

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Аратовської Альбіни Анатоліївни

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему

**Особливості рольової позиції та професійна
самореалізація жінок на промислових підприємствах
під час війни**

(повна назва теми)

за матеріалами

(повна назва бази дослідження)

Науковий
керівник:

PhD в газузі
Психологія

(наук. ступінь, вчене звання)

(підпис)

Маєр Ю. В.

(ініціал, прізвище)

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від 16 січня 2026 р. № 6

Завідувач кафедри

(підпис)

к.е.н., доцент

Г. ПУРІЙ

Наук. ступінь, вчене звання

Ініціал, прізвище

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма здобуття вищої освіти	Заочна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач
кафедри

_____ **Г.ПУРІЙ**
(підпис) (ініціал, прізвище)

«19» січня 2026 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ**

1. Тема роботи **Особливості рольової позиції та самореалізація жінок на промислових підприємствах під час війни**

Керівник роботи **Маєр Юлія Володимирівна**

затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025 р. № 720-ст

2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026 р.

3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В ПЕРІОД СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

1.1. Поняття та особливості рольової позиції в психологічній науці

1.2. Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації особистості

1.3. Гендерні аспекти реалізації жінок в професійній діяльності

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та методологія дослідження

2.2. Аналіз та висновки за результатами емпіричного дослідження

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ У ВОЄННИЙ ЧАС

3.1. Обґрунтування, зміст та структура розвивальної програми «Жінка-лідер в промисловості» (тренінгова програма професійного розвитку в умовах воєнних викликів)

3.2. Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми

Об'єкт дослідження: психологічні особливості професійної діяльності жінок в умовах воєнного часу.

Предмет дослідження: особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах під час війни.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи полягає у виявленні та аналізі психологічних особливостей рольової позиції жінок на промислових підприємствах у воєнний час, визначенні їхнього впливу на професійну самореалізацію та обґрунтуванні психологічних умов, що сприяють збереженню та розвитку професійного потенціалу в екстремальних соціально-психологічних умовах.

5. Дата видачі завдання 15 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2026	29.12.2026
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026 – 06.01.2026	05.01.2026 – 06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 16.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 16.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 17.01.2026	17.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	20.01.2026 – 22.01.2026	20.01.2026 – 22.01.2026

Завдання підготував науковий керівник

(підпис)

Ю. МАСР
(прізвище та ініціали)

Завдання одержав

(підпис)

А. АРАТОВСЬКА
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної магістерської роботи

здобувачки спеціальності 053 «Психологія» Аратовської А.А. «Особливості рольової позиції та самореалізація жінок на промислових підприємствах під час війни». – Державний університет економіки і технологій. – Кривий Ріг, 2026.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 55 сторінок друкованого тексту, 2 таблиці. При підготовці роботи використано 35 наукових джерел (29 українською і 6 англійською мовами).

Завдання дослідження: розкрити психологічний зміст понять «рольова позиція», «професійна самореалізація» жінок під час дії воєнного стану, визначити чинники, що впливають на формування та трансформацію рольової позиції жінок в період війни, дослідити особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах; емпірично вивчити особливості прояву професійної самореалізації та психологічні бар'єри, що виникають у жінок у кризових умовах (якщо це буде); обґрунтувати тренінгову програму підтримки й розвитку професійного потенціалу жінок промислової сфери у воєнний час.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості професійної діяльності жінок в умовах воєнного часу.

Предмет дослідження: особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах під час війни.

Одержані результати (практичне значення): результати проведеного дослідження можуть бути використані для вдосконалення управлінських практик та створення програм адаптації жінок в трудових колективах з урахуванням гендерного фактору, просування політики гендерної рівності в організаціях, а також для подальших наукових досліджень з проблем особливостей рольової динаміки сучасних жінок в галузі соціальної та організаційної психології.

Ключові слова: рольова позиція, професійна самореалізація, рольові конфлікти, професійна ідентичність

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В ПЕРІОД СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	
1.1. Поняття та особливості рольової позиції в психологічній науці	10
1.2. Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації особистості..	16
1.3. Гендерні аспекти реалізації жінок в професійній діяльності.....	21
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПІД ЧАС ВІЙНИ	
2.1. Організація та методологія дослідження.....	29
2.2. Аналіз та висновки за результатами емпіричного дослідження.....	33
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	39
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ У ВОЄННИЙ ЧАС	
3.1. Обґрунтування, зміст та структура розвивальної програми «Жінка-лідер в промисловості» (тренінгова програма професійного розвитку в умовах воєнних викликів)	41
3.2. Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми.....	43
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	54

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасна ситуація в Україні, зумовлена воєнним конфліктом, створила нечувані за своїми масштабами виклики для громадянського суспільства, зокрема для жінок, які перебувають в стані постійного психологічного напруження. Під час війни жінки не лише активно беруть участь в забезпеченні тилу, гуманітарній допомозі, медичному та соціальному супроводі, а й продовжують працювати в складних умовах на підприємствах, зокрема в промисловому секторі, забезпечуючи економічну стабільність держави. Жінки нерідко змушені поєднувати кілька соціальних і професійних ролей одночасно: працювати, бути опорою родині, долати особисті втрати, адаптуватися до зміни життєвих обставин. В цих обставинах особливої значущості набуває проблема переосмислення рольової позиції жінки та умов для її професійної самореалізації. Така багаторольова навантаженість призводить до перегляду ідентичності, цінностей, очікувань і потреб жінок в сфері праці. З огляду на такі умови особливого значення набуває вивчення рольової позиції жінки та можливостей її професійної самореалізації в екстремальних соціально-психологічних обставинах. Особливої уваги потребують жінки, які продовжують працювати в системоутворюючих галузях економіки - на промислових підприємствах, де на них покладено як виробниче, так і часто моральне чи психологічне навантаження. Наразі є актуальним дослідження цих процесів в середовищі промислових підприємств, де жінки часто працюють в традиційно «чоловічих» професіях, зазнаючи підвищеного фізичного, емоційного і організаційного навантаження. Багаторольовий режим нерідко супроводжується підвищеним рівнем тривожності, емоційного виснаження, ригідності в мисленні, а також внутрішніми конфліктами, що безпосередньо впливають на рівень професійної ефективності та психологічного благополуччя жінок. З психологічного погляду, професійна самореалізація в кризових умовах стає важливою умовою збереження особистісної цілісності, суб'єктності та стресостійкості. Водночас

соціальні обмеження, порушення звичних напрямків підтримки, загрози безпеці та зміни ієрархії цінностей створюють серйозні бар'єри на шляху до реалізації власного потенціалу. Вивчення особливостей рольової позиції жінки дозволяє виявити, як саме вона адаптується до нових умов, які ресурси використовує для подолання труднощів, і які психологічні механізми сприяють або навпаки, перешкоджають її самореалізації.

Таким чином, тема є актуальною як з точки зору фундаментальної психологічної науки (вивчення особистості в умовах соціального стресу), так і з прикладної перспективи - розроблення програм психоемоційної підтримки та розвитку професійного потенціалу жінок на підприємствах.

Мета дослідження полягає у виявленні та аналізі психологічних особливостей рольової позиції жінок на промислових підприємствах у воєнний час, визначенні їхнього впливу на професійну самореалізацію та обґрунтуванні психологічних умов, що сприяють збереженню та розвитку професійного потенціалу в екстремальних соціально-психологічних умовах.

Відповідно до мети були окреслені такі завдання дослідження:

Розкрити психологічний зміст понять «рольова позиція», «професійна самореалізація» жінок під час дії воєнного стану, визначити чинники, що впливають на формування та трансформацію рольової позиції жінок в період війни, дослідити особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах.

Емпірично вивчити особливості прояву професійної самореалізації та психологічні бар'єри, що виникають у жінок у кризових умовах (якщо це буде).

Обґрунтувати тренінгову програму підтримки й розвитку професійного потенціалу жінок промислової сфери у воєнний час.

Об'єктом дослідження є психологічні особливості професійної діяльності жінок в умовах воєнного часу.

Предметом дослідження є особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах під час війни.

Методи дослідження Відповідно до визначеної мети і сформульованих завдань застосовувались такі методи дослідження: теоретичний аналіз і систематизація літературних наукових джерел з проблеми рольової теорії особистості, гендерних аспектів рольової структури особистості, порівняння і узагальнення одержаної інформації; для емпіричного дослідження рольової динаміки сучасних жінок в трудових колективах був використаний комплекс психодіагностичних методик

Експериментальна база дослідження Експериментальна робота проводилася на базі приватного підприємства легкої промисловості, промислового підприємства . Кількість респондентів склала 52 особи у віці від 22 до 53 років.

Практичне значення роботи Результати проведеного дослідження можуть бути використані для вдосконалення управлінських практик та створення програм адаптації жінок в трудових колективах з урахуванням гендерного фактору, просування політики гендерної рівності в організаціях, а також для подальших наукових досліджень з проблем особливостей рольової динаміки сучасних жінок в галузі соціальної та організаційної психології.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися і набули схвалення на таких конференціях: CONGRESS PROCEEDINGS - VII INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONGRESS SOCIETY OF AMBIENT INTELLIGENCE 2024 (student sections), Praha, OKTAN PRINT, 2024, s. 632.

Публікації. Основні теоретичні положення магістерської роботи, результати дослідження, висновки відображені у публікації: Aratovska Albina. Use of digital technologies in the therapy of post-traumatic stress disorder. VII international scientific congress society of ambient intelligence 2024 (student sections), Praha, Oktan print, 2024, P. 563-574.

Структура та обсяг роботи Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 35 найменування (29 українською, 5 іноземною), містить 2 таблиці, додатків 2. Робота викладена на 56 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В ПЕРІОД СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

1.1 Поняття та особливості рольової позиції в психологічній науці

В психологічній науці поняття рольової позиції є одним із ключових для розуміння соціального функціонування особистості. Воно розкриває способи, за допомогою яких індивід має змогу взаємодіяти з оточуючим його соціальним середовищем, виконувати очікувані від нього функції та реалізовувати себе в різних життєвих сферах. Термін «роль» увійшов до психології з соціології, де він визначається як сукупність норм, очікувань та моделей поведінки, які асоціюються з певною соціальною позицією. У психології ж акцент зміщується на внутрішнє прийняття ролі суб'єктом, її інтеграцію в структуру «Я» та вплив на особистісну ідентичність. Психологи, зокрема Дж. Мід, Р. Лінтон, Т. Шибутані, Е. Берн, А. Леонтьєв, П. Горностай, підкреслюють, що роль - це не лише соціальна функція, а й психологічна реальність, яка може включати в себе мотивацію, емоційне ставлення та особистісну позицію щодо виконуваної ролі.

В XIX столітті внаслідок розвитку науки і техніки ускладнились також і сфери діяльності людей, що стало причиною появи проблем взаємовідносин між людьми, управління цими взаємовідносинами і створення соціального порядку в суспільстві [2].

