МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ЖІНОК У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 7.С4.25-1-з
спеціальності С4 – Психологія
освітньо-професійної програми: Психологія
Валєєва Ганна Володимирівна
Керівник: канд. філос. наук, доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи Маловічко О.В.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент кафедри психології Пучина О.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність С4 Психологія
Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
в.о. завідувача кафедри психології
канд. психол. наук, доцент Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Валєєвій Ганні Володимирівні

1. Тема роботи: Психологічні особливості взаємодії жінок у трудових колективах

керівник роботи: Маловічко О.В., канд. філос. наук, доцент кафедри філософії, публичного упровління та соціальної роботи

затверджені наказом ЗНУ від «25» 09 2026 року № 1323-с

2. Строк подання студентом роботи ____24.10.2026_____

3. Вихідні дані до роботи: аналіз соціально-психологічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей комунікативної взаємодії в трудових колективах; дослідити соціально-психологічні бар'єри та деструкції жіночого спілкування; експериментально вивчити комунікативні стилі, рівень вигорання і мікрогрупову динаміку у працівниць; виявити взаємозв'язок між комунікативним середовищем, організаційними деструкціями та фазами професійного вигорання.

5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиці, 2 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Маловічко О.В, доцент		
Розділ 1	Маловічко О.В, доцент		
Розділ 2	Маловічко О.В, доцент		
Розділ 3	Маловічко О.В, доцент		
Висновки	Маловічко О.В, доцент		

7. Дата видачі завдання _____2026 рік_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2026 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2026 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2026 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2026 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2026 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2026 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2026 р.	Виконано

Студент _____ Г. В. Валєєва

Керівник роботи _____ О. В. Маловічко.

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 60 сторінок, 2 рисунка, 3 таблиці, 39 джерел, 1 додаток.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості взаємодії жінок у трудових колективах.

Предмет дослідження: психологічні особливості, соціально-психологічні бар'єри, організаційні чинники та умови оптимізації комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості та бар'єри комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах.

Гіпотеза: психологічні особливості комунікативної взаємодії жінок, зокрема стиль спілкування, наявність соціально-психологічних бар'єрів та організаційних чинників, пов'язані з рівнем психологічного благополуччя, емоційного виснаження та професійної самореалізації працівниць.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз наукової літератури; емпіричні – психодіагностичні методики; статистичні.

Наукова новизна полягає у комплексному дослідженні психологічних особливостей комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах, уточненні впливу організаційних бар'єрів на психологічне благополуччя працівниць та виявленні статистично значущих взаємозв'язків між характеристиками комунікативного середовища, емоційним виснаженням, психоемоційною напругою та самореалізацією.

Галузь використання: психологічне консультування, управління персоналом, діяльність практичних психологів.

КОМУНІКАТИВНА ВЗАЄМОДІЯ, ЖІНОЧИЙ КОЛЕКТИВ, КОМУНІКАТИВНИЙ СТИЛЬ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ, АСЕРТИВНІСТЬ, ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА

SUMMARY

Valieieva H. V. Psychological Features of Communicative interaction of Women in Work Collectives

Master’s Qualification Work. Total volume: 71 pages (main text: 60 pages); number of sections: 3; includes 2 figures, 3 tables, 1 appendices, and 39 sources in the references list.

Object of the research: Psychological characteristics of interactions among women in work teams.

Subject of the research: psychological characteristics, socio-psychological barriers, organizational factors, and conditions for optimizing the communicative interaction of women in work collectives.

Aim of the research: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological characteristics and barriers of women's communicative interaction in work collectives, as well as to develop practical recommendations and a psychological support program for optimizing communicative interaction and preventing professional burnout.

Hypothesis: the psychological characteristics of women's communicative interaction, specifically communication style, the presence of socio-psychological barriers, and organizational factors, are related to the level of psychological well-being, emotional exhaustion, and professional self-realization of female employees.

