

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія ПОРУЧНИКА
Кафедра педагогіки та психології**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

**Освітньо-професійна програма «Практична психологія»
Форма навчання – заочна**

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК**

здобувачки Колос Любові Анатоліївни

Науковий керівник: к. психол. н., доцент

Ольга ЛОВКА

Кваліфікаційна магістерська робота допущена до захисту в
Екзаменаційній комісії з атестації здобувачів вищої освіти
Завідувачка кафедри: д. п. н., проф.

Марина АРТЮШИНА

Київ 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК	7
1.1 Професійна самореалізація як психологічний феномен: сутність, структура, критерії	7
1.2. Соціально-психологічні бар'єри та ресурси кар'єрного розвитку жінок: теоретичні моделі	14
1.3. Методологічні моделі дослідження професійної самореалізації жінок	23
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК	31
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження	31
2.2. Аналіз психологічних чинників професійної самореалізації	38
2.3. Структурна модель предикторів професійної самореалізації жінок ..	52
Висновки до розділу 2	59
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК	61
3.1. Тренінгова програма розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок	61
3.2. Методичні рекомендації для організацій та психологічних служб щодо сприяння професійної самореалізації жінок	67
Висновки до розділу 3	72
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ	89

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема професійної самореалізації жінок набуває особливої гостроти в умовах сучасних трансформацій українського суспільства, оскільки зростанням частки жінок у фаховій зайнятості поєднується з їхньою стійкою недопредставленістю на керівних позиціях, а також збереженням структурних та психологічних бар'єрів для повноцінного розкриття фахового потенціалу. Актуальність тема підтверджується щорічними звітами Міжнародної організації праці, де висвітлюються невтішні результати щодо позицій жінок на ринку праці, зокрема у розрізі часу на виконання неоплачуваної роботи (домашній добробут, догляд тощо), на яку жінки витрачають у 2,5 рази більше порівняно з чоловіками. Звісно, що такі тенденції суттєво обмежують ресурси жінок для кар'єрного розвитку. Варто зазначити, що в умовах воєнного стану жінки в Україні масово перебирають нові соціальні й управлінські ролі, що відкриває нові дослідницькі питання щодо психологічних чинників їхньої самореалізованості. Попри значний масив зарубіжних досліджень у галузі психології кар'єри, вітчизняна наука досі не має комплексної емпіричної моделі соціально-психологічних предикторів суб'єктивної самореалізованості жінок, що визначає актуальність і практичну доцільність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що проблема соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок є багатогранною та активно досліджується у сучасній психологічній науці. У вітчизняних дослідженнях окремі аспекти професійної самореалізації, самоактуалізації та гендерних особливостей професійного розвитку розкрито у працях І. Гаркуші, А. Крижановського, О. Чуйко, А. Шевчук, Т. Яблонської. У зарубіжній психології теоретичні засади професійної самореалізації та кар'єрного розвитку особистості обґрунтовано у працях Л. Айзенбергера, Н. Бетц, Дж. Грінгауса, К. Гольдштейн, Е. Десі, А. Іглі, С. Імес, П. Кленс, Е. Коссек, Р. Лента, Ф.

Лютанса, А. Маслоу, Р. Нетемейєра, Р. Раяна, К. Стіла, Г. Хакетт, М. Хайлман, А. Хірші, С. Шоклі. У зазначених працях розкрито роль особистісних ресурсів, соціальної підтримки, організаційного середовища та гендерних бар'єрів у професійному становленні жінок. Водночас недостатньо дослідженим залишається комплексний аналіз соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок як інтегративної ресурсно-бар'єрної системи, особливо в умовах сучасних соціальних трансформацій в Україні.

Мета дослідження – виявити соціально-психологічні чинники, що детермінують рівень суб'єктивної професійної самореалізованості жінок, встановити механізми їхньої взаємодії та розробити програму психологічного сприяння самореалізації жінок у фаховій діяльності.

Мета дослідження досягається через вирішення таких завдань:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномену професійної самореалізації, розкрити її структуру.
2. Обґрунтувати соціально-психологічні бар'єри та ресурси.
3. Здійснити емпіричне дослідження з виявленням рівнів і зв'язків між досліджуваними конструктами у вибірці жінок.
4. Виявити чинники професійної самореалізації жінок.
5. Сформувати програму та методичні рекомендації для організацій і психологічних служб щодо сприяння професійної самореалізації жінок.

Об'єктом дослідження є процес професійної самореалізації жінок у фаховій діяльності.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники професійної самореалізації.

Методи дослідження:

- *теоретичні*: аналіз наукової літератури вітчизняних та зарубіжних авторів; систематизація теоретичних підходів до вивчення професійної самореалізації; концептуальне моделювання трирівневої моделі бар'єрів і ресурсів.

- *емпіричні*: стандартизоване онлайн-опитування з використанням комплексу психодіагностичних методик: Шкала суб'єктивної самореалізованості (ШСПС-8; за П. Хесліном); Коротка шкала кар'єрної самоефективності («Career Decision Self-Efficacy Scale — Short Form», CDSE-SF; К. Тейлор, Н. Бетц); Шкала феномену самозванця («Clance Impostor Phenomenon Scale», CIPS; П. Кланс; україномовна адаптація: Т. Яблонська, А. Шевчук, 2024); Шкала рольового конфлікту «Робота–Сім'я» (WFC; Р. Нетемайєр, Дж. Болз, Р. МакМуріан); Шкала психологічного капіталу (PCQ-8; Ф. Люзанс та ін.); Шкала організаційної підтримки (POS-5; Р. Айзенбергер та ін.); Шкала інтерналізованих гендерних стереотипів (ШІГС-6; модифікована анкета).

- *математико-статистичні*: описова статистика, ієрархічний множинний регресійний аналіз, тест Шапіро–Вілکا, медіаційний аналіз (метод Собеля), модераційний регресійний аналіз (доданок взаємодії), критерій Краскела–Вілліса. Статистична обробка виконана у програмному середовищі Jamovi 2.6.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів. Теоретична значущість роботи полягає у: (1) синтезі трирівневої (макро-мезо-мікро) інтегрованої моделі соціально-психологічних бар'єрів і ресурсів кар'єрного розвитку жінок; (2) побудові структурної моделі предикторів суб'єктивної самореалізованості, що включає прямі, медіаційні й модераційні ефекти; (3) емпіричному підтвердженні медіаційної ролі психологічного капіталу у зв'язку між рольовим конфліктом і самореалізованістю жінок на українській вибірці. Практична значущість полягає у: (1) розробці шкали для вимірювання того, наскільки жінка сама сприймає гендерні стереотипи як власні переконання; (2) розробці тренінгової програми з восьми занять, яка направлена на допомогу жінкам розвинути внутрішні ресурси для кращої самореалізації у кар'єрі; (3) на основі отриманих результатів дослідження сформульовано конкретні рекомендації для організацій-роботодавців і психологічних служб.

Інформаційна база дослідження – праці вітчизняних та зарубіжних науковців у галузі психології кар'єри, організаційної та гендерної психології, опубліковані у наукових журналах, навчально-методичні та практичні видання.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося у лютому 2026 року у форматі анонімного онлайн-опитування. Вибірку становили 74 жінки з активною зайнятістю (не менше 12 місяців): вік 22–55 років ($M = 38,4$); освіта – переважно магістерська (63,5%); стаж – від до 3 до понад 15 років; посади – від виконавських фахівців до керівників середньої ланки. Вибірка сформована методом цілеспрямованого відбору із урахуванням забезпечення достатньої варіативності за демографічними ознаками.

Апробація результатів дослідження. Підготовлені та опубліковані тези за темою «Гендерний аудит як правовий та психологічний інструмент повоєнної відбудови організаційного середовища» для участі у міжнародній науково-практичній конференції «Глобальні виклики післявоєнної економічної та правової реконструкції» (м. Київ, 7 травня 2026 р.).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 77 найменувань та 2 додатків. У дослідженні вміщено 22 таблиці та 3 рисунки. Основний зміст викладено на 77 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

1.1. Професійна самореалізація як психологічний феномен: сутність, структура, критерії

Питання самореалізації особи у фаховій діяльності сьогодні набуває особливого значення та виступає однією з центральних у сучасній психології. Це пояснюється в першу чергу зі сучасними змінами та глобальною трансформацією ринку праці. Тенденції таких змін відбулися протягом останніх десятиліть та тривають зараз. Сфера праці набула нового розуміння та реалізації, що проявляється у відході від сталих практик системного кар'єрного зростання, парадигми розуміння ціннісної компоненти та здібностей кожного працівника, а також розширені демократичних методів у сфері управління людським капіталом. З урахуванням сучасної динаміки змін, питання суб'єктивного відчуття реалізованості у професії набуває не лише нового виміру, виходячи за межі суто економічних показників, а перетворюється на ключовий індикатор психологічного благополуччя та якості трудового життя особистості, в цілому. Особливу увагу в цьому розрізі набуває питання вивчення жіночих кар'єрних траєкторій, з урахуванням світових тенденцій в розрізі реалізації Цілей сталого розвитку, де Ціль 5 визначено як забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат; Ціль 8 – сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; Ціль 10 – скорочення нерівності [1]. В цьому розрізі, вбачається, що жінки виявляються значно більш вразливими до дії структурних і соціально-психологічних чинників, що перешкоджають реалізації їхнього потенціалу у фаховій діяльності.

Варто відмітити, що у контексті проблем психології кар'єри особистості, ключове місце займає власні уявлення суб'єкта про своє майбутнє і перспективи розвитку власної кар'єри [2].

Витоки наукового осмислення феномену самореалізації сягають гуманістичної психологічної традиції середини ХХ століття. Так, А. Маслоу ввів поняття «самоактуалізація» для позначення вершинного рівня у запропонованій ним ієрархічній моделі потреб: це прагнення людини реалізувати весь свій потенціал, стати тим, ким вона здатна стати. Самоактуалізація в цьому контексті розуміється крізь призму того, що людина як суб'єкт створює себе, вибудовуючи простір свого життя, свій унікальний життєвий світ. Відтак, вона характеризується – безпосереднім і повним сприйняттям реальності, прийняттям себе та інших, автономією у поведінці, а також наявністю «пікових переживань» – моментів повноти і досконалості буття [3]. В той же час, сам термін «самоактуалізація» вперше використав К. Гольдштейн [4]. Самоактуалізована особистість – «повноцінно функціонуюча особистість», що живе у відповідності зі своєю істинною природою, є конгруентною, відкритою до досвіду і здатною до особистісного зростання [5]. Обидва підходи закладають ключову ідею, яка полягає у тому, що самореалізація є не стільки станом, скільки динамічним процесом, що вимагає постійного зусилля, усвідомленості та умов, сприятливих для розкриття людського потенціалу.

Попри безсумнівний теоретичний внесок гуманістичної традиції, сучасна психологія праці та організаційна психологія піддають критиці надмірну абстрактність і ціннісну навантаженість поняття самоактуалізації, його слабку операціоналізованість і труднощі з емпіричною перевіркою. Так, П. Хеслін пропонує більш прагматичний підхід, розмежовуючи два виміри кар'єрного успіху: об'єктивний та суб'єктивний, де об'єктивний – охоплює зовнішньо верифіковані показники, зокрема серед яких можна виділити: посаду, розмір заробітної плати та кількість підлеглих; а суб'єктивний – це внутрішня оцінка особою своїх власних кар'єрних досягнень з огляду на

особистісні цінності та очікування [6]. В такому випадку, саме суб'єктивний вимір може виступати є функціональним аналогом самореалізації в психології кар'єри, адже безпосередньо враховуються і особистісні сенси, і задоволеність від професійного шляху, тобто вимірюються не лише наявні зовнішні маркери успіху. Саме такий підхід дозволяє збалансувати суб'єктивні та об'єктивні показники у їх загальному вимірі щодо самоактуалізації особистості та векторів професійного розвитку.

У вітчизняній психології науковці застосовували діяльнісний підхід до трактування внутрішнього світу людини, безпосередньо пов'язуючи самоактуалізацію з внутрішніми відчуттями особистості, а також з її розвитком [4]. Так, під самоактуалізацією розуміється відповідна діяльність, яка здійснюється через реалізацію свідомого вибору особи у напрямку розвитку та зростання в кожній життєвій ситуації [7].

Досліджуючи питання професійної самореалізації, варто звернутися до результатів дослідження предикторів як об'єктивного, так і суб'єктивного кар'єрного успіху. Так, суб'єктивний кар'єрний успіх, під яким розуміється глобальна задоволеність кар'єрою та відчуття внутрішньої реалізованості, передусім визначається особистісними ресурсами. Серед таких ресурсів, зокрема самоефективність, внутрішня мотивація, проактивність та особистісні цінності. Натомість об'єктивний успіх значно більшою мірою залежить від структурних організаційних чинників та людського капіталу (освіти, досвіду, управління тощо) [8]. І таке розмежування, вважаємо, має принципове значення для вивчення самореалізації жінок, оскільки структурні бар'єри (явище «скляної стелі», горизонтальна гендерна сегрегація) можуть суттєво перешкоджати об'єктивному кар'єрному успіху жінок, не обов'язково детермінуючи нижчий рівень їхньої суб'єктивної самореалізованості і навпаки.

На підставі зазначеного вище, у рамках даного дослідження під професійною самореалізацією жінок розуміємо суб'єктивний психологічний процес реалізації жінкою свого особистісного та фахового потенціалу у

професійній діяльності. Процес такої реалізації передбачає: (1) відчуття жінкою сенсової наповненості власної праці через реалізацію робочих (посадових) функцій, (2) задоволеність власним кар'єрним шляхом, тобто співвідношенням між бажаними та реальними результатами праці у розрізі кар'єрного зростання, (3) автономія у прийнятті кар'єрних рішень та, з рештою, (4) відповідність між власними можливостями та реальними досягненнями. Саме такий підхід дозволить дослідити цей феномен у безпосередньому взаємозв'язку з комплексом соціально-психологічних чинників.

Структурний аналіз феномену професійної самореалізації дозволяє виокремити кілька ключових компонентів, кожен із яких відображає той чи інший аспект відношення особи до власної фахової діяльності та кар'єрного шляху. В межах даного дослідження варто виділити наступні компоненти: (1) мотиваційно-сенсовий, (2) когнітивно-оціночний, (3) афективно-мотиваційний, (4) поведінково-дієвий. Розглянемо ключові моменти по кожному з визначених компонентів.

Мотиваційно-сенсовий компонент відображає суб'єктивні відчуття особистості щодо значущості та смислу власної фахової діяльності. Так, розрізняють три виміри значущої роботи, зокрема: позитивний сенс, тобто ціннісне усвідомлення праці для себе, сенсотворення через роботу, тобто усвідомлення роботи як джерела самопізнання та зростання, та орієнтація на вищу мету, а саме відчуття того, що праця служить чомусь більшому за особистий інтерес [9]. Саме за допомогою даного компоненту можливим є відмежування справжньої самореалізації від формально успішної, але порожньої за сенсами кар'єри. Наприклад, особа може досягати значних об'єктивних кар'єрних показників, але при цьому не відчувати власної реалізованості, якщо праця не є для неї джерелом сенсу.

Когнітивно-оціночний компонент передбачає самооцінку власної компетентності особистості, у порівнянні з реальними і очікуваними досягненнями, а також усвідомлення ступеня реалізованості власних

здібностей. Так, цей компонент тісно пов'язаний із конструктом сприйнятого недовикористання навичок, оскільки чим вищий рівень недовикористання своїх навичок, тим нижчий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху [10]. Для жінок ця проблема набуває особливого значення, оскільки жінки із вищим рівнем освіти та кваліфікації частіше, ніж чоловіки, обіймають посади, що не відповідають їхньому потенціалу, саме через дію системних і соціально-психологічних бар'єрів [11]. Когнітивне усвідомлення цього розриву між потенціалом та реальними можливостями є потужним чинником зниження суб'єктивної самореалізованості.

Афективно-мотиваційний компонент включає переживання позитивних емоцій від роботи, відчуття задоволеності поточним кар'єрним становищем та готовності до подальшого розвитку. З цієї позиції справжня самореалізація неможлива без задоволення трьох базових психологічних потреб: автономії, тобто відчуття особою, що поведінка виходить із власних цінностей і виборів, а не нав'язана ззовні; компетентності, а саме переживання ефективності у взаємодії з оточенням, а також зв'язку, під яким – розуміється відчуття значущих зв'язків з іншими [12]. Так, коли ці потреби систематично задоволені у контексті фахової діяльності, особа переживає стан внутрішньо мотивованої активності та психологічного зростання, що є психологічним підґрунтям самореалізації. Задоволення базових потреб є ключовою умовою професійного благополуччя як форми процвітання, пов'язаної саме з реалізацією потенціалу, а не лише із задоволенням [13]. Для жінок задоволення потреби в автономії часто є особливо проблематичним, оскільки традиційні гендерні ролі та організаційна культура нерідко обмежують можливості жінок для самостійного визначення власного кар'єрного шляху, не залежно від того, чи передбачено, унормовано та впроваджено політики гендерної рівності у тій чи іншій організації. Це пов'язується в першу чергу з тим, що розробка та впровадження політик гендерної рівності не може без конструктивного менторського супроводу пропрацювати закоренілі ярлики у

суспільстві, в тому числі в у працівників, межах підприємств, установ та організацій.

Поведінково-дієвий компонент зосереджує увагу на реальній активності особи у побудові та розвитку власної кар'єри: прийнятті кар'єрних рішень, пошукові нових можливостей, інвестуванні у власний розвиток та кар'єрному дослідженні. Так, реалізація кар'єрного потенціалу значною мірою залежить від того, наскільки особа вірить у власну здатність виконати відповідні завдання та наскільки очікує позитивного результату від своїх зусиль [14]. Для жінок ці когнітивні механізми нерідко виявляються деформованими під впливом соціалізації та потребують пропрацювання засвоєних з дитинства гендерних стереотипів, які знижують самоефективність жінок у «чоловічих» галузях та формують песимістичні очікування щодо результатів кар'єрних зусиль.

Важливим теоретичним підґрунтям для розуміння сучасних форм професійної самореалізації слугує концепція протеанської кар'єри, яка, на відміну від традиційної організаційно-зорієнтованої кар'єри, керується особистістю й визначається її особистісними цінностями. Так, критеріями успіху в протеанській кар'єрі передусім визначаються суб'єктивне відчуття психологічної наповненості та особистісного зростання, а не об'єктивні показники просування [15]. В цій концепції вбачається міксування двох умов, а саме цінісно-смыслову керованість кар'єри та самокерованість, що може актуалізуватися крізь призму компонент, які було розкрито вище. Вбачаємо, що особливе значення відіграватимуть мотиваційно-сенсовий та афективно-мотиваційний компоненти. Особливо актуальним вважаємо цей підхід для дослідження самореалізації жінок, кар'єрний шлях яких нерідко є нелінійним та переривчастим, що пов'язується, в першу чергу, з сім'єю та дітьми.

Сучасну кар'єру варто розглядати з позиції, яка визначає її формування на перетині фахового розвитку та пошуку цілісного, інтегрованого стилю життя. Так, поняття «кар'єрна ідентичність» розуміється як ступінь, у якому кар'єра є центральним елементом особистісної ідентичності: і надмірна, і

недостатня кар'єрна ідентичність може бути ознакою проблем із самореалізацією [16]. Це пояснюється тим, що в сучасних умовах практично зникає межа між роботою та позаробочим часом. Розвиток ІТ-технологій, з одного боку покращує наше життя та дозволяє менше часу витратити на задачі, на які ще п'ять років тому необхідно було закласти в два, а то і в три рази більше часу. Це з одного боку. В той же час, з іншого боку, наші месенджери постійно отримують повідомлення, в тому числі у вихідні, частина яких, якщо не більше, з місця роботи по актуалізації задач. Для жінок ця інтеграційна задача особливо складна, оскільки суспільні очікування щодо «природних» жіночих ролей (у сім'ї, піклуванні, соціальній підтримці) нерідко конкурують із прагненням до її фахового самовираження.

Принципово важливим є розмежування «професійної самореалізації» та низки суміжних конструктів, які можуть часто вживатися у психологічній літературі як синоніми, однак, вважаємо, мають відмінну концептуальну природу. Насамперед, це стосується задоволеності роботою, яке має, переважно, ситуативний та реакційний характер, поряд з самореалізацією, яка, свою чергу, як процес, пов'язується із відчуттям розвитку та реалізації потенціалу. Відтак, особа може бути задоволена комфортними умовами праці та своїм заробітком, але відчувати хронічне незадоволення через нереалізований потенціал (і навпаки). Кар'єрний успіх, як уже зазначалося, може бути суто об'єктивним, але без відповідного суб'єктивного відчуття реалізованості [6; 17]. Залученість до роботи відображає стан мотиваційного підйому й поглиненості роботою у конкретний момент часу, тоді як розуміння самореалізації є ширшою, що охоплює ставлення до всього кар'єрного шляху в цілому.

Специфіка дослідження феномену самореалізації в гендерному вимірі потребує окремого осмислення. Жіноча кар'єра у більшості суспільств, зокрема й в Україні, розгортається в умовах структурної та соціально-психологічної нерівності, тому часто психологічна готовність жінок до кар'єрного розвитку та самореалізації залежить від цілого комплексу

соціально-психологічних чинників. Саме тому вивчення соціально-психологічних чинників, що сприяють або перешкоджають самореалізації жінок у фаховій діяльності, є не лише теоретично значущим, а й важливим з практичної точки зору завданням психологічної науки.

1.2. Соціально-психологічні бар'єри та ресурси кар'єрного розвитку жінок: теоретичні моделі

Соціально-психологічний аналіз кар'єрного розвитку жінок передбачає аналіз як системи бар'єрів, з якими пов'язується обмеження доступу жінок до повної / бажаної реалізації власного фахового потенціалу, та системи ресурсів, які роблять можливим подолання цих обмежень, а також забезпечують кар'єрне просування.

Сучасна наукова думка кваліфікує такі чинники на трьох рівнях: макрорівень, суспільний (державний) рівень, в межах якого сформовано суспільні гендерні норми, структурна поділ на ринку праці; мезорівень, організаційний рівень, в межах якого вибудовано організаційну культуру, гендерні практики управління, можливості наставництва; мікрорівень, первинна ланка, в межах якого сформовано особистісні когнітивні, афективні й поведінкові патерни. Так, у таблиці 1.1 представлено таку типологію з видами бар'єрів за рівнями, їх змістом та механізми дії [18; 19; 20; 21; 22; 23].

