

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

Сіманько Інни Павлівни

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему Подолання рольових конфліктів
у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки

(повна назва теми)

науковий керівник	к.філос.наук, доцент	_____	В. Санжаровець
	<i>(наук. ступінь, вчене звання)</i>	<i>(підпис)</i>	<i>(ініціал, прізвище)</i>

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від 16 січня 2026 р. № 6

В.о. завідувача

кафедри _____

(підпис)

к.е.н., доцент

Г. ПУРІЙ

Наук. ступінь, вчене звання

Ініціал, прізвище

Завдання на кваліфікаційну магістерську роботу
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

Сіманько Інни Павлівни

1. Тема роботи **Подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки**

Керівник роботи Санжаровець Валентина Миколаївна

затверджено наказом закладу вищої освіти «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. Теоретичний аналіз психологічних особливостей подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки

1.1. Ролі та рольові конфлікти як об'єкт теоретичного дослідження

1.2. Робота та родинні стосунки крізь призму гендерних особливостей

1.3. Рольовий репертуар жінок як потенційний конфліктоген

1.3.1. Поняття рольового репертуару

1.3.2. Рольові конфлікти у жінок, що поєднують роботу та сімейні обов'язки

1.3.3. Психологічні стратегії подолання рольового конфлікту у жінок

Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки

2.1. Організація і методології дослідження

2.2. Аналіз і інтерпретація отриманих результатів

Розділ 3. Тренінгова програма «БАЛАНС. РЕСУРС. Я-МОЖЛИВІСТЬ»

3.1. Опис тренінгової програми

3.2. Оцінка ефективності тренінгової програми

Об'єкт дослідження: рольові конфлікти у жінок в Україні

Предмет дослідження: подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: комплексне дослідження психологічних особливостей подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки. Розроблену програму тренінгу спрямувати на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок

5. Дата видачі завдання 21 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) САНЖАРОВЕЦЬ В.М.
(прізвище та ініціали)

Завдання одержав

(підпис) СИМАНЬКО І.П.
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної магістерської роботи

здобувачки спеціальності 053 «Психологія» Сіманько І.П. Подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки. – Державний університет економіки і технологій, 2026 р.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 151 сторінку, 15 таблиць, 7 рисунків. При підготовці роботи використано 53 джерела.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: комплексне дослідження психологічних особливостей подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки. Розроблену програму тренінгу спрямувати на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок.

Завдання дослідження: Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння соціальної ролі, рольового конфлікту та рольового репертуару. Дослідити особливості поєднання професійних та сімейних ролей крізь призму гендерних особливостей. Визначити специфіку та типологію рольових конфліктів у жінок, що поєднують роботу та сім'ю. Емпірично дослідити та виявити найбільш ефективні методи, які використовують жінки в умовах сучасних українських реалій. Розробити та апробувати тренінгову програму, що спрямована на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок.

Об'єкт дослідження: рольові конфлікти у жінок в Україні.

Предмет дослідження: подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки.

Одержані результати (практичне значення): визначена та апробована тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» може застосовуватись практичними психологами та тренерами для підвищення рольової компетентності та зниження рівня міжрольових конфліктів у жінок; результати дослідження щодо ефективних стратегій подолання стануть у нагоді корпоративним HR-фахівцям та керівництву компаній для розробки та впровадження родинно-орієнтованої організаційної політики; теоретичні узагальнення та емпірично перевірені зв'язки між рольовою компетентністю та рольовим конфліктом можуть доповнити зміст навчальних курсів «Організаційна психологія», «Гендерна психологія» та «Психологія сім'ї» у вищих навчальних закладах.

Ключові слова: рольовий конфлікт; міжрольовий конфлікт «робота–сім'я»; рольовий репертуар; рольова компетентність; рольова гнучкість; копінг-стратегії; гендерні ролі; баланс робота–життя; психологічна адаптивність; психологічна стійкість; працюючі жінки; тренінгова програма.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЖІНОК В УКРАЇНІ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ І СІМЕЙНІ ОBOB'ЯЗКИ.....	12
1.1. Ролі та рольові конфлікти як об'єкт теоретичного дослідження.....	12
1.2. Робота та родинні стосунки крізь призму гендерних особливостей.....	23
1.3. Рольовий репертуар жінок як потенційний конфліктоген.....	36
1.3.1. Поняття рольового репертуару.....	36
1.3.2. Рольові конфлікти у жінок, що поєднують роботу та сімейні обов'язки.....	44
1.3.3. Психологічні стратегії подолання рольового конфлікту у жінок.....	53
Висновок до Розділу 1.....	60
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЖІНОК В УКРАЇНІ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ І СІМЕЙНІ ОBOB'ЯЗКИ.....	63
2.1. Організація і методології дослідження.....	63
2.2. Аналіз і інтерпретація отриманих результатів.....	67
Висновок до Розділу 2.....	98
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «БАЛАНС. РЕСУРС. Я-МОЖЛИВІСТЬ».....	100
3.1. Опис тренінгової програми.....	100
3.2. Оцінка ефективності тренінгової програми.....	108
Висновок до Розділу 3.....	118
ВИСНОВКИ.....	120
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	124
ДОДАТКИ.....	131

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне українське суспільство, що переживає інтенсивні соціальні трансформації на тлі глобалізаційних процесів, пандемії COVID-19 та військової агресії, стикається з гострою потребою балансування між професійними та сімейними ролями. Ця обставина загострює проблему рольових колізій, зокрема серед жінок, які традиційно несуть значний тягар родинних обов'язків, одночасно прагнучи професійної самореалізації. У таких умовах подібні конфлікти стають не лише джерелом психологічного напруження, а й важливим чинником, що визначає якість життя, стан психічного здоров'я та можливості особистісного зростання.

Важливість дослідження зумовлюється багатовимірністю цих явищ, які проявляються на індивідуально-психологічному, соціальному та організаційному рівнях, впливаючи як на суб'єктивне благополуччя, так і на ефективність діяльності. Водночас науковий інтерес викликає пошук та аналіз психологічних стратегій подолання внутрішньорольової напруги, оскільки саме вони визначають адаптивність особистості до змінних умов життя. Особливо важливо досліджувати ці стратегії у сучасному українському контексті, де воєнні обставини та соціокультурні трансформації підсилюють протиріччя між професійною та сімейною сферами, водночас висуваючи підвищені вимоги до психологічної стійкості жінок.

Проблема рольової теорії та рольових конфліктів була предметом вивчення як класиків соціології та психології (Т. Парсонс, Р. Мертон, Е. Берн, Б. Біддл, Г. Лейтц, Т. Шибутані), так і сучасних учених (П. Горностай, Ю. Маєр, З. Мірошник). Питання балансу між роботою та сім'єю розробляли такі дослідники, як К. Greenhaus, J. Byron, C. Kirchmeyer, R. Roy, а також сучасні українські вчені Л. Карамушка, В. Сметаняк, О. Москаленко, О. Куценко. Значний внесок у розвиток гендерного аспекту проблеми зробили дослідження С. Бем, М. Ткалич, Л. Орбан-Лембрик. Теоретичну базу для аналізу стратегій

подолання заклали праці Р. Лазаруса, С. Фолкмана, а також сучасні розробки вітчизняних та зарубіжних учених.

Однак, незважаючи на значний обсяг наукових розвідок, недостатньо дослідженими залишаються специфіка та ефективність психологічних особливостей подолання рольових конфліктів саме у жінок в умовах поєднання воєнного стану, наслідків пандемії та соціокультурних трансформацій в Україні. Не розробленою є інтегративна модель психологічної допомоги, що враховує зазначені кризові чинники.

Таким чином, соціальна значущість і недостатнє висвітлення проблеми зумовили вибір теми нашого дослідження: «Подолання рольових конфліктів у жінок, які поєднують роботу та сімейні обов'язки».

Метою даної роботи є комплексне дослідження психологічних особливостей подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки. Розроблену програму тренінгу спрямувати на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок.

Для досягнення мети передбачено виконання таких **завдань**:

- Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння соціальної ролі, рольового конфлікту та рольового репертуару.
- Дослідити особливості поєднання професійних та сімейних ролей крізь призму гендерних особливостей.
- Визначити специфіку та типологію рольових конфліктів у жінок, що поєднують роботу та сім'ю.
- Емпірично дослідити та виявити найбільш ефективні методи, які використовують жінки в умовах сучасних українських реалій.
- Розробити та апробувати тренінгову програму, що спрямована на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок.

Об'єкт дослідження: рольові конфлікти у жінок в Україні.

Предмет дослідження: подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки.

Гіпотезується, що участь у тренінговій програмі «Баланс. Ресурс. Я-можливість», спрямованій на розвиток рольової компетентності, призведе до:

- статистично значущого зниження рівня міжрольових конфліктів (WFC/FWC);
- підвищення показників рольової гнучкості та глибини рольових переживань;
- зниження рівня стресу та емоційного виснаження.

Теоретико-методологічна основа дослідження.

Теоретичну основу дослідження склали фундаментальні положення класичних та сучасних теорій соціальних ролей і рольової динаміки. Методологічним ядром виступив синтетичний підхід, що інтегрує наступні теоретичні конструкти:

1. Символічний інтеракціонізм Дж. Міда та його розвиток у концепції драматургії І. Гофмана, що дозволило розглядати рольову поведінку як результат соціальної взаємодії та управління враженнями в повсякденному житті.
2. Статусно-рольова теорія Р. Лінтона та Т. Парсонса, яка забезпечила розуміння структурної організації ролей у соціальній системі та їх нормативного характеру, що задає рамки для виконання соціальних функцій.
3. Психодраматичний підхід Я. Морено та транзакційний аналіз Е. Берна, що дозволили проаналізувати внутрішньо особистісні аспекти ролей, їх зв'язок із ідентичністю, а також сценаріями життєвого шляху особистості.
4. Рольовий підхід у вітчизняній психології, центральною ланкою якого виступила концепція рольової компетентності П. Горностая. Вона стала ключовою теоретичною конструкцією для дослідження ресурсів подолання рольових конфліктів і розглядає рольову компетентність як інтегральну характеристику особистості, що включає варіативність, гнучкість, глибину, рольове переживання та рольову децентрацію. Емпіричне дослідження, проведене в рамках цієї роботи, дозволило виявити, що саме компонент рольової гнучкості є ключовим механізмом, що пов'язує рольову компетентність з ефективним подоланням конфліктів. Цей підхід було доповнено концепцією

рольової позиції Ю. Маєр та дослідженнями рольового репертуару З. Мірошник, що поглибило розуміння структурно-динамічних аспектів рольової сфери особистості.

5. Гендерний підхід, розроблений у працях С. Бем, Р. Столера, М. Ткалич та Л. Орбан-Лембрик, який розкриває вплив соціокультурних очікувань та стереотипів на формування гендерно-рольової ідентичності та виникнення специфічних рольових конфліктів у жінок.

6. Теорії work-life balance (К. Greenhaus, J. Byron, С. Kirchmeyer, R. Roy та ін.), що дозволило проаналізувати взаємодію професійної та сімейної сфер через призму таких механізмів, як сегментація, інтеграція, компенсація та збагачення.

Методи дослідження. Відповідно до визначеної мети і сформульованих завдань застосовувались такі методи дослідження:

теоретичні методи – аналіз наукової літератури; систематизація наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних;

емпіричні методи

– для дослідження було використано комплекс діагностичних методик, зокрема: Шкала конфлікту «Робота – сім'я» та «Сім'я – робота» (Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales, R. Netemeyer, J. Boles, R. McMurrin, 1996; адаптація Н.В. Родіної, Б.В. Бірона, А.І. Уханової, Н.С. Семенюк, А.В. Кернаса), Опитувальник «Brief COPE» (С. Carver, 1997; адаптація Т. Яблонської, О. Вернік, Г. Гайворонського), опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» (П. Горностай); опитувальник рольової компетентності (П. Горностай) та авторська анкета;

– для оцінки ефективності тренінгової програми використовувався компактний діагностичний комплекс, що включав Шкалу конфлікту «Робота–сім'я» та Опитувальник рольової компетентності, як найбільш релевантні цілям втручання;

методи математичної статистики -для кількісної обробки емпіричних даних було застосовано комплекс методів математичної статистики:

- на першому етапі аналізу для дослідження взаємозв'язків між психологічними змінними було використано коефіцієнт рангової кореляції Ч. Спірмена (r_s), обрання якого було зумовлене відхиленням емпіричних розподілів від закону нормального розподілу, що підтверджувало доцільність застосування непараметричних критеріїв.

- на другому етапі для виявлення статистично значущих відмінностей між незалежними вибірками за рівнем вираженості досліджуваних ознак було застосовано U-критерій Манна-Уїтні та H-критерій Краскела-Уолліса. Використання цих непараметричних аналогів дисперсійного аналізу забезпечило можливість коректного порівняння груп без припущення про нормальність розподілу ознак.

- на третьому етапі, спрямованому на оцінку ефективності тренінгової програми, було використано t-критерій Стюдента для залежних вибірок, що дозволило виявити статистично значущі зміни в показниках рольової компетентності та рівня міжрольового конфлікту в одній і тій самій групі до та після проведення психокорекційного впливу.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилося у форматі онлайн-опитування. Вибірка була цілеспрямованою. На першому етапі було відібрано ключових учасниць, після чого за методом сніжної грудки (snowball sampling) було залучено інших респонденток. Загалом у дослідженні взяли участь 35 жінок з різних соціальних та професійних груп.

Наукова новизна роботи полягає у комплексному аналізі психологічних стратегій подолання рольових конфліктів крізь призму рольової компетентності та балансу «робота - життя», а також у виокремленні специфічних чинників їхньої ефективності в умовах воєнних і соціокультурних трансформацій в Україні.

Практичне значення одержаних результатів:

– визначена та апробована тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» може застосовуватись практичними психологами та тренерами для

підвищення рольової компетентності та зниження рівня міжрольових конфліктів у жінок;

– результати дослідження щодо ефективних стратегій подолання (наприклад, рольова гнучкість, пошук соціальної підтримки) стануть у нагоді корпоративним HR-фахівцям та керівництву компаній для розробки та впровадження родинно-орієнтованої організаційної політики;

– теоретичні узагальнення та емпірично перевірені зв'язки між рольовою компетентністю та конфліктом можуть доповнити зміст навчальних курсів «Організаційна психологія», «Гендерна психологія» та «Психологія сім'ї» у вищих навчальних закладах.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження за темою: «Рольові конфлікти у жінок, що поєднують роботу та сімейні обов'язки» обговорювалися і набули схвалення на Всеукраїнській науково-практичній конференції (м. Кривий Ріг, 2 грудня 2025 р.) «Публічні політики та сталий розвиток суспільства: виклики та перспективи»: тези доповідей. Кривий Ріг: Державний університет економіки і технологій, 2025.

Публікації. Сіманько І.П., Маєр Ю.В., Рольова компетентність як детермінанта подолання рольових конфліктів у жінок. Ментальне здоров'я. №1, 2026 (фахове видання категорія Б) (in press).

Структура роботи підпорядковується її меті та завданням і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 53 найменування (31 українською, 1 іспанською і 21 англійською мовами), та 4 додатків. Робота викладена на 151 сторінках друкованого тексту, вміщує 15 таблиць та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЖІНОК В УКРАЇНІ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ І СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ

1.1. Ролі та рольові конфлікти як об'єкт теоретичного дослідження

Питання соціальних ролей та рольових конфліктів є надзвичайно актуальним у сучасних умовах, оскільки соціальна взаємодія, професійна діяльність та особистісний розвиток безпосередньо пов'язані з динамікою ролей і їхньою внутрішньою суперечливістю. У контексті глобалізації, соціальних трансформацій та викликів воєнного стану зростає значення дослідження механізмів рольової адаптації, управління конфліктами ролей та формування стійкої ідентичності. У даному пункті тема розглядається через визначення ключових понять «роль» та «рольовий конфлікт», аналіз основних теоретичних підходів до дослідження ролей, а також класифікацію ролей та рольових конфліктів.

Визначення терміну «роль» набуло широкого вжитку у 1920–1930-х роках завдяки працям Дж. Міда, Р. Лінтона, які вперше запровадили це поняття у науковий обіг та заклали основи рольової теорії. У подальшому до розробки концепції ролі долучилися такі науковці Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Кулі, Т. Шибутані, Е. Берн, Г. Блумер, І. Гофман, Г. Уайт, Б. Біддл, Е. Іглі, Р. Кеттел, Г. Олпорт та інші. Вітчизняні науковці також приділяли значну увагу вивченню соціальних ролей, серед них: П. Горностай, З. Мірошник, Л. Карамушка, Н. Корабльова, Л. Орбан-Лембрик, О. Михайленко, Ю. Маєр та інші. Дослідження ролей виникли через дискусії про взаємозв'язок соціальної позиції та поведінки. Роль стала розглядатися як ключовий фактор, що визначає соціальну поведінку і слугує механізмом взаєморозуміння. Це започаткувало рольові теорії, де особистість аналізується через призму виконання та сприйняття соціальних ролей.

У науковому дискурсі поняття «роль» розглядається у різних аспектах - соціологічному, соціально-психологічному та психологічному. Через це немає єдиного універсального визначення цього терміну. У соціологічному контексті роль трактується як система соціальних рольових очікувань, що визначає поведінку індивіда згідно з його статусом; у соціально-психологічному - як механізм взаємодії між людьми та виконання ролі; у психологічному - як внутрішній когнітивний образ ролі, що впливає на самосприйняття, рольову поведінку та є структурним елементом гендерної ідентичності особистості.

Американський дослідник Брюс Біддл виділяє п'ять найдужче визначних рольових теорій: 1) функціональну; 2) структурну; 3) організаційну; 4) когнітивну; 5) символічного інтеракціонізму (цит. за Титаренко, 2023). Всі вони об'єднані ідеєю, що індивід є носієм соціальних ролей, які він засвоює і виконує відповідно до норм суспільства. З метою аналізу нами представлено вищезазначені рольові теорії у вигляді табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз рольових теорій

Назва теорії	Автори	Суть концепції	Підхід до ролі	Особливості	Відмінності /Аналіз
Функціональна рольова теорія	Р. Лінтон, Т. Парсонс	Роль - набір нормативних очікувань щодо поведінки людини у певному соціальному статусі	Роль як функція стабільності суспільства, динамічне втілення соціальної позиції	Жорстко задані ролі, передаються через соціалізацію, підтримують соціальний порядок	Ігнорування індивідуальних особливостей, роль особистості пасивна
Структурна рольова теорія	Р. Берт, М. Мендель, Х. Уайт, С. Уайншип	Роль визначається позицією у структурі та характером зв'язків у системі	Увага до соціальних структур, роль як зразок поведінки	Аналіз соціальних мереж, ринкових зв'язків, функціонування статусів	Менше уваги суб'єктивному у сприйняттю ролі особистістю, рольовим очікуванням
Когнітивна рольова теорія	Я. Морено, Дж. Б. Роттер,	Роль - результат інтерпретації очікувань, побудова	Роль як особистісна конструкція	Фокус на відносинах між рольовими очікуваннями та поведінкою,	Висока увага до соціальних умов, що викликають очікування,

	Дж. А. Келлі	власного рольового репертуару		уявленнях, рольових іграх, терапії, репертуарі ролей	суб'єктивного досвіду, креативності особистості,
Організаційна рольова теорія	Н.Гросс, Р.Кан. М Ван- Сел, Е. Ван-де- Влієрт	Роль- сукупність очікувань та норм поведінки у формальних організаціях	Роль як спланована, цільонаправлен а ієрархічна соціальна система	Аналізує як ролі впливають на поведінку та взаємодію людей в процесі діяльності організації	Обмежений погляд, не розглядає еволюційну чі або ненормативні ролі
Символічний інтеракціонізм	Дж. Мід, Ч. Кулі, Г. Блумер	Роль формується у процесі соціальної взаємодії через прийняття ролі іншого	Роль, як продукт комунікації	Акцент на мові, жестах, інтерпритації, формування ідентичності рефлексії, Я- концепції	Роль є змінною і гнучкою конструкцією, залежить від контексту взаємодії

Аналіз п'яти ключових теорій, представлених у табл. 1.1, систематизує різні підходи до розуміння соціальної ролі - від структурно-функціональних до інтеракційних. Однак для глибшого розкриття динаміки рольових процесів варто зосередитись на трьох концепціях: символічний інтеракціонізм Дж. Міда (еволюція до процесуального розуміння), психодрама Я. Морено (розширення традиційних рамок) та когнітивна теорія Т. Шибутані (внутрішньоособистісні аспекти).

Засновник символічного інтеракціонізму Джордж Г. Мід розглядав особистість як результат соціальної взаємодії, в якій формуються й набуваються ролі. Особливу увагу Мід приділяв здатності «прийняття ролі іншого» - ключового механізму соціалізації та розвинення спроможності до саморефлексії та соціальної адаптації. У цьому процесі важливу роль відіграють «значущі інші», з якими індивід взаємодіє в ранньому віці. Мід доводив, що соціальне середовище є вирішальним чинником розвитку особистості, в основі якого – міжособистісна взаємодія (інтеракція) та рольова поведінка. Отже, основним

механізмом формування структури особистості є її рольова сутність. Ідеї символічного інтеракціонізму в подальшому розвивали І. Гофман, М. Кун.

В оригінальній концепції І. Гофмана життя - це сцена, а ролі - способи управління враженнями, які людина справляє на оточення. Люди, мов актори, створюють певний образ себе, «виступаючи» перед іншими, щоб справити бажаний ефект і домогтися найбільшої вигоди від цієї взаємодії. Звідси випливає, що рольова поведінка стає інструментом впливу та надає можливість керувати іншими. І. Гофман підкреслив маніпулятивний і комунікативний потенціал ролей, розкривши роль як інструмент соціальної самопрезентації (цит. за Маєр, 2023с).

Р. Лінтон розвинув ці ідеї у своїй статусно-рольовій концепції, де чітко розмежував поняття «статусу» як соціальної позиції, місця людини у суспільстві та «ролі» як динамічного втілення цієї позиції у конкретній поведінці. Він розрізняв активні і латентні ролі, що пояснює, чому людина водночас може бути носієм багатьох ролей, але актуалізує лише деякі з них. Його підхід підкреслює, що кожен соціальний статус передбачає певний набір ролей, а соціальне життя є безперервним процесом виконання цих ролей у міжособистісній взаємодії.

Т. Парсонс розширив теорію, запропонувавши комплексну типологію ролей за п'ятьма ключовими ознаками: емоційного забарвлення (від стриманості до розкнутості), способу набуття (запропоновано або завойовано), ступеня визначеності (чітко сформовані або розмиті), рівня формалізації (чіткі дії або довільні) та мотиваційної спрямованості (на власне або загальне благо). Ще одна з ідей Т. Парсонса полягає в чіткому розподіленні ролей відповідно до функцій: інструментальні (діяльнісні), експресивні (комунікативні). У межах його підходу роль постає як структурований елемент соціальної системи, який забезпечує її стабільність. Парсонс наголошував на нормативному аспекті ролі - вона задає зразок поведінки, необхідний для підтримання порядку (цит. за Мірошник & Маєр, 2023)

Творець психодрами Я. Морено запропонував принципово інший погляд: роль - це не лише соціальна функція, а й спосіб розвитку особистості. У його

концепції роль - це синтетичний досвід, що поєднує соціальні, особистісні та культурні елементи, а також форму існування індивіда, яка актуалізується у взаємодії з соціальним середовищем. Вчений переніс театральну метафору у психологію, відображаючи ідею, що «весь світ - театр». Він розглядав роль як сценічну функція, яку «грає» людина в суспільстві. Морено класифікував ролі на соматичні (пов'язані з потребами та емоційними станами), психічні (розширюють поле переживань), соціальні (сформовані у взаємодії з іншими), а також інтегративні (трансцендентні), які сприяють цілісному баченню світу. (цит. за Маєр, 2023а). Науковець розглядав індивіда як творця і постановника власної ролі. Формування ідентичності, на його думку, відбувається через активне опанування та інтеграцію ролей, що забезпечують адаптацію до різних сфер життя (цит. за Плеткою 2023).

На думку дослідниці Ю. Маєр, за концепцією Морено роль постає як:

- загальна функція, що є у суспільному бутті;
- актуальна та явна форма, яку приймає особистість;
- одиниця шаблонної дії особи;
- форма прояву спонтанності;
- засіб існування та діяння, що відповідає зовнішнім обставинам;
- форма функціонування з іншими людьми чи об'єктами (Маєр, 2023а).

Визначним теоретиком, що істотно вплинув на розвиток рольової парадигми у психології, є засновник транзакційного аналізу Е. Берн. Він запропонував оригінальний підхід до розуміння ролей через призму его-станів: «Я-Батько» - інтерналізовані соціальні норми та заборони; «Я-Дорослий» - раціональне, об'єктивне мислення; «Я-Дитина» - спонтанні емоційні реакції. Кожен его-стан, за Берном, містить характерний набір ролей, які людина «грає» у різних життєвих ситуаціях. Це не зовнішні ролі, а внутрішні стани, які структурують комунікацію. Його концепція особлива тим, що пояснює психологічний вимір ролей, який виявляє, як особистісні внутрішні конфлікти вплітаються у соціальну взаємодію.

Розглянуті теорії демонструють, як концепція соціальної ролі еволюціонувала від відносно простих моделей до складних багаторівневих систем, що враховують як соціальні, так і психологічні аспекти людської поведінки. Кожен з цих підходів робить унікальний внесок у розуміння того, як індивіди орієнтуються у соціальному світі та будують свою ідентичність через систему соціальних ролей.

Цікавий внесок у розуміння рольової поведінки зробив американський психолог К. Левін, який розглядав особистість як суб'єкта, що постійно функціонує в «психологічному полі» - динамічному середовищі об'єктів та соціальних сил. Проводячи аналогію між соціальним тиском та дією фізичних сил, він запропонував поняття «рольового поля особистості», що відображає взаємодію індивіда з системою соціальних ролей. Поведінка особистості формується під впливом як окремих ролей, так і їхньої взаємозалежності в межах цілісної соціальної структури (цит. за Маєр, 2023с). Його підхід особливо цінний тим, що підкреслює динамічний характер цієї взаємодії - ролі не є статичними, а постійно трансформуються під впливом соціального контексту.

Розвиваючи ці ідеї, Р. Кеттел та Г. Олпорт зосередили увагу на контекстуальній гнучкості ролей. Вони доводили, що хоча ролі обумовлені соціальною позицією, людина не є пасивним виконавцем соціальних сценаріїв. Навпаки, індивід постійно адаптує свої ролі до конкретних життєвих ситуацій. У структурі кожної ролі вони виділяли три ключові компоненти: зовнішні соціальні очікування, внутрішнє особистісне ставлення до ролі та усвідомлення її змістовного наповнення. Такий підхід дозволяє зрозуміти, чому одна й та сама роль може по-різному реалізовуватися різними людьми (Мірошник & Маєр, 2023).

Своєю чергою, М. Дойч і Р. Краусс уточнюють структуру соціальної ролі, виділяючи три ключові аспекти: 1) очікування суспільства щодо поведінки індивіда, 2) особистісне уявлення про роль, та 3) фактичну рольову поведінку в межах соціального статусу. Відповідно, соціальна роль постає як результат

поєднання зовнішнього тиску, внутрішніх переконань та конкретних дій (Мірошник & Маєр, 2023).

Особливий внесок у розвиток рольової теорії зробив Т. Шибутані, який запропонував принципову класифікацію ролей: конвенціональні, що задаються соціальними нормами, та міжособистісні, які формуються у безпосередній взаємодії між індивідами (цит. за Маєр, 2023а). Крім того, Шибутані проводив важливе розрізнення між формальним «відігруванням» ролі та її глибинним «прийняттям», коли роль стає частиною особистісної ідентичності. Це розрізнення допомагає зрозуміти, чому деякі ролі залишаються для людини зовнішніми, тоді як інші (батьківські, професійні) стають частиною її «Я» (цит. за Марчик, 2023). Організація соціальної ролі, за Шибутані, включає чотири компоненти: нормативний шаблон поведінки; систему очікувань і вимог, яка впливає зі статусу; зовнішнє соціальне оцінювання і самооцінка ролі; формальні й неформальні санкції, що спрямовані на підтримання нормативної поведінки. (цит. за Маєр, 2023а).

Е. Іглі. додала до теорії ролей гендерний вимір. Вона детально досліджувала гендерний аспект рольової поведінки. Її роботи показують, що ролі особистості та стереотипи у суспільстві пов'язані між собою та взаємозалежні. Саме виконання певних соціальних ролей породжує виникнення стереотипів у суспільстві, а гендерні стереотипи формують очікування щодо чоловічих і жіночих ролей. Іглі доводила, що стереотипи активно впливають на вибір ролей. Таким чином, рольова поведінка нерідко виявляється спричиненою традиційними уявленнями, а не індивідуальними прагненнями (цит. за Маєр, 2023с).

Ч. Гордон, у свою чергу, трактує роль як нормативно зумовлену поведінку, яка містить емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Він акцентував, що рольові ідентичності, такі як сексуальна, етнічна, політична, професійна та ідентичність членства є складовими, які детермінують соціальне самовизначення особистості та проявляються через її рольову активність (цит. за Плеткою, 2023).

Ці теорії отримали подальший розвиток у вітчизняній науці. Так, представники Харківської школи у другій половині XX століття розглядали роль як ключовий механізм соціалізації, що забезпечує інтеграцію особистості у соціальну структуру. О. Михайленко, розвиваючи позиційний підхід, визначав роль як комплекс дій у межах певної соціальної позиції, що передбачає конкретні права та обов'язки. Це положення стало методологічною основою для подальших досліджень у цій галузі (цит. за Маєр, 2023а).

М. Корнєв і А. Коваленко розширили це розуміння, акцентуючи увагу на зв'язку між індивідом і соціумом, який реалізується через систему ролей. Н. Корабльова додала до цього підходу важливий аспект рольової ідентифікації, що відбувається через засвоєння соціокультурних норм і стандартів поведінки (цит. за Плеткою, 2023).

Найбільш повну і системну концепцію розробив Павло Горностай, який запропонував розглядати роль як багатовимірний феномен. Його теорія включає одинадцять взаємопов'язаних аспектів: поведінкова модель, соціальна норма, функція, символічне значення, ціннісний вимір, психічний стан, особистісний модус, установка, ставлення, адаптаційний ресурс, захисний механізм (цит. за Титаренко, 2023).

Горностай також запропонував детальну класифікацію ролей, поділивши їх на дві основні категорії: соціальні (ситуативні та групові) та особистісні (міжособистісні та життєві). Особливу увагу він приділив структурі рольової організації особистості, яка включає: 1) локус рольового конфлікту (інтернальна чи екстернальна стратегія реагування на конфлікт ролей); 2) рольове переживання; 3) потреба в рольовому переживанні; 4) рольову компетентність. Останній компонент - рольова компетентність - здатність особистості оперативно володіти своїми психологічними ролями, виступати повноправним суб'єктом цих ролей, включати рольову поведінку в процес власної життєдіяльності і життєтворчості. Вона включає: варіативність (широкий репертуар ролей), гнучкість (здатність до зміни ролей), глибину (розвиненість глибинної структури ролей), рольове переживання (включеність ролі в життя

людини), рольову децентрацію та прийняття ролі інших (протилежна риса трактується як рольовий егоцентризм) (цит. за Титаренко, 2023).

Сучасні українські дослідження продовжують розвивати ці ідеї, розглядаючи роль як багатофункціональний конструкт, що поєднує особистісні, професійні та соціокультурні аспекти. Особливу увагу приділяється педагогічній діяльності та професійному розвитку. Зокрема, З. Мірошник досліджувала рольову структуру вчителів, акцентуючи на формуванні професійної ідентичності. Вона доводила, що рольова структура є інтегрованою системою поведінкових моделей, яка залежить від соціального оточення, сфери діяльності та особистих потреб (Мірошник & Шило, 2021).

В. Гусак у своїх роботах пропонує трансформацію традиційних педагогічних ролей, обґрунтовуючи необхідність переходу до нових моделей поведінки, таких як коуч, модератор чи фасилітатор. Цей підхід підкреслює важливість активного, а не механічного пристосування до соціальних змін (цит. за Маєр, 2023а).

Л. Карамушка внесла значний внесок у систематизацію ролей, запропонувавши їх поділ на професійно-функціональні та інші соціальні. Вона також детально описала характеристики ролей за такими параметрами: активні чи латентні, довготривалі чи ситуативні, формальні чи неформальні, групові чи індивідуальні (цит. за Маєр, 2023а).

Л. Орбан-Лембрик розглядає позицію особистості як стабільну систему соціальних зв'язків, підкреслюючи взаємодію зовнішніх і внутрішніх чинників у формуванні рольової структури (цит. за Маєр, 2023с).

Ю. Маєр у своїх дослідженнях запропонувала концепцію рольової позиції, яка дозволяє глибше зрозуміти взаємодію між різними ролями в структурі особистості. Вона чітко розмежувала поняття «роль» як зовнішнього шаблону поведінки та «рольової позиції» як комплексної внутрішньої системи, що включає: 1) рольовий репертуар; 2) параметри рольової позиції (рольова насиченість, цінність ролі, ступінь реалізації, голод, колізія); 3) програму рольової поведінки. Цей підхід дозволяє краще зрозуміти складність рольової

організації індивіда та механізми його адаптації до змін у різних соціальних контекстах (Маєр, 2023а).

Отже, сучасні українські підходи до вивчення ролей характеризуються комплексністю, врахуванням як соціальних, так і психологічних аспектів, а також орієнтацією на практичне застосування отриманих знань в освіті, професійній та психотерапевтичній сфері. Вони продовжують і розвивають традиції вітчизняної психологічної школи, запропонувавши оригінальні концепції, що враховують особливості сучасного соціокультурного контексту.

Якщо між частинами однієї ролі, або між різними ролями, які виконує індивід відсутній баланс або виникає протиріччя, невідповідність, то ми можемо говорити про наявність рольового конфлікту. Отже, невиконання норм і вимог соціальної ролі, внутрішня суперечливість індивідуальної рольової концепції, складність одночасного виконання безлічі ролей може привести до виникнення рольового конфлікту.

Аналізуючи природу рольових конфліктів, важливо підкреслити, що вони виникають на межі зовнішніх соціальних вимог і внутрішніх особистісних характеристик. Як зазначає Б. Біддл, рольовий конфлікт - це будь-які відносно тривалі невідповідності між елементами ролей, які призводять до значних проблем для однієї або кількох осіб (цит. за Титаренко, 2023).