Наприклад, американський дослідник Ральф Лінтон, один з авторів концепції соціального статусу і соціальної ролі, підкреслював, що для науки поняття «статус» невіддільне від поняття «ролі» і є по суті двома сторонами однієї медалі. Лінтон побудував концепцію ролі через аргумент, що моделі поведінки між людьми або класами людей, засновані на взаємності, необхідні для функціонування людей [29]. Дослідження ролі було посилено впливом жіночого руху в 1970-х роках. Соціологи відреагували на сучасний фемінізм головним чином започаткуванням великої кількості досліджень «статевих

ролей», які зараз стали найбільшою окремою галуззю дослідження ролей і відповідно, мова ролі була поглинена дискурсом фемінізму[29]. Існують також справжні відмінності в цілях і концепції серед теоретиків ролі. Деякі розуміють поняття «ролі» в тому, що люди насправді роблять, а деякі- лише в тому, що від них очікують; одні розглядають виконання ролі в світлі раціонального вибору мотивів і соціального тиску[29]. Незважаючи на різноманітність, існує загальна концепція, яка є основоположною майже всієї соціально-наукової літератури про роль і вказує на аналітичне розрізнення між особою та соціальним становищем(або місцем, посадою чи статусом), яке вона займає та набором дій поведінки, завдань тощо які призначаються посаді[9]. В психології поняття «роль» було введено американським соціальним психологом Джорджем Гербертом Мідом в праці «Сутність, ідентифікація та суспільство» (англ. Mind, Self and Society), в 1934 році. Автор вважав, що особистість формується через прийняття різних соціальних ролей у процесі спілкування. За його визначенням: роль - це модель поведінки, що відповідає певному статусу або позиції людини в суспільстві. В свою чергу політичні, економічні, соціальні чи та особистісні потрясіння є важкими викликами для суспільства і формують різноманітні види невизначенностей. В цьому контексті рольова концепція запропонована Дж.Г. Мідом набуває значного потенціалу, згідно з якою, кожен виконує різні соціальні ролі, що продиктовані статусом, цілями, цінностями, переконаннями та очікуваннями суспільства. За твердженням Дж.Г. Міда внутрішній конфлікт в людини неминучий при взаємодії різних ролей, адже вона повинна відповідати різним очікуванням та вимогам і впливає на психологічний стан та самовизначення[14].

Одну з перших спроб систематизації ролей розпочав Т. Парсонс. Він вважав, що будь-яка роль описується 5 основними характеристиками:

1. Емоції - одні ролі потребують стриманості (суддя, священик), інші - експресії (актор, співак, агітатор, рекламний агент).
2. Засіб отримання - одні ролі призначаються, інші треба завойовувати.

3. Масштаб - частина ролей сформована й чітко обмежена, інша - досить розмита.

4. Формалізація – деякі ролі передбачають спілкування за формальними правилами (дипломатичний прийом, релігійний ритуал, офіційна нарада), інші допускають неформальні взаємовідносини людей (компанія друзів, дискотека).

5. Мотивація - різноманітні види ролей пов'язані з різноманітною мотивацією. Романтик їде на неосвоєні землі "за запахом тайги", підприємець їде туди ж з метою заробити гроші[5].

На думку Т. Шибутані, «у всякій організованій дії ролі перебувають в обов'язковому взаємозв'язку одна з одною; як у драмі будь-яка роль має сенс лише тоді, коли пов'язана з поведінкою інших дійових осіб. Тому ролі не можуть бути визначеними у термінах поведінки як такої, а лише як шаблон взаємних прав та обов'язків» [35].

З точки зору вивчення процесу рольового становлення особистості, заслуговують на увагу погляди Я. Морено стосовно будови (структури) особистості. Провідного значення набувають такі первинні рольові категорії: соматичні ролі, що визначаються фізіологічними потребами й емоціями; психічні ролі, що виникають уже в соціальній матриці й розширюють сферу переживань людини; соціальні ролі, що скеровуються структурою соціальних стосунків; трансцендентні (інтегративні) ролі, у яких людина здійснює іманентну, тобто притаманну світу, трансценденцію і визначається із загальним поглядом на світ [28].

В сучасних дослідженнях українських психологів як П. Горностай, С. Максименко, З. Мірошник, Т. Хомуленко - в структурі особистості виокремлюються такі психологічні складові, як психологічне благополуччя, потреби та здатність ефективно виконувати соціальні ролі.

Особливої уваги серед досліджень ролі заслуговують праці українського психолога, фахівця в галузі психології особистості П. Горностая. На думку П.П. Горностая, рольова теорія особистості базується на понятті локус рольового конфлікту, що визначає основну стратегію поведінки особистості в умовах

рольового розвитку. Високий рівень розвитку рольової компетентності людини свідчить про широкий спектр її функціонування, що забезпечує постійну появу можливостей для творчості та самореалізації [11]. П. Горностай зазначає, що життєвий шлях людини являє собою безперервний процес вирішення різноманітних завдань, що постають перед особистістю. Ефективність вирішення цих життєвих задач залежить від рольової компетентності особистості, яка входить до складу життєвої компетентності - вміння виходити за межі власного егоцентризму, віра людини в свої адаптивні можливості, вміння розумно виходити за межі норм, запобігати мінливості і відносності світу [21].

Соціальні ролі, закріплені переважно в матрицях соціальної взаємодії людей у вигляді рольових експектацій. Особистісні ролі, на відміну від соціальних, визначаються не лише ситуацією і групою, соціальними нормами і функціями, а пов'язані з особистісними детермінантами, перетворюючись на соціально-психологічну характеристику особистості. Ці ролі також залежать від рольових очікувань, але останні формуються не лише як результат функціонування суспільних і групових норм, а й під впливом рольової поведінки індивіда, тобто мають переважно особистісну детермінованість [1].

На думку С. Максименка, структура виникає як втілення функції, як орган цієї функції; її виникнення в свою чергу призводить і до змін самих функцій. Отже, структура особистості тісно пов'язана з процесом її становлення і вона є одночасно умовою і фактором подальшого розвитку особистості. Структура являє собою цілісність, що включає в себе всі психічні (свідомі і несвідомі) і непсихічні складові особистості. Але вона - не є їх проста сума, а становить нову особливу якість, форму існування психіки людини. Це - особлива упорядкованість, новий синтез [20].

В свою чергу З. Мірошник вважає, що рольова структура особистості передбачає реалізацію сукупності соціальних ролей; виступаючи засобом включення людини у групу і посідаючи певне місце у структурі її життєвого світу, ролі особистості утворюють рольову метаструктуру життєвого світу [23].

На думку Т. Хомуленко рольова поведінка особистості, представлена об'єктивним та суб'єктивним аспектами функціонування. Об'єктивні характеристики соціальної ролі розкривають відповідні соціальні стандарти рольової поведінки особистості, суб'єктивні - розкривають індивідуальні соціально-психологічні механізми сприйняття та виконання соціальної ролі [30].

Українська дослідниця О. Михайленко, яка займається вивченням рольової структури особистості, наголошує, що розуміння людської природи, її сутності та соціальних ролей є однією з центральних проблем гуманітарних наук. В різні історичні періоди суспільство формувало власне уявлення про природу людини та шукало відповіді на питання про сенс її існування. Проблема самовизначення людини аналізується в контексті знаходження людиною свого місця в світі (своєї рольової позиції), пошуку смислів буття та впливу мікро- і макрокосмосу на людське існування [20].

Теорія, що пояснює соціальну поведінку людини, відома як статусно-рольова теорія особистості. Водночас між поняттями «статус» і «роль» існує помітна, хоч і умовна, різниця. Соціальний статус відображає фіксовану позицію індивіда в суспільстві й має статичний характер. Роль, навпаки, є динамічною категорією та визначає, яким чином повинен діяти й поводитися носій певного статусу. Знаючи соціальний статус людини (наприклад, студент чи викладач) та специфіку її соціальних функцій, можна передбачити типовий набір її дій, поведінкових проявів і якостей, які вважаються необхідними для виконання цих функцій. Вимоги до ролей формуються суспільством, постійно уточнюються та зберігають чинність незалежно від конкретних людей, навіть якщо вони суперечать їхнім бажанням або внутрішнім уявленням. Таким чином, роль можна визначити як узагальнену, анонімізовану модель поведінки, притаманну особі, що займає певний соціальний статус. Людина, яка претендує на відповідний статус, має дотримуватися встановлених для нього норм і рольових очікувань. Не роль пристосовується до індивіда, а індивід вживається в ролі, які суспільство, культура та традиції визначають для нього.

Отже, роль, яка певною мірою існує незалежно від особистості та є стандартизованим зразком поведінки, виступає ключовим механізмом забезпечення ефективного й безперервного функціонування соціальних інститутів. Саме через систему рольових приписів люди включаються в інституціоналізовані форми взаємодії.

Соціальна роль розпадається на рольові очікування - те, чого відповідно до правил гри чекають від тієї або іншої ролі, і на рольову поведінку - те, що людина виконує в межах своєї ролі.

В своїх роботах Л.М. Карамушкіна зазначає, що необхідною умовою ефективної діяльності є узгодженість соціальних ролей між собою та наявність відповідних ресурсів(психічних, фізичних, матеріальних тощо). При відсутності ресурсів та при висуванні до того самого працівника занадто різнопланових вимог можуть виникати внутрішньоособистісні конфлікти.

Також вона пропонує об'єднати ролі в дві основні групи:

- професійно-функціональні - ролі, які пов'язані з виконанням працівниками професійної діяльності
- інші соціальні ролі (сімейні, побутові, громадські, спортивні тощо), визначені активністю працівників у інших сферах життєдіяльності[14].

Рольові компоненти в структурі особистості мають дуже важливе значення, оскільки дозволяють говорити, наприклад, про рольову самосвідомість людини, що визначається такими поняттями як рольова ідентичність та рольова Я-концепція. Розбіжність рольової Я-концепції з рольовими очікуваннями виступає джерелом рольових конфліктів[22]. Рольовий конфлікт - це таке протиріччя ролей, яке спричиняє проблеми хоча б у одного з учасників рольової взаємодії [14]. Рольові конфлікти характерні для всіх типів психологічних ролей.

В десенрації Ю.В.Маєр виходячи з особливостей понять «роль», «позиція», «позиція особистості», пропонує власне визначення поняття «рольова позиція»:

-Рольова позиція особистості - це комплексна характеристика особистості, яка є втіленням взаємозв'язків у її рольовому діапазоні та відображається у реалізації програми рольової поведінки в різних сферах діяльності[16]. Нерозривно із рольовою позицією пов'язані соціальна та внутрішня позиція особистості, де перша виступає проявом активності людини в соціумі, а друга - відображенням установок особистості, власними внутрішніми поглядами людини та її особистим ставленням[16].

1.2. Теоретичні підходи до вивчення професійної самореалізації особистості

В центрі феномену самореалізації лежить розвиток, особистісне зростання та прагнення людини до самовдосконалення. Термін «самореалізація» нерідко використовують як близький за змістом до понять «самоактуалізація» чи «реалізація власних можливостей». Всі ці поняття описують схожі процеси -стійкі позитивні зміни в особистості та розкриття її природного потенціалу. Самореалізація людини в різних видах діяльності, як важлива умова поступального розвитку суспільства, наповнює її життя як об'єктивним, так і суб'єктивним змістом. Усвідомлення власної творчої активності виступає надійним критерієм успішної самореалізації особистості.

Під професійною самореалізацією зазвичай мають на увазі соціально зумовлений шлях гармонійного розвитку особистості, що поєднує набуття практичних і духовних професійних компетенцій. Це відбувається як під час первинного професійного становлення в вищому навчальному закладі, так і в подальшому - в процесі виконання професійних функцій та ролей. Все це є необхідною умовою розкриття та реалізації внутрішнього професійного потенціалу людини[18].