Таблиця 1.1 – Трирівнева типологія соціально-психологічних бар'єрів кар'єрного розвитку жінок

Рівень	Вид бар'єру	Зміст / Механізм дії
Макрорівень	Гендерна сегрегація	Горизонтальна (концентрація жінок у знецінених галузях) та вертикальна (недопредставленість на керівних рівнях). Самовідтворюється через стереотипи й соціалізаційні механізми
	Гендерні норми і приписи	Дескриптивні («якими є жінки») і прескриптивні («якими мають бути») стереотипи. «Ефект бумеранга»: санкції за порушення рольових приписів
	Рольова суперечність	Сприйнята невідповідність «жіночої» ролі і ролі лідера породжує подвійний стандарт оцінювання. Метафора «лабіринту лідерства»

Продовження табл. 1.1

Мезорівень	Організаційна культура	Гендерно упереджені HR-практики (відбір, оцінювання, просування); нерівний доступ до неформальних кар'єрних мереж і менторства.
	Рольовий конфлікт (WFC)	Конфлікт вимог роботи і сім'ї у двох напрямках: WIF (робота заважає сім'ї) та FIW (сім'я заважає роботі). Жінки витрачають у 2,5 рази більше часу на неоплачувану роботу
Мікрорівень	Загроза стереотипу	Активация тривоги через ризик підтвердити негативний стереотип – погіршення когнітивної ефективності – знижені кар'єрні домагання. Найсильніше діє на найбільш мотивованих жінок
	Феномен самозванця	Хронічне відчуття некомпетентності і страх «викриття»: атрибуція успіхів везінню, страх не відповідати очікуванням, прокрастинація або надмірна підготовленість. Поширеність у жінок: 9–82%
	Інтерналізовані гендерні стереотипи	Засвоєні переконання про «природну» невідповідність жінки лідерській ролі знижують кар'єрні домагання і самоєфективність ще на етапі освітніх виборів

Така трирівнева модель, вважаємо, є збалансованою та дозволяє уникнути як надмірної «соціологізації» проблеми, що може розглядати жінку як пасивний об'єкт структурного гноблення, так і надмірної «психологізації», де відповідальність за кар'єрні невдачі покладається виключно на індивіда. Цей підрозділ буде присвячено системному критичному аналізу провідних теоретичних моделей соціально-психологічних бар'єрів та ресурсів кар'єрного розвитку жінок.

Метафорою, яка служить описом бар'єрів кар'єрного розвитку жінок, є «скляна стеля» як образ невидимої, але реально функціонуючої перешкоди, що не дозволяє жінкам піднятися вище певного ієрархічного рівня в організаціях [24]. І ніби всі умови створені для професійного росту жінок, але стеля, хоч прозора, але існує. Проте ця метафора піддалась обґрунтованій науковій критиці як надмірно спрощена, оскільки передбачає єдиний, чітко локалізований бар'єр на вершині кар'єрної ієрархії, тоді як реальні перешкоди для жіночої кар'єри є набагато численнішими, взаємопов'язаними та присутніми на всіх її етапах. Так, проходження лабіринтом не є простим чи прямим, а вимагає наполегливості, усвідомлення власного прогресу та ретельного аналізу головоломок, що чекають попереду кожен з жінок [25]. Ця метафора точніше відображає реальність, оскільки жінки зустрічають перешкоди на кожному своєму кар'єрному рівні: від вступу на ринок праці до

здобуття топ-менеджерських позицій, де на кожному етапі наявні свої перепони та випробування.

Центральне місце серед теоретичних пояснень гендерних бар'єрів у кар'єрі посідає теорія рольової суперечності (конгруентності) лідерства, яка була розроблена Е. Іглі та С. Карау. Так, теорією пояснюється, що упередження щодо жінок-лідерів виникає через сприйняту невідповідність між гендерними ролями (мається на увазі, жіночою роллю) та роллю лідера. Гендерні «жіночі» ролі, як типові описують, через «типовість» жінки: тепла, турботлива, залежна. В той же час, ролі лідера, традиційно, приписують «чоловічі» характеристики, які асоціюється з маскуліnnими рисами: домінантністю, напористістю, незалежністю, компетентністю. В цьому контексті спостерігається (1) сприйняття жінок менш сприятливо, ніж чоловіків, як потенційних осіб лідерських ролей та (2) менш сприятливою буде оцінка поведінки, яка відповідає приписам лідерської ролі, коли її виконує жінка [18].

На мікрорівні одним із найвагоміших когнітивних бар'єрів є загроза стереотипу. Так, загроза стереотипу виникає тоді, коли людина перебуває у ситуації, де вона ризикує підтвердити негативний стереотип щодо своєї соціальної групи. Для жінок це будуть стереотипно «чоловічі» галузі, зокрема технічні, природничі та управлінські. Усвідомлення стереотипу про те, що жінки гірше за чоловіків справляються з математикою та/або лідерством та/або стратегічним мисленням, може активувати тривожний стан, що порушує когнітивну ефективність, знижує результати діяльності та, зрештою, посилює тривожну реакцію на загрозу провалу [20]. Така ситуація призводить до того, що жінки не намагаються проявляти свої здібності у тих галузях, де стереотипно їм не потрібно проявлятися. Відтак, гендерна сегрегація у STEM-галузях є наслідком не лише структурних бар'єрів, а й інтерналізованих культурних стереотипів, що знижують кар'єрні амбіції жінок у відповідних сферах вже на етапі освітніх виборів [23]. Яскраво це підтверджують статистичні дані, яким виявлено, що на спеціальність «Автомобільний транспорт» 2024 року вступило 99% хлопчиків і 1% дівчат, а на «Дошкільна

освіта», в середньому, 95% дівчат серед вступників [26]. Ця тенденція спостерігається і зараз, як і було у попередні роки.

Ще одним потужним бар'єром, що набуває особливої поширеності серед жінок у конкурентних фахових середовищах, є феномен самозванця, що описує хронічне відчуття некомпетентності та страху «викриття», породжуючи постійні сумніви у собі [27; 28; 29]. Цей страх та сумніви призводять до хронічного стресу, підвищеної тривоги та, зрештою, до професійного вигорання [30]. В свою чергу, українське дослідження з вибіркою 274 осіб старше 18 років, з них жінок 82,8%, чоловіків 17,2% підтвердило, що синдром самозванця та мотиваційний компонент професійної життестійкості є предикторами професійного вигорання [31]. Феномен самозванця зустрічається у 9–82% різних популяцій (залежно від критеріїв), причому жінки демонструють вищі його показники, ніж чоловіки [21]. Три ключові когнітивні патерни феномену самозванця особливо деструктивні для кар'єрного розвитку жінок: по-перше, атрибуція власних успіхів зовнішнім і нестабільним чинникам (везінню, помилці оцінювача, збігу обставин); по-друге, страх, що успіх є «несправжнім» і буде рано чи пізно викрито; по-третє, надмірна підготовленість або, навпаки, прокрастинація як поведінкові стратегії управління тривогою від ймовірного викриття. Це призводить до того, що жінки з феноменом самозванця систематично недооцінюють свою компетентність, відмовляються від кар'єрних можливостей і уникають позицій, що потребують публічної демонстрації авторитету [21]. Критично важливим є те, що феномен самозванця не є індивідуальною психологічною «слабкістю», оскільки він є інтерналізованим відображенням соціальних стереотипів і систематичного досвіду мікродискримінації у фаховому середовищі.

Одним із найбільш системно досліджених бар'єрів кар'єрного розвитку жінок є рольовий конфлікт «Робота – Сім'я» (Work-Family Conflict, WFC). Дж. Грінхаус та Н. Бьютелл визначають WFC як форму міжрольового конфлікту, при якому вимоги ролей у сфері роботи і сімейній сфері є

несумісними в певному відношенні – часовому, енергетичному або поведінковому [32]. В той же час, Р. Нетемайєр, Дж. Болз і Р. МакМуріан у обґрунтовують двоспрямовану природу конфлікту: WIF (Work Interferes with Family – конфлікт, при якому вимоги роботи заважають виконанню сімейних ролей) та FIW (Family Interferes with Work – сімейні вимоги перешкоджають виконанню робочих ролей) [22]. Для жінок рольовий конфлікт є особливо гострим через нерівний розподіл неоплачуваної домашньої праці та обов’язків догляду. Так, за даними МОП, жінки в середньому витрачають у 2,5 рази більше часу на неоплачувану роботу, ніж чоловіки, а також виконання обов’язків з догляду становить 45% жінок у світі, що суттєво скорочує ресурси часу та психологічної енергії, доступні для їх фахового розвитку [33]. Так, перехід від поняття «баланс роботи і сім’ї» до поняття «інтеграція роботи і сім’ї» відображає якісну зміну в науковому розумінні цієї проблеми. Основна задача полягає не у рівному розподілі часу між сферами, а у здатності особи формувати гнучкий, автентичний спосіб поєднання різних ролей [34].

На макрорівні суттєвим структурним бар’єром є гендерна сегрегація на ринку праці у двох її формах: горизонтальній, яка проявляється у концентрації жінок у конкретних галузях та видах зайнятості, та вертикальній, що проявляється у недостатньому представленості жінок на вищих ієрархічних рівнях у будь-якій галузі. При чому, обидва типи сегрегації самовідтворюються через соціалізаційні механізми. Так, якщо певна сфера сприймається як «жіноча», вона водночас набуває меншого суспільного престижу й нижчої оплати праці; якщо жінки рідко обіймають керівні посади у певній галузі, зберігається стереотип про їхню «природну» непридатність для лідерства. Гендерна сегрегація у різних країнах визначається не лише рівнем гендерної рівності, а й культурними уявленнями про «природне покликання» жінок і чоловіків, що є стійкими навіть у суспільствах із формально егалітарними інститутами [23]. Це підкреслює соціально-психологічну природу сегрегацію, яка підтримується передусім через систему переконань, очікувань і ідентичностей, а не лише через правові чи економічні механізми. В той же час,

формування нормативного поля, як міжнародного, так і національного та локального, передбачає потужний супровід реального запровадження політик рівності шляхом інформаційних кампаній, тренінгів тощо.

Аналіз ресурсів кар'єрного розвитку жінок доцільно розпочати з конструкту кар'єрної самоефективності, що є одним із центральних у соціально-когнітивній теорії кар'єрного розвитку (Social Cognitive Career Theory, SCCT). Так, відповідно до SCCT, кар'єрна самоефективність як переконання у власній здатності успішно виконувати завдання кар'єрного планування та розвитку є ключовим медіатором між зовнішніми умовами і кар'єрною поведінкою особи, адже жінки систематично недооцінюють власну здатність виконувати кар'єрні завдання навіть при контролі об'єктивних показників компетентності [35]. Кар'єрна самоефективність формується під впливом чотирьох типів досвіду, зокрема успішного виконання завдань, спостереження за успіхом інших, вербального переконання та фізіологічних станів [36]. Це пояснює, цінність кар'єрної самоефективності як базисної основи для психологічної підтримки, спрямованої на ефективну самореалізацію жінок. Загальну типологію соціально-психологічних ресурсів кар'єрного розвитку жінок зі складниками та значенням для кар'єрного розвитку наведено у таблиці 1.2 [14; 37; 38; 39; 40].

Таблиця 1.2 – Типологія соціально-психологічних ресурсів кар'єрного розвитку жінок

Ресурс	Складники / Джерела	Значення для кар'єрного розвитку
Кар'єрна самоефективність (CDSE)	4 джерела: (1) успішний досвід, (2) вікарне навчання (рольові моделі), (3) вербальне переконання, (4) фізіологічний стан	Центральний медіатор між умовами середовища і кар'єрною поведінкою (SCCT). Провідний предиктор суб'єктивної самореалізованості
Психологічний капітал (PsyCap)	4 компоненти: Efficacy (самоефективність), Hope (надія), Resilience (стійкість), Optimism (оптимізм)	«Захисний буфер»: пом'якшує деструктивний вплив бар'єрів. Повний медіатор між рольовим конфліктом і самореалізованістю
Соціальний капітал і менторство	Фахові мережі («слабкі зв'язки»), ментори, рольові моделі жінок-лідерів як джерело вікарного навчання	Підвищує доступ до інформації і кар'єрних можливостей; розширює кар'єрні домагання і знижує феномен самозванця
Сприйнята організаційна підтримка (POS)	Суб'єктивна оцінка того, що організація цінує внесок і дбає про благополуччя	Підвищує залученість і задоволеність кар'єрою
Кар'єрна агентність і проактивність	Здатність ініціювати власний кар'єрний розвиток: пошук можливостей, запит зворотного зв'язку, побудова стратегічних зв'язків	Підвищує суб'єктивний кар'єрний успіх. Культурно чутливий конструкт: у традиційних контекстах може провокувати «ефект бумеранга»

Ширшим конструктом, що охоплює психологічні ресурси фахового розвитку, є психологічний капітал (PsyCap), який включає чотири взаємопов'язані компоненти, а саме: самоефективність, під якою розуміється впевненість у здатності докладати зусиль та досягати успіху в складних завданнях; надію, розглядається як здатність знаходити шляхи до цілей та підтримувати мотивацію до їх досягнення; стійкість як здатність відновлюватися після невдач, труднощів та подолання перешкод; оптимізм позитивні атрибуції щодо теперішніх та майбутніх успіхів [41]. Психологічний капітал є потужним позитивним предиктором ефективності роботи, задоволеності кар'єрою та психологічного благополуччя. Так, для жінок психологічний капітал набуває значення «захисного ресурсу», що пом'якшує деструктивний вплив соціально-психологічних бар'єрів: жінки з вищим психологічним капіталом, як правило, демонструють більшу стійкість до ефекту загрози стереотипу, менший рівень феномену самозванця, а також нижчий деструктивний вплив рольового конфлікту на суб'єктивне відчуття самореалізованості [38].

На мезорівні важливим ресурсом кар'єрного розвитку жінок є соціальний капітал, під яким розуміється мережа значущих соціальних зв'язків у фаховому середовищі, що забезпечує доступ до інформації, ресурсів і можливостей просування. Так, соціальний капітал, зокрема «слабкі зв'язки» з особами за межами безпосереднього оточення є значущим предиктором суб'єктивного і об'єктивного кар'єрного успіху [39]. Особливою формою соціального капіталу в кар'єрному контексті є менторство як розвивальні стосунки, в яких більш досвідчений фахівець надає підтримку, поради і доступ до власної мережі зв'язків молодшому колезі. Водночас у жінок значно рідше, ніж у чоловіків, є ментори, а відносини менторства нерідко ускладнені гендерною динамікою і соціальними очікуваннями.

Ще одним організаційним ресурсом кар'єрного розвитку є сприйнята організаційна підтримка (Perceived Organizational Support, POS) як суб'єктивна оцінка співробітницею того, наскільки організація цінує її внесок і дбає про її

благополуччя. Так, висока POS позитивно пов'язана із залученістю до роботи, задоволеністю, ефективністю і зниженням намірів звільнитися [40]. В свою чергу, механізм впливу POS на кар'єрний розвиток жінок є опосередкованим, оскільки організаційна підтримка знижує деструктивний вплив рольового конфлікту, підвищує кар'єрну самоефективність та знижує вплив феномену самозванця.

Вартою уваги є також група ресурсів кар'єрного розвитку жінок, пов'язана з кар'єрною агентністю та проактивністю, де агентність описує здатність особи активно та цілеспрямовано впливати на власний кар'єрний шлях, здійснювати усвідомлені вибори і долати перешкоди, а проактивність – схильність до превентивних дій, спрямованих на покращення кар'єрного становища, зокрема пошук інформації про нові можливості, ініціювання зворотного зв'язку від керівників, побудова стратегічних зв'язків у фаховому середовищі [42; 43; 44; 45]. Так, розвиток агентності жінок у кар'єрному контексті має доповнюватися змінами у нормативному середовищі організації, а не здійснюватися ізольовано від нього. Проведений аналіз дозволяє сформулювати інтегровану трирівневу модель соціально-психологічних бар'єрів і ресурсів кар'єрного розвитку жінок, яка є важливою в межах даного дослідження. У таблиці 1.3 представлено соціально-психологічні бар'єри та ресурси кар'єрного розвитку жінок за рівнями [18; 46; 21; 22; 47; 48; 37; 40; 39].

Таблиця 1.3 – Інтегрована трирівнева модель соціально-психологічних бар'єрів і ресурсів кар'єрного розвитку жінок

Рівень	Бар'єри	Ресурси
Макрорівень	(1) Гендерні стереотипи і норми: рольова неконгруентність (несумісність «жіночої» ролі і ролі лідера) (2) Структурна гендерна сегрегація: горизонтальна (знецінені галузі) і вертикальна (недопредставленість в управлінні)	Прямі ресурси на цьому рівні відсутні – суспільні інститути формують контекст для мезо- та мікрорівнів
Мезорівень	(1) Гендерно упереджені практики управління та відбору (2) Нерівний доступ до менторства і неформальних кар'єрних мереж (3) Відсутність рольових моделей жінок-лідерів	(1) Сприйнята організаційна підтримка (2) Офіційні програми розвитку і рівних можливостей (3) Наявність ментора

Продовження табл. 1.3

Мікрорівень	(1) Загроза стереотипу (2) Феномен самозванця (3) Рольовий конфлікт «Робота–Сім'я» (4) Інтерналізація традиційних гендерних ролей	(1) Кар'єрна самоефективність (2) Психологічний капітал (самоефективність, надія, стійкість, оптимізм) (3) Кар'єрна адаптивність (4) Осмислення власного фахового шляху
Взаємозворотна взаємодія між рівнями: макросоціальні бар'єри посилюють мікрорівневі когнітивні деформації (знижують самоефективність, провокують феномен самозванця); розвинені внутрішні ресурси пом'якшують деструктивний вплив зовнішніх бар'єрів і забезпечують кар'єрну стійкість		

Взаємодія між рівнями є взаємозвратною, тобто макросоціальні бар'єри посилюють мікрорівневі когнітивні деформації, знижуючи самоефективність і провокуючи феномен самозванця, тоді як розвинені внутрішні ресурси пом'якшують руйнівний вплив зовнішніх бар'єрів та забезпечують кар'єрну стійкість.

Особливої наукової уваги в контексті цього дослідження заслуговує проблема «подвійного стандарту» оцінювання жінок у фаховому середовищі. Так, розрізняють два типи стереотипів, що є найбільш руйнівними для кар'єрного розвитку жінок: дескриптивні, описові стереотипи, що характеризують «типову» жінку як менш компетентну, менш амбітну та менш придатну для лідерства; та «нав'язані», нормативні стереотипи, що визначають, якою «повинна» бути жінка [19]. Таким чином, жінки-лідери опиняються у «пастці подвійного зв'язку», адже щоб сприйматися компетентними, вони мають демонструвати маскуліні риси, однак якщо вони це роблять, їх сприймають як «негарних» і «непривабливих». Усвідомлення цього парадоксу має принципове значення для розробки психологічних програм підтримки жінок у кар'єрному розвитку, оскільки така підтримка має бути спрямована не лише на розвиток особистісних ресурсів жінок, а й на трансформацію організаційного середовища та нормативних очікувань.

Підсумовуючи проведений аналіз необхідно зазначити наступне. По-перше, жодна окремо взята теоретична модель не дає вичерпного пояснення феномену обмеженої самореалізації жінок, оскільки кожна модель акцентується на певних чинниках. По-друге, між бар'єрами та ресурсами є взаємозв'язок, вони діють одночасно і системно. Наприклад, підвищення

психологічного капіталу або кар'єрної самоефективності лише частково компенсує деструктивний вплив соціально-структурних бар'єрів та навпаки. По-третє, будь-який ефективний психологічний вплив, який спрямований на підтримку самореалізації жінок, має враховувати всі три рівні, тобто вплив на індивідуальні ресурси без зміни організаційного та соціального середовища матиме лише обмежений ефект.

1.3. Методологічні моделі дослідження професійної самореалізації жінок

Методологічне проектування дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок є завданням підвищеної складності, що зумовлено кількома взаємопов'язаними обставинами.

По-перше, досліджуваний феномен є водночас суб'єктивний, тобто внутрішньо пережитим та соціально детермінованим, що вимагає методологічних інструментів, здатних охопити обидва виміри.

По-друге, конструкти, що вивчаються, а саме: самоефективність, феномен самозванця, рольовий конфлікт, психологічний капітал – мають складну латентну природу і можуть бути виміряні лише опосередковано, через систему валідних і надійних психодіагностичних показників.

По-третє, гендерний вимір дослідження накладає специфічні методологічні вимоги, зокрема урахування ефектів соціальної бажаності, відповідної операціоналізації гендерних конструктів, чутливого до гендерного контексту збору та інтерпретації даних.

Вирішення цих завдань потребує синтезу кількох методологічних підходів, тому у таблиці 1.4 відображено порівняння кількісного та якісного дослідницьких підходів та можливість їх застосування у нашому дослідженні [49].

Таблиця 1.4 – Порівняння кількісного та якісного дослідницьких підходів та їх застосування в дослідженні

Ознака	Кількісний (позитивістський)	Якісний (інтерпретативний)
Мета	Встановлення закономірностей, перевірка гіпотез, статистичне узагальнення	Розуміння суб'єктивних сенсів, індивідуальних траєкторій, контекстуальних нюансів
Логіка	Дедуктивна (від теорії до даних)	Індуктивна (від даних до теорії)
Вибірка	Репрезентативна, достатня потужність ($N \geq 119$)	Цілеспрямована, невелика, інформаційно насичена
Інструменти	Стандартизовані психодіагностичні шкали (Шкала кар'єрної самоефективності (CDSE), Шкала феномену самозванця (CIPS), рольовий конфлікт «Робота – Сім'я» (WFC), психологічний капітал (PCQ), організаційна підтримка (POS), Гендерні стереотипи (ШІГС)	Інтерв'ю, фокус-групи, аналіз наративів
Обмеження	Не охоплює суб'єктивні смисли і контекст	Низька узагальнюваність результатів
Застосування у дослідженні	Основний дизайн (7 стандартизованих шкал + регресійний аналіз)	Доповнювальний елемент (відкрите запитання про суб'єктивний бар'єр)

Вважаємо, що вихідним методологічним рішенням є вибір між позитивістською (кількісною) та інтерпретативною (якісною) дослідницькими традиціями. Позитивістська традиція спрямована на встановлення загальних закономірностей, перевірку причинно-наслідкових гіпотез і формування статистично узагальнених висновків, а інтерпретативна, в свою чергу, орієнтована на розуміння суб'єктивних сенсів, індивідуальних траєкторій, а також контекстуальних нюансів досвіду учасниць дослідження. В сучасній методології психологічних досліджень дедалі ширше визнається, що жодна з цих традицій окремо не забезпечує вичерпного охоплення складних соціально-психологічних феноменів. Так, у науці обґрунтовується перевага змішаного методологічного дизайну для вивчення складних соціальних феноменів, підкреслюючи, що інтеграція кількісних і якісних даних дозволяє досягти глибшого розуміння предмету дослідження, ніж кожен із методів окремо [49]. Такий підхід дозволяє враховувати у дослідженні значущих показників у динаміці їх статистично значущих зв'язків. У таблиці 1.5 представлено теоретико-методологічні рамки дослідження [13; 14].