Г. Лейтц у теорії психодрами розглядає рольові конфлікти за рівнем: інтерперсональний (між різними людьми, ґрунтуються на суперечностях між дивергентними ролями партнерів зі спілкування) та інтраперсональний (ґрунтуються на суперечливому досвіді людини і проявляються в труднощах становлення її рольової поведінки). А також за характером на: інтеррольовий (між різними ролями однієї людини, які є дивергентними або суперечать одна одній і вимагають здійснити власний вибір) та інtrarольовий (між компонентами чи різновидами однієї ролі однієї людини) (цит. за Шеремет, 2024).

Т. Шибутані визначає рольовий конфлікт як ситуацію, в якій індивід маючи певний статус, стикається з несумісними рольовими очікуваннями і виявляється не в змозі виконувати пропоновані роллю вимоги. Дослідник

підкреслює, що кожен індивід має множину статусів, а відповідно - рольовий спектр, що може містити конфліктні вимоги. Така суперечність між ролями спричиняє рольовий конфлікт, що тлумачиться як одна з форм рольового стресу. Шибутані підкреслює, що розуміння ролей інших є ключем до уникнення конфліктів і ефективної соціалізації. (цит. за Маєр, 2023а).

П. Горностає диференціює форми рольового стресу, виділивши три ключові типи: власне рольовий конфлікт - виникає при несумісності вимог різних ролей; рольова неоднозначність - відсутність чітких очікувань або критеріїв щодо виконання певної ролі; рольове перевантаження - надмірна кількість ролей або занадто високі вимоги (цит. за Грабовою, 2021).

Особливу цінність має типологія рольових конфліктних ситуацій П. Горностає, який виокремив сім основних типів: 1) неприйняття рольової поведінки інших; 2) неприйняття власної рольової поведінки іншими (відчуття невідповідності); 3) неможливість одночасно задовольнити суперечливі очікування різних осіб; 4) невідповідність ролі власній Я-концепції; 5) несумісність кількох одночасно реалізованих ролей, або здійснення одної ролі суттєво ускладнює виконання іншої; 6) суперечливість чи несумісність різних вимог до виконання однієї ролі (рольова неоднозначність); 7) недостатність ресурсів для реалізації ролі (цит. за Шеремет, 2024).

Сучасні дослідження виокремлюють три основних джерела таких рольових конфліктів: організаційні – суперечності між рольовими вимогами, нечіткість соціальних очікувань, неоднозначність рольових приписів; міжособистісні – конфлікт в стилі взаємодії, розбіжності у взаємних очікуваннях, несумісність норм; особистісні – розбіжності з власними мотивами, та між роллю і цінностями, невідповідність з Я-концепцією (Драган, Болотіна & Штефан, 2025).

Отже, сутність рольових конфліктів полягає в протиріччі між внутрішніми факторами, які включають Я-концепцію, особисті потреби, індивідуальні уявлення про роль, та зовнішніми вимогами, що зумовлені очікуваннями суспільства, соціальними нормами, поведінкою оточення. Ця суперечність, з

одного боку, створює напругу, а з іншого - стає потужним стимулом для особистісного розвитку через саморефлексію та адаптацію до змін в умовах сучасних викликів. Таким чином, роль та рольовий конфлікт постають як взаємопов'язані категорії, що відображають динаміку індивідуального розвитку та взаємодії із соціальним середовищем. Розуміння їхньої природи є основою для подальшого аналізу особливостей поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків. Це дозволяє перейти до розгляду того, як саме робота і родинні стосунки взаємодіють у контексті гендерних особливостей.

1.2. Робота та родинні стосунки крізь призму гендерних особливостей

Питання поєднання професійної діяльності та родинних обов'язків крізь призму гендерних особливостей є надзвичайно важливим і актуальним у наші часи. Воно становить значний інтерес як для наукової спільноти, так і для широкої громадськості, оскільки безпосередньо впливає на якість життя, самореалізацію особистості та соціально-економічний розвиток суспільства в цілому.

Тема розглядалася шляхом дослідження наукових напрацювань через низку часткових питань:

- визначення ключових понять гендерної ролі та ідентичності, за концепціями Ч. Гордона, Р. Столера, С. Бем;
- аналіз типів гендерної ідентичності та їх впливу на стратегії самореалізації жінок за науковими розглядами С. Бем, Я. Корохода, А. Татьянчикова, О. Самари, А. Бахтія, І. Астремської та ін.;
- дослідження структурних компонентів гендерної ідентичності за обмірковуваннями української вченої М. Ткалич;
- виявлення проявів гендерної нерівності, таких як вертикальна сегрегація («скляна стеля») та «покарання за материнство» за оглядом наукових праць А.

Скрипника, Ю. Мелашенко, Л. Гридковець, Р. Ishizuka, A. Babic, I. Hansez, H. Dang, C. Nguyen, Y. Kuipers et. al.;

- аналіз конфлікту між роботою і сім'єю та пошук шляхів його подолання, зокрема через концепцію психологічної андрогінії, згідно вивчення досліджень Ю. Маєр, Л. Опанасенко, О. Дрозд, А. Скрипника, С. Ситника, С. Полшкова, С. Яковенко, Н. Воляннюк та ін.

Окрему увагу приділено державним заходам щодо подолання цих проблем, зокрема Національній стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці, а також впливу повномасштабної війни на трансформацію гендерних ролей в Україні за глибоким аналізом О. Вілковой. Отже, для глибшого розуміння сучасних викликів у сфері балансу між професійним та приватним, необхідно звернутися до теоретичних основ дослідження.

У сучасному соціокультурному контексті проблема поєднання професійної діяльності та родинних обов'язків набуває дедалі більшої актуальності, особливо з урахуванням гендерних особливостей. Поняття рольової ідентичності і гендеру стали предметом наукових досліджень багатьох вчених, серед них Ч. Гордон., Р. Столер, С. Бем та ін. Концепція балансу «робота - життя», що бере початок із 1970-х - 1980-х років, постала у відповідь на виклики феміністичного руху, який привернув увагу до асиметричного розподілу домашніх обов'язків між жінками та чоловіками (Кравчук, Кравчук, Варіс, & Ходаківська, 2023). Відтоді ця концепція трансформувалась у багатовимірну систему, що включає аспекти робочого часу, навантаження, організаційної культури та соціального капіталу.

Саме тому центральними для розуміння цих процесів є поняття гендерних ролей та ідентичності. Вони є ключовими в сучасній психології та соціології, оскільки допомагають зрозуміти, як соціальні очікування та культурні норми впливають на поведінку, самореалізацію та самосвідомість жінок і чоловіків. Гендерна роль виступає комплексом соціально визначених нормативних, культурних і психологічних факторів, які визначають очікувані форми поведінки особистості відповідно до її статевої ідентичності. Вона не тотожна біологічній

статі (чоловік або жінка), але визначає, як людина повинна поводитись відповідно до суспільних очікувань, стереотипів та норм, пов'язаних із власною статтю (Маєр, 2023а). Рольовий підхід до гендеру розвивав, зокрема, американський соціолог Ч. Гордон, який акцентував увагу на тому, що рольова поведінка людини в різних ситуаціях може «зліплюватися» з її ідентичністю, формуючи нормативні очікування щодо дій у конкретних обставинах. Він виділив п'ять типів рольових ідентичностей: сексуальну, етнічну, політичну, професійну та ідентичність членства, яка ґрунтується на зв'язку людини з груповою належністю. Ці ідентичності визначають, як особистість демонструє себе через рольову поведінку, і можуть бути складовими аналогічних типів ролей (цит. за Плеткою 2023).

У контексті нашого дослідження ключовим є розуміння того, що гендер - це не лише біологічна, а насамперед соціокультурна категорія. Поняття «гендер» (від англ. Gender - рід, стать, вид) було вперше запропоновано американським психоаналітиком Робертом Столером. Він вважав, що гендер дозволяє виділити та простежити особливі соціально-психологічні атрибути чоловіків і жінок, які формуються соціально, а не біологічно. Таким чином, гендер як соціокультурний конструкт визначається не біологічною статтю, а суспільними нормами, що регулюють взаємини між чоловіками та жінками (цит. за Скрипник, 2024). Формування гендеру є багатовимірним процесом, на який суттєво впливають різні соціальні інститути, зокрема сім'я, система освіти, засоби масової інформації та релігія. Самовираження, гендерна ідентичність і пов'язані з ними ролі формуються у процесі соціалізації та постійно зазнають змін і переосмислення протягом життєвого шляху індивіда (Бахтій & Астремська, 2023; Вілкова, 2023; Скрипник, 2024).

Безпосередньо поведінку особистості визначає саме гендерна ідентичність. Сучасні дослідження доводять, що ключовою рисою особистості є саме вона, оскільки визначає поведінкові моделі. Це поняття тісно пов'язане із категорією так званої «соціальної статі», яка охоплює уявлення особи про власну статеву поведінку та виявляється у міжособистісних стосунках, професійній діяльності

й інших сферах життєдіяльності. Відповідно, поведінкові моделі чоловіків і жінок значною мірою зумовлені поєднанням біологічної статевої належності, фізіологічних особливостей та соціально сформованих способів сприйняття світу (Лукович, 2023). Незважаючи на певну дискусійність цього поняття, воно важливе тим, що підкреслює відносність та умовність відмінностей між чоловіками і жінками в соціально-психологічному й професійному контекстах. Отже, гендерна ідентичність розглядається як внутрішнє переживання та усвідомлення власної статі. Вона може як збігатися з тією статтю, що була приписана людині при народженні, так і відрізнятися від неї (Короход, Татьянчиков & Самара, 2023).

Типи цієї ідентичності мають значний вплив на формування жіночого самовизначення, яке формується під впливом соціалізації та культурних норм. Вони зумовлюють стратегії самореалізації, рівень внутрішньої конфліктності, адаптивність поведінки та ціннісні орієнтації (Короход та ін., 2023). С. Бем відокремила чотири типи гендерної ідентичності в залежності від співвідношення показників фемінінності та маскулінності: маскулінний (високі показники по маскулінних ознаках і низькі - по фемінінних); фемінінний (низькі показники по маскулінних ознаках і високі - по фемінінних); андрогінний (високі показники і по андрогінних, і по фемінінних ознаках); недиференційований (низькі показники і по маскулінних, і по фемінінних ознаках) (цит. за Волянюк, та ін., 2024). Традиційно до фемінних якостей відносять емоційність, турботливість, комунікативність, ніжність, піддатливість, чутливість та ін. Жінки андрогінного типу демонструють високу гнучкість поведінки, поєднуючи «жіночі» та «чоловічі» соціальні ролі залежно від контексту, але водночас переживають внутрішні суперечності між потребою у самореалізації та турботою про близьких. Для маскуліного типу характерне амбітне прагнення до автономії, професійного зростання, лідерства, раціональності, до жорсткої поведінки, спрямованої на досягнення матеріального успіху, але часто ці прагнення не підтримуються родинним оточенням або соціальними нормами, що й призводить до виникнення емоційної ізоляції чи відчуття «неприйнятності».

На сьогодні найбільшого розповсюдження набула ортогональна модель співвідношення маскулінності і фемінінності, заснована на концепції психологічної андрогінії, розвиненій на поглядах С. Бем. Андрогінія - це збалансоване поєднання традиційно жіночих і чоловічих рис. Вона визначає здатність людини варіювати поведінку, залежно від ситуації; допомагає формуванню стійкості до стресів, сприяє досягненню успіхів у різних сферах життєдіяльності. Важливість концепції андрогінії полягає в тому, що вона дає можливість усвідомлення однакової привабливості якостей, які традиційно вважаються жіночими і чоловічими (Волянчук, та ін., 2024; Скрипник, 2024). Проте суспільний тиск часто призводить до внутрішніх конфліктів: жінки з маскуліnnими рисами можуть відчувати напругу через невідповідність традиційним очікуванням, тоді як фемінні жінки часто орієнтуються на сім'ю та комунікацію (Короход та ін., 2023).

Структурний підхід до гендерної ідентичності запропонувала дослідниця М. Ткалич. Вона виділяє окремі компоненти в її структурі: гендерні уявлення (когнітивний компонент), гендерна самооцінка (афективний компонент) і гендерні плани, способи і структури поведінки (конативний компонент), які репрезентуються й реалізуються у трьох об'єктивних просторах гендерної буттєвості особистості (середовище, організм, діяльність) як гендерні стереотипи та еталони, гендерна тілесність, гендерні ролі й норми (цит. за Волянчук, та ін., 2024).

На практиці гендерна нерівність часто проявляється через стереотипізацію, яка закріплює суспільні очікування щодо «правильної» поведінки чоловіків і жінок. Гендерні стереотипи - це узагальнені уявлення про якості та моделі поведінки, що є «правильними» для чоловіків та жінок, значимість яких є надмірно перебільшеною. Вони формуються під впливом культурних, історичних та соціальних факторів і часто призводять до нерівності в різних сферах життя (Клименко, 2021). Наприклад, жінкам традиційно приписуються такі якості, як м'якість, чутливість, доброта, милосердя, скромність, стриманість, турбота про інших, тоді як чоловікам - авторитет,

амбітність, агресивність, індивідуалізм, витривалість, міцність, відповідальність, активність, незалежність, конкурентоспроможність. Ці стереотипи сприяють нерівності у різних сферах життя, вони можуть обмежувати можливості жінок у родині та у професійній сфері, особливо на керівних посадах, де домінують чоловіки (Ситник, Полшкова & Яковенко, 2021).

Яскравим проявом цих стереотипів є вертикальна гендерна сегрегація, або «скляна стеля» або «липка підлога» - феномен, за якого жінки стикаються з невидимими бар'єрами на шляху до керівних посад. Ці специфічні бар'єри часто виникають через упередження, стереотипи та соціальні норми, які обмежують можливості жінок та ускладнюють доступ до вищих управлінських позицій, попри значний рівень компетентності. Наприклад, висококваліфікованим жінкам можуть відмовляти у просуванні на вищі посади без об'єктивних причин, посиляючись на стереотипи про їхню «нездатність» поєднувати роботу та сімейні обов'язки (Скрипник, 2024; Babic & Hansez, 2021). Гендерні нерівності на ринку праці не лише не зникають, але й мають структурний характер, зазнаючи впливу змінних детермінант. Жінки досі стикаються з професійною сегрегацією, нижчою заробітною платою, недостатньою представленістю на керівних посадах, а також більшою часткою неповної та тимчасової зайнятості (Ishizuka, 2021). Крім того, саме жінки здійснюють найбільші зусилля для балансування професійного та особистого життя, особливо після народження дітей, що зумовлює їхню більшу часткову зайнятість, впливаючи на розвиток професійної кар'єри та рівень заробітної плати (Dang & Nguyen, 2021). Більш того, жінкам часто нав'язуються рольові сценарії, що обмежують прояв ділової ініціативи, зводячи їхній соціальний образ до «матері», «спокусниці», «талісмана» чи «залізної леді» - кожен з яких є обмежувальним щодо повноцінного самовираження в професійній сфері.

Ці стереотипи глибоко вкорінені в історичному поділі ролей: жіноча роль асоціювалася з сімейною сферою, тоді як чоловіча - з професійною. В суспільстві і сьогодні існує поділ гендерних ролей, за яким чоловіки відповідають за матеріальне забезпечення сім'ї, а жінки - за виховання дітей та ведення

домашнього господарства. Однак сучасні тенденції показують, що все більше жінок прагнуть до професійної самореалізації і зростання, що призводить до зміни традиційних ролей. Це створює нові виклики, зокрема конфлікт між роботою та сім'єю, коли жінки намагаються поєднати кар'єру із сімейними обов'язками. Цей конфлікт знаходить свою концептуалізацію в більш широкому явищі - гендерно-рольовому конфлікті, який виникає в ситуації, коли очікувані соціальні ролі, які накладаються на особистість через гендерні стереотипи та норми, не узгоджуються з особистими уявленнями, інтересами або власною ідентичністю щодо статевої ролі. Такий конфлікт утворюється у випадку, коли людина відчуває нестачу відповідності між очікуваною гендерною роллю, яка визначена стереотипами, та власними переконаннями, бажаннями та індивідуальними потребами (Маєр, 2023а).

Так, для жінки традиційна гендерна роль містить у собі функцію «берегині», дружини, матері. У свою чергу, традиційна гендерна роль чоловіка орієнтована на його професійні функції - це роль учасника суспільного життя, фахівця своєї справи, годувальника родини. Разом з тим, у буденній свідомості домінує думка, що навіть за умови, що жінка обирає кар'єру, вона, як і раніше, має виконувати більшість домашніх обов'язків, обслуговувати чоловіка, виховувати дітей і нести за них відповідальність. Тому досягнення жінки в роботі схвалюються лише тоді, коли вона одночасно успішно справляється з домашніми обов'язками. Натомість до чоловіків, які мають сім'ю і одночасно будують свою професійну кар'єру, такі вимоги не висуваються (Опанасенко & Дрозд, 2022).

Водночас, гармонія між внутрішніми переконаннями та соціально очікуваними гендерними ролями цілком можлива. Гендерно-рольовий баланс охоплює різноманітні аспекти, такі як сприйняття самого себе, впевненість у власних можливостях, відчуття самореалізації через вибір індивідуальних шляхів розвитку, незалежно від типових соціальних очікувань. Досягнення гендерно-рольового балансу має важливе значення для психологічного самопочуття та самопідтримки особистості, оскільки дозволяє бути собою та розвиватися відповідно до власних потреб і бажань, незважаючи на стереотипні

уявлення про гендерні ролі (Сметаняк & Новак, 2024). Так, попри традиційне зв'язування жінки із сімейними ролями, сучасні дослідження показують, що професійна самореалізація підвищує рівень задоволеності життям (Скрипник, 2024). Однак в Україні жінки стикаються з обмеженим доступом до керівних посад, гендерним розривом у заробітній платі та нерівномірним розподілом домашніх обов'язків. Конфлікт між роботою та сім'єю загострюється через «ідеологію сімейної оплати», де чоловік розглядається як основний «годувальник», а жінка - як додаткове джерело доходу (Скрипник, 2024).

Крім того, існують доволі стійкі уявлення про те, які професійні заняття слід вважати «чоловічими», а які - «жіночими». Такі стереотипи ґрунтуються на ідеї про «природній» розподіл праці за статевою ознакою. Слід зазначити, що такі погляди склалися історично, пов'язані вони також з етнічними чинниками, хоча, поза сумнівом, що продиктовані такі уявлення, в першу чергу, сімейними традиціями, які закарбувалися в свідомості багатьох поколінь (Опанасенко & Дрозд, 2022).

Трансформація традиційної жіночої ролі викликає численні рольові конфлікти. Конфлікт між роботою та сім'єю - це ситуація, коли вимоги професійної діяльності та сімейного життя стають несумісними. Для жінок цей конфлікт часто посилюється через соціальні очікування, які вимагають від них бути ідеальними матір'ями, дружинами та професіоналами одночасно. Це може призводити до внутрішнього напруження, потреби в постійному доведенні власної компетентності, стресу, психоемоційного виснаження та зниження якості життя (Вілкова, 2023). Наприклад, жінки, які працюють на повну ставку, часто відчують провину через те, що не приділяють достатньо часу дітям або домашнім обов'язкам. Ця провина є лише поверхневим проявом глибшого внутрішнього протистояння. Суперечливе усвідомлення усталених гендерних стереотипів та сучасних ідей гендерної рівності призводить до рольового конфлікту у жінок (комплексу суб'єктивних страждань, пов'язаних із труднощами поєднання професійних і сімейних ролей). Вирішення цього конфлікту – вибір між кар'єрою та сім'єю («рольовий конфлікт працюючої

жінки”) – здебільшого здійснюється на користь сімейної сфери. Цей феномен, характерний переважно для жінок, у соціальній психології описується як “відмова від успіху”. Джерелом такого явища стає страх втратити “жіночність” і не відповідати стереотипним очікуванням (жінка, яка перевершує чоловіка у професійних досягненнях, уже не сприймається як “справжня” жінка).

Одним із найбільш вагомих проявів цього конфлікту є явище, відоме як «покарання за материнство», яке характеризується зниженням доходів жінок та втрати можливостей кар’єрного зростання для жінок, після народження дитини й тривалого догляду за нею. Це явище пов’язане з тим, що жінки часто зменшують свою трудову активність або переходять на менш оплачувану роботу, щоб піклуватися про дітей, що призводить до зниження їхнього загального доходу (Villajos, Pérez-Nebra, Legarra & Elio, 2024). Деякі роботодавці можуть віддавати перевагу чоловікам, вважаючи, що жінки з дітьми менш віддані роботі або частіше братимуть лікарняні. Попри існуючі закони про захист прав жінок у сфері праці, «покарання за материнство» залишається актуальною проблемою і на сьогодні (Ishizuka, 2021). Наслідки «покарання за материнство» призводять до зниження доходів жінок та фінансової залежності від чоловіків або держави. Жінки, що відчують «покарання за материнство», можуть бути менш схильні до соціальної активності, участі у громадському житті та кар’єрного зростання. Мати-одиначка з дітьми, яка зазнає «покарання за материнство», має вищий ризик потрапити у бідність. Враховуючи вищезазначені дослідження, важливо розробляти комплексні заходи з боку держави для підтримки жінок у поєднанні роботи та материнства, а також для боротьби з дискримінацією на ринку праці.

В Україні ця проблема визнана на державному рівні. Відповідно Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р, статистичні дані свідчать, що середня заробітна плата жінок є нижчою за середню заробітну плату чоловіків у всіх без винятку країнах світу. Згідно з результатами дослідження, проведеного державною установою

«Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України», головними причинами такого явища в Україні є:

- високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці (горизонтальної та вертикальної): чоловіки переважають на керівних посадах, жінки - у галузях та видах діяльності з більш низькою доданою вартістю або на посадах з нижчим рівнем оплати праці;

- відмінності у рівні підготовки та досвіді роботи, на що негативно впливає нерівний поділ обов'язків жінок і чоловіків у догляді за дитиною та іншими членами сім'ї, а також відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якими переважно користуються жінки.

Важливу стримуючу роль у зменшенні нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків відіграють поширені у суспільстві стереотипи, найбільш яскравими наслідками яких є пряма дискримінація за ознакою статі, недооцінка жіночої праці (в тому числі хатньої праці та праці з догляду) та упереджене ставлення роботодавців до жіночої зайнятості.

Варто зазначити, що зазначена Національна стратегія визначає мету, цілі та завдання для якнайшвидшого досягнення Україною Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, а саме: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх та скорочення нерівності, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722. Проте робота із скорочення рівня гендерного розриву в оплаті праці суттєво ускладнилася внаслідок повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України, яка почалася у лютому 2022 року.

Незважаючи на всі труднощі, дослідження показують позитивний вплив самореалізації. Наприклад, дослідження М. Ткалич свідчать, що жінки, які реалізуються одночасно в професійній і сімейній сферах, мають вищий рівень задоволеності життям та меншу тривожність, ніж ті, хто повністю присвячують себе лише родині. Проте, вони стикаються з подвійним навантаженням, яке

породжує стан хронічної перевтоми. Цей феномен окреслюється в науковій літературі як «подвійна зміна»- поєднання повноцінної професійної зайнятості з веденням домашнього господарства та вихованням дітей. У своїх наукових доробках науковиця виділяє наступні варіанти поєднання професійних та сімейних ролей жінки: жінка, орієнтована на кар'єрне зростання та основну частину сил вкладає саме в розвиток у професії, власної справи; жінка, зосереджена на побудові родини, витрачає основну кількість свого енергетичного й фізичного потенціалу на забезпечення затишку та гармонії в родині; жінка, здатна поєднувати в собі ці два типи соціальних ролей та прагне бути як дружиною, так і хорошим спеціалістом (цит. за Цьомик, 2024).

Втім сучасні автори наголошують, що ситуація часто є ще більш складною: багато жінок-фахівців та менеджерів несуть не лише «подвійний», а й «потрійний тягар» – поєднання домашніх обов'язків, кар'єрної реалізації та постійного протистояння сексистському робочому середовищу. Такий «потрійний тягар» не лише посилює конфлікт між роботою та сім'єю, а й створює додатковий рівень психологічного тиску, що ускладнює професійну самореалізацію та знижує якість життя жінок (Ishizuka, 2021).

Проблематика шлюбно-сімейних відносин у контексті професійної самореалізації жінок є надзвичайно актуальною в сучасному світі. За О. Цільмак суспільні зміни, розвиток гендерної рівності та трансформація традиційних ролей чоловіка та жінки в шлюбі впливають на можливості та виклики, з якими стикаються жінки у своїй професійній діяльності. Для сучасних родин є характерним поєднання професійної та сімейної самореалізації (цит. за Баланюк & Гульбс, 2024). Також на сьогодні спостерігається тенденція заміни ролей: чоловік може вести домогосподарство, а дружина будувати кар'єру (Цьомик, 2021).

Проте гендерні зміни в суспільстві є неминучими, і такі непрості умови створюють ще більше труднощів для переходу жінки до ролі активного учасника. По-перше, ці труднощі пов'язані з тим, що жінка освоює нові ролі, до того їй не властиві, що вимагає від неї відмови від прийнятої ідентифікації себе

як фемінної. По-друге, набуття нових ролей відбувається в умовах постійного зовнішнього тиску, що заважає адаптації жінки до мінливих умов у суспільстві. Безперечно, сьогодні жінка має більше можливостей реалізувати себе не тільки виконанням властивих їй природних функцій, але й усвідомлюючи свою автентичність, завдяки повному розкриттю особистісного потенціалу, пошуку різних форм соціально-політичної та культурної ідентичності. Нові умови сучасного суспільства заганняють жінку в жорсткі рамки - вона має бути цінним співробітником, люблячою дружиною, гарною господинею, ідеальною матір'ю та мати досконалий зовнішній вигляд. Відповідно, щоб все встигнути, жінка інколи перетворюється на «універсального солдата», що призводить до перенапруги її організму. Так, дослідження науковців Y. Kuipers et. al. (2021) довели, що статус материнства по-різному впливає на психологічне благополуччя жінок протягом тривалого часу. Зазначені автори підкреслили, що психологічне самопочуття бездітних жінок залишається стабільним, натомість рівень психологічного благополуччя у матерів з часом може знижуватися.

Перевиснаження жінки призводить до зниження її життєвого резерву в реалізації себе як матері, так і професіонала. Попри те, що роль жінки в сучасному суспільстві зазнала значних змін, її особиста активність, що виражається в професійному самовизначенні, зміні місця в економічній та політичній сфері, трансформувала сім'ю і, як наслідок, роль жінки в ній. Зміщення соціальних ролей чоловіків і жінок призвели до розширення соціально-професійних ролей та економічної незалежності жінок, що в свою чергу, змінює характер взаємин між чоловіками і жінками в сім'ї. Жінки прагнуть реалізовувати свої здібності, знання, зробити кар'єру, займатися громадською діяльністю. Вони починають переоцінювати чоловіка як свого партнера, висувають йому свої вимоги, намагаються досягти рівноправ'я в сім'ї, що означає справедливий розподіл домашніх обов'язків та участь у догляді за дітьми, щоб мати змогу розвиватися та реалізуватися професійно. Дуже часто, за дослідженнями Н. Лавриненко, жінки беруть на себе обов'язки «голови» сім'ї, займають домінуючі позиції в таких гуманітарних галузях суспільства, як освіта,

культура, медицина, та здебільшого не є керівники (цит. за Мелашенко & Гридковець, 2021).

Андрогінність, як альтернативна модель, пропонує поєднання традиційно «чоловічих» та «жіночих» якостей в одній особистості. Люди з андрогінною ідентичністю здатні гнучко адаптуватися до різних ситуацій, використовуючи як маскулінні, так і фемінні риси. Це допомагає їм краще справлятися зі стресом та досягати успіху в різних сферах життя. Наприклад, жінка з андрогінною ідентичністю може бути як турботливою матір'ю, так і рішучою керівницею.

Війна в Україні лише посилила ці виклики. Як зазначає Вілкова (2023), з початком повномасштабного вторгнення відбулася активна трансформація гендерних ролей: жінки дедалі частіше стають не лише берегинями сім'ї, а й активними учасницями волонтерського руху, лідерками громадських ініціатив, представницями армії, саме у ролі військових, а не тилових сил. Здатність жінки брати на себе традиційно «чоловічі» обов'язки, такі як захист сім'ї або участь у бойових діях уже призводить до перегляду традиційних уявлень про гендерні ролі та сприяти гендерній рівності. Однак після завершення війни можливе повернення до традиційних ролей, що може створювати додаткові виклики для жінок, які прагнуть зберегти свою нову соціальну роль (Вілкова О.Ю., 2023).

Незважаючи на значний поступ у сфері прав жінок, соціальні очікування залишаються жорсткими: успіх жінки в кар'єрі часто визнається лише за умови її одночасної ефективності як матері та дружини. Чоловіки, які реалізуються в професійній сфері, таких «доведених компетенцій» зазвичай не потребують (Опанасенко & Дрозд, 2022). Це створює ситуацію подвійних стандартів, де жінка змушена балансувати між самореалізацією та відповідністю традиційним уявленням про «жіночність».

Насамкінець, варто підкреслити, що подолання гендерних стереотипів і створення сприятливих умов для поєднання жінками професійної та родинної сфер життя є ключовим чинником соціального розвитку. Гнучкість гендерної ідентичності, еволюція уявлень про соціальні ролі, а також державна політика гендерної рівності мають стати важелями підтримки гендерного балансу в усіх

вимірах життєдіяльності. Умови сучасного українського суспільства, що зазнає трансформацій, висувають нові вимоги до української жінки та способів балансування ролей. Це створює підґрунтя для розгляду рольового репертуару жінки як потенційного конфліктогенного чинника.

1.3. Рольовий репертуар жінок як потенційний конфліктоген

1.3.1. Поняття рольового репертуару

Питання рольового репертуару є надзвичайно важливим у наші часи, оскільки саме через призму рольового репертуару можна аналізувати здатність особистості до адаптації у сучасному динамічному середовищі, де людина одночасно виконує безліч соціальних ролей. Дослідження рольового репертуару особливо актуальне для розуміння механізмів інтеграції особистості у соціум, формування її ідентичності та подолання рольових конфліктів, що виникають через невідповідність між різними соціальними позиціями. У даному пункті тема розкривається через визначення поняття «рольовий репертуар» та його місце в рольових теоріях, а також розглядається крізь аналіз основних теоретичних підходів до розуміння рольового репертуару.

Науковий інтерес до цього поняття виявляли як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники. Зокрема, до вивчення рольового репертуару зверталися Г. Блумер, М. Кун, Р. Лінтон, Д. Мід, Я. Морено, Г. Лейтц, Е. Берн, Т. Шибутані, Дж. Келлі, І. Гоффман з українських науковців П. Горностай, З. Мірошник, О. Михайленко, Л. Вольнова, Ю. Маєр, О. Плетка та ін. У працях цих авторів рольовий репертуар розглядається в контексті рольової структури особистості, рольової поведінки, механізмів соціалізації, побудови ролеграм та формування рольової Я-концепції. Чіткого визначення дефініції «рольовий репертуар» немає, здебільшого науковцями представлено основні характеристики рольового репертуару особистості.

У XX столітті науковці відзначили, що сучасна людина одночасно виконує кілька ролей, що зумовило необхідність розгляду рольового репертуару як системи взаємопов'язаних ролей, які можуть вступати як у конфлікт, так і у взаємозбагачення. Багато теорій описують процес проживання та виконання індивідом ролей набутих у процесі соціалізації. Так Г. Блумер, представник символічного інтеракціонізму, наголошував, що особистість являє собою сукупність соціальних ролей, засвоєних у процесі соціалізації, основним завданням якої є їхнє формування та адаптація до вимог соціуму. Е. Берн, у своїй концепції транзакційного аналізу, розглядав рольовий репертуар через поняття «его-станів» («Батько», «Дорослий», «Дитина»), що проявляються у поведінці та специфічних станах свідомості, визначаючи моделі міжособистісної взаємодії (цит. за Плеткою, 2023).

Однією з найбільш цілісних концепцій є теорія засновника психодрами Я. Морено, який розглядав структуру особистості як набір ролей, які поступово формуються упродовж життя та реалізуються у взаємодії з іншими людьми. Саме соціальна комунікація є необхідною умовою для активізації й розвитку ролей. У межах його концепції особливу увагу привертають рольові дисфункції, серед яких ключове місце займає рольова недостатність або рольовий дефіцит, що може проявлятися у первинній формі, пов'язаній із затримкою рольового розвитку, та вторинній, що є атрофією ролі та означає втрату нею функціональних характеристик, зменшення сфер застосування та звуження можливостей реалізації. Атрофія ролей, як і інші форми рольового дефіциту, веде до збіднення особистісного рольового репертуару. Відтак, повнота та гармонійність рольового репертуару стають визначальними факторами особистісного розвитку та психологічного благополуччя людини (цит. за Маєр, 2023а).

Оскільки рольовий дефіцит є серйозною перешкодою для розвитку, постає питання діагностики та вивчення структури індивідуального рольового репертуару. Цей напрямок знайшов своє рішення в роботах Дж. Келлі в його теорії особистісних конструктів. Для нього рольовий конструкт дозволяє

розглядати репертуар ролей як спосіб пізнання та розуміння іншої людини через власну здатність виконувати різні ролі. Метод фіксованої ролі та репертуарний тест Дж. Келлі використовуються для вивчення індивідуального рольового репертуару у психологічній практиці, що дозволяє визначити гнучкість або ригідність рольової структури особистості. Дослідник акцентує, що для психологічно зрілої та здорової особистості характерна наявність усвідомленого широкого репертуару ролей (цит. за Плеткою, 2023).

Якщо вищезгадані теорії роблять акцент на структурі та функціях ролей, то І. Гоффман запропонував більш презентаційний підхід, порівнюючи соціальну взаємодію з театральною виставою. На його думку, людина має широкий «акторський» потенціал і може вибирати різні «маски» (ролі) залежно від аудиторії, цілей та контексту ситуації. У такій парадигмі рольовий репертуар є набором «сценаріїв», які людина розігрує в повсякденному житті (Маєр, 2023).

Однак успішна соціальна «вистава» неможлива без здатності «зчитувати» емоції та наміри інших «акторів». В контексті формування та реалізації рольового репертуару це питання розкриває дослідниця Л. Журавльова, яка підкреслює, що ефективна соціальна взаємодія неможлива без емпатії як механізму взаєморозуміння між її учасниками. Емпатія виступає інтегральним особистісним утворенням, що забезпечує здатність індивіда відображати внутрішній світ іншої людини, розуміти її емоційні стани та переживання. Саме завдяки розвитку емпатійних здібностей жінка може гнучко адаптувати власний рольовий репертуар у різних сферах життєдіяльності, досягаючи узгодженості у взаємодії з оточенням. Емпатія сприяє налагодженню суб'єкт-суб'єктної міжособистісної взаємодії, що дозволяє досягати взаєморозуміння та ефективно реалізовувати різноманітні ролі у професійній та сімейній сферах, запобігаючи конфліктам та рольовим суперечностям. (цит. за Плеткою, 2023).