Термін “самореалізація” має багатоаспектне тлумачення не тільки в психології, а і в багатьох інших галузях, таких як педагогіка, соціологія, філософія. Науковою спільнотою накопичено величезну кількість робіт, які відбивають сутність цього важливого феномена. Комплексне дослідження

аспектів професійної самореалізації сприятиме узагальненню досягнень в вивченні цього питання[19].

Професійна самореалізація часто розглядається доволі широко і не обмежується безпосередньо лише професійною діяльністю. Вважається, що вона починається в індивідуума набагато раніше, ніж він офіційно починає працювати, є характеристикою всього життєвого шляху у професійній сфері[20].

Проблема самореалізації особистості широко представлена в наукових працях зарубіжних дослідників, зокрема: А.Бандури, А.Маслоу, Д.Макклелланда, Р.Мертон, К.Роджерса, Е.Ленгера, М.Фуллана, Е.Хабермаса, Т.Грінфілда, А.Адлера, Л.Левченко, Е.Вінгровського, Л.І.Анциферової, Г.С. Батіщева, О.Ф. Бондаренко, Є.І. Головахи, Л. Когана, Г.С. Костюка, О.О. Кроника, О.М. Леонтьєва, П.В. Лушина, В.І. Муляр, Е.С.Мічуріна та інших, які розглядали самореалізацію як переважно свідомий, цілеспрямований процес розкриття й опрідметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності.

Формування соціально активної та всебічно розвиненої особистості значною мірою визначається власною діяльністю людини, її прагненням до самовдосконалення та самореалізації, що є необхідною передумовою життєвого успіху. На цьому наголошують і такі дослідники, як С. Д. Максименко, М. І. Пірен, Т. В. Говорун, Л. М. Деміна.

В психологічній науці питання самореалізації досліджували багато видатних учених. Зокрема, А. Адлер підкреслював, що процес самореалізації як професійної, так і особистісної є фундаментом розвитку як окремої людини, так і суспільства в цілому.

Однією з ключових ознак самореалізації особистості є її діяльність в професійній сфері. Успішне становлення в професії часто розглядають як показник соціальної зрілості та свідчення того, що людина власними зусиллями досягає поставлених цілей.

В своїй теорії «індивідуальна психологія» Альфред Адлер зазначав, що важливими внутрішніми умовами самореалізації слугує творчий потенціал, готовність до самовдосконалення, захопленість справою. Особистісна самореалізація пов'язана з реалізацією власних життєвих та професійних цілей, а також чітким визначенням системи цінностей.

К. Роджерс, вивчаючи процеси самореалізації та саморозвитку людей розглядав людину як самодетерміновану й активну особистість, яка має потребу в самореалізації, а також відмічав важливість психологічної безпеки та прийняття індивідом своїх почуттів та думок. К. Роджерс вважав, що людині потрібно надавати умови для самовираження та самоствердження, щоб вона могла розвивати свій потенціал та досягати самореалізації. Його теорія розвитку особистості зосереджувалась на розумінні процесів самовираження та самопізнання, а також на значенні розуміння власних почуттів і думок у відносинах з іншими людьми [32].

Відповідно до теорії ієрархії потреб А.Маслоу, самореалізація є найвищим рівнем потреб людини. Людина може досягти самореалізації, коли всі її нижчі потреби, такі як фізіологічні, безпеки, належності та поваги, задоволені. Однак, досягнення цього рівня потреб потребує багато зусиль, розвитку особистості, самопізнання, творчого втілення ідеалів та цінностей. Також важливо мати можливість займатись тим, що цікавить, розвивати свої таланти та вміння, досліджувати світ і займатись саморозвитком. Він вважав, що досягнення самореалізації допомагає людині розуміти свої сильні та слабкі сторони, розвивати свої таланти та здібності, знайти своє місце в житті та визначити свої цінності[31].

Л. Левченко визначає самореалізацію як основну та найважливішу потребу молодого покоління. На практиці вона описує цей процес як «послідовні акти самопізнання, самооцінки, вияву творчої активності, самостійності, самовираження і обов'язково в межах справді творчої та дослідницької діяльності, обраної добровільно»[15]

В рамках соціологічного підходу Р. Мертон розглядав самореалізацію як результат взаємодії між індивідом та його соціальним середовищем, де соціальні нерівності та стереотипи можуть ускладнювати процес самореалізації. Він висунув концепцію ролевої дистанції, яка описує взаємодію між індивідом та його соціальним середовищем. Автор стверджував, що індивід має можливість досягти самореалізації лише в разі, якщо його потреби та очікування збігаються зі стандартами, які прийняті в його соціальному середовищі[17].

Важливими є погляди С. Гармаш, яка вважає, що самореалізація займає визначене місце в системі потреб особистості і є сенсожиттєвим процесом. Тому самореалізацію варто розглядати як «усвідомлений процес найбільш повного розкриття розвитку сутнісних сил людини в межах багатогранної, вільної діяльності, який розгортається через протиріччя між «Я»-ідеалом і «Я»-реальністю та має різні рівні становлення і розвитку» [5].

Люди з високим рівнем мотивації зазвичай докладають більше вольових зусиль для реалізації свого професійного потенціалу, зокрема і в навчанні, що дозволяє їм досягати значних результатів. Студент, робітник чи службовець, який має сильне внутрішнє бажання працювати, зазвичай виконує завдання більш старанно та наполегливо і, відповідно, демонструє кращі успіхи в своїй діяльності порівняно з особою, в якій мотивація більш слабка.

В психологічних дослідженнях науковці розглядають самореалізацію як універсальну здатність людини до самоздійснення та підкреслюють її складність і багатовимірність. В структурі цього явища вони виокремлюють низку ключових категорій - цілі, цінності, сенс, потреби, процесуальні аспекти, креативність, результат тощо. Всі ці компоненти мають власне змістове наповнення та можуть виступати окремими об'єктами наукового аналізу в межах вивчення психологічних механізмів самореалізації.

Можливості для самореалізації існують в багатьох сферах соціального життя, проте в наукових дискусіях все частіше порушується питання гендерної

нерівності. Її розглядають як фактор, що перешкоджає повному розкриттю людського потенціалу, особливо в жінок.

Саме тому важливим є дослідження гендерних особливостей професійної самореалізації в період ранньої дорослості, адже саме в інтервалі приблизно від 23 до 45 років як жінки, так і чоловіки роблять основні кроки на шляху професійного становлення. Успішність професійної самореалізації в цей період сприяє формуванню цілісного «Я-образу» та позитивного сприйняття себе як компетентної й успішної особистості.

Зріла особистість здатна формувати власне середовище, яке сприяє її саморозвитку та самореалізації, однак це потребує значних зусиль і цілеспрямованої активності самої людини. Під середовищем самореалізації можна розуміти різні аспекти реальності: особливості взаємин у групах, до яких належить індивід; характер міжгрупових контактів, важливих для процесів самоідентифікації; природне та штучно створене життєве середовище в екологічному розумінні; мовне середовище як символічне відображення світу, а також особистісний смисловий простір, що становить індивідуальну картину світу.

Виходячи з розглянутого ми можемо відсумувати, що самореалізацію слід аналізувати в широкому соціальному та соціально-психологічному контексті, а не ізольовано як суто індивідуальний або творчий вимір життя людини. Це складне психологічне явище, центральною характеристикою якого є усвідомлення власного «Я» як унікального та неповторного внутрішнього світу. Самореалізація виступає однією з найвищих людських потреб, а її задоволення забезпечує повноцінний розвиток особистості. Вибір цілей і цінностей, а також їхня практична реалізація у житті є ключовими психологічними компонентами самореалізації та становлять найвищий рівень особистісного саморозвитку.

1.3. Гендерні аспекти реалізації жінок в професійній діяльності

Поняття «гендер» з'являється у соціально-гуманітарному знанні другої половини ХХ ст. як похідне від поняття статі. Однак, гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує «гендер» автоматично від народження, а набуває у процесі включення в суспільне життя. У Глосарії Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона» про гендер зазначено, що гендер це комплекс культурних і соціальних характеристик, який охоплює всі сфери діяльності людини. Гендер неоднаково осмислюється й трактується на різноманітних етапах розвитку гендерної теорії, котрі як змінюють один одного, так і функціонують паралельно. На сучасному етапі розвитку гендерної теорії бажаним до використання є останнє з наведених тут означень. В індивідуалістичному підході (інші назви: система «стать - гендер», рольовий підхід, статево-рольовий підхід, теорія «гендерних шухляд»; розвивається з 70-х рр. ХХ ст.) гендер - це залежний від біологічної статі набір деяких фізичних і морально-етичних характеристик людини, моделей його мислення та поведінки, стратегій комунікації, взаємин, що не є чимось статичним, тобто цей набір може змінюватися протягом життя, але конструюється, перш за все, під впливом культури й суспільства [34].

Гендерній концепції, яка виборола своє місце під сонцем у соціології, просто таки судилося зустрітися з «жіночими студіями» в історії. Результат цієї довгоочікуваної зустрічі ілюструє творчість американки Джоан Скотт. Вона починала як типовий історик-фемінолог, але, вміючи бачити досліджувані проблеми у широкому контексті, запропонувала покласти край протиставленню «чоловічої» та «жіночої» історії. Дж. Скотт звернулася із цим закликом до найбільш визнаних і відомих представників свого професійного цеху, виступивши в грудні 1985 року з доповіддю на Зборах Американської історичної асоціації. У своїй статті «Гендер: корисна категорія історичного аналізу» (її текст був переробленим варіантом вищезгаданої доповіді) вона запропонувала проводити «гендерну експертизу» для 4 груп соціально-

історичних «підсистем»[14]. Дж. Скотт назвала «соціальну статтю» або гендер «первинним способом визначення владних стосунків». Публікації Дж. Скотт сприяли подоланню розколу між традиційною («чоловічою») та новою («жіночою») історією [14]. Гендерна концепція вводить дослідника в «нову культурну історію» - історію гендерно обумовленої символіки розмови, думок, розміщення тіла в одязі й просторі, по новому аналізувати й історію сексуальності[14].

Одна з найважливіших потреб людини в сучасному суспільстві - це потреба в самореалізації, і зокрема в професійній самореалізації[3]. Як зазначає М. І. Дубиніна, успішна професійна самореалізація здебільшого сприймається як критерій соціальної зрілості, показник власних зусиль людини в досягненні цілей [19]. А гендер є однією з базових характеристик особистості, яка разом з іншими компонентами особистісної ідентичності впливає на розвиток і становлення суб'єкта, на процес професійної реалізації теж [4].

Гендерні проблеми набувають важливого значення в контексті розв'язання різних завдань у багатьох галузях психологічної практики, що потребують системного підходу. Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних та організаційних відносин, особистісно-професійного розвитку, нерозривно пов'язаного із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів[4]. Одним із важливих соціальних аспектів розвитку суспільства є процес вирівнювання прав та можливостей жінок і чоловіків, що змінює усталені погляди на аспекти розподілу ролей у колективах. Жінки та чоловіки в суспільстві виконують різні ролі, які обумовлені не лише біологічними причинами, а і соціальними та культурними. Адекватність традиційних гендерних ролей вимогам сучасності в данному проміжку часу поставлена під сумнів. Багато вчених стверджують, що традиційні ролі можуть стримувати розвиток і самореалізацію особистості. Втім, гендерна взаємодія є тим індикатором, показники якого в повній мірі використовуються для вимірювання гендерної ситуації в організаціях та на підприємствах[3].