Таблиця 1.5 – Теоретико-методологічні рамки дослідження

Теорія	Ключові конструкти	Функція у дослідженні
SCCT (Social Cognitive Career Theory), Соціально-когнітивна теорія кар'єрного розвитку	Самоефективність, очікування результату, кар'єрні цілі, контекстуальні бар'єри і підтримка	Провідна рамка: операціоналізація всіх конструктів; обґрунтування CDSE як центрального медіатора
SDT (Self-Determination Theory), Теорія самодетермінації	Базові психологічні потреби: автономія, компетентність, зв'язок	Додаткова рамка: обґрунтування PCQ як проксі задоволеності потреб; мотиваційно-смысловий компонент самореалізації

Провідною теоретико-методологічною рамкою дослідження, в цьому контексті, вважаємо соціально-когнітивна теорія (Social Cognitive Career Theory, SCCT) кар'єрного розвитку. Так, центральні конструкти теорії (самоефективність, очікування результату, кар'єрні цілі, контекстуальні бар'єри і підтримка) конкретно визначені та припускають вимірювання за допомогою стандартизованих психодіагностичних шкал [14]. З огляду на методологічні рекомендації SCCT, у цьому дослідженні можуть бути операціоналізовані такі конструкти: кар'єрна самоефективність (Шкала рішень щодо кар'єри у короткій формі, CDSE-SF) як центральний соціально-когнітивний ресурс самореалізації; сприйняті соціальні бар'єри (рольовий конфлікт «Робота–Сім'я», WFC-10; інтерналізовані гендерні стереотипи, ШІГС-10) та підтримка (сприйнята організаційна підтримка, POS-8) як контекстуальні чинники; суб'єктивна самореалізованість (ШСПС-8) як критеріальна змінна.

Додатковою методологічною рамкою слугує теорія самодетермінації (Self-Determination Theory, SDT), яка забезпечує теоретичне підґрунтя для операціоналізації мотиваційно-смыслового та афективного компонентів самореалізації [13]. З погляду методології SDT цінна тим, що встановлює чіткі причинно-наслідкові зв'язки між задоволенням базових психологічних потреб (автономії, компетентності, зв'язку) та суб'єктивним кар'єрним благополуччям. У методологічному відношенні SDT надає обґрунтування для включення у дослідження вимірів психологічного капіталу (PCQ-12) як проксі-мірила для стану задоволеності базових потреб у фаховому контексті: компоненти самоефективності і надії відображають задоволення потреби в

компетентності та автономії, тоді як стійкість і оптимізм є базовим психологічним ресурсом відновлення [13].

Ключовим методологічним рішенням у кількісних дослідженнях є обґрунтування розміру вибірки на основі аналізу статистичної потужності. Для психологічних досліджень визначення необхідного обсягу вибірки є доволі проблематичним питанням, проте дуже важливим, адже оцінка обсягу вибірки дає можливість упевнитися, якщо практично важливий ефект існує, то він із високим ступенем ймовірності буде виявлений статистичним аналізом [50]. Так, принцип цілеспрямованої вибірки забезпечує включення жінок зі значущою варіативністю за такими ознаками, як галузь зайнятості, посадовий рівень, вік та сімейний статус, що дозволяє встановлювати диференційовані закономірності у підгрупах і тестувати гіпотези. Якість змішаних методів визначається не лише розміром вибірки, а й глибиною інтеграції кількісних і якісних компонентів, принцип якого дотримано у структурі цього дослідження [51].

У таблиці 1.6 представлені критерії відбору психодіагностичного інструментарію, з відображенням змісту кожного та інструментів їх верифікації.

Таблиця 1.6 – Критерії відбору психодіагностичного інструментарію

№	Критерій	Зміст	Інструмент верифікації
1	Конструктна валідність	Методика вимірює саме той конструкт, для якого вона призначена	Конфірматорний факторний аналіз (CFA); $CFI \geq 0,95$; $RMSEA \leq 0,08$
2	Внутрішня узгодженість	α Кронбаха $\geq 0,70$ для субшкали; $\geq 0,80$ для загальної шкали	Reliability analysis у Jamovi / SPSS
3	Крос-культурна застосовність	Валідизація у не-англомовних контекстах або проходження процедури адаптації за вимогами Міжнародної тестової комісії (ITC)	Пряме / зворотне переведення, пілотне тестування
4	Стислість	Час заповнення $\leq 25-30$ хвилин; запобігання ефекту стомлення	Тестування тривалості заповнення на пілотній вибірці
5	Дискримінантна валідність	Відсутність надмірного перекриття між шкалами різних конструктів	HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) $< 0,85$

Вибір психодіагностичних методик для кожного конструкту необхідно проводити на основі системи методологічних критеріїв, що є загальноприйнятими у сучасній психометриці: (1) конструктна валідність [52],

(2) внутрішня узгодженість [53], (3) крос-культурна застосовність [54], (4) стислість і практична прийнятність [55] та (5) відсутність надмірного перекриття між шкалами [56]. Так, конструктна валідність вимірює той конструкт, для якого вона призначена, що підтверджується результатами факторного аналізу у первинних публікаціях [52]. Крос-культурна, тобто, відповідність вимогам адаптації за стандартами ІТС. Це передбачає можливість застосування методики, яка валідизована у не-англомовних контекстах, або пройшла стандартну процедуру адаптації (прямий переклад – зворотний переклад – узгодження – пілотне тестування) [54]. Стислість та практична прийнятність визначає загальний час заповнення опитувальника, який не повинен перевищувати 25–30 хвилин, щоб запобігти стомленню респондентів і зниженню якості відповідей [55]. Відсутність надмірного перекриття між шкалами розуміється як взаємкореляції між методиками, що вимірюють різні конструкти, мають бути суттєво нижчими, ніж кореляції між пунктами у межах однієї шкали [56].

Основним методом перевірки гіпотез про зв'язок між соціально-психологічними чинниками і самореалізацією використовується ієрархічний множинний регресійний аналіз, де ієрархічна структура регресії передбачає послідовне введення предикторів у три блоки: Блок 1 – демографічні контрольні змінні, серед яких виділено вік, освіта, стаж, тип посади, сімейний стан, наявність дітей; Блок 2 – внутрішньоособистісні соціально-психологічні чинники, до яких віднесено кар'єрну самоефективність, феномен самозванця, інтерналізовані гендерні стереотипи; Блок 3 – соціально-організаційні чинники, а саме рольовий конфлікт «Робота–Сім'я», психологічний капітал та організаційна підтримка. Така методологічна стратегія відповідатиме загальноприйнятим стандартам звітування про регресійні моделі у психологічних дослідженнях [14; 51]. У таблиці 1.7 відображено запропоновані заходи контролю щодо ефекту соціальної бажаності, оскільки суттєвою методологічною проблемою дослідження, що спирається на самозвітні методики, є ефект соціальної бажаності. Ця проблема є особливо

значущою в дослідженнях гендерних установок і феномену самозванця, де визнання «нереалістично низьких» самооцінок може сприйматися як соціально небажане.

Таблиця 1.7 – Заходи контролю ефекту соціальної бажаності

№	Захід	Зміст	Ефект
1	Анонімізація	Онлайн-форма без ідентифікуючих полів; запевнення у конфіденційності в інформаційному листі	Зниження ефекту присутності дослідника
2	Нейтральні інструкції	Відсутність ціннісно навантажених формулювань; жодних натяків на «правильні» відповіді	Зниження тиску соціальних норм
3	Контроль якості відповідей	Виключення анкет: час заповнення < 8 хв; аномально низька варіативність («все по одному балу»)	Усунення недобросовісних відповідей
4	Статистичний контроль	Демографічні змінні (Блок 1 регресії) виконують роль часткового незалежної змінної	Контроль систематичних демографічних зміщень

Для мінімізації ефекту соціальної бажаності вжито такі методологічні заходів. По-перше, анонімізація, тобто учасниці отримують чіткі запевнення в анонімності і конфіденційності даних, а збір здійснюється через дистанційну (онлайн) форму, що знижує ефект присутності дослідника. По-друге, нейтральне формулювання інструкцій до методик, які не містять ціннісно навантажених формулювань, що натякали б на «бажані» відповіді. По-третє, перевірка якості відповідей, яке означає, що до аналізу не включаються анкети з надмірно коротким часом заповнення (менше 8 хвилин) та анкети з аномально низькою варіативністю відповідей (патерн «все по одному балу»). По-четверте, статистичний контроль, тобто за наявності методики соціальної бажаності включається показник незалежної змінної, у межах цього дослідження роль часткового контролю виконують демографічні змінні першого блоку [49].

Проведення дослідження має здійснюється в обов'язковій відповідності до етичних принципів психологічного дослідження, закріплених у Кодексі етики Американської психологічної асоціації [57] та Етичному кодексі Товариства психологів України [58]. До ключових етичних вимог віднесено: добровільна усвідомлена згода; анонімність і конфіденційність; право на інформацію про результати; відсутність шкоди [49].

Таким чином, методологічний дизайн моделі дослідження професійної самореалізації жінок має інтегрувати кілька взаємодоповнювальних підходів, а саме: теоретичну рамку SCCT і SDT для концептуалізації досліджуваних конструктів; кількісний крос-секційний дизайн із цілеспрямованою вибіркою для збору даних; ієрархічний регресійний аналіз для виявлення предикторів самореалізації; модераційний аналіз (PROCESS macro) для перевірки теоретично обґрунтованих механізмів впливу; кластерний аналіз для виявлення типологічних профілів; конфірматорний факторний аналіз для верифікації психометричних властивостей методик. Методологічне рішення про застосування саме цього комплексу методів обумовлене: (а) характером поставлених дослідницьких запитань і гіпотез; (б) рівнем аналізу (груповий, а не індивідуальний); (в) доступністю і технічною реалізованістю відповідних статистичних процедур.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз феномену професійної самореалізації жінок дозволяє зробити такі висновки.

Професійна самореалізація є складним психологічним феноменом, який розгортається на перетині особистісних прагнень та соціальних умов. В той же час, він не зводиться до зовнішньо вимірюваних показників кар'єрного просування. Так, професійна самореалізація розуміється як суб'єктивний процес реалізації жінкою власного особистісного та фахового потенціалу, що охоплює такі взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-сенсовий, когнітивно-оціночний, афективно-мотиваційний та поведінково-дієвий. Саме суб'єктивний вимір самореалізованості є функціональним аналогом феномену у сучасній психології кар'єри, оскільки враховує особистісні сенси, задоволеність фаховим шляхом та відповідність між власними можливостями і реальними досягненнями.

Гендерний вимір феномену є принципово важливим, оскільки жінки розвиваються свій кар'єрний шлях в умовах структурної та соціально-

психологічної нерівності. Така нерівність може суттєво обмежувати об'єктивний кар'єрний успіх, не завжди визначаючи при цьому рівень суб'єктивної самореалізованості.

Систематизація соціально-психологічних бар'єрів та ресурсів кар'єрного розвитку жінок у трирівневій моделі дозволяє охопити як структурні, так і особистісні детермінанти феномену. На макрорівні ключовими бар'єрами виступають гендерна сегрегація, нормативні гендерні приписи та рольова суперечність між «жіночою» роллю і роллю лідера. На мезорівні – гендерно упереджені організаційні практики, нерівний доступ до менторства та кар'єрних мереж, а також рольовий конфлікт між вимогами роботи та сімейними зобов'язаннями. Мікрорівень охоплює такі бар'єри як загроза стереотипу, феномен самозванця та інтерналізовані гендерні переконання. В свою чергу, ресурсами самореалізації виступають кар'єрна самоефективність, психологічний капітал, організаційна підтримка та соціальний капітал. Взаємодія між рівнями є взаємозворотною, оскільки зовнішні бар'єри деформують когнітивні ресурси особистості, а розвинуті внутрішні ресурси частково компенсують деструктивний вплив структурних обмежень.

Методологічним підґрунтям дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок визначено соціально-когнітивну теорію кар'єрного розвитку як провідну концептуальну рамку та теорію самодетермінації як додаткову. Комбінація цих теоретичних основ забезпечує операціоналізацію як особистісних ресурсів, так і соціально-організаційних чинників самореалізації. Кількісний крос-секційний дизайн з елементами якісного аналізу визначено як методологічно обґрунтований для вирішення завдань дослідження.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок здійснено у рамках кількісного крос-секційного дизайну, що є усталеним та визнаним у галузевій літературі підходом до вивчення соціально-психологічних конструктів. Сформований дизайн оптимально відповідає меті дослідження, оскільки дозволяє одночасно зафіксувати показники декількох взаємопов'язаних змінних у однієї і тієї самої вибірки, а також встановити кореляційні та регресійні зв'язки між ними, перевіривши медіаційні та модераційні гіпотези засобами статистичного аналізу. Вибір кількісного підходу обґрунтований необхідністю статистичного узагальнення результатів на репрезентативній вибірці і перевірки конкретних теоретичних гіпотез, сформульованих на основі аналізу наукової літератури [49]. Збір даних здійснювався методом стандартизованого опитування з використанням самозвітних психодіагностичних шкал із встановленими психометричними характеристиками. Це відповідає загальноприйнятій дослідницькій традиції у психології кар'єри і організаційній психології.

Організація емпіричного дослідження передбачає виконання наступних дій: (1) вибірка та критерії відбору; (2) процедура збору даних.

До участі в дослідженні запрошувались жінки, що перебувають у стані активної зайнятості або на умовах трудового договору, або самозайнятості не менше 12 місяців. Нижня вікова межа була визначена у 22 роки, що пояснюється: по-перше, такий вік було встановлено, з урахуванням середнього віку завершення навчання у ЗВО та, по-друге, терміном який є мінімально потрібним для початку самостійного фахового шляху. Верхня вікова межа була встановлена у 55 років, з метою залишення зазору до віку, з якого жінки мають право виходу на пенсію. Відповідно до чинного

законодавства, особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років [59]. Критеріями виключення були: декретна відпустка або відпустка по догляду за дитиною, оскільки це що кардинально змінює характер зайнятості; стаж менше 12 місяців; відмова надати поінформовану згоду на участь. Так, вибірка є цілеспрямованою, оскільки формування підпорядковане критерію тематичної відповідності, а не випадковому відбору. Для забезпечення достатньої варіативності залучалися жінки з різних галузей зайнятості, освітніх рівнів та посадових рівнів. Розмір вибірки визначено на основі аналізу статистичної потужності з шістьма предикторами і очікуваним середнім розміром ефекту ($f^2 = 0,15$) при статистичній потужності 0,80 і рівні значущості $\alpha = 0,05$ мінімально необхідний розмір вибірки складає $N \geq 119$ осіб. З урахуванням можливого відсіву (10–15% відповідей із пропущеними даними) і вимог до медіаційного та модераційного аналізу, прийнятий мінімум становить $N = 150$ осіб. Реальна вибірка дослідження налічила $N = 74$ учасниці, що є достатнім для кореляційного аналізу, проте слід враховувати обмежену статистичну потужність при інтерпретації результатів.

Дані збиралися у форматі онлайн-опитування з використанням Google Forms. Учасниці отримували посилання на анкету через особисті та професійні канали, зокрема Telegram-групи, листи електронною поштою. До анкети включено інформаційний лист, в якому пояснено мету дослідження, добровільність участі, анонімність і конфіденційність даних, право відмовитися від участі у будь-який момент без пояснень. Середній час заповнення анкети становив 10-15 хвилини. Для контролю якості відповідей виключалися анкети з часом заповнення менше 8 хвилин і анкети з аномально низькою варіативністю відповідей (патерн «все однаковим балом» на одній зі шкал). Збір даних здійснювався у лютому 2026 року.

Методика емпіричного дослідження передбачає аналіз та підбір психодіагностичного інструментарію дослідження та, у випадку необхідності, авторської адаптації. Так, з метою проведення емпіричного дослідження

соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок використано конструкти: суб'єктивна самореалізація (ШСПС-8), кар'єрна самоефективність (CDSE-SF), феномен самозванця (CIPS), рольовий конфлікт (WFC), психологічний капітал (PCQ-8), організаційна підтримка (POS-5) та гендерні стереотипи (ШІГС-6). Анкету емпіричного дослідження представлено у Додатку А.

Для дослідження використано скорочений індикатор суб'єктивної професійної самореалізації, сформований на основі концепції суб'єктивного кар'єрного успіху [6; 16] з узгодженою зі структурою Subjective Career Success Inventory (SCSI) [60], шляхом стандартної процедури адаптації (прямий переклад – зворотний переклад – узгодження – тестування) авторкою для української вибірки. У таблиці 2.1 відображено психодіагностичний інструментарій дослідження, з врахуванням конструкту, кількості питань та застосованих шкал.

Таблиця 2.1 – Психодіагностичний інструментарій дослідження

Блок / Шкала	Конструкт	Пунктів	Шкала	Загальний бал
ШСПС-8	Суб'єктивна самореалізація (Y)	4	1–5	4–20
CDSE-SF	Кар'єрна самоефективність	10	1–5	10–50
CIPS	Феномен самозванця	8	1–5	8–40
WFC	Рольовий конфлікт «Р–С»	6	1–5	6–30
PCQ-8	Психологічний капітал	8	1–6	8–48
POS-5	Організаційна підтримка	5	1–7	5–35
ШІГС-6	Гендерні стереотипи	6	1–5	6–30

Блок 1. Шкала суб'єктивної професійної самореалізації (ШСПС-8) як залежна змінна дослідження представлена у опитуванні за допомогою чотирьох пунктів, розроблених на основі концептуальної моделі суб'єктивного кар'єрного успіху (Subjective Career Success) [6; 61]. Модель передбачає розмежування об'єктивного та суб'єктивний виміри кар'єрного успіху, обґрунтовуючи, що суб'єктивний вимір є функціональним аналогом самореалізації у психології кар'єри, охоплюючи задоволеність фаховим шляхом, відчуття відповідності між потенціалом і реальними досягненнями та

особистісний сенс праці [6]. Так, до шкали включено чотири (4 – скорочений варіант, оригінальний – 8) ключові аспекти самореалізованості: (1) реалізацію потенціалу, (2) задоволеність кар'єрним розвитком, (3) відчуття успіху у фаховій сфері та (4) відповідність кар'єри власним очікуванням. Шкала Лайкерта 1–5, загальний бал 4–20. Вищий бал відповідає вищому рівню суб'єктивної самореалізованості.

Блок 2. Коротка шкала кар'єрної самоефективності (CDSE-SF). Другий блок анкети спрямований на вимірювання кар'єрної самоефективності як центрального соціально-когнітивного ресурсу. Методологічну основу складає соціально-когнітивна теорія кар'єрного розвитку (SCCT), в межах якої самоефективність розглядається як ключовий предиктор кар'єрних інтересів, рішень і поведінки [36]. Шкала CDSE-SF розроблена у форматі з п'яти субшкал, а саме: самооцінювання, збір інформації, вибір цілей, планування, вирішення проблем [48]. Нами, в межах дослідження, шкала представлена 10-пунктною скороченою версією (по два пункти від кожної субшкали). Пункти покривають такі компетенції: здатність визначати власні сильні сторони й ідеальну роботу, знаходити інформацію про фахові вимоги та можливості, обирати кар'єрну ціль, приймати рішення про зміну кар'єри, складати план досягнення цілей, готуватися до співбесіди, долати сумніви, коригувати кар'єрний план. Шкала 1–5. Вищий бал – вища кар'єрна самоефективність.

Блок 3. Шкала феномену самозванця (CIPS). Третій блок призначений для діагностики феномену самозванця – хронічного відчуття некомпетентності й страху «викриття», що виникає попри об'єктивні свідчення успіху. Шкала вимірює почуття сумнівів у собі, страх оцінювання і схильність применшувати власні успіхи [62], факторна структура україномовної версії концептуально відповідає оригінальній, проте не є ідентичною їй [63]. У нашому дослідженні використано скорочену 8-пунктну версію CIPS, що охоплює три ключові когнітивні патерни феномену, зокрема атрибуцію успіху зовнішнім і нестабільним чинникам («мій успіх – це випадковість»), страх «викриття» і страх не відповідати очікуванням. Шкала

1–5; вищий бал – вищий рівень феномену. Важливим методологічним застереженням є те, що CIPS є дослідницьким, а не клінічним діагностичним інструментом; результати інтерпретуються виключно в дослідницькому контексті.

Блок 4. Шкала рольового конфлікту «Робота–Сім'я» (WFC) спрямованна на вимірювання рольового конфлікту «Робота–Сім'я» як форми міжрольового конфлікту, при якому вимоги сфери роботи і сімейної сфери є несумісними. Методологічну основу складає концепція Дж. Грінхауса та Н. Бьютелла [32], а інструментальну – шкала Р. Нетемайєра, Дж. Болза і Р. МакМуріана [22]. Шкала представлена двома субшкалами по три пункти: (1) Робота – Сім'я (WIF), а конктрено вплив вимог роботи на виконання сімейних ролей (пункти: «Робота заважає сімейним обов'язкам», «Я втомлююся після роботи», «Робота заважає проводити час із сім'єю»); (2) Сім'я – Робота (FIW) як зворотній напрямок конфлікту (пункти: «Сім'я заважає роботі», «Важко зосередитися через сімейні обставини», «Не вистачає сил на роботу через сімейні обов'язки»). Шкала Лайкерта 1–5. Вищий бал – вищий рівень рольового конфлікту. Теоретично обґрунтована двоспрямованість конфлікту дозволяє розмежувати, якою мірою кожен із напрямків є деструктивним для самореалізації.

Блок 5. Шкала психологічного капіталу (PCQ-8) вимірює психологічний капітал як позитивний психологічний стан розвитку, що включає чотири взаємопов'язані компоненти, а саме: самоефективність, під якою розуміється впевненість у здатності докладати зусиль для успіху у складних завданнях; надію, тобто здатність знаходити шляхи до цілей і підтримувати мотивацію; стійкість як здатність відновлюватися після невдач і труднощів, та оптимізм, що включає позитивні атрибуції щодо поточних і майбутніх успіхів [37; 38]. У нашому дослідженні застосована 8-пунктна скорочена версія PCQ (по два пункти від кожного підкомпонента): три пункти охоплюють самоефективність і надію (HERO-компоненти) і три – стійкість та оптимізм. Лайкерта 1–5. Вищий бал – вищий рівень PsyCap.