Отже, емпатія є ключем до якісної інтеріоризації та виконання соціальних ролей. Саме поняття «ролі» як стабільної поведінкової моделі знаходить своє найдетальніше втілення в працях вітчизняного дослідника П. Горностая, який зазначає, що саме в рольових теоріях особистість вивчається крізь призму її

рольового репертуару. У підході П. Горностая рольова поведінка розглядається як особистісний феномен, що реалізується через рольову ідентичність та рольову Я-концепцію. Рольовий репертуар формується поступово впродовж життєвого шляху та охоплює різні класи ролей - сімейні, професійні, гендерні, громадянські, культурні й суто особистісні. У такому розумінні він відображає індивідуальний життєвий сценарій людини, внутрішню організацію її досвіду, звичні способи реагування та взаємодії з соціальним середовищем (цит. за Марчик, 2023). Ключовою є не стільки кількість набутих ролей, скільки їх розвиненість і гармонійність у цілісному репертуарі.

Роль, за П. Горностаєм, - це передусім поведінкова модель, що відповідає певній соціальній позиції. У цьому сенсі роль має виразну соціологічну характеристику: вона визначається соціальною структурою, в якій позиції задають суспільно обумовлені варіанти рольової поведінки та формують очікування до рольового репертуару учасників взаємодії. Саме тому індивідуальний репертуар життєвих ролей водночас і віддзеркалює, і «перекодовує» соціальні норми у систему особистісних стратегій.

За концепцією П. Горностая репертуар життєвих ролей комплексно характеризує індивідуальність і найсуттєвіші властивості особистості. Бідність або деформація цього репертуару (зокрема атрофія окремих ролей, їх недорозвиненість чи «випадання») призводить до феномену рольового дефіциту, що знижує адаптивність, ускладнює самореалізацію та підвищує вразливість до життєвих криз (цит. за Маєр, 2023а).

Скільки життєвих ролей у людини? По суті, кожен із нас має одну провідну - «роль себе». Для її окреслення П. Горностає вводить поняття інтегральної життєвої ролі: вона пов'язана з індивідуальним сценарієм життя і задає тип особистості, будучи унікальною репрезентацією її індивідуальності. Попри унікальність, існують типові форми інтегральних життєвих ролей, що відкриває можливість типологізації. Водночас життєва роль не обмежується одиничною структурою, окремі ролі схильні поєднуватися у відносно стійкі «зв'язки» та формувати репертуари. Ролі з різних сфер (професійної, сімейної, гендерної

тощо) вносять свій внесок в інтегральну роль і, у свою чергу, несуть на собі її відбиток. Від багатства цього репертуару залежить розвиток рольової компетентності (цит. за Маєр, 2023а).

На рівні особистісної типології П. Горностай пропонує диференціювати людей за поєднанням трьох параметрів: локус рольового конфлікту, рівень рольової компетентності, структура й гармонійність репертуару. Особи з екстернальним типом рольової поведінки частіше переживають внутрішні рольові конфлікти; вони більш орієнтовані на соціальні норми, відзначаються нормативністю, інколи конформністю, нерідко - гіперсоціалізованістю. Натомість для інтернального типу характерні конфлікти «назовні»: тяжіння до спонтанної дії, відстоювання власних інтересів, менша залежність від зовнішніх норм, вироблення власних критеріїв поведінки та нонконформізм. Ступінь розвиненості рольової компетентності визначає, наскільки конструктивно людина здатна розв'язувати проблеми, що виникають під час зміни або поєднання ролей; а характер репертуару (гармонійний чи дисгармонійний) детермінує своєрідність життєвих цінностей і траєкторій рольового розвитку. Здатність справлятися з життєвими кризами прямо залежить від рівня рольової компетентності. Висока рольова гнучкість полегшує й гармонізує зміну життєвих ролей, знижуючи психологічні негативні наслідки; рольова варіативність дає змогу компенсувати слабко розвинені ролі іншими, наявними у багатому репертуарі (цит. за Маєр, 2023а). Звідси випливає, що не лише наявність певних ролей, а й уміння ними оперувати стає ресурсом виживання і розвитку.

Рольовий репертуар особистості дослідники М.Ткалич та А.Касьян запропонували поділити на такі групи, які характеризують мезо- та мікрорівні реалізації ролей та пов'язані з відповідним типом соціальної ідентичності, реалізується на інтраіндивідуальному та міжіндивідуальному рівнях взаємодії:

- професійні ролі, пов'язані із сферою професійної діяльності, професійною ідентичністю особистості, її професійним статусом;

- гендерні ролі, які ми поділяємо на сімейні та сексуальні (сімейні ролі, які, у свою чергу, діляться на подружні й батьківські та визначають норми та вимоги до стосунків, поведінки подружжя, батьків і дітей; сексуальні ролі, які диференціюють сексуальну поведінку чоловіків і жінок та визначають відносини між ними в сексуальній сфері, їх сексуальну ідентичність, сексуальні сценарії та їх реалізацію у рольовій поведінці);

- окремі особистісні ролі, які проявляються в різних формах особистих стосунків із друзями, колегами, знайомими (цит. за Маєр, 2023а)

До характеристик рольового репертуару належать:

- рольова насиченість – ступінь задоволеності індивіда власним набором ролей;

- рольова цінність – індивідуальна оцінка значущості конкретних ролей у житті особистості;

- рольовий голод – прагнення реалізувати ролі, які відсутні або недостатньо представлені в житті та рольовому репертуарі;

- рольова колізія – внутрішній конфлікт, що виникає між окремими ролями особистості, оскільки їхня реалізація вимагає несумісних або взаємовиключних дій і рішень (Маєр, 2023а).

Окремо П. Горностай окреслює типологію життєвих ролей, зокрема: характерні (стильові) - зумовлені індивідуальними соціально-психологічними властивостями й звичним стилем взаємодії; сценарні - сформовані під впливом життєвого сценарію та «обслуговують» його реалізацію; смислові - пов'язані з життєвими сенсами та базовими цінностями суб'єкта; архетипічні - ролі як уособлення глибинних підвалин особистості, пов'язаних із колективним несвідомим. Інтегральна життєва роль постає на перетині цих сегментів, акумулюючи риси кожного з них і забезпечуючи внутрішню цілісність рольової системи (цит. за Маєр, 2023а).

П. Горностай акцентує, що рольова система не є сталою впродовж життя: вона змінюється за етапами онтогенезу. Кожному віковому періоду відповідають свої життєві ролі, пов'язані з позицією суб'єкта у провідній діяльності та з

базовими потребами конкретного етапу. Ці ролі виступають віковими новоутвореннями: посідаючи центральне місце на певній стадії, вони з часом поступаються іншим ролям, більш релевантним новим завданням розвитку (цит. за Маєр, 2023а). Така динаміка забезпечує послідовність становлення та перегрупування індивідуального рольового репертуару.

Отже, «міцність» рольової системи визначається не відсутністю втрат, а здатністю до компенсації. Людина з багатим рольовим репертуаром зазвичай опановує багато соціальних функцій, тому втрата окремих із них не призводить до особистісної катастрофи і сенс життя може бути переорієнтований на інші цінності, а наявні ролі - перебудовані. Натомість обмежений репертуар (наприклад, коли все життя віддано лише професії без сімейної реалізації, або навпаки - коли самореалізацію звужено до виховання дітей, відмовившись від кар'єри) підвищує ризик глибокої кризи в разі втрати можливості виконувати цю «монодомінантну» роль. Це дозволяє зробити висновок, що гармонійний, різноманітний і керований репертуар життєвих ролей є не лише показником зрілості, а й механізмом психологічної стійкості.

Згідно з позицією 3. Мірошник рольовий репертуар особистості - це не просто сукупність ролей, які виконує людина, це активний процес реалізації моделей поведінки, що стали особистісним досягненням людини. Дослідниця зауважує, що чим багатший діапазон соціальних ролей, чим більша задоволеність особистості тими ролями, які вона виконує в процесі взаємодії (в групі, в колективі, в бригаді та ін.), тим вищою є її активність у спілкуванні та співпраці з іншими людьми. За її концепцією роль виконує функцію інтеграції особистого і соціального, індивідуального і групового. Кожна соціальна група формує власну систему ролей, через які індивід реалізує себе та свою соціальну позицію. Таким чином, рольовий репертуар виступає універсальним інструментом адаптації, що забезпечує гнучке реагування на зміни в середовищі. (цит. за Марчик, 2023)

Розглянуті теоретичні позиції набувають особливої актуальності в контексті нашого дослідження, адже рольовий репертуар є динамічною

множинною системою, яка відображає як зовнішні соціальні умови, так і внутрішній світ людини. Він не є сталим і може змінюватися залежно від досвіду, етапу життєвого циклу, особистісного розвитку чи кризових ситуацій. Аналіз рольового репертуару дозволяє глибше зрозуміти структуру особистості, її адаптаційні можливості та ресурси самореалізації.

Динаміка формування здатності до рольової варіативності пояснюється тим, що розширення рольового репертуару зумовлюється вмотивованістю індивіда до оволодіння новими знаннями та вміннями, прагненням набувати новий досвід та готовністю до експериментування у межах власного рольового репертуару. Інакше кажучи, за умови активного розвитку рольової компетентності особистість отримує можливість реалізувати власний потенціал та створювати умови для ефективної самореалізації (Тітаренко, 2023).

Для жінок, зокрема, рольовий репертуар часто включає в себе поєднання професійних та сімейних ролей, що є центральним предметом нашого дослідження. Це може створювати додаткове навантаження та викликати рольові конфлікти, коли вимоги роботи та сім'ї стають важкосумісними. Наприклад, роль матері вимагає значної уваги до дітей та домашніх обов'язків, тоді як професійна роль може вимагати повної відданості роботі та кар'єрному зростанню. Внаслідок жінка може відчувати внутрішній конфлікт між бажанням бути успішною в кар'єрі та необхідністю присвячувати достатньо часу сім'ї. Такі конфлікти можуть призводити до стресу, емоційного виснаження та зниження якості життя.

На сучасному етапі розвитку суспільства помітно відчуваються динамічні зміни у ставленні оточуючих до жінок та їх ролі в суспільстві. Змінюються ролі жінки в суспільстві та її власна рольова позиція. Сьогодні жінка виступає не лише берегинею домашнього вогнища, дружиною та матір'ю. Сучасна жінка готова поєднувати в собі ролі господарки та бізнесвумен, матері та захисниці своєї країни, дружини та волонтерки. Жінки готові не лише приймати на себе нові ролі, а й реалізувати ці ролі у власному житті. Рольовий репертуар сучасної жінки помітно збагатився, що призводить до змін у відношеннях між ролями

жінки, взаємовідносинах з іншими та особливостями реалізації власної рольової поведінки (Мірошник & Маєр, 2023).

Вивчення рольового репертуару дозволяє краще зрозуміти механізми адаптації до соціальних вимог та особливості психологічного благополуччя для жінок, які поєднують роботу та сімейні обов'язки. Аналіз рольового репертуару може стати основою для розробки стратегій подолання рольових конфліктів та покращення якості життя. Широкий рольовий репертуар, який включає в себе різноманітні ролі (соціальні, сімейні, особистісні), дає можливість особистості варіювати цими ролями, і на їх основі напрацьовувати власний неповторний стиль поведінки. (Титаренко, 2023)

Отже, рольовий репертуар можна визначити як динамічну систему ролей, які жінка виконує у різних життєвих сферах. Його багатоманітність одночасно забезпечує можливості самореалізації та створює ризик зіткнення між вимогами різних соціальних ролей. Це безпосередньо пов'язане з виникненням рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність та сімейні обов'язки.

1.3.2. Рольові конфлікти у жінок, що поєднують роботу та сімейні обов'язки

Питання рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, є надзвичайно важливим у наші часи, особливо в умовах сучасних соціальних трансформацій, війни та змін у гендерних ролях. Ця проблема безпосередньо впливає на психологічне благополуччя жінок, їхню кар'єрну реалізацію та якість сімейного життя, що обумовлює необхідність комплексного вивчення механізмів виникнення та стратегій подолання таких конфліктів. У даному пункті тема розглядається через визначення природи особливостей рольових конфліктів у жінок, аналіз теоретичних підходів до розуміння взаємодії між професійною та сімейною сферами, класифікація типів рольових конфліктів, їх проявів, аналіз чинників,

що спричиняють рольові конфлікти, наслідки рольових конфліктів на психологічному, фізичному, професійному та сімейному рівнях.

Теоретичну основу дослідження склали праці провідних зарубіжних науковців K. Greenhaus, J. Byron, C. Kirchmeyer, R. Roy, J. Edwards, N. Rothbard, H. Inegbedion, P. Ishizuka, D. Aghimien, S. Belwal, R. Belwal, X. Bian та ін., а також сучасних українських дослідників Ю. Мелашенко, Л. Гридковець, О. Москаленко, О. Куценко, К. Гапішко, І. Кучманич та ін., які внесли значний внесок у розробку концепцій рольових конфліктів та стратегій їх подолання у контексті сучасних соціальних викликів.

У сучасній науці виокремлюють два ключові підходи до осмислення взаємозв'язку роботи та сім'ї. Атрибутивні моделі розглядають «баланс роботи та життя» як характеристику окремих атрибутів життя – наприклад, задоволеність, відчуття контролю чи кількість часу, витраченого на роботу і сім'ю. Реляційні моделі, своєю чергою, акцентують на характері взаємозв'язків між сферами, включаючи сегментацію, інтеграцію, компенсацію, перенесення чи гармонізацію (Москаленко & Куценко, 2023). Поєднання цих підходів дає змогу повніше описати природу рольових конфліктів у жінок, які прагнуть поєднати професійну діяльність і сімейні обов'язки.

Сім'я як соціальна система характеризується структурою, що включає конкретних членів та мережу взаємозв'язків між ними. Кожен із членів сім'ї виконує визначені ролі, які формуються під впливом соціальних очікувань і регламентуються суспільними нормами. Роль у сім'ї розглядається як нормативно санкціонована модель поведінки, що відповідає певному статусу в системі взаємин (Гапішко & Кучманич, 2023). Вона охоплює цінності, установки, бажання і цілі, переконання, дії та емоції, які пов'язані з позицією, що займає особа. У структурі сімейних відносин виділяють дві групи ролей:

- традиційні (конвенційні) - стандартизовані та визначені соціокультурними нормами, регульовані мораллю, релігією або законом (наприклад, ролі матері, батька, дружини); вони не враховують індивідуальні особливості виконавця та мають знеособлений характер;

- міжособистісні (сімейні) - індивідуалізовані, формуються під впливом досвіду конкретної сім'ї, є гнучкішими та більш орієнтованими на унікальні потреби (Штайнер, цит. за Гапішко & Кучманич, 2023).

Рольова структура сім'ї забезпечує її стабільне функціонування, проте у випадках, коли очікування та реальна поведінка не збігаються, виникають рольові конфлікти. Найбільш гостро вони проявляються у жінок, які прагнуть поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Нездатність гармонійно поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками часто призводить до емоційних і психологічних труднощів, що негативно позначаються як на соціально-економічному становищі жінки, так і на її професійній продуктивності та відданості, обумовлюючи виникнення стресу та потребу у подоланні. У цьому контексті актуалізується фундаментальне питання: «Ми працюємо, щоб жити, чи живемо, щоб працювати?» Відповідь на нього визначає здатність до раціонального поєднання життя в сім'ї та професійної діяльності, формуючи основу концепції балансу між роботою та особистим життям. Як свідчать емпіричні дослідження, ключовими сферами життєдіяльності людини є робота та сім'я, і досвід, отриманий у цих середовищах, безпосередньо впливає на емоційну стабільність, психологічне благополуччя та відчуття щастя (Greenhaus et al., Wambui et al., цит. за Inegbedion, 2024). Саме тому лише емоційно стабільна особистість здатна досягати професійних вершин, та успішно реалізовувати себе у сфері сімейних взаємин, а досягнення цієї стабільності є запорукою ефективного подолання конфліктів.

Баланс між роботою та сім'єю розглядається як цілеспрямований процес гармонізації професійних та особистісних обов'язків, у межах якого людина досягає відчуття комфорту та контролю над двома життєвими сферами. Він потребує постійних зусиль, спрямованих на узгодження часу з особистим простором, що забезпечує оптимальне функціонування як у професійній, так і в сімейній сфері. Дослідники наголошують, що збалансованість цих аспектів сприяє не лише психологічному благополуччю, а й зростанню продуктивності та

здатності ухвалювати виважені рішення (Abdullah et al., 2022). Byron зауважує, що слід враховувати напрям конфлікту «робота – сім'я» та «сім'я – робота» окремо, оскільки вони мають різні передумови та наслідки (Byron, цит. за Inegbedion, 2024). Це дозволяє глибше зрозуміти особливості та динаміку кожного типу конфлікту, що є важливим для розробки диференційованих стратегій їх подолання. Таким чином, важливою характеристикою балансу роботи та життя є взаємозалежність: приділення надмірної концентрації на роботі призводить до занедбання сімейної сфери, і навпаки. Отже, підтримання балансу є необхідною умовою психоемоційної стабільності та професійної ефективності, а його порушення – основним джерелом рольового конфлікту, що вимагає втручання.

У науковій літературі набули поширення синтетичні концепції, які намагаються інтегрувати різні аспекти балансу роботи та життя. Зокрема, модель J. Greenhaus та колег пропонує розглядати баланс через три ключові виміри: часовий баланс (співвідношення часу, витраченого на роботу та сім'ю), баланс психологічного залучення (ступінь емоційної включеності в обидві сфери) та баланс задоволення (рівень задоволеності, отриманий від реалізації ролей). Такий підхід дозволяє більш детально аналізувати механізми виникнення рольових конфліктів та визначати точки прикладання стратегій їх подолання (Greenhaus et al., цит. за Москаленко & Куценко, 2023).

Зі свого боку концепція психології життя акцентує на багатогранності ролей, які виконує людина у суспільстві. Вона передбачає реалізацію потенціалу самореалізації в різних життєвих вимірах, що потребує відповідних ресурсів – часу, енергії та відданості, які розподіляються між усіма сферами (Kirchmeyer, цит. за Inegbedion, 2024). Робота, хоча й виступає важливим аспектом життєдіяльності, але не є життям в цілому. Емоційна стабільність і психологічна рівновага значною мірою забезпечуються сімейними взаєминами та іншими видами активності. У цьому контексті психологія життя та баланс роботи і життя співвідносяться між собою, однак перша концепція є ширшою, адже включає всі ролі особистості, а не лише професійну та сімейну (Khateeb, 2021). Сучасні

соціальні виклики, зокрема війна, мобілізація та зміни у структурі сімейних ролей, значно ускладнюють реалізацію психології життя, актуалізуючи потребу у формуванні політики і програм, спрямованих на зниження інтенсивності конфлікту між роботою та сім'єю. Широкий погляд концепції психології життя на рольовий репертуар особистості дозволяє зрозуміти, що стратегії подолання конфліктів можуть полягати не лише у балансуванні роботи та сім'ї, але й у залученні додаткових ресурсів з інших сфер життя (творчість, соціальна активність, духовність).

Додатковим пояснювальним підходом виступає теорія «переливання», яка описує взаємовплив професійного та особистого досвіду. Досвід, набутий у межах роботи, переноситься у сферу сім'ї, і навпаки, формуючи єдиний інтегративний простір (Parker & Scott, цит. за Inegbedion, 2024). Це «переливання» може бути позитивним, коли успіхи на роботі підсилюють сімейне благополуччя (Vijayakumar & Janakiram, цит. за Inegbedion, 2024), або негативним, коли професійні проблеми стають джерелом сімейних напружень, а труднощі в родині шкідливо впливають на ефективність роботи (Khateeb, 2021). Дослідники виокремлюють вертикальне переливання, коли одна життєва сфера впливає на сусідню, та горизонтальне, яке відображає ієрархічну організацію сфер - роботи, сім'ї, дозвілля, духовності. Задоволення чи незадоволення у допоміжній сфері перетікає у вищу сферу. При цьому життя як інтегральна категорія завжди є «кінцевим отримувачем» впливів з інших сфер (Lee et al., цит. за Inegbedion, 2024). Ця теорія має важливе значення для розуміння механізмів подолання конфліктів, оскільки вказує на можливість створення позитивного переливання як способу компенсації негативного впливу однієї з сфер.

Попередня теорія є протилежністю теорії сегментації, яка зазначає, що робота та сім'я є окремими сутностями, сегментованими та не залежать одне від одного. Спочатку сегментація розглядалася як логічне розділення роботи та сім'ї через їхню відмінність у часі, просторі та цілях. Проте сучасні дослідження показали, що ці сфери є взаємопов'язаними. (Edwards & Rothband, цит. Aghimien et al., 2024)

Ще одним важливим теоретичним підґрунтям є концепція рольового конфлікту, що пояснює взаємодію між професійною та сімейною сферами як антагоністичну. Реалізація однієї ролі неминуче вимагає жертв у межах іншої, адже робота і сім'я підпорядковуються різним нормам та вимогам, часто несумісним між собою. У цьому контексті рольовий конфлікт визначається як «форма міжрольового конфлікту, у межах якого вимоги професійної та сімейної сфер є взаємно негармонійними» (Greenhaus & Beutell, цит. за Inegbedion, 2024). Теорія ролей, яка лежить в основі цього підходу, виходить із принципу дефіциту ресурсів - часу, енергії та уваги, які мають обмежений характер і розподіляються між різними соціальними ролями (Powell & Greenhaus, цит. за Inegbedion, 2024). У межах цієї концепції виокремлюють три основні категорії рольових конфліктів: часові, стресові та поведінкові. Часові конфлікти виникають у ситуаціях, коли обмеженість часу не дозволяє поєднати всі вимоги професійної та сімейної ролей. Конфлікти, пов'язані зі стресом, обумовлені психологічними вимогами роботи, нерегулярним графіком, високою інтенсивністю завдань та емоційним виснаженням, що ускладнюють виконання сімейних функцій. Поведінкові конфлікти зумовлені несумісністю моделей поведінки: вимоги професійної діяльності нерідко не узгоджуються з очікуваннями, що пред'являються до жінки у сім'ї. Спроба переходу між цими моделями часто стає джерелом додаткової напруги (Roy, цит. за Inegbedion, 2024). Ця класифікація є ключовою для подальшого аналізу, оскільки різні типи конфліктів можуть вимагати різних стратегій подолання.

Інші теорії, такі як теорія компенсації, що полягає у спробі зменшити незадоволення в одній сфері через досягнення задоволення в іншій (Lambert; Mathew & Natarajan; Roy, цит. за Inegbedion, 2024), теорія збагачення (Powell & Greenhaus, цит. за Inegbedion, 2024), інструментальна теорія (Evans & Bartolome; Guest, цит. за Inegbedion, 2024), усі вони показали, що існує зв'язок між роботою та сімейним життям людей, і створення балансу між цими двома сферами є надзвичайно важливим.

Отже, взаємозв’язок між роботою та сім’єю (або особистим життям) можна пояснити через кілька механізмів, що входять до шести категорій: перенесення, компенсація, сегментація, виснаження ресурсів, конгруенція та конфлікт «робота - сім’я». (Edwards & Rothbard, цит. Aghimien et al., 2024)

Особливої актуальності вивчення рольових конфліктів набуває в умовах війни та соціальної нестабільності. У цей період посилюється нерівномірний розподіл обов’язків у сім’ї, оскільки через мобілізацію чоловіків більша частина відповідальності лягає на жінок. Зростають вимоги до виконання ролей матері, дружини та працівниці, що створює умови для посилення як інtrarольових, так і інтерrольових конфліктів. Щоб більш повно описати різновиди рольових конфліктів, доцільно звернутися до їх типологізації з урахуванням актуального соціального контексту. Нами зведено приклади основних форм рольових конфліктів у жінок у табл. 1.2, що є необхідною передумовою для подальшого дослідження стратегій їх подолання.

Таблиця 1.2

Типи рольових конфліктів у жінок, що поєднують роботу та сімейні обов’язки

Тип рольового конфлікту	Короткий опис	Приклад/Прояв	Актуальність у період війни
Інtrarольовий конфлікт	Конфлікт усередині однієї ролі (наприклад, материнської).	Жінка прагне бути ідеальною матір’ю, але не встигає реалізувати всі аспекти цієї ролі.	Зростання вимог до жінки в умовах обмежених ресурсів.
Інтерrольовий конфлікт	Конфлікт між кількома ролями (працівниці, матері, дружини).	Вибір між роботою і родинними обов’язками супроводжується почуттям провини.	Відсутність чоловіка через мобілізацію посилює навантаження.
Розмиття меж	Стерті межі між домом і роботою.	Домашні справи накладаються на робочі дзвінки та онлайн-зустрічі.	Віддалена робота, навчання дітей вдома - джерело додаткового стресу.
Феномен «супержінки»	Очікування соціуму, що жінка повинна бути	Жінка виконує багато ролей одночасно, що веде до вигорання.	Війна підсилила очікування самопожертви від жінки.

	ідеальною у всьому.		
Компенсаторна модель	Компенсація невдачі в одній сфері за рахунок іншої.	Погане родинне життя компенсується кар'єрою або навпаки.	Може призводити до психологічного виснаження.

Таким чином, типологія рольових конфліктів дозволяє виокремити різні сценарії напруження, що посилюються у кризових умовах, і слугує підґрунтям для вибору цільових стратегій подолання.

Конкретні чинники рольових конфліктів у жінок пов'язані з декількома ключовими групами:

1. Гендерні стереотипи, соціальні очікування, традиційні уявлення про жіноче щастя. Від жінки очікується виконання ролей «виховательки» та «господині», тоді як кар'єрні амбіції часто сприймаються як другорядні (Денисенко & Власова 2021, Мелашенко, 2021). Жінки зазнають більшого тиску через необхідність доводити компетентність і в сім'ї, і на роботі (Dang & Nguyen, 2021).

2. Нерівномірний розподіл обов'язків у сім'ї. Попри формальну рівність, саме жінки виконують до 70–80% домашньої праці та догляду за дітьми (Belwal & Belwal, 2023), що призводить до фізичного та емоційного виснаження (Bian, Liu, & Sukor, 2024). Чоловіки здебільшого стикаються з конфліктом «сім'я→робота», тоді як жінки - з двонаправленим конфліктом (Schulz & Reimann, 2022). В українському контексті війни цей розрив ще більше посилюється, оскільки на жінок покладається більша частина догляду та домашніх завдань через відсутність або мобілізацію чоловіків.

3. Вік дітей. Найвищий рівень конфлікту спостерігається в сім'ях із дітьми до 5 років (Belwal & Belwal, 2023). Останні зарубіжні дослідження (Martucci, 2021; Meyer et al., 2021; Pérez-Nebra et al., 2022 та інші) виявили, що ця ситуація є складнішою саме для матерів (особливо матерів із маленькими дітьми). У підлітковому віці з'являються нові виклики, що знову підвищують рівень напруги (Schieman et al., 2021), пандемія COVID-19 посилила труднощі

(Chun-Hoon, 2021, Грабова, 2021). В Україні агресивна війна росії також суттєво загострила цю проблему.

4. Професійні бар'єри. Жінки стикаються з «скляною стелею», нерівною оплатою праці та дилемою між материнством і кар'єрою (Ishizuka, 2021). Часто виникає синдром провини за «недостатню увагу дітям», що змушує відмовлятися від просування (Мелащенко & Гридковець, 2021).

Наслідки рольових конфліктів проявляються на різних рівнях:

- психологічному та фізичному (тривожність, депресія, почуття невпевненості, фізичне та емоційне виснаження) (Bian et al., 2024; Cavagnis, Russo, Danioni, & Barni, 2023; Lin, Chen, & Wang, 2022);
- професійному (зниження продуктивності, відмова від кар'єрних можливостей) (Purang et al., 2024);
- сімейному (зниження задоволеності шлюбом, конфлікти у стосунках) (Василенко, 2021).

Окрему увагу дослідники приділяють зв'язку рольових конфліктів із професійним вигоранням. Зокрема, підкреслюється, що робочо-сімейний конфлікт значно підвищує ризик емоційного виснаження, тоді як сімейно-робочий конфлікт більшою мірою знижує рівень життєвої задоволеності та кар'єрної реалізації (Inegbedion, 2024). Такий поділ дозволяє глибше розуміти специфіку наслідків і формувати адресні стратегії подолання.

Окрім аналізу наслідків, сучасні дослідження акцентують на вивченні захисних факторів, які можуть виступати буферами, пом'якшуючи негативний вплив рольового конфлікту на благополуччя жінки. Ці фактори умовно поділяють на дві великі категорії: індивідуальні та реляційні. До індивідуальних належать такі особистісні ресурси, як стійкість, висока самооцінка, внутрішній локус контролю та сімейна орієнтація як особистісна риса. Реляційні фактори включають соціальну підтримку (емоційну та інструментальну) з боку сім'ї та колег, справедливий розподіл домашніх обов'язків, а також задоволеність якістю сімейних відносин (Cavagnis, Russo, Danioni, & Barni 2023). Вивчення цих факторів має ключове значення для розробки цільових інтервенцій.

Важливо враховувати не лише конфліктні, але й потенційно збагачувальні взаємодії між роботою і сім'єю. Дослідження показують, що професійні успіхи можуть підсилювати сімейне благополуччя, а підтримка в сім'ї – сприяти зростанню продуктивності та задоволеності роботою (Powell & Greenhaus, цит. за Москаленко & Куценко, 2023). Разом із тим, на рівні суспільної політики в Європейському Союзі значна увага приділяється створенню умов для гармонізації цих сфер: зокрема, Директива ЄС щодо Work-Life Balance (2019) та Європейський стовп соціальних прав (2017) визначають право працівників на гнучкі форми зайнятості та рівний розподіл сімейних обов'язків (Москаленко & Куценко, 2023). Такі ініціативи можуть бути орієнтиром і для українського контексту, де війна та соціальні виклики різко загострили проблеми рольових конфліктів.

Таким чином, рольові конфлікти у жінок, які поєднують професійну діяльність і сімейні обов'язки, є багатовимірним феноменом. Вони інтегрують у собі як соціокультурні чинники та гендерні стереотипи, так і обмеженість індивідуальних ресурсів, що призводить до напруження у балансі між ключовими сферами життя. Подальший аналіз буде присвячено стратегіям і психологічним механізмам, які допомагають жінкам відновлювати баланс між ролями.

1.3.3. Психологічні стратегії подолання рольового конфлікту у жінок

Питання психологічних стратегій подолання рольових конфліктів є надзвичайно важливим у наші часи, особливо для жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Актуальність цієї проблеми посилюється в умовах сучасних соціальних викликів, війни та трансформації гендерних ролей, що обумовлює необхідність комплексного вивчення ефективних механізмів адаптації та збереження психічного здоров'я. В нашому дослідженні тема розглядається через наступні питання: визначення поняття

«стратегії подолання» у контексті рольових конфліктів; аналіз теоретичних підходів до класифікації психологічних стратегій подолання; огляд основних типів стратегій подолання рольових конфліктів, таких як внутрішньоособистісні стратегії, поведінкові та організаційні стратегії, а також стратегії, спрямовані на зміну середовища; дослідження ефективності різних стратегій залежно від типу рольового конфлікту; аналіз особливостей застосування стратегій подолання в українському соціокультурному контексті.

Теоретичну основу дослідження склали праці класиків психології стресу Р. Лазаруса і С. Фолкман, концепція рольової компетентності П. Горностая, сучасні зарубіжні дослідження Н. Pensar, R. Rousi, Ž. Stankevičiūtė, S. Kunskaia, M. Shirmohammadi, W. Au, M. Beigi, а також дослідження українських науковців Ю. Маєр, З. Мірошник, Л. Орбан-Лембрик, І. Сингаївської та І. Страмоусової, які внесли значний внесок у розробку та класифікацію стратегій подолання рольових конфліктів.

За визначенням Р. Лазаруса і С. Фолкман, стратегії подолання - це постійно змінювані когнітивні та поведінкові свідомі зусилля людини, спрямовані на управління специфічними внутрішніми та зовнішніми вимогами, які оцінюються як такі, що перевищують особистісні ресурси. (цит. за Голярдик, 2024). Це визначення є фундаментальним для розуміння механізмів подолання рольових конфліктів у жінок.

Аналіз наукових джерел дозволяє виокремити комплекс психологічних стратегій, які можна розглядати крізь призму рольової компетентності, що є ключовим ресурсом для їх ефективного застосування. Запропонована П. Горностаєм структура рольової компетентності, що включає варіативність, гнучкість, глибину, рольове переживання та рольову децентрацію (цит. за Титаренко, 2023), є теоретичною основою для розуміння механізмів подолання конфліктів.

Ефективність стратегій також безпосередньо залежить від типу конфлікту, який переживає жінка. Так, згідно з класифікацією П. Горностая, для подолання:

- Конфлікту через неможливість задовольнити очікування різних осіб (тип 3) найбільш ефективними будуть стратегії рольової рефлексії, переговорів та встановлення меж.

- Несумісності ролей або ускладнення виконання однієї ролі через іншу (тип 5) вимагають тайм-менеджменту, пріоритизації та делегування.

- Несумісності різних вимог до виконання однієї ролі (рольової неоднозначності) (тип 6) – когнітивного переструктурування та пошуку соціальної підтримки для з'ясування очікувань, а також стратегія «редефініції», яка полягає в свідомому коригуванні стандартів самооцінки та відмові від перфекціонізму у виконанні ролей. Окремою ефективною стратегією є «достатньо добра», коли жінка усвідомлено дозволяє собі бути не ідеальною, а достатньо хорошою в кожній із ролей, тим самим знімаючи з себе непосильний тиск (Cavagnis, Russo, Danioni, & Barni, 2023).

- Невідповідності ролі власній Я-концепції (тип 4) – найглибша внутрішня робота з рольової рефлексії та переоцінки.

Усі ці стратегії, з огляду на їхню спрямованість та зміст, можна умовно об'єднати у три широкі категорії: внутрішньоособистісні, поведінкові та спрямовані на зміну середовища.

