

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри



Олена БЛАШКОВА

«08» травня 2025 р.

**«ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ
ВІЙНИ»**

Кваліфікаційна робота здобувачки
освіти першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти освітньо-професійної
програми «Практична психологія»
Чередніченко Софії Григорівни

Науковий керівник:
Пучина О.В., к. психол. н., доцент
кафедри практичної психології

Рецензент:
Губа Н.О., к. психол. н., доцент,
завідувач кафедри психології,
Запорізький національний університет

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 90/А/відмінно

Секретар ЕК



Ольга РЕБРО

«13» червня 2025р.

Київ-2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ	7
1.1. Поняття професійної успішності в психології	7
1.2. Чинники, що впливають на професійну успішність жінок в умовах війни	11
1.3. Критерії професійної успішності жінок в умовах війни	16
1.4. Гендерна дискримінація на ринку праці України як виклик професійної успішності жінок в умовах війни	19
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ	25
2.1. Організація емпіричного дослідження чинників професійної успішності жінок в умовах війни	25
2.2. Результати емпіричного дослідження чинників професійної успішності жінок в умовах війни	27
2.3. Рекомендації щодо підтримки та розвитку професійної успішності жінок в умовах війни	39
Висновки до розділу 2	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46
ДОДАТКИ	54
Додаток А	54

ВСТУП

Проблематика професійної успішності жінок набуває особливого значення в умовах воєнного часу, коли соціально-економічні трансформації, психологічні виклики та зміна умов ринку праці створюють одночасно нові бар'єри та можливості для кар'єрного зростання. Війна в Україні суттєво вплинула на зайнятість жінок, їхню професійну адаптацію, рівень стресостійкості та здатність до ефективної самореалізації. Вимушене переміщення, втрата робочих місць, необхідність поєднувати професійні та сімейні обов'язки, психологічний тиск зумовлюють актуальність вивчення чинників, які сприяють або, навпаки, ускладнюють досягнення кар'єрного успіху.

Професійна успішність розглядається як складний багатофакторний феномен, що включає як об'єктивні показники (зайнятість, рівень доходу, кар'єрне просування), так і суб'єктивні (задоволеність кар'єрою, відчуття професійного саморозвитку). Важливу роль у цьому процесі відіграють особистісні ресурси, зокрема кар'єрна самоефективність, гнучкість мислення, стресостійкість та рівень адаптивності до змін. В умовах війни критично важливими стають також зовнішні фактори: державна політика підтримки жінок на ринку праці, можливості професійного наставництва, соціальні мережі підтримки та розвиток дистанційних і гнучких форм зайнятості.

Незважаючи на зростаючу участь жінок у різних секторах економіки, воєнний конфлікт загострює традиційні гендерні нерівності, збільшуючи навантаження на жінок у сфері сімейного догляду та емоційної підтримки. Водночас, зростає потреба у фахівцях у сфері медицини, психологічної допомоги, освіти та соціального забезпечення, що відкриває нові можливості для професійного розвитку жінок, але водночас вимагає додаткових зусиль для адаптації та перекваліфікації. Таким чином **актуальність** дослідження зумовлена необхідністю комплексного аналізу чинників, які сприяють або

перешкоджають професійній успішності жінок у воєнний період, а також розробки ефективних психологічних і соціальних стратегій підтримки їхнього кар'єрного розвитку. Дослідження цієї теми сприятиме формуванню науково обґрунтованих рекомендацій для адаптації жінок до умов зміненого ринку праці та посилення їхньої ролі в економічному відновленні України у воєнний та повоєнний час.

Мета – визначити роль кар'єрної самоефективності як чинника професійної успішності жінок в умовах війни.

Об'єкт – професійна успішність жінок.

Предмет – чинники професійної успішності жінок в сучасних умовах.

Гіпотеза базується на припущенні, що жінки, які стикаються з гендерними бар'єрами на ринку праці, мають нижчу кар'єрну самоефективність та нижчий рівень задоволеності кар'єрою.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної успішності та кар'єрної самоефективності.
2. Визначити основні чинники, що впливають на кар'єрний розвиток жінок в умовах війни.
3. Дослідити рівень кар'єрної самоефективності жінок та її вплив на професійний успіх.
4. Провести емпіричне дослідження та виявити взаємозв'язки між кар'єрною самоефективністю та професійною успішністю.
5. Надати практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрної самоефективності для жінок у кризових умовах.

Методи дослідження:

1. Теоретичні:
 - аналіз наукової літератури;
 - порівняльний аналіз.
2. Емпіричні:

- анкета дослідження чинників професійної успішності жінок (О. Пучина, С. Чередніченко);
- шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale, E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, And B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams, адаптація М. Тиченко) [12, С. 24-26];
- тест «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою» (Career Satisfaction Scale, модифікація та адаптація М. Тиченко) [12, С. 40-42];

3. Методи статистичного аналізу:

- елементарні статистики (обчислення відсотків);
- кореляційний аналіз Пірсона.

Емпірична частина дослідження була реалізована в м. Запоріжжя за підтримки Студії практичної психології «Персона». Дослідження проводилося в межах Форуму територіальних громад Запорізької області, що проходив у період з 17 по 19 березня 2025 р. Вибірку склали 28 жінок віком від 28 до 60 років, які представляли різні професійні сфери.

Теоретична значущість роботи полягає у застосуванні методології компетентнісного підходу для вивчення особливостей професійної успішності жінок.

Практична значущість роботи. Результати дослідження можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти (в курсах навчальних дисциплін «Психологія праці», «Психологія професійної діяльності та кар'єри», «Організаційна психологія», «Психологія управління» тощо, а також для практикуючих психологів в умовах формальної і неформальної післядипломної освіти.

Апробація результатів дослідження: матеріали дослідження доповідались та обговорювались на засіданнях кафедри практичної психології Маріупольського державного університету (м. Київ) та представлені на IX й Міжнародній науковій конференції «Наукові тренди постіндустріального суспільства» 21.03.2025 р.

Публікація за темою дослідження:

1. Пучина О. В., Чередніченко С. Г. Чинники професійної успішності жінок в сучасних умовах. Наукові тренди постіндустріального суспільства: збірник наукових праць з матеріалами ІХ Міжнародної наукової конференції, м. Тернопіль, 21 березня, 2025 р. / Міжнародний центр наукових досліджень. – Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2025. С. 298-300 с. <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/21.03.2025/38>

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який охоплює 53 найменування (з них 7 іноземною мовою), 1 додатку (на 2 сторінках). Загальний обсяг роботи складає 55 сторінок, з них обсяг основного тексту становить 40 сторінок. Робота містить 3 рисунки, 3 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Поняття професійної успішності в психології

У сучасних умовах особливу увагу приділяють проблемі самореалізації особистості, що є визначальним фактором її професійного та особистісного становлення. Самореалізація жінок в умовах війни набуває особливого значення, оскільки складні соціально-економічні обставини та нестабільність надають нового контексту для адаптації до професійних викликів. Зазначено, що особистісна самореалізація здійснюється в двох основних сферах: професійній діяльності та сімейному житті, при цьому в умовах військового конфлікту в Україні акцент зміщується саме на професійну сферу. Це зумовлено тим, що жінки часто беруть на себе додаткову відповідальність у багатьох галузях, зокрема виробнича, соціальна, медична та освітня.

Сучасні соціально-економічні реалії висувають підвищені вимоги до особистості, яка прагне професійного зростання, особливо в умовах кризових ситуацій. Військовий стан і нестабільність на ринку праці значно загострюють конкурентну боротьбу, що зумовлює необхідність розвитку кар'єрної компетентності, ініціативності, професійної мобільності та адаптивності. Кар'єра, як динамічний процес особистісного і професійного розвитку, вимагає від індивіда не лише високого рівня кваліфікації, а й здатності до стратегічного кар'єрного планування, швидкого реагування на зміни та використання ресурсів для досягнення кар'єрних цілей.

Сучасні економічні та соціальні умови створюють нові можливості для професійного становлення жінок, оскільки обмеженість ресурсів і зростаюча потреба в економічній самостійності мотивують їх до активного пошуку варіативних кар'єрних траєкторій. Зокрема, нестабільність сприяє розвитку

кар'єрної гнучкості, що виражається у здатності змінювати професійну діяльність, опановувати нові компетенції та інтегрувати різні сфери діяльності у власний кар'єрний шлях.

Попри численні виклики, війна також відкриває для жінок альтернативні моделі професійної самореалізації. Участь у волонтерських ініціативах, підприємницька діяльність та вихід на лідерські позиції у різних сферах сприяють розширенню кар'єрних перспектив, підвищенню рівня самовизначення та розвитку нових форм кар'єрної ідентичності. Таким чином, у кризових умовах відбувається трансформація традиційних уявлень про кар'єру, що вимагає від жінок не лише прагнення до професійного зростання, а й стратегічного управління власним кар'єрним розвитком у контексті нових соціально-економічних викликів.

Процес становлення особистості як професіонала в умовах війни передбачає розвиток ряду психологічних якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Серед ключових характеристик важливо відзначити цілеспрямованість, яка дозволяє долати труднощі та досягати цілей навіть в умовах нестабільності. Упевненість та наполегливість стають критично важливими для жінок, які прагнуть до професійної реалізації в умовах війни. Психологічна стійкість, що формується під впливом стресових факторів, сприяє збереженню ефективності діяльності та зменшенню ризику професійного вигорання.

Організованість, передбачливість і гнучкість дозволяють ефективно адаптуватися до нових реалій та управляти робочими процесами. Конкурентоспроможність та оптимізм є не менш важливими характеристиками, що визначають здатність жінки досягати успіху в умовах посиленої конкуренції на ринку праці та в умовах соціальних змін. Ці якості тісно пов'язані з мотиваційною та емоційно-вольовою сферою особистості, що визначає її здатність до ефективного виконання професійних обов'язків [10, 14].

Мотиваційні чинники та емоційна стійкість сприяють досягненню професійного успіху, зберігаючи психологічне благополуччя в умовах військового часу. У сучасному українському суспільстві професійна успішність жінок стає не лише інструментом самореалізації, а й важливим соціальним ресурсом. Жінки, які досягають успіху в професійній сфері, роблять вагомий внесок у стабілізацію соціально-економічної ситуації, що є ключовим фактором для подальшого розвитку суспільства після завершення воєнних дій [15].

Аналіз наукових джерел [1, 2, 6, 9, 11, 13, 16, 25, 30, 38, 39, 41, 46, 48] дозволив визначити, що професійна успішність є комплексною характеристикою, що включає оцінку результатів, досягнутих у процесі виконання професійних завдань, а також рівень задоволення фахівця своєю професійною діяльністю. Важливо враховувати психофізіологічні витрати, необхідні для ефективного виконання завдань, оскільки ці витрати суттєво впливають на результативність. Професійна успішність тісно пов'язана з інтелектуальними, мотиваційними та емоційно-вольовими аспектами особистості, а також залежить від індивідуальних психофізіологічних характеристик, які визначають здатність особи ефективно справлятися з професійними вимогами. Професійна успішність є важливим об'єктом дослідження в психології праці та організаційній психології, оскільки вона визначає ефективність діяльності індивідів у професійному середовищі, рівень задоволення роботою та кар'єрний прогрес. У сучасних наукових підходах цей феномен розглядається як багатовимірне явище, що поєднує об'єктивні показники (рівень доходу, статус у професійній сфері, кар'єрний ріст) та суб'єктивні аспекти (задоволення професійною діяльністю, особистісне благополуччя). Традиційно професійну успішність визначають як досягнення особистих і професійних цілей у рамках конкретної діяльності. У наукових дослідженнях [9, 11, 32] цей феномен аналізується через призму трьох основних підходів:

1. Об'єктивний підхід, що фокусується на зовнішніх індикаторах успіху, таких як рівень доходу, статус у професійній сфері, кар'єрний ріст.