Блок 6. Скорочена шкала сприйнятої організаційної підтримки (POS-5) вимірює сприйняту організаційну підтримку в контексті суб'єктивної оцінки співробітницею того, наскільки організація цінує її внесок і дбає про її благополуччя. Теоретичну основу складає концепція організаційної підтримки, якою підтверджено, що висока POS позитивно пов'язана із залученістю до роботи, задоволеністю, ефективністю і зниженням намірів звільнитися [40]. Шкала складається з 5 пунктів, один із яких – «Організація не помічає моїх зусиль», що є інвертованим і перекодовується у зворотному порядку перед підсумовуванням. Шкала Лайкерта 1–5. Вищий бал – вища сприйнята організаційна підтримка.

Блок 7. Шкала інтерналізованих гендерних стереотипів (ШІГС-6) є авторською розробкою, що спирається на теоретичні засади дескриптивних і прескриптивних гендерних стереотипів, описаних у теорії рольової конгруентності [18]. Шкала містить шість пунктів, що відображають три ключові аспекти: (1) приписи щодо природних ролей жінки («жінки менш схильні до лідерства», «кар'єра шкодить сімейному житті», «чоловіки приймають кращі рішення»); (2) очікувані соціальні санкції за порушення гендерних ролей («амбітні жінки викликають осуд»); (3) сприйняті бар'єри («жінці важче здобути авторитет», «жінки мають більше доводити компетентність»). Шкала Лайкерта 1–5. Вищий бал – вищий рівень інтерналізації обмежувальних гендерних стереотипів. Психометрична валідизація шкали здійснена в межах цього дослідження: $\alpha = 0,775$ (прийнятний рівень для авторської розробки); результати конфірматорного факторного аналізу підтвердили конструктну валідність. Для подальших досліджень рекомендується розширення шкали до 10–12 пунктів із перевіркою двофакторної структури (приписи та бар'єри).

Блок 8. Демографічно-кар'єрна анкета охоплює п'ять соціально-демографічних змінних, зокрема вік, рівень освіти, посада, стаж роботи, наявність дітей; а також одне інтегральне запитання: «Оцініть загальний рівень задоволеності балансом між роботою та особистим життям (від 1 до 5)»

(WLB-індикатор). Демографічні змінні включені до аналізу як контрольні (перший блок ієрархічного регресійного аналізу), а показник WLB використано як додаткову залежну змінну для перевірки закономірностей між рівнем самореалізованості і суб'єктивним відчуттям балансу.

Для статистичної обробки даних будуть застосовані наступні методи: статистичний аналіз у програмному середовищі Jamovi (версія 2.6). Зокрема: (1) описова статистика – середні значення (M), стандартні відхилення (SD), мінімум, максимум, медіана, асиметрія; (2) перевірка нормальності – тест Шапіро–Вілка (при $p < .05$ для групових порівнянь застосовувались непараметричні критерії: критерій Краскела–Вілліса); (3) аналіз надійності шкал – коефіцієнт α Кронбаха (поріг – $\alpha \geq 0,70$); (4) кореляційний аналіз – матриця кореляцій Пірсона з зазначенням рівнів значущості; (5) ієрархічний множинний регресійний аналіз – залежна змінна ШСПС, три блоки предикторів (демографічні контролю – внутрішньоособистісні чинники – соціально-організаційні чинники); для кожного блоку виводяться R^2 , $\text{adj. } R^2$, ΔR^2 , F , β -коефіцієнти з t - і p -значеннями; (6) медіаційний аналіз – метод Собея (Sobel test) для перевірки непрямого ефекту WFC – PCQ – ШСПС; (7) модераційний аналіз – регресійна модель з доданком взаємодії (CIPS $\times$ POS, обидві змінні попередньо стандартизовано); (8) груповий аналіз – критерій Краскела–Вілліса для порівняння ШСПС між демографічними підгрупами. Рівень статистичної значущості у всіх аналізах – $\alpha = 0,05$. Методологічний опис статистичних процедур враховує стандартам звітування [64].

Дослідження проводилося з дотриманням етичних стандартів Американської психологічної асоціації [57] та Етичного кодексу психологів України [58]. Так, забезпечено добровільну поінформовану згоду кожної учасниці до початку опитування; повну анонімність; конфіденційність даних; право на відмову у будь-який момент без пояснень; відсутність потенційно шкідливих запитань.

2.2. Аналіз психологічних чинників професійної самореалізації

У опитуванні взяло участь 74 жінки, з них 22-29 років складають 21,6%, 30–39 років – 28,4%, 40–49 років – 43,2% та 50–55 років – 6,8%. У таблиці 2.2 відображено соціально-демографічний профіль вибірки.

Таблиця 2.2 – Соціально-демографічний профіль вибірки (N = 74)

Ознака	Категорія	N	%
Вік	22–29 років	16	21,6
	30–39 років	21	28,4
	40–49 років	32	43,2
	50–55 років	5	6,8
Освіта	Повна загальна середня	7	9,5
	Бакалавр (у процесі)	3	4,1
	Бакалавр	9	12,2
	Магістр / спеціаліст	47	63,5
	PhD / доктор наук	8	10,8
Посада	Виконавська	29	39,2
	Ст. спеціаліст / провідний фахівець	11	14,9
	Самозайнята / підприємниця	16	21,6
	Керівник нижньої ланки	10	13,5
	Керівник середньої ланки	7	9,5
	Топ-менеджмент / директор	1	1,4
Стаж	До 3 років	11	14,9
	3–7 років	13	17,6
	8–15 років	17	23,0
	Понад 15 років	33	44,6
Діти	Немає дітей	22	29,7
	1 дитина	23	31,1
	2 дитини	25	33,8
	3 і більше	4	5,4

Найбільший відсоток серед опитаних за рівнем освіти складають Магістр / спеціаліст – 63,5%, за посадою – виконавську мають 39,2%, стаж роботи більшості – понад 15 років та переважна більшість учасниць опитування має дітей – 1 дитину мають 31,1% та 2 дітей – 33,8%. У таблиці 2.2 відображений соціально-демографічний профіль учасників опитування.

Так, вибірка є цілеспрямованою, оскільки усі 74 учасниці – жінки з діючою зайнятістю не менше 12 місяців. Домінуючий профіль: вік 40–49 років (43,2%), освіта – магістр (63,5%), стаж понад 15 років (44,6%), виконавська посада (39,2%). Достатня варіативність за всіма ознаками забезпечує репрезентативність групового аналізу. Вибірка відповідає визначеним критеріям включення / виключення, описаним у методологічному пакеті дослідження. У таблиці 2.3 представлені показники внутрішньої узгодженості. Шість із семи шкал відповідають прийнятному рівню надійності, що підтверджує придатність обраного інструментарію для вирішення дослідницьких завдань. Найвищу надійність демонструє шкала суб'єктивної самореалізації (ШСПС, $\alpha = 0,904$), що свідчить про відмінну внутрішню узгодженість чотирьох пунктів і є особливо важливим, оскільки ШСПС виступає залежною змінною дослідження. Добрі показники надійності зафіксовано також для CDSE-SF ($\alpha = 0,878$), PCQ ($\alpha = 0,875$) і CIPS ($\alpha = 0,834$) – усі три шкали впевнено перевищують пороговий рівень $\alpha \geq 0,8$.

Таблиця 2.3 – Показники внутрішньої узгодженості (α Кронбаха)

Шкала	Конструкт	Пунктів	Min	Max	Mdn	α	Оцінка
ШСПС (4–20)	Суб'єктивна самореалізація (Y)	4	4	20	15,0	0,904	Відмінна
CDSE-SF (10–50)	Кар'єрна самоефективність	10	18	50	38,0	0,878	Добра
CIPS (8–40)	Феномен самозванця	8	8	38	22,5	0,834	Добра
WFC (6–30)	Рольовий конфлікт «Робота–Сім'я»	6	6	26	16,0	0,768	Прийнятна
PCQ (8–48)	Психологічний капітал	8	18	40	31,0	0,875	Добра
POS (5–25)	Організаційна підтримка	5	5	25	17,0	0,528	Слабка
ШПГС (6–30)	Гендерні стереотипи	6	6	28	14,0	0,775	Прийнятна

В той же час, виняток становить шкала POS ($\alpha = 0,528$), показник якої не досягає прийнятного порогу. Це є закономірним наслідком застосування надмірно скороченої 5-пунктної версії шкали, оскільки математично доведено, що коефіцієнт α зростає зі збільшенням кількості пунктів, тому скорочені версії структурно поступаються повним. Повна версія шкали демонструє

$\alpha = 0,90+$ у оригінальних дослідженнях [40]. Дані за шкалою POS включено до аналізу із відповідними застереженнями щодо інтерпретації, а у подальших дослідженнях є потреба у переході на розширену версію.

У таблиці 2.4 представлені дескриптивні показники за шкалами.

Таблиця 2.4 –Дескриптивні показники за шкалами (N = 74)

Шкала	M	SD	Min	Max	Mdn	Skew	SW p	Рівень
ШСПС	13,78	4,05	4	20	15,0	-0,41	.019*	Вище середнього
CDSE-SF	37,77	6,86	18	50	38,0	-0,33	.192	Середньо-високий
CIPS	22,19	6,73	8	38	22,5	-0,19	.321	Помірний
WFC	15,82	4,51	6	26	16,0	-0,04	.213	Помірний
PCQ	30,84	5,62	18	40	31,0	-0,27	.089	Помірний
POS	16,95	4,88	5	25	17,0	-0,07	.082	Помірно-високий
ШПГС	13,86	4,78	6	28	14,0	+0,40	.054	Помірний
WLB	3,43	0,97	1	5	3,0	-0,13	<.001*	Помірний

Так, ШСПС $M = 13,78$ означає, що в середньому учасниця набрала 13,78 балів із можливих 4–20. Це 68,9% від максимуму – рівень вище середнього, ШСПС $SD = 4,05$ означає, що приблизно 68% учасниць мають бали у діапазоні $M \pm SD = 13,78 \pm 4,05$, тобто від 9,73 до 17,83.

У таблиці 2.5 представлено розподіл вибірки за рівнями вимірних конструктів.

Таблиця 2.5 – Розподіл вибірки за рівнями вимірних конструктів

Шкала	Межі Н	Н N	%	Межі С	С N	%	% Висок.
ШСПС (4–20)	4–9	10	13,5	10–14	26	35,1	51,4
CDSE (10–50)	< 30	10	13,5	30–40	38	51,4	35,1
CIPS (8–40)	< 16	13	17,6	16–24	34	45,9	36,5
WFC (6–30)	< 12	16	21,6	12–18	36	48,6	29,7
PCQ (8–48)	< 24	9	12,2	24–36	54	73,0	14,9
POS (5–25)	< 10	6	8,1	10–17	35	47,3	44,6
ШПГС (6–30)	< 12	22	29,7	12–18	42	56,8	13,5

Зіставлення рівнів по шкалах, які представлено у таблиці 2.5, розкривається парадоксальна картина. Так, жінки демонструють відносно високу самореалізованість (51,4% – високий рівень) і організаційну підтримку (44,6%), але водночас масово стикаються з феноменом самозванця (82,4% – помірний або виражений рівень) і рольовим конфліктом (78,4%). Це свідчить

про те, що самореалізованість досягається незважаючи на потужні психологічні бар'єри – ймовірно, завдяки компенсаторній ролі кар'єрної самоефективності і психологічного капіталу, що підтверджується результатами кореляційного і регресійного аналізу.

За шкалою суб'єктивної самореалізації (ШСПС, $M = 13,78 / 20$) середній показник 13,78 складає 68,9% від максимуму. Більше половини учасниць (51,4%) демонструють високий рівень самореалізованості (бал ≥ 15), 35,1% – середній і 13,5% – низький. Медіана (15,0) перевищує середнє, що вказує на ліву асиметрію, тобто є невелика підгрупа з дуже низькими балами, яка «тягне» середнє вниз. За нормативами [6] суб'єктивний кар'єрний успіх жінок у змішаних вибірках коливається на рівні 60–72% від максимуму – наша вибірка знаходиться у верхньому діапазоні цих норм. Показник є порівнянним із даними, де середній суб'єктивний кар'єрний успіх жінок-фахівців у вибірках із Центральної Європи становив 67–70% від максимуму [17].

Шкала кар'єрної самоефективності (CDSE, $M = 37,77 / 50$) – $M/Max = 75,5\%$. Лише 13,5% учасниць мають низький рівень (< 30 балів). Найнижчі пункти – «вибір кар'єрної цілі на 5 років» і «подолання сумнівів» – вказують на дефіцит перспективної кар'єрної впевненості при відносно збереженій операційній самоефективності. У нормативних вибірках [48] у жінок-студенток ($n = 346$) $M = 33,3$ ($SD = 7,2$) – суттєво нижче від наших показників, що зумовлено значно вищим середнім віком і стажем учасниць нашої вибірки. У нормативних вибірках [48] було зафіксовано $M = 41,2$ для вибірки жінок-менеджерів – незначно вище наших 37,77, що є логічним з урахуванням посадового складу нашої вибірки.

Шкала феномену самозванця (CIPS, $M = 22,19 / 40$) – $M/Max = 55,5\%$. 36,5% учасниць ($N = 27$) демонструють виражений рівень феномену самозванця (бал > 24). Найвищий середній бал – у пункту «Я боюся не відповідати очікуванням» ($M = 3,12$), найнижчий – «Мій успіх – це випадковість» ($M = 1,95$) (Рисунок 2.1). Це відповідає профілю [62], де тривога щодо очікувань оточуючих є більш вираженою, ніж пряма атрибуція успіху

зовнішнім чинникам. За результатами метааналізу [21] $N = 14\ 161$ осіб, 62 дослідження, поширеність значущого феномену самозванця у загальній популяції становить 9–82% із медіаною $\sim 33\%$; наша вибірка (36,5%) знаходиться дещо вище цієї медіани, що відповідає тенденції для вибірок із освіченими жінками в конкурентних фахових середовищах.

8. Я боюся не відповідати очікуванням

74 відповіді

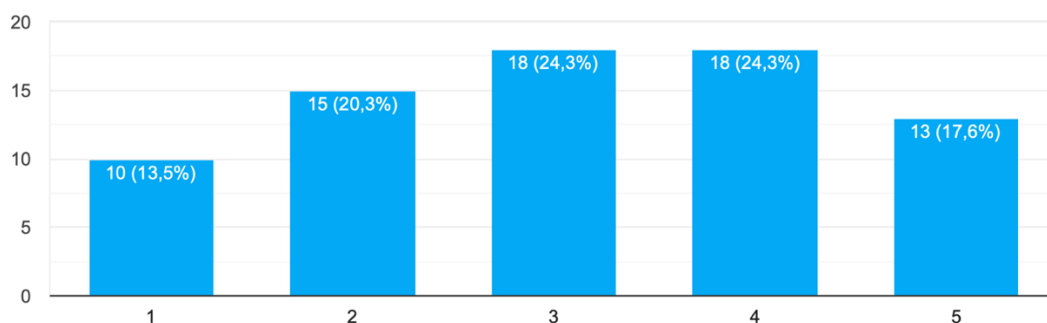


Рисунок 2.1 – Діаграма розподілу відповідей на твердження «Я боюся не відповідати очікуванням»

Рольовий конфлікт «Робота–Сім'я» (WFC, $M = 15,82 / 30$) – $M/Max = 52,7\%$. 29,7% учасниць мають виражений рольовий конфлікт (бал > 18). Пункт «Я втомлююсь після роботи» (Рисунок 2.2) має найвищий середній бал серед WFC-пунктів – ознака хронічного рольового перевантаження. Аналіз підшкал: «Робота заважає сімейному життю» (пп. 1–3, $M \approx 8,5$) VS «Сім'я заважає роботі» (пп. 4–6, $M \approx 7,3$) – переважає WIF-напрямок, що збігається з нормативними даними [22] – у більшості вибірок WIF є вищим за FIW.

2. Я втомлююсь після роботи

74 відповіді

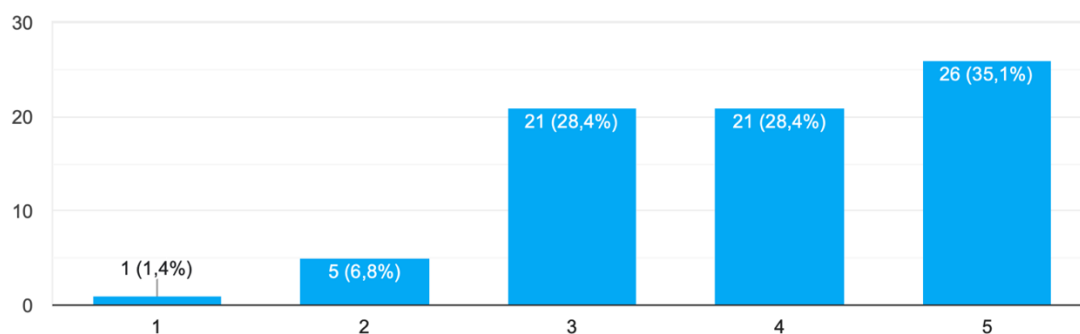


Рисунок 2.2 – Діаграма розподілу відповідей на твердження «Я втомлююсь після роботи»

Психологічний капітал (PCQ, $M = 30,84 / 48$) – $M/Max = 64,3\%$. 73% мають помірний рівень PsyCap. За підкомпонентами: Оптимізм ($M = 8,00/12$) > Самоефективність ($M = 7,85/12$) > Надія ($M = 7,77/12$) > Стійкість ($M = 7,22/12$ – найнижчий). Стійкість є мішенню першочергового розвитку. У нормативній американській вибірці менеджерів ($N = 1500$) фіксували PCQ-24 $M = 4,78/6$ на пункт $\approx 38,24/48$ – вище наших $30,84/48$, однак порівняння ускладнене різним числом пунктів і культурним контекстом [37]. З іншого боку, PsyCap розглядають «станом», а не стійкою рисою, – отже, він підлягає ефективному тренуванню [38].

Сприйнята організаційна підтримка (POS, $M = 16,95 / 25$) – $M/Max = 67,8\%$. 44,6% учасниць мають високий рівень POS. Лише 8,1% оцінюють підтримку як низьку. Примітно, що POS і ШСПС позитивно пов'язані ($r = +0,323$, $p = .005$), а POS знижує негативний вплив рольового конфлікту на WLB (r між WFC і POS = $-0,353$, $p < .01$) – посередковано сприяючи самореалізації. Метааналіз у 70 досліджень фіксують середній POS у різних організаційних вибірках на рівні 4,0/7 на пункт (57,1% від максимуму) [40] – наші 67,8% є вищими за міжнародну норму, що свідчить про відносно сприятливий організаційний клімат для учасниць.

Інтерналізовані гендерні стереотипи (ШІГС, $M = 13,86 / 30$) – $M/Max = 46,2\%$. 29,7% учасниць демонструють низький рівень стереотипізації (< 12), що свідчить про егалітарні установки, 56,8% – помірний і 13,5% – виражений. Підшкала «Традиційні рольові приписи» (пп. 1–3) має дещо вищий середній бал, ніж підшкала «Сприйняті бар'єри» (пп. 4–6) – тобто приписи («жінки природньо орієнтовані на сім'ю, а не кар'єру») є більш інтерналізованими, ніж оцінка бар'єрів («жінкам важче здобути авторитет»). У вибірках освічених жінок США також фіксують нижчий рівень явного сексизму порівняно із загальною популяцією [65]. Наші дані відповідають цьому патерну.

У таблиці 2.6 відображена матриця кореляцій Пірсона. Так, матриця виявляє два виражені кластери. Ресурсний кластер: ШСПС, CDSE і PCQ утворюють щільну позитивну мережу (r від $+0,457$ до $+0,624$). Найсильніший

зв'язок – між PCQ та CDSE ($r = +0,624$, $p < .001$), що теоретично очікувано: самоефективність є одним із чотирьох компонентів психологічного капіталу. Бар'єрний кластер: CIPS, WFC і ШІГС взаємопов'язані позитивно ($r = 0,43–0,56$) і негативно пов'язані з ресурсним кластером. Найсильніший негативний міжкластерний зв'язок – між PCQ і CIPS ($r = -0,513$) і між ШІГС і PCQ ($r = -0,495$). Це підтверджує, що психологічний капітал є буфером, що протистоїть деструктивним ефектам феномену самозванця і гендерних стереотипів.

Таблиця 2.6 – Матриця кореляцій Пірсона

	ШСПС	CDSE	CIPS	WFC	PCQ	POS	ШІГС	WLB
ШСПС	–	+0,534***	-0,324**	-0,218	+0,457***	+0,323**	-0,239*	+0,567***
CDSE		–	-0,370**	-0,357**	+0,624***	+0,231*	-0,337**	+0,276*
CIPS			–	+0,431***	-0,513***	-0,215	+0,563***	-0,074
WFC				–	-0,430***	-0,353**	+0,522***	-0,413***
PCQ					–	+0,326**	-0,495***	+0,270*
POS						–	-0,323**	+0,403***
ШІГС							–	-0,263*
WLB								–

Задоволеність балансом (WLB, Рисунок 2.3) найсильніше корелює із самою самореалізацією ($r = +0,567$) і значно слабше – з феноменом самозванця ($r = -0,074$, $p = .531$, незначущо). Це означає, що феномен самозванця негативно впливає на самореалізацію безпосередньо через когнітивні процеси, але не через погіршення відчуття балансу. Рольовий конфлікт, навпаки, знижує і самореалізацію ($r = -0,218$), і WLB ($r = -0,413***$) – подвійний деструктивний ефект.