1. Внутрішньоособистісні (когнітивно-емоційні) стратегії, спрямовані на зміну власного сприйняття, оцінки ситуації та управління внутрішніми ресурсами. Вони безпосередньо пов'язані з розвиненою рольовою рефлексією та здатністю до рольової децентрації:

- Рольова рефлексія та переоцінка. Ця стратегія ґрунтується на усвідомленні та аналізі власного рольового репертуару. Як зазначає Ю. Маєр, рольова позиція включає не лише набір ролей, але й їхню цінність, ступінь реалізації та наявність колізій (Маєр, 2023а). Жінка може свідомо, через призму власних цінностей, обирати пріоритетні ролі та переглядати вимоги до менш значимих, знімаючи тиск ідеального виконання. Це, на наш погляд, відповідає ідеї Т. Шибутані про глибинне «прийняття» ролі, коли вона стає частиною ідентичності, а не лише формальним виконанням.

- Когнітивне переструктурування. Зміна інтерпретації конфлікту з загрозової на виклик та відкриття нових смислів шляхом прийняття такого виклику (Сингаївська & Страмоусова, 2024). Наприклад, розгляд поєднання роботи та родини не як джерела стресу, а як можливості для самореалізації в різних сферах, розширення соціальних зв'язків та підвищення фінансової незалежності. Це вимагає гнучкості – однієї з ключових складових рольової компетентності за П. Горностаєм.

- Емоційна саморегуляція. Використання технік для управління стресовими станами (техніки дихання, релаксації, медитації, майндфулнес, ведення щоденника емоцій), що дозволяє виражати їх без оцінки чи уникання. Ця стратегія спрямована на збереження психічного здоров'я та запобігання емоційному вигоранню, що є критично важливим при тривалому рольовому стресі. Н. Лавриненко вводить поняття «подвійної суб'єктності» жінки (цит. за Мелашенко & Гридковець, 2021), яка виступає і як лідер професійної спільноти, і як ключова постать у родині, що на наш погляд потребує гнучких стратегій саморегуляції.

- Позитивне мислення та фокус на ресурсах (Pensar & Rousi, 2023). Свідоме зосередження на позитивних аспектах подвійного навантаження (наприклад, задоволення від кар'єрних успіхів і радості від материнства) та на власних сильних сторонах (організованість, стійкість, комунікабельність).

В українських дослідженнях також акцентується увага на тому, що вибір жінкою тієї чи іншої стратегії подолання конфлікту значною мірою визначається соціально-культурним контекстом. Так, Л. Орбан-Лембрик підкреслює, що жінки у процесі балансування ролей частіше використовують соціально підтримуючі стратегії та прагнуть гармонізації міжособистісних стосунків, тоді як чоловіки більше орієнтовані на раціонально-ділові рішення (цит. за Маєр, 2023с). З. Мірошник наголошує на ролі «психологічної компетентності» у сфері рольових відносин, яка передбачає здатність до усвідомленого вибору між різними життєвими ролями та застосування конструктивних копінг-стратегій (цит. за Тітаренко, 2023).

2. Поведінкові та організаційні стратегії, які є практичним втіленням варіативності (широкий репертуар поведінкових моделей) та глибини (розвиненість структури ролей) рольової компетентності:

- Рольова інтеграція та сегментація (Pensar & Rousi, 2023) тісно пов'язані з теорією кордонів, яка описує два протилежні стилі – сегментацію (чітке розмежування роботи й сім'ї у часі та просторі) та інтеграцію (їхнє тісне переплетення). Емпіричні дані показують, що ефективність кожного з підходів залежить від особистісних характеристик та соціального контексту: для одних жінок інтеграція є джерелом ресурсів, для інших – фактором додаткового стресу. Тому усвідомлений вибір і зміна стилю управління кордонами розглядаються як важлива складова рольової компетентності (Москаленко & Куценко, 2023).

- Пріоритизація та делегування (Pensar & Rousi, 2023). Здібність визначати найважливіші завдання і делегувати частину обов'язків. Це вимагає рольової децентрації – здатності враховувати рольові позиції та можливості інших (партнера, дітей, колег), що є прямою протилежністю рольового егоцентризму.

- Тайм-менеджмент і планування (Stankevičiūtė & Kunska, 2022). Ефективне структурування часу, складання розкладів, використання планувальників для зменшення хаосу та відчуття контролю над ситуацією. Встановлення першочерговості, розмежування терміновості та важливості забезпечують належний розподіл часу. Це організаційне втілення рольової гнучкості для легкого переходу із ролі. Адже, дозволяє знаходити час не лише для обов'язків, але й для відпочинку та особистих потреб. Розумне планування та управління часом є ключовими для уникнення конфліктів між роботою та сім'єю.

- Пошук соціальної підтримки (копінг, спрямований на пошук підтримки). Активне звернення за допомогою до соціального оточення (Сингаївська & Страмоусова, 2024): емоційною підтримкою подруг, інструментальною допомогою родини, професійними порадами колег або психолога. Створення або приєднання до спільнот таких самих жінок (офлайн або онлайн) для обміну досвідом, отримання підтримки, активна участь у соціальних заходах є

додатковим ресурсом. Соціальна підтримка не лише знімає психологічний тиск, але й надає практичну допомогу та поради. Під час пошуку соціальної підтримки ключовим є встановлення позитивних каналів комунікації.

3. Стратегії, спрямовані на зміну середовища, які демонструють найвищий рівень рольової компетентності, оскільки передбачають не лише адаптацію, а й активну трансформацію середовища:

- Переговори та встановлення меж (Shirmohammadi, Au & Beigi, 2022): відкритий діалог з членами родини щодо справедливого розподілу обов'язків. Покращення якості стосунків, ефективне спілкування, що включає обмін взаємними потребами та очікуваннями, сприяє розумінню та підтримці. На робочому місці – обговорення з керівництвом гнучкого графіку, можливості віддаленої роботи або перегляду обсягу задач для зменшення робочого навантаження. Встановлення чітких меж сприяє плавнішому переходу ролей.

Ця стратегія є прямим відгуком на інтеррольовий або інтрарольовий конфлікт за класифікацією Г. Лейтц (цит. за Шеремет, 2024), коли необхідно чітко артикулювати свої можливості та обмеження.

- Вибір підтримуючого середовища (Pascucci, Hernández Sánchez & Sánchez García, 2022): свідомий вибір роботи в організаціях з політикою family-friendly (літні табори для дітей співробітників, гнучкий графік, віддалена робота, програми підтримки батьківства). Ця стратегія може розглядатися як спосіб запобігання рольовому перевантаженню – одному з типів рольового стресу за П. Горностаєм (цит. за Грабовою, 2021).

Сучасні українські дослідники І. Сингаївська та І. Страмоусова (2024) також підтверджують ефективність ресурсно-орієнтованих стратегій у подоланні рольових конфліктів. Зокрема, у дослідженні чинників життєстійкості жінок під час війни, підкреслюється, що жінки, які поєднують професійну та сімейну діяльність, найчастіше звертаються до соціальної підтримки, розвивають гнучкі підходи до організації часу та здійснюють смислову переоцінку життєвих ситуацій, опору на цінності родини та професійної самореалізації. Автори роблять висновок, що саме такі стратегії

особливо актуальні для українок в умовах соціальних трансформацій і воєнних викликів, коли саме здатність до смислової переоцінки дозволяє зберегти внутрішній баланс і активність.

Окремої уваги заслуговує вплив пандемії COVID-19, яка показала подвійний ефект на баланс між роботою та сім'єю. З одного боку, дистанційна форма праці надала жінкам більше гнучкості у поєднанні ролей, з іншого – призвела до «розмиття меж», збільшення робочого навантаження та підвищення ризику вигорання. В українському контексті ці проблеми були додатково ускладнені воєнними обставинами, коли домашній простір одночасно став і місцем роботи, і простором піклування про родину (Москаленко & Куценко, 2023). Таким чином, пандемія стала своєрідним «тренажером» балансування ролей, тоді як воєнні реалії в Україні ще більше загострили цю проблему, зробивши пошук ефективних стратегій не лише актуальним, а й життєво необхідним.

Отже, психологічні стратегії подолання рольових конфліктів у жінок є багаторівневими та безпосередньо пов'язаними з розвитком їхньої рольової компетентності. Ефективність конкретної стратегії залежить від типу конфлікту та сприйняття власної рольової позиції. Найбільш успішним є інтегративний підхід, коли внутрішня робота з прийняття та пріоритизації ролей поєднується з практичними організаційними навичками варіативності і гнучкості та активними діями щодо оптимізації зовнішнього середовища через рольову децентрацію. Саме такий підхід дозволяє трансформувати конфлікт з джерела стресу в ресурс особистісного зростання.

Висновок до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел щодо психологічних стратегій подолання рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, дозволив зробити низку ключових висновків та концептуально підготувати ґрунт для емпіричного дослідження.

По-перше, було проаналізовано поняття соціальної ролі та рольового конфлікту як базових категорій для розуміння досліджуваного явища. Встановлено, що соціальна роль є багатовимірним конструктом, який розглядається як у структурно-функціональному (Р. Лінтон, Т. Парсонс), так і в інтеракційному (Дж. Мід, І. Гофман) та внутрішньо-психологічному (Я. Морено, Е. Берн) аспектах. Особливу цінність для дослідження має синтетичний підхід вітчизняних учених (П. Горностай, Ю. Маєр), згідно з яким роль постає як динамічна система, що включає поведінкові, нормативні, ціннісні та психологічні компоненти. Рольовий конфлікт визначено як стан напруги, що виникає на межі зовнішніх соціальних вимог і внутрішніх особистісних характеристик, коли виконання однієї ролі ускладнює або робить неможливим виконання іншої. Класифікації конфліктів (Г. Лейтц, П. Горностай, Т. Шибутані) дозволили виокремити їх типологію (інтра/інтеррольові, за типами стресу) та джерела (організаційні, міжособистісні, особистісні).

По-друге, дослідження гендерного аспекту показало, що поєднання професійних та сімейних ролей для жінок суттєво ускладнюється під впливом глибоко вкорінених соціальних стереотипів та очікувань. Аналіз таких явищ, як «скляна стеля», «покарання за материнство», «подвійна зміна» та нерівномірний розподіл домашнього навантаження, довів, що рольові конфлікти жінок мають не лише індивідуально-психологічну, але й виражену соціокультурну природу. Сучасний український контекст, загострений повномасштабною війною, створив додаткові виклики, одночасно трансформуючи традиційні гендерні ролі та посиливши навантаження на жінок, що актуалізує потребу у вивченні механізмів адаптації саме в цих умовах.

По-третє, центральним для дослідження стало поняття рольового репертуару як інтегральної характеристики особистості, що відображає набір усвідомлених і доступних їй моделей поведінки. З'ясовано, що багатий і гнучкий рольовий репертуар, який характеризується варіативністю, глибиною та здатністю до рольової децентрації (П. Горностай), є ключовим ресурсом подолання конфліктів. На противагу цьому, рольовий дефіцит або ригідність репертуару обмежують адаптаційний потенціал жінки, підвищуючи її вразливість до стресу.

По-четверте, систематизація психологічних стратегій подолання дозволила виокремити три основні категорії, ефективність яких безпосередньо залежить від типу конфлікту та рівня розвитку рольової компетентності особистості:

1. Внутрішньоособистісні (когнітивно-емоційні) стратегії (рольова рефлексія, когнітивне переструктурування, емоційна саморегуляція), спрямовані на зміну сприйняття та оцінки ситуації.

2. Поведінкові та організаційні стратегії (рольова сегментація/інтеграція, пріоритизація, делегування, тайм-менеджмент, пошук соціальної підтримки), що стосуються практичних дій з оптимізації ресурсів.

3. Стратегії, спрямовані на зміну середовища (переговори, встановлення меж, вибір підтримуючого оточення), що демонструють найвищий рівень активної позиції суб'єкта.

Отже, проведений теоретичний аналіз підтвердив складність та багатовимірність феномену рольових конфліктів у жінок, що поєднують кар'єру та сім'ю. Було з'ясовано, що їх вирішення вимагає комплексного підходу, що враховує як індивідуально-психологічні ресурси (рольова компетентність), так і соціальний контекст (гендерні стереотипи, політика підтримки в організаціях, розподіл обов'язків у сім'ї).

Однак, незважаючи на широке висвітлення проблеми в науковій літературі, специфіка та ефективність цих стратегій саме для українських жінок в умовах подолання наслідків воєнного стану залишаються недостатньо

вивченими. Існуючі класифікації потребують емпіричної верифікації та уточнення з урахуванням унікального соціокультурного та стресового контексту сучасної України.

Таким чином, отримані теоретичні результати обґрунтовують необхідність та визначають напрям емпіричного дослідження, основним завданням якого стане виявлення, аналіз та ранжування найбільш ефективних психологічних стратегій подолання рольових конфліктів, які використовують жінки в Україні, а також встановлення зв'язків між цими стратегіями, рівнем рольової компетентності та параметрами зовнішнього середовища.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЖІНОК В УКРАЇНІ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ І СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ

2.1. Організація і методології дослідження

Метою проведеного емпіричного дослідження стало виявлення особливостей рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійні та сімейні обов'язки, а також з'ясування зв'язку між локусом рольового конфлікту, рівнем стресу, сімейними обставинами, кількістю дітей, рівнем підтримки з боку партнера та вибором стратегій подолання. Для досягнення цієї мети було використано низку валідних психодіагностичних методик і спеціально розроблену авторську анкету, яка дозволила зібрати соціально-демографічні дані та якісні відомості про індивідуальне сприйняття рольових колізій.

Дослідження здійснювалося протягом вересня 2025 року серед жінок, які поєднують професійну діяльність та ведення домашнього господарства в м. Кривому Розі. Емпіричну вибірку склали 35 жінок різних професій. Опитування було проведено он-лайн, анонімно, відповіді збирались через Google форми: (<https://forms.gle/zKmGQHEZryqC5Q4M8>; <https://forms.gle/CH7Ppwi2VSVsyybs7>; <https://forms.gle/9t8J72Lg1WoTXr148>; <https://forms.gle/P35DktfuNmWDC3jd9>; <https://forms.gle/TPNBYqBG3bVKUHgQA>)

Основними завданнями дослідження було:

1. Оцінити рівень і вектор рольових конфліктів (шкала робота–сім'я).
2. Визначити локус рольового конфлікту (Шкала локусу рольового конфлікту Горностая).
3. Оцінити рольову компетентність (Опитувальник рольової компетентності Горностая).

4. Вивчити домінуючі копінг-стратегії (Brief-COPE - українська адаптація Яблонської та ін., 2023).

5. Встановлення кореляційних зв'язків між отриманими даними проведених досліджень.

Для дослідження стратегій подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки було використано комплекс діагностичних методик та авторська анкета:

1. Шкала конфлікту «Робота – сім'я» та «Сім'я – робота» (Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales, R. Netemeyer, J. Boles, R. McMurrin, 1996; адаптація Н.В. Родіної, Б.В. Бірона, А.І. Уханової, Н.С. Семенюк, А.В. Кернаса, 2020). Методика призначена для вимірювання інтенсивності міжрольових конфліктів, що виникають унаслідок суперечності між професійними та сімейними обов'язками. Українська адаптація шкали створена на основі двофакторної моделі, що включає дві субшкали: конфлікт робочих обов'язків із сімейними (WFC) та конфлікт сімейних обов'язків із робочими (FWC). Кожна субшкала містить по п'ять пунктів, які оцінюються за семибальною шкалою Лікерта - від «1» («цілком не згоден») до «7» («цілком згоден»). Високі показники за шкалою свідчать про наявність вираженого міжрольового конфлікту, що може проявлятися у зниженні задоволеності життям, підвищенні рівня стресу та емоційному виснаженні. Українська версія шкали має високу внутрішню узгодженість (α Кронбаха для субшкал WFC = 0,907; FWC = 0,880) і ретестову надійність, підтверджену емпірично (Родіна, Бірон, Уханова, Семенюк & Кернас, 2020).

2. Опитувальник «Brief COPE» (C. Carver, 1997; адаптація Т. Яблонської, О. Вернік, Г. Гайворонського, 2023). Опитувальник спрямований на виявлення індивідуальних копінг-стратегій - способів подолання стресових ситуацій. Містить 28 тверджень, які об'єднані у 14 шкал (по два пункти кожна). Усі шкали згруповано у три основні блоки:

– копінг, фокусований на проблемі. Характеризується активним подоланням, використанням інформаційної підтримки, плануванням та

позитивним рефреймінгом. Високий бал свідчить про копінг-стратегії, які спрямовані на зміну стресової ситуації. Високі бали свідчать про психологічну силу, стійкість, практичний підхід до вирішення проблем і передбачають позитивні результати;

– копінг, фокусований на емоціях. Характеризується вираженням емоцій, використанням емоційної підтримки, гумору, проявами прийняття, самозвинувачення, стратегіями, основаними на вірі. Високий бал вказує на стратегії подолання, які спрямовані на регуляцію емоцій, пов'язаних зі стресовою ситуацією. Високі або низькі бали не пов'язані однозначно з психічним здоров'ям та психологічним благополуччям, але можуть бути використані для ширшого формулювання стилів подолання респондента;

– унікаючий копінг. Характеризується такими аспектами, як самовідволікання, заперечення, вживання психоактивних речовин і уникнення. Високий бал вказує на фізичні чи когнітивні зусилля, спрямовані на відсторонення від стресора. Низькі оцінки зазвичай свідчать про адаптивне подолання.

Методика дозволяє оцінити, наскільки досліджуваний використовує адаптивні чи неадаптивні механізми подолання стресу. Українська адаптація забезпечує культурну релевантність контенту в контексті сучасних соціальних подій (повномасштабна війна в Україні) (Яблонська, Вернік & Гайворонський, 2023). Вибір саме цієї версії зумовлений тематикою роботи: дослідження спрямоване на вивчення актуальних стратегій подолання рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійні та сімейні обов'язки в умовах війни. Ситуаційна версія дозволяє зафіксувати поведінкові та емоційні реакції, що актуалізуються в конкретному соціально-стресовому контексті, тоді як диспозиційна версія орієнтована на виявлення стабільних індивідуальних стилів. Таким чином, використання ситуаційної модифікації методики забезпечує більшу валідність результатів для завдань даного дослідження.

3. Опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» (П. Горностай). Інструмент діагностує спрямованість локусу контролю в ситуаціях рольового

конфлікту - тобто, чи схильна людина приписувати відповідальність за труднощі зовнішнім обставинам (екстернальний тип) чи власним діям (інтернальний тип). Опитувальник містить 24 твердження з дихотомічними відповідями («Так»/«Ні»). Підрахунок здійснюється за ключем: сума збігів із ключовими відповідями визначає тип локусу.

– 0–10 балів - екстернальний тип (Особа орієнтується на групові очікування, що може спричинити внутрішній конфлікт через розбіжність з власними уявленнями);

– 11–15 балів - проміжний тип (Особа враховує як внутрішні, так і зовнішні фактори, реалізуючи адаптивну поведінку з мінімальним ризиком конфліктів);

– 16–24 бали - інтернальний тип (Особа керується власними уявленнями про роль, що може призводити до зовнішнього конфлікту через їхню невідповідність очікуванням групи).

Високі показники інтернальності свідчать про здатність до саморегуляції, усвідомлення власної ролі у виникненні та подоланні конфліктів, тоді як екстернальний локус вказує на схильність перекладати відповідальність на зовнішні фактори (Горностай, цит. за Маєр, 2023а).

4. Опитувальник рольової компетентності (П. Горностай). Методика призначена для оцінки зрілості рольової поведінки особистості та її здатності ефективно виконувати різні соціальні ролі. Опитувальник містить 32 твердження, за якими респондент обирає варіант відповіді «Так» або «Ні». Виділяють дві основні шкали:

– Шкала I - «Рольова гнучкість та чутливість», що відображає здатність людини до варіативного прийняття різних соціальних ролей, розуміння соціальних очікувань і гнучкої поведінкової адаптації. Цей фактор включає:

- Рольову варіативність: багатий і різноманітний репертуар ролей та моделей поведінки.
- Рольову децентрацію: вміння розуміти ролі інших людей, бачити свою поведінку їхніми очима та передбачати їхні очікування.

– Шкала II - «Рольова глибина та здатність до рольових переживань», яка характеризує емпатійність, емоційну залученість і внутрішню ідентифікацію з виконуваними ролями, це здатність наповнювати роль особистим змістом, керуючись не лише зовнішніми вимогами, а й внутрішніми переконаннями. Цей фактор охоплює:

Рольову ідентичність: ступінь, у якому людина відчуває роль як власну.

Рольову Я-концепцію: цілісне уявлення про себе в різних соціальних ролях.

Рольове переживання: емоційний стан, що супроводжує виконання ролі.

Кожна шкала інтерпретується за рівнями: низький, середній та високий. Високі показники свідчать про сформовану рольову компетентність і соціально-психологічну зрілість. Рівень сформованості кожного з факторів рольової компетентності визначається на підставі середніх значень і стандартних відхилень, отриманих автором в процесі стандартизації методики (Горностай, цит. за Титаренко, 2023).

5. Авторська анкета, спрямована на оцінку рівня стресу в роботі та сім'ї, кількості годин, витрачених на домашні справи, емоційного стану, джерел підтримки, стратегій подолання конфліктів і впливу воєнного контексту.

2.2. Аналіз і інтерпретація отриманих результатів.

Як ми вже зазначали вище, з метою визначення стратегій подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки, було проведено опитування за комплексом діагностичних методик, що включав:

1. Шкалу конфлікту між роботою та сім'єю (WFC/FWC).
2. Методику визначення локусу рольового конфлікту.
3. Методику оцінки рольової гнучкості, чутливості та глибини рольових переживань.
4. Методику Brief-COPE.

5. Авторську анкету.

До емпіричного дослідження було залучено 35 жінок віком від 26 до 65 років, які перебувають на різних етапах життєвого циклу та мають різний сімейний статус, кількість дітей і тип професійної зайнятості.

Віковий склад вибірки свідчить про переважання жінок середнього зрілого віку (від 35 до 55 років) – таких респонденток налічується близько 68% від загальної кількості. Молодшу вікову групу (до 35 років) становлять близько 10%, старшу (понад 55 років) - близько 12%. Такий розподіл демонструє, що більшість учасниць перебувають у періоді активної професійної реалізації, коли одночасно зростає навантаження у сімейній сфері - догляд за дітьми, підтримка партнерських стосунків, турбота про батьків.

Щодо сімейного статусу, більшість опитаних (приблизно 80%) є заміжніми або проживають з постійним партнером. Невелика частка респонденток (близько 9%) зазначили, що є розлученими, і ще кілька учасниць (близько 11%) вказали статус неодруженої або вдови. Таким чином, більшість вибірки представляють жінки, які перебувають у стабільних партнерських відносинах, що дозволяє розглядати феномен рольового конфлікту саме в умовах взаємодії двох сімейних ролей – дружини та матері – з професійною роллю.

Щодо наявності дітей, більшість учасниць (понад 91%) мають дітей, з них:

- 54% виховують одну дитину;
- 31% мають двох дітей;
- 6% мають трьох дітей;
- 9% - дітей не мають.

Віковий склад дітей досить різноманітний: 38% респонденток мають дітей-школярів, 10% - дошкільнят, а 52% - дорослих дітей (18+). Такий розподіл дозволяє порівняти відчуття рольового навантаження на різних етапах батьківства, що важливо для розуміння інтенсивності конфлікту між ролями.

Щодо освіти, абсолютна більшість жінок (понад 90%) мають вищу освіту, з них близько половини - освітньо-кваліфікаційний рівень магістра або спеціаліста. Це свідчить про високий рівень інтелектуального та професійного

потенціалу вибірки. Лише незначна частина учасниць має середню або базову спеціальну освіту.

Професійна діяльність респонденток охоплює різні сфери:

- економіка, фінанси, бухгалтерія – приблизно 40%;
- освіта, психологія, управління – 25%;
- сфера обслуговування, торгівля, послуги – 10%;
- медицина, державна служба та інші галузі – 25%.

Такий розподіл відображає тенденцію до переважання інтелектуальної праці та робіт, пов'язаних із високою емоційною залученістю, що безпосередньо впливає на рівень стресу і ймовірність виникнення рольових конфліктів.

За графіком зайнятості, 75% жінок працюють на умовах повної зайнятості, 15% - на частковій, і близько 10% виконують роботу дистанційно. Така структура демонструє різноманіття умов праці, що є важливим для аналізу впливу гнучкості робочого режиму на рівень рольового конфлікту.

Рівень стресу оцінювався респондентками за п'ятибальною шкалою. Середній показник стресу на роботі становив 4,2 бала, що свідчить про помірний рівень напруження, пов'язаний з професійними обов'язками. Середній рівень стресу в сімейній сфері - 2,9 бала, що загалом нижчий, але демонструє, що сімейні виклики також залишаються значущими для психологічного стану жінок.

Час, який жінки приділяють домашнім обов'язкам, становить від 5 до понад 20 годин на тиждень. Близько 43% учасниць зазначили, що витрачають понад 15 годин на ведення домашнього господарства, що свідчить про подвійну зайнятість - професійну та домашню.

Більшість опитаних (приблизно 70%) зізналися, що не завжди мають достатньо часу для відпочинку чи особистих захоплень, а 20% - майже ніколи не відчувають можливості відновлення власного ресурсу. Цей показник безпосередньо корелює з рівнем емоційного виснаження та відчуттям нестачі енергії, які фіксуються у відповідях на подальші запитання.

Щодо суб'єктивного відчуття емоційного виснаження за п'ятибальною шкалою, середній показник становив 3,4 бала, що вказує на помірну тенденцію до психологічної перевтоми, яка посилюється через рольову перевантаженість.

У контексті підтримки з боку партнера або родини, більшість учасниць (близько 50%) відзначили достатню або високу підтримку, ще 33% - середню, і лише близько 17% повідомили про низький рівень допомоги з боку сім'ї.

Дані свідчать, що вплив воєнного контексту істотно позначився на житті жінок. Більшість опитаних (близько 75%) вказали на серйозні зміни, серед яких: постійний стрес, посилення тривоги та емоційної напруги через безпосередню загрозу життю, страх за рідних і невизначеність майбутнього. Крім того, респондентки виділили низку конкретних викликів, таких як зміни у розподілі сімейних обов'язків через розлучення або відсутність чоловіка (близько 55%), фінансові труднощі, а також додаткові турботи, пов'язані з навчанням та емоційним станом дітей в умовах тривоги.

Окрім кількісних соціально-демографічних даних, авторська анкета дозволила виявити низку якісних закономірностей. Ключові знахідки включають:

- Головні причини конфліктів: внутрішні чинники, такі як власні стандарти (перфекціонізм) – 55% та високе робоче навантаження – 20%.
- Переважаюча емоція: домінування роздратування (60% респонденток), що свідчить про хронічну напругу.
- Стратегії подолання: переважають активні та адаптивні стратегії, такі як планування часу (57%), позитивне переосмислення (23%) та емоційна розрядка (12%). Разом з тим, значна частина респонденток (майже 43%) схильється до проблематичної стратегії «намагаюся все зробити сама», що вказує на відчуття самотності у подоланні навантаження та заслуговує на окрему увагу.

В контексті війни, окрім очевидних викликів, дані свідчать про феномен психологічного переосмислення. Частина жінок зазначає, що стала менше зважати на дрібні конфлікти та переглянула пріоритети у бік збереження

психічного ресурсу, що вказує на формування адаптивних механізмів в умовах хронічного стресу. Результати дослідження підтверджують висунуту нами гіпотезу про те, що умови воєнного стану виступають каталізатором трансформації стратегій подолання рольових конфліктів. Соціально-демографічний портрет вибірки представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Узагальнені результати соціально-демографічної частини представлено в таблиці:

Показник	Варіанти	% від вибірки
Вік	26–65 років	100%
Середній вік	45 років	–
Сімейний стан	Заміжня / у партнерстві	80%
	Розлучена	9%
	Неодружена / вдова	11%
Наявність дітей	Має дітей	91%
Кількість дітей	1 дитина – 54%; 2 – 31%; 3 – 6%	–
Освіта	Вища	91%
Графік роботи	Повна зайнятість	75%
	Часткова зайнятість	15%
	Дистанційна робота	10%
Середній рівень стресу на роботі	4,2 бали	–
Середній рівень стресу в сім'ї	2,9 бали	–
Рівень підтримки родини	високий / середній	85%
Вплив війни на рольовий баланс	Так	55%
Найчастіша причина конфлікту	Власні стандарти (перфекціонізм)	55%
Найпоширеніша стратегія	Планування часу	57%

Як показав аналіз якісних даних, частина респонденток демонструє перехід від перфекціоністських моделей поведінки до більш гнучких і ресурсозберігаючих, що проявляється у свідомому зниженні значущості дрібних конфліктів та переорієнтації на збереження психічного здоров'я.

Отже, портрет типової учасниці дослідження - це жінка середнього віку (45 років), з вищою освітою, що перебуває у стабільних партнерських відносинах, має одну-дві дитини та працює на умовах повної зайнятості, найчастіше в інтелектуальній сфері. Висока частка жінок, які витрачають понад 15 годин на

тиждень на домашні обов'язки (43%) та відчують хронічний дефіцит часу на відпочинок (70%), безпосередньо вказують на основне джерело рольового навантаження - подвійну зайнятість. Ця картина посилюється в умовах воєнного стану, що актуалізує додаткові виклики, такі як підвищена тривога, зміни в сімейній структурі та фінансові труднощі. Таким чином, вибірка є репрезентативною для дослідження рольових конфліктів у сучасному українському контексті.

З метою визначення взаємозв'язку між двома напрямками міжрольового конфлікту - «сім'я → робота» (FWC) та «робота → сім'я» (WFC) - було проведено кореляційний аналіз за методом рангової кореляції Спірмена (r_s). Результати аналізу показали, що між інтенсивністю конфлікту, спричиненого сімейними обов'язками у професійну сферу (FWC), та конфліктом, коли робочі зобов'язання заважають сімейному життю (WFC), існує помірний позитивний статистично значущий зв'язок ($r_s = 0.514$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$). Детальні результати кореляційного аналізу наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Результати кореляційного аналізу зв'язку між субшкалами
міжрольового конфлікту (r-Спірмена)**

Показники, між якими досліджувався зв'язок	r_s (емп.)	$r_{0.05}$	$r_{0.01}$	Характер зв'язку	Статистична значущість	Інтерпретація
Конфлікт «сім'я → робота» (FWC) ↔ Конфлікт «робота → сім'я» (WFC)	0.514	0.335	0.433	Помірний, позитивний	Значущий при $p \leq 0.01$	Взаємозалежність між сферами роботи й сім'ї; зростання конфлікту в одній сфері супроводжується підвищенням напруження в іншій

Отже, приймається альтернативна гіпотеза (H_1): між показниками двох субшкал існує статистично значущий кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0.01$. Це свідчить про те, що у жінок, які відчують більш виражений вплив сімейних обов'язків на роботу, одночасно спостерігається підвищений рівень

зворотного впливу - тобто робочих зобов'язань на сімейну сферу. Іншими словами, міжрольові конфлікти мають взаємопов'язаний характер: у міру зростання напруженості в одній сфері життя підвищується ймовірність виникнення труднощів у виконанні ролей в іншій. Цей результат узгоджується з теоретичними положеннями моделі взаємозалежності ролей, згідно з якою робота та сім'я утворюють єдину систему, де надмірне навантаження або емоційне виснаження в одній ролі закономірно призводить до конфліктів у другій (Greenhaus & Beutell, цит. за Inegbedion, 2024).

У результаті аналізу відповідей учасниць було обчислено середні показники двох субшкал: у середньому показник конфлікту “сім'я → робота” (FWC) виявився вищим ($M = 2,74$; $SD = 1,10$), ніж конфлікту “робота → сім'я” (WFC) ($M = 1,62$; $SD = 0,80$). Це свідчить про те, що сімейні обов'язки більшою мірою заважають професійній діяльності жінок, тоді як робочі навантаження менш часто стають перешкодою для виконання сімейних ролей. Емпіричні дані представлені у таблиці А.1 додатку А.

Для наочного представлення даних було побудовано діаграму (рис. 2.1). На стовпчиковій діаграмі зображені середні значення двох субшкал: конфлікт “сім'я → робота” (FWC) та конфлікт “робота → сім'я” (WFC).

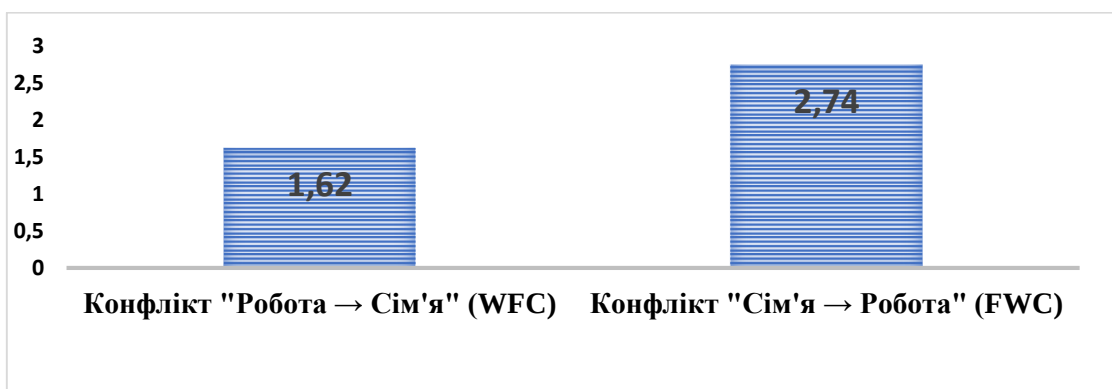


Рис. 2.1. Середні значення субшкал рольового конфлікту “сім'я → робота” (FWC) та “робота → сім'я” (WFC)

Отримані результати свідчать про те, що у вибірці більш вираженим є конфлікт коли сім'я частіше заважає виконанню робочих обов'язків, ніж навпаки. Міжрольовий конфлікт має двонапрямний характер і може посилюватися за відсутності ефективного балансу між робочими та сімейними

обов'язками. Це може бути зумовлено як особливостями розподілу домашніх обов'язків, так і високим рівнем відповідальності жінок у сімейній сфері. Ця диспропорція цілком узгоджується з даними, отриманими в авторській анкеті, де більшість жінок вказують на значне навантаження домашніми обов'язками (43% витрачають понад 15 годин на тиждень) та відчуття нестачі часу на відпочинок (70%). Це підтверджує, що традиційний розподіл обов'язків та внутрішня відповідальність за сімейну сферу залишаються ключовими джерелами конфлікту за напрямом «сім'я → робота».