2. Суб'єктивний підхід, орієнтований на індивідуальне сприйняття професійного розвитку, включаючи задоволення роботою та досягнення балансу між професійною та особистою сферами життя.

3. Інтерактивний підхід, що розглядає професійну успішність як взаємодію між особистісними характеристиками індивіда та умовами професійного середовища.

Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що професійна успішність є багатовимірним феноменом, нерозривно пов'язаним із кар'єрним розвитком та відображає комплексну інтеграцію об'єктивних і суб'єктивних критеріїв професійної діяльності. У структурі цього поняття виокремлюють не лише результати професійної діяльності, що засвідчують рівень досягнень фахівця, а й рівень його особистісного та професійного самозадоволення.

Важливим аспектом оцінки професійної успішності є врахування психофізіологічних витрат, які супроводжують виконання професійних завдань, оскільки саме вони впливають на продуктивність, адаптаційні можливості та довготривалу ефективність діяльності. Професійна успішність має тісний взаємозв'язок із когнітивними, мотиваційними та емоційно-вольовими компонентами особистості, а також визначається індивідуальними психофізіологічними характеристиками, які впливають на здатність суб'єкта долати професійні труднощі, підтримувати стійку продуктивність і зберігати мотивацію до професійного зростання.

Таким чином, професійну успішність слід розглядати як багаторівневу систему, що інтегрує індивідуальні психологічні ресурси особистості, її адаптаційний потенціал, кар'єрну самоефективність та соціально-економічні умови професійної діяльності.

1.2. Чинники, що впливають на професійну успішність жінок в умовах війни

Аналіз сучасних наукових підходів до проблеми професійної успішності жінок у кризових умовах дозволяє констатувати, що це явище є складною багатофакторною конструкцією, яка детермінується поєднанням особистісних ресурсів та зовнішніх соціально-економічних чинників. В умовах військових конфліктів та суспільної нестабільності жінки змушені адаптуватися до зміненої структури ринку праці, що супроводжується високим рівнем стресу, необхідністю оперативного прийняття рішень та інтеграції нових кар'єрних стратегій.

Ключовими детермінантами, що визначають професійну самореалізацію жінок у кризових обставинах, є рівень освіти, мотиваційні особливості, стресостійкість, соціально-комунікативні компетенції, а також екзогенні фактори, серед яких провідну роль відіграють макроекономічні зміни, трансформація організаційної культури та особливості сімейного середовища. Зокрема, рівень освіти та професійної підготовки є фундаментальним предиктором конкурентоспроможності жінок на ринку праці, оскільки в умовах війни відбувається значний зсув у затребуваності професій, що вимагає від фахівців постійного оновлення компетенцій та розвитку адаптивних стратегій.

Посилення попиту на спеціалістів у сферах соціальної роботи, медицини, психології, кризового менеджменту та підприємництва зумовлює необхідність кар'єрної гнучкості та підвищеної мобільності, що, у свою чергу, сприяє формуванню нових моделей професійної самореалізації жінок. В умовах воєнної турбулентності жінки дедалі частіше використовують альтернативні шляхи кар'єрного розвитку, які передбачають інтеграцію традиційних і нетрадиційних професійних ролей, а також розширення можливостей для професійного зростання через освітні ініціативи, соціальні проєкти та підприємницьку діяльність. Це дозволяє не лише підвищити їхню

стресостійкість, а й сформувати довготривалі кар'єрні траєкторії, що відповідають сучасним викликам соціально-економічного середовища.

Мотиваційні чинники мають вирішальне значення для досягнення професійної успішності. Внутрішня мотивація, орієнтованість на досягнення, здатність до саморегуляції та збереження професійної ідентичності у нестабільному середовищі є важливими детермінантами кар'єрного зростання. В умовах війни багато жінок змушені переглядати свої професійні цінності та орієнтуватися на соціальну значущість своєї діяльності, що, у свою чергу, підвищує їх залученість та відповідальність за результати роботи. Це визначає високий рівень відданості та прагнення до професійного розвитку навіть в умовах надзвичайних ситуацій [6, 9, 25, 31].

Крім того, комунікативні навички відіграють важливу роль у професійній успішності. Жінки, які мають здатність ефективно налагоджувати взаємодію з колегами, клієнтами та керівництвом, швидше адаптуються до нових умов професійної діяльності, створюючи тим самим сприятливе соціальне середовище для власного розвитку. У період війни особливо важливими є навички ведення переговорів, вирішення конфліктів, міжособистісної взаємодії та роботи в умовах підвищеного психологічного навантаження [4].

Зовнішні умови, зокрема економічні фактори та ситуація на ринку праці, також значною мірою визначають можливості кар'єрного зростання жінок. Війна призвела до значних змін на ринку праці, зокрема до зростання попиту на фахівців у таких сферах, як кризовий менеджмент, волонтерська діяльність, психологічна допомога, що відкриває нові можливості для професійної самореалізації. Організаційна культура та підтримка керівництва також мають суттєвий вплив на професійне становлення жінок. Гнучка кадрова політика, інституційна підтримка, доступ до програм підвищення кваліфікації, а також створення безпечного та інклюзивного робочого середовища без дискримінації є важливими чинниками для досягнення професійної успішності [27].

Не менш важливим фактором є сімейні обставини, оскільки баланс між професійною діяльністю та сімейними обов'язками залишається значним викликом для жінок. Війна посилює це питання, адже багато жінок чекають своїх чоловіків з війни та беруть на себе додаткові обов'язки щодо підтримки сім'ї, що може впливати на їхню кар'єру. Однак наявність підтримки з боку родини, соціальних програм допомоги жінкам та механізмів work-life balance допомагає зберегти професійну активність навіть в умовах кризових ситуацій.

Стресостійкість і адаптивність набувають особливого значення в умовах війни, адже професійне середовище, як ніколи раніше, вимагає від жінок високої психологічної стійкості. У зв'язку з необхідністю швидкої адаптації до змінюваних умов, ефективне володіння навичками емоційної регуляції, стратегіями подолання стресу та оперативного прийняття рішень дозволяє жінкам забезпечувати високий рівень професійної результативності. Це є одним із ключових факторів їхнього кар'єрного зростання та успіху.

У контексті збройного конфлікту в Україні проблема професійної успішності жінок набуває особливої значущості, оскільки їхня професійна діяльність відбувається під впливом складних психоемоційних та соціокультурних факторів. Тривалий вплив стресогенних та травмуючих подій, зокрема втрата житла та матеріальних ресурсів, вимушене переміщення як у межах країни, так і за її кордони, а також невизначеність, пов'язана з очікуванням повернення чоловіків із зони бойових дій, полону чи пошуками зниклих безвісти, суттєво модифікують життєві та кар'єрні сценарії жінок.

Значний психоемоційний тиск спричиняє хронічний стресовий стан, що безпосередньо впливає на когнітивні процеси, рівень мотивації, працездатність та здатність до прийняття стратегічних рішень щодо професійного розвитку. Зокрема, феномен вдовства та втрата близьких осіб призводять до глибоких змін у системі цінностей та професійних орієнтирів, що може як ускладнювати, так і стимулювати активний кар'єрний розвиток залежно від рівня психологічної резильєнтності та доступних ресурсів підтримки.

Таким чином, унікальне соціально-економічне середовище, що сформувалося під впливом воєнних подій, вимагає комплексного дослідження факторів, які впливають на кар'єрну самореалізацію жінок, зокрема з урахуванням адаптаційних механізмів до кризових умов. Важливим є розроблення програм психосоціальної підтримки, що сприятимуть відновленню психологічного благополуччя, зміцненню професійної самоефективності та формуванню стійких стратегій кар'єрного розвитку жінок в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Відомо, що втрата базових ресурсів, зокрема житла та матеріальних цінностей, порушує фундаментальні потреби безпеки та стабільності, що, згідно з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, є основою для реалізації більш високих цілей, зокрема професійного зростання. У стані невизначеності та емоційного напруження когнітивні функції, такі як концентрація уваги, пам'ять та здатність до прийняття рішень, суттєво знижуються, що перешкоджає ефективній трудовій діяльності.

Вимушене переміщення та необхідність інтеграції в нове соціокультурне середовище супроводжуються значним адаптаційним навантаженням, що впливає на психологічний стан жінок і їхню професійну самореалізацію. Зокрема, одним із ключових викликів є трудова дискримінація, що проявляється у складнощах із працевлаштуванням, обмеженому доступі до кар'єрного зростання та упередженому ставленні з боку роботодавців. Крім того, бар'єром на шляху професійної адаптації стає необхідність підтвердження кваліфікації, що особливо актуально для жінок, які мають спеціалізовану освіту або працювали у висококваліфікованих сферах до моменту переміщення.

Суттєвим обмежувальним фактором також виступає відсутність розвиненої соціальної підтримки, що ускладнює процес адаптації та знижує рівень професійної самоефективності. В умовах економічної нестабільності жінки нерідко стикаються з необхідністю виконувати низькооплачувану або

неформальну роботу, що, у свою чергу, призводить до зниження суб'єктивного сприйняття власної професійної значущості.

Акумуляція зазначених негативних чинників формує передумови для розвитку синдрому емоційного вигорання, зростання рівня тривожності, депресивних станів і зниження самооцінки. Відсутність можливостей для реалізації кар'єрних амбіцій та обмеження у професійному розвитку знижують рівень внутрішньої мотивації, що може спричинити довготривалі негативні наслідки для кар'єрної траєкторії жінок.

Таким чином, проблема адаптації вимушено переміщених жінок до нових соціальних і економічних реалій потребує комплексного підходу, що включає розроблення державних і громадських програм підтримки, створення механізмів інтеграції на ринку праці, а також впровадження психологічних інтервенцій, спрямованих на збереження професійної ідентичності та розвиток кар'єрної резильєнтності в умовах кризової нестабільності.

Не менш важливим є психологічний аспект, пов'язаний із тривалим очікуванням близьких з війни, полону або зниклих безвісти, а також переживання втрати чоловіка чи родича. Дослідження у сфері травматичної психології підтверджують, що подібні переживання сприяють розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР), депресивних станів та тривожних розладів, що негативно впливає на професійну ефективність та соціальну активність жінок [29].

Водночас, варто зазначити, що окремі жінки демонструють високий рівень психологічної резилієнтності, що зумовлено наявністю розвинених копінг-стратегій та залученістю до соціально значущої діяльності, такої як волонтерство, підтримка інших переселенців та участь у громадських ініціативах. Саме соціальна підтримка, як відзначають провідні дослідники у сфері психосоціальної адаптації, є ключовим фактором зниження рівня стресу та підвищення впевненості у власних силах.

Професійна успішність жінок в умовах війни в Україні залежить від багатьох чинників, а також включає в себе поєднання особистісних

характеристик, соціально-економічних умов та організаційної підтримки. Високий рівень освіти, внутрішня мотивація, стресостійкість, комунікативні навички, доступ до розвитку кар'єрних можливостей і підтримка в сімейному житті є ключовими чинниками, що визначають здатність жінок до успішної професійної самореалізації навіть в умовах надзвичайних обставин.