У суспільстві існує гендерна диференціація: біологічні відмінності між жінками і чоловіками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації. При цьому можна зауважити, що зазвичай вона проявляється в гендерній асиметрії, через гендерні стереотипи та гендерні упередження [5].

В умовах сьогодення ми можемо спостерігати, що на підприємствах зростає роль сучасного соціальної складової, оскільки вона забезпечує формування сукупного працівника, за рахунок ефективної взаємодії між співробітниками. Взаємодія в колективі забезпечується розподілом соціальних ролей, які виконують члени колективу[2].

Розподіл ролей у колективі визначає відносини між ролями, які можуть бути як формальні, так і неформальні. З часом працівник набуває значного досвіду, вмінь та навичок виконання цієї роботи, що дозволяє йому більш ефективно та продуктивно виконувати свої функції [21].

Одним з класиків дослідження ролей трудового колективу є М. Белбін. Він групує командні ролі за двома ознаками: характеру діяльності та напрямками діяльності людини в команді, а в свою чергу розподіл ролей у колективі визначає відносини між ролями, які можуть бути як формальні, так і неформальні. З часом працівники набувають значного досвіду, вмінь та навичок виконання цієї роботи, що дозволяє їм більш ефективно та продуктивно виконувати свої функції[8]. Сукупність вимог, пропонованих індивіду суспільством сприяє його рольовому розвитку. Рольовий розвиток визначається сукупністю дій, які повинна виконати людина, що займає даний статус у соціальній системі. Кожен статус звичайно включає ряд ролей [35].

Теорія ролей передбачає чітко поділ людей за ролями, однак в реальних трудових колективах це рідко виконується. Чисельний склад, нерівномірність обсягів робіт різного типу, мінливість завдань, які стоять перед сучасним трудовим колективом не дозволяють чітко і однозначно розподіляти працівників за ролями (особливо при значній їх чисельності). Таким чином, поділ і кооперація праці змушує працівників виконувати різні трудові ролі.

Однак їх вивчення неможливо у відриві від соціальних зв'язків кожного індивіда, його місця і ролі в колективі [8].

Протягом останніх 20 років рівність між жінками та чоловіками у сфері праці демонструє певні позитивні зрушення, однак ще залишається значний простір для подальшого прогресу. Приватний сектор, включно з організаціями роботодавців і бізнес-об'єднаннями, відіграє важливу роль у прискоренні скорочення гендерних розривів на робочому місці[6].

Сучасне суспільство наразі досягло такого рівня розвитку, коли кожна людина, незалежно від статі, має можливість самостійно обирати: працювати й заробляти кошти, реалізуючи своє право на працю, чи відмовитися від цього.

В суспільстві нажалі є глибоко вкорінені стереотипи, де велика кількість молодих людей вважають професії гендерно специфічними. Це призводить до самовідтворення нерівності через механізми соціалізації. Гендерні відмінності проявляються у всіх аспектах трудової діяльності - від початкового вибору професії до кар'єрного просування, стилю керівництва, рівня оплати праці та впливу соціальних стереотипів. Жінки значно частіше вибирають традиційно «жіночі» сфери (освіта, медицина, соціальна робота), що зумовлено як внутрішніми упередженнями, так і зовнішніми соціальними бар'єрами. Чоловіки, своєю чергою, домінують у технічних галузях (інженерія, ІТ, будівництво), що підтверджує факт тривалої професійної сегрегації. Особливу увагу привертає проблема «скляної стелі»: жінки, незважаючи на високу кваліфікацію, стикаються з істотними перешкодами у кар'єрному зростанні, особливо на рівні топ-менеджменту. Також існує «горизонтальна сегрегація», коли жінки концентруються в менш оплачуваних і менш престижних сферах, тоді як чоловіки домінують у високотехнологічних та фінансово привабливих секторах. Такий розподіл підтримує гендерний розрив в оплаті праці та обмежує економічні можливості для жінок[31].

Жіноче лідерство у часи кризи розглядається як зростання ролі жінок на керівних посадах в Україні під час повномасштабної війни, акцентується увага на їхній внесок у підтримку стабільності, організацію роботи та відновлення

соціально-економічних процесів у складних умовах. Відзначається, що жінки почали займати позиції, де раніше домінували чоловіки, зокрема у важкій промисловості, сільському господарстві та логістиці, через мобілізацію чоловіків[19]. Це явище, відоме як «кризове лідерство» або «скляний обрив» (glass cliff), коли жінки отримують керівні ролі в періоди невизначеності або кризи, може бути пов'язане з їхніми якостями, такими як гнучкість, здатність до співпраці та орієнтація на людей. Однак існує ризик, що після закінчення кризи ці позиції можуть знову зайняти чоловіки, якщо суспільні стереотипи та упередження не будуть подолані. Автори також відзначають чинники, що сприяли зростанню жіночого лідерства:

- мобілізація чоловіків: багато підприємств змушені були шукати жінок на керівні посади через відсутність чоловіків;
- адаптивність та комунікативні навички: жінки демонстрували кращу здатність до організації роботи в умовах хаосу;
- мережі взаємодопомоги: активізація жіночих бізнес-спільнот [19].

Згідно з дослідженнями, станом на липень 2024 р. жінки займали 85 із 401 місця у Верховній Раді України, що становить 21,2%. Це значне зростання порівняно з 2014 р., коли цей показник становив лише 11,8%. Ця динаміка свідчить про поступове збільшення представництва жінок у прийнятті важливих рішень [19].

Гендерні особливості в професійній сфері формуються під впливом складної взаємодії біологічних, психологічних та соціокультурних чинників. Попри помітний прогрес в напрямку гендерної рівності та зменшення стереотипів, ці чинники й надалі істотно впливають на кар'єрний розвиток і професійну реалізацію як жінок, так і чоловіків. Досягнення реальної рівності між статями вимагає подальшого подолання гендерних стереотипів, створення рівних можливостей і підтримки гармонійного балансу між роботою та особистим життям для всіх. Це потребує ґрунтовного аналізу існуючих проблем та розроблення ефективних стратегій для їх вирішення.

Варто погодитись із Т.І. Фулей, що «центральною у реалізації гендерної рівності є поняття уповноваження (empowerment). Уповноваження стосується людей – жінок і чоловіків – щодо контролю над власним життям – планування, набуття необхідних умінь та навичок, досягнення упевненості у собі, вирішення проблем, реалізації життєвих перспектив. Уповноваження стосується не тільки колективу, громади, спільноти чи політики, а й окремої особи – і не лише відповідного процесу, а й його результату» [14].

Таким чином можна зазначити, що гендерні особливості в професійній діяльності можуть формуватись під впливом поєднання біологічних, психологічних та соціокультурних факторів. Попри поступ в напрямі гендерної рівності та зменшення стереотипів, ці чинники все ще суттєво впливають на кар'єрний розвиток і професійну самореалізацію жінок. Досягнення реальної гендерної рівності вимагає подальшої роботи над подоланням стереотипних уявлень, створенням рівних можливостей та забезпеченням гармонійного поєднання професійного й особистого життя.

Висновки до розділу 1

В першому розділі магістерської роботи здійснено теоретичний аналіз проблеми рольової позиції особистості, професійної самореалізації та гендерних аспектів реалізації жінок в професійній діяльності. Розгляд зазначених феноменів дозволив сформулювати цілісну теоретико-методологічну основу для подальшого емпіричного дослідження.

Встановлено, що поняття рольової позиції є одним із ключових в психологічній науці, оскільки воно відображає спосіб включення особистості в систему соціальних відносин та визначає характер її взаємодії з соціальним середовищем. Роль розглядається не лише як соціально задана модель поведінки, а й як психологічна реальність, інтегрована в структуру «Я» особистості та пов'язана з мотивацією, емоційним ставленням і особистісним смислом. Узагальнення підходів Дж. Міда, Р. Лінтона, Т. Парсонса, Т.

Шибутані, Я. Морено, П. Горностая та сучасних українських дослідників засвідчило багатовимірність і динамічність рольової структури особистості.

Доведено, що рольова позиція формується в процесі соціалізації та професійного становлення і може зазнавати внутрішніх суперечностей, які проявляються в формі рольових конфліктів. Особливого значення в цьому контексті набуває концепція локусу рольового конфлікту П. Горностая, яка дозволяє розглядати рольову компетентність як важливий показник життєвої та професійної ефективності особистості. Рольова компетентність виступає умовою адаптації, психологічної стійкості та самореалізації, особливо в умовах соціальної нестабільності.

Аналіз теоретичних підходів до вивчення професійної самореалізації показав, що вона є складним, багатокомпонентним і тривалим процесом розкриття особистісного та професійного потенціалу. Професійна самореалізація розглядається як усвідомлений, цілеспрямований процес, що поєднує діяльнісний, мотиваційний, ціннісно-смісловий та результативний компоненти. У працях вітчизняних і зарубіжних науковців (А. Маслоу, К. Роджерса, А. Адлера, С. Максименка та ін.) підкреслюється, що професійна діяльність є однією з провідних сфер самореалізації дорослої особистості та важливим показником її соціальної зрілості.

Особливу увагу в розділі приділено гендерним аспектам професійної самореалізації жінок. Визначено, що гендер як соціокультурна категорія суттєво впливає на формування рольових очікувань, професійного вибору, кар'єрного просування та доступу до ресурсів самореалізації. Попри позитивні зрушення в напрямі гендерної рівності, професійній сфері й надалі зберігаються прояви гендерної асиметрії, зокрема горизонтальної та вертикальної сегрегації, феномену «скляної стелі» та впливу стереотипних уявлень щодо «чоловічих» і «жіночих» професій[17].

В умовах сучасних соціальних викликів, зокрема воєнного стану, відбувається трансформація традиційних гендерних і професійних ролей. Зростає роль жінок у виробничій, управлінській та лідерській діяльності, що

актуалізує проблему поєднання професійних і сімейних ролей, посилює ризик рольових конфліктів, але водночас створює нові можливості для професійної самореалізації та особистісного зростання.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують актуальність дослідження особливостей рольової позиції та професійної самореалізації жінок у професійній діяльності, а також обґрунтовують необхідність подальшого емпіричного вивчення рольових конфліктів і ресурсів самореалізації жінок в умовах сучасних соціальних трансформацій.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та методологія дослідження

Емпіричне дослідження особливостей рольової позиції та професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах в умовах війни, було організоване з урахуванням сучасних уявлень про рольову структуру особистості як динамічну систему, що формується і трансформується під впливом соціальних, професійних та життєвих чинників. Воєнний стан суттєво змінює умови професійної діяльності, підвищує рівень психоемоційного навантаження та в значній мірі актуалізує необхідність поєднання жінками професійних, сімейних, соціальних ролей, що безпосередньо має вплив на процес їхньої професійної самореалізації в промисловій сфері.

При виборі методів дослідження ми виходили з положення про те, що рольова позиція жінки формується в процесі міжособистісної взаємодії, реалізації професійних і соціальних ролей та залежить від рівня її включеності в професійне середовище, потреби в визнанні, самоствердженні та ефективній діяльності. В умовах війни ці процеси значно ускладнюються через вплив хронічного стресу, невизначеності майбутнього, загроз безпеці та необхідності адаптації до змінених організаційно-виробничих умов, що особливо відчутно позначається на професійній самореалізації жінок, зайнятих в промисловому секторі.