Таким чином, результати підтвердили гіпотезу про взаємопов'язаність двох векторів рольового конфлікту: напруга в сімейній сфері посилює конфлікт у професійній, і навпаки. Однак, аналіз виявив чітку асиметричність: конфлікт за напрямком «сім'я → робота» (FWC) є значно вираженішим, ніж зворотний (WFC). Це свідчить про те, що саме сімейні обов'язки та внутрішня відповідальність за домашню сферу виступають основним джерелом перешкод для професійної реалізації жінок, що цілком узгоджується з даними анкети щодо високого домашнього навантаження та традиційного розподілу ролей.

За результатами застосування опитувальника «Шкала локусу рольового конфлікту» було визначено розподіл типів локусу серед вибірки жінок. Так, 37% респонденток (13 осіб) продемонстрували інтернальний тип локусу (16–24 бала), що свідчить про їхню схильність брати на себе відповідальність за розв'язання рольових суперечностей та покладатися на власні ресурси. 37% жінок (13 осіб) виявили екстернальний тип (0–10 балів), при якому джерела конфлікту здебільшого приписуються зовнішнім факторам (сім'ї, роботі, соціальному середовищу). Ще 26% опитаних (9 осіб) мають проміжний тип (11–15 балів), що відображає відносну рівновагу між зовнішньою та внутрішньою орієнтацією у подоланні труднощів. Емпіричні дані представлені у таблиці Б.1 додатку Б.

Таким чином, у досліджуваній вибірці респондентки розділилися порівну на інтернальний та екстернальний тип локусу рольового конфлікту, що переважають над кількістю респонденток із проміжним типом. Такий розподіл можна інтерпретувати як наявність двох контрастних стратегій осмислення

конфлікту в умовах стресу, що свідчить про відсутність у більшості жінок (74%) збалансованого, інтегрованого підходу до подолання рольових суперечностей. Поляризація вибірки на «звинувачення себе» (інтернальний локус) та «звинувачення обставин» (екстернальний локус) може бути як наслідком хронічного стресу та емоційного виснаження, виявленого раніше, так і одним з чинників, що посилює відчуття напруження, оскільки жодна з цих крайнощів не є оптимальною для ефективного вирішення конфліктів.

Аналіз розподілу типів локусу рольового конфлікту представлено на рис. 2.2.

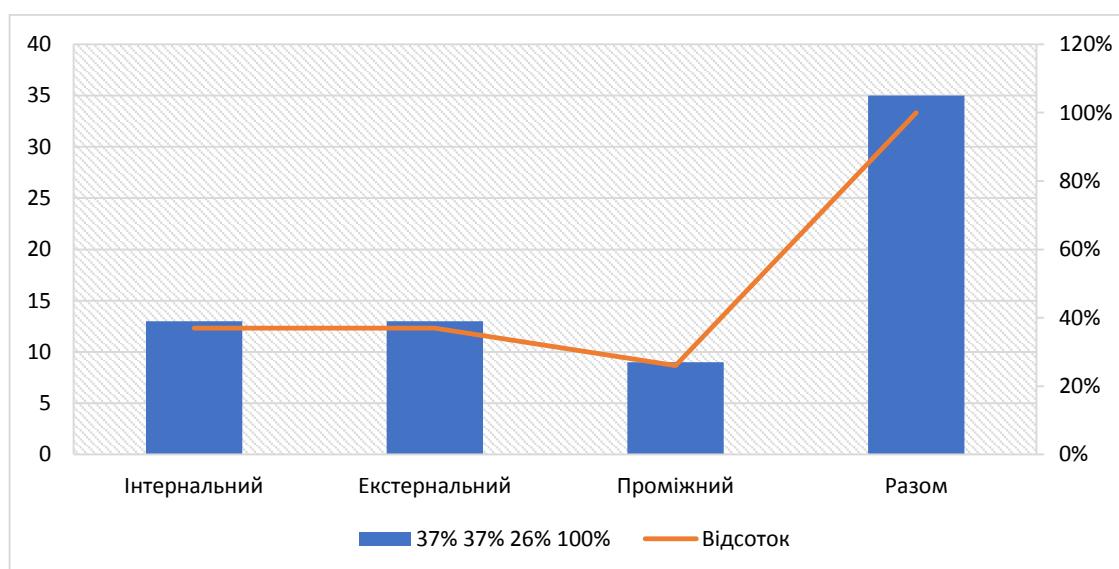


Рис. 2.2. Розподіл типів локусу рольового конфлікту (інтернальний, проміжний, екстернальний)

Для оцінки індивідуальних відмінностей у здатності поєднувати соціальні ролі було використано опитувальник рольової компетентності, який передбачає аналіз двох шкал:

- Шкала I. Рольова гнучкість та чутливість (0–8 – низький рівень, 9–14 – середній, 15–20 – високий).
- Шкала II. Рольова глибина та здатність до рольових переживань (0–4 – низький рівень, 5–8 – середній, 9–12 – високий).

За результатами опитувальника рольової компетентності у вибірці жінок було визначено, що середній показник за шкалою «Рольова гнучкість та чутливість» становить 13,91 бала ($\sigma = 3,73$), що відповідає середньому рівню з

тенденцією до високого. 65% жінок мають середній рівень рольової гнучкості, що дозволяє їм достатньо ефективно поєднувати професійні та сімейні ролі. Це свідчить про те, що жінки здебільшого здатні ефективно адаптуватися до виконання різних соціальних ролей і демонструють певну варіативність поведінки залежно від ситуації, спроможні проявляти гнучкість у розумінні вимог ролей. Разом з тим, у значної частини учасниць, що складає майже 43%, спостерігається високий рівень гнучкості (15–20 балів), що вказує на схильність до легкого переключення між ролями та дієвого використання навичок.

За шкалою «Рольова глибина та здатність до рольових переживань» середнє значення дорівнює 6,23 бала ($\sigma = 2,3$), що відповідає середньому рівню. Середній рівень глибини рольових переживань складає серед респонденток майже 52% та свідчить про адекватне емоційне включення у виконання ролей, без надмірної драматизації чи відстороненості. Це означає, що жінки мають помірну чуттєву здатність зберігаючи баланс між зануренням і дистанціюванням. У частини жінок, це 23% результати досягли високого рівня (9–12 балів), що вказує на наявність вираженої емоційної залученості та схильність проживати соціальні ролі як важливий аспект власної ідентичності.

Водночас, у частини учасниць простежуються низькі показники за обома шкалами, так за I-5%, а за II-25%, що вказує на уразливість у ситуаціях рольових конфліктів, оскільки недостатня гнучкість чи слабке емоційне залучення можуть перешкоджати ефективному подоланню стресу. У вибірці переважає середньо-високий рівень рольової гнучкості, що є адаптивним чинником. Емпіричні дані представлені у таблиці Б.1 додатку Б.

Глибина рольових переживань залишається на середньому рівні - це захищає від емоційного вигорання, але може знижувати щирість рольового залучення. Поєднання середньої гнучкості й середньої глибини вказує на адаптивний, але не максимальний ресурс у подоланні рольових конфліктів.

Порівняльний аналіз розподілу рівнів рольової компетентності за шкалами «Рольова гнучкість та чутливість» і «Рольова глибина та здатність до рольових переживань» представлено на рис. 2.3.

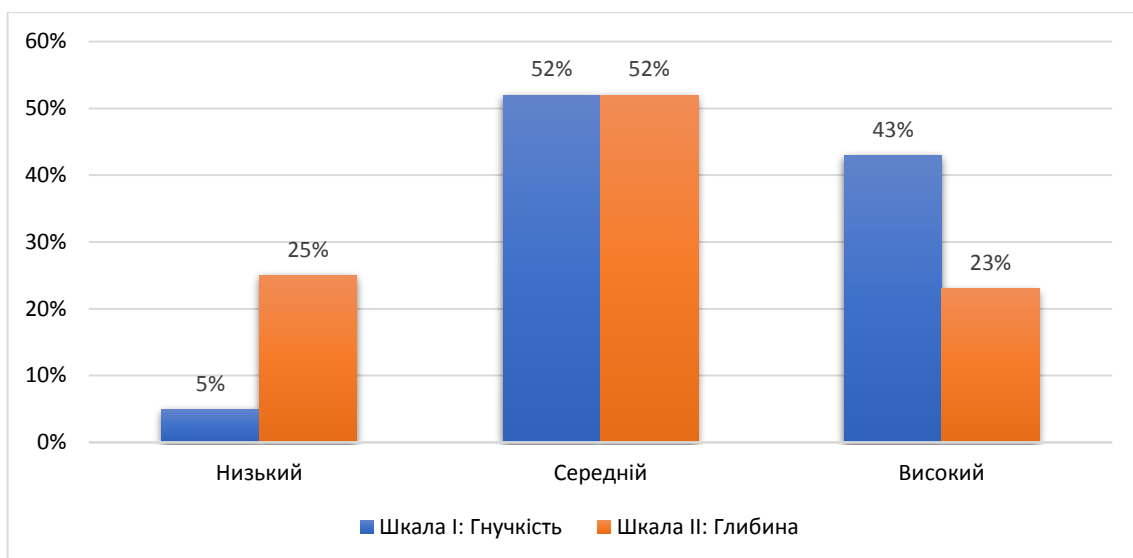


Рис. 2.3. Розподіл рівнів рольової компетентності за шкалами «Рольова гнучкість та чутливість» і «Рольова глибина та здатність до рольових переживань»

Дослідження виявило значну поляризацію вибірки щодо сприйняття джерел конфлікту: 37% жінок схильні брати відповідальність на себе (інтернальний локус), а 37% - звинувачувати зовнішні обставини (екстернальний локус). Лише 26% демонструють збалансований підхід. Така поляризація, ймовірно, є як наслідком, так і фактором посилення хронічного стресу. Одночасно, профіль рольової компетентності показав переважання середнього рівня з тенденцією до високого за шкалою гнучкості та середнього рівня за шкалою глибини переживань. Це свідчить про наявність адаптивного, але не максимального ресурсу для подолання конфліктів, що може пояснювати високе відчуття емоційного виснаження (3,4 бала) та переважання стресу на роботі (4,2 бала), попри розвинені навички.

Для дослідження стратегій подолання стресу у жінок, які поєднують професійні та сімейні ролі, було застосовано опитувальник Brief COPE (С. Carver, 1997; адаптація Т. Яблонська, О. Вернік, Г. Гайворонський, 2023). Методика дозволила оцінити три широкі блоки копінг-стратегій: проблемно-орієнтований, емоційно-орієнтований та уникаючий копінг.

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що у досліджуваній вибірці найбільш вираженими є конструктивні стратегії, зокрема копінг, фокусований на

проблемі, із середнім значенням 5,54 бала ($\sigma = 1,08$). Це найвищий показник, який свідчить про активне подолання, психологічну силу, стійкість, прагматичний і ресурсний підхід до труднощів: жінки схильні насамперед до активного подолання, позитивного рефреймінгу, планування та пошуку інформації для вирішення викликів.

Цю активну позицію доповнює копінг, фокусований на емоціях, із середнім значенням 4,74 бала ($\sigma = 0,64$). Такі показники вказують на те, що жінки досить часто звертаються до пошуку емоційної підтримки, вираження почуттів, використання гумору та прийняття ситуації. Ця багатокomпонентність емоційної регуляції демонструє баланс між прагненням до дії та необхідністю зберігати внутрішню рівновагу, особливо в умовах хронічного стресу, зумовленого війною.

Натомість, уникаючий копінг виявився значно менш вираженим, із середнім значенням 3,95 бала ($\sigma = 0,79$). Такі стратегії, як самовідволікання, заперечення проблеми чи поведінкове дистанціювання, не є провідними в арсеналі респонденток. Їхнє застосування має радше допоміжний, тимчасовий характер для «зняття гострої напруги», але не становить основи їхньої копінг-поведінки. Низькі показники уникання є позитивною ознакою та свідчать про адаптивне подолання, оскільки високі значення зазвичай корелюють із дезадаптивними формами поведінки. Емпіричні дані представлені у таблиці В.1 додатку В.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок, що жінки в умовах поєднання численних професійних і сімейних ролей демонструють відносно високий рівень психологічної стійкості та зрілості. Домінування проблемно-орієнтованого копінгу вказує на адаптивний стиль поведінки, спрямований на ефективне вирішення завдань та виконання багатьох ролей. Середній рівень емоційних стратегій вказує на значущість соціальної підтримки та емоційного ресурсу у кризових умовах (зокрема під час війни). Емоційно-орієнтовані стратегії виконують важливу компенсаторну функцію, допомагаючи зберігати психологічний ресурс. Низькі показники уникання -

позитивна ознака, адже високі значення зазвичай свідчать про дезадаптивні форми поведінки (залежність від алкоголю, уникнення відповідальності). Така структура копінгу свідчить про здатність не лише ефективно діяти, але й піклуватися про свій емоційний стан, що є ключовим механізмом успішного подолання рольових конфліктів та профілактики емоційного вигорання в умовах хронічного навантаження та війни.

Порівняльний аналіз показників проблемно-орієнтованих, емоційно-орієнтованих та уникаючих копінг-стратегій представлено на рис. 2.4.

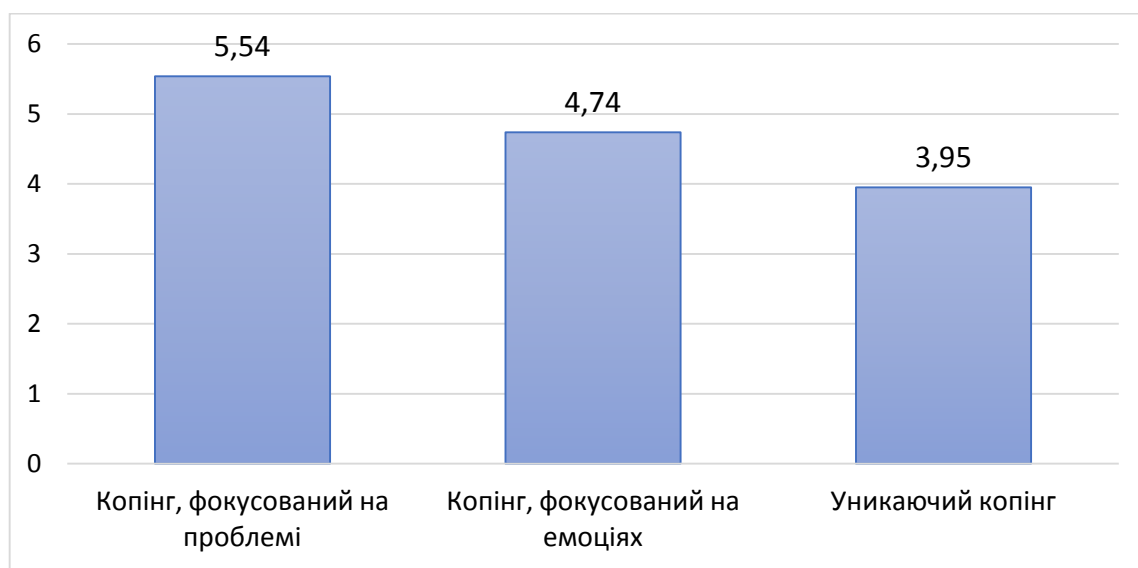


Рис. 2.4. Порівняння показників копінг-стратегій: проблемно-орієнтованих, емоційно-орієнтованих та уникаючих

Оскільки попередній аналіз виявив як наявність конструктивних копінг-стратегій, так і значне рольове навантаження у досліджуваних жінок, виникло питання про взаємозв'язок між цими змінними. Для з'ясування, чи впливає вибір стратегій подолання на інтенсивність міжрольових конфліктів, було проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку між рівнем міжрольових конфліктів та копінг-стратегіями за методом рангової кореляції Спірмена (r_s).

Аналіз зв'язку між інтенсивністю конфлікту "сім'я – робота" (FWC) та копінгом, фокусованим на проблемі, показав відсутність статистично значущих зв'язків: $r_s = -0.098$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$. Оскільки отримане емпіричне значення не перевищує критичних порогів, приймається нульова гіпотеза (H_0) про відсутність кореляційного зв'язку між змінними. Це свідчить,

що рівень конфлікту “сім’я – робота” не залежить від схильності до проблемно-орієнтованого подолання, яке передбачає активне вирішення труднощів, стійкість і психологічну силу.

Подібні результати отримано і для зв’язку між інтенсивністю конфлікту “робота – сім’я” (WFC) та копінгом, фокусованим на проблемі: $rs = -0.214$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$. Коефіцієнт має слабку негативну спрямованість, однак не є статистично значущим. Таким чином, рівень конфлікту “робота – сім’я” також не залежить від вираженості раціональних стратегій подолання.

Аналіз зв’язку між конфліктом “сім’я – робота” та копінгом, фокусованим на емоціях, показав незначну позитивну кореляцію $rs = 0.044$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$, яка не досягає рівня статистичної значущості. Отже, використання емоційно-орієнтованих стратегій (спрямованих на регуляцію емоцій, пов’язаних зі стресовими ситуаціями) не пов’язане з інтенсивністю міжрольового конфлікту “сім’я – робота”.

Для конфлікту “робота – сім’я” та емоційного копінгу також отримано несуттєвий зв’язок $rs = 0.015$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$, що не має статистичної ваги. Таким чином, емоційно-орієнтовані стратегії подолання не відіграють визначальної ролі у зниженні або підвищенні рівня рольового конфлікту.

Подальший аналіз зв’язку між інтенсивністю конфлікту “сім’я – робота” та уникаючим копінгом виявив слабкий позитивний зв’язок $rs = 0.133$; $r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$. Однак цей показник не перевищує критичних значень, тому гіпотеза про наявність кореляції відхиляється. Це свідчить про відсутність статистично значущої взаємодії між рівнем рольового конфлікту та схильністю до уникнення стресових ситуацій.

Аналогічно, для конфлікту “робота – сім’я” і уникаючого копінгу коефіцієнт становить $rs = 0.118$, що також не є статистично значущим ($r_{0.01} = 0.433$; $r_{0.05} = 0.335$). Отже, можна зробити висновок, що інтенсивність міжрольових конфліктів не визначається рівнем схильності до уникання як стратегії подолання.

Узагальнюючи результати, можна зазначити, що жоден із типів копінг-стратегій - проблемно-орієнтований, емоційно-орієнтований чи уникаючий - не демонструє статистично значущого зв'язку з інтенсивністю міжрольових конфліктів типу «сім'я – робота» або «робота – сім'я». Це може свідчити про те, що у досліджуваній вибірці жінок вибір стратегій подолання не є визначальним чинником для інтенсивності міжрольових конфліктів, а на їх прояв, ймовірно, впливають інші психологічні або соціальні змінні - зокрема, рівень рольової компетентності, підтримка партнера чи організаційне середовище. Зведені результати аналізу представлені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Результати кореляційного аналізу зв'язку між рівнем міжрольових конфліктів і копінг-стратегіями (r-Спірмена)

№	Показники, між якими досліджувався зв'язок	rs (емп)	$r_{0.05}$	$r_{0.01}$	Характер зв'язку	Статистична значущість	Інтерпретація
1	Конфлікт «сім'я – робота» ↔ Копінг, фокусований на проблемі	– 0.098	0.335	0.433	Слабкий, негативний	Не значущий	Рівень конфлікту не залежить від проблемно-орієнтованого копіngu
2	Конфлікт «робота – сім'я» ↔ Копінг, фокусований на проблемі	– 0.214	0.335	0.433	Слабкий, негативний	Не значущий	Немає статистичного зв'язку між змінними
3	Конфлікт «сім'я – робота» ↔ Копінг, фокусований на емоціях	0.044	0.335	0.433	Слабкий, позитивний	Не значущий	Емоційно-орієнтовані стратегії не впливають на рівень конфлікту
4	Конфлікт «робота – сім'я» ↔ Копінг, фокусований на емоціях	0.015	0.335	0.433	Дуже слабкий, позитивний	Не значущий	Відсутній зв'язок між змінними
5	Конфлікт «сім'я – робота» ↔	0.133	0.335	0.433	Слабкий, позитивний	Не значущий	Рівень конфлікту не пов'язаний із

	Унікаючий копінг						униканням стресу
6	Конфлікт «робота – сім'я» ↔ Унікаючий копінг	0.118	0.335	0.433	Слабкий, позитивний	Не значущий	Відсутній статистично значущий зв'язок

Примітка: Усі коефіцієнти кореляції не є статистично значущими ($p > 0.05$), оскільки $r_s(\text{емп.}) < r_{0.05}$ для всіх пар змінних.

У табл. 2.3 наведено результати кореляційного аналізу між змінними. Усі отримані коефіцієнти рангової кореляції Спірмена (r_s) не перевищують критичних значень на рівнях значущості 0.05 та 0.01, що свідчить про відсутність статистично значущих зв'язків між показниками інтенсивності міжрольових конфліктів та застосовуваними копінг-стратегіями.

Проведений кореляційний аналіз за методом Спірмена не виявив статистично значущих зв'язків між інтенсивністю міжрольових конфліктів та копінг-стратегіями у вибірці жінок, які поєднують професійну діяльність і сімейні обов'язки. Усі отримані коефіцієнти кореляції мають низькі або близькі до нуля значення ($|r_s| < 0.25$), що вказує на слабку або відсутню асоціацію між змінними.

Зокрема, не зафіксовано значущого зв'язку між рівнем конфлікту «сім'я – робота» та «робота – сім'я» і використанням проблемно-орієнтованих, емоційно-орієнтованих чи унікаючих стратегій подолання. Це свідчить про те, що характер і частота прояву міжрольових конфліктів не визначаються безпосередньо тим, яку стратегію копіngu обирає жінка. Іншими словами, застосування активних або емоційних способів подолання стресу не впливає суттєво на зниження чи посилення напруження у сфері поєднання професійних і сімейних ролей.

Виявлена тенденція може свідчити про те, що на формування рольових конфліктів більшою мірою впливають зовнішні соціальні чинники (робоче навантаження, підтримка партнера, сімейний клімат, соціальні очікування), ніж індивідуально-психологічні стратегії подолання. Ця тенденція знаходить підтвердження в даних авторської анкети, де жінки вказують на високе робоче

навантаження (4,2 бала), значний час на домашні обов'язки (43% - понад 15 год/тиждень) та недостатню підтримку (17% - низький рівень), що може бути ключовими детермінантами рольових конфліктів. Таким чином, для зниження рівня рольових конфліктів доцільно спрямовувати психологічну допомогу не лише на розвиток копінг-умінь, але й на гармонізацію зовнішніх умов функціонування ролей жінки у системі «робота – сім'я».

В контексті подальшого вивчення факторів, що впливають на вибір копінг-стратегій, було досліджено можливі відмінності між групами з різним типом локусу рольового конфлікту. Порівняльний аналіз проведено за критерієм Краскела–Уолліса (H-критерій).

За результатами порівняння груп, розподілених за типом локусу рольового конфлікту, за рівнем копінгу, фокусованого на проблемі, отримано такі показники: Немп. = 0.43484, $p = 0.80459$. Отримане значення p -коефіцієнта перевищує рівень статистичної значущості ($p > 0.05$), що свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між групами. Отже, рівень проблемно-орієнтованого подолання не залежить від типу локусу рольового конфлікту.

При порівнянні груп за рівнем копінгу, фокусованого на емоціях, було отримано результат: Немп. = 1.28227, $p = 0.5267$. Отже, за даними показниками також не виявлено статистично вагомих відмінностей між групами ($p > 0.05$), що свідчить про подібну тенденцію у використанні емоційно-орієнтованих стратегій незалежно від типу локусу рольового конфлікту.

Додатково проведено аналіз відмінностей за рівнем уникаючого копінгу, за результатами якого отримано: Немп. = 3.39881, $p = 0.18279$. Таким чином, різниця між групами також не має статистичної ваги, що вказує на відсутність суттєвих розбіжностей у схильності до уникання між особами з різним типом локусу рольового конфлікту.

У цілому, результати порівняльного аналізу за критерієм Краскела–Уолліса дозволяють зробити висновок, що тип локусу рольового конфлікту не впливає на переважний вибір копінг-стратегій (проблемно-орієнтованих,

емоційно-орієнтованих або уникаючих). Порівняльні дані між групами наведені в табл. 2.4. Це може свідчити про відносну автономність копінгових механізмів від внутрішньої чи зовнішньої спрямованості контролю у сфері рольових конфліктів.

Таблиця 2.4

Порівняльний аналіз копінг-стратегій у груп із різним типом локусу рольового конфлікту (за критерієм Краскела–Уолліса)

Показник копінг-стратегії	Немп.	p	Висновок
Копінг, фокусований на проблемі	0.43484	0.80459	Статистично значущих відмінностей між групами не виявлено
Копінг, фокусований на емоціях	1.28227	0.52670	Статистично значущих відмінностей між групами не виявлено
Уникаючий копінг	3.39881	0.18279	Статистично значущих відмінностей між групами не виявлено

Примітка. Критичне значення $p \leq 0.05$ вважається порогом статистичної значущості. Групи: інтернальний (n=13), проміжний (n=9), екстернальний (n=13) типи локусу.

Отримані результати свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей у застосуванні копінг-стратегій між групами жінок з різними типами локусу рольового конфлікту (інтернальним, проміжним та екстернальним). Такий результат може пояснюватися низкою психологічних чинників.

По-перше, локус рольового конфлікту відображає загальну схильність особистості приписувати контроль над ситуаціями зовнішнім чи внутрішнім обставинам, однак у реальному житті вибір копінг-стратегій значною мірою зумовлений контекстом самої ситуації, її емоційною насиченістю, соціальною підтримкою та рівнем суб'єктивного контролю. За даними досліджень (Folkman & Lazarus; Endler & Parker, цит. за Yablonska, Vernyk & Haivoronskyi, 2023), люди, незалежно від типу локусу контролю, схильні поєднувати як проблемно-орієнтовані, так і емоційно-орієнтовані стратегії залежно від того, наскільки ситуацію можна змінити.

По-друге, відсутність суттєвих розбіжностей між групами може свідчити про високий рівень адаптивності учасниць вибірки, зумовлений сучасним

соціокультурним контекстом. Умови війни, економічної нестабільності та соціальної невизначеності формують ситуації хронічного стресу, у яких жінки змушені використовувати широкий спектр копінгів незалежно від їх особистісного локусу. Це узгоджується з дослідженнями (Carver 1997, Hobfoll 2002) які показують, що у кризових обставинах саме гнучкість копінгу, а не його тип, є ключовим фактором стресостійкості (Carver, цит. за Yablonska, Vernyk & Haivoronskyi, 2023; Hobfoll, цит. за Кокун, 2025).

Таким чином, результати дослідження свідчать, що тип локусу рольового конфлікту не є визначальним фактором у виборі копінг-стратегій. Це може вказувати на формування універсального адаптивного механізму: в умовах хронічного стресу (війна, рольове навантаження) жінки, незалежно від того, звинувачують вони себе чи обставини, інстинктивно вдаються до перевіреного набору стратегій, спрямованих на виживання та функціонування. Отже, основним предиктором поведінки виступає не особистісний стиль, а екстремальність умов, що нівелює індивідуальні відмінності та активує базові механізми адаптації.

Оскільки попередні етапи аналізу не виявили зв'язків між копінг-стратегіями та іншими досліджуваними змінними, виникло питання про взаємозв'язок з більш глибокими характеристиками особистості. З метою визначення впливу рольової компетентності на вибір стратегій подолання було проведено порівняльний аналіз за допомогою непараметричного критерію Краскела–Уолліса (H-критерій). Порівнювалися групи жінок із низьким, середнім і високим рівнем розвитку рольової гнучкості та чутливості (Шкала I) і рольової глибини та здатності до рольових переживань (Шкала II) за трьома типами копінгу - проблемно-фокусованим, емоційно-фокусованим та уникаючим.

Так, за копінгом, фокусованим на проблемі, отримано значення $H_{emp.} = 6.05$; $p = 0.048$ для Шкали I, що свідчить про статистично значущі відмінності між групами жінок із різним рівнем рольової гнучкості ($p \leq 0.05$). Середні ранги показників копінгу зростали зі збільшенням рівня гнучкості ($M_{низ} = 3.88$; $M_{сер}$

= 5.40; $M_{вис}$ = 5.93). Це вказує на те, що жінки з високою рольовою гнучкістю частіше застосовують активні, проблемно-орієнтовані стратегії подолання, спрямовані на пошук конструктивних рішень, зниження рівня рольової напруги та ефективне балансування між професійною і сімейною ролями.

Водночас за Шкалою II отримано $Немп.$ = 0.67; p = 0.716, що означає відсутність статистично значущих відмінностей. Отже, глибина рольових переживань не є предиктором вибору проблемно-фокусованих стратегій, що свідчить про її більш емоційно-ціннісний, ніж поведінковий, характер.

За показниками копінгу, фокусованому на емоціях, для Шкали I отримано $Немп.$ = 4.65; p = 0.098, а для Шкали II – $Немп.$ = 1.65; p = 0.439, тобто статистично значущих відмінностей не виявлено. Це свідчить, що ані рівень рольової гнучкості, ані глибини рольових переживань не впливають суттєво на схильність до використання емоційно-фокусованих стратегій (самозаспокоєння, емоційна розрядка тощо). Ймовірно, ці стратегії пов'язані з особистісними характеристиками (емоційною стабільністю, рівнем тривожності), а не з розвитком рольової компетентності.

За даними уникаючого копінгу показники для Шкали I ($Немп.$ = 0.35; p = 0.840) та Шкали II ($Немп.$ = 1.99; p = 0.371) не виявили статистично значущих відмінностей. Це означає, що рівень рольової компетентності не зумовлює схильності до уникання проблем або відкладання рішень, хоча цей тип копінгу може проявлятися як тимчасова захисна стратегія у стані перевантаження. Результати порівняльного аналізу відображені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Результати порівняльного аналізу рівнів копінг-стратегій у групах з різним рівнем рольової компетентності (критерій Краскела–Уолліса)

Компонент рольової компетентності	Тип копінгу	Немп.	p	Статистична значущість	Висновок
Рольова гнучкість та чутливість	Копінг, фокусований на проблемі	6.04893	0.04858	$p \leq 0,05$	Відмінності незначущі
	Копінг, фокусований на емоціях	4.6503	0.09777	$p > 0.05$	Відмінності незначущі

	Уникаючий копінг	0.34931	0.83975	$p > 0.05$	Відмінності незначущі
Рольова глибина та здатність до рольових переживань	Копінг, фокусований на проблемі	0.66894	0.71572	$p > 0.05$	Відмінності незначущі
	Копінг, фокусований на емоціях	1.64592	0.43913	$p > 0.05$	Відмінності незначущі
	Уникаючий копінг	1.98543	0.37057	$p > 0.05$	Відмінності незначущі

Отже, проведений аналіз виявив чіткий та статистично значущий взаємозв'язок між рольовою гнучкістю та використанням копінгу, фокусованого на проблемі ($p \leq 0.05$). Це підтверджує, що саме рольова гнучкість виступає ключовим психологічним ресурсом, який сприяє активному та конструктивному подоланню життєвих труднощів. Жінки з високою здатністю до рольової варіативності та чутливості схильні швидше адаптуватися до вимог, шукати ефективні рішення та проактивно керувати своїми ролями, що безпосередньо пов'язано зі зниженням суб'єктивної рольової напруги.

Водночас, емоційно-фокусовані та уникаючі стратегії подолання не показали достовірного зв'язку з жодним із компонентів рольової компетентності. Ця знахідка підкреслює відносну автономність цих копінг-механізмів, які, ймовірно, більш залежать від інших особистісних якостей (наприклад, емоційної стабільності, рівня тривожності) або від безпосереднього контексту стресової ситуації.

Таким чином, отримані результати чітко вказують, що розвиток рольової гнучкості має бути пріоритетним напрямком психологічної допомоги жінкам, які стикаються з рольовими конфліктами. Саме цей аспект компетентності забезпечує перехід від пасивного реагування на стрес до активного керування життєвими обставинами та є найбільш ефективним ресурсом для зниження міжрольової напруги.

Через те, що попередній аналіз виявив поляризацію вибірки за типами локусу рольового конфлікту, виникло питання про те, чи впливає ця

характеристика на інші психологічні змінні. Для з'ясування взаємозв'язку між способом усвідомлення конфліктів та здатністю ефективно виконувати соціальні ролі було проведено порівняльний аналіз рівнів рольової компетентності у групах з різним типом локусу рольового конфлікту (інтернальний: $n=13$, проміжний: $n=9$, екстернальний: $n=13$) за критерієм Краскела–Уолліса (Н-критерій), який дозволяє оцінити відмінності між незалежними вибірками за непараметричними даними.

Так, при порівнянні груп, розділених за типом локусу рольового конфлікту, за показником рольової гнучкості та чутливості отримано такі результати: Немп. = 4.41314, $p = 0.11008$. Оскільки емпіричне значення p перевищує 0.05, приймається нульова гіпотеза (H_0), тобто статистично значущих відмінностей між групами не виявлено. Це свідчить про те, що тип локусу рольового конфлікту не впливає суттєво на рівень розвитку рольової гнучкості та чутливості.

Аналогічно, при порівнянні груп за показником рольової глибини та здатності до рольових переживань отримано результат: Немп. = 0.63103, $p = 0.72941$. Рівень значущості p також перевищує 0.05, тому нульова гіпотеза приймається. Це означає, що статистично значущих відмінностей між групами з різним типом локусу рольового конфлікту не спостерігається. Отримані показники представлені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Результати порівняльного аналізу показників рольової компетентності у групах з різним типом локусу рольового конфлікту (Критерій Краскела–Уолліса)

Показник рольової компетентності	Немп.	р-значення	Рівень значущості	Висновок
Рольова гнучкість та чутливість	4.41314	0.11008	$p > 0.05$	Відмінності незначущі
Рольова глибина та здатність до рольових переживань	0.63103	0.72941	$p > 0.05$	Відмінності незначущі

Таким чином, проведений аналіз засвідчив, що тип локусу рольового конфлікту не має вираженого впливу на рівень рольової компетентності, зокрема на показники рольової гнучкості, чутливості, глибини та здатності до рольових переживань. Це може свідчити про те, що рольова компетентність формується незалежно від схильності особистості до інтернальності чи екстернальності у сприйнятті рольових конфліктів, що має значення для розробки цілеспрямованих програм психологічної підтримки.

Затим, що аналіз психологічних змінних не виявив прямих зв'язків з інтенсивністю рольових конфліктів, виникло питання про роль об'єктивних життєвих обставин. Для виявлення соціально-демографічних чинників (наявності дітей, їх кількості, рівня залученості в домашні обов'язки, рівня стресу на роботі), що впливають на рівень міжрольових конфліктів, було проведено порівняльний аналіз за критерієм Краскела–Уолліса (H-критерій).