Таким чином, вплив війни на професійну успішність жінок є комплексним і залежить як від індивідуальних психологічних ресурсів, так і від зовнішніх соціально-економічних умов. Подальше наукове дослідження цього феномена сприятиме розробці ефективних психотерапевтичних інтервенцій та соціальних програм, спрямованих на підтримку жінок у подоланні наслідків військової травми та досягненні професійного зростання в умовах постконфліктного суспільства.

1.3. Критерії професійної успішності жінок в умовах війни

Саморозвиток і самореалізація особистості є фундаментальними процесами, що базуються на її здатності до самовизначення та самоактуалізації. Самовизначення передбачає усвідомлення власних можливостей, оцінку своїх ресурсів і здатність співвідносити їх із поставленими цілями та обраними стратегіями досягнення. Водночас самоактуалізація виступає ключовим механізмом, що запускає процес самореалізації, дозволяючи індивіду розкривати свій потенціал у професійній, творчій та особистісній сферах упродовж усього життя.

Психологічні дослідження підтверджують, що більшість людей володіють значним внутрішнім потенціалом, який охоплює духовні, моральні, емоційно-вольові, фізичні та інтелектуальні ресурси. Вітчизняні науковці, зокрема А. Авер'янова [1], підкреслюють, що прагнення до самореалізації є природною властивістю людини, притаманною кожному індивіду. Проте далеко не всі люди усвідомлюють і використовують свої можливості на повну,

оскільки соціальні фактори можуть або сприяти, або, навпаки, стримувати процес особистісного розвитку.

Важливу роль у реалізації людського потенціалу відіграють сприятливі соціальні умови, доступ до освіти, професійне середовище та наявність внутрішньої мотивації. Історія людства містить численні приклади видатних особистостей, які завдяки наполегливості, працьовитості та здатності до стратегічного мислення досягли вражаючих результатів у науці, мистецтві, бізнесі та військовій справі. Ці приклади демонструють, що межі розвитку людини значно ширші, ніж прийнято вважати, а ключовим фактором успіху є не лише природні здібності, а й наполегливість у їхньому вдосконаленні.

Наукові дослідження [1, 3, 17, 18, 19, 30, 31, 47, 48] підтверджують, що людина здатна розвивати свої можливості практично безмежно за умови наявності відповідної мотивації та сприятливого середовища. Однак без активного застосування знань і навичок, без постійного самовдосконалення потенційні ресурси особистості можуть залишитися нереалізованими. Видатні особистості відрізняються високим рівнем життєвої енергії, невинним прагненням до розвитку, стійкістю до труднощів, творчим підходом до вирішення проблем та вірою у власні сили.

Ці характеристики є визначальними у процесі досягнення професійного та життєвого успіху, оскільки вони сприяють формуванню чітких цілей, ефективному використанню внутрішніх і зовнішніх ресурсів, а також здатності мобілізувати власний потенціал для подолання викликів. Таким чином, самореалізація не є випадковим або обмеженим процесом – вона є динамічним і тривалим шляхом, що потребує внутрішньої готовності до змін, самодисципліни та вміння адаптуватися до нових умов.

Аналіз наукових праць Литовченко Н. та Чуйко О. [20, 38] дозволяє окреслити основні аспекти психологічних детермінант професійної успішності. Дослідження ґрунтуються на системному підході до кар'єри, що розглядає її як інтегративний компонент життєвого шляху особистості. Такий підхід уможливорює оцінку професійної самореалізації не лише як

об'єктивного результату трудової діяльності, а й як суб'єктивного конструкту, що відображає особистісне сприйняття власних досягнень та перспектив розвитку.

Виявлені проблемні аспекти професійної успішності зосереджуються навколо труднощів, пов'язаних із кар'єрним плануванням, недостатньою задоволеністю рівнем професійної відповідальності та вимогами, які висуває професійна сфера. Це засвідчує необхідність розширення можливостей кар'єрного консультування та підготовки фахівців до адаптації в умовах динамічного ринку праці. Крім того, автори наголошують на важливості гендерного аспекту професійного становлення, що потребує подальшого детального вивчення.

Професійна успішність жінок в умовах війни в Україні є багатовимірним феноменом, що охоплює як об'єктивні, так і суб'єктивні критерії. Одним із ключових показників є рівень професійної компетентності, який визначається здатністю ефективно виконувати професійні завдання на основі знань, навичок і практичного досвіду. Важливим компонентом є кар'єрне зростання, яке включає підвищення посадового статусу, розширення функціональних обов'язків та зростання рівня заробітної плати. Це свідчить про розвиток кар'єри та досягнення професійних цілей [23, 43, 44, 53].

Значущим показником успішності є також задоволеність роботою, що відображає рівень комфорту, психологічного благополуччя та мотивації у професійній діяльності. В умовах хронічного стресу, спричиненого втратою домівки, вимушеним переміщенням або очікуванням чоловіків із зони бойових дій, рівень емоційного задоволення від роботи стає критичним фактором підтримання професійної ефективності.

Рівень адаптації до професійного середовища відіграє не менш важливу роль, адже здатність інтегруватися в колектив, ефективно комунікувати та зберігати психологічну стійкість у стресових ситуаціях безпосередньо впливає на продуктивність праці. У цьому контексті критично важливим є показник стресостійкості, який визначає здатність жінки зберігати емоційну

стабільність, приймати конструктивні рішення та долати професійні виклики, попри травматичні події, пов'язані з війною.

Критерієм успішності також виступає особистісна ефективність і самомотивація, яка характеризується прагненням до професійного розвитку, ініціативністю, автономністю у прийнятті рішень та готовністю до самостійного подолання труднощів. У період соціальної нестабільності ці аспекти набувають особливого значення для досягнення професійної самореалізації.

Окремим показником є соціальна значущість професійної діяльності, що визначається мірою впливу праці на розвиток організації, громади чи суспільства в цілому. Жінки, які займаються волонтерською діяльністю, наданням соціальної допомоги або психологічною підтримкою іншим постраждалим, не лише реалізують свої професійні амбіції, але й підсилюють відчуття власної значущості та соціальної підтримки.

Таким чином, професійна успішність жінок в умовах війни залежить від поєднання рівня професійної компетентності, кар'єрної самоефективності, мотиваційних аспектів, загальної задоволеності роботою та високого рівня стресостійкості, що виступає ключовим фактором для збереження психологічного здоров'я та досягнення професійних цілей в умовах тривалого психоемоційного навантаження.

1.4. Гендерна дискримінація на ринку праці України як виклик професійної успішності жінок в умовах війни

Гендерна дискримінація на ринку праці є одним із визначальних чинників, що впливають на професійну успішність жінок в Україні, особливо в умовах воєнного часу. Вона виявляється у двох ключових аспектах: горизонтальному та вертикальному. Перший характеризується концентрацією жінок у традиційно «жіночих» галузях, таких як освіта, медицина та соціальна

робота, тоді як другий відображає обмежений доступ жінок до керівних посад і прийняття стратегічних рішень [40].

Соціально-психологічні механізми відіграють ключову роль у формуванні та відтворенні гендерної дискримінації. Глибинні стереотипи, що мають культурно-історичне підґрунтя, формують уявлення про жінок як менш орієнтованих на лідерство та менш компетентних у стратегічному управлінні. Теорія соціальної ролі, яку окреслює Verma S. [49], пояснює, що суспільство приписує жінкам такі характеристики, як емоційність, комунікативність і турботливість, які не завжди узгоджуються з традиційними уявленнями про ефективне керівництво. Як наслідок, жінки частіше обирають або змушені обирати професійні сфери, що відповідають цим очікуванням, що лише посилює горизонтальну дискримінацію.

На макрорівні економічні та інституційні фактори є вирішальними у процесах професійної реалізації жінок. Український ринок праці характеризується значним гендерним розривом у заробітній платі, який, за даними Державної служби статистики України [50], у середньому становить 20–25% на користь чоловіків навіть за ідентичних кваліфікаційних характеристик. Жінки також частіше зазнають дискримінації під час працевлаштування та мають обмежені можливості кар'єрного зростання. В умовах війни ці проблеми лише загострюються: жінки нерідко змушені поєднувати професійну діяльність із виконанням ролі основного піклувальника в сім'ї, що суттєво обмежує їхні можливості для професійного розвитку [33, 34].

Гендерна дискримінація безпосередньо впливає на рівень професійної успішності жінок, зменшуючи їхні шанси на доступ до високооплачуваних та престижних сфер, таких як ІТ, інженерія, фінанси чи управління. Поєднання структурних обмежень із подвійним навантаженням, спричиненим необхідністю балансування між роботою та сімейними обов'язками, призводить до емоційного вигорання, зниження рівня мотивації та обмежених перспектив кар'єрного зростання.

Гендерна нерівність є складним соціально-економічним явищем, що проявляється у нерівних можливостях самореалізації жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя [7, 8, 21, 22, 23]. В українському ринку праці ця проблема набуває особливої гостроти, оскільки усталені соціальні норми та стереотипи створюють численні бар'єри для жінок, які прагнуть кар'єрного зростання. Одним із найбільш поширених стереотипів є уявлення про те, що саме чоловік має виконувати роль основного годувальника в родині, а отже, його заробітна плата повинна бути вищою. Така установка не лише поглиблює гендерний розрив у доходах, а й сприяє збереженню економічної нерівності на структурному рівні.

Ще одним поширеним міфом є твердження, що жінки нібито менш орієнтовані на професійну діяльність і більше тяжіють до сімейних обов'язків. Це призводить до дискримінаційних практик у процесі працевлаштування та обмежує кар'єрні перспективи жінок, які прагнуть реалізувати свій професійний потенціал. В реальності жінки успішно поєднують роботу із сімейними обов'язками та демонструють високий рівень відповідальності, що робить їх конкурентоспроможними на ринку праці [28].

Стереотип про те, що чоловіки є більш ефективними керівниками, ніж жінки, також залишається суттєвим бар'єром для кар'єрного розвитку жінок. Поширене уявлення, що чоловіки мають більш розвинені лідерські якості, часто стає причиною недооцінки управлінського потенціалу жінок. Проте емпіричні дослідження свідчать, що жінки-лідери не лише не поступаються чоловікам у здатності приймати стратегічні рішення, а й демонструють більш ефективні управлінські моделі, що ґрунтуються на кооперації, емоційному інтелекті та стратегічному плануванні.

Крім того, існує хибне переконання, що жінки менш активні у пошуку роботи та професійному розвитку. Насправді сучасні жінки прагнуть до самореалізації та активно залучені в різні сфери економіки, науки та підприємництва. Проте обмеження, з якими вони стикаються, значною мірою зумовлені зовнішніми чинниками, такими як дискримінаційні практики під час

прийому на роботу, нерівні можливості кар'єрного просування та недостатній рівень підтримки у поєднанні професійної діяльності з сімейними обов'язками.

Попри наявність цих стереотипів, принцип рівності між жінками та чоловіками закріплений у чинному законодавстві України, зокрема в Конституції України [51], яка гарантує рівні права в усіх сферах життя. Водночас реальна ситуація свідчить про необхідність посилення механізмів імплементації законодавчих норм, спрямованих на ліквідацію дискримінації та створення рівних можливостей для всіх громадян [5, 26, 35, 36, 42].

Подолання гендерних бар'єрів вимагає системного підходу, що включає інформаційно-просвітницькі кампанії, впровадження гендерно-чутливих політик на рівні державних інституцій та бізнесу, а також активну підтримку жінок у професійній сфері. Лише за умови комплексних змін у суспільній свідомості та правозастосовній практиці можна досягти реального забезпечення рівності можливостей та ліквідації дискримінаційних бар'єрів.