Як було встановлено в теоретичному розділі дослідження, рольовий розвиток особистості виступає важливим механізмом соціально-психологічної адаптації та самореалізації, забезпечуючи формування професійної ідентичності та усвідомлення особистої відповідальності за власну життєву і професійну траєкторію. Під час війни відбувається загострення рольових

суперечностей, що проявляється у виникненні внутрішньоособистісних рольових конфліктів між професійними обов'язками та сімейними, соціальними й гендерно зумовленими очікуваннями. Такі конфлікти можуть негативно впливати на рівень професійної самореалізації, знижувати задоволеність діяльністю та відчуття професійної ефективності.

Рольова позиція жінки на промисловому підприємстві розглядається нами як багатовимірне утворення, що включає систему взаємопов'язаних ролей, зумовлених професійною діяльністю, сімейними обов'язками, соціальними очікуваннями, гендерною ідентичністю та індивідуально-психологічними характеристиками. В умовах війни відбувається трансформація змісту й значущості цих ролей, зміна їх функціонального навантаження та інтенсивності виконання. З одного боку, це створює ризики дезадаптації та професійного вигорання, а з іншого - може відкривати нові можливості для переосмислення власної ролі, розвитку лідерських якостей і посилення професійної самореалізації жінок в промисловій сфері.

З метою емпіричного вивчення особливостей рольової позиції, структури життєвих ролей і локусу рольового конфлікту жінок, які працюють на промислових підприємствах під час війни, у дослідженні було використано комплекс психодіагностичних методів, адекватних поставленим завданням. Це дало змогу всебічно проаналізувати взаємозв'язок рольової структури особистості та рівня професійної самореалізації жінок в умовах воєнних викликів.

Тож, з огляду на все вище зазначене, нами було використано комплекс психодіагностичних методів, адекватних поставленим завданням дослідження:

1. Техніка «Карта життєвих ролей» П. Горностая
2. Опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» П. Горностая

Техніка «Карта життєвих ролей» (П. Горностаєв)

Методика «Карта життєвих ролей», розроблена П. Горностаєвим, належить до проєктивно-рефлексивних психодіагностичних інструментів і спрямована на вивчення індивідуальної рольової структури особистості, особливостей

усвідомлення та суб'єктивної значущості життєвих ролей, а також характеру їхньої взаємодії між собою.

Метою застосування методики є виявлення системи життєвих ролей особистості, визначення домінантних і другорядних ролей, а також ідентифікація можливих рольових суперечностей та конфліктів, що можуть впливати на психологічний стан та рівень професійної самореалізації жінок.

Респонденткам пропонувалося зобразити основні сфери життєдіяльності (професійну, сімейну, соціальну, комунікативну, особистісну), визначивши ролі, які вони виконують у кожній із них. Для надання ролям більшої змістовності та емоційного забарвлення, учасницям дослідження рекомендувалося дібрати до кожної ролі один або декілька епітетів, що відображають суб'єктивне ставлення до неї (наприклад: «відповідальна працівниця», «турботлива мати», «емоційно виснажена співробітниця», «амбіційна керівниця»). Застосування методики дозволяє виявити домінуючі ролі, ступінь їхньої узгодженості або конфліктності, а також специфіку рольових перевантажень, що виникають у жінок в процесі професійної діяльності на промислових підприємствах в умовах війни. Отримані дані слугували основою для якісного аналізу рольових позицій та інтерпретації особливостей професійної самореалізації досліджуваних.

Опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» (П. Горностай)

Опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту», розроблений П. Горностаєм, спрямований на діагностику особливостей переживання особистістю рольових суперечностей та визначення домінуючого локусу рольового конфлікту - внутрішнього або зовнішнього. Методика ґрунтується на уявленні про рольову структуру особистості як динамічну систему, що формується в процесі соціальної взаємодії та реалізації множинних соціальних і професійних ролей. В основі опитувальника лежить концепція рольового розвитку особистості, відповідно до якої рольові конфлікти можуть виникати між різними соціальними ролями (міжрольовий конфлікт) чи в середині однієї ролі (внутрішньорольовий конфлікт).

Локус рольового конфлікту в свою чергу відображає джерело напруження, яке пов'язане із внутрішніми суперечностями, ціннісними конфліктами, невідповідністю між власними потребами і очікуваннями (внутрішній локус) та зумовлений тиском соціального оточення, рольовими вимогами, нормативними обмеженнями та зовнішніми очікуваннями (зовнішній локус).

У межах даного емпіричного дослідження опитувальник використовується з метою визначення домінуючого локусу рольового конфлікту у жінок, зайнятих на промислових підприємствах, аналізу зв'язку між локусом рольового конфлікту та рівнем професійної самореалізації, виявлення особливостей рольової напруги в умовах воєнного стану.

До опитувальника входять 24 питання на які респондент повинен відповісти «так» чи «ні». За допомогою методики можна визначити який локус рольового конфлікту переважає в особистості: екстернальний, проміжний або інтернальний типи[25].

Екстернальний локус рольового конфлікту відображає орієнтацію особистості на збереження власної Я-концепції та внутрішніх цінностей, що в умовах війни може виступати чинником психологічної стійкості та підтримки професійної самореалізації. Інтернальний локус рольового конфлікту, навпаки, свідчить про домінування зовнішніх соціальних і професійних очікувань, що за тривалого впливу може призводити до посилення внутрішньоособистісного конфлікту та емоційного виснаження. Проміжний тип локусу розглядається як найбільш адаптивний, оскільки забезпечує баланс між особистісними потребами та рольовими вимогами середовища[25].

Таким чином, обраний методичний інструментарій дозволяє комплексно дослідити рольову позицію жінок, особливості їхньої професійної самореалізації та специфіку рольових конфліктів у складних умовах воєнного часу.

2.2. Аналіз та висновки за результатами емпіричного дослідження

Дослідженням були охоплені 52 жінки віком 24-56 років, які перебувають в шлюбі або мають цивільні відносини, виховують дітей, а також поєднують виконання своїх ролей в родині із професійними ролями. За нашим припущенням саме така група стикається з рольовими конфліктами через необхідність поєднувати професійні, сімейні та особистісні ролі.

Учасниці заповнювали опитувальники індивідуально в електронному форматі та паперовому. Етичні принципи в дослідженні нами також дотримувались: всі дані є анонімними, участь учасниць в дослідженні - добровільна.

Перший етап дослідження передбачає аналіз отриманих результатів за методикою «Карта життєвих ролей» П. Горностая. Аналіз отриманих даних в результаті опитування дозволяє нам виявити провідні сфери діяльності особистості та її основні ролі:

- ролі в родині;
- ролі в трудовій діяльності;
- ролі в товариських та дружніх зв'язках;
- ролі в творчій діяльності та дозвіллі.

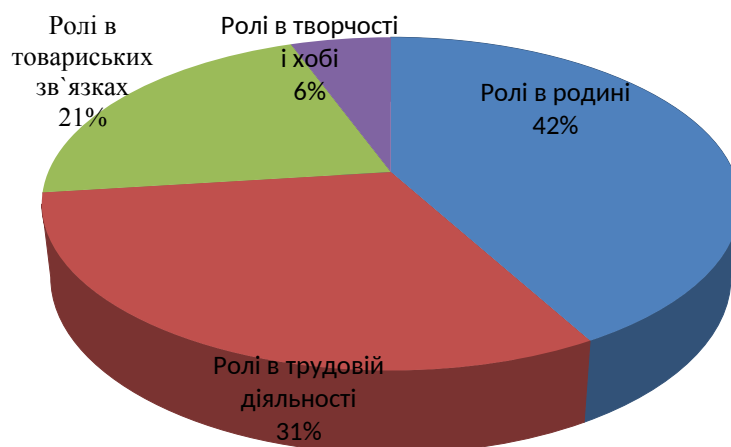


Рис 2.1 Результати «Карти життєвих ролей» за П.Горностаєм

Домінування ролей в родині (42 %), яке було виявлено після аналізу кола ролей, заповнених жінками, свідчить про пріоритетність сімейної сфери в системі їх життєвих ролей. Частіше в відповідях фігурують ролі матері, дружини. З огляду на це, можна зробити висновки, що в умовах війни саме сім'я для жінки виступає ключовим джерелом психологічної стабільності, емоційної підтримки та відповідальності. Підвищена значущість родинних ролей може бути спричинена необхідністю забезпечення безпеки дітей і близьких, виконанням функцій емоційного «утримання» сімейної системи, також як спосіб психологічного захисту від небезпечних зовнішніх умов.

Така зосередженість одразу на кількох важливих ролях підвищує ймовірність перевтоми та внутрішнього напруження через постійне балансування між вимогами роботи й сім'ї. В результаті це може призводити до емоційного виснаження, зниження задоволеності професійною діяльністю та відчуття, що власні можливості реалізуються не повній мірі.

Ролі, пов'язані з трудовою діяльністю, посідають друге місце за значущістю (32 %) і вказує на те, що професійна самореалізація залишається важливою для жінок навіть в складних умовах воєнного часу. Для працівниць промислових підприємств робота є не тільки джерелом фінансової стабільності, а й способом підтримки самоповаги, відчуття власної значущості та контролю над життєвими обставинами. Разом із тим зменшення ваги професійних ролей в порівнянні з сімейними свідчить про вимушене пристосування до нових реалій, коли професійні цілі часто відходять на другий план через посилення сімейних обов'язків.

Нижчі показники ролей, пов'язаних із дружніми та товариськими стосунками (22 %), свідчать про звуження кола соціальної взаємодії жінок в період війни. Обмежені можливості для спілкування, постійна зайнятість, емоційна втома та підвищений рівень тривоги зменшують потребу і ресурси для підтримки неформальних контактів. В результаті чого дружнє спілкування часто відходить на другий план або взагалі зводиться до мінімуму. Така ситуація обмежує доступ до соціальної підтримки поза межами родини та

роботи, що може посилювати відчуття ізольованості, емоційного виснаження та негативно впливати на загальний психологічний стан жінок.

Найменшу частку в рольовій структурі займають ролі, пов'язані з творчістю та відпочинком (6 %), що вказує на значне скорочення можливостей для відновлення психоемоційних ресурсів. В кризових умовах війни увага жінок природно зосереджується на виконанні обов'язкових і відповідальних ролей, тоді як сфери дозвілля та самовираження часто ігноруються. Проте в довгостроковій перспективі така тенденція може мати негативні наслідки, зокрема призводити до накопичення втоми, емоційного виснаження та розвитку професійного вигорання. Дефіцит часу й енергії для творчої активності та відпочинку обмежує можливості особистісного відновлення, знижує мотивацію до професійного розвитку й може стримувати процес повноцінної професійної самореалізації жінок.

Отримані результати вказують на наявність вираженого дисбалансу в рольовій структурі жінок, які працюють на промислових підприємствах в період війни. Переважання сімейних ролей поєднується зі зменшенням значущості професійної самореалізації, соціальної взаємодії та діяльності, спрямованої на відновлення особистісних ресурсів. Така рольова нерівновага свідчить про зростання навантаження на жінок і обмеження можливостей для повноцінного особистісного та професійного розвитку. Виявлений дисбаланс підтверджує необхідність цілеспрямованого психологічного супроводу, який би допомагав жінкам усвідомлювати та узгоджувати різні життєві ролі, зміцнювати внутрішні ресурси, формувати стратегії самопідтримки й адаптації, а також підтримувати професійну активність і лідерський потенціал в умовах воєнних викликів.