Оцініть Ваш загальний рівень задоволеності балансом між роботою та особистим життям
74 відповіді

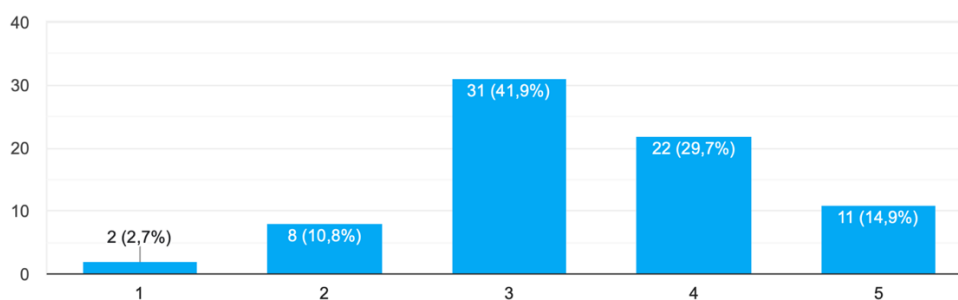


Рисунок 2.3 – Діаграма розподілу відповідей щодо загального рівня задоволеності балансом між роботою та особистим життям

У таблиці 2.7 відображена ієрархічна регресія. Так, три блоки пояснюють 44,4% дисперсії ШСПС ($R^2 = 0,444$, $F = 4,50$, $p < .001$). Найбільший приріст – Блок 2 ($\Delta R^2 = 0,191$): внутрішньоособистісні когнітивні ресурси є потужнішими предикторами, ніж демографія або організаційні чинники. У Блоці 1 значущими виявилися посада ($\beta = 1,175$, $p = .011$) та кількість дітей ($\beta = -1,331$, $p = .018$): вищий посадовий рівень підвищує, а більша кількість дітей знижує суб'єктивну самореалізованість. У Блоці 2 єдиним значущим предиктором є CDSE ($\beta = 0,242$, $p < .001$) – кар'єрна самоефективність залишається потужним предиктором навіть за контролю демографії. CIPS і ШПГС у регресії не є значущими, хоч і корелюють із ШСПС у біваріантному аналізі – їхній ефект частково опосередкований через CDSE і PCQ. У Блоці 3 виражена тенденція для POS ($\beta = 0,169$, $p = .067$).

Таблиця 2.7 – Ієрархічна регресія: предиктори ШСПС (N = 74)

Блок / Предиктор	R ²	adj R ²	ΔR^2	F	p
Блок 1: Демографічні контролю	0,210	0,139	—	3,61	.006
Посадовий рівень: $\beta=0,904$, $t=2,11$					$p=.039^*$
Кількість дітей: $\beta=-0,914$, $t=-1,78$					$p=.080$
Вік, освіта, стаж					н.з.
Блок 2: + CDSE, CIPS, ШПГС	0,401	0,317	0,191	5,44	<.001
CDSE: $\beta=0,204$, $t=2,64$					$p=.011^*$
CIPS: $\beta=-0,076$, $t=-1,01$					$p=.314$ н.з.
ШПГС: $\beta=0,081$, $t=0,72$					$p=.472$ н.з.
Блок 3: + WFC, PCQ, POS	0,444	0,335	0,043	4,50	<.001
POS: $\beta=0,169$, $t=1,87$					$p=.067$
WFC: $\beta=0,073$, $t=0,65$					$p=.515$ н.з.
PCQ: $\beta=0,078$, $t=0,69$					$p=.493$ н.з.

Результати медіаційного аналізу представлені у таблиці 2.8. За допомогою медіаційного аналізу було перевірено, чи діє вплив однієї змінної на іншу не напряму, а через третю – проміжну змінну (WFC – PCQ – ШСПС). Так, рольовий конфлікт «Робота–Сім'я» не знижує самореалізацію безпосередньо (прямий ефект WFC на ШСПС при контролі PCQ є незначущим, $\beta = 0,073$, $p = .515$), натомість підриває психологічний капітал (знижує стійкість, надію, самоефективність), а виснажений PsyCap, у свою

чергу, знижує суб'єктивне відчуття реалізованості. Це підтверджує повну медіацію. Даний результат узгоджується з теоретичними положеннями щодо того, що хронічний рольовий конфлікт є «виснажувачем ресурсів», і перший ресурс, що жертвується, – це психологічний капітал [47]. Рольовий конфлікт є одним із ключових організаційних предикторів зниженого PsyCap [38]. Практичне значення даного результату вбачаємо у тому, що втручання слід спрямовувати одночасно на зниження рольового конфлікту (організаційні заходи) і на відновлення/розвиток PsyCap (психологічний тренінг).

Таблиця 2.8 – Результати медіаційного аналізу (метод Собеля)

Показник	Значення	SE	Висновок
а-шлях (WFC – PCQ)	-0,535	0,133	$p < .001$
б-шлях (PCQ – ШСПС WFC)	+0,320	0,084	$p < .001$
Непрямий ефект ($a \times b$)	-0,171	–	–
Sobel Z	-2,769	–	$p = .006$
Прямий ефект WFC PCQ	-0,024	–	$p = .817$ н.з.
Загальний ефект WFC	-0,196	–	$p = .062$ тенд.
Тип медіації	Повна	–	H4 підтверджено

У таблиці 2.9 відображено результати модераційного аналізу. Незважаючи на те, що обидві змінні самотійно пов'язані з ШСПС (CIPS $r = -0,324$; POS $r = +0,323$), їхня взаємодія є статистично незначущою ($p = .847$).

Таблиця 2.9 – Результати модераційного аналізу

Показник	β	t	p
CIPS (стандартизований)	-0,187	-2,14	.036*
POS (стандартизований)	+0,312	3,51	<.001***
Взаємодія CIPS $\times$ POS	-0,085	-0,194	.847 н.з.
R ² моделі	0,173	–	Гіпотезу: POS не є значущим модератором зв'язку CIPS – ШСПС не підтверджено

Так, феномен самозванця є глибоко інтерналізованим когнітивним патерном. Зовнішня організаційна підтримка (POS), хоч і дає загальний позитивний ефект, але не здатна нейтралізувати специфічний когнітивний механізм самозванця без цілеспрямованого психологічного втручання (КПТ, АСТ). Це узгоджується з тим, що найефективнішими у роботі з феноменом

самозванця є терапевтичні (а не організаційні) підходи [21]. Отже, підвищення POS саме по собі не зменшить феномен самозванця – необхідна спеціалізована когнітивна корекція.

У таблиці 2.10 відображено результати групового аналізу ШСПС за демографічними ознаками. Так, відсутність значущих відмінностей за віком ($N = 1,20$, $p = .752$) і стажем ($N = 1,97$, $p = .580$) суперечить результатам [8], де стаж був значущим предиктором суб'єктивного кар'єрного успіху у великих міжнародних вибірках. У нашій вибірці ключову роль відіграють якісні психологічні ресурси, а не кількісні показники досвіду. Можливим поясненням вважаємо те, що у невеликій вибірці ($N = 74$) ефект стажу може бути нівельований великою варіативністю психологічних профілів і низькою статистичною потужністю для виявлення слабких ефектів.

Таблиця 2.10 – Групові відмінності ШСПС за демографічними ознаками

Ознака	N	df	p	Значущість	Найвища M (група)	Висновок
Вік	1,20	3	.752	н.з.	50–55: M=14,60	Вік не впливає на ШСПС
Стаж	1,97	3	.580	н.з.	8–15 р.: M=14,82	Стаж не впливає на ШСПС
Освіта	6,25	4	.181	н.з. (тенд.)	PhD: M=16,62	PhD M=16,62 > бакалавр M=12,89
Посада	9,12	5	.058	тенд.	Кер.серед.ланки: M=17,43	Кер.серед.ланки M=17,43 > виконавська M=12,52
Діти	6,26	3	.100	н.з. (тенд.)	Без дітей: M=14,82	Без дітей M=14,82 > 3+ M=11,25

Попри відсутність статистичної значущості ($N = 6,25$, $p = .181$), спостерігається виражена тенденція: PhD/доктор наук ($M = 16,62$) суттєво переважають усі інші освітні групи, особливо тих, хто навчається (неповна вища, $M = 10,00$). Різниця між PhD і бакалаврами ($M = 12,89$) складає 3,73 балів – клінічно значуща, хоч і не досягає статистичної значущості через малий розмір підгрупи PhD ($N = 8$). Рівень освіти є позитивним предиктором кар'єрної самоефективності [48], яка, своєю чергою, є провідним предиктором ШСПС у нашому дослідженні.

Гранично значуща тенденція ($N = 9,12$, $p = .058$) виявлена між керівниками середньої ланки ($M = 17,43$) та виконавськими фахівцями ($M = 12,52$), де різниця наявна у 4,91 бали. Аналіз бета-коефіцієнта у регресії підтверджує, що посадовий рівень є єдиним значущим демографічним

предиктором ($\beta = 1,175$, $p = .011$). Цей результат є теоретично обґрунтований та передбачає, що вищі управлінські посади забезпечують більшу автономію, компетентність і визнання – три базові психологічні потреби, задоволення яких визначає самореалізацію, як процес розкриття власного потенціалу [12].

Незначущою тенденцією ($N = 6,26$, $p = .100$) є показник щодо дітей. Так, жінки без дітей ($M = 14,82$) і з однією дитиною ($M = 14,43$) мають вищу самореалізацію порівняно з жінками з трьома і більше дітьми ($M = 11,25$). Різниця у 3,57 бали є суттєвою клінічно. Цей результат узгоджується з регресійним аналізом ($\beta_{\text{діти}} = -1,331$, $p = .018$), адже кількість дітей є значущим негативним демографічним предиктором. Механізм – очевидно, опосередкований через підвищений рольовий конфлікт, особливо у групі з трьома і більше дітьми ($N = 4$, дуже мала підгрупа, що обмежує статистичну потужність).

У таблиці 2.11 відображено результати кореляційного аналізу WLB (робота – життя – баланс) із шкалами дослідження, де найсильнішим корелятом WLB є саме суб'єктивна самореалізація ($r = +0,567$) – найпотужніший зв'язок серед усіх виявлених для WLB.

Таблиця 2.11 – Кореляції WLB із шкалами дослідження

Шкала	r	p	Ефект	Значущість
ШСПС	+0,567	<.001	Великий	***
WFC	-0,413	<.001	Середній	***
POS	+0,403	<.001	Середній	***
CDSE	+0,276	.018	Малий	*
PCQ	+0,270	.020	Малий	*
ШПГС	-0,263	.024	Малий	*
CIPS	-0,074	.531	—	н.з.

Це підтверджує центральну позицію SDT, що задоволеність кар'єрою і задоволеність балансом формують інтегральне суб'єктивне благополуччя [13]. Рольовий конфлікт ($r = -0,413$) і організаційна підтримка ($r = +0,403$) є двома протилежними регуляторами WLB – один знижує, інший підвищує. Феномен самозванця ($r = -0,074$, н.з.) не корелює з WLB, адже він знижує

самореалізацію через суто когнітивний механізм, не впливаючи на відчуття балансу в житті.

Отже, проведене емпіричне дослідження та проведений аналіз дозволяють зробити наступні висновки:

1. CDSE позитивно корелює з ШСПС ($r > 0,40$) – це, вважаємо, найсильніший і найстабільніший зв'язок у дослідженні. Кар'єрна самоефективність залишається значущим предиктором навіть у повній регресійній моделі при контролі 10 інших змінних – це свідчить про її унікальний і незалежний внесок. Чим більше жінка вірить у власну здатність ухвалювати кар'єрні рішення, планувати і долати сумніви – тим вище її суб'єктивне відчуття реалізованості. Результат підтверджує центральне положення SCCT: самоефективність є когнітивним «мостом» між потенціалом і суб'єктивним успіхом. Так, підвищення CDSE є має бути першочерговою мішенню психологічного втручання.

2. CIPS негативно корелює з ШСПС ($r < -0,35$), тобто гіпотезу підтверджено за напрямком, але не за силою, оскільки пороговий критерій $r < -0,35$ не досягнутий ($r = -0,324$). Важливішим є те, що β у регресії незначущий – феномен самозванця не є самостійним прямим предиктором при контролі інших змінних. Це пояснюється значним перекриттям CIPS з CDSE ($r = -0,370$) і PCQ ($r = -0,513$), тобто феномен самозванця діє переважно опосередковано – через руйнування самоефективності та психологічного капіталу, а не напряму. Проте його зв'язок із ШСПС на біваріантному рівні є статистично значущим і практично важливим, оскільки 36,5% учасниць з вираженим феноменом самозванця.

3. WFC негативно пов'язаний з ШСПС ($r < -0,30$) – гіпотезу не підтверджено у традиційному сенсі – $p = .062$ перевищує поріг .05. Однак це не означає відсутності ефекту, оскільки, по-перше, є виражена статистична тенденція; по-друге, і це головне, – медіаційний аналіз показав, що WFC діє на ШСПС через PCQ, а не напряму. При контролі психологічного капіталу прямий ефект WFC стає практично нульовим ($\beta = -0,024$, $p = .817$). Тобто

гіпотезу слід переформулювати як WFC не знижує самореалізованість безпосередньо, але є потужним тригером ерозії психологічного капіталу, що і є реальним механізмом його впливу.

4. PCQ медіює зв'язок WFC – ШСПС. Так, вважаємо, це найбільш теоретично значущий результат дослідження. Підтверджено повну медіацію, а саме, рольовий конфлікт знижує самореалізованість виключно через виснаження психологічного капіталу – насамперед компонента «стійкість» (стійкість, $M = 7,22 / 12$ – найнижчий підкомпонент). Механізм є каскадним: стресор (WFC) – втрата ресурсу (PCQ) – знижена самореалізованість. Це пояснює, чому ізолюване зниження рольового конфлікту без паралельного відновлення PsyCap матиме обмежений ефект. Відтак, втручання мають одночасно знижувати WFC і розвивати PCQ – особливо компонент стійкості.

5. POS модує зв'язок CIPS – ШСПС – дану гіпотезу не підтверджено, і це є важливим висновком. Попри те, що обидві змінні самостійно пов'язані з ШСПС (CIPS $r = -0,324$; POS $r = +0,323$), їхня взаємодія є статистично нульовою. Феномен самозванця є глибоко інтерналізованим когнітивним патерном, оскільки зовнішнє організаційне визнання, похвала і підтримка не здатні нейтралізувати хронічну внутрішню переконаність у власній некомпетентності. Жінка з вираженим феноменом самозванця залишається його «заручницею» незалежно від того, наскільки організація її підтримує. Це прямо вказує на необхідність спеціалізованих психотерапевтичних інтервенцій (КПТ, АСТ), а не лише організаційних заходів.

6. ШІГС негативно пов'язаний з ШСПС, тобто інтерналізовані гендерні стереотипи статистично значуще знижують суб'єктивну самореалізованість. Розмір ефекту є малим (за Cohen: $|r| < 0,30$), проте значущим. Цей зв'язок є переважно непрямым, оскільки ШІГС сильно корелює з CIPS ($r = +0,563$) і негативно – з PCQ ($r = -0,495$), тобто стереотипи знижують самореалізованість через посилення феномену самозванця і руйнування психологічного капіталу. Важливо, що виражену стереотипізацію демонструють лише 13,5% вибірки, тоді як 56,8% мають помірний рівень – «сіра зона» прихованих переконань про

структурні бар'єри є більш поширеною і потенційно більш небезпечною, ніж відкритий сексизм.

7. Керівниці мають вищі CDSE і PCQ – тут варто зазначити, що гіпотеза підтверджена за основним показником (β посадового рівня значущий у регресії), але тест Краскела–Віллеса не досяг порогу значущості ($p = .058$). Різниця між керівницями середньої ланки ($M_{\text{ШСПС}} = 17,43$) і виконавськими фахівцями ($M_{\text{ШСПС}} = 12,52$) складає 4,91 балів – це клінічно значущий розрив (24,6% діапазону шкали), навіть якщо статистично він є лише тенденцією. Механізм відповідає SDT, де вищий посадовий рівень забезпечує більшу автономію, визнання компетентності і відчуття зв'язку – три базові психологічні потреби, задоволення яких прямо формує власного самореалізованість, проте для підтвердження гіпотези у повному обсязі потрібна більша вибірка.

Інтегральний аналіз виявив, що соціально-психологічні чинники самореалізації жінок структуровані навколо двох протилежних кластерів. Ресурсний кластер (CDSE, PCQ, POS, WLB) позитивно пов'язаний із самореалізацією і формує «захисну коаліцію»: самоефективність і психологічний капітал взаємно підтримують один одного ($r = +0,624$), а організаційна підтримка посилює їхній загальний вплив (POS – CDSE: $r = +0,231$; POS – PCQ: $r = +0,326$). Бар'єрний кластер (CIPS, WFC, ШІГС) знижує самореалізацію через взаємосилуючий механізм: феномен самозванця і гендерні стереотипи взаємопов'язані ($r = +0,563$), рольовий конфлікт посилює обидва ($r_{\text{WFC-CIPS}} = +0,431$; $r_{\text{WFC-ШІГС}} = +0,522$), а цей об'єднаний ефект руйнує психологічний капітал – медіатор між бар'єрним кластером і самореалізацією.

Таким чином, важливим моментом в системі є PCQ (психологічний капітал), оскільки він є медіатором впливу рольового конфлікту на самореалізацію, водночас перебуваючи під негативним тиском усього бар'єрного кластеру. Це робить PsyCap центальною мішенню психологічного втручання. Паралельно, CDSE є єдиним значущим β -предиктором у

регресійній моделі, що підтверджує першочерговість роботи з кар'єрною самоефективністю. Задоволеність балансом (WLB, $M = 3,43/5$) є інтегральним індикатором загального благополуччя, найсильніше пов'язаним саме з самореалізацією ($r = +0,567$) – а не з феноменом самозванця або гендерними стереотипами. Це означає, що WLB реагує передусім на суб'єктивне переживання реалізованості, а не на когнітивні патерни бар'єрного кластеру.

2.3. Структурна модель предикторів професійної самореалізації жінок

Системне розуміння природи соціально-психологічних детермінант суб'єктивної самореалізованості жінок потребує виходу за межі аналізу окремих кореляційних пар і переходу до комплексної структурної моделі. Під структурною моделлю предикторів розуміємо сукупність статистично верифікованих зв'язків між незалежними змінними і залежною змінною (ШСПС), включно з прямими (регресійними) ефектами, кореляційними кластерами, медіаційними і модераційними механізмами. Так, побудова такої моделі є теоретично обґрунтованою, оскільки сучасні дослідження в психології кар'єри дедалі більше спираються на інтегровані мультипредикторні моделі, що враховують одночасний вплив особистісних, когнітивних і організаційних чинників, – на противагу аналізу окремих детермінант [14]. Отримані статистичні результати дозволяють синтезувати узагальнену структурну модель.

Ієрархічний множинний регресійний аналіз із трьома послідовними блоками предикторів засвідчив, що сукупна статистична модель є значущою ($F = 4,50$, $p < ,001$) і пояснює 44,4% дисперсії суб'єктивної самореалізованості ($R^2 = 0,444$; $\text{adj. } R^2 = 0,335$). Цей результат перевищує медіанний показник $R^2 = 0,25\text{--}0,35$, що був зафіксований у метааналізі для регресійних моделей суб'єктивного кар'єрного успіху [8], і свідчить про достатню прогностичну спроможність побудованої моделі. Водночас 55,6% дисперсії залишаються

непоясненими, що вказує на наявність інших чинників (зокрема, якісних – сенсових аспектів праці, рольових моделей, специфіки організаційної культури), урахування яких є перспективою подальших досліджень.

У таблиці 2.12 відображено результати ієрархічного регресійного аналізу, з залежною змінною шкала суб'єктивної професійної самореалізації (ШСПС, N = 74).

Таблиця 2.12 – Результати ієрархічного регресійного аналізу

Блок / Предиктор	R ²	adj R ²	ΔR ²	F	p
Блок 1: Демографічні контролю (вік, освіта, посада, стаж, діти)	0,210	0,139	—	3,61	.006
Посадовий рівень: $\beta = 0,904$; $t = 2,11$; $p = .039$					*
Кількість дітей: $\beta = -0,914$; $t = -1,78$; $p = .080$					
Вік, освіта, стаж: $p > .50$					н.з.
Блок 2: + CDSE, CIPS, ШПГС	0,401	0,317	0,191	5,44	<.001
CDSE – кар'єрна самоефективність: $\beta = 0,204$; $t = 2,64$; $p = .011$					*
CIPS – феномен самозванця: $\beta = -0,076$; $t = -1,01$; $p = .314$					н.з.
ШПГС – гендерні стереотипи: $\beta = 0,081$; $t = 0,72$; $p = .472$					н.з.
Блок 3: + WFC, PCQ, POS	0,444	0,335	0,043	4,50	<.001
POS – організаційна підтримка: $\beta = 0,169$; $t = 1,87$; $p = .067$					
WFC – рольовий конфлікт: $\beta = 0,073$; $t = 0,65$; $p = .515$					н.з.
PCQ – психологічний капітал: $\beta = 0,078$; $t = 0,69$; $p = .493$					н.з.

Демографічно-статусні предиктори (Блок 1, R² = 0,210). Демографічні змінні пояснюють 21,0% дисперсії ШСПС, що є значущим внеском (F = 3,61, p = ,006). Значущим позитивним предиктором є посадовий рівень ($\beta = 0,904$, p = ,039), оскільки учасниці з вищим ієрархічним становищем, зокрема керівниці середньої ланки (M = 17,43 балів ШСПС), суттєво переважають виконавських фахівців (M = 12,52 бали). Різниця у 4,91 балів (з 20 можливих) становить 24,5% від діапазону шкали – практично значущий ефект. Теоретично цей результат пояснюється через теорію самодетермінації, де вищий посадовий рівень забезпечує більшу задоволеність трьох базових психологічних потреб – автономії, компетентності та визнання, що безпосередньо формує власного благополуччя і відчуття реалізованості [12]. Кількість дітей демонструє тенденцію до негативного впливу ($\beta = -0,914$, p =

,080), оскільки жінки без дітей ($M = 14,82$ бали) і з однією дитиною ($M = 14,43$ бали) мають вищі показники самореалізованості порівняно з жінками з трьома і більше дітьми ($M = 11,25$ балів). Цей результат відображає підвищений рольовий тягар при більшій кількості дітей. Вік, освіта і стаж роботи не виявилися значущими предикторами (усі $p > ,50$), що свідчить про первинність якісних психологічних ресурсів над кількісними показниками кар'єрного досвіду.