Соціальні інститути відіграють ключову роль у подоланні гендерної нерівності. Запровадження гендерно-чутливої освітньої політики, розвиток менторських програм, підтримка жіночого підприємництва та активне залучення жінок до процесів ухвалення управлінських рішень є необхідними умовами для забезпечення рівних можливостей. Крім того, важливим є удосконалення державної політики у сфері трудових прав, зокрема забезпечення справедливої оплати праці та розширення програм підтримки працюючих матерів [7, 8, 21, 22, 23, 33, 35, 36, 37, 45].

Таким чином, гендерна дискримінація на ринку праці в Україні залишається вагомим викликом для професійної успішності жінок. Війна лише посилює ці проблеми, проте водночас створює можливості для перегляду традиційних гендерних ролей і сприяє формуванню більш інклюзивного трудового середовища [39, С. 26-35].

Висновки до розділу 1

Проведений аналіз свідчить, що професійна успішність жінок в умовах війни є багатограним феноменом, який визначається взаємодією особистісних характеристик, соціально-економічних чинників та структурних обмежень, зокрема гендерної сегрегації на ринку праці. Війна актуалізує необхідність адаптації до нестабільного середовища, що проявляється у зростанні психологічного навантаження, змінах у професійній мотивації та розширенні спектра соціальних обов'язків, які жінки беруть на себе.

Гендерна дискримінація залишається одним із ключових бар'єрів на шляху професійного зростання жінок, обмежуючи їхній доступ до стратегічно важливих секторів економіки та керівних посад. Вертикальна дискримінація проявляється у недостатній представленості жінок на управлінських рівнях, що суттєво зменшує їхній вплив на ухвалення стратегічних рішень. Водночас горизонтальна дискримінація спричиняє зосередження жінок переважно в менш прибуткових і традиційно «жіночих» галузях, таких як освіта, соціальна робота та охорона здоров'я. Така структурна нерівність не лише гальмує кар'єрний розвиток жінок, а й безпосередньо впливає на їхній рівень матеріального благополуччя, що є особливо критичним в умовах соціально-економічної нестабільності та кризових ситуацій.

Попри складнощі, війна створює передумови для зміни традиційних гендерних ролей, розширення професійних можливостей жінок та їхньої участі у сферах, що раніше вважалися домінантно чоловічими. Крім того, жінки демонструють високу стресостійкість, гнучкість та здатність до лідерства, що сприяє їхній адаптації до нових реалій. Важливу роль у забезпеченні професійної успішності відіграють підтримка соціальних інститутів, розвиток гендерно-чутливих політик у сфері зайнятості, створення механізмів подолання дискримінації та сприяння професійному розвитку жінок через освітні та менторські програми.

Таким чином, професійна успішність жінок в умовах війни є не лише викликом, а й можливістю для структурних трансформацій на ринку праці. Усунення дискримінаційних бар'єрів, підтримка жіночого лідерства та впровадження політики рівних можливостей сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності жінок та їхньому внеску в соціально-економічну стабільність країни.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Організація емпіричного дослідження чинників професійної успішності жінок в умовах війни

Емпіричне дослідження було реалізовано в місті Запоріжжя за сприяння Студії практичної психології «Персона» та охоплювало вибірку із 28 жінок віком від 28 до 60 років. Дослідницька процедура була інтегрована в межах Форуму територіальних громад Запорізької області, що відбувся в період з 17 по 19 березня 2025 р. З метою забезпечення репрезентативності вибірка включала жінок із різним рівнем професійного досвіду та з різних сфер діяльності, що дозволило здійснити комплексний аналіз чинників, які детермінують професійну успішність у кризових умовах.

Усі учасниці дослідження надали письмову інформовану згоду відповідно до етичних принципів психологічних досліджень, що гарантувало дотримання добровільності, конфіденційності та професійної етики. Важливо підкреслити, що у ході реалізації дослідження не було виявлено конфлікту інтересів.

Отримані результати мають значний практичний потенціал для розроблення цільових програм підтримки професійного розвитку жінок, спрямованих на подолання гендерних бар'єрів, зміцнення кар'єрної самоєфективності та підвищення рівня психологічної резильєнтності в умовах соціально-економічної нестабільності. Визначені емпіричні закономірності можуть слугувати основою для подальшого впровадження комплексних психосоціальних стратегій, орієнтованих на оптимізацію адаптаційних механізмів жінок у професійній сфері в умовах кризових трансформацій.

З метою забезпечення валідності та надійності отриманих результатів використовувалися стандартизовані психодіагностичні методики, що дозволило оцінити рівень кар'єрної самоефективності, суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху. Аналіз даних здійснювався з урахуванням статистичних методів, що дозволило виявити основні закономірності та тенденції у професійній самореалізації жінок в умовах сучасного ринку праці.

Для діагностики чинників професійної успішності була створена та використана «Анкета дослідження чинників професійної успішності жінок», бланк якої наведено в Додатку А. Окрім цього, для об'єктивного вимірювання рівня кар'єрної самоефективності, суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху застосовувалися стандартизовані психодіагностичні методики:

1. Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale, E. E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams, адаптація М. Тиченко) [12, С. 24-26].

2. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction Scale, модифікація та адаптація М. Тиченко) [12, С. 40-42].

Інтеграція авторського опитувальника та стандартизованих психодіагностичних методик забезпечила всебічний аналіз професійної успішності жінок, дозволивши не лише кількісно оцінити рівень їхньої кар'єрної самореалізації, а й ідентифікувати ключові детермінанти, що впливають на цей процес у контексті сучасних соціально-економічних трансформацій. Поєднання суб'єктивних та об'єктивних показників дало змогу виокремити структурні та індивідуально-психологічні чинники, які визначають кар'єрні траєкторії жінок в умовах кризової нестабільності.

Для підвищення точності та надійності отриманих результатів було проведено кореляційний аналіз із використанням спеціалізованого програмного забезпечення JASP [52]. Це дало змогу здійснити об'єктивну математичну обробку даних, виявити закономірності та встановити значущі взаємозв'язки між рівнем кар'єрної самоефективності, професійною

мотивацією та зовнішніми соціальними факторами, що модифікують процес професійного становлення жінок.

2.2. Результати емпіричного дослідження чинників професійної успішності жінок в умовах війни

1. За результатами анкетування, в якому взяли участь 28 жінок, було отримано кількісні дані, які дозволяють зробити висновки щодо основних чинників професійної успішності жінок в умовах війни.

Аналіз вікової структури показав, що серед опитаних 32% (9 осіб) становили жінки у віці 28-35 років, 29% (8 осіб) – у віковій категорії 36-45 років, 25% (7 осіб) – у віці 46-55 років, а 14% (4 особи) – у віці 56-60 років.

Розподіл за професійними сферами виявив, що найбільша частка респонденток працює в сфері освіти та науки – 29% (8 осіб), медицини – 21% (6 осіб), бізнесу та підприємництва – 18% (5 осіб), державної служби – 14% (4 особи), інженерії та ІТ – 11% (3 особи), а ще 7% (2 особи) відзначили інші сфери зайнятості.

На запитання щодо суб'єктивного відчуття професійної успішності 39% (11 осіб) зазначили, що вважають себе професійно успішними, 46% (13 осіб) – частково, а 15% (4 особи) не відчують себе успішними в кар'єрі.

Аналіз основних чинників, які вплинули на професійну успішність, показав, що найчастіше респондентки зазначали освіту та професійну підготовку – 75% (21 особа), досвід роботи – 68% (19 осіб), самомотивацію та наполегливість – 61% (17 осіб). Менше значення надавали підтримці керівництва – 39% (11 осіб), фінансовій незалежності – 36% (10 осіб) та сімейній підтримці – 32% (9 осіб). Лише 18% (5 осіб) зазначили, що професійна успішність значною мірою залежала від випадкових обставин. Гендерна дискримінація виявляється актуальною проблемою: 21% (6 осіб) часто стикалися з дискримінацією за гендерною ознакою, 46% (13 осіб)

відзначили, що періодично відчували її вплив, тоді як 33% (9 осіб) не зазнавали дискримінації.

Сімейне життя впливає на професійну успішність у різний спосіб: 43% (12 осіб) вважають, що воно має позитивний вплив, 32% (9 осіб) – що негативний, а 25% (7 осіб) не відзначили суттєвого впливу.

Щодо рівності можливостей між чоловіками та жінками у кар'єрному зростанні, 18% (5 осіб) вважають, що можливості є рівними, 50% (14 осіб) зазначили, що рівність присутня частково, а 32% (9 осіб) переконані, що чоловіки мають суттєві переваги в кар'єрному розвитку.

Найбільш вагомими бар'єрами для професійної успішності жінок респондентки назвали гендерні стереотипи – 64% (18 осіб), обмежені можливості кар'єрного зростання – 57% (16 осіб), подвійне навантаження, що поєднує роботу та сімейні обов'язки – 54% (15 осіб). Низький рівень оплати праці відзначили 46% (13 осіб), відсутність підтримки від колег та керівництва – 32% (9 осіб), а нестачу часу на саморозвиток – 29% (8 осіб).

Відповідаючи на запитання про можливі шляхи покращення професійної успішності жінок, 64% (18 осіб) назвали державну підтримку та гендерно-чутливу політику, 50% (14 осіб) – гнучкі умови роботи, 46% (13 осіб) – менторство та підтримку досвідчених фахівців. Рівноправний розподіл домашніх обов'язків вказали 39% (11 осіб), а збільшення зарплат і кар'єрних можливостей – 36% (10 осіб).

Щодо подальшого кар'єрного зростання, 54% (15 осіб) планують розвиватися у своїй сфері, 32% (9 осіб) не впевнені у своїх планах, а 14% (4 особи) не мають наміру рухатися вгору по кар'єрних сходах.

Систематизований аналіз отриманих даних за результатами проведеного анкетування дозволив узагальнити ключові аспекти дослідження, які відображено у табл. 2.1. Представлені у ній результати дають змогу виявити основні тенденції, що визначають професійну успішність жінок в умовах війни, а також ідентифікувати чинники, які сприяють або, навпаки, ускладнюють їхню кар'єрну самореалізацію.

Таблиця 2.1.