Наступним кроком в нашому дослідженні був опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» П. Горностая, результати якого відображено в таблиці (Додаток А).

Отримані дані дозволяють визначити домінуючий тип локусу рольового конфлікту серед жінок в трудовому колективі. За методикою екстернальний тип

локусу рольового конфлікту відповідає 0-10 балам; проміжний тип - 11-15 балам; інтернальний тип - 16-24 балам. Висновки за даною методикою можна побачити на діаграмі (див. рис. 2.2)



Рис 2.2 Результати «Локуса рольового конфлікту»

Найчисельнішою виявилася група жінок із проміжним локусом рольового конфлікту - їхня частка становить 42 %. Такий результат можна оцінювати як відносно сприятливий, адже проміжний тип відзначається гнучкістю в виконанні ролей та здатністю поєднувати власні потреби і цінності з очікуваннями суспільства та професійного середовища. Жінки цієї групи зазвичай легко адаптуються до змінених умов праці, успішно справляються з рольовими навантаженнями та зберігають потенціал для професійної самореалізації навіть в складних воєнних обставинах. Вони демонструють баланс між особистими інтересами та обов'язками, що робить їх більш стійкими до стресу та здатними ефективно взаємодіяти в команді.

Досить значну частку становлять жінки з інтернальним локусом рольового конфлікту - 35 %. Це свідчить про орієнтацію на власні стандарти, внутрішні цінності та відчуття особистої відповідальності за виконання ролей. Така позиція в воєнних умовах може виступати важливим ресурсом професійної стійкості, ініціативності та лідерських якостей. Водночас надмірна

орієнтація на власну відповідальність може підвищувати ризик внутрішньоособистісних конфліктів, посилювати почуття провини та емоційне перевантаження, особливо коли високі вимоги поєднуються із сімейними обов'язками. Жінки з інтернальним типом можуть бути дуже ефективними в роботі, але потребують підтримки та навичок емоційного саморегулювання, щоб уникнути професійного вигорання та зберегти психологічну рівновагу.

Загалом отримані дані свідчать про те, що в період війни більшість жінок на промислових підприємствах демонструють певну гнучкість і адаптивність в виконанні рольових функцій, водночас частина потребує додаткових ресурсів психологічної підтримки для збереження балансу між особистим і професійним життям.

Екстернальний локус рольового конфлікту виявлено у 23% жінок, що свідчить про схильність орієнтуватися переважно на зовнішні рольові очікування, соціальні норми та вимоги оточення. В умовах воєнного часу така позиція може знижувати суб'єктивне відчуття контролю над власним життям і професійною траєкторією, ускладнювати процес самореалізації та посилювати переживання безпорадності. Разом з тим вона може виконувати захисну функцію, дозволяючи жінкам частково знижувати внутрішню напругу шляхом перекладання відповідальності на зовнішні обставини.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що більшість жінок, які працюють на промислових підприємствах в період воєнних дій, характеризуються середнім (проміжним) або внутрішньо орієнтованим (інтернальним) локусом рольового конфлікту. Така структура рольових позицій створює потенціал для ефективної професійної самореалізації, особливо за умови цілеспрямованої психологічної підтримки та розвитку ресурсів особистості.

Отримані результати підкреслюють необхідність впровадження спеціалізованих корекційно-розвивальних програм, які спрямовані на гармонізацію рольової структури, формування адаптивних стратегій поведінки та розвиток навичок самопідтримки. Такі заходи можуть допомогти знизити негативні наслідки рольового конфлікту, зменшити емоційне перенавантаження

та запобігти професійному вигоранню. Особливо важливим є розвиток психологічної стійкості та навичок управління стресом у поєднанні з професійним та сімейним навантаженням. Це дозволить жінкам більш ефективно балансувати між особистими потребами та соціально-професійними очікуваннями, підвищити їхню продуктивність та підтримати внутрішню мотивацію навіть в умовах невизначеності та постійних викликів воєнного часу.

Важливо також зауважити, що відповідно до досліджень Ю.В.Маєр, жінки з інтернальним типом часто описують конфлікти між ролями «відповідальна вчителька» (працівниця) та «турботлива мати», тоді як екстернали акцентуватимуть увагу на протиріччях між «незалежна підприємця» та «слухняна донька»[15].

Висновки до розділу 2

В ході емпіричного дослідження було проаналізовано особливості рольової позиції та професійної самореалізації жінок, зайнятих на промислових підприємствах в умовах воєнного стану. Отримані результати дозволяють зробити низку узагальнених висновків, що підтверджують актуальність обраної теми та висунуті теоретичні положення.

Дослідження засвідчило, що рольова структура жінок в період війни характеризується вираженим дисбалансом між різними сферами життєдіяльності. Провідною є сфера родинних ролей, яка займає домінантне місце в системі життєвих ролей респонденток. Це свідчить про зростання відповідальності жінок за сімейне благополуччя, емоційну стабільність і безпеку близьких в кризових соціальних умовах, що значно підвищує ризик психоемоційного перевантаження.

Професійні ролі, попри складні умови воєнного часу, зберігають високу значущість і посідають друге місце в структурі життєвих ролей. Це вказує на те, що професійна діяльність для жінок в промисловому секторі є важливим

джерелом самореалізації, соціальної ідентичності та відчуття стабільності. Разом із тим відносне зменшення питомої ваги професійних ролей порівняно з родинними свідчить про вимушене переорієнтування пріоритетів та необхідність адаптації до нових життєвих викликів.

Меньша представленість ролей в сфері товариських і дружніх взаємин вказує на звуження кількості соціальних контактів жінок в період війни. Обмеження соціальної активності знижує доступ до додаткових ресурсів підтримки, що може негативно впливати на психологічне благополуччя та ускладнювати процес професійної самореалізації.

Найменш розвиненою, за результатами дослідження, виявилася сфера творчої діяльності та дозвілля, що вказує на значний дефіцит можливостей для відновлення психоемоційних ресурсів. Ігнорування потреб в відпочинку та самовираженні в довготривалій перспективі підвищує ризик емоційного виснаження, професійного вигорання та зниження мотивації до професійного розвитку.

Аналіз результатів за методикою «Локус рольового конфлікту» показав, що для більшості жінок характерним є проміжний або інтернальний тип регуляції поведінки. Домінування проміжного локусу свідчить про здатність жінок гнучко реагувати на вимоги професійного середовища, адаптувати свою рольову поведінку до змінених умов та досить вдало узгоджувати власні потреби із зовнішніми очікуваннями. Високий рівень особистої відповідальності, внутрішню мотивацію до діяльності та наявність лідерського потенціалу притаманний жінкам з інтернальним локусом контролю. Однак за певних умов може супроводжуватися зростанням внутрішньої напруги та психологічного перевантаження. Жінки, що мають екстернальний локус в своїй поведінці орієнтуються значною мірою на зовнішні обставини, соціальні очікування та вимоги оточення.

За узагальненими результатами дослідження можемо побачити, що в умовах воєнних викликів професійна самореалізація жінок на промислових

підприємствах суттєво залежить від гармонійності їхньої рольової структури, рівня внутрішніх ресурсів та особливостей локусу рольового конфлікту.

Таким чином, отримані емпіричні дані обґрунтовують необхідність цілеспрямованого психологічного супроводу жінок в промисловій сфері, зокрема впровадження розвивальних і тренінгових програм, спрямованих на гармонізацію рольової структури, зниження деструктивних проявів рольового конфлікту та підтримку професійної самореалізації в умовах воєнного часу.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ У ВОЄННИЙ ЧАС

3.1. Обґрунтування, зміст та структура розвивальної програми «Жінка лідер в промисловості» (тренінгова програма професійного розвитку в умовах воєнних викликів)

В умовах підвищеної психологічної напруги жінки змушені одночасно виконувати низку соціальних і професійних ролей, що може стати причиною рольових конфліктів, емоційного вигорання та зниження рівня професійної самореалізації.

Теоретичний аналіз показав, що ефективність професійної самореалізації жінок в значній мірі залежить від сформованості рольової компетентності, усвідомлення власної рольової позиції, наявності психологічних ресурсів, таких як стресостійкість, саморегуляція, здатності до адаптації в кризових умовах. В таких випадках актуальності набуває розвиток лідерських якостей, вміння приймати рішення в умовах невизначенності та планування професійного майбутнього.

В зв'язку з цим виникає потреба в цілеспрямованій психологічній підтримці жінок, які працюють на промислових підприємствах, шляхом впровадження спеціально розробленої тренінгової програми, спрямованої на розвиток професійної самореалізації та гармонізацію рольової структури особистості.

Тренінгова програма «Жінка-лідер в промисловості» направлена на підсилення та сприяння розвитку професійної самореалізації жінок на промислових підприємствах шляхом усвідомлення та оптимізації рольової позиції, активізації психологічних ресурсів і формування лідерських компетентностей в умовах воєнних викликів.

Завданням програми є сприяння жінкам в умовах невизначеності усвідомленню власної рольової структури та професійної ідентичності, зниження рівня рольових конфліктів, активізація внутрішніх психологічних ресурсів та стресостійкості, розвиток лідерських якостей та відповідальності, формування навичок планування професійного розвитку в умовах невизначеності.

Назва програми: «Жінка-лідер в промисловості»

Мета програми: розкриття особистісного потенціалу і розвиток професійної самореалізації жінок на промислових підприємствах через усвідомлення та оптимізацію власної рольової позиції, активізацію психологічних ресурсів, формування та розвиток лідерських компетентностей у кризових умовах.

Завдання програми: формування навичок планування професійного розвитку в умовах невизначеності та змін, активізація внутрішніх психологічних ресурсів, формування стресостійкості і навичок саморегуляції, зниження рівня рольових конфліктів і напруження між особистими, сімейними та професійними ролями та сприяння в усвідомленні жінками власної рольової структури та професійної ідентичності.

Цільова аудиторія: жінки віком 24-56 років, які мають запит на розвиток професійної самореалізації, усвідомлення рольової структури та набуття лідерських компетентностей в умовах воєнного часу, усвідомлення та прояв своїх сильних сторін.

Програма містить такі етапи:

Мотиваційний (формування внутрішньої мотивації, активізація внутрішніх ресурсів);

Розвивально-тренінгова (активізація ресурсів, розвиток лідерських компетентностей);

Рефлексивний (підвищення рівня впевненості, усвідомлення власної рольової структури)

Інтеграційний (інтеграція здобутих навичок, оцінка ефективності програми через повторну діагностику і порівняння даних).

Структура програми: програма «Жінка-лідер в промисловості» розрахована на 10-12 учасниць. Складається з 3 модулів по 2 заняття. Всього до складу тренінга входить 6 зустрічей. Кожний модуль в себе включає теоретичний і практичний курс (лекції, практичні вправи, консультації). Містить в собі такі методи, як психоедукація, групові дискусії, рольові ігри, рефлексія.

3.2 Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми

Можемо зазначити, що оцінка ефективності впровадження розвивальної програми «Жінка-лідер в промисловості» засвідчила її доцільність та практичну значущість для підвищення рівня професійної самореалізації жінок, які працюють на промислових підприємствах в умовах воєнного стану. Програма була розроблена і побудована з урахуванням отриманих результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей рольової позиції жінок, що дозволило забезпечити її відповідність реальним психологічним потребам цільової групи та специфіці професійної діяльності в кризових умовах.