При порівнянні двох груп, розділених за критерієм щодо наявності або відсутності дітей, за рівнем переживаного стресу на роботі, отримано такі результати: Немп. = 0.13437, $p = 0.71394$. Отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p > 0.05$). Це свідчить про те, що рівень стресу на роботі у жінок не залежить від наявності дітей.

Також було проведено порівняння п'яти груп респонденток, розділених за кількістю годин, що вони зазвичай приділяють виконанню домашніх обов'язків та догляду за домом (менше 5 годин, 5–10 годин, 10–15 годин, 15–20 годин, понад 20 годин). За рівнем конфлікту «*сім'я – робота*» отримано результат Немп. = 1.73465; $p = 0.78441$, а за рівнем конфлікту «*робота – сім'я*» - Немп. = 2.48307; $p = 0.64767$. В обох випадках приймається гіпотеза H_0 , тобто статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p > 0.05$). Це означає, що тривалість виконання домашніх обов'язків сама по собі не впливає суттєво на рівень рольового конфлікту, ймовірно, завдяки компенсаторним механізмам (делегування, підтримка сім'ї, адаптація до навантаження).

Водночас, при порівнянні чотирьох груп, розділених за кількістю дітей (не має: $n=3$, 1 дитина: $n=19$, 2 дитини: $n=11$, 3 дитини: $n=2$), за рівнем конфлікту між

сім'єю та роботою виявило статистично значущі відмінності: $\text{Немп.} = 8.42534$, $p = 0.03799$ ($p \leq 0.05$). Таким чином, гіпотеза H_1 приймається - рівень конфлікту «сім'я – робота» залежить від кількості дітей. Середні значення показників конфлікту демонструють, що жінки, які мають двох дітей, характеризуються вищим рівнем напруження у поєднанні професійних і сімейних ролей ($M = 3.42$), порівняно з тими, хто не має дітей ($M = 1.93$) або має лише одну дитину ($M = 2.58$). Для жінок із трьома дітьми середній рівень конфлікту дещо нижчий ($M = 1.80$), що може свідчити про вироблення адаптивних стратегій або перерозподіл ролей у сімейній системі. Середні значення за групами наведені в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Порівняння чотирьох груп, розділених за кількістю дітей

Кількість дітей	n	Середній бал за шкалою конфлікту «сім'я – робота»
немає дітей	3	1.93
1 дитина	19	2.58
2 дитини	11	3.42
3 дитини	2	1.80

Цікаво, що залежність між кількістю дітей та рівнем конфлікту має нелінійний характер: напруга зростає при переході від однієї дитини до двох ($M = 2.58 \rightarrow 3.42$), але знижується у матерів з трьома дітьми ($M = 1.80$). Це може свідчити про те, що при певній кількості дітей сім'я виробляє ефективніші механізми розподілу обов'язків або ж жінки з більшими сім'ями свідомо обирають іншу стратегію поєднання ролей. Варто зазначити, що висновки щодо груп без дітей ($n=3$) та з трьома дітьми ($n=2$) потребують додаткових досліджень через невеликий обсяг цих підвибірок. Аналіз взаємозв'язку між кількістю дітей та рівнем конфлікту «сім'я $\rightarrow$ робота» (FWC) представлено на рис.2.5.

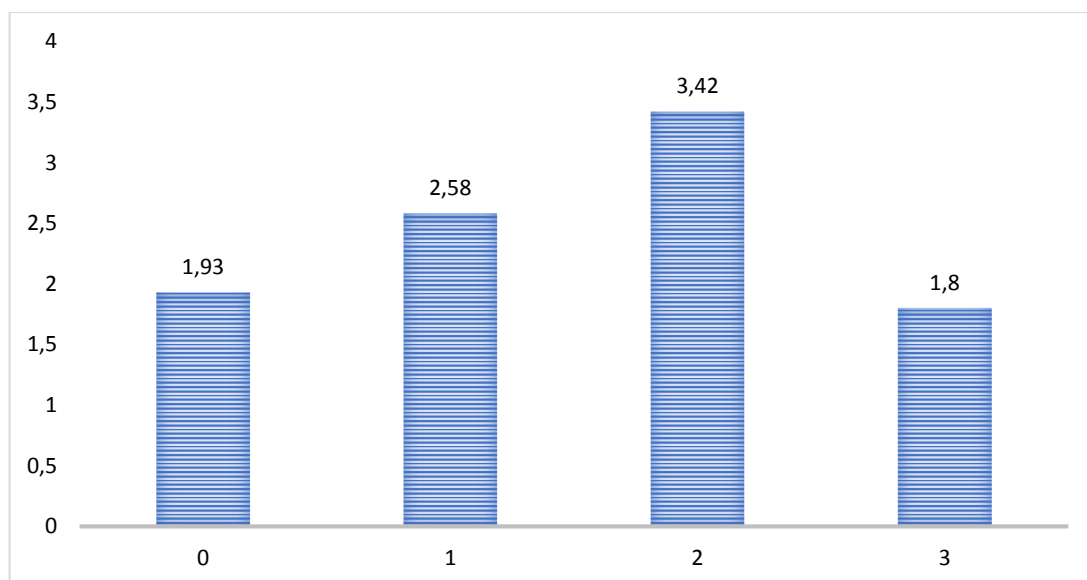


Рис. 2.5. Взаємозв'язок між кількістю дітей та рівнем конфлікту «сім'я → робота» (FWC)

Натомість при порівнянні цих самих груп за рівнем конфлікту “робота – сім'я” статистично значущих відмінностей не виявлено: Немп. = 2.36157, $p = 0.50083$ ($p > 0.05$).

Таким чином, за результатами порівняльного аналізу за критерієм Краскела–Уолліса, єдиним соціально-демографічним чинником, який має статистично значущий вплив на рівень міжрольового конфлікту, є кількість дітей. Це підтверджує припущення, що збільшення кількості дітей у сім'ї може підвищувати рольову напругу, особливо у сфері балансу “сім'я – робота”. Усі інші змінні - наявність дітей, кількість годин, відведених на домашню працю, рівень робочого стресу - не мають статистично значущого впливу на показники міжрольових конфліктів.

Отримані результати свідчать, що кількість дітей виступає значущим чинником, який впливає на рівень міжрольового конфлікту “сім'я – робота”. Найвищі показники конфліктності спостерігаються серед жінок, які мають двох дітей, що можна пояснити зростанням навантаження та складністю одночасного виконання батьківських і професійних ролей. На цьому етапі часто відбувається максимальне поєднання вимог сімейної системи (виховання дітей різного віку) та професійної активності, що зумовлює посилення відчуття часової та емоційної нестачі ресурсів.

Водночас нижчі показники конфліктності у жінок із трьома дітьми можуть свідчити про вироблення більш адаптивних стратегій організації сімейного життя, підвищення толерантності до стресу та ефективніший розподіл сімейних ролей. Імовірно, у таких жінок формується стійкіша рольова структура, заснована на реалістичному прийнятті своїх можливостей і меж, а також на підтримці з боку партнера чи старших дітей.

Таким чином, виявлена тенденція узгоджується з концепціями рольового балансу (Powell & Greenhaus, цит. за Inegbedion, 2024) і соціальної підтримки (Hobfoll, цит. за Кокун, 2025), які підкреслюють, що рівень міжрольових конфліктів визначається не лише кількістю ролей, а передусім якістю взаємодії між ними та наявністю ресурсів для їх гармонійного виконання.

Подальший етап емпіричного дослідження був спрямований на аналіз взаємозв'язку між типом міжрольового конфлікту та особливостями суб'єктивного сприйняття стресу, а також рівнем підтримки з боку родини й партнера. З цією метою було проведено серію порівнянь за допомогою U-критерію Манна–Уїтні, який є непараметричним аналогом t-критерію для незалежних вибірок і дозволяє оцінити статистичну значущість відмінностей між двома групами. У нашому дослідженні було виокремлено дві групи респонденток:

1. жінки, у яких переважає конфлікт між сімейними обов'язками та роботою (FWC);
2. жінки, у яких домінує конфлікт між робочими обов'язками та сімейними (WFC).

Порівняння проводилось за кількома змінними, отриманими з авторської анкети: рівень стресу на роботі, рівень стресу у сімейній сфері та рівень підтримки з боку партнера або родини.

Для оцінки суб'єктивного рівня стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, респонденткам пропонувалося оцінити напруженість робочого середовища за п'ятибальною шкалою (1 – «зовсім не стресово», 5 – «дуже стресово»).

Результати статистичного аналізу за U-критерієм Манна–Уїтні подано нижче:

$$U_{\text{емп.}} = 55.5; U_{0.05} = 43.0; U_{0.01} = 29.0.$$

Оскільки отримане емпіричне значення критерію перевищує критичні значення для обох рівнів значущості ($p > 0.05$), приймається нульова гіпотеза (H_0) про відсутність статистично значущих відмінностей між двома групами.

Таким чином, інтенсивність професійного стресу не відрізняється суттєво між жінками, у яких переважає конфлікт типу FWC, та тими, у кого домінує WFC. Це означає, що джерело конфлікту (чи то сімейні обов'язки, чи то робочі) не впливає безпосередньо на суб'єктивне відчуття робочого навантаження. З психологічної точки зору це свідчить про те, що робочий стрес є системною характеристикою сучасного трудового життя жінок і формується переважно під впливом зовнішніх обставин (високі вимоги, багатозадачність, соціальні очікування), а не внутрішньої спрямованості конфлікту.

Другий аспект аналізу стосувався рівня стресу в особистій або сімейній сфері, який також оцінювався за п'ятибальною шкалою (1 – «зовсім не стресово», 5 – «дуже стресово»).

Результати розрахунків за U-критерієм Манна–Уїтні показали: $U_{\text{емп.}} = 105.5; U_{0.05} = 43.0; U_{0.01} = 29.0$.

Оскільки емпіричне значення перевищує критичні пороги, приймається гіпотеза H_0 , тобто статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

Цей результат дозволяє зробити висновок, що рівень сімейного або емоційного напруження не залежить від того, у якій сфері (робочій чи сімейній) жінка частіше стикається з конфліктами. Іншими словами, незалежно від вектора міжрольового конфлікту, емоційне навантаження у сімейному житті залишається приблизно однаковим. Це підтверджує гіпотезу про те, що сімейна сфера для більшості жінок є джерелом не лише підтримки, але й постійного емоційного залучення, що може супроводжуватися високим рівнем відповідальності й тривожності.

Поясненням цього феномена може бути відсутність чітких меж між робочим і домашнім простором, особливо в умовах війни, дистанційної роботи, підвищеної психологічної напруги. У таких умовах емоційне виснаження в одній сфері автоматично переноситься на іншу, зменшуючи диференціацію між джерелами стресу (Greenhaus et al., Wambui et al., цит. за Inegbedion, 2024).

Третій аспект аналізу стосувався сприйнятої підтримки з боку близького оточення - партнера, дітей, батьків або інших членів родини. Респондентки оцінювали рівень підтримки за п’ятибальною шкалою від 1 («відсутня підтримка») до 5 («дуже висока підтримка»).

Результати статистичної обробки виявили такі значення: $U_{emp.} = 73.0$; $U_{0.05} = 43.0$; $U_{0.01} = 29.0$.

Як і в попередніх випадках, емпіричне значення не досягає рівня статистичної значущості, тому приймається гіпотеза H_0 - суттєвих відмінностей між групами не виявлено. Узагальнені результати порівнянь представлені в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Результати порівняльного аналізу рівня стресу та соціальної підтримки у жінок із різними типами міжрольових конфліктів (U-критерій Манна–Уїтні)

№	Порівнювані показники	$U_{emp.}$	$U_{0.05}$	$U_{0.01}$	Висновок щодо гіпотези	Інтерпретація
1	Тип конфлікту ↔ Рівень стресу на роботі	55.5	43.0	29.0	Приймається H_0	Відмінності між групами незначущі; рівень робочого стресу подібний у жінок із різними типами конфлікту
2	Тип конфлікту ↔ Рівень стресу в сімейному житті	105.5	43.0	29.0	Приймається H_0	Відмінності між групами незначущі; сімейна напруга не залежить від напрямку конфлікту

3	Тип конфлікту ↔ Рівень підтримки партнера/родини	73.0	43.0	29.0	Приймається H_0	Відмінності між групами незначущі; соціальна підтримка однаково виражена в обох групах
---	--	------	------	------	----------------------	---

Примітка. Критичне значення $p \leq 0.05$ вважається порогом статистичної значущості. Усі отримані значення $U_{emp.}$ перевищують критичні, що свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між групами.

Це означає, що рівень підтримки з боку партнера або сім'ї не є визначальним чинником для напрямку міжрольового конфлікту. Жінки, які мають високий рівень сімейної підтримки, можуть так само переживати інтенсивний конфлікт між роботою і сім'єю, як і ті, у кого ця підтримка нижча. Такий висновок узгоджується з ресурсною теорією, згідно з якою стрес виникає не лише через відсутність зовнішніх ресурсів, але й через суб'єктивне відчуття їх недостатності або неможливості ефективно використати наявні можливості (Hobfoll, цит. за Кокун, 2025).

Інакше кажучи, навіть за умов підтримки важливою залишається якість емоційної взаємодії та сприйняття партнерства, а не лише сам факт допомоги. Якщо підтримка сприймається як обов'язок або контроль, вона не знижує рівень напруження, а навпаки - може його підсилювати.

Результати всіх трьох порівнянь - за рівнем робочого стресу, сімейного стресу та рівнем підтримки родини - показали відсутність статистично значущих відмінностей між жінками з різним напрямком рольового конфлікту. Це свідчить, що у сучасних умовах українського соціокультурного контексту (зокрема в умовах війни) сфера стресу та напруження у жінок стає інтегрованою, а не розмежованою.

Тобто робочі та сімейні фактори впливають на психологічний стан одночасно, створюючи єдиний простір емоційного навантаження, де джерело конфлікту не має вирішального значення. Ця закономірність цілком узгоджується з теоретичними положеннями Greenhaus & Beutell щодо

взаємозалежності ролей, згідно з якими робота та сім'я утворюють єдину систему, де надмірне навантаження або емоційне виснаження в одній ролі закономірно призводить до стресу в іншій (Greenhaus & Beutell, цит. за Inegbedion, 2024).

Ключовим результатом частини дослідження стало виявлення складної та неоднозначної картини взаємозв'язків між психологічними змінними та інтенсивністю рольових конфліктів. З одного боку, не підтвердився прямий вплив більшості досліджуваних особистісних ресурсів (таких як загальні копінг-стратегії, локус контролю, рольова глибина) на рівень конфлікту. Це може вказувати на те, що в умовах значного зовнішнього навантаження (високі робочі вимоги, великий обсяг домашньої роботи, війна) саме ці об'єктивні обставини є першочерговими детермінантами стресу.

З іншого боку, був виявлений чіткий механізм опосередкованого впливу: рольова гнучкість, не впливаючи на конфлікт безпосередньо, є потужним предиктором вибору конструктивної стратегії подолання - проблемно-фокусованого копіngu. Це означає, що розвинена рольова компетентність створює психологічну основу для активної та ефективної поведінки в умовах стресу.

Єдиним прямим соціально-демографічним чинником, що мав статистично значущий вплив, виявилася кількість дітей, з піком напруги в групах з двома дітьми. Це зміщує фокус у подальшій роботі з розвитку особистісних якостей на необхідність комплексного підходу, що поєднує психологічну підтримку (спрямовану на розвиток саме рольової гнучкості) зі структурними змінами у підтримці сімей (політика компаній, соціальна підтримка, перерозподіл обов'язків у сім'ї).

Таким чином, отримані результати підкреслюють, що ефективна психологічна допомога жінкам має бути диференційованою та цілеспрямованою. Ключовим напрямком інтервенцій має стати розвиток рольової гнучкості - здатності до варіативної поведінки, переключення між ролями та чутливого реагування на вимоги ситуації. Цю роботу слід доповнювати розвитком навичок

балансування, саморегуляції, ефективного тайм-менеджменту, а також формуванням партнерської взаємопідтримки й усвідомленого розподілу обов'язків у сім'ї.

Для досягнення дослідницьких цілей застосовано комбінацію описової, кореляційної та порівняльної статистики. На першому етапі проведено первинний опис вибірки (частотний і відсотковий аналіз), що дозволило визначити основні соціально-демографічні характеристики. На другому етапі для встановлення взаємозв'язків між показниками використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (r_s), оскільки дані не відповідали нормальному розподілу. На третьому етапі для виявлення відмінностей між незалежними групами за якісними змінними було застосовано непараметричні критерії Краскела–Уолліса (H) та Манна–Уїтні (U). Такий комплексний підхід забезпечив можливість інтегрованої оцінки як зв'язків між змінними, так і впливу окремих соціально-демографічних та психологічних чинників. Результати аналізу створюють емпіричну основу для подальшої розробки методичних рекомендацій, представлених у третьому розділі.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження, можна стверджувати, що рівень рольового конфлікту у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, є багатофакторним явищем. Він детермінується насамперед прямим впливом об'єктивних обставин (зокрема, кількістю дітей), але його подолання значною мірою залежить від наявності специфічних психологічних ресурсів. Ключовим компенсаторним механізмом виступає рольова гнучкість, яка забезпечує вибір найбільш адаптивних стратегій подолання, зокрема проблемно-фокусованого копінгу. Таким чином, ефективне зниження рольової напруги можливе за умови поєднання змін у зовнішньому середовищі (соціальна підтримка, справедливий розподіл обов'язків) та цілеспрямованого розвитку внутрішніх ресурсів, серед яких центральне місце посідає саме рольова гнучкість. Це підтверджує положення сучасних ресурсних теорій, що наголошують на взаємодії особистісного потенціалу та контекстуальних умов у подоланні стресу.

Висновок до розділу 2

У другому розділі було представлено організацію та методологічне забезпечення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних стратегій подолання рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками в умовах сучасних соціально-економічних і воєнних викликів. Вибір методик обґрунтовано необхідністю комплексного аналізу не лише рівня міжрольового конфлікту, а й чинників, які його зумовлюють, та особистісних ресурсів, що сприяють адаптації жінки до множинності ролей. Зокрема, використано стандартизовані інструменти для оцінки конфлікту «робота – сім'я» і «сім'я – робота», а також шкалу локусу рольового конфлікту, опитувальники рольової компетентності та «Brief COPE», що дозволило простежити складні взаємозв'язки між рівнем конфліктності, стресогенним навантаженням і способами психологічного реагування.

Аналіз емпіричних даних виявив складну та диференційовану картину детермінації рольових конфліктів. З одного боку, підтвердився прямий вплив об'єктивних соціально-демографічних чинників, зокрема кількості дітей, з піком напруги у жінок, які мають двох дітей. З іншого боку, дослідження показало, що багато індивідуально-психологічних характеристик (копінг-стратегії, локус контролю) не мають прямого зв'язку з інтенсивністю конфлікту, що може свідчити про першочерговість зовнішніх стресових навантажень у сучасних умовах.

Ключовим результатом стало виявлення специфічного психологічного механізму опосередкованого впливу: був встановлений статистично значущий зв'язок між рольовою гнучкістю та чутливістю і вибором проблемно-фокусованого копіngu. Ця знахідка розкриває важливий шлях, через який рольова компетентність сприяє подоланню конфлікту - не безпосередньо, а через формування здатності до активної, конструктивної та планомірної поведінки в стресових ситуаціях. Інші компоненти компетентності (рольова глибина) та типи копінг-стратегій (емоційно-фокусовані, уникаючі) не продемонстрували

значущих зв'язків, що вказує на їхню відносну автономність або залежність від інших чинників.

Узагальнюючи результати проведеного емпіричного дослідження, можна стверджувати, що ефективність адаптації жінки до множинності соціальних ролей визначається поєднанням зовнішніх обставин (кількість дітей, рівень домашнього навантаження) та внутрішніх психологічних ресурсів, серед яких центральне місце посідає рольова гнучкість як основа для формування конструктивної стратегії подолання труднощів.

На основі отриманих результатів сформовано практичні орієнтири для розроблення програм психологічної підтримки. Пріоритетним напрямом визначено розвиток саме рольової гнучкості та чутливості, що має стати основою для тренінгових і консультативних заходів. Цю роботу доцільно доповнювати розвитком навичок ефективного планування часу, делегування обов'язків та формування партнерської взаємопідтримки в сім'ї.

Таким чином, підсумкові висновки другого розділу, що конкретизують ключовий психологічний механізм подолання конфлікту (гнучкість → проблемно-фокусований копінг), логічно переходять у третій розділ дослідження. Він має прикладний характер і присвячений розробці та обґрунтуванню цілеспрямованих методичних рекомендацій щодо розвитку рольової гнучкості та оптимізації балансування професійних і сімейних ролей у жінок України.

РОЗДІЛ 3

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «БАЛАНС. РЕСУРС. Я-МОЖЛИВІСТЬ»

3.1. Опис тренінгової програми

Емпіричне дослідження, представлене в попередньому розділі, виявило складну та диференційовану картину рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Отримані результати дозволили розрізнити прямі детермінанти конфлікту та опосередковані психологічні механізми його подолання. З одного боку, підтвердився прямий вплив об'єктивних чинників, таких як кількість дітей, що цілком узгоджується з сучасними ресурсними теоріями стресу, які наголошують на ролі контекстуальних навантажень. З іншого боку, ключовою науковою знахідкою став виявлений специфічний психологічний механізм: статистично значущий зв'язок між рольовою гнучкістю та чутливістю і вибором проблемно-фокусованого копіngu. Це означає, що наявність конфлікту значною мірою зумовлена зовнішніми обставинами, але його успішне подолання безпосередньо залежить від внутрішнього ресурсу - здатності до рольової варіативності, яка забезпечує доступ до найбільш конструктивної стратегії поведінки.

Саме ця знахідка обумовила необхідність розробки цілеспрямованого психологічного інструментарію, орієнтованого на розвиток саме рольової гнучкості як ключової ланки в ланцюгу адаптації. У відповідь на цю потребу була розроблена авторська тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість», яка є логічним продовженням теоретичного та емпіричного аналізу і зосереджена на посиленні цього конкретного психологічного ресурсу.

Концептуальна основа тренінгової програми ґрунтується на інтегративному підході, що поєднує цілеспрямований розвиток ключових психологічних ресурсів із формуванням навичок для їх реалізації в життєвому просторі. Оскільки емпіричні дані виявили чіткий зв'язок між рольовою гнучкістю та вибором найбільш конструктивної стратегії подолання (проблемно-

фокусованого копінгу), програма має чіткий фокус на послідовному розвитку саме цього ядра рольової компетентності. Це реалізується шляхом створення умов для:

1. Діагностики та усвідомлення наявного рівня гнучкості та пов'язаних з нею копінг-стратегій.
2. Цілеспрямованого розвитку рольової гнучкості через практичні інструменти та техніки.
3. Формування зовнішнього середовища (навички кордонів, делегування), що сприяє впровадженню нових, більш гнучких моделей поведінки.

Програма інтегрує принципи ресурсно-орієнтованого підходу, концепцію рольової компетентності П. Горностая (з акцентом на компонент «рольова гнучкість») та сучасні методи стресового менеджменту, адаптовані до українського соціокультурного контексту.

Мета програми: формування та розвиток рольової гнучкості як ключового ресурсу для подолання рольових конфліктів у жінок України, які поєднують кар'єру та сім'ю, шляхом навчання ефективному управлінню рольовим репертуаром, підвищення особистісного ресурсу та відпрацювання навичок усвідомленого життєвого вибору.

Основні завдання програми:

1. Діагностичне: сприяти глибокому усвідомленню учасницями власного рольового репертуару, виявленню конкретних зон конфлікту, напруги та «енергетичних витоків».
2. Освітнє: надати теоретичні знання про природу, види та механізми виникнення рольових конфліктів, а також про сучасні підходи до їх подолання.
3. Практичне: відпрацювати конкретні психологічні інструменти та стратегії (когнітивні, емоційні, поведінкові) для зниження напруги, делегування обов'язків, відстоювання особистих кордонів та ефективного планування.

4. Ресурсне: створити безпечний простір для взаємної підтримки, обміну досвідом та формування нових моделей поведінки; зміцнити самоєфективність та почуття власної гідності кожної учасниці.

5. Проектне: допомогти кожній жінці скласти індивідуальний «План особистої гармонії» – конкретну дорожню карту збалансування ролей на найближчі місяці.

Цільова аудиторія: жінки віком 28–50 років, які мають постійну роботу (включаючи віддалену або гібридну форму) та несуть основне навантаження по веденню домогосподарства та догляду за дітьми. Програма особливо актуальна для мешканок України, які проживають в умовах тривалого стресу, пов’язаного з війною та соціально-економічною нестабільністю.

Принципи реалізації програми:

- **Безпека та конфіденційність:** створення атмосфери довіри, де кожна учасниця може ділитися своїми переживаннями без страху осуду.
- **Активність та досвід:** акцент на практичних вправах, роботі з власними кейсами та моделюванні реальних життєвих ситуацій.
- **Системність та послідовність:** кожен наступний модуль логічно витікає з попереднього і закріплює отримані знання.
- **Індивідуалізація:** врахування унікальних обставин та потреб кожної учасниці.
- **Рефлексія:** регулярне звернення до власних емоцій, думок та відчуттів для закріплення матеріалу.

Програма побудована на чотирьох змістовних модулях, що охоплюють повний цикл психологічної роботи – від діагностики та мотивації через набуття ресурсних навичок до практичної трансформації та інтеграції досвіду в індивідуальний план дій. Подальший опис розкриє зміст та методологічне наповнення кожного заняття, обґрунтовуючи вибір методів і технік з огляду на цілі дослідження та специфіку цільової аудиторії. План-структура програми представлена у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Структура та зміст тренінгової програми «Баланс. Ресурс. Я-можливість»

№ Зан.	Назва заняття	Мета заняття	Ключові вправи та активності	Тривалість
Модуль 1. Діагностично-мотиваційний Мета модуля: Створити мотивацію до змін, сформувати групу як єдиний ресурсний колектив, провести глибоку діагностику індивідуальних рольових конфліктів				
1	«Знайомство з собою та своїми ролями»	Створити безпечне середовище, ознайомити з програмою, провести первинну діагностику ключових ролей та «карти життя» учасниць, виявити очікування та страхи.	• Вступне слово тренера, представлення програми, правила групи. • Вправа «Мене звуть, і сьогодні я...». • Вправа «Карта моїх територій». • Вправа «Очікування та страхи». • Рефлексія заняття.	120 хв.
2	«Анатомія мого рольового конфлікту»	Поглибити розуміння поняття «рольовий конфлікт», його видів та проявів; навчитися візуалізувати та вербалізувати внутрішній конфлікт ролей; започаткувати ведення «Щоденника стресу».	• Розминка «Руханка-перетворення». • Міні-лекція «Що таке рольовий конфлікт?». • Вправа «Стіл переговорів моїх ролей». • Інструктаж до ведення «Щоденника стресу» (домашнє завдання). • Рефлексія.	120 хв.
3	«Мої цінності та пріоритети – компас у морі ролей»	Допомогти учасницям визначити свої ключові життєві цінності, оцінити баланс основних життєвих сфер та усвідомити зв'язок між цінностями і рольовою напругою.	• Розминка «Подарунок». • Вправа «Колесо життєвого балансу». • Вправа «Острів цінностей». • Групова дискусія «Цінність бути собою». • Рефлексія.	120 хв.

Модуль 2. Освітньо-ресурсний				
Мета модуля: Надати учасникам теоретичний фундамент та практичні інструменти для поповнення енергетичних ресурсів, управління часом та емоціями.				
4	«Емоційний інтелект як стрижень балансу»	Навчитися розпізнавати та приймати емоції, що виникають при конфлікті ролей; опанувати техніку розв'язання ситуацій через призму емоцій, логіки та радника; зменшити відчуття провини.	• Розминка «Емоційний бар'єр». • Міні-лекція «Емоції у ролях: союзники чи вороги?». • Вправа «Техніка «Три крісла». • Вправа «Лист провини». • Рефлексія.	120 хв.
5	«Мистецтво екологічних кордонів та делегування»	Усвідомити власні фізичні, емоційні та часові кордони; відпрацювати навичку впевненої відмови; навчитися делегувати обов'язки для зменшення навантаження.	• Розминка «Танець "Ні"». • Міні-лекція «Кордони: що це і навіщо вони потрібні?». • Вправа «Мої кордони: де вони?». • Вправа «Театр відмов». • Вправа «Карта делегування». • Рефлексія.	120 хв.
6	«Тайм-менеджмент для жінки: керування часом або енергією?»	Перейти від управління часом до управління енергією; навчитися пріоритизувати справи та виявляти «поглиначі енергії»; скласти реалістичний і збалансований розпорядок тижня.	• Розминка «Живий годинник». • Міні-лекція «Енергетичний тайм-менеджмент». • Вправа «Матрица Ейзенхауера для мам». • Вправа «Мій ідеальний тиждень». • Рефлексія.	120 хв.
Модуль 3. Практично-трансформаційний				
Мета модуля: Через практику, творчість та рольові ігри відпрацювати нові моделі поведінки, закріпити навички та знайти внутрішні ресурси для трансформації конфлікту.				
7	«Арт-терапія: Діалог із моїми ролями»	Дослідити та виразити внутрішні ролі через творчість; дистанціюватися від	• Розминка «Малюнок двома руками». • Вправа «Маска ролі». • Вправа «Мандала	120 хв.

		обтяжливої ролі за допомогою створення маски; досягти стану спокою через колективну творчість (мандала).	балансу». • Рефлексія.	
8	«Психодрама рольового конфлікту»	Інтерактивно відтворити та переглянути реальні конфліктні ситуації у безпечному просторі; знайти альтернативні способи вирішення проблем; отримати емоційне розрядження та новий погляд.	• Розминка «Зустріч ролей». • Психодраматичне розігрування конфліктних ситуацій. • Техніка «Стовп сили». • Рефлексія.	120 хв.
9	«Стрес-менеджмент: техніки «першої допомоги» та відновлення»	Опанувати практичні техніки швидкого зняття стресу та відновлення; створити «сейф» внутрішніх ресурсів; сформувавши персональну «антистрес-скіпку».	• Розминка «Дихання кольорами». • Міні-лекція «Фізіологія стресу». • Вправа «Сейф ресурсних станів». • Вправа «Техніка «5-4-3-2-1»». • Вправа «Створення особистої антистрес-скіпки». • Рефлексія.	120 хв.
10	«Лідерство у власному житті»	Закріпити відчуття власної сили та компетентності; сформувавши образ себе як автора свого життя; визначити наступну ціль для розвитку (нову роль/якість) та перший крок до неї.	• Розминка «Комплімент-досягнення». • Міні-лекція «Жінка-лідер у своїй родині та кар'єрі». • Вправа «Мій герб». • Вправа «Проект «Моя Нова Роль»». • Рефлексія.	120 хв.
Модуль 4. Інтеграційно-проектний Мета модуля: Інтегрувати отриманий досвід, сформувавши індивідуальні плани на майбутнє та завершити роботу в групі екологічно.				
11	«Складання індивідуального	Структурувати отримані знання та	• Розминка «Павутинка	120 хв.

	«Плану особистої гармонії»»	навички в єдиний індивідуальний план дій; отримати зворотний зв'язок і підтримку від групи; підвищити впевненість у реалізації плану.	підтримки». • Індивідуальна робота «План гармонії». • Робота в міні-групах «Радники». • Рефлексія.	
12	«Завершення. Ресурс на майбутнє»	Екологічно завершити групову роботу, закріпити позитивні результати, сформувані образ успішного майбутнього та створити ритуал прощання.	• Розминка «Подарунок у майбутнє». • Вправа «Лист до себе з майбутнього». • Церемонія завершення «Свічка підтримки». • Неформальне чаювання.	120 хв.

Таким чином, розроблена тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» має чітку модульну структуру та поєднує діагностично-мотиваційний, освітньо-ресурсний, практично-трансформаційний та інтеграційно-проектний етапи роботи. Детальний конспект тренінгових занять, який відображає логіку побудови програми, зміст вправ, хід їх проведення та рефлексивний компонент, подано в Додатку Г.

Реалізація тренінгової програми «Баланс. Ресурс. Я-можливість» спрямована на досягнення наступних змін у психологічному стані та поведінці учасниць:

1. Зниження рівня рольового стресу, емоційного виснаження, інтенсивності конфліктів за напрямками «сім'я → робота» та «робота → сім'я», ослаблення почуття провини та внутрішнього напруження.

2. Розвиток рольової компетентності: підвищення рольової гнучкості, поглиблення рольової рефлексії, усвідомлення власного рольового репертуару, його конфліктних точок і ресурсних зон, розвиток рольової децентрації (здатність враховувати позиції та очікування інших, партнера, дітей, колег).

3. Формування практичних навичок: технік емоційної саморегуляції та стрес-менеджменту, встановлення особистих кордонів і навички делегування обов'язків, оптимізація планування часу з орієнтацією на управління енергією.

4. Зміна когнітивно-емоційних установок: перехід від перфекціоністських вимог до себе до моделі «достатньо добра», підвищення самоефективності та відчуття себе як автора власного життя, розвиток здатності до позитивного переосмислення складних ситуацій.

Програма складена із ключових вправ, що зв'язані з компонентами рольової компетентності згідно з концепцією П. Горностая, для наочності відповідність вправ наведено в табл.3.2.

Таблиця 3.2

Відповідність вправ тренінгової програми компонентам рольової компетентності (за П. Горностаєм)

Компонент рольової компетентності	Вправи та активності, спрямовані на його розвиток	Механізм впливу
Рольова рефлексія (усвідомлення ролей)	• «Карта моїх територій» • «Стіл переговорів моїх ролей» • «Колесо життєвого балансу» • «Щоденник стресу»	Сприяють візуалізації, аналізу та усвідомленню власного рольового репертуару, виявленню конфліктів і дисбалансів.
Рольова гнучкість (здатність до зміни ролей)	• «Руханка-перетворення» • Арт-терапія «Маска ролі» • Психодрама рольового конфлікту • Вправа «Мій ідеальний тиждень»	Відпрацьовують швидкість та плавність переходу між ролями, експериментування з новими моделями поведінки.
Рольова децентрація (врахування ролей інших)	• «Театр відмов» • «Карта делегування» • Вправи на встановлення кордонів • Психодраматичне розігрування (обернення ролей)	Вчать бачити ситуацію з точки зору інших людей, формулювати свої потреби з урахуванням їх можливостей.
Глибина рольових переживань (емоційне залучення)	• «Техніка «Три крісла» • «Лист провини» • Вправа «Сейф ресурсних	Дозволяють дослідити, виразити та трансформувати емоції,

	станів» • «Мандала балансу»	пов'язані з виконанням ролей, поглибити емоційний зв'язок із значущими ролями.
Варіативність (широкий репертуар ролей)	• «Проект «Моя Нова Роль» • Вправа «Мій герб» • Рольові ігри та психодрама	Стимулюють до пошуку та апробації нових ролей або нових якостей у вже існуючих ролях, розширюючи поведінковий репертуар.