Внутрішньоособистісні чинники (Блок 2, $\Delta R^2 = 0,191$). Додавання внутрішньоособистісних чинників дало найбільший приріст пояснення у всій моделі: $\Delta R^2 = 0,191$ ($p < ,001$). Це свідчить, що когнітивні та самооцінні ресурси є більш потужними детермінантами суб'єктивної самореалізованості, ніж демографія чи організаційні умови. Єдиним статистично значущим предиктором у цьому блоці є кар'єрна самоефективність (CDSE; $\beta = 0,204$, $p = ,011$). Кожне зростання загального балу CDSE на одиницю пов'язане зі зростанням ШСПС на 0,204 балу при контролі всіх інших предикторів. У біваріантному аналізі CDSE є найсильнішим кореляційним предиктором самореалізованості ($r = +0,534$, $p < ,001$). Цей результат безпосередньо підтверджує центральне положення соціально-когнітивної теорії кар'єрного розвитку (SCCT), де самоефективність є тим когнітивним механізмом, що перетворює об'єктивний потенціал на суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху [14]. Феномен самозванця (CIPS; $\beta = -0,076$, $p = ,314$) і гендерні стереотипи (ШІГС; $\beta = 0,081$, $p = ,472$) у регресії є незначущими. Однак це не свідчить про їхню нерелевантність: в біваріантному аналізі обидві змінні значущо пов'язані з ШСПС (CIPS: $r = -0,324$, $p = ,005$; ШІГС: $r = -0,239$, $p = ,040$). Незначущість у регресії зумовлена значним перекриттям дисперсії між предикторами: CIPS сильно корелює з CDSE ($r = -0,370$, $p = ,001$) і PCQ ($r = -0,513$, $p < ,001$), а тому при контролі цих змінних унікальний внесок CIPS у пояснення ШСПС знижується до незначущого рівня.

Соціально-організаційні чинники (Блок 3, $\Delta R^2 = 0,043$). Третій блок додає статистично значущий приріст ($\Delta R^2 = 0,043$, $p = ,041$), хоча і значно

менший порівняно з Блоком 2. Найближчою до значущості є організаційна підтримка (POS; $\beta = 0,169$, $p = ,067$, тенденція), де при збільшенні вибірки цей ефект, ймовірно, досягне порогового рівня $p < ,05$. Вплив POS на самореалізованість узгоджується з метааналітичними даними, відповідно до яких організаційна підтримка підвищує залученість, задоволеність і відчуття цінності, що позитивно відбивається на суб'єктивному кар'єрному успіху [40]. Незначущість WFC ($\beta = 0,073$, $p = ,515$) і PCQ ($\beta = 0,078$, $p = ,493$) у регресії при контролі інших предикторів не означає відсутності їхнього впливу, оскільки ці змінні діють через опосередковані механізми.

Аналіз матриці кореляцій виявляє дві чітко диференційовані групи змінних, що утворюють функціональні кластери. Ресурсний кластер об'єднує ШСПС, CDSE, PCQ і POS у щільну позитивну мережу (r від $+0,231$ до $+0,624$). Центральний зв'язок кластеру – між CDSE і PCQ ($r = +0,624$, $p < ,001$): психологічний капітал і кар'єрна самоефективність є тісно взаємопов'язаними ресурсами, що взаємно підсилюють один одного. Бар'єрний кластер об'єднує CIPS, WFC і ШІГС, які позитивно пов'язані між собою (CIPS – ШІГС: $r = +0,563$, $p < ,001$; CIPS – WFC: $r = +0,431$, $p < ,001$; WFC – ШІГС: $r = +0,522$, $p < ,001$). Між кластерами існують значущі негативні зв'язки: PCQ – CIPS ($r = -0,513$, $p < ,001$); PCQ – ШІГС ($r = -0,495$, $p < ,001$); CDSE – CIPS ($r = -0,370$, $p = ,001$); CDSE – ШІГС ($r = -0,337$, $p = ,003$). Ця конфігурація відповідає теоретичній рамці, де психологічний капітал є ресурсом, що безпосередньо протистоїть дії соціально-психологічних стресорів, і знаходиться на межі між двома кластерами [38]. В той же час, WLB (задоволеність балансом роботи і особистого життя) найсильніше пов'язана не з WFC ($r = -0,413$), а саме з ШСПС ($r = +0,567$, $p < ,001$), що підкреслює, що відчуття самореалізованості є сильнішим предиктором загального балансу в житті, ніж редукція рольового конфлікту.

Проведений медіаційний аналіз виявлений медіаційний ефект, що вважаємо теоретично значущим та практично важливим. Прямий ефект WFC на ШСПС є практично нульовим і незначущим ($\beta = -0,024$, $p = ,817$) при

контролі PCQ – це класичний індикатор повної медіації. Так, хронічний рольовий конфлікт «Робота–Сім'я» виснажує психологічний капітал, а передусім його компонент «стійкість», що виявив найнижчий результат у нашому дослідженні ($M = 7,22 / 12$ балів). Виснажений PsyCap, своєю чергою, знижує суб'єктивне відчуття реалізованості. Даний результат узгоджується з теорією збереження ресурсів, де стресор (рольовий конфлікт) запускає каскад ресурсних втрат, де першою жертвою стає психологічний капітал [66]. Зафіксовано і специфіку WFC у нашій вибірці, оскільки підшкала «Робота заважає сімейному життю» (WIF; $M = 9,72 / 15$ балів, або 64,8% від максимуму) виражена значно сильніше, ніж підшкала «Сім'я заважає роботі» (FIW; $M = 6,11 / 15$ балів, або 40,7%). Це відображає надмірну зайнятість жінок роботою. Практичне значення повної медіації важливо використовувати для підтримки самореалізованості жінок ефективнішим є одночасний вплив на обидва кільця ланцюга – зниження рольового конфлікту (організаційні заходи) і відновлення / розвиток PsyCap (психологічний тренінг), тобто не ізольоване застосування лише одного підходу.

За результатами модераційного аналізу виявлено відсутність модераційного ефекту, що важливим та значущим результатом. Обидві змінні самостійно пов'язані з ШСПС (CIPS $r = -0,324$, $p = ,005$; POS $r = +0,323$, $p = ,005$), проте їхня взаємодія є статистично нульовою ($p = ,847$). Це свідчить про те, що феномен самозванця є глибоко інтерналізованим когнітивним патерном, що функціонує відносно незалежно від зовнішніх організаційних умов. Навіть тоді, коли організація активно визнає цінність внеску жінки і виявляє турботу про її благополуччя, хронічний внутрішній механізм атрибуції успіхів зовнішнім чинникам і страх «викриття» зберігають свій деструктивний вплив на самовідчуття. Так, підвищення рівня POS є важливим і позитивним для загального добробуту жінок, однак не замінює спеціалізованої психологічної роботи з феноменом самозванця.

На підставі результатів кореляційного, регресійного, медіаційного і модераційного аналізів сформована наступна узагальнена структурна модель предикторів суб'єктивної самореалізованості жінок.

Так, модель організована за трьома рівнями представлено у таблиці 2.13, які передбачають такі рівні:

Перший рівень – демографічно-статусний: посадовий рівень позитивно ($\beta = 0,904$, через задоволення автономії і визнання), кількість дітей – негативно ($\beta = -0,914$, через рольове навантаження) впливають на ШСПС як прямі демографічні предиктори.

Другий рівень – внутрішньоособистісний: кар'єрна самоефективність є єдиним прямим значущим когнітивним предиктором ($\beta = 0,204$, $p = ,011$) і центральним ресурсним конструктом. Феномен самозванця і гендерні стереотипи впливають на ШСПС опосередковано – через корозію самоефективності ($r \text{ CIPS} - \text{CDSE} = -0,370$) і психологічного капіталу ($r \text{ CIPS} - \text{PCQ} = -0,513$).

Третій рівень – соціально-організаційний: рольовий конфлікт знижує самореалізованість виключно через ерозію PCQ (повна медіація); організаційна підтримка має самостійний позитивний ефект (тенденція, $p = ,067$) і пов'язана з WLB ($r = +0,403$). Психологічний капітал є вузловим конструктом моделі: він водночас входить до ресурсного кластеру і є буфером між ресурсним і бар'єрним кластерами. Важливо, що рівень WLB (задоволеності балансом) найсильніше пов'язаний із самою ШСПС ($r = +0,567$), а не з WFC ($r = -0,413$), тобто суб'єктивна самореалізованість є кращим предиктором відчуття балансу в житті, ніж зниження рольового конфлікту. Це підкреслює, що розвиток внутрішніх ресурсів самореалізації є пріоритетнішим для загального добробуту жінок, ніж ізольоване зниження зовнішніх навантажень.

Таблиця 2.13 – Узагальнена структурна модель предикторів суб'єктивної самореалізованості жінок

Рівень	Предиктор	Статистика	Механізм впливу на ШСПС	Тип ефекту
I. Демографічно-статусний	Посадовий рівень	$\beta = +0,904$ $p = .039^*$	Вищий посадовий рівень – більша автономія і визнання – вища самореалізованість	Прямий позитивний
	Кількість дітей	$\beta = -0,914$ $p = .080$	Більша кількість дітей – підвищене рольове навантаження – нижча самореалізованість	Прямий негативний (тенд.)
II. Внутрішньо-особистісний	CDSE – кар'єрна самоефективність	$\beta = +0,204$ $p = .011^*$ $r = +0,534^{***}$	Єдиний прямий значущий когнітивний предиктор. Центральний ресурсний конструкт моделі	Прямий позитивний
	CIPS – феномен самозванця	$r = -0,324^{**}$ β н.з. у рег.	Опосередкований: CIPS – CDSE ($r = -0,370$) і CIPS – PCQ ($r = -0,513$) → ШСПС	Опосередкований негативний
	ШПГС – гендерні стереотипи	$r = -0,239^*$ β н.з. у рег.	Опосередкований: ШПГС посилює CIPS і знижує PCQ – ШСПС	Опосередкований негативний
III. Соціально-організаційний	WFC – рольовий конфлікт	$r = -0,218$ Sobel $Z = -2,77$ $p = .006^{**}$	Виключно через PCQ: WFC – ↓PCQ (Стійкість) → ↓ШСПС. Пряма дія відсутня ($\beta = -0,024$, н.з.)	Опосередкований (повна медіація через PCQ)
	PCQ – психологічний капітал (вузловий конструкт)	$r = +0,457^{***}$ Медіатор WFC	Буфер між бар'єрним і ресурсним кластерами. Медіатор WFC → ШСПС. Стійкість – найнижчий ($M = 7,22/12$)	Прямий позит. + медіаційний
	POS – організаційна підтримка	$r = +0,323^{**}$ $\beta = +0,169$	Тенденція прямого позитивного ефекту. Пов'язана з WLB ($r = +0,403$). Не модерує CIPS – ШСПС	Прямий позит. (тенденція)
Інтегральний	WLB – баланс роботи та особистого життя	$r(\text{ШСПС}) = +0,567^{***}$ $r(\text{WFC}) = -0,413^{***}$	ШСПС є найсильнішим корелятом WLB – кращим за WFC. Самореалізованість – відчуття балансу в житті	ШСПС – WLB (а не навпаки)

Інтегральний рівень – визначає загальні закономірності WLB – балансу роботи та особистого життя. Так, ШСПС є найсильнішим корелятом WLB – кращим за WFC, а самореалізованість – відчуття балансу в житті.

Варто зауважити, що побудована модель має кілька методологічних обмежень.

По-перше, крос-секційний дизайн не дозволяє встановлювати причинно-наслідкові відношення, оскільки виявлені регресійні зв'язки є асоціативними, а не причинними. Підтверджений медіаційний ефект потребує верифікації у тривалому дослідженні.

По-друге, вибірка ($N = 74$) є дещо меншою за мінімально рекомендований розмір для ієрархічної регресії з 11 предикторами ($N \geq 119$ за G*Power), що обмежує статистичну потужність і може призводити до занижених ефектів для слабких предикторів (зокрема CIPS і ШІГС у регресії).

По-третє, усі шкали є самозвітними, що може бути джерелом ефекту соціальної бажаності, особливо у частині гендерних стереотипів.

По-четверте, нижча надійність POS-5 ($\alpha = 0,528$) обмежує точність вимірювання цього конструкту.

В той же час, вважаємо, що зазначені обмеження не знецінюють отриманих результатів.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок дозволяє зробити наступні висновки.

Методологічний дизайн дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок ґрунтується на кількісному крос-секційному підході із застосуванням семи психодіагностичних шкал, що охоплюють суб'єктивну самореалізованість як залежну змінну та шість предикторних конструктів – кар'єрну самоефективність, феномен самозванця, рольовий конфлікт, психологічний капітал, організаційну підтримку та гендерні стереотипи. Більшість шкал демонструє прийнятний або добрий рівень внутрішньої узгодженості, що підтверджує придатність інструментарію для реалізації дослідницьких завдань.

За результатами дескриптивного аналізу, понад половина учасниць, які взяли участь у опитування, демонструє рівень суб'єктивної самореалізованості вище середнього. Водночас більше третини жінок мають виражений рівень феномену самозванця, близько третини – значний рольовий конфлікт між роботою і сімейним життям, а переважна більшість перебуває у «сірій зоні» помірної інтерналізації гендерних стереотипів. Кар'єрна самоефективність та організаційна підтримка демонструють середньо-високі

показники, тоді як найнижчим компонентом психологічного капіталу є стійкість.

Кореляційний аналіз виявив два чітко диференційованих кластери. По-перше, ресурсний кластер, що об'єднує самореалізованість, самоефективність і психологічний капітал, та, по-друге, бар'єрний, який об'єднує феномен самозванця, рольовий конфлікт і гендерні стереотипи. В той час, психологічний капітал посідає вузлову позицію між кластерами.

Ієрархічна регресійна модель пояснює близько половини дисперсії суб'єктивної самореалізованості. Найвагомішим блоком виявились внутрішньоособистісні чинники, де кар'єрна самоефективність є єдиним прямим значущим когнітивним предиктором. Можна відзначити, що демографічні чинники також є значущими, зокрема посадовий рівень та кількість дітей.

Підтверджено повну медіацію психологічного капіталу у зв'язку між рольовим конфліктом і самореалізованістю. Так, рольовий конфлікт знижує самореалізованість виключно через виснаження внутрішніх ресурсів, насамперед стійкості, а не напряду. Водночас гіпотезу про модераційну роль організаційної підтримки у зв'язку феномену самозванця із самореалізованістю не підтверджено. Так, феномен самозванця є глибоко інтерналізованим когнітивним патерном, нечутливим до зовнішнього організаційного визнання.

В контексті задоволеності балансом між роботою та особистим життям виявлено найсильніший зв'язок із самою самореалізованістю, що підкреслює пріоритетність розвитку внутрішніх ресурсів для загального добробуту жінок.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНИЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

3.1. Тренінгова програма розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок

Розробку тренінгової програми розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок зумовлено результатами емпіричного дослідження, проведеного в межах Розділу 2 кваліфікаційної роботи. Отримані дані засвідчили, що значна частина досліджуваних жінок демонструє недостатній рівень кар'єрної самоефективності, виражені прояви феномену самозванця та інтерналізованих гендерних стереотипів, що гальмують їхнє кар'єрне зростання і знижують суб'єктивне відчуття самореалізованості. Виявлено, що психологічний капітал є статистично значущим медіатором між рольовим конфліктом і рівнем самореалізації, а сприйнята організаційна підтримка виступає модератором, що пом'якшує деструктивний вплив феномену самозванця. Ці результати визначають конкретні цілі психологічного втручання і задають логіку побудови програми, а саме: розвиток ресурсів на мікрорівні (самоефективність, психологічний капітал, когнітивна реструктуризація стереотипів) із урахуванням мезорівневого контексту (організаційна підтримка, стратегії управління рольовим конфліктом).

Теоретичну основу програми складає синтез трьох доказово підкріплених психологічних підходів: (1) когнітивно-поведінкова терапія, (2) терапія прийняття та відповідальності та (3) позитивна психологія. Так, когнітивно-поведінкова терапія передбачає використання методів когнітивної реструктуризації, ідентифікації та модифікації автоматичних думок і дисфункціональних переконань, що лежать в основі феномену самозванця та інтерналізованих гендерних стереотипів [67], оскільки ефективність КПТ-орієнтованих групових інтервенцій для зниження вираженості феномену самозванця є підтвердженою [21]. Терапія прийняття та відповідальності

(АСТ) [68] включає вправи на прийняття некомфортних думок і почуттів без злиття з ними, когнітивне роз'єднання, прояснення цінностей і вибудовування ціннісно-узгодженої кар'єрної поведінки. Підхід АСТ є особливо доречним для роботи з рольовим конфліктом, оскільки він розвиває психологічну гнучкість – здатність залишатися активним і ціннісно-орієнтованим попри наявність конкуруючих вимог різних ролей. Зрештою, позитивна психологія у форматі PERMA-моделі (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement) [69] направлена на розвиток сильних сторін особистості, культивування позитивних емоцій щодо фахової діяльності, осмислення кар'єрного шляху через лінзу особистісних цінностей. Ці три підходи є взаємодоповнювальними, оскільки КПТ усуває когнітивні дисторсії, АСТ розвиває психологічну гнучкість, а позитивна психологія будує ресурсний фундамент для подальшого розвитку.

Мета програми – сприяти зростанню рівня суб'єктивної професійної самореалізації жінок шляхом розвитку внутрішніх психологічних ресурсів (кар'єрної самоефективності, психологічного капіталу, когнітивної гнучкості) та опанування стратегій управління соціально-психологічними бар'єрами. Відповідно до мети, програма спрямована на досягнення таких завдань: (1) підвищення кар'єрної самоефективності учасниць через досвід успішного виконання кар'єрних завдань і вікарне навчання на досвіді рольових моделей; (2) зниження вираженості феномену самозванця засобами когнітивної реструктуризації і нормалізації; (3) формування стратегій управління рольовим конфліктом «Робота–Сім'я»; (4) розвиток чотирьох компонентів психологічного капіталу (самоефективність, надія, стійкість, оптимізм); (5) деконструкція інтерналізованих гендерних стереотипів, що обмежують кар'єрні домагання; (6) розробка індивідуального кар'єрного плану на основі усвідомлених цінностей і сильних сторін. Програма реалізується на основі таких принципів: безпечність і конфіденційність групової взаємодії; доказовість технік; повага до автономії учасниць; адаптивність, тобто гнучке коригування змісту відповідно до актуальних потреб групи; орієнтація на дію,

тобто кожна сесія завершується конкретним між-сесійним завданням. У таблиці 3.1 представлено структуру тренінгової програми розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок.

Таблиця 3.1 – Структура тренінгової програми розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок

№	Модуль / Тема	Зміст та методи	Цільовий конструкт	Очікуваний результат
1	Знайомство. Кар'єрна автобіографія	Міні-лекція про самореалізацію; Вправа «Лінія кар'єри»; Щоденник сильних сторін	Кар'єрна самоефективність (базова)	Усвідомлення власного кар'єрного шляху; встановлення групового альянсу
2	Феномен самозванця: «Картка думок»	Міні-лекція про феномен самозванця; Когнітивна реструктуризація; Картка думок-переконань; Нормалізуюче поширення	Феномен самозванця (CIPS)	Зниження інтенсивності когніцій самозванця; атрибуція успіху внутрішнім чинникам
3	Самоефективність: «Я можу»	SCCT-вправа «Чотири джерела»; «Рольові моделі; Техніка «Малих кроків»	Кар'єрна самоефективність	Розширення досвіду успішного виконання; підвищення бал CDSE-SF
4	Гендерні стереотипи: «Судження і факти»	Аналіз прескриптивних і дескриптивних стереотипів; Вправа «Голос стереотипу»; АСТ – когнітивне роз'єднання	Гендерні стереотипи (ШПГС)	Критичне усвідомлення і послаблення автоматичних стереотипних переконань
5	Рольовий конфлікт: «Баланс і кордони»	АСТ – прояснення цінностей; Матриця ролей; Техніки встановлення кордонів; Практика психологічного відключення	Рольовий конфлікт (WFC)	Формування індивідуальних стратегій управління конфліктом ролей
6	Психологічний капітал: «Ресурсний рюкзачок»	Вправи на самоефективність, надію, стійкість, оптимізм; Техніка «Краща можлива я»; Ресурсна карта	Психологічний капітал (PCQ)	Розвиток усіх чотирьох компонентів PsyCap; підвищення загального балу PCQ-12
7	Мережа підтримки і менторство	Соціограма кар'єрних ресурсів; Рольова гра «Запит підтримки»; Стратегії пошуку ментора	Сприйнята організаційна підтримка (POS)	Розширення мережі підтримки; навички проактивного пошуку організаційних ресурсів
8	Кар'єрний план дій: «Мій наступний крок»	Інтеграція сесій; Індивідуальний план (IDP); Публічна презентація кар'єрної цілі; Листи собі в майбутнє	Кар'єрна активність; самореалізація (ШСПС)	Конкретний, ціннісно-узгоджений кар'єрний план; підвищення балу ШСПС-8

Програма розрахована на 8 групових сесій тривалістю по 90 хвилин кожна, що проводяться з частотою одна сесія на тиждень (загальна тривалість – 8 тижнів). Оптимальна чисельність групи – 8–12 учасниць, що забезпечить достатній простір для індивідуальної уваги і водночас необхідну групову динаміку для ефективної роботи. Програма реалізується у формі психологічного тренінгу з груповими обговореннями, індивідуальними і парними вправами, рольовими іграми та домашніми завданнями між сесіями. Програма може проводитись як у очному, так і онлайн-форматі (платформи

Zoom, Teams). Фасилітатор – практичний психолог або психолог-консультант з досвідом ведення груп і знанням теоретичних засад КПТ, АСТ, а також методик позитивної психології. У таблиці 3.1 представлено структуру тренінгової програми розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок з зазначенням ключових тем, їх змісту та основних методів, а також цільові конструкти та очікувані результати.

За доцільне, вважаємо, зупинитися більш детально на окремих техніках та вправах програми, зокрема: «Картка думок», «Чотири джерела самоефективності», «Голос стереотипу» та «Краща можлива я».

Доречною при феномені самозванця вважаємо техніку когнітивної реструктуризації, де учасниці заповнюють «Картку думок» [70], де ідентифікують автоматичну думку («Мій успіх – випадковість»), оцінюючи її достовірність за 0–100-бальною шкалою. Учасниці мають знайти контрдокази («Якими об’єктивними фактами я можу спростувати цю думку?»), сформулювати альтернативну, більш збалансовану думку і знову оцінюють її достовірність. Ця техніка, що є базовою у КПТ, при застосуванні саме до змісту феномену самозванця знижує частоту і переконаність автоматичних думок про некомпетентність і ризик «викриття» [21]. Після вправи, кожна з учасниць своїми результатами ділиться з групою. Це дозволяє кожній виявити, що їхній досвід є поширеним, що саме по собі є терапевтичним і знижує потребу у приховуванні сумнівів.