Результати анкетування

Категорія	Варіанти відповідей	Кількість респонденток у %
Вік	28-35 років	32
	36-45 років	29
	46-55 років	25
	56-60 років	14
Сфера діяльності	Освіта та наука	29
	Медицина	21
	Бізнес та підприємництво	18
	Державна служба	14
	Інженерія та ІТ	11
	Інші сфери	7
Самооцінка професійної успішності	Так	39
	Частково	46
	Ні	15
Чинники професійної успішності	Освіта та професійна підготовка	75
	Досвід роботи	68
	Самомотивація та наполегливість	61
	Кар'єрне зростання та підтримка керівництва	39
	Фінансова незалежність	36
	Сімейна підтримка	32
	Випадкові обставини (фортуна)	18
Гендерна дискримінація	Часто	21
	Інколи	46
	Ні	33
Вплив сімейного життя	Позитивний	43
	Негативний	32
	Не впливає	25
Рівність можливостей у кар'єрі	Так	18
	Частково	50
	Ні	32
Бар'єри професійної успішності	Гендерні стереотипи	64
	Обмежені можливості кар'єрного зростання	57
	Подвійне навантаження (робота + сім'я)	54
	Низький рівень оплати праці	46
	Відсутність підтримки від колег та керівництва	32
	Нестача часу на саморозвиток	29
Шляхи покращення ситуації	Державна підтримка та гендерно-чутлива політика	64
	Гнучкі умови роботи	50
	Менторство та підтримка фахівців	46
	Рівноправний розподіл домашніх обов'язків	39
	Збільшення зарплат і кар'єрних можливостей	36
Кар'єрне зростання	Планує кар'єрне зростання	54
	Не впевнена	32
	Не планує	14

На рис. 2.1. представлено графічне зображення основних результатів анкетування:

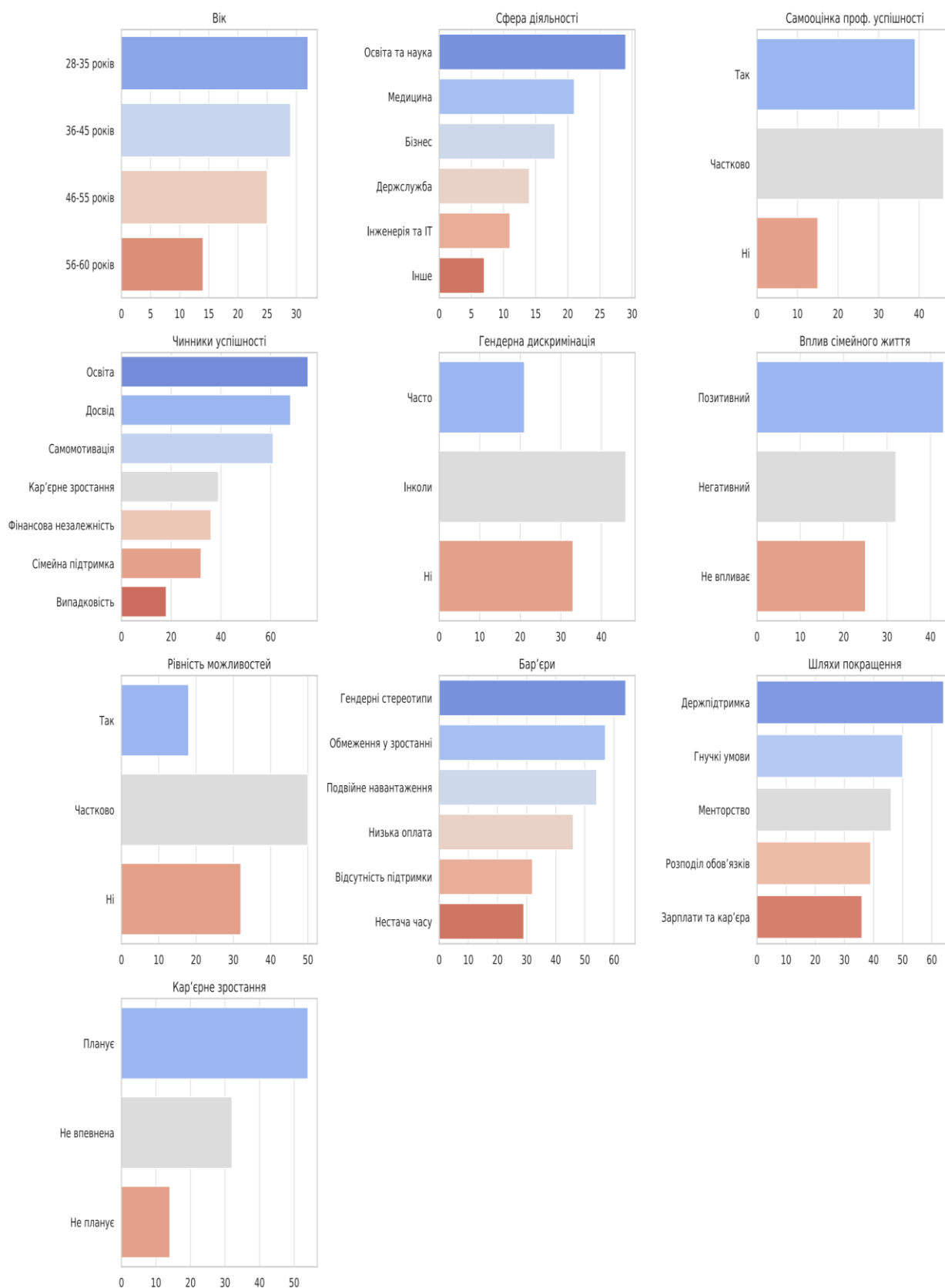


Рисунок 2.1. Результати за анкетною дослідження чинників професійної успішності у жінок у %

Отримані результати підтверджують наявність значущих структурних і соціально-психологічних чинників, що впливають на кар'єрну самореалізацію жінок. Водночас вони вказують на необхідність розробки та впровадження заходів, спрямованих на подолання гендерних бар'єрів, покращення умов праці та підтримку професійного розвитку жінок в умовах соціально-економічних викликів.

2. Для оцінки рівня кар'єрної самоєфективності була використана шкала кар'єрної самоєфективності, що складається з 11 тверджень. Респонденти оцінювали кожне твердження за п'ятибальною шкалою, де 1 – «категорично не згоден/не згодна», а 5 – «абсолютно згоден/згодна». Загальний показник варіювався від 11 до 55 балів. Прямі питання (1, 2, 5, 6, 10) оцінювалися безпосередньо, тоді як обернені (3, 4, 7, 8, 9, 11) враховувалися зі зворотним знаком. Аналіз отриманих даних дозволив розподілити респонденток за трьома рівнями кар'єрної самоєфективності: низьким (11-37 балів), середнім (38-43 бали) та високим (44-55 балів).

Результати дослідження показали, що 32% (9 осіб) респонденток продемонстрували низький рівень кар'єрної самоєфективності, що свідчить про відчуття невпевненості у власній здатності досягати кар'єрних цілей, уникання труднощів та страх перед складними завданнями.

43% (12 осіб) жінок продемонстрували середній рівень кар'єрної самоєфективності, що характеризується помірною впевненістю у власних силах та прагненням досягати поставлених кар'єрних цілей за умови наявності сприятливих зовнішніх факторів.

Високий рівень кар'єрної самоєфективності виявлено у 25% (7 осіб) респонденток, що свідчить про високий рівень самостійності, мотивації та здатності до подолання труднощів на шляху до професійного успіху.

Таким чином, результати дослідження демонструють, що більшість жінок у контексті військових реалій України мають середній рівень кар'єрної самоєфективності, що свідчить про наявність внутрішніх ресурсів для досягнення професійних цілей, проте потребують додаткової підтримки та

мотиваційних стратегій для підвищення впевненості у своїх можливостях. Це є важливим аспектом для розробки програм психологічної підтримки та професійного супроводу жінок у кризових умовах. Результати представлено в табл. 2.2.:

Таблиця 2.2.

Результати за шкалою
кар'єрної самоефективності

Рівень кар'єрної самоефективності	Кількість респонденток	%
Низький	9	32
Середній	12	43
Високий	7	25

Візуалізація результатів за шкалою кар'єрної самоефективності представлена на рис. 2.2.:

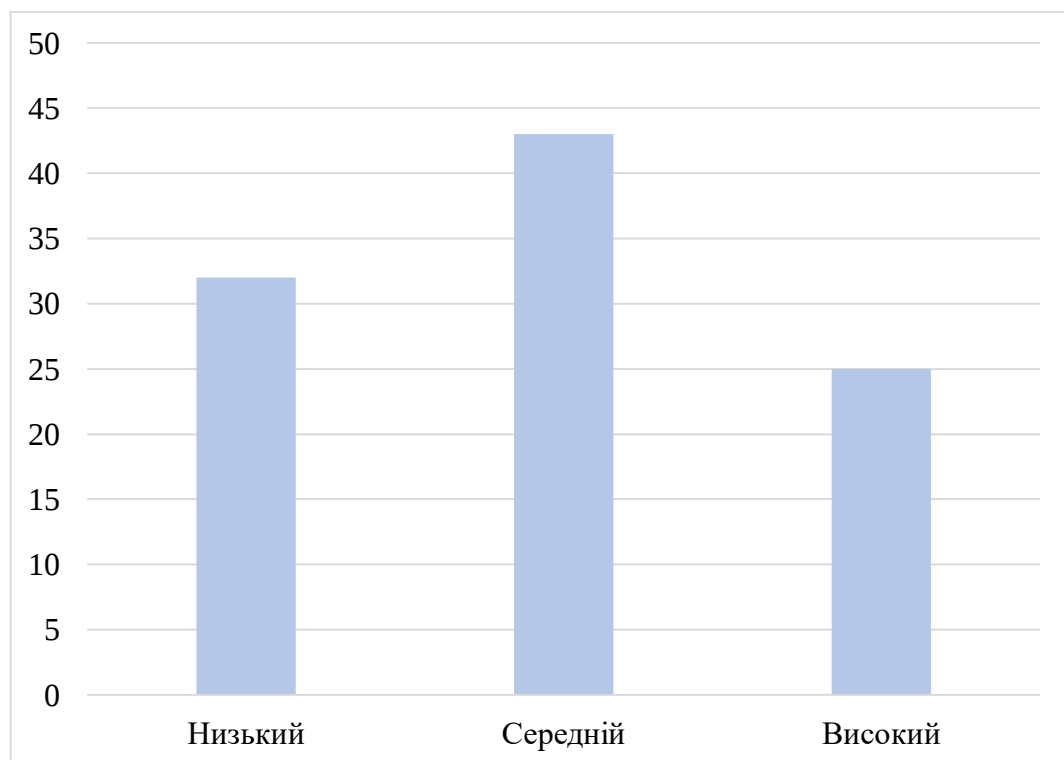


Рисунок 2.2. Рівні кар'єрної ефективності у жінок у %

3. У ході емпіричного дослідження, спрямованого на аналіз чинників професійної успішності жінок в умовах війни в Україні, було використано шкалу задоволеності кар'єрою, яка дозволяє оцінити як суб'єктивний, так і об'єктивний кар'єрний успіх. Вибірка складала 28 респонденток, які надали дані щодо власного кар'єрного досвіду та задоволеності досягнутими результатами. Візуальна презентація результатів за даною шкалою наведена на рис. 2.3.:

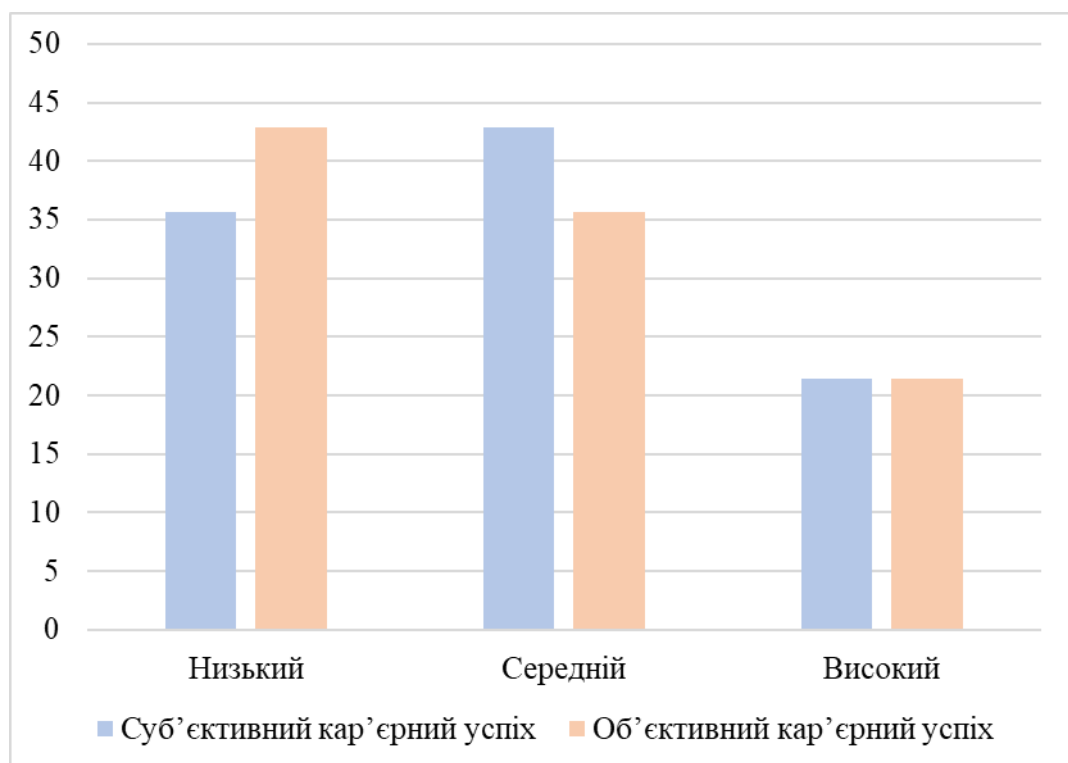


Рисунок 2.3. Рівні задоволеності кар'єрою у жінок у %

Аналіз суб'єктивного кар'єрного успіху, що оцінювався за п'ятьма пунктами опитувальника, продемонстрував наступні результати: низький рівень (від 5 до 15 балів) був зафіксований у 10 жінок, що становить 35,7% від загальної вибірки. Середній рівень (16-19 балів) показали 12 респонденток, або 42,9%, тоді як високий рівень задоволеності кар'єрою (20-25 балів) досягли лише 6 учасниць, що відповідає 21,4%.

Щодо об'єктивних показників кар'єрного успіху, які оцінювали рівень доходу, кількість підвищень та переходи на більш оплачувані посади, спостерігається подібна тенденція. Низький рівень за цими критеріями

продемонстрували 12 жінок (42,9%), середній рівень виявлено у 10 респонденток (35,7%), тоді як високий рівень кар'єрного просування досягли лише 6 жінок (21,4%).

Отримані результати свідчать про те, що переважна більшість жінок (78,6%) мають низький або середній рівень суб'єктивного кар'єрного успіху, що вказує на загальне відчуття незадоволеності професійним розвитком та фінансовою стабільністю в умовах соціально-економічної нестабільності, спричиненої війною. Лише п'ята частина респонденток (21,4%) демонструє високий рівень задоволеності кар'єрою, що корелює із більш стабільними доходами та просуванням по кар'єрній ієрархії. Зазначені результати підкреслюють необхідність комплексної психологічної підтримки та кар'єрного консультування для жінок у період військових та соціальних потрясінь, що сприятиме посиленню кар'єрної самоефективності та адаптації до нових умов ринку праці.

Табл. 2.3. відображає розподіл рівнів задоволеності кар'єрою та об'єктивного кар'єрного просування серед жінок, які брали участь у дослідженні.

Таблиця 2.3.

Результати за шкалою
задоволеності кар'єрою

Показник кар'єрного успіху	Низький рівень, (%)	Середній рівень, (%)	Високий рівень, (%)
Суб'єктивний кар'єрний успіх	35,7	42,9	21,4
Об'єктивний кар'єрний успіх	42,9	35,7	21,4

Згідно з результатами проведеного дослідження кар'єрної самоефективності жінок у контексті війни в Україні, можна сформулювати кілька важливих висновків щодо чинників, що впливають на професійну успішність, а також оцінити взаємозв'язок між суб'єктивними та об'єктивними аспектами кар'єрного успіху.

Кореляція між кар'єрною самоефективністю і суб'єктивним кар'єрним успіхом показала наявність дуже сильної позитивної кореляції між рівнем кар'єрної самоефективності та суб'єктивним відчуттям кар'єрного успіху ($r = 0,954$). Це свідчить про те, що жінки з високим рівнем самоефективності, як правило, більш задоволені своїми професійними досягненнями. Однак, незважаючи на силу цього зв'язку, статистичний аналіз виявив відсутність значущості ($p > 0,05$), що вказує на необхідність врахування додаткових змінних. До таких факторів можна віднести соціально-економічні обставини, вплив військової ситуації на кар'єрний шлях, а також інші суб'єктивні чинники, які можуть модифікувати сприйняття професійних досягнень.

Визначимо кореляцію між кар'єрною самоефективністю та об'єктивними показниками кар'єрного успіху. Результати обчислення коефіцієнта кореляції між рівнем кар'єрної самоефективності та об'єктивними факторами успіху (рівень доходу або кар'єрне просування) виявили помірний зв'язок ($r = 0,562$). Однак, статистичний аналіз не показав значущості цього зв'язку ($p > 0,05$). Це може свідчити про те, що хоча жінки з високим рівнем самоефективності можуть мати кращі професійні досягнення, на їхній кар'єрний успіх суттєво впливають зовнішні фактори, зокрема економічні умови, підтримка з боку роботодавців, а також наявність або відсутність стабільної державної політики.

Проаналізуємо соціально-психологічні чинники. З результатів дослідження видно, що більшість респонденток мають середній рівень кар'єрної самоефективності (43%). Це свідчить про наявність внутрішніх ресурсів для досягнення професійних цілей, але й водночас вказує на необхідність додаткової підтримки для підвищення впевненості в своїх силах. Важливими аспектами в цьому контексті є психологічна підтримка, наявність менторства, а також впровадження гнучких умов праці, які дозволяють жінкам поєднувати професійне життя з сімейними обов'язками.

Результати дослідження підтвердили наявність значних бар'єрів для кар'єрного зростання жінок, серед яких домінують гендерні стереотипи (64%),

обмежені можливості для кар'єрного зростання (57%) і подвійне навантаження (54%). Це є серйозними перешкодами для досягнення професійної успішності, особливо в умовах війни, де додатково виникають труднощі, пов'язані з безпекою, мобільністю, стресовими ситуаціями та перериваннями у кар'єрному шляху через втрати, стрес та емоційні потрясіння.

Респондентки висловили нагальну потребу в державній підтримці та гендерно чутливій політиці (64%), що могло б значно знизити гендерні бар'єри на ринку праці. Також запровадження гнучких умов праці (50%) та менторства (46%) могло б суттєво покращити кар'єрні перспективи жінок, особливо в умовах війни, коли виникає необхідність у адаптації до нових реалій.

Отримані результати вказують на необхідність комплексного підходу до підтримки жінок у кризових умовах, включаючи психологічну допомогу, зміни в соціально-економічній політиці та зменшення гендерних стереотипів на робочих місцях. Для підвищення кар'єрної самореалізації жінок слід зосередити увагу на таких аспектах, як зменшення подвійного навантаження, створення можливостей для кар'єрного зростання, а також забезпечення гнучкості в робочих умовах. Зміни в цих напрямках можуть значно поліпшити кар'єрний розвиток жінок та їхнє загальне задоволення від професійної діяльності навіть в умовах кризової ситуації.

Згідно з результатами проведеного дослідження, чинники професійної успішності жінок в умовах війни в Україні можуть бути поділені на кілька ключових категорій, кожна з яких має суттєвий вплив на їх кар'єрний розвиток та досягнення професійних цілей.

1. Кар'єрна самеефективність і суб'єктивний кар'єрний успіх. Одним із основних чинників, що впливають на професійну успішність жінок, є їх власне сприйняття кар'єрної самореалізації, або кар'єрної самеефективності. Дослідження показали, що жінки з високим рівнем самеефективності відчують більший суб'єктивний кар'єрний успіх, що в свою чергу підвищує їхню задоволеність професійною діяльністю. Висока самооцінка власних можливостей є критичним фактором для досягнення професійних цілей,

оскільки саме вона визначає рівень мотивації, здатність подолати труднощі та адаптуватися до змін, що виникають у кризових умовах, таких як війна. Однак, результати показали, що цей зв'язок не завжди є значущим на статистичному рівні, що вказує на необхідність врахування додаткових змінних, таких як соціально-економічні умови та зовнішні стресові фактори, зокрема вплив війни на професійну діяльність.

2. Соціально-економічні та зовнішні фактори. Соціально-економічні обставини, що включають рівень доходу, стабільність на ринку праці та підтримку з боку держави та роботодавців, є значущими чинниками для кар'єрного розвитку та професійної успішності жінок. Підтримка з боку керівництва та державні програми, спрямовані на поліпшення гендерної рівності та надання жінкам рівних можливостей у кар'єрному зростанні, можуть значно підвищити їх професійну ефективність. Крім того, важливим чинником є гнучкі умови праці, що дозволяють жінкам поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками, що є критично важливим в умовах війни, коли багато жінок перебувають під впливом подвійного навантаження.

3. Гендерні стереотипи та дискримінація. Результати дослідження чітко вказують на те, що гендерні стереотипи та дискримінація залишаються значними бар'єрами для кар'єрного зростання жінок. Згідно з даними, понад 60% респонденток зазначили наявність гендерних стереотипів як одну з основних перепон для кар'єрного розвитку. Ці стереотипи обмежують можливості жінок щодо отримання більш високих посад, рівного доступу до ресурсів та кар'єрного просування. У кризових умовах війни ці перепони можуть посилюватися через додаткові соціально-психологічні труднощі, що виникають через стрес, нестабільність та зміни у соціальному середовищі.

4. Подвійне навантаження та баланс між роботою і сім'єю. Одним із важливих чинників, що впливають на кар'єрну успішність жінок, є подвійне навантаження, яке виникає через поєднання професійних зобов'язань із сімейними обов'язками. Це навантаження часто призводить до зниження продуктивності та емоційного вигорання, що, в свою чергу, може погіршувати

кар'єрні результати. В умовах війни це подвійне навантаження лише посилюється, оскільки багато жінок змушені брати на себе додаткові обов'язки, пов'язані з забезпеченням безпеки родини, а також через часті зміни в місці проживання та робочих умовах.

5. Необхідність політичних та соціальних змін. Респондентки підкреслили важливість державної підтримки та впровадження гендерно чутливої політики для зниження бар'єрів, які виникають через гендерну дискримінацію. Одним з важливих напрямків є також розвиток менторства та підтримки для жінок, що дозволяє підвищити їх професійні можливості через доступ до досвіду та знань від більш досвідчених колег. Запровадження гнучких умов праці також є ключовим елементом для поліпшення кар'єрних перспектив жінок, особливо в умовах війни, де стабільність робочих місць і можливість адаптуватися до нових реалій є критичними для збереження кар'єрного шляху.

Таким чином, чинники професійної успішності жінок у контексті війни є комплексними та багатогранними, оскільки включають як внутрішні психологічні ресурси, зокрема кар'єрну самореалізацію та адаптивність до змін, так і численні соціально-економічні та культурні чинники. Серед останніх особливо важливими є гендерні стереотипи, сімейні обов'язки та державна політика, які, в свою чергу, формують зовнішнє середовище для реалізації професійних амбіцій жінок. Врахування цих аспектів та створення цілісних умов для підтримки жінок на всіх цих рівнях здатне істотно підвищити їхні кар'єрні можливості навіть у таких екстремальних умовах, як війна. Це, в свою чергу, сприятиме не лише їх професійному розвитку, а й загальному підвищенню якості життя, забезпечуючи більш гармонійне поєднання професійної та особистої самореалізації.