Результати первинного емпіричного дослідження виявили суттєві дисбаланси у структурі життєвих ролей жінок. Зокрема, було зафіксовано домінування сімейних ролей (42 %) та професійних ролей (32 %), при одночасно низькій представленості ролей, пов'язаних із творчою самореалізацією, відпочинком і дозвіллям (6 %). Така структура свідчить про високий рівень рольового навантаження, обмежені можливості психологічного відновлення та підвищений ризик розвитку внутрішньоособистісних рольових конфліктів і професійного вигорання, що особливо загострюється в умовах воєнного стресу.

Водночас результати дослідження локусу рольового конфлікту засвідчили переважання проміжного (42 %) та інтернального (35 %) типів, що свідчить про достатній потенціал до усвідомлення, рефлексії та конструктивного подолання рольових суперечностей.

Після реалізації тренінгової програми було відмічено позитивні кількісні та якісні зміни в структурі рольової позиції та показниках професійної самореалізації учасниць. Зокрема, спостерігалось більш збалансоване представлення життєвих ролей: зросла суб'єктивна значущість ролей, пов'язаних із особистісним розвитком, самопідтримкою та відновленням ресурсів, зменшилася фіксація виключно на сімейних обов'язках. Учасниці почали чіткіше окреслювати межі між професійною та сімейною сферами, що сприяло зниженню рівня внутрішнього напруження та відчуття хронічної перевантаженості.

Також було зафіксовано зменшення суб'єктивного переживання рольового конфлікту, що проявлялося в більшій узгодженості рольових очікувань, зростанні відчуття контролю над власною професійною діяльністю та відповідальністю. Переважання інтернального локусу рольового конфлікту після участі в програмі вказує на підвищення рівня особистісної відповідальності, усвідомленості та готовності до активного управління власними ролями.

Зміст і структура тренінгової програми спрямовані на розвиток таких ресурсів, як усвідомлення рольової позиції, формування балансу між професійними і особистісними ролями, активізацію внутрішніх психологічних ресурсів та розвиток лідерських якостей в професійній діяльності. Під час процесу реалізації програми учасниці мали можливість глибше усвідомити власну рольову структуру, виявити зони напруження між ролями, а також сформувати більш узгоджену та цілісну рольову позицію.

Аналіз якісних результатів участі в тренінговій програмі (рефлексивні висловлювання, групові обговорення, підсумкові вправи) свідчить про

позитивну динаміку в ставленні жінок до власної професійної ролі і можливостей самореалізації. Учасниці відзначали зростання впевненості у власних професійних компетентностях, підвищення усвідомленості стосовно власних ресурсів, а також формування більш чітких професійних цілей і перспектив подальшого розвитку. Важливим результатом тренінгу стало зниження відчуття рольового конфлікту яке сприяє кращому розумінню кордонів відповідальності між професійними та сімейними ролями.

Таблиця 3.1

Критерії ефективності професійного розвитку жінок

Напрямок розвитку	Критерії	Метод вимірювання	Очікуваний результат
1	2	3	4
Самоусвідомлення	Усвідомлення власної рольової позиції	Анкетування до/після програми, рефлексивні запитання	Учасниця чітко визначає свою провідну професійну роль
	Визначення особистих і професійних цінностей	Авторська анкета, вправа «Очікування та цінності»	Учасниця називає 3–5 ключових життєвих і професійних цінностей
	Усвідомлення зон особистісного та професійного розвитку	Самооцінка, групова рефлексія	Учасниця визначає 2–3 пріоритетні напрями для розвитку
Рольова компетентність	Усвідомлення широти рольового репертуару	Вправа «Мої життєві ролі», обговорення	Учасниця усвідомлює власну рольову структуру
	Зниження проявів рольових конфліктів	Самозвіт, рефлексивне обговорення	Зменшення напруження між професійними та сімейними ролями

Психологічні ресурси	Усвідомлення власних ресурсів підтримки	Вправа «Мої внутрішні ресурси»	Учасниця визначає щонайменше 3 джерела психологічної підтримки
	Використання технік самопідтримки	Самозвіт, спостереження тренера	Регулярне застосування технік стабілізації в стресових ситуаціях
Емоційна регуляція та стресостійкість	Здатність керувати емоційними реакціями	Опитування, спостереження під час вправ	Зниження імпульсивних реакцій в складних ситуаціях
Лідерські якості	Усвідомлення себе в лідерській ролі	Самооцінка, рольова гра «Я – лідер»	Підвищення впевненості при виконанні лідерських функцій
	Готовність брати відповідальність за рішення	Аналіз рольових ігор, групове обговорення	Зростання відповідальності та ініціативності
Комунікація	Активність при груповій взаємодії	Кількісна фіксація участі в обговореннях	Зростання залученості та відкритості в комунікації
	Конструктивність висловлювань	Спостереження тренера	Збільшення кількості чітких та аргументованих висловлювань
Професійна самореалізація	Усвідомлення професійних цілей	Вправа «Мій професійний шлях»	Сформоване бачення власного професійного розвитку
	Планування професійного майбутнього	Аналіз індивідуальних планів	Наявність реалістичного плану професійної самореалізації

Маємо зазначити, що за результатами впровадження розвивальну програма «Жінка-лідер в промисловості» є ефективним інструментом

психологічної підтримки жінок на промислових підприємствах в воєнний час. Програма сприяє гармонізації рольової структури особистості, підвищенню рівня професійної самореалізації та формуванню активної лідерської позиції. Отримані результати підтверджують доцільність використання даної програми в практиці організаційних психологів та можуть бути рекомендовані для подальшого впровадження й адаптації в інших професійних середовищах.

Висновки до розділу 3

В третьому розділі магістерської роботи нами було здійснено розробку, впровадження та оцінку ефективності розвивальної програми, яка спрямована на сприяння професійній самореалізації жінок працюючих на промислових підприємствах в умовах воєнного стану. Необхідність створення такої програми продиктована результатами теоретичного та емпіричного аналізу, які засвідчили високий рівень рольового навантаження у жінок, присутність рольових конфліктів та потребу в психологічній підтримці. Науково обґрунтовано доцільність застосування психологічного тренінгу як ефективної форми групової роботи, що дозволяє поєднати психоедукацію, рефлексію та активні методи розвитку особистісних і професійних ресурсів. Розвивальна програма «Жінка-лідер в промисловості» побудована з урахуванням специфіки професійної діяльності жінок в промисловому секторі, особливостей їх рольової структури та впливу воєнних викликів на психологічний стан і процеси самореалізації.

Програма має чітку логічну структуру та складається з трьох модулів, кожен з яких спрямований на послідовне розв'язання ключових психологічних завдань: усвідомлення рольової позиції та професійної ідентичності; актуалізацію внутрішніх ресурсів і розвиток лідерських якостей в умовах стресу; формування навичок професійного цілепокладання та гармонізації життєвих і професійних ролей. Використані в програмі вправи сприяють

підвищенню рівня саморефлексії, розвитку відповідальності за власну професійну траєкторію та зміцненню впевненості у власних можливостях.

Апробація розвивальної програми показала її практичну результативність. За результатами оцінки ефективності було зафіксовано позитивну динаміку в усвідомленні учасницями власної рольової структури, зниження суб'єктивної напруги, пов'язаної з рольовими конфліктами, зростання мотивації до професійного розвитку та формування більш чітких професійних цілей. Учасниці відзначили підвищення рівня психологічної стійкості, розвиток навичок самопідтримки та більш конструктивне ставлення до лідерських ролей в професійному середовищі.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що розроблена програма є ефективним інструментом психологічного супроводу професійної самореалізації жінок на промислових підприємствах в умовах війни. Вона може бути рекомендована до використання в практиці діяльності психологів, служб персоналу, центрів підтримки жінок, а також в межах корпоративних програм розвитку персоналу.

Таким чином, третій розділ підтвердив можливість цілеспрямованого впливу на процес професійної самореалізації жінок через розвиток їх рольової компетентності, лідерського потенціалу та внутрішніх психологічних ресурсів, що є особливо важливим в складних соціально-економічних та воєнних умовах сучасної України.

ВИСНОВКИ

В магістерській роботі досліджено зміни рольової позиції та професійна самореалізація жінок, які працюють на промислових підприємствах в умовах воєнного стану. Актуальність теми пов'язана з тим, що війна суттєво вплинула на життя жінок: зросло навантаження, відбулися зміни у професійних, сімейних і соціальних ролях, що ускладнює реалізацію себе в професії.

Теоретичний аналіз показав, що рольова позиція жінки не є сталою і змінюється під впливом соціального середовища та професійної діяльності. В умовах війни ці зміни стають особливо відчутними: жінкам доводиться поєднувати роботу, сімейні обов'язки та соціальну відповідальність, що часто призводить до внутрішніх суперечностей, психологічної напруги та зниження відчуття професійної реалізованості.

Встановлено, що успішна професійна самореалізація жінок у воєнний період значною мірою залежить від того, наскільки вони усвідомлюють власні ролі, можуть гнучко їх змінювати та використовувати внутрішні психологічні ресурси, зокрема відповідальність, стресостійкість і лідерський потенціал.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що в рольовій структурі жінок переважають ролі, пов'язані з роботою та сім'єю, тоді як ролі, пов'язані з відпочинком, творчістю та відновленням, виражені значно слабше. Такий дисбаланс свідчить про перевантаження та підвищений ризик виникнення рольових конфліктів і емоційного виснаження.

Аналіз рольового конфлікту показав, що більшість жінок мають проміжний тип локусу, що вказує на їхню здатність частково узгоджувати власні потреби із зовнішніми вимогами. Водночас виявлено жінок із вираженим

внутрішнім або зовнішнім локусом рольового конфлікту, які потребують психологічної підтримки для зменшення напруги та запобігання внутрішнім конфліктам.

На основі отриманих результатів розроблено розвивальну програму «Жінка-лідер в промисловості», спрямовану на допомогу жінкам в гармонізації їхніх ролей, розвитку професійної ідентичності, зміцненні психологічних ресурсів і підтримці професійної самореалізації в умовах війни. Програма має модульну структуру та поєднує навчальні, практичні й рефлексивні форми роботи. Оцінка ефективності програми показала позитивні зміни: учасниці краще усвідомлюють власну рольову позицію, відчують менше внутрішньої напруги, стають більш впевненими в собі, чіткіше формулюють професійні цілі та проявляють готовність брати на себе лідерські ролі в професійному середовищі.

Загалом результати дослідження свідчать, що професійна самореалізація жінок у період війни є складним процесом, який залежить від поєднання рольових особливостей, характеру рольових конфліктів та рівня розвитку психологічних ресурсів. Цілеспрямована психологічна підтримка та спеціально розроблені програми можуть ефективно допомагати жінкам адаптуватися до складних соціальних і професійних умов.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання результатів дослідження та розробленої програми в роботі практичних психологів, фахівців з управління персоналом і в системі психологічного супроводу працівників промислових підприємств у період кризових і воєнних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амплєєва, О. М. (2021). Внутрішньоособистісний рольовий гендерний конфлікт сучасної жінки. *Габітус*, 21, 244–249.
2. Артемова, О. І. (2010). Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону*, 10.
3. Дубиніна, М. І. (2018). Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. *Теорія і практика сучасної психології*, 3, 24–27.
http://www.tpsjournal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/6.pdf
4. Дубиніна, М. І. (2020). Пошук соціальної підтримки як копінг-ресурс професійної самореалізації жінок. *Габітус*, 14.
<https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.16>
5. Гармаш, С. А. (2004). Педагогічні умови самореалізації особистості старшокласника у позакласній виховній роботі (Дис. канд. пед. наук). Харків.
6. Гентош, Л., & Кісь, О. (2003). Гендерний підхід: історія, культура, суспільство. Львів: ВНТЛ-Класика.
7. Глухова, О. (2007). Теоретичне обґрунтування поняття «статус особистості». *Гуманізація навчально-виховного процесу: Збірник наукових праць* (Вип. XXXVIII). Слов'янськ: Видавничий центр СДПУ.
8. Голубєв, С. С., & Білоконенко, Г. (2011). Соціально-психологічні особливості рольової структури трудового колективу. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*, 29, 261–267.
9. Говорун, Т. В., & Кікінежді, О. М. (2004). *Гендерна психологія*. Київ: Академія.