Отже, запропонована програма розглядає стратегії подолання рольового конфлікту жінок, які поєднують роботу і сім'ю, у ширшому контексті. Кінцевим результатом є трансформація стихійного, часто виснажливого застосування наявних стратегій у цілеспрямовану, усвідомлену та ресурсну стратегічну поведінку, орієнтовану на гармонізацію особистого та сімейного життя.

3.2. Оцінка ефективності тренінгової програми

Для перевірки ефективності авторської тренінгової програми «Баланс. Ресурс. Я-можливість» було проведено повторне дослідження за участю 10 випускниць, яке відбулося через 4 тижні після завершення тренінгу. Такий часовий проміжок було обрано для оцінки стійкості отриманих результатів та здатності учасниць інтегрувати навички у повсякденне життя.

Метою даного етапу є визначення практичної результативності запропонованої тренінгової програми щодо сприяння зниженню рівня міжрольового конфлікту, розвитку рольової компетентності та підвищенню загального рівня психологічної стійкості жінок, які поєднують професійні та сімейні обов'язки.

Оцінка ефективності тренінгової програми ґрунтується на розумінні психологічних механізмів впливу кожного з її модулів та ключових вправ, спрямованих на розвиток компонентів рольової компетентності, емоційної

саморегуляції та особистісної ресурсності. Змістове наповнення тренінгових занять, а також рефлексивні процедури, що забезпечували інтеграцію отриманого досвіду та перенесення його у повсякденне життя, детально представлено в Додатку Г, що дозволяє співвіднести отримані емпіричні результати з використаними психотехніками.

В основі методологічної побудови оцінювання лежить принцип компактного достатнього діагностичного комплексу. Цей підхід передбачає використання лише тих методик, які безпосередньо відображають цільові зміни, що очікуються внаслідок тренінгового впливу. Відтак, для повторного вимірювання було вирішено застосовувати лише ті інструменти, які є концептуально пов'язаними з метою втручання, а саме:

1. Шкала конфлікту «Робота – сім'я» та «Сім'я – робота» (R. Netemeyer та ін., 1996; адаптація Н.В. Родіної та ін., 2020) - як основний показник зміни рівня рольового напруження.
2. Опитувальник рольової компетентності (П. Горностай, 2004) - як індикатор розвитку рефлексії, рольової гнучкості, децентрації та здатності до емоційної інтеграції.
3. Якісне інтерв'ю після тренінгу, яке дозволило виявити суб'єктивні зміни, нові усвідомлення та елементи особистісного зростання.

Рішення не включати в діагностичний комплекс повторного вимірювання методики «Локус рольового конфлікту» та «Brief COPE» було прийнято з огляду на методологічну доцільність, концептуальну чистоту та специфіку отриманих раніше емпіричних результатів.

Методика «Шкала локусу рольового конфлікту» П. Горностая відображає стійкий особистісний конструкт, який визначає схильність людини пояснювати причини рольових суперечностей через внутрішні або зовнішні чинники. За рольовою концепцією особистості П. Горностая, локус рольового конфлікту є однією з базових характеристик особистості, що визначає домінуючу стратегію поведінки у ситуації рольового протиріччя - інтернальну або екстернальну. У першому випадку особистість схильна відстоювати власну рольову ідентичність

навіть попри соціальні очікування, що провокує переважно зовнішні конфлікти; у другому - пристосовуватися до зовнішніх вимог, пригнічуючи власні потреби, що веде до внутрішнього напруження (цит. за Маєр, 2023). Таким чином, локус рольового конфлікту відображає стійку диспозиційну характеристику, а не ситуативну реакцію, і не може бути суттєво змінений у межах короткотермінової психокорекційної програми. Відповідно, розроблена тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» була зорієнтована не на трансформацію цих базових установок, а на розвиток навичок ефективного функціонування в межах уже наявного типу локусу.

Так, для жінок з інтернальним типом тренінг був спрямований на навчання делегуванню обов'язків і зниження почуття провини при розподілі відповідальності, тоді як для екстернального локусу акцент робився на зміцненні самоконтролю, розвитку впевненості у власних рішеннях та вмінні усвідомлено впливати на обставини. Відповідно, локус рольового конфлікту в межах даного дослідження виступав входною діагностичною змінною, що дозволила глибше зрозуміти індивідуальні відмінності учасниць, проте не розглядалася як критерій ефективності програми, адже зміна цього конструкту не є безпосередньою метою тренінгового втручання.

Методика «Brief COPE» (С. Carver, 1997; адаптація Т. Яблонської, О. Вернік, Г. Гайворонського, 2023) застосовується для вимірювання копінг-стратегій, тобто способів реагування на стрес. Однак, центральною знахідкою емпіричного дослідження став не загальний дефіцит копінг-стратегій, а специфічний механізм: наявність статистично значущого зв'язку між рольовою гнучкістю та вибором проблемно-фокусованого копінгу. Таким чином, програма була зорієнтована саме на розвиток цього ключового ланцюга: посилення рольової гнучкості як ресурсу для активізації найбільш адаптивної стратегії подолання.

Оскільки очікуваним результатом втручання було не розсіяне підвищення всіх копінг-стратегій, а цілеспрямований розвиток конкретного механізму, основним критерієм ефективності було обрано безпосереднє вимірювання

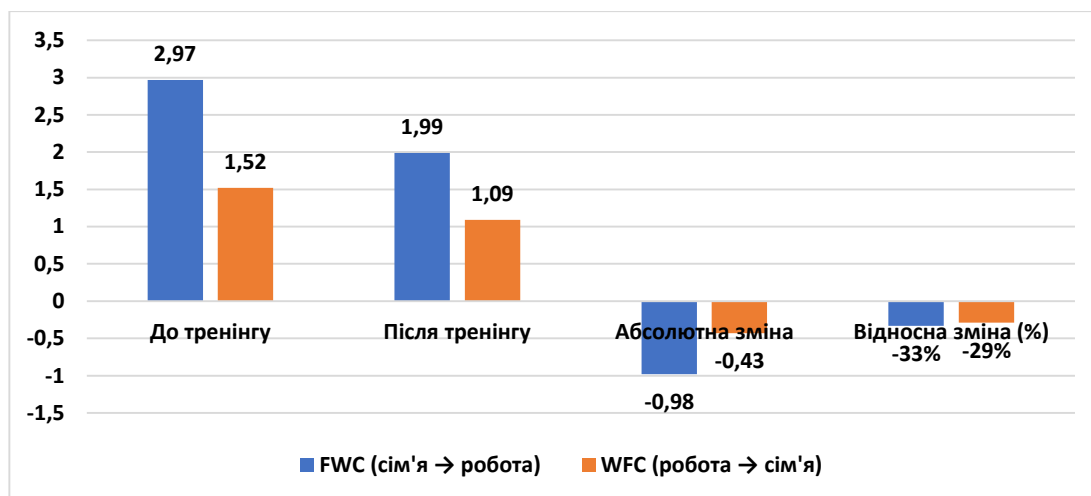
рольової компетентності (зокрема, гнучкості) та рівня конфлікту. Зростання рольової гнучкості, зафіксоване опитувальником П. Горностая, є прямим свідченням того, що цей механізм був запущений. Відтак, повторне застосування Brief COPE не є необхідним для валідації ефективності програми, оскільки її головний ефект має проявитися саме через зниження конфлікту та підвищення гнучкості, а не через зміну загального профілю копінг-стратегій.

Дослідження проводилося у формі онлайн-опитування та індивідуальних напівструктурованих інтерв'ю. Усі 10 залучених учасниць пройшли повний цикл тренінгової програми. Порівняння проводилося між їхніми показниками до початку тренінгу (вхідна діагностика) та після його завершення (вихідна діагностика).

За результатами кількісного аналізу за Шкалою конфлікту «Робота – сім'я» та «Сім'я – робота» (R. Netemeyer та ін., 1996; адаптація Н.В. Родіної та ін., 2020) порівняння показали чітку позитивну динаміку за обома субшкалами. Середній показник конфлікту між сім'єю та роботою (FWC) знизився з 2.97 до 1.99 балів, що становить зменшення на 33%. Аналогічно, середній показник конфлікту робочих обов'язків із сімейними (WFC) знизився з 1.52 до 1.09 балів (зменшення на 29%). Такі зміни свідчать про помітне зниження рівня напруження між професійною та сімейною сферами, а також про підвищення суб'єктивного відчуття контролю над життєвими ролями.

Для перевірки значущості відмінностей було застосовано t-критерій Стьюдента для залежних вибірок, який дозволяє виявити зміни в показниках у тій самій групі після впливу. За шкалою FWC отримано: $t_{\text{темп.}} = 7.07$ при $t_{\text{кр.0.01}} = 3.25$, $t_{\text{кр.0.05}} = 2.26$. Відмінності статистично значущі на рівні $p \leq 0.01$. Це підтверджує, що після тренінгу спостерігається суттєве зниження інтенсивності конфлікту між сімейними та робочими ролями. За шкалою WFC отримано: $t_{\text{темп.}} = 2.70$ при $t_{\text{кр.0.01}} = 3.25$, $t_{\text{кр.0.05}} = 2.26$. Відмінності статистично значущі на рівні $p \leq 0.05$. Це свідчить про зменшення конфлікту, спричиненого перенесенням робочого навантаження на сімейну сферу. Динаміка змін

показників міжрольового конфлікту за субшкалами FWC та WFC до та після проходження тренінгової програми представлена на рис.3.1.



Примітка: FWC - конфлікт «сім'я → робота» ($p < 0.01$), WFC - конфлікт «робота → сім'я» ($p < 0.05$). Всі зміни статистично значущі за t-критерієм Ст'юдента для залежних вибірок.

Рис. 3.1. Динаміка змін показників міжрольового конфлікту за субшкалами FWC та WFC до та після проходження тренінгової програми (n = 10)

Отримані дані демонструють, що після проходження програми учасниці ефективніше розмежовують професійні та особисті ролі, що зменшує когнітивне та емоційне перевантаження. Жінки підвищили здатність до саморегуляції та усвідомленого розподілу часу, зокрема через опанування технік тайм-менеджменту та делегування та навчилися відновлювати ресурси завдяки методам релаксації, арттерапевтичним і психодраматичним технікам, що сприяло зниженню напруження у сімейних і робочих ролях. Крім зазначеного, простежується підвищення толерантності до невизначеності та зменшення рівня провини, пов'язаної з необхідністю вибору між професійними й домашніми обов'язками. Позитивна динаміка у зменшенні обох типів конфліктів (FWC та WFC) вказує на загальне покращення рольового балансу та узгоджується з основними цілями програми.

Окрім зниження рівня міжрольових конфліктів, одним із ключових показників ефективності тренінгової програми «Баланс. Ресурс. Я-можливість»

було зростання рівня рольової компетентності за концепцією П. Горностая, що включає розвиток таких компонентів, як рольова гнучкість та глибина рольових переживань.

Рольова компетентність у даному дослідженні розглядається як інтегральна характеристика, яка відображає здатність жінки усвідомлено виконувати соціальні ролі, гнучко переключатися між ними, зберігаючи внутрішню цілісність та емоційну стабільність. Цей показник було виміряно за допомогою Опитувальника рольової компетентності П. Горностая, який дає змогу кількісно оцінити рівень сформованості ключових складових рольового функціонування.

За результатами порівняльного аналізу до і після тренінгу виявлено зростання показників рольової гнучкості на 32%, що свідчить про суттєве покращення здатності учасниць перемикатися між ролями, змінювати стиль поведінки відповідно до контексту та ефективніше регулювати емоційний фон у ситуаціях багаторольового навантаження.

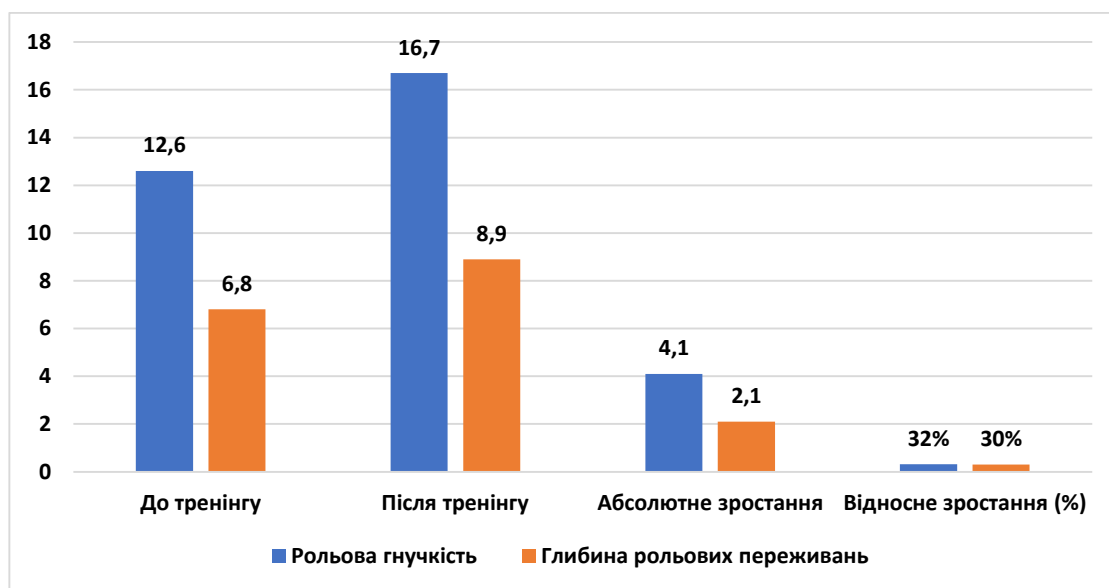
Статистичний аналіз за допомогою t-критерію Стьюдента для залежних вибірок показав: $t_{\text{емп.}} = 5.07$ при $t_{\text{кр.0.01}} = 3.25$, $t_{\text{кр.0.05}} = 2.26$. Відмінності статистично значущі на рівні $p \leq 0.01$. Це свідчить про те, що участь у програмі мала виражений позитивний вплив на розвиток здатності до гнучкого рольового функціонування, що є центральною навичкою для підтримання балансу між роботою і сім'єю.

Учасниці тренінгу відзначали, що після виконання вправ «Стіл переговорів моїх ролей», «Мій ідеальний тиждень» та психодраматичних розіграшів конфліктів вони почали швидше відновлювати внутрішню рівновагу після стресових ситуацій, менше відчували провину за неможливість виконати всі ролі одночасно та легше делегували завдання іншим членам сім'ї. Це підтверджує ефективність когнітивно-поведінкових технік і рольових методів, інтегрованих у структуру програми.

Другим значущим індикатором позитивної динаміки стало зростання показників глибини рольових переживань на 30%, що означає більш усвідомлене

емоційне проживання ролей, посилення автентичності у виконанні соціальних функцій і зниження рівня емоційного дистанціювання. За результатами статистичного аналізу отримано: $t_{\text{емп.}} = 5.16$ при $t_{\text{кр.0.01}} = 3.25$, $t_{\text{кр.0.05}} = 2.26$. Відмінності статистично значущі на рівні $p \leq 0.01$.

Для наочності результати динаміка змін показників рольової компетентності представлені на рис.3.2.



*Примітка: Всі зміни статистично значущі за t-критерієм Стьюдента для залежних вибірок ($p < 0.01$).

Рис. 3.2. Динаміка змін показників рольової компетентності за компонентами «рольова гнучкість» та «глибина рольових переживань» до та після тренінгу (n = 10)

Таким чином, після участі у тренінгу учасниці почали глибше усвідомлювати власні емоційні реакції, виявляти емпатію до себе та близьких, а також демонструвати зрілість у прийнятті власних обмежень. Найбільше цьому сприяли вправи арттерапевтичного та екзистенційного спрямування - «Маска ролі», «Мандала балансу» та «Лист до себе з майбутнього». Ці техніки, засновані на принципах гуманістичної психології та логотерапії, сприяли розвитку емоційної відкритості, самоприйняття та здатності до рефлексії, що, у свою чергу, посилює психологічну стійкість у складних рольових ситуаціях.

Зростання рівня рольової компетентності в обох її компонентах - гнучкості та глибини - засвідчує, що тренінг не лише зменшив рольові конфлікти, але й

підвищив якість рольового функціонування жінок. Така динаміка означає перехід від пасивного реагування на стресові ситуації до активного управління власними ролями на основі усвідомлення, саморефлексії та ресурсного мислення.

Отримані результати повністю узгоджуються з теоретичними засадами рольової концепції особистості за концепцією П. Горностая і підтверджують ефективність інтеграції когнітивно-поведінкового, гуманістичного, арттерапевтичного та психодраматичного підходів у єдину тренінгову модель.

Таким чином, зниження рівня міжрольових конфліктів (FWC і WFC) у поєднанні з підвищенням рольової гнучкості та глибини рольових переживань відображає комплексний позитивний ефект програми - як на поведінковому, так і на емоційно-когнітивному рівні. Це підтверджує доцільність її використання у роботі з жінками, які поєднують професійну діяльність і сімейні обов'язки в умовах воєнного та постстресового середовища.

Якісні дані, отримані з анкет та інтерв'ю, дозволили не лише глибше зрозуміти природу цих змін, але й проілюструвати, як саме розвивалися компоненти рольової компетентності та відбувалась інтеграція навичок у життя. Аналіз відповідей виявив чіткі тенденції:

1. Розвиток рольової рефлексії та гнучкості: Усвідомлення власного рольового репертуару та здатність управляти ним стало ключовим відкриттям для більшості учасниць. Наприклад, *Учасниця 1* зазначила: «Від «я – клоун, що бігає по колу» до «я – режисер свого життя»», що демонструє формування мета-позиції щодо власних ролей. *Учасниця 4* вказала на інтеграцію ролей: «Відкриття, що мої ролі можуть не конкурувати, а підтримувати одна одну», що свідчить про розвиток рольової гнучкості.

2. Формування практичних навичок делегування та встановлення кордонів: Близько 80% учасниць навели конкретні приклади впровадження цих навичок, що безпосередньо пов'язано з розвитком рольової децентрації. *Учасниця 6* повідомила: «Доручила чоловіку повністю вести бюджет сім'ї. Це зняло з мене величезний пласт тривоги», що ілюструє здатність врахувати

можливості іншого та перерозподілити відповідальність. *Учасниця 2* відзначила: «Чітко сказала колезі «ні», вперше не відчувши провини», демонструючи розвиток навички відстоювання кордонів.

3. Опанування інструментами саморегуляції та управління енергією: Найбільш ефективними учасниці назвали конкретні техніки, що надали їм відчуття контролю в стресових ситуаціях. *Учасниця 5* описала: «Дочка влаштувала істеріку в магазині... згадала про «дихання кольорами» і змогла її заспокоїти». *Учасниця 3* виявила та усунула «енергетичний витік»: «Соцмережі вкрадали годину часу... відключила сповіщення», що свідчить про розвинутішу рольову гнучкість та усвідомлене управління ресурсами.

4. Зміна самосприйняття та розширення рольового репертуару (варіативність): 70% жінок згадали про зростання впевненості та відчуття себе як автора життя. *Учасниця 10* сформулювала це як перехід «від «я – жертва обставин» до «я – автор своєї реакції»». *Учасниця 8* повідомила про початок реалізації «Нової ролі»: «Записалася на курси англійської, про які мріяла роками», що є прямим свідченням розвитку варіативності та здатності до освоєння нових моделей поведінки.

Контекстуальна значущість отриманих якісних даних підтверджує, що програма досягла мети створення умов для реалізації адаптивних стратегій у реальному житті. Наприклад, зміна *Учасниці 9*, яка після психодрами «змогла побачити позицію свекрухи і знайти слова для діалогу», демонструє, як тренінговий простір дозволив відпрацювати навички для вирішення конкретних, довгострокових життєвих конфліктів.

Проведена оцінка дозволяє зробити висновок, що тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» є ефективним інструментом психологічної допомоги для цільової аудиторії.

1. Досягнення основної мети: Програма довела свою здатність сприяти формуванню комплексних психологічних стратегій подолання рольових конфліктів. Це підтверджується паралельним існуванням двох типів даних: з одного боку, зниженням об'єктивних показників конфліктності (WFC/FWC), а з

іншого - якісними змінами у поведінці та свідомості учасниць, які концептуально відповідають розвитку ключових компонентів рольової компетентності за П. Горностаєм.

2. Реалізація концептуального підходу: Отримані результати підтверджують правильність обраного інтегративного підходу. Ефект досягається саме за рахунок поєднання роботи з наявними ресурсами та створення структурних умов для їх реалізації. Це знаходить підтвердження в численних прикладах учасниць щодо впровадження інструментів у повсякденність, таких як делегування обов'язків та встановлення кордонів.

3. Обмеження та перспективи: Незважаючи на обнадійливі результати, вибірка з 10 осіб не дозволяє узагальнювати висновки на всю популяцію. Однак, отримані якісні та кількісні дані є підґрунтям для подальших більш масштабних досліджень, включаючи довгостроковий зріз (через 6-12 місяців) для оцінки стійкості ефекту.

Під час рефлексійних обговорень учасниці відзначали, що після тренінгу:

- стало легше говорити «ні» без почуття провини;
- з'явилося відчуття більшої внутрішньої гармонії;
- покращилися стосунки з партнерами й дітьми;
- зросла впевненість у власних можливостях як у професійній, так і в сімейній сфері.

Отже, емпірична перевірка підтвердила, що розроблена тренінгова програма сприяє зниженню рівня рольового конфлікту, розвитку рольової компетентності та підвищенню емоційного благополуччя жінок, які поєднують роботу і сім'ю, та є практично значущим результатом даного дослідження і може бути рекомендована для впровадження у практику психологічного консультування та тренінгової роботи з жінками в Україні.

Висновок до розділу 3

Розроблений і апробований у межах дослідження тренінг «Баланс. Ресурс. Я-можливість» підтвердив свою ефективність як психокорекційно-розвивальний інструмент, спрямований на зниження рівня рольових конфліктів та підвищення рольової компетентності жінок, які поєднують професійні й сімейні обов'язки.

Концептуальна обґрунтованість програми підтверджується результатами емпіричного дослідження, яке виявило ключовий механізм подолання конфліктів: статистично значущий зв'язок між рольовою гнучкістю та вибором проблемно-фокусованого копіngu. Це зумовило фокус програми на цілеспрямованому розвитку саме рольової гнучкості як ключового ресурсу для активізації найбільш конструктивної стратегії подолання стресу.

Структура програми, що включає чотири модулі (діагностично-мотиваційний, освітньо-ресурсний, практично-трансформаційний та інтеграційно-проектний), забезпечує послідовний перехід від усвідомлення рольового репертуару до формування практичних навичок та їх інтеграції в повсякденне життя.

Емпірична перевірка ефективності програми засвідчила статистично значущі позитивні зміни за ключовими показниками:

- зниження рівня міжрольового конфлікту за шкалою FWC на 33% ($p < 0,01$);
- зниження рівня міжрольового конфлікту за шкалою WFC на 29% ($p < 0,05$);
- зростання показників рольової гнучкості на 32% ($p < 0,01$);
- зростання показників глибини рольових переживань на 30% ($p < 0,01$).

Якісний аналіз відображень учасниць підтвердив комплексний характер позитивних змін, що включають суттєві зміни у сприйнятті власних ролей, зменшенні почуття провини, підвищенні рівня саморефлексії та емоційної зрілості. Учасниці відзначали, що змогли чіткіше розмежовувати сфери роботи і

сім'ї, ефективніше делегувати обов'язки, використовувати методи саморегуляції, встановлення кордонів та відновлення ресурсу.

Інтегративний підход програми, що поєднує когнітивно-поведінкові, гуманістичні, арттерапевтичні та психодраматичні методи, забезпечив високий рівень її практичної ефективності та адаптованості до потреб цільової аудиторії.

Проте варто зазначити, що обмеження дослідження пов'язані з обсягом вибірки ($n=10$) не дозволяє робити широкі узагальнення, однак отримані статистично значущі результати створюють підґрунтя для подальших масштабніших досліджень.

Підсумовуючи, розроблена тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» довела свою практичну ефективність як спеціалізований інструмент психологічної допомоги для жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Програма забезпечує трансформацію пасивного реагування на рольові конфлікти в активну стратегію управління ними шляхом цілеспрямованого розвитку рольової гнучкості як ключового механізму адаптації. Отримані емпіричні дані підтверджують доречність її впровадження у таких формах як психологічне консультування, групова терапевтична робота та корпоративні тренінги. В умовах сучасних соціальних викликів - війни, нестабільності та посиленого навантаження на жінок - програма становить особливу цінність як засіб профілактики вигорання, стабілізації психоемоційного стану та відновлення особистісного балансу.

ВИСНОВКИ

Проведене магістерське дослідження дало змогу всебічно розкрити психологічні особливості подолання рольових конфліктів у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, та емпірично підтвердити ефективність розвитку рольової компетентності як ключового ресурсу в цьому процесі, а саме:

1. Теоретичний аналіз наукових підходів дав змогу з'ясувати сутність базових понять дослідження - соціальної ролі, рольового репертуару, рольового конфлікту та психологічних стратегій його подолання. Соціальна роль розглядається як багатовимірна система соціальних очікувань і внутрішніх позицій особистості, що визначає її поведінку в суспільстві. Рольовий репертуар інтерпретується як динамічна сукупність доступних і засвоєних ролей, гнучке оперування якими є умовою ефективної адаптації. Рольовий конфлікт постає як прояв напруження між цими ролями, а психологічні стратегії його подолання - як сукупність когнітивних, емоційних та поведінкових механізмів, спрямованих на відновлення внутрішньої рівноваги особистості.

2. Окрему увагу у дослідженні приділено вивченню особливостей поєднання професійних і сімейних ролей крізь призму гендерних особливостей. Проаналізовано, що жінки частіше, ніж чоловіки, стикаються з подвійним навантаженням, зумовленим одночасним виконанням соціальних очікувань щодо материнства, турботи про дім і професійної самореалізації. Установлено, що гендерні стереотипи та нерівномірний розподіл домашніх обов'язків виступають ключовими зовнішніми чинниками формування рольового конфлікту. У сучасних українських реаліях, посилених воєнними та соціально-економічними викликами, це призводить до зростання рольової напруги, але водночас стимулює розвиток гнучкості, стійкості та прагнення жінок до саморозвитку й внутрішнього балансу. Таким чином, гендерна перспектива дозволила розкрити специфіку рольової взаємодії як багатовимірного процесу, що поєднує індивідуальні, соціальні та культурні фактори.

3. У процесі дослідження було визначено специфіку та типологію рольових конфліктів, що виникають у жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Встановлено, що найпоширенішими є міжрольові конфлікти типу «робота – сім'я» (Work–Family Conflict) та «сім'я – робота» (Family–Work Conflict), які проявляються у взаємному впливі трудових і сімейних обов'язків, що призводить до емоційного виснаження, почуття провини та втрати балансу між сферами життя. Також виокремлено внутрішньо-рольові конфлікти, пов'язані з невідповідністю між очікуваннями оточення і власними цінностями жінки, та інтраіндивідуальні конфлікти, що проявляються у внутрішньому розщепленні ролей і неможливості одночасно задовольнити потреби у самореалізації й турботі про сім'ю. Специфіка рольових конфліктів у жінок полягає у тому, що вони часто мають емоційно-ціннісний характер, поєднуючи переживання провини, обов'язку, тривоги й самопожертви, що знижує рівень особистісного благополуччя. До основних чинників їх виникнення належать надмірне рольове навантаження, відсутність соціальної підтримки, низька рольова гнучкість і вплив культурних гендерних очікувань.

4. Оскільки основними чинниками виникнення конфліктів є надмірне навантаження та відсутність підтримки, емпіричне дослідження дозволило виявити стратегії, спрямовані саме на подолання цих чинників. У результаті емпіричного дослідження визначено найбільш ефективні стратегії подолання рольових конфліктів, які застосовують жінки в сучасних українських реаліях. З'ясовано, що найрезультативнішими є активні, проблемно-орієнтовані методи - планування дій, пошук конструктивних рішень, залучення соціальної підтримки, когнітивне переосмислення ситуацій та навички емоційної саморегуляції. Саме ці стратегії тісно пов'язані з високими показниками рольової гнучкості, що проявляється у здатності жінок адаптивно змінювати поведінкові моделі, гнучко реагувати на вимоги середовища та ефективно балансувати між професійними й сімейними обов'язками.

Отримані статистично значущі кореляції ($p \leq 0.05$) підтверджують, що розвинена рольова гнучкість виступає ключовим медіатором між вибором

конструктивних копінг-стратегій та зниженням рівня міжрольової напруги. Менш ефективними виявилися емоційно-фокусовані й уникаючі копінги, які забезпечують короткочасне зниження емоційного напруження, проте не сприяють довготривалій адаптації. Отже, у контексті сучасних соціально-економічних і воєнних викликів в Україні найбільш продуктивними для жінок є активні, усвідомлені способи дії, опосередковані розвитком рольової гнучкості, саморефлексії та здатності до саморегуляції.

5. В межах дослідження розроблено та апробовано авторську тренінгову програму «Баланс. Ресурс. Я-можливість», спрямовану на підвищення адаптивності й психологічної стійкості жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Програма має чітку теоретико-методологічну основу, побудовану на принципах розвитку рольової компетентності, ресурсного підходу, когнітивно-поведінкових і гуманістичних концепцій. Її структура охоплює чотири послідовні модулі - діагностично-мотиваційний, освітньо-ресурсний, практично-трансформаційний та інтеграційно-проектний, що забезпечують логічний перехід від усвідомлення власних рольових патернів до їх гнучкої інтеграції у повсякденне життя.

Результати апробації виявили статистично значущі позитивні зміни: зниження рівня міжрольових конфліктів (WFC, FWC), підвищення рольової гнучкості та глибини рольових переживань, а також зростання показників емоційної стабільності й задоволеності рольовим балансом. Отже, створена програма підтвердила свою практичну ефективність як інструмент розвитку адаптивності, стресостійкості та внутрішньої гармонії жінок у сучасних умовах соціальної нестабільності.

Експериментальна перевірка ефективності тренінгу також підтвердила наявність статистично значущих позитивних змін за ключовими показниками: зниження рівня міжрольових конфліктів за шкалами FWC та WFC на 33% і 29% відповідно ($p < 0.05$), підвищення рівня рольової гнучкості на 32% і глибини рольових переживань на 30%. Якісний аналіз відгуків учасниць засвідчив покращення навичок саморегуляції, зменшення почуття провини, підвищення

рівня усвідомленості та здатності встановлювати особистісні межі. Отримані дані доводять, що розвиток рольової компетентності сприяє переходу від пасивного реагування на рольовий конфлікт до активного управління ним, що, у свою чергу, забезпечує вищий рівень адаптивності, емоційної стабільності та життєвого балансу.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування розробленої тренінгової програми в роботі практичних психологів, консультантів, корпоративних психологічних служб, а також у програмах підтримки жінок, які поєднують професійні та сімейні ролі. Отримані результати створюють перспективу для подальших досліджень у напрямі розробки диференційованих психологічних інтервенцій для різних вікових і професійних груп жінок.

Загалом результати дослідження підтверджують, що формування та розвиток рольової компетентності є центральною умовою конструктивного подолання рольових конфліктів, забезпечує психологічну стійкість, внутрішній баланс і ефективну самореалізацію жінки у сучасному багаторольовому світі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Баланюк, В. П., & Гульбс, О. А. (2024). Шлюбно-сімейні відносини як чинник професійної самореалізації жінок. *UNIVERSUM*, 11, 59-69. <https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/1191/1203>
- Бахтій, А. О., & Астремська, І. В. (2023). Вплив сформованих гендерно зумовлених ролей на відносини в подружній парі. *Габітус*, 54, 209-213. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.54.40>
- Василенко, І. А. (2021). Особливості стосунків подружжя у сім'ях різного типу за задоволеністю шлюбом. *Габітус*, 24, 20-23. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.2.3>
- Вілкова, О. Ю. (2023). Гендерні ролі та стереотипи: трансформація під впливом війни. *Габітус*, 55, 16-20. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.2>
- Воляннюк, Н. Ю., Ложкін, Г. В., Винославська, О. В., Блохіна, І. О., Кононець, М. О., Сербова, О. В., & Чумаков, В. О. (2024). *Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра* (2-е вид., перероб. і допов.). Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського
- Гапішко, К. Б., & Кучманич, І. М. (2023). Взаємозв'язок психологічної зрілості жінки з наслідуванням жіночих ролей у сімейних системах. *Габітус*, 45, 115-120. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.19>
- Голярдик, Н. А. (2024). Причини виникнення та способи подолання внутрішньоособистісних конфліктів. *SWorldJournal*, 3(23-03), 109–118. <https://doi.org/10.30888/2663-5712.2024-23-00-059>
- Грабова, В. В. (2021). *Взаємозв'язок балансу між роботою та особистим життям з суб'єктивним благополуччям особистості* (квал. робота магістра з психології). Запорізький Національний Університет. Запоріжжя. <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/6108>

- Денисенко, А. О., & Власова, С. Б. (2021). Вплив професійної діяльності жінок на сімейне благополуччя. *Габітус*, 28, 147-151. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.28.25>
- Драган, О. І., Болотіна, І. М., & Штефан, Д. В. (2025). Технології HR-профайлінгу для попередження конфліктів та розвитку організаційної культури підприємства. *Актуальні питання економічних наук*, 9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15172357>
- Клименко, Н. (2021). Сутність та види особистісно-професійних стилів поведінки жінок. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 56-63. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.6>
- Кравчук, О. І., Кравчук, О. И., Варіс, І. О., & Ходаківська, А. С. (2023). Програми балансу «робота-життя» в організації. *Приазовський економічний вісник*, 3(35), 40-50. <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2023-3-7>
- Короход, Я. Д., Татьянчиков, А. О., & Самара, О. Є. (2023). Особливості гендерної ідентичності жінок. *Вчені записки Таврійського національного університету імені ВІ Вернадського. Серія: Психологія*, 34(73), 11-15. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.1/03>
- Лукович, Л. (2023). Гендерні відмінності в поведінці керівника: особливості жіночого управління. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 18, 54–60. <https://doi.org/10.30970/PS.2023.18.7>
- Маєр, Ю. (2023а). *Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки* (Дис. доктор філософії з психології). Криворізький державний педагогічний університет. Кривий Ріг. <https://doi.org/10.31812/123456789/8501>
- Маєр, Ю. (2023b). Психологічні концепти розвивальної програми «формування рольової позиції сучасної успішної жінки». *Габітус*, 47, 116-120. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.20>

- Маєр, Ю. (2023с). Опитувальник Рольове поле особистості як новий метод визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки. *Психологічні студії*, 2, 129-135. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.17>
- Марчик, А. В. (2023). *Рольовий репертуар майбутнього психолога як складова особистісної зрілості* (квал. робота магістра з психології). Криворізький державний педагогічний університет. Кривий Ріг. <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8379>
- Мелашенко, Ю. П., & Гридковець Л. М. (2021). Рівень психологічного благополуччя у працюючих жінок-матерів. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*, 47, 54-64. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkibt_2021_1_9
- Мірошник, З. М., & Маєр, Ю. В. (2023). Розвиток рольової позиції сучасної жінки шляхом упровадження розвивальної програми. *Габітус*, 51, 163-167. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.27>
- Мірошник, З., & Шило, О. (2021). Рольові переконання як головні детермінанти підготовки майбутніх фахівців. *InterConf*, 90, 190-201. <https://doi.org/10.51582/interconf.7-8.12.2021.022>
- Москаленко, О. П., & Куценко, О. Д. (2023). Баланс роботи та життя: концептуальне поле інтерпретацій. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*, 3(59), 6-18. [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2023.3\(59\).294991](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2023.3(59).294991)
- Опанасенко, Л. А., & Дрозд, О. В. (2022). Психологічні аспекти впливу сімейних традицій на професійне становлення особистості. *Габітус*, 36, 201-206. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.36.33>
- Плетка, О. Т. (2023). *Розвиток перцептивної гендерно-рольової компетентності у молоді: методичний посібник*. Київ: Інститут соціальної та політичної психології НАПН України.