Вправа «Чотири джерела самоефективності» [71] та вікарне навчання передбачає, що учасниці заповнюють структурований аркуш із чотирьох блоків: (1) Успіхи, тобто перелік трьох кар’єрних досягнень, до яких я доклала реальних зусиль; (2) Рольові моделі, а саме: жінки, чий кар’єрний шлях надихає мене і свідчить, що подібний успіх можливий; (3) Підтримка, мається на увазі, хто у моєму оточенні вірить у мою компетентність і як це проявляється; (4) Моє тіло, зокрема, що я фізично відчуваю, коли успішно справляюся зі складним завданням. Ця вправа безпосередньо активує всі чотири джерела, що формують самоефективність відповідно до теорії

Бандури, покладеної в основу SCCT [14]. Відеофрагменти з розповідями жінок-лідерів у різних галузях слугують мотивуючим матеріалом для блоку «Рольові моделі».

АСТ-вправа «Голос стереотипу» [72] і когнітивне роз'єднання. Учасниці ідентифікують внутрішній «голос стереотипу» – автоматичне судження на кшталт «Жінкам не місце на топ-менеджерських позиціях» – і практикують різні форми когнітивного роз'єднання. Так, можна розглядати проговорення стереотипу у жартівливому тоні; додавання фрази «Мій розум вважає, що...»; запис на аркуш і відсторонене його споглядання. Ця техніка не спростовує стереотип (на відміну від когнітивної реструктуризації), а змінює функцію стереотипу, тобто замість некритично сприйнятого факту він стає лише думкою, що не зобов'язана керувати поведінкою. Психологічна гнучкість, що розвивається через АСТ-техніки, є визнаним предиктором кар'єрного добробуту і ефективності управління рольовим конфліктом [14].

Техніка «Краща можлива я» та ресурсна карта. «Краща можлива я» є доказово підкріпленою технікою позитивної психології, за якої учасниці впродовж 15–20 хвилин у письмовій формі описують себе через рік у найкращому з реалістичних сценаріїв – у всіх сферах: кар'єра, стосунки, здоров'я, особистісний розвиток. Наступний крок – «Ресурсна карта», під якою розуміється схематичне зображення всіх психологічних ресурсів, доступних учасниці прямо зараз (риси особистості, навички, підтримуючі стосунки, організаційні можливості). Так, усвідомлення власного ресурсного арсеналу є значущим предиктором кар'єрної проактивності та суб'єктивного успіху [9].

Для оцінювання ефективності тренінгової програми використовується квазіекспериментальний пре-пост дизайн з трьома точками вимірювання: Тест 1 – до початку програми (вихідний рівень); Тест 2 – безпосередньо після завершення 8-ї сесії; Тест 3 – через 3 місяці після завершення (оцінка стабільності змін). На кожному вимірюванні застосовується повна структура методик із дослідницького пакету: ШСПС-8 (залежна змінна); CDSE-SF (кар'єрна самоефективність); CIPS-20 (феномен самозванця); PCQ-12

(психологічний капітал); WFC-10 (рольовий конфлікт); ШІГС-10 (гендерні стереотипи). Критерії успішності програми: статистично значуще ($p < ,05$) зростання між Тестом 1 і Тестом 2 за ШСПС-8 (ефект за d Коена $\geq 0,50$, тобто помірний ефект) та CDSE-SF; статистично значуще зниження між Тестом 1 і Тестом 2 за CIPS-20 і ШІГС-10; збереження позитивних змін (відсутність значущого регресу між Тестом 2 і Тестом 3).

Кількісне оцінювання ефективності доповнюється якісним зворотним зв'язком від учасниць після кожної сесії (анонімний рефлексійний аркуш: «Що виявилось найкориснішим?», «Що залишилося незрозумілим?», «Що я планую зробити до наступної зустрічі?») та після завершення програми (розгорнутий фокус-аналіз у форматі групового обговорення або структурованого інтерв'ю). Якісний зворотний зв'язок дозволяє коригувати зміст програми у режимі реального часу, ідентифікувати теми, що вимагають поглибленої уваги, та збагачувати кількісні результати змістовою інтерпретацією. Принцип доповнювального вимірювання – кількісного і якісного – відповідає методологічним рекомендаціям для оцінки психологічних програм [51].

Важливо окреслити обмеження програми та умови її ефективного впровадження. По-перше, програма спрямована на розвиток внутрішніх ресурсів учасниць і не є засобом зміни структурних організаційних умов – тому найвищий ефект вона матиме в організаціях, де одночасно впроваджуються гендерно чутливі HR-практики. По-друге, програма є доповненням, а не заміщенням індивідуальної психологічної підтримки. По-третє, ефективність програми залежить від кваліфікації фасилітатора, оскільки необхідні базова підготовка у КПТ, АСТ та позитивної психології, а також досвід ведення динамічних груп і чутливість до гендерних питань.

Тренінгова програма розвитку ресурсів професійної самореалізації жінок є оригінальною авторською розробкою, що ґрунтується на результатах емпіричного дослідження кваліфікаційної роботи і синтезує доказово підкріплені підходи КПТ, АСТ та позитивної психології у структурований 8-

сесійний формат. Програма є комплексною відповіддю на виявлені у дослідженні предиктори низького рівня самореалізації, відтак вона цілеспрямовано впливає на всі ключові чинники – кар’єрну самоефективність, феномен самозванця, рольовий конфлікт, психологічний капітал і гендерні стереотипи. Впровадження програми рекомендується у форматі регулярних груп психологічної підтримки для жінок у організаціях, кар’єрних центрах закладів вищої освіти, жіночих громадських ініціативах і службах зайнятості.

3.2. Методичні рекомендації для організацій та психологічних служб щодо сприяння професійної самореалізації жінок

Методичні рекомендації безпосередньо впливають із результатів емпіричного дослідження, описаних у Розділі 2. Ключові знахідки, що визначають зміст рекомендацій, такі: (1) кар’єрна самоефективність є провідним і єдиним прямим значущим когнітивним предиктором самореалізованості ($\beta = 0,204$, $p = ,011$); (2) рольовий конфлікт «Робота–Сім’я» знижує самореалізованість виключно через виснаження психологічного капіталу – передусім його компонента «стійкість» (повна медіація, Sobel $Z = -2,769$, $p = ,006$). (3) феномен самозванця виражений у 36,5% учасниць, при цьому організаційна підтримка не нейтралізує його деструктивний вплив ($p = ,847$); (4) посадовий рівень є значущим структурним предиктором ($\beta = 0,904$, $p = ,039$). Рекомендації є доказово обґрунтованими – кожна з них спирається на конкретні результати цього дослідження у поєднанні із верифікованими науковими джерелами. Рекомендації адресовані двом ключовим групам: організаціям-роботодавцям і психологічним службам та розроблені з урахуванням чинного українського законодавства у сфері гендерної рівності. Зокрема, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким передбачено, що роботодавців повинні забезпечувати рівні умови праці, кар’єрного просування та професійного розвитку для жінок і чоловіків [73]. Відповідно до Кодексу законів про працю України, роботодавці

зобов'язані вживати заходів для запобігання дискримінації та забезпечення рівних можливостей на робочому місці [74]. Так, правові норми даних нормативних актів створюють не лише етичне, а й юридичне підґрунтя для впровадження гендерно чутливих організаційних практик. Рекомендації адресовані двом ключовим групам: (1) організаціям-роботодавцям і (2) психологічним службам.

1. Рекомендації для організацій-роботодавців:

1.1. Результати дослідження свідчать, що посадовий рівень і кількість дітей є двома найвагомими демографічно-структурними предикторами самореалізованості. Це вказує на необхідність цілеспрямованих організаційних заходів як у напрямку кар'єрного просування жінок, так і у напрямку управління рольовим навантаженням.

Вбачаємо за доцільне впровадити програму структурованого менторства для жінок, основні рекомендації до якої можна звести до наступних положень: (1) розробити внутрішній регламент менторських пар, де передбачити критерії підбору, частоту зустрічей (не менше 1 рази на місяць), зміст взаємодії, зворотний зв'язок; (2) включити підбір і навчання менторів до функцій до структурного підрозділу, відповідального за управління персоналом; (3) перейти від менторства до патронату – активного відстоювання кандидаток на вищі посади керівницями; (4) включити участь у менторстві до КРІ керівників.

1.2. Підшкала WIF («Робота заважає сімейному життю») – $M = 9,72 / 15$ балів (64,8% від максимуму) – значно переважає підшкалу FIW ($M = 6,11 / 15$). Найвищий пункт WFC – «Я втомлююсь після роботи» ($M = 3,89$). Оскільки WFC знижує самореалізованість через ерозію психологічного капіталу (повна медіація), зниження рольового навантаження є пріоритетним завданням. Оскільки розрізняють три рівні організаційного реагування: часову гнучкість, просторову гнучкість і культурну підтримку [47]. Ключовим, з урахуванням отриманих результатів, вважаємо культурну підтримку, рід якою слід розуміти нормалізацію гнучких графіків без кар'єрних санкцій.

До конкретних заходів в межах впровадження гнучких графіків роботи можна включити: (1) запровадження гібридного (гнучкого) формату роботи з чіткою політикою, що не передбачає кар'єрних санкцій; (2) встановити час обов'язкової присутності на роботі для виконання трудових функцій та гнучкий початок/кінець дня; (3) керівники всіх рівнів мають публічно демонструвати, що самі використовують гнучкі форми – це нормалізує практику; (4) щорічно відстежувати кар'єрні траєкторії жінок, що використовують гнучкий графік, для виявлення тенденцій щодо реалізації трудових функцій та їх ефективності.

1.3. Гендерні стереотипи корелюють з пониженою самореалізованістю ($r = -0,239$, $p = ,040$). 56,8% учасниць мають помірний рівень стереотипізації, тобто «сіра зона» прихованих переконань про структурні бар'єри. Так, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплено, що роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання дискримінації за ознакою статі, забезпечуючи рівні права як жінкам, так і чоловікам як у реалізації права на працю, так і права на винагороду за працю [73]. З метою забезпечення зазначених прав, до рекомендацій мають бути включені наступні заходи: (1) перехід до структурованих інтерв'ю за стандартизованими критеріями при призначеннях та підвищеннях; (2) проведення гендерного аудиту (не рідше одного разу на три роки) з метою аналізу практичного стану в контексті забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з відповідними висновками, пропозиціями щодо удосконалення політик [75]; (3) навчання керівників щодо несвідомих гендерних упереджень, впровадження відповідних тренінгів, в тому числі для працівників всіх рівнів; (4) встановлення прозорих і публічних критеріїв кар'єрного просування.

1.4. POS позитивно пов'язана з ШСПС ($r = +0,323$, $p = ,005$) і з WLB ($r = +0,403$, $p < ,001$). Відповідно до SCCT, вербальне переконання і соціальна підтримка є одним із чотирьох джерел формування самоефективності – провідного предиктора самореалізованості. Вбачаємо за необхідне підвищення організаційної підтримки через зворотний зв'язок і визнання, які можна

реалізувати за допомогою наступних заходів: (1) структуровані відгуки від безпосереднього керівника з акцентуацією на конкретні компетентності працівниці-жінки, а не лише результати; (2) цілеспрямоване залучення жінок-лідерів до внутрішніх корпоративних заходів і публічних виступів як рольових моделей; (3) формування «спільнот практик» для жінок-фахівців і керівниць як каналів взаємопідтримки; (4) включення показника POS до щорічних опитувань персоналу з наступною обробкою та висновками.

2. Рекомендації для практичних психологів і психологічних служб. Результати дослідження визначають три пріоритетні цілі для психологічних служб: (1) феномен самозванця, що потребує когнітивних інтервенцій; (2) відновлення психологічного капіталу, виснаженого рольовим конфліктом; (3) підвищення кар'єрної самоефективності. Окрему увагу слід приділити специфіці воєнного контексту для України.

2.1. Так, 36,5% учасниць мають виражений рівень феномену самозванця ($CIPS > 24$ балів). При цьому жінки рідко звертаються з цим запитом напряду – вони описують симптоми через «невпевненість» або «страх невдачі». Варто зауважити, що організаційна підтримка не нейтралізує феномен самозванця ($r = ,847$), оскільки він потребує спеціалізованого психологічного втручання. В той же час, вважаємо за доцільне впровадити наступні заходи: (1) включати 8-пунктну версію CIPS (адаптація: Яблонська & Шевчук, 2024 [63]) до стандартного діагностичного протоколу кар'єрного консультування; (2) розробити психоедукаційні матеріали (коротку брошуру або інфографіку) про природу і поширеність феномену – нормалізація є першим терапевтичним кроком; (3) організувати навчання психологів технікам роботи з феноменом самозванця в рамках підвищення кваліфікації.

2.2. Застосування КПТ-орієнтованих інтервенцій, оскільки феномен самозванця є глибоко інтерналізованим когнітивним патерном. Зокрема, можливим є застосування таких взаємодоповнювальних технік: (1) картка думок (КПТ) [70]. Базова інструкція: учасниця записує автоматичну думку («Мій успіх – це випадковість»), оцінює її достовірність від 0 до 100, знаходить

конкретні контрдокази власної компетентності, формулює альтернативну думку і знову оцінює); (2) атрибутивний щоденник [76]. Базова інструкція: протягом двох тижнів жінка щодня фіксує один власний успіх із поясненням – що саме вона зробила, щоб його досягти; (3) когнітивне роз'єднання (АСТ) [77]. Базова інструкція: Замість «Я самозванка» – «Мій розум вважає, що я самозванка». Думка не спростовується, але перестає автоматично керувати поведінкою. Можна також застосовувати груповий формат, що додає нормалізуючий ефект.

2.3. Групова програма відновлення психологічного капіталу – пріоритет стійкості, тому можемо запропонувати такі заходи: (1) структурована вправа «Чотири джерела CDSE»; (2) аналіз «профілю підшквал» CDSE з виявленням найнижчих і цілеспрямованою роботою саме з ними; (3) встановлення «мікроцілей» на 4 тижні з публічним оголошенням у групі; (4) перегляд і обговорення відеоісторій жінок-лідерів у відповідній галузі.

У таблиці 3.2 відображені зведені методичні рекомендації для організацій та психологічних служб щодо сприяння професійної самореалізації жінок

Таблиця 3.2 – Зведена матриця методичних рекомендацій для організацій та психологічних служб щодо сприяння професійної самореалізації жінок

Рекомендація	Адресат	Цільовий результат дослідження	Практичний захід (ключовий)
Менторство	Організація	Посадовий рівень $\beta=0,904$ – ШСПС	Регламент менторських пар; перехід до спонсорства
Гнучкий графік роботи	Організація	WIF $M=9,72$ – PCQ – ШСПС (медіація)	Гібридний формат
Гендерний аудит	Організація	ШПГС $r=-0,239$ – ШСПС	Структуровані інтерв'ю; щорічний аудит рішень
Підтримка і визнання	Організація	POS $r=+0,323$; WLB $r=+0,403$	Зворотний зв'язок; рольові моделі; опитування
Скринінг CIPS	Психол. служба	36,5% виражений феномен самозванця	Включення CIPS до діагностичного протоколу
КПТ при ФС	Психол. служба	CIPS не нейтралізується POS ($p=.847$)	Картка думок; атрибутивний щоденник; когнітивне роз'єднання
PsyCap-тренінг	Психол. служба	PCQ медіює WFC–ШСПС; Resilience $M=7,22$	Щоденник відновлення; «Краща можлива я»
П-4 SCCT-консультування	Психологічна служба	CDSE $\beta=0,204$ – провідний предиктор	«Чотири джерела»; мікроцілі; профіль підшквал

Так, запропоновані рекомендації є ціннісними, вимірюваними та базуються на результатах проведеного дослідження. Вони враховують як нормативно-правову базу України, так і доказові практики підтримки кар'єрного розвитку жінок. Впровадження рекомендацій дозволить вибудувати покроково необхідну базу для впровадження змістовної підтримки кар'єрного розвитку жінок.

Висновки до розділу 3

На підставі результатів емпіричного дослідження розроблено і теоретично обґрунтовано програму психологічного сприяння професійній самореалізації жінок, яка в себе включає тренінгову програму та методичні рекомендації для практики.

Тренінгова програма є оригінальною авторською розробкою, що спирається на синтез трьох доказово підкріплених психологічних підходів – когнітивно-поведінкової терапії, терапії прийняття та відповідальності і позитивної психології. Так, розроблена програма розрахована на вісім групових сесій та цілеспрямовано впливає на всі ключові предиктори низького рівня самореалізованості, виявлені у дослідженні, а саме: (1) розвиває кар'єрну самоефективність через досвід успішних дій і вікарне навчання, (2) знижує вираженість феномену самозванця засобами когнітивної реструктуризації і нормалізації, (3) формує стратегії управління рольовим конфліктом, (4) відновлює і зміцнює психологічний капітал (насамперед його компонент стійкості), а також (5) сприяє деконструкції обмежувальних гендерних переконань. Ефективність програми оцінюється за пре-пост дизайном із відстроченим вимірюванням.

Методичні рекомендації диференційовані для двох груп стейкхолдерів, серед яких, в межах роботи виділено: (1) роботодавців (організації роботодавців) та (2) психологічні служби.

Для організацій-роботодавців рекомендовано наступні дії. По-перше, це впровадження структурованого менторства для жінок із переходом до

активного патронату. По-друге, запровадження гнучких форм зайнятості з нейтралізацією культурних санкцій за їх використання. По-третє, проведення гендерного аудиту кар'єрних процесів, а також, по-четверте, підвищення організаційної підтримки через визнання і видимість жінок-лідерів.

Для психологічних служб внесено наступні рекомендації. По-перше, включення скринінгу феномену самозванця до стандартного кар'єрного консультування. По-друге, застосування когнітивно-поведінкових інтервенцій для корекції феномену самозванця. По-третє, реалізацію програми розвитку психологічного капіталу та кар'єрного консультування в руслі соціально-когнітивної теорії. Сформульовані рекомендації спираються як на чинне українське законодавство у сфері гендерної рівності, так і підкріплені доказовою науковою базою.

Спільна реалізація тренінгової програми та організаційних заходів, вважаємо, є умовою досягнення стійкого ефекту, що передбачатиме зміну психологічних ресурсів жінок, оскільки без паралельних структурних перетворень зміна ресурсів матиме обмежений та нестійкий результат.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного комплексного вивчення соціально-психологічних чинників, що визначають рівень суб'єктивної самореалізованості жінок у фаховій діяльності, а саме теоретичного аналізу, емпіричного дослідження та розробки практичної програми можна сформулювати такі висновки.

1. Аналіз теоретичних підходів засвідчив, що професійна самореалізація жінок – це суб'єктивний психологічний процес реалізації особистісного і фахового потенціалу, що охоплює такі компоненти, як: мотиваційно-сенсовий (переживання значущості праці), когнітивно-оціночний (усвідомлення відповідності між потенціалом і досягненнями), афективно-мотиваційний (задоволеність фаховим шляхом і задоволення базових потреб в автономії, компетентності та зв'язку) та поведінково-дієвий (активність у побудові кар'єри). Суб'єктивний вимір самореалізованості є методологічно обґрунтованим фокусом дослідження, оскільки дозволяє фіксувати феномен незалежно від рівня об'єктивного кар'єрного успіху, на який системно впливають структурні гендерні бар'єри. Між самореалізацією і суміжними конструктами, тобто задоволеністю роботою, залученістю, кар'єрним успіхом, встановлено концептуальні межі, що дозволяє уникнути теоретичної розмитості феномену.

2. Соціально-психологічні бар'єри та ресурси кар'єрного розвитку жінок охоплюються різні рівні. Макрорівень охоплює структурну гендерну сегрегацію, нормативні гендерні приписи та рольову суперечність між «жіночою» роллю і роллю лідера. Мезорівень включає гендерно упереджені організаційні практики, нерівний доступ до менторства і кар'єрних мереж, рольовий конфлікт між вимогами роботи і сімейними зобов'язаннями. Мікрорівень охоплює загрозу стереотипу, феномен самозванця та інтерналізовані гендерні переконання. Ресурсами самореалізації, в цьому контексті, виступають кар'єрна самоефективність, психологічний капітал,

організаційна підтримка та соціальний капітал. Такий трирівневий підхід забезпечує збалансований аналіз, що уникає як редукції проблеми до структурних чинників, так і надмірної індивідуалізації відповідальності за кар'єрні результати.

3. Методологічним підґрунтям емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників професійної самореалізації жінок визначено соціально-когнітивну теорію кар'єрного розвитку як провідну рамку операціоналізації конструктів та теорію самодетермінації як додаткову, що розкриває мотиваційно-сенсовий вимір самореалізованості. Кількісний крос-секційний дизайн забезпечив можливість перевірки як кореляційних, так і медіаційно-модераційних гіпотез.

Методологічний дизайн емпіричного дослідження включив комплекс із семи психодіагностичних шкал, що охопили залежну змінну і шість предикторних конструктів. Вибірка була цілеспрямованою та забезпечила достатню варіативність за основними демографічними ознаками. Більшість шкал продемонструвала прийнятний або добрий рівень надійності, що підтверджує придатність інструментарію. В той же час, були виявлені обмеження, насамперед менший, ніж розрахований оптимально, розмір вибірки та нижча надійність однієї з п'ятипунктових шкал, які були зафіксовані та враховані при інтерпретації результатів.

4. Емпіричне дослідження виявило, що понад половина жінок демонструє рівень суб'єктивної самореалізованості вище середнього. Водночас більше третини учасниць мають виражений феномен самозванця, третина – значний рольовий конфлікт, переважна більшість перебуває у зоні помірної інтерналізації гендерних переконань. Виявлено також два стійких кластери змінних. В першу чергу це ресурсний, який включає самореалізованість, самоефективність, психологічний капітал, а також організаційну підтримку. Другий – це бар'єрний, який включає феномен самозванця, рольовий конфлікт, а також гендерні стереотипи. Вузлову позицію між кластерами займає психологічний капітал. Так, психологічний капітал є

водночас ресурсом самореалізації, а також буфером між зовнішніми бар'єрами та суб'єктивним відчуттям реалізованості. В той же час, задоволеність балансом між роботою та особистим життям найсильніше пов'язана саме із самореалізованістю, а не із зниженням рольового конфлікту.