10. Горностай, П. (2004). Рольова компетентність як умова гармонійності життєвого світу особистості. *Психологічні перспективи*, 6, 23–25.
11. Горностай, П. П. (2002). Життєві ролі та життєтворчість. *Наукові студії з соціальної та політичної психології*, 5(8), 81–91.
12. Горностай, П. П. (2004). Психодіагностична методика «Локус рольового конфлікту». *Практична психологія та соціальна робота*, 6, 36–38.
13. Горностай, П. П. (2005). Рольова теорія особистості: теоретичні основи та практичні аплікації. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 26(1), 391–395.
14. Карамушка, Л. М. (2003). *Психологія управління*. Київ: Міленіум.
15. Кулешова, О., & Міхеєва, Л. (2024). Теоретичні аспекти дослідження проблеми самореалізації особистості. *Психологічні травелоги*, 3. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-3-25>
16. Левченко, Л. С. (1999). *Творча самореалізація старшокласників у науково-дослідницькій діяльності шкіл нового типу* (Дис. канд. пед. наук). Суми.
17. Маєр Ю. В. Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Ю. В. Маєр. – Кривий Ріг, 2023.
18. Марценюк, Т. (2014). *Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів*. Київ.
19. Максименко, С. (2017). *Психологія особистості*. Київ: КММ.
20. Михайленко, О. Ю. (2013). Рольовий підхід до вивчення особистості. *Проблеми сучасної психології*, 21, 426–435.
21. Мелашенко, Ю. П., & Гридковець, Л. М. (2021). Рівень психологічного благополуччя у працюючих жінок-матерів. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*, 1(47), 54–64.
22. Мід, Дж. Г. (2000). *Дух, самість і суспільство: з точки зору соціального біхевіориста*. Київ: Український центр духовної культури.

23. Мірошник, З. (2011). Рольова структура особистості вчителя початкових класів. Харків.
24. Мірошник, З. (2013). Рольова структура особистості практичного психолога в контексті сучасних психологічних теорій особистості. Вісник Одеського національного університету імені І. Мечникова, 4, 209–213.
25. Мірошник, З. (2017). Ролеграма як засіб формування рольової структури особистості. Кривий Ріг.
26. Муляр, В. І. (1997). Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз). Житомир: ЖІТІ.
27. Мяленко, В. В. (2016). Психологія професійної самореалізації молоді. Київ: Міленіум.
28. Рущенко, І. П. (2004). Загальна соціологія. Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ.
29. Самолова, А. (2001). Особливості формування професійної свідомості майбутніх психологів (Автореф. дис. канд. психол. наук). Запоріжжя.
30. Хомуленко, Б. (2019). Розвиток функціонально-рольової структури особистості психолога. Проблеми сучасної психології, 29, 706–717.
31. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
32. Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of science* (Vol. 3, pp. 184–256). New York: McGraw-Hill.
33. Stryker, S., & Macke, A. (1978). Status inconsistency and role conflict. *Annual Review of Sociology*, 4, 57–90.
34. Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *Journal of International Women's Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2277975220975513>
35. Whitehead, K. A. (2011). *Women in the workforce: How cultural factors affect supply* (Master's thesis). University of Tennessee.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати діагностичного дослідження за методикою «Шкала локусу рольового конфлікту» П. Горностая

*Узагальнені діагностичні дані методики
«Шкала локусу рольового конфлікту» П. Горностая*

Таблиця 1

<i>№ респондента</i>	<i>Бали</i>	<i>№ респондента</i>	<i>Бали</i>	<i>№ респондента</i>	<i>Бали</i>	<i>№ респондента</i>	<i>Бали</i>
1	19	14	16	27	10	40	6
2	16	15	10	28	14	41	13
3	18	16	11	29	13	42	19
4	16	17	16	30	13	43	7
5	16	18	14	31	22	44	11
6	9	19	15	32	15	45	23
7	13	20	12	33	13	46	18
8	14	21	11	34	17	47	5
9	11	22	8	35	18	48	20
10	13	23	11	36	4	49	10

<i>11</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>11</i>	<i>37</i>	<i>14</i>	<i>50</i>	<i>19</i>
<i>12</i>	<i>15</i>	<i>25</i>	<i>10</i>	<i>38</i>	<i>16</i>	<i>51</i>	<i>13</i>
<i>13</i>	<i>18</i>	<i>26</i>	<i>14</i>	<i>39</i>	<i>8</i>	<i>52</i>	<i>5</i>

Додаток В

Програма «Жінка-лідер в промисловості»

(тренінгова програма професійного розвитку в умовах воєнних викликів)

Модуль 1. Усвідомлення ролей та професійної ідентичності

Заняття 1. Усвідомлення власної рольової позиції

Мета:

Сприяти усвідомленню учасницями своїх життєвих і професійних ролей та актуалізувати очікування від участі в програмі.

Структура заняття:

1. Вітальне слово тренера (10 хв.)

Тренер знайомить учасниць із метою програми, правилами безпечного психологічного простору, наголошує на добровільності та конфіденційності участі.

2. Знайомство «Я і моя роль» (15 хв.)

Сприяти первинному усвідомленню учасницями своєї провідної ролі.

Хід вправи:

Кожна учасниця називає своє ім'я, посаду та роль, яка на даний момент є для неї найбільш значущою (наприклад: «Я - Олена, інженерка, і зараз для мене важлива роль відповідальної працівниці»).

Обговорення:

- Чому саме ця роль є важливою?

- Як вона впливає на ваш стан?

3. Вправа «Очікування від тренінгу» (10 хв.)

Актуалізувати внутрішню мотивацію та очікування

Учасниці формулюють свої очікування та записують їх на стікерах.

4. Вправа «Мої життєві ролі» (30 хв.)

Усвідомлення широти рольового репертуару та напруги між ролями, виявлення потенційних рольових конфліктів.

Хід справи:

Учасникам пропонується індивідуально записати всі ролі, які вони виконують (професійні, сімейні, соціальні, особистісні). Далі - групове обговорення:

-Яких ролей найбільше?

-Які ролі викликають напруження?

- Які ролі підтримують?

Учасниці визначають перелік ролей, які вони виконують в різних сферах життя, обговорюють труднощі поєднання ролей .

5. Рефлексія та підсумок (15 хв.)

Коло зворотного зв'язку:

- Що було важливим?

- Які нові усвідомлення з'явилися?

Обговорення емоційного стану та основних усвідомлень.

Заняття 2. Рольові конфлікти та баланс ролей

Мета:

Усвідомлення рольових конфліктів та пошук шляхів їх гармонізації.

Структура заняття:

1. Вступне слово тренера (5 хв.)

2. Психоедукація «Рольові конфлікти» (20 хв.)

Тренер пояснює поняття рольового конфлікту, внутрішнього та зовнішнього локусу рольового конфлікту (за П. Горностаєм).

3. Вправа «Карта життєвих ролей» (35 хв.)

Візуалізація ролей, аналіз їх значущості та взаємодії.

Учасниці створюють карту ролей у вигляді кола або секторів, визначають значущість кожної ролі та її вплив.

Обговорення:

-Які ролі домінують?

- Які потребують більше ресурсів?

4. Групове обговорення (15 хв.)

5. Рефлексія (15 хв.)

Модуль 2. Психологічні ресурси та жіноче лідерство

Заняття 3. Психологічні ресурси жінки в умовах війни

Мета:

Актуалізація ресурсів для подолання стресу та професійних викликів

Структура заняття:

1. Вітання, актуалізація стану (10 хв.)

2. «Мої внутрішні ресурси» (30 хв.)

Учасниці визначають джерела підтримки: особисті якості, досвід, соціальні зв'язки.

3. Техніки самопідтримки та стабілізації (20 хв.)

До цього блоку входять :

- техніка глибокого дихання «4-7-8» та техніка «заземлення»

4. Групова рефлексія (30 хв.)

Заняття 4. Лідерство, відповідальність і стійкість

Мета

Формування та розвиток лідерської позиції та відповідальності.

Структура заняття:

1. Вступне слово тренера (10 хв.)

2. Міні-лекція «Жінка-лідер у кризі» (20 хв.)

3. Рольова гра «Я – лідер» (40 хв.)

Програвання виробничих ситуацій ухвалення рішень в кризових умовах.

4. Обговорення та рефлексія (20 хв.)

Модуль 3. Професійна самореалізація та майбутнє

Заняття 5. Професійні цілі та самореалізація

Мета:

Формування усвідомленого бачення професійного розвитку.

Структура заняття:

1. Вступ (10 хв.)

2. Вправа «Мій професійний шлях» (40 хв.)

Аналіз минулого досвіду, теперішнього стану та бажаного майбутнього.

3. Формування коротко - та довгострокових цілей (25 хв.)

4. Рефлексія (15 хв.)

Заняття 6. Підсумок і перспективи**Мета:**

Інтеграція отриманого досвіду та формування індивідуального плану розвитку.

Структура заняття:

1. Підсумкова дискусія (20 хв.)

2. Вправа «Мій план професійної самореалізації» (40 хв.)

Формування індивідуального плану розвитку.

3. Зворотний зв'язок, завершення програми (30 хв.)

ЗГОДА
на використання кваліфікаційної магістерської роботи

Я, *Аратовська Альбіна Анатоліївна*, даю згоду на використання наданих матеріалів, а саме: внесення кваліфікаційної магістерської роботи у базу даних репозитарію Державного університету економіки і технологій; відтворення роботи чи її частини в електронній формі, не змінюючи її змісту; виготовлення електронних копій для постійного архівного зберігання; надання електронних копій роботи для відкритого доступу в мережі Internet.

Підтверджую, що розміщуючи роботу в репозитарії ДУЕТ, я не порушую прав третіх осіб.



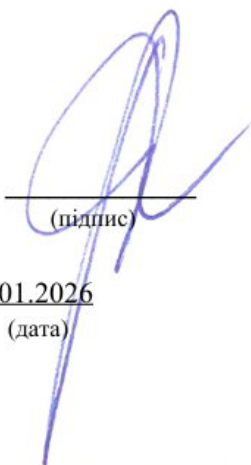
(підпис)

05.01.2026
(дата)

Альбіна АРАТОВСЬКА
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Декларація
про дотримання академічної доброчесності під час написання
кваліфікаційної магістерської роботи
здобувачем вищої освіти
Державного університету економіки і технологій

Я, *Аратовська Альбіна Анатоліївна* студент(ка) 2 курсу, групи ЗПС-24м Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.



(підпис)

05.01.2026
(дата)

Альбіна АРАТОВСЬКА
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)