- Родіна, Н. В., Бірон, Б. В., Уханова, А. І., Семенюк, Н. С., & Кернас, А. В. (2020). Створення шкали для оцінки міжрольових конфліктів у медичних працівників офтальмологічного профілю. *Офтальмологіческий журнал*, 2(493), 79-86.
- Сингаївська, І., & Страмоусова, І. (2024). Чинники життєстійкості жінок під час війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3 (75), 231-245. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-231-245>
- Ситник, С. І., Полшкова, С. Г., & Яковенко С. І. (2021). Гендерні особливості уявлень про образ ідеального партнера в подружжя. *Габітус*, 29, 105-109. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.29.17>
- Скрипник, А. М. (2024). *Особливості кар'єри жінки-керівника* (квал. робота магістра з публічного управління та адміністрування). Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Миколаїв. <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3845>
- Сметаняк, В. І., & Новак, В. В. (2023). Вплив гендерно-рольового конфлікту жінок на шлюбно-сімейні відносини. *Наукові інновації та передові технології*, 12(26), 770-782. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-12\(26\)-770-782](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-12(26)-770-782)
- Титаренко, Д. Д. (2023). *Рольовий репертуар сучасної жінки в умовах війни* (квал. робота магістра з психології). Криворізький державний педагогічний університет. Кривий Ріг. <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8457>.
- Цьомик, Х. Б. (2021). Психологічна сутність подружніх взаємин у зарубіжних та вітчизняних дослідженнях. *Габітус*, 24 (2), 177-183. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.2.32>
- Aghimien, D., Aigbavboa, C. O., Thwala, W. D., Chileshe, N., & Dlamini, B. J. (2024). Help, I am not coping with my job! – A work-life balance strategy for the Eswatini construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 140-159. <https://doi.org/10.1108/ECAM-11-2021-1060>

- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Bian, X., Liu, M., & Sukor, M. S. M. (2024). The Effect of Work-Family Conflict and Emotional Intelligence on Working Women's Psychological Well-Being. *Asian Journal of Research in Education and Social Sciences*, 6(1), 824-834. <https://doi.org/10.55057/ajress.2024.6.1.74>
- Belwal, S., & Belwal, R. (2023). Work-family conflict and Women's turnover intention: Mediating effects of organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(4), 1915-1937. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10168-x>
- Chun-hoon, W. (2021). 5 Facts on moms, work, and Covid-19. *U.S. Department of Labor Blog*. <https://blog.dol.gov/2021/05/06/moms>
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting Women's Well-Being: A Systematic Review of Protective Factors for Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(21), 6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Dang, H. H., & Viet Nguyen, C. (2021). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World development*, 140, 105296. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105296>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15, 1349555. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Ishizuka, P. (2021). The motherhood penalty in context: Assessing discrimination in a polarized labor market. *Demography*, 58(4), 1275-1300. <https://doi.org/10.1215/00703370-9373587>

- Kuipers, Y. J., Beeck, E., & Gils, Y. (2021). The impact of motherhood on the course of women's psychological wellbeing. *Journal of Affective Disorders Reports*, 6, 100216. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2021.100216>
- Lin, W. R., Chen, H. M., & Wang, Y. C. (2022). Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Tour Leaders: The Moderating Effect of Leisure Coping Styles. *Leisure Sciences*, 44(7), 786–807. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Martucci, S. (2023). He's working from home and I'm at home trying to work: Experiences of childcare and the work-family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues*, 44(2), 291-314. <https://doi.org/10.1177/0192513X211048476>
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532-550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Villajos, E., Pérez-Nebra, A., Legarra, M., & Elio, E. (2024). Work-family conflict in social economy organisations. Individual differences in the employees' demographic profile. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 305-327. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.28026>
- Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 239–265. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191>
- Pensar, H., & Rousi, R. (2023). The resources to balance – Exploring remote employees' work-life balance through the lens of conservation of resources. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232592>
- Pérez-Nebra, A. R., Viana, B. S., Lira, E., Martín-Hernandez, P., Gracia-Pérez, M. L., & Gil-Lacruz, M. (2022). The work design contribution to educational workers'

- sustainable wellbeing and performance patterns. *Frontiers in psychology*, 13, 1020942. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1020942>
- Purang, P., Dutta, A., & Biwalkar, S. (2024). Tussle of identities: Indian women engineers on work–family conflict. *Gender in Management: An International Journal*, 39(5), 699-713. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2022-0249>
- Schulz, F., & Reimann, M. (2022). Parents’ experiences of work-family conflict: Does it matter if coworkers have children? *Journal of Family Research*, 34(4), 1056-1071. <https://doi.org/10.20377/jfr-780>
- Stankevičiūtė, Ž., & Kunsakaja, S. (2022). Strengthening of work-life balance while working remotely in the context of COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 41(2), 221-235. <https://doi.org/10.3233/HSM-211511>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Yablonska, T., Vernyk, O., & Haivoronskyi, H. (2023). Ukrainian Adaptation of the Brief-COPE Questionnaire. *Insight: the psychological dimensions of society*, 10, 66–89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Емпіричні дані за методикою Шкала конфлікту «Робота – сім'я» та «Сім'я – робота»

Шифр дослідж.	Шкала для оцінки міжрольових конфліктів	
	Субшкала конфлікту між сім'єю та роботою (FWC)	субшкала конфлікту робочих обов'язків з сімейними (WFC)
1	2.2	1.6
2	2.6	1
3	2	2
4	2.4	1
5	3.6	1.6
6	3	3.4
7	1.8	1.4
8	2.6	1.6
9	3	1.2
10	1.2	1
11	1.8	1
12	1.2	1.4
13	1.4	1.2
14	3.4	2.2
15	4.6	4.6
16	4.6	2.4
17	3.6	2
18	4.2	1.2
19	1.4	1
20	4.4	1.2
21	1.2	1

22	2.2	1
23	2.4	1.4
24	2.4	2.2
25	1.2	1.2
26	2.8	1.6
27	3.6	1
28	4	1.4
29	1.4	1
30	3.6	1
31	4.4	2.6
32	3.2	2.8
33	2.8	1.4
34	1.6	1
35	4.2	2.2
Стандартне відхилення	1.10	0.80
Середнє значення	2.74	1.62

Додаток Б

Таблиця Б.1

Емпіричні дані за Опитувальником рольової компетентності та
«Шкали локусу рольового конфлікту»

Шифр дослідж.	Рольова компетентність				Локус рольового конфлікту	
	Числові показники		Рівні		Число ві показники	Тип
	Рольова гнучкість та чутливість	Рольова глибина та здатність до рольових переживань	Рольова гнучкість та чутливість	Рольова глибина та здатність до рольових переживань		
1	17	5	В	С	16	І
2	17	6	В	С	12	П
3	19	6	В	С	8	Е
4	10	5	С	С	16	І
5	10	4	С	Н	11	П
6	17	11	В	В	10	Е
7	13	4	С	Н	11	П
8	18	4	В	Н	17	І
9	19	9	В	В	11	П
10	11	5	С	С	20	І
11	17	8	В	С	20	І
12	11	8	С	С	7	Е
13	20	5	В	С	18	І
14	15	9	В	В	18	І
15	11	9	С	В	7	Е
16	14	9	С	В	5	Е
17	10	4	С	Н	7	Е
18	14	7	С	С	8	Е
19	14	5	С	С	18	І
20	15	4	В	Н	8	Е
21	16	8	В	С	6	Е

22	14	2	С	Н	9	Е
23	13	3	С	Н	15	П
24	10	5	С	С	16	І
25	16	5	В	С	16	І
26	8	5	Н	С	6	Е
27	9	5	С	С	6	Е
28	13	10	С	В	11	П
29	19	9	В	В	18	І
30	18	4	В	Н	17	І
31	12	7	С	С	11	П
32	18	10	В	В	18	І
33	4	4	Н	Н	11	П
34	11	6	С	С	12	П
35	14	8	С	С	10	Е
Стандартне відхилення	3.73	2.30				
Середнє значення	13.91	6.23				

Примітка: Н – низький рівень, С – середній рівень, В – високий рівень, І – інтернальний тип, П – проміжний тип, Е – екстернальний тип.

Додаток В

Таблиця В.1

Емпіричні дані за опитувальником Brief COPE

Шифр дослідж.	Стратегії подолання		
	Копінг, фокусований на проблемі	Копінг, фокусований на емоціях	Унікаючий копінг
1	4.25	4.00	5.50
2	5.50	3.83	3.25
3	5.75	4.33	3.75
4	3.75	4.33	3.00
5	6.25	5.67	3.25
6	5.25	4.83	5.25
7	4.50	4.33	3.75
8	6.50	4.67	3.50
9	7.00	5.83	3.50
10	5.00	4.83	4.75
11	6.50	6.17	4.25
12	6.25	4.83	5.25
13	5.75	4.83	3.50
14	6.50	4.67	3.50
15	6.75	5.17	3.75
16	5.00	4.83	4.75
17	2.75	4.17	3.50
18	4.75	4.50	3.75
19	6.50	4.67	4.00
20	6.50	5.33	5.00
21	6.50	4.83	2.75
22	7.00	4.50	3.50
23	6.25	4.33	2.50
24	5.00	5.67	3.25
25	6.25	5.00	3.50

26	3.50	3.83	5.00
27	5.50	5.17	3.75
28	4.50	3.33	4.50
29	6.25	4.83	4.25
30	6.25	4.50	4.25
31	5.00	4.83	4.50
32	4.25	4.50	2.75
33	4.25	3.83	3.50
34	6.00	4.83	4.25
35	6.50	6.17	5.25
Стандартне відхилення	1.08	0.64	0.79
Середнє значення	5.54	4.74	3.95

Додаток Г

Структура, зміст та конспект занять тренінгової програми «Баланс. Ресурс. Я-можливість»

ОПИС ПРОГРАМИ

Тренінгова програма «Баланс. Ресурс. Я-можливість» розроблена з метою профілактики та зниження інтенсивності міжрольового конфлікту у жінок шляхом розвитку рольової компетентності, емоційної регуляції, навичок самопідтримки та усвідомленого управління життєвими ресурсами. Програма має модульну структуру та поєднує елементи психоосвіти, групової дискусії, рольових ігор, арт-терапії, психодрами та рефлексивних практик.

Загальна тривалість програми становить 12 занять по 120 хвилин кожне. Робота здійснюється у закритій групі, що забезпечує формування безпечного психологічного простору та довірливої взаємодії між учасницями.

МОДУЛЬ 1. ДІАГНОСТИЧНО-МОТИВАЦІЙНИЙ

Мета модуля: створення мотивації до змін, формування групи як єдиного ресурсного середовища, проведення первинної діагностики рольових конфліктів та усвідомлення учасницями власного життєвого контексту.

ЗАНЯТТЯ 1. «Знайомство з собою та своїми ролями»

Мета: створення безпечної атмосфери, ознайомлення з логікою та цілями програми, первинне усвідомлення власних соціальних ролей, очікувань і внутрішніх обмежень.

Необхідні матеріали: ватмани, маркери, стікери різних кольорів, аркуші А4, ручки.

Хід заняття (хронометраж):

1. Вступ тренера та правила групи (15 хв.): Представлення тренера, презентація структури та філософії програми. Спільне створення та обговорення правил роботи групи (конфіденційність, безоцінність, «стоп», повага тощо).
2. Розминка «Мене звуть, і сьогодні я...» (20 хв.):
 - Інструкція: «Представтеся, будь ласка, наступним чином: "Мене звуть [Ім'я], і сьогодні я почуваю себе як... (наприклад, як затишна кав'ярня в дощ / як напружена пружина / як сонячне проміння)". Додайте один епітет щодо вашого сьогоднішнього стану».
 - Мета: м'яке входження в груповий процес, актуалізація емоційного стану, перші кроки до знайомства.
3. Основна вправа «Карта моїх територій» (45 хв.):
 - Інструкція: «Намалюйте на аркуші паперу "карту" свого життя у вигляді країни чи міста. Визначте основні "території" - сфери вашого життя (наприклад, "Острів Родина", "Місто Кар'єра", "Ліс Відпочинку", "Пустеля Обов'язків"). Визначте розмір, взаємне розташування, стан кордонів. Позначте, які території процвітають, а які запущені».
 - Індивідуальна робота (25 хв.).
 - Обмін в групах по 2-3 особи (20 хв.).
4. Вправа «Очікування та страхи» (25 хв.):
 - Інструкція: «На жовтих стікерах напишіть свої очікування від участі у цій програмі. На синіх - свої страхи або сумніви. Приклейте їх на окремі плакати».
 - Коротке групове обговорення тем, що з'явилися. Тренер підкреслює нормальність усіх переживань.
5. Рефлексія (15 хв.):

- Питання для обговорення: Які відчуття після знайомства з групою? Що було найважливішим для вас у вправі з картою? Як ви сприймаєте свої очікування та страхи після цього обговорення?

ЗАНЯТТЯ 2. «Анатомія мого рольового конфлікту»

Мета: поглиблення розуміння феномену рольового конфлікту, його форм і механізмів, розвиток здатності до усвідомлення та вербалізації внутрішніх суперечностей.

Необхідні матеріали: аркуші А4, ручки, олівці кольорові, матеріали для візуалізації (фліп-чарт або дошка).

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Руханка-перетворення» (10 хв.):

- Інструкція: «Походжайте по кімнаті в ролі Дуже Зайнятої Жінки. А тепер перетворіться на Жінку, яка тільки що зробила щось для себе. А тепер - на Впевнену Жінку, яка знає, чого хоче». Мета - активізація тілесної пам'яті різних ролей.

2. Міні-лекція «Що таке рольовий конфлікт?» (20 хв.): Теоретичний блок про види конфліктів (міжрольовий, внутрішньорольовий), основні причини та прояви (стрес, виснаження, провина).

3. Основна вправа «Стіл переговорів моїх ролей» (55 хв.):

- Інструкція: «Уявіть, що ваші ключові ролі (наприклад, Мама, Фахівець, Дружина, Я-особистість) зібралися за круглим столом переговорів. Кожна незадоволена, бо їй не вистачає часу, уваги, ресурсів. Визначте 2-3 головні ролі-суперниці. Напишіть або намалюйте їхні "претензії" одна до одної. Спробуйте виступити в ролі "модератора" і запропонувати компромісне рішення, хоча б одне для кожної».

- Індивідуальна робота (35 хв.).

- Обмін в парах (20 хв.).

4. Інструктаж щодо «Щоденника стресу» (10 хв.): Роз'яснення мети ведення щоденника: відстежувати ситуації, що викликають напругу, фіксувати свої ролі в них, емоції та перші думки про вихід. Роздаються зразки форм для заповнення.

5. Рефлексія (25 хв.):

- Питання: Як ви почували себе в ролі модератора власних конфліктів? Яку роль було найважче "почути"? Чи з'явилися ідеї щодо потенційних рішень?

ЗАНЯТТЯ 3. «Мої цінності та пріоритети – компас у морі ролей»

Мета: актуалізація індивідуальних життєвих цінностей, усвідомлення їхнього зв'язку з рольовою напругою та балансом життєвих сфер.

Необхідні матеріали: шаблон «Колеса життєвого балансу», списки цінностей (роздруківки), аркуші А3, журнали, клей, ножиці.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Подарунок» (15 хв.): Учасниці в колі «дарять» один одній уявний подарунок (якість, ресурс, побажання), який, на їхню думку, потрібен отримувачу сьогодні. Створює атмосферу підтримки.

2. Вправа «Колесо життєвого балансу» (30 хв.):

- Інструкція: Заповнити шаблон колеса, оцінивши за шкалою від 1 до 10 задоволеність різними сферами (сім'я, кар'єра, здоров'я, особистісний розвиток, відпочинок, фінанси тощо). З'єднати точки. Проаналізувати отриману «дорогу» - де найбільші провали?

- Індивідуальна робота та аналіз.

3. Основна вправа «Острів цінностей» (45 хв.):

- Інструкція: «Уявіть, що ви потрапляєте на безлюдний острів і можете взяти з собою лише 5-7 найважливіших життєвих цінностей-принципів

(наприклад, Любов, Безпека, Свобода, Розвиток, Допомога іншим). Виберіть їх із запропонованого списку або додайте свої. На аркуші А3 створіть колаж або малюнок вашого "Острова Цінностей". Розмістіть їх так, як ви їх бачите».

- Творча робота (30 хв.).

- Пояснення свого острова в малих групах (15 хв.).

4. Групова дискусія «Цінність бути собою» (20 хв.): Обговорення: Як ваші реальні щоденні дії відповідають обраним цінностям? Де найбільший розрив? Чи можна зменшити внутрішній конфлікт, більш свідомо дотримуючись своїх орієнтирів?
5. Рефлексія (10 хв.): Що було найважливішим відкриттям сьогодні? Як цінності можуть стати практичним компасом?

МОДУЛЬ 2. ОСВІТНЬО-РЕСУРСНИЙ

Мета модуля: формування теоретичного розуміння ресурсних процесів та опанування практичних інструментів емоційної саморегуляції, управління кордонами та енергією.

ЗАНЯТТЯ 4. «Емоційний інтелект як стрижень балансу»

Мета: розвиток емоційної обізнаності, зниження почуття провини та формування навичок емоційно зваженого прийняття рішень.

Необхідні матеріали: аркуші А4, ручки, три стільці, поставлені один навпроти одного.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Емоційний бар'єр» (15 хв.): Учасниці по черзі називають емоцію, яку часто відчувають у ситуації конфлікту ролей. Група обговорює, як ця емоція впливає на поведінку.

2. Міні-лекція «Емоції у ролях: союзники чи вороги?» (15 хв.): Функції емоцій, концепція вторичної вигоди від "негативних" емоцій (наприклад, провина як сигнал про порушення кордонів).
3. Основна вправа «Техніка "Три крісла"» (45 хв.):
 - Інструкція: Обрати одну актуальну проблемну ситуацію (наприклад, конфлікт між терміном на роботі та потребою дитини). Послідовно відіграти три позиції:
 1. Крісло Емоцій: говорити від імені почуттів, бажань, переживань («Я боюся...», «Я хочу...»).
 2. Крісло Логіки: говорити від імені фактів, розрахунків, обов'язків («Треба...», «За договором...»).
 3. Крісло Мудрого Радника: знайти баланс, пораду для самого себе, виходячи з цілісності.
 - Практика в трійках (одна - клієнт, дві - спостерігачі-помічники) з наступною ротацією.
4. Вправа «Лист провини» (30 хв.): Інструкція: Написати лист від особи, якій ви, на вашу думку, щось недодали через рольовий конфлікт (дитині, чоловікові, собі). Потім написати відповідь від імені цієї особи з позиції розуміння, прощення та підтримки. Мета - трансформація почуття провини.
5. Рефлексія (15 хв.): Обговорення досвіду прийняття різних частин себе та зміни ставлення до почуття провини.

ЗАНЯТТЯ 5. «Мистецтво екологічних кордонів та делегування»

Мета: формування навичок усвідомлення особистих кордонів, асертивної поведінки та делегування.

Необхідні матеріали: аркуші А4, ручки, фліп-чарт.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Танець "Ні"» (10 хв.): Під музику учасниці рухаються, знаходячи тілесний вираз для впевненої, але не агресивної відмови (твердість, м'якість, пластичність).
2. Міні-лекція «Кордони: що це і навіщо вони потрібні?» (20 хв.): Види кордонів (фізичні, емоційні, часові), ознаки їх порушення, зв'язок із енергетичним ресурсом.
3. Вправа «Мої кордони: де вони?» (25 хв.): Інструкція: Намалювати контур фігури на аркуші. Різними кольорами позначити: де мої кордони міцні (зелений), де проникні/слабкі (жовтий), де є "проломи" (червоний). Підписати приклади з життя.
4. Вправа «Театр відмов» (35 хв.): У міні-групах розіграти типові сценарії, де важко сказати «ні» (колега просить порадити в незручний час, рідні вимагають більшої уваги). Відпрацювати асертивні формули («Я розумію твою потребу, але зараз я не можу», «Я готова допомогти, але в інший час»).
5. Вправа «Карта делегування» (20 хв.): Інструкція: Скласти список щотижневих обов'язків. Проаналізувати: Що можна делегувати чоловікові, дітям, приватним послугам? Що залишити собі? Створити план делегування на найближчий місяць.
6. Рефлексія (10 хв.): Аналіз власних труднощів та отриманого досвіду впевненої взаємодії.

ЗАНЯТТЯ 6. «Тайм-менеджмент для жінки: керування часом або енергією?»

Мета: переосмислення підходів до планування життя через призму енергетичного ресурсу.

Необхідні матеріали: шаблони матриці Ейзенхауера, аркуші для планування тижня, маркери.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Живий годинник» (10 хв.): Учасниці стають в коло, що символізує циферблат. Кожна називає час доби, коли вона найбільш енергійна/найбільш виснажена.
2. Міні-лекція «Енергетичний тайм-менеджмент» (20 хв.): Концепція «поглиначів енергії» та «відновлювачів енергії». Планування на основі природних біоритмів.
3. Вправа «Матриця Ейзенхауера для мам» (40 хв.): Інструкція: Розподілити поточні справи за квадрантами:
 1. Важливі та термінові (пожежі).
 2. Важливі, але не термінові (власне здоров'я, розвиток, якісний час із сім'єю).
 3. Термінові, але не важливі (деякі дзвінки, соцмережі).
 4. Не термінові та не важливі.

Фокус на стратегічному переміщенні справ у квадрант 2.

4. Вправа «Мій ідеальний тиждень» (40 хв.): Інструкція: На шаблоні розпорядку тижня (дні та час) спочатку зафарбувати блоки для відновлення (сон, відпочинок, хобі) та ключових цінностей (час з дітьми, пара). Потім - для обов'язкових справ. Залишити буферний час. Мета - створити реалістичну та збалансовану модель.
5. Рефлексія (10 хв.): Обговорення виявлених «поглиначів енергії» та усвідомлення права на планове відновлення.

МОДУЛЬ 3. ПРАКТИЧНО-ТРАНСФОРМАЦІЙНИЙ

Мета модуля: відпрацювання нових поведінкових стратегій через творчість, рольові ігри та тілесно-емоційні практики.

ЗАНЯТТЯ 7. «Арт-терапія: Діалог із моїми ролями»

Мета: символічне дослідження внутрішніх ролей та зниження емоційної напруги.

Необхідні матеріали: заготовки для масок (або картон, ножиці, клей), матеріали для декору (пір'я, бісер, тканина, фарби), великий круглий лист для колективної мандали, кольорові олівці, крейда.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Малюнок двома руками» (15 хв.): Одночасне малювання обома руками. Мета - синхронізація півкуль, зняття контролю, входження у творчий потік.
2. Основна вправа «Маска ролі» (50 хв.): Інструкція: «Виберіть одну роль, яка найбільше вас обтяжує або з якою є внутрішній конфлікт. Створіть для неї маску. Не потрібно робити її красивою; дозвольте матеріалам і кольорам виразити все, що пов'язано з цією роллю». Творчий процес (35 хв.). Представлення масок в колі (15 хв.): Розповісти про неї кількома словами.
3. Вправа «Мандала балансу» (45 хв.): Інструкція: Колективне створення великої мандали на підлозі. Кожна учасниця додає свій елемент, колір, символ, що відображає прагнення до гармонії, цілісності та балансу. Спільна творчість та спостереження за тим, як індивідуальні внески формують гармонійне ціле.
4. Рефлексія (10 хв.): Аналіз символічного змісту створених образів та емоційного ефекту від творчого процесу. Що дало створення та дистанціювання через маску? Яке відчуття від участі в колективній мандалі?

ЗАНЯТТЯ 8. «Психодрама рольового конфлікту»

Мета: емоційне пропрацювання реальних рольових конфліктів та пошук альтернативних сценаріїв поведінки.

Необхідні матеріали: вільний простір, стільці.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Зустріч ролей» (20 хв.): Учасниці пересуваються по простору, втілюючись у різні свої ролі. За сигналом «дві ролі зустрічаються» - зупиняються в парі і невербально показують конфлікт або взаємодію.
2. Психодраматичне розігрування (80 хв.):
 - Етап 1 (Виявлення теми): Група пропонує теми для розігрування (напр., «розмова з начальником про гнучкий графік», «конфлікт із дитиною через втому», «розподіл обов'язків із партнером»). Обирається одна найбільш актуальна.
 - Етап 2 (Вибір протагоніста та розігрування): Учасниця-протагоніст за допомогою тренера (психодраматурга) обирає акторів на ролі. Розігрується реальна конфліктна ситуація.
 - Етап 3 (Пошук альтернатив): За допомогою технік «подвійник», «обмін ролями», «ідеальний сценарій» шукаються нові способи поведінки та комунікації. Розігрується нова, бажана версія подій.
 - Етап 4 (Шерінг): Учасники діляться своїми почуттями та асоціаціями, виходячи з ролей, а не з позиції критики. Говориться про себе («Це нагадало мені, як я...»).
3. Техніка заземлення «Стовп сили» (10 хв.): Після інтенсивної роботи - стійка з твердо поставленими ногами, глибоке дихання, уявлення себе міцним стовпом, корені якого йдуть в землю, а вершина сягає неба. Відновлення ресурсного стану.

4. Рефлексія (10 хв.): Обговорення емоційних реакцій, інсайтів та можливостей перенесення нового досвіду в реальне життя.

ЗАНЯТТЯ 9. «Стрес-менеджмент: техніки “першої допомоги” та відновлення»

Мета: опанування технік швидкого відновлення та формування індивідуального ресурсу самопідтримки.

Необхідні матеріали: аркуші А4, ручки, музика для релаксації.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Дихання кольорами» (10 хв.): Уявне вдихання кольору спокою (напр., блакитного) та видихання кольору напруги (напр., сірого). Проста техніка для миттєвого заспокоєння.
2. Міні-лекція «Фізіологія стресу: як тіло говорить про виснаження?» (15 хв.): Три фази стресу за Сельє, ознаки емоційного вигорання.
3. Вправа «Сейф ресурсних станів» (30 хв.): Інструкція: Уявити внутрішній сейф. «Покласти» в нього 3-5 яскравих спогадів, коли ви відчували себе сповненими сили, радості, миру (наприклад, прогулянка в лісі, обійми коханої людини, творчий успіх). Детально відтворити образи, звуки, запахи, відчуття. Це - внутрішній ресурсний банк.
4. Вправа «Техніка “5-4-3-2-1”» (20 хв.): Техніка заземлення при паніці або сильній тривозі: назвати 5 речей, які бачиш; 4, які відчуваєш дотиком; 3, які чуєш; 2, які відчуваєш запахом; 1, яку відчуваєш смаком. Практика в парах.
5. Вправа «Створення особистої антистрес-скіпки» (35 хв.): Інструкція: Скласти персональну «скіпку» з 5-7 обов'язкових дій при наростанні стресу. Наприклад: 1) 5 глибоких вдихів. 2) Випити склянку води. 3) Виконати техніку «5-4-3-2-1». 4) Уявити один образ з «сейфу». 5) Сказати

собі підтримуючу фразу. Оформити цей список красиво на окремому аркуші як нагадування.

6. Рефлексія (10 хв.): Акцент на відчутті контролю над власним станом та зниженні тривожності.

ЗАНЯТТЯ 10. «Лідерство у власному житті»

Мета: формування образу себе як активного суб'єкта та автора власного життя.

Необхідні матеріали: аркуші А3, журнали, клей, ножиці, фарби, фломастери.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Комплімент-досягнення» (15 хв.): По колу кожна називає одне нещодавнє, навіть маленьке, досягнення в балансуванні життя. Сусідка праворуч робить їй за це особистий комплімент.
2. Міні-лекція «Жінка-лідер у своїй родині та кар'єрі» (15 хв.): Концепція внутрішнього лідерства - здатність брати відповідальність за свій вибір, управляти ресурсами, надихати себе та близьких.
3. Вправа «Мій герб» (40 хв.): Інструкція: Створити особистий герб, поділений на 4 частини (сектори). У кожному секторі зобразити або вписати: 1) Моя головна сила. 2) Що я захищаю (свої кордони/цінності). 3) Мій девіз. 4) Моє бачення майбутнього. Творча робота та коротке представлення гербів.
4. Основна вправа «Проект "Моя Нова Роль"» (40 хв.): Інструкція: Визначити одну нову роль або нову якість у старій ролі, яку ви хочете розвинути (наприклад, «Жінка, що вміє відпочивати», «Творча особистість», «Експерт у своїй справі»). Скласти міні-проект: Мета. Перший маленький

крок (що можна зробити протягом тижня). Ресурси. Можливі перешкоди. Як їх подолати? Робота в парах з обговоренням та підтримкою.

5. Рефлексія (10 хв.): Обговорення відчуття компетентності, впевненості та внутрішньої сили після створення проєкту.

МОДУЛЬ 4. ІНТЕГРАЦІЙНО-ПРОЄКТНИЙ

Мета модуля: інтеграція отриманого досвіду, формування індивідуальних планів на майбутнє та екологічне завершення роботи групи.

ЗАНЯТТЯ 11. «Складання індивідуального “Плану особистої гармонії”»

Мета: інтеграція отриманого досвіду та формування індивідуального плану подальшого розвитку.

Необхідні матеріали: шаблони для плану, робочі зошити, ручки, маркери, стікери.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Павутинка підтримки» (15 хв.): Учасниці, передаючи клубок ниток, говорять про те, яку підтримку отримали в групі. Утворюється символічна павутинка зв'язків.
2. Індивідуальна робота «План гармонії» (60 хв.): Інструкція: Заповнити структурований шаблон плану на найближчі 3 місяці. Розділи:
 1. Моя головна цінність-орієнтир.
 2. Конкретні цілі по сферах (сім'я, робота, я, здоров'я): що хочу змінити/зберегти?
 3. Мої ресурси та навички (що я вже вмію і маю).
 4. Потенційні перешкоди та стратегії їх подолання.
 5. Конкретні дії-кроки на перший місяць (що? коли?).

6. Система самопідтримки та відновлення (як я буду про себе піклуватися?).
3. Робота в міні-групах «Радники» (35 хв.): Представлення свого плану в групах по 3 особи. Завдання «радників» - задавати підтримуючі питання, допомагати знайти ресурси, а не критикувати.
4. Рефлексія (10 хв.): Групова підтримка та висловлювання впевненості у реалізації планів.

ЗАНЯТТЯ 12. «Завершення. Ресурс на майбутнє»

Мета: екологічне завершення групової роботи, закріплення позитивних змін, формування образу успішного майбутнього.

Необхідні матеріали: листи А4, конверти, свічка, музика, чай та печиво.

Хід заняття (хронометраж):

1. Розминка «Подарунок у майбутнє» (20 хв.): Уявно «подарувати» групі та собі щось на майбутнє (наприклад, «подарую нам всім легкість у прийнятті рішень»).
2. Вправа «Лист до себе з майбутнього» (40 хв.): Інструкція: Написати лист самій собі від імені «Я через рік». Написати слова подяки за зміни, які відбулися, за сміливі кроки, за турботу про себе. Описати, як виглядає ваше життя в балансі. Покласти лист в конверт, підписати. Тренер відправить його за місяць-два поштою як нагадування.
3. Церемонія завершення «Свічка підтримки» (30 хв.): У центрі кола ставиться свічка. Кожна учасниця за запаленої свічки висловлює: що вона бере із собою з цієї програми, за що дякує групі та собі, одне побажання собі на майбутнє. Після цього вона передає свічку наступній.
4. Неформальне чаювання (30 хв.): Святкове завершення, можливість обмінятися контактами для підтримки.

5. Фінальна рефлексія: Учасниці підсумовують особисті досягнення та формують позитивний образ майбутнього.

Програму розробила Сіманько Інна Павлівна в межах магістерського дослідження.

Додаток Д

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

Я, *Сіманько Інна Павлівна* студентка 2 курсу, групи ЗПС-24М Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис)

03.01.2025

(дата)

Інна СІМАНЬКО
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Додаток Є

ЗГОДА здобувачки освіти Державного університету економіки і технологій про перевірку кваліфікаційної роботи на прояви академічного плагіату та розміщення в Репозитарії ДУЕТ

Я, *Сіманько Інна Павлівна*, підтримую політику Державного університету економіки і технологій з академічної доброчесності і відкритого доступу. Стверджую, що кваліфікаційна магістерська робота **«Подолання рольових конфліктів у жінок в Україні, які поєднують роботу і сімейні обов'язки»** виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Державного університету економіки і технологій ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформована, що відповідно до пункту 5.8 «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій» згадана робота буде розміщена в Електронному архіві Університету (Репозитарії ДУЕТ) та ознайомена з умовами такого розміщення.

03.01.2025

(дата)

Інна СІМАНЬКО

(Ініціал, ПРИЗВИЩЕ)