Побудована структурна модель предикторів суб'єктивної самореалізованості охоплює три ключові рівні. Перший рівень – демографічно-статусний, який включає посадовий рівень та кількість дітей як прямі структурні предиктори, другий – внутрішньоособистісний, включає кар'єрну самоефективність, що виступає єдиним прямим значущим когнітивним предиктором, та, зрештою, третій – соціально-організаційний, що включає медіаційний вплив через психологічний капітал, а також тенденції прямого ефекту організаційної підтримки. В результаті проведеного дослідження підтверджено повну медіацію психологічного капіталу у зв'язку між рольовим конфліктом і самореалізованістю. Так, рольовий конфлікт шкодить самореалізованості виключно через виснаження внутрішніх ресурсів, а насамперед стійкості. Гіпотезу про модераційну роль організаційної підтримки у зв'язку феномену самозванця із самореалізованістю не підтверджено, що свідчить про стійкість феномену самозванця як інтерналізованого когнітивного патерну, нечутливого до зовнішніх організаційних сигналів.

5. Розроблена тренінгова програма передбачає восьмисесійну розробку, що синтезує підходи когнітивно-поведінкової терапії, терапії прийняття та відповідальності і позитивної психології. Програма цілеспрямовано впливає на всі ключові предиктори недостатньої самореалізованості, зокрема підвищує кар'єрну самоефективність через досвід успіху і вікарне навчання, знижує вираженість феномену самозванця, формує стратегії управління рольовим конфліктом, відновлює і зміцнює психологічний, а також сприяє деконструкції обмежувальних гендерних переконань. Ефективність програми оцінюється за пре-пост дизайном із відстроченим вимірюванням.

Методичні рекомендації диференційовані для організацій-роботодавців і психологічних служб. Де для організацій пріоритетними завданнями виступають: структуроване менторство з переходом до активного патронату, гнучкі форми зайнятості, гендерний аудит кар'єрних процесів, а також системна підтримка видимості жінок-лідерів. Для психологічних служб ключовими рекомендаціями визначені: дослідження феномену самозванця у кар'єрному консультуванні, когнітивно-поведінкові інтервенції для його корекції та програми розвитку психологічного капіталу. Рекомендації враховують міжнародні норми та законодавство України у сфері гендерної рівності та підкріплені доказовою науковою базою. Ключовим принципом ефективного впровадження є системність. Також необхідно враховувати, що зміна внутрішніх ресурсів жінок без паралельних організаційних перетворень не матиме стійкого результату.

Отримані результати мають теоретичне та практичне значення для психології кар'єри, організаційної психології та гендерної психології. Перспективами подальших досліджень є верифікація виявленої структурної моделі на більших вибірках та апробація тренінгової програми з наступною оцінкою її ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/722/2019>
2. Гаркуша І. В., Крижановський А. Є. Самоактуалізація, самовизначення та самореалізація як рушійна сила кар'єрної спрямованості. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2020. № 2 (20). URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2020/2/3.pdf>
3. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harpers, 1954. URL: <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>
4. Kaliuzhna Ye., Lisova N., Zinchenko D. Самоактуалізація та самореалізація: співвідношення і взаємозв'язок із самооцінкою в контексті професіоналізації особистості. Věda a perspektivy. 2025. № 5 (36). С. 242–254. URL: https://www.researchgate.net/publication/390515021_Samoaktualizacia_ta_samorealizacia_spivvidnosenna_i_vzajemov%27azok_iz_samoocinkou_v_konteksti_profesionalizacii_osobistosti
5. Rogers C. R. Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory. London : Constable, 1951. URL: <https://www.scribd.com/document/766445104/Client-Centred-Therapy-New-Ed-Carl-R-Rogers-2012>
6. Heslin P. A. Conceptualizing and evaluating career success. Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26, No. 2. P. 113–136. URL: <https://doi.org/10.1002/job.270>
7. Гордовський Т., Федотова Т. Самоактуалізація особистості: теоретичне осмислення проблеми. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-

конф. (15 трав. 2018 р.). Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2018. С. 14–17. URL: <https://www.inforum.in.ua/docs/201805171005524.pdf>

8. Ng T. W. H., Eby L. T., Sorensen K. L., Feldman D. C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58, No. 2. P. 367–408. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>

9. Steger M. F., Dik B. J., Duffy R. D. Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. 2012. Vol. 20, No. 3. P. 322–337. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

10. Haenggli M., Hirschi A. Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>

11. Wilhelm F., Hirschi A. Career self-management as a key factor for career wellbeing. *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* / ed. by I. L. Potgieter, N. Ferreira, M. Coetzee. 2019. P. 117–137. URL: https://static1.squarespace.com/static/559a865ae4b00d130d5f6e4f/t/5db84de04754fa5a64ad023f/1572359650441/Wilhelm_2019_career_self-management_preprint.pdf

12. Deci E. L., Ryan R. M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11, No. 4. P. 227–268. URL: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

13. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 141–166. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

14. Lent R. W., Brown S. D. On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14, No. 1. P. 12–35. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>

15. Briscoe J. P., Hall D. T., DeMuth R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69,

- No. 1. P. 30–47. URL: https://careerenlightenment.com/downloads/Protean_careers_research.pdf
16. Greenhaus J. H., Kossek E. E. The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2014. Vol. 1. P. 361–388. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
17. Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*. 2019. Vol. 45, No. 1. P. 35–69. URL: <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
18. Eagly A. H., Karau S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. 2002. Vol. 109, No. 3. P. 573–598. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
19. Rudman L. A., Glick P. Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57, No. 4. P. 743–762. URL: https://www.researchgate.net/publication/229571268_Prescriptive_Gender_Stereotypes_and_Backlash_Toward_Agentic_Women
20. Steele C. M. A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*. 1997. Vol. 52, No. 6. P. 613–629. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
21. Bravata D. M., Watts S. A., Keefer A. L. et al. Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*. 2020. Vol. 35. P. 1252–1275. URL: <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
22. Netemeyer R. G., Boles J. S., McMurrian R. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 1996. Vol. 81, No. 4. P. 400–410. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

23. Thébaud S., Charles M. Segregation, stereotypes, and STEM. Social Sciences. 2018. Vol. 7, No. 1. P. 11. URL: https://www.researchgate.net/publication/326279409_Segregation_Stereotypes_and_STEM
24. Чуйко О. Соціально-психологічні чинники гендерної нерівності в процесі кар'єрного розвитку сучасних жінок. Збірник наукових праць: психологія. Вип. 22. С. 33–40. URL: <https://doi.org/10.15330/psp.22.33-40>
25. Eagly A. H., Carli L. L. Women and the labyrinth of leadership. Harvard Business Review. 2007. Vol. 85, No. 9. P. 62–71. URL: https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership
26. Жінки не йдуть в інженери. Відмінниці з математики вступають на філфак. TEXTY.ORG.UA. URL: <https://texty.org.ua/projects/113918/divchata-y-stem/>
27. Гудімова А. Синдром самозванця як психологічний феномен серед користувачів професійних соціальних мереж. Věda a perspektivy. 2025. № 8 (51). URL: [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2025-8\(51\)-349-357](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2025-8(51)-349-357)
28. Clance P. R., Imes S. A. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. Psychotherapy: Theory, Research & Practice. 1978. Vol. 15, No. 3. P. 241–247. URL: <https://doi.org/10.1037/h0086006>
29. Langford J., Clance P. R. The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training. 1993. Vol. 30, No. 3. P. 495–501. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>
30. Vaughn A. R., Taasobshirazi G., Johnson M. L. Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. Studies in Higher Education. 2020. Vol. 45, No. 4. P. 780–795. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>
31. Яблонська Т., Шевчук А. Мотивація та синдром самозванця як чинники професійного вигорання. Вісник Київського національного

- університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2025. № 1 (21). С. 145–153.
URL: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1\(21\).20](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1(21).20)
32. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*. 1985. Vol. 10, No. 1. P. 76–88.
URL: <https://doi.org/10.2307/258214>
33. The impact of care responsibilities on women's labour force participation. ILO Brief. 2024. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf
34. Nurutomo H. J., Pradhika A. M., Pujiastuti E. E., Sugiarto M. Work-family conflict and work-life balance as a predictor of employee performance in the manufacturing industry. *Journal of Economics Finance and Management Studies*. 2025. Vol. 8, No. 1. URL: https://www.researchgate.net/publication/387757909_Work-Family_Conflict_and_Work-Life_Balance_as_a_Predictor_of_Employee_Performance_in_the_Manufacturing_Industry
35. Betz N. E., Hackett G. Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1986. Vol. 4, No. 3. P. 279–289. URL: https://www.researchgate.net/publication/243783607_Applications_of_Self-Efficacy_Theory_to_Understanding_Career_Choice_Behavior
36. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, No. 1. P. 79–122. URL: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
37. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. *Psychological Capital*. Oxford : Oxford University Press, 2007. 262 p. URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

38. Newman A., Ucbasaran D., Zhu F., Hirst G. Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. Vol. 35, Suppl. 1. P. S120–S138. URL: <https://doi.org/10.1002/job.1916>
39. Seibert S. E., Kraimer M. L., Liden R. C. A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*. 2001. Vol. 44, No. 2. P. 219–237. URL: https://www.researchgate.net/publication/228831713_A_Social_Capital_Theory_of_Career_Success
40. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, No. 4. P. 698–714. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
41. Томчук М., Яцюк М., Яцюк А. Психологічний капітал як ресурс саморегуляції особистості в умовах воєнної дійсності. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2025. № 8. URL: <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2025-2.31>
42. Betz N. E., Hackett G. The concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*. 1987. Vol. 34, No. 3. P. 299–308. URL: https://www.researchgate.net/publication/232471935_Concept_of_Agency_in_Educational_and_Career_Development
43. Plomp J., Tims M., Akkermans J., Khapova S. N., Jansen P. G. W., Bakker A. B. Career competencies and job crafting. *Career Development International*. 2016. Vol. 21, No. 6. P. 587–602. URL: <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>
44. Jiang Zh., Wang Y., Li W., Peng K. Z., Wu Ch.-H. Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology: An International Review*. 2023. Vol. 72, No. 1. P. 144–184. URL: <https://doi.org/10.1111/apps.12442>

45. Nayyeri S., Roodbari H., Shadnam M. Navigating careers at sea: Career proactivity in extreme work contexts. *Applied Psychology: An International Review*. 2024. Advance online publication. URL: <https://doi.org/10.1111/apps.12525>
46. Steele C. M. A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*. 1997. Vol. 52, No. 6. P. 613–629. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
47. Kossek E. E., Lee K. H. Work-family conflict, work-life integration, and boundaries. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. P. 75–98. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
48. Taylor K. M., Betz N. E. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 1983. Vol. 22, No. 1. P. 63–81. URL: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
49. Creswell J. W., Clark V. L. P. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 3rd ed. Thousand Oaks : SAGE Publications, 2018. 520 p. URL: https://books.google.com.ua/books/about/Designing_and_Conducting_Mixed_Methods_R.html?id=eTwmDwAAQBAJ&redir_esc=y
50. Олефір В., Боснюк В. Розрахунок обсягу вибірки як наріжний камінь планування наукового дослідження. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 9. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.9.24>
51. Fetters M. D., Curry L. A., Creswell J. W. Achieving integration in mixed methods designs: Principles and practices. *Health Services Research*. 2013. Vol. 48, No. 6. P. 2134–2156. URL: <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
52. Clark L. A., Watson D. Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*. 1995. Vol. 7, No. 3. P. 309–319. URL: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1040-3590.7.3.309>

53. Nunnally J. C., Bernstein I. H. Psychometric Theory. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1994. URL: <https://www.scribd.com/document/366667341/Jum-Nunnally-Ira-Bernstein-Psychometric-Theory>
54. ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests. 2nd ed. International Test Commission. URL: https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf
55. Hinkin T. R. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. Organizational Research Methods. 1998. Vol. 1. P. 104–121. URL: <http://dx.doi.org/10.1177/109442819800100106>
56. Henseler J., Ringle C. M., Sarstedt M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science. 2015. Vol. 43, No. 1. P. 115–135. URL: <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
57. Етичні стандарти, прийняті Американською психологічною асоціацією (APA). URL: http://medbib.in.ua/eticheskije-standartyi-prinyatyie-amerikanskoy.html#google_vignette
58. Етичний кодекс психолога України. URL: <https://nsj.gov.ua/files/1448287570Етичний%20кодекс%20психолога.docx.pdf>
59. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1058-15>
60. Shockley K. M., Ureksoy H., Rodopman O. B., Poteat L. F., Dullaghan T. R. Subjective Career Success Inventory (SCSI) [Database record]. APA PsycTests. 2016. URL: <https://doi.org/10.1037/t57160-000>
61. Dai L., Song F. Subjective career success: A literature review and prospect. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2016. Vol. 4. P. 238–242. URL: https://www.researchgate.net/publication/308486055_Subjective_Career_Success_A_Literature_Review_and_Prospect
62. Clance P. R. Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) [Database record]. APA PsycTests. 1985. URL: <https://doi.org/10.1037/t11274-000>

63. Yablonska T., Shevchuk A. Ukrainian adaptation of the Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series «Pedagogy and Psychology». 2024. Vol. 10, No. 3. P. 61–71. URL:

https://pp-msu.com.ua/web/uploads/pdf/Scientific%20Bulletin%20of%20Mukachevo%20State%20University.%20Series%20“Pedagogy%20and%20Psychology”_2023_Vol.%2010,%20No.%203.-61-71.pdf

64. American Psychological Association. Publication Manual of the American Psychological Association. 7th ed. Washington : APA, 2020. 428 p. URL: https://www.cag.edu.tr/uploads/site/users-special/d1c38a09acc34845c6be3a127a5aacaf/files/APA%207_0-.pdf

65. Swim J. K., Aikin K. J., Hall W. S., Hunter B. A. Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 68, No. 2. P. 199–214. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>

66. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist. 1989. Vol. 44, No. 3. P. 513–524. URL: https://www.researchgate.net/publication/228079206_Conservation_of_Resources

67. КПТ є невід’ємною частиною сучасної, цілісної, ефективної моделі турботи про психічне здоров’я. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. URL: <https://i-cbt.org.ua/pro-kpt/>

68. Терапія прийняття та відповідальності (АСТ): про життя, яке не потрібно відкладати. Empatia. URL: <https://empatia.com.ua/terapiya-pryjnyattya-ta-vidpovidalnosti-act-pro-zhyttya-yake-ne-potribno-vidkladaty/>

69. Позитивна психологія. Mentalzon. URL: <https://mentalzon.com/uk/post/805/позитивна-психологія>

70. Clark D. A., Beck A. T. Cognitive Therapy of Anxiety Disorders: Science and Practice. New York : The Guilford Press, 2010. URL: [https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=QpG9NvKh7L0C&oi=fnd&pg=PR1&dq=70.+Clark,+D.+A.,+%26+Beck,+A.+T.+\(2010\).+Cognitive+Therapy+o](https://books.google.com.ua/books?hl=en&lr=&id=QpG9NvKh7L0C&oi=fnd&pg=PR1&dq=70.+Clark,+D.+A.,+%26+Beck,+A.+T.+(2010).+Cognitive+Therapy+o)

[f+Anxiety+Disorders:+Science+and+practice&ots=nM5Qg9bsfC&sig=7E5AfU8X78ZobF9NcijtrlMzLMI&redir_esc=y#v=onepage&q=70.%20Clark%2C%20D.%20A.%2C%20%26%20Beck%2C%20A.%20T.%20\(2010\).%20Cognitive%20Therapy%20of%20Anxiety%20Disorders%3A%20Science%20and%20practice&f=false](https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.4)

71. Креденцер О. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. № 1 (31). URL: <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.4>

72. Вправа на подолання стереотипності мислення. IQ Holding. URL: <https://iqholding.com.ua/blogs/vprava-na-podolannya-stereotipnosti-mislennya>

73. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>

74. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>

75. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0448739>

76. Zanchetta M., Junker S., Wolf A. M., Traut-Mattausch E. Overcoming the fear that haunts your success — The effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*. 2020. Vol. 11. P. 405. URL: https://www.researchgate.net/publication/341401747_Overcoming_the_Fear_That_Haunts_Your_Success_-_The_Effectiveness_of_Interventions_for_Reducing_the_Impostor_Phenomenon

77. Hayes S. C., Strosahl K. D., Wilson K. G. Acceptance and Commitment Therapy: An Experiential Approach to Behavior Change. New York : Guilford Press, 1999. URL:

https://www.academia.edu/82857500/Acceptance_and_Commitment_Therapy_An_Experiential_Approach_to_Behavior_Change

ДОДАТКИ

Додаток А

Шановна учаснице!

Запрошуємо взяти участь у науковому дослідженні, що виконується в межах кваліфікованої роботи за освітньою програмою «Практична психологія»

Тема дослідження:

"Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації жінок"

Метою дослідження є вивчення психологічних і соціальних факторів, які впливають на відчуття професійної реалізованості жінок у сучасних умовах.

- Анкета є **анонімною** — жодні персональні дані, що дозволяють Вас ідентифікувати, не збираються
- Отримані результати будуть використані **в узагальненому вигляді виключно з науковою метою**
- Заповнення анкети займе приблизно **10–12 хвилин**

Будь ласка, відповідайте щиро — у дослідженні немає правильних чи неправильних відповідей, важлива лише Ваша особиста думка та досвід

Перед початком участі, будь ласка, ознайомтеся з наступною інформацією:

✓ Я підтверджую, що:

- мені **виповнилося 18 років**
- я **добровільно погоджуюсь** взяти участь у дослідженні
- я розумію, що можу **відмовитися від участі у будь-який момент** без пояснення причин
- я даю згоду на **обробку моїх відповідей у наукових цілях** у знеособленому вигляді.

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

1.

Чи погоджуєтесь Ви взяти участь у дослідженні?

*

Виберіть лише один варіант.

Так

БЛОК 1

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

2. Я реалізую свій професійний потенціал

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

3.

2. Я задоволена своїм кар'єрним розвитком

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

4.

3. Я відчуваю себе успішною у професії

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

5.

4. Моя кар'єра відповідає моїм очікуванням

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

БЛОК 2

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка.

6.

1. Я можу визначити свої ключові професійні цінності

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

7.

2. Я можу оцінити свої найсильніші навички

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

8.

3. Я можу визначити ідеальну для себе роботу

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

9.

4. Я можу знайти інформацію про вимоги у бажаній сфері

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

10.

5. Я можу вибрати кар'єрну ціль на 5 років

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

11.

6. Я можу скласти план досягнення кар'єрної мети

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

12.

7. Я можу успішно пройти співбесіду

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

13.

8. Я можу подолати сумніви щодо кар'єрного вибору

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

14.

9. Я можу скоригувати кар'єрний план у разі невдачі

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

15.

10. Я можу продовжувати розвиток навіть без підтримки

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не впевнена 1 2 3 4 5 повністю впевнена

БЛОК 3

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

1. Мій успіх — це випадковість*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

17.

2. Мені складно приймати похвалу

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

18.

3. Я боюся викриття

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

19.

4. Я знецінюю свої досягнення

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

20.

5. Інші компетентніші за мене

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

21.

6. Я постійно маю доводити свою компетентність

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

22.

7. Я сумніваюсь у стабільності своїх успіхів

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

23.

8. Я боюся не відповідати очікуванням

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не відповідає 1 2 3 4 5 майже завжди відповідає

БЛОК 4

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

24.

1. Робота заважає сімейним обов'язкам **Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

25.

2. Я втомлююсь після роботи**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

26.

3. Робота заважає проводити час із сім'єю**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

27.

4. Сім'я заважає роботі**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

28.

5. Важко зосередитись через сім'ю**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

29.

6. Не вистачає сил на роботу**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

БЛОК 5

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

30.

1. Я знаходжу рішення проблем**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

31.

2. Я впевнена у своїх можливостях**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

32.

3. Я маю кілька шляхів досягнення цілей**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

33.

4. Я рухаюсь до цілей**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

34.

5. Я справляюсь зі стресом**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

35.

6. Я відновлююсь після невдач**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

36.

7. Я бачу позитив **Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

37.

8. Я оптимістична щодо кар'єри**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

БЛОК 6

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

38.

1. Організація дбає про мене (місце роботи)**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

39.

2. Мої цінності враховуються (на місці роботи)**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

40.

3. Я можу отримати допомогу (на роботі)**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

41.

4. Організація цінує мої результати (місце роботи)**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

42.

5. Організація не помічає моїх зусиль (на місці роботи)**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

БЛОК 7

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду. У дослідженні немає правильних або неправильних відповідей — важлива лише Ваша особиста думка

43.

1. Жінки менш схильні до лідерства**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

44.

2. Кар'єра шкодить сім'ї**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

45.

3. Чоловіки кращі в рішеннях**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

46.

4. Амбітні жінки викликають осуд**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

47.

5. Жінці важче здобути авторитет**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

48.

6. Жінки мають більше доводити компетентність**Виберіть лише один варіант.*

зовсім не погоджуюсь 1 2 3 4 5 повністю погоджуюсь

БЛОК 8

49.

1. Ваш вік

*

Виберіть лише один варіант.

22–29 років

30–39 років

40–49 років

50–55 років

50.

2. Рівень освіти

*

Виберіть лише один варіант.

Повна загальна середня

Неповна вища (бакалавр у процесі)

Бакалавр

Магістр / спеціаліст

Кандидат наук / доктор філософії (PhD) / доктор наук

51.

3. Поточна посада

*

Виберіть лише один варіант.

Виконавська (спеціаліст без підлеглих)

Старший спеціаліст / провідний фахівець

Керівник нижньої ланки (до 5 підлеглих)

Керівник середньої ланки (5–20 підлеглих)

Топ-менеджмент / директор

Самозайнята / підприємниця

52.

4. Загальний стаж роботи

*

Виберіть лише один варіант.

До 3 років

3–7 років

8–15 років

Понад 15 років

53.

5. Наявність дітей

*

Виберіть лише один варіант.

Немає дітей

1 дитина

2 дитини

3 і більше

БЛОК 9

54.

Оцініть Ваш загальний рівень задоволеності балансом між роботою та особистим життям

*

Виберіть лише один варіант.

зовсім не задоволена 1 2 3 4 5 повністю задоволена

Компанія Google не створювала цей вміст і не підтримує його.

Додаток Б**Апробація результатів дослідження**

Колос Л. А. Гендерний аудит як правовий та психологічний інструмент повоєнної відбудови організаційного середовища. Глобальні виклики післявоєнної економічної та правової реконструкції: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7 травня 2026 р.) / ред. кол. : О. В. Кузьменко, В.Г.Чорна. Київ : Видавничий центр «Кафедра», 2026. с. 147-150. URL: https://jf.kneu.edu.ua/ua/depts5/Finansovogo_prava/Events_kfp/

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
Кафедра публічного та міжнародного права
за сприянням ГО «Українська платформа гендерної освіти»

«ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ПІСЛЯВОЄННОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТА
ПРАВОВОЇ РЕКОНСТРУКЦІЇ»

Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції
(7 травня 2026 року)