Згідно з результатами дослідження, гіпотеза, що жінки, які стикаються з гендерними бар'єрами на ринку праці, мають нижчу кар'єрну самоефективність та нижчий рівень задоволеності кар'єрою, має підтвердження.

2.3. Рекомендації щодо підтримки та розвитку професійної успішності жінок в умовах війни

У контексті дослідження чинників професійної успішності жінок в умовах війни в Україні, виявлено численні соціально-психологічні та економічні бар'єри, які значно ускладнюють досягнення кар'єрних цілей та підтримку позитивної кар'єрної самооцінки. Зважаючи на високий рівень стресу, пов'язаного з воєнною ситуацією, а також значний вплив соціальних та економічних факторів, стає необхідним розробка та впровадження рекомендацій, що допомагають жінкам успішно адаптуватися до змін, підвищити свою ефективність та досягти кар'єрного прогресу в умовах війни.

1. Психологічна підтримка та регулярне відвідування психолога. В умовах війни жінки часто переживають емоційне та психічне напруження, яке може значно вплинути на їхній професійний розвиток. Стрес, тривога, депресія та посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) є факторами, що гальмують професійну активність та кар'єрний прогрес. Тому важливо рекомендувати регулярне відвідування психолога, що сприятиме ефективному подоланню емоційних труднощів. Психологічна підтримка знижує рівень тривожності, допомагає відновити впевненість та самооцінку, що є критичним для досягнення професійного успіху в кризових умовах. Окрім індивідуальної терапії, варто також звернути увагу на групову підтримку, що дозволяє жінкам обмінюватися досвідом і знаходити колективні стратегії адаптації.

2. Залучення до тренінгів та груп самопідтримки. Участь у тренінгах, спрямованих на розвиток професійних та лідерських якостей, допомагає не лише покращити кар'єрні навички, а й зміцнити внутрішню впевненість та мотивацію. Тренінги з управління стресом, конфліктами, підвищення ефективності та кар'єрного планування є важливими інструментами в умовах війни. Групи самопідтримки, де жінки можуть обмінюватися досвідом і стратегіями подолання труднощів, є також важливим елементом підтримки емоційного здоров'я. Такі ініціативи дозволяють створити простір для

самовираження та підвищити рівень мотивації до професійного зростання, що є необхідним в умовах соціальних та економічних викликів.

3. Турбота про себе та підтримка балансу між роботою та особистим життям. В умовах війни, коли жінки беруть на себе додаткову відповідальність за підтримку родини та участь у професійному житті, особливо важливо звертати увагу на самогляд. Регулярний відпочинок, підтримка здорового режиму сну, правильне харчування та фізична активність сприяють відновленню фізичних та емоційних ресурсів. Крім того, різноманітні практики самопідтримки, такі як медитація, йога або просто час для відпочинку від професійних обов'язків, допомагають жінкам зберігати психічну стійкість і знижують ризик вигорання. Турбота про себе є необхідною умовою для ефективної роботи та досягнення успіху в кар'єрі, особливо в умовах постійного стресу, викликаного війною.

4. Активність у хобі та рутинних справах. Участь у хобі та рутинних, нехай і незначних, повсякденних справах має великий позитивний вплив на емоційний стан. Творчі заняття, рукоділля, малювання або писання можуть стати ефективними засобами релаксації і зняття стресу. Це дає змогу зберігати внутрішню гармонію та емоційну рівновагу, що є критичним для психологічного здоров'я в умовах війни. Крім того, такі заняття дозволяють відновити психоемоційну енергію та зберегти внутрішній баланс, що сприяє підвищенню кар'єрної ефективності.

5. Соціальна підтримка та розвиток мереж взаємодопомоги. Створення на робочих місцях і в громадських просторах соціальних мереж взаємопідтримки є важливим чинником у професійному розвитку жінок в умовах війни. Соціальна підтримка з боку колег, родини та знайомих дозволяє зменшити рівень стресу, підвищити впевненість і зберегти кар'єрні прагнення. Важливо, щоб жінки мали можливість поділитися своїми переживаннями, знайти підтримку в кризових ситуаціях та отримати ресурси для подолання труднощів. Підтримка з боку колег та керівництва дозволяє створити

середовище для професійного розвитку, навіть в умовах соціальних та економічних труднощів.

6. Гнучкість умов праці. В умовах війни, коли жінки часто поєднують професійну діяльність з домашніми обов'язками, надання гнучких умов праці стає одним із ключових чинників підтримки професійної успішності. Гнучкий графік роботи, можливість дистанційної роботи або часткової зайнятості дозволяють жінкам ефективніше поєднувати кар'єрні амбіції з сімейними обов'язками. Це також сприяє підтримці балансу між особистим життям та роботою, що є важливим фактором для досягнення професійного успіху в кризових умовах.

7. Створення безпечних просторів для обговорення гендерних проблем. Для подолання бар'єрів, які виникають через гендерні стереотипи та дискримінацію, важливо створювати простори для відкритих обговорень цих проблем на роботі та в суспільстві. Такі простори дозволяють жінкам об'єднуватися для вирішення спільних проблем, підтримувати одна одну і відстоювати свої права в професійному середовищі. Це допомагає зміцнити внутрішню впевненість та підвищити ефективність кар'єрних зусиль.

Для досягнення професійної успішності жінок в умовах війни необхідно впроваджувати інтегративний підхід, що враховує широкий спектр факторів, які впливають на їхню кар'єрну реалізацію. Серед цих факторів важливе місце займають психологічна підтримка, формування гнучких умов праці, сприятливе соціальне середовище, зокрема мережі взаємодопомоги, а також забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Застосування таких заходів сприятиме не тільки підвищенню кар'єрної самооцінки жінок, але й зміцненню їх психологічного благополуччя, що є критичним для досягнення професійного успіху в умовах війни. Таким чином, комплексна підтримка на різних рівнях є ключовою умовою ефективної самореалізації жінок в умовах соціальної та економічної нестабільності.

Висновки до розділу 2

Одержані результати емпіричного дослідження дозволяють зробити низку важливих висновків щодо чинників професійної успішності жінок в умовах війни.

Передусім встановлено, що ключовими факторами, які сприяють професійній самореалізації, є рівень освіти та професійної підготовки, трудовий досвід, самомотивація і наполегливість. Водночас значний вплив мають зовнішні соціально-економічні умови, зокрема підтримка керівництва, фінансова незалежність і доступ до кар'єрних можливостей. Виявлено, що значна частка респонденток стикається з гендерними стереотипами та дискримінацією, що обмежує їхню професійну мобільність і знижує рівень кар'єрної самоефективності.

Аналіз показників кар'єрної самоефективності засвідчив, що більшість жінок мають середній рівень впевненості у своїх професійних можливостях, що вказує на потребу в додаткових мотиваційних стратегіях та підтримці. Встановлено позитивну, але статистично незначущу кореляцію між кар'єрною самоефективністю та об'єктивними показниками кар'єрного успіху. Це свідчить про те, що суб'єктивне сприйняття кар'єрного успіху не завжди відповідає реальним кар'єрним досягненням через вплив зовнішніх чинників, зокрема економічної нестабільності та військових умов.

Серед головних бар'єрів для професійної успішності жінок виділено гендерні стереотипи, обмежені можливості кар'єрного зростання, подвійне навантаження (поєднання професійної та сімейної діяльності) і низький рівень оплати праці. Водночас жінки висловили потребу у державній підтримці, гнучких умовах праці, менторстві та рівноправному розподілі домашніх обов'язків, що може сприяти подоланню цих бар'єрів.

Загальні результати дослідження підкреслюють необхідність розробки комплексних програм підтримки кар'єрного розвитку жінок, які включатимуть психологічну допомогу, менторство, соціальні ініціативи та політику

зменшення гендерної нерівності. Покращення умов праці, створення можливостей для професійного розвитку та психологічна підтримка є важливими чинниками, що можуть сприяти підвищенню професійної успішності жінок в умовах війни.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз показав, що професійна успішність жінок в умовах війни є складною детермінованою конструкцією, що формується під впливом синергії індивідуально-психологічних характеристик, соціально-економічних детермінант і структурних обмежень. Військові умови модифікують традиційні механізми професійної самореалізації, посилюючи необхідність адаптації до нестабільного соціокультурного контексту, підвищеної стресостійкості та когнітивної гнучкості. Однак водночас загострюються екзогенні бар'єри кар'єрного зростання жінок, серед яких домінують гендерна дискримінація, соціально-економічна нестабільність та асиметричний розподіл сімейних обов'язків, що обмежує можливості жінок щодо вертикальної професійної мобільності.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що ключовими факторами, які корелюють із високими показниками професійної самореалізації, є рівень освіти, професійна компетентність, кумулятивний трудовий досвід, особистісна самомотивація та когнітивні стратегії подолання труднощів. Водночас значущими є макросоціальні чинники, зокрема доступ до кар'єрних можливостей, наявність менторської підтримки, соціальний капітал та фінансова автономія. Дослідження рівня кар'єрної самоефективності засвідчило домінування середнього рівня впевненості у власних професійних компетенціях серед опитаних жінок, що вказує на потенційну потребу у впровадженні стратегій розвитку кар'єрного самовизначення та підвищення суб'єктивного відчуття професійної самореалізації.

Кореляційний аналіз між кар'єрною самоефективністю та об'єктивними показниками кар'єрного успіху продемонстрував позитивний, проте статистично незначущий взаємозв'язок, що свідчить про високу роль зовнішніх детермінант у професійному розвитку жінок, особливо в умовах

воєнної турбулентності. Це зумовлює необхідність інституційної підтримки, спрямованої на усунення гендерно-обумовлених бар'єрів та створення рівноправних умов для кар'єрної реалізації.

Виявлені бар'єри професійного зростання включають гендерні стереотипи, обмежені можливості вертикального кар'єрного переміщення, подвійне навантаження, що поєднує професійну діяльність із сімейною відповідальністю, а також недостатню матеріальну компенсацію праці. Разом з тим, в умовах війни відбувається перегляд традиційних гендерних ролей, що потенційно сприяє розширенню професійних можливостей жінок, їх залученню до сфер діяльності, які раніше асоціювалися переважно з чоловічими професіями.

З огляду на отримані результати, доцільним є розроблення комплексних стратегій підтримки кар'єрного розвитку жінок, що включатимуть психологічне консультування, менторські програми, впровадження гнучких умов праці, а також розширення державних ініціатив щодо підтримки жіночого лідерства. Усунення структурних бар'єрів, соціальна інтеграція жінок у висококваліфіковані професійні спільноти та створення механізмів запобігання дискримінації сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності жінок, їхньому внеску у соціально-економічну стабільність країни. Таким чином, професійна успішність жінок у кризових умовах може розглядатися не лише як виклик, а й як каталізатор структурних трансформацій у сфері зайнятості, що потребує системного підходу та комплексних змін на рівні державної політики та корпоративного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. В. Професійний успіх як основа самореалізації особистості / А. В. Авер'янова // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. - 2017. - № 1. - С. 7-12.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2017_1_3 (дата звернення: 30.03.2025).
2. Алексеева А. В. Дослідження професійної успішності в контексті гендерної ідентичності особистості / А. В. Алексеева // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія. - 2022. - Т. 33(72), № 3. - С. 28-33.
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_3_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_3_7) (дата звернення: 30.03.2025).
3. Богдан Ж., Мовчан Я. Гендерна психологія : навчально-методичний посібник для здобувачів другої (магістерської) вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. Харків : Друкарня Мадрид, 2021. 155 с.
4. Бондар О. Витоки та перспективи гендерних мовознавчих досліджень. Гендерні студії: навчання, дослідження та практика. Збірник матеріалів II-ї Міжнародної конференції «Гендерні студії: навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії: освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16-20 квітня 2018 р.) / За ред. О.В. Авраменко, Т.В. Лісова. – Кропивницький: Видавництво «КОД». 270 с.
5. Вихор С. Законодавче забезпечення гендерної рівності в освітньому просторі України. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції, 10-11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 10-12.

6. Деліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. Нова парадигма. випуск 134. С. 94-108. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/26528/Dielini> (дата звернення: 30.03.2025).
7. Єрмолаєва Т. В, Шваб К. В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету ім. А. Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017; 1 (13): 92-95.
8. Єфанова І. В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. В. Єфанова, Т. О. Марценюк // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. - 2014. - Вип. 8. - С. 69-81. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu_sociology_2014_8_10 (дата звернення: 30.03.2025).
9. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця / Під заг. наук. ред. д.ф.н., проф. В. Ф. Капіци. Том 1. Монографія. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.
10. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015. Книга 3. 745 с.
11. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; [за ред. О. М. Ігнатович]. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.
12. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.
13. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28-38.
14. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми

- психології. - 2015. - № 1. С. 181-190.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2015_1_26 (дата звернення: 30.03.2025).
15. Ключко Л. Ф. Теоретико-методологічний аналіз феномену задоволеності якістю життя як умови розвитку професійної я-концепції особистості. Психологічні перспективи. 2018. Вип. 32. С. 135-148. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2018_32_14 (дата звернення: 30.03.2025).
 16. Костюк І. В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління / І. В. Костюк, В. В. Стадник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2019. - № 2. - С. 57-61. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_2_13 (дата звернення: 30.03.2025).
 17. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2021, Вип. 1 (48). С. 206-220.
 18. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. Габітус. 2022. Вип. 33. С. 9–14. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf> (дата звернення: 30.03.2025).
 19. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А.В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. Габітус. Випуск 45. 2023. С. 200-205.
 20. Литовченко Н. Професійна успішність як складник психологічного благополуччя особистості / Н. Литовченко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. - 2024. - Вип. 1. - С. 39-43. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2024_1_8 (дата звернення: 30.03.2025).
 21. Літвінова О. В. Гендерні особливості мотивації професійного самовизначення молоді. Проблеми мотивації особистості в сучасному освітньому просторі: колективна монографія / наук. ред. Л. В.

- Герасименко, В. Ф. Моргун. Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2020. С. 82-96.
22. Літвінова О. В., Герасимова О. Б. Гендерні особливості міжособистісних відносин кар'єрно-успішних жінок. International scientific and practical conference «Current trends and factors of the development of pedagogical and psychological sciences in Ukraine and EU countries»: conference proceeding, September 25-26, 2020. Lublin: Izdevnieciba: Baltija Publishing». Р.1. РР. 60-63.
 23. Літвінова О., Сухорук О. Психологічні особливості гендерних ролей українських жінок в умовах війни. Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю) (м. Київ, 12 квітня 2024 р.) / редкол.: 43 Ю. О. Бохонкова (голова), О. Г. Лосієвська, Ю. В. Сербін. Київ: вид- во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 220-225.
 24. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
<https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142> (дата звернення: 10.03.2025).
 25. Науменко Н., Верховська Н. Особливості мотивації персоналу на підприємствах України в умовах воєнного часу. REBUILD UKRAINE: справа всього цивілізованого світу : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 21-23 лют. 2023 р. Луцьк : Вежа-Друк, 2023. С. 53-57
 26. Основи вікової та гендерної психології [Текст] : навч. посіб. / [Т. В. Петровська та ін.] ; за заг. ред. Т. В. Петровської ; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. - Київ : Позднішев [вид.], 2021. 190 с.
 27. Пліско Р.В. Вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на кадровий потенціал підприємств в умовах воєнного стану. Агросвіт, 2024. – №24.

- С. 130-134. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.24.130> (дата звернення: 30.03.2025).
28. Поліщук А. Г. Самовизначення особистості: психологічний контекст // Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 груд. 2023 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023. С. 159-162. <http://www.dgu.com.ua/bitstream/123456789/1336/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%89%D1%83%D0%BA%20%D0%90.%D0%93..pdf> (дата звернення: 30.03.2025).
 29. Прайтлер Б. На їхньому боці. Психосоціальна робота з травмованими біженцями. Переклад з німецької Мелашенко Д., Супрун Т. – Львів, ВНТЛ-Класика, 2022. 156 с.
 30. Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості : монографія / за ред. М. М. Кононової. Полтава : Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка. 2022. 222 с.
 31. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Психологічні науки. 2022. № 17 (62). С. 96-108.
 32. Сербова О. В. Напрями соціалізації особистості. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Сербова, О. Л. Туриніна, О. В. Москаленко, С. О. Хілько, В. О. Чумаков. 2-е вид., перероб. і допов. ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2024. С. 150-214.
 33. Сербова О. В., Саєнко С. В., Руденко О. В. Модель формування гендерної чутливості в профорієнтаційній роботі / Психологія та соціальна робота. Psychology and social work. Одеса «Астропринт», 2021. Випуск 2 (54). С. 214-227. DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2\(54\).241397](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2(54).241397) (дата звернення: 30.03.2025).

34. Соловйова А. В., Кучеренко Є. В. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху в дорослому віці. Перспективи розвитку сучасної психології. 2022. Вип. 1. С. 226-231.
35. Ткалич М. Г. Гендерна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., випр., допов. Київ: Академвидав; 2016. 253 с.
36. Федорова Л., Хурцидзе Т., Вербицький І. Гендерно чутливе відновлення і розвиток на місцевому рівні. 20 рекомендацій. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/genderno-chutlyve-vidnovlennya-i-rozvytokna-misczevomu-rivni-20-rekomendaczij.pdf> (дата звернення 15.03.2025).
37. Черняхівська В. В. Еволюція гендерних стереотипів відповідно до типів держави, відносин влади, домінування. Науковий вісник. 2020; 1 (3): 213-222.
38. Чуйко О. М. Аналіз психологічних критеріїв успішності кар'єри акторів / О. М. Чуйко, Л. М. Пронь // Габітус. - 2021. - Вип. 31. - С. 163-168. http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_31_30 (дата звернення: 30.03.2025).
39. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2019. 364 с.
40. Шатілова О. С. Кар'єрні амбіції студентів: гендерний аспект. Цифровізація науки та сучасні тренди її розвитку : матеріали міжнародної студентської наукової конференції, м. Дніпро, 26 березня 2021 р. Обухів, 2021. Т. 2. С. 101-103. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563543.v1> (дата звернення: 30.03.2025).
41. Шатілова О. С. Сприйняття міжнародних спеціалізацій як більш успішних та прибуткових: експериментальні дослідження зарплатних (кар'єрних) стереотипів. Science and education a new dimension. Pedagogy and psychology. 2021. 245 (96). Р. 82-88. DOI:

- <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173292.v1> (дата звернення: 30.03.2025).
42. Щотка О. П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин : Видавець Лисенко ММ; 2019. 358 с
 43. Antonets M., The spiritual and social role of the mother in the Ukrainian family. *Environment and Social Psychology* (2024). Vol. 9, Iss. 6. Doi: 10.54517/esp.v9i6.2295. URL: <https://esp.apacsci.com/index.php/esp/article/view/2295> (дата звернення 15.04.2025).
 44. Aytekin I., Murphy W., Yildiz M., Dogan I.Ç., Ceyhan S. Developmental networks affect academics' career satisfaction through research productivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 2022. 33(17), 3387-3413. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1928728> (дата звернення 15.04.2025).
 45. Brewer A. M. *Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century* : Springer, 2018. 226 p.
 46. Francis V. What influences professional women's career advancement in construction? *Construction Management and Economics*, 2017. 35(5), 254-275. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01446193.2016.1277026> (дата звернення 15.04.2025).
 47. Patwardhan V., Mayya S., Joshi H. G. Barriers to career advancement of women managers in Indian five star hotels: A gender perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 2016. 6(2), 248-271. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/9720> (дата звернення 15.04.2025).
 48. Tolland Laura J. E. What is the difference between sex and gender? [Internet]. 2019. <https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/articles/whatisthedifferencebetweensexandgender/2019-02-21> (дата звернення 15.04.2025).

49. Verma S. Examining the new dimensions of career advancement of women employees. *Global Business Review*, 2018. 21(3), 869-881. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0972150918780757> (дата звернення 15.04.2025).

Інтернет-ресурси

50. Сайт Державної служби статистики України. <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.03.2025).
51. Офіційне інтернет-представництво Президента України. Конституція України. <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-i> (дата звернення: 20.03.2025).
52. Сайт JASP. URL: <https://jasp-stats.org/> (дата звернення: 10.04.2025).
53. Україна-2035: людський капітал та ринок праці. URL: <https://rise.articulate.com/share/FqXBZkX> (дата звернення: 01.03.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЖІНОК

Доброго дня! Запрошуємо Вас взяти участь в анонімному опитуванні, яке має на меті визначити основні чинники професійної успішності жінок у сучасних умовах. Ваша думка є важливою для дослідження. Будь ласка, оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашій ситуації.

1. Ваш вік:

- ☐ 25-35 років
- ☐ 36-45 років
- ☐ 46-55 років
- ☐ 56-60 років

2. Ваша сфера діяльності:

- ☐ Освіта та наука
- ☐ Медицина
- ☐ Бізнес та підприємництво
- ☐ Державна служба
- ☐ Інженерія та ІТ
- ☐ Інше (вказіть) _____

3. Чи вважаєте Ви себе професійно успішною?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні

**4. Які фактори найбільше вплинули на Вашу професійну успішність?
(Оберіть до 3 варіантів)**

- ☐ Освіта та професійна підготовка
- ☐ Досвід роботи
- ☐ Кар'єрне зростання та підтримка керівництва
- ☐ Самомотивація та наполегливість
- ☐ Фінансова незалежність
- ☐ Сімейна підтримка
- ☐ Випадкові обставини (фортуна)

5. Чи стикалися Ви з гендерною дискримінацією у професійній діяльності?

- ☐ Так, часто
- ☐ Іноколи
- ☐ Ні

6. Чи впливає сімейне життя на Вашу професійну успішність?

- ☐ Так, позитивно
- ☐ Так, негативно
- ☐ Не впливає

7. Чи вважаєте Ви, що жінки мають рівні можливості з чоловіками у кар'єрному зростанні?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні

8. Які основні бар'єри заважають жінкам досягати професійного успіху? (Оберіть до 3 варіантів)

- ☐ Гендерні стереотипи
- ☐ Обмежені можливості кар'єрного зростання
- ☐ Подвійне навантаження (робота + сім'я)
- ☐ Низький рівень оплати праці
- ☐ Відсутність підтримки від колег та керівництва
- ☐ Нестача часу на саморозвиток

9. Що, на Вашу думку, могло б покращити професійну успішність жінок? (Оберіть до 2 варіантів)

- ☐ Державна підтримка та гендерно-чутлива політика
- ☐ Гнучкі умови роботи (дистанційна, неповна зайнятість)
- ☐ Менторство та підтримка досвідчених фахівців
- ☐ Рівноправний розподіл домашніх обов'язків
- ☐ Збільшення зарплат та кар'єрних можливостей

10. Чи плануєте Ви подальше кар'єрне зростання?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Не впевнена

Дякуємо за Ваш час та відповіді!