Research methods: theoretical analysis of scientific literature; psychodiagnostic techniques by V. Boyko, O. Mykhailyuk, and A. Shalito; an authorial questionnaire; the Shapiro-Wilk test, Spearman's rank correlation coefficient, and the Mann-Whitney U test.

Scientific novelty: lies in a comprehensive study of the psychological characteristics of women's communicative interaction in work collectives, clarification of the impact of organizational barriers on the psychological well-being of female employees, and identification of statistically significant

interrelationships between characteristics of the communicative environment, emotional exhaustion, psycho-emotional tension, and self-realization.

Field of application: organizational and social psychology, psychological counseling, human resource management, practical psychology activities, as well as programs for the prevention of professional burnout and the development of communicative competence among women in work collectives.

Key words: communicative interaction, female work collective, communication style, professional burnout, psychological climate, assertiveness, training program.

ЗМІСТ

ВСТУП 9
РОЗДІЛ 1 13
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОДІЇ ЖІНОК У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ 13
1.1. Психологічна сутність, структура та методологічні підходи до аналізу міжособистісної взаємодії 13
1.2. Специфіка, рівнева структура та деструктивні вияви взаємодії в професійному середовищі 24
1.3. Гендерна-психологічні особливості та чинники взаємодії жінок у трудових колективах 30
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, ВИБІРКА ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ 38
2.1. Організація, вибірка та етапи дослідження 38
2.2. Комплексний психодіагностичний інструментарій та психометричне обґрунтування авторського опитувальника 40
2.3. Методи математико-статистичної обробки даних 43
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОГО ПРОСТОРУ ЖІНОК У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ, ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ 45
3.1. Дослідження комунікативного простору та домінуючих стилів взаємодії жінок 45
3.2. Внутрішні та зовнішні бар'єри комунікації й особливості професійної взаємодії жінок 47
3.3. Особливості міжособистісної взаємодії та деструктивних проявів у жіночих трудових колективах 47
3.4. Результати авторського опитувальника щодо оцінки комунікативного середовища та професійної самореалізації жінок 48

3.5. Кореляційний аналіз взаємозв'язку комунікативних характеристик, професійного вигорання та психологічного клімату 49
3.6. Практичні рекомендації та тренінгова програма щодо оптимізації комунікативного середовища і профілактики вигорання працівниць 50
ВИСНОВКИ 59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 61
ДОДАТКИ 65

ВСТУП

Трансформаційні процеси у сучасному українському суспільстві, динамічний розвиток ринку праці та зміни організаційних культур актуалізують проблему ефективного використання людського капіталу й забезпечення сприятливих умов професійної діяльності працівників. Особливої актуальності набуває вивчення психологічних особливостей комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах, оскільки жінки становлять значну частину кадрового потенціалу в різних сферах суспільного життя та економіки.

Професійна діяльність жінок нерідко супроводжується необхідністю поєднання службових обов’язків із сімейно-рольовими функціями, що створює умови для виникнення внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів. Водночас жінки можуть стикатися з різноманітними організаційними бар'єрами, серед яких професійні стереотипи, прояви гендерної нерівності, рольові конфлікти, ефект «скляної стели», мобінг, реляційна агресія та інші форми організаційних деструкцій. Наявність зазначених чинників негативно впливає на психологічне благополуччя працівниць, соціально-психологічний клімат колективу, продуктивність праці та ефективність міжособистісної взаємодії.

Аналіз наукової літератури свідчить, що комунікативна взаємодія в професійному середовищі значною мірою залежить від індивідуально-психологічних характеристик особистості, рівня асертивності, емоційної компетентності, особливостей комунікативної поведінки та організаційних умов діяльності. Особливу увагу дослідників привертають такі чинники, як поведінкові драйвери особистості, комунікативна толерантність, стиль керівництва, психологічна безпека організації та соціально-психологічний клімат колективу. Разом із тим недостатньо вивченими залишаються питання комплексного впливу організаційних і особистісних факторів на особливості комунікативної взаємодії жінок та їх професійну адаптацію в сучасних умовах.

Водночас такі характеристики жіночого комунікативного стилю, як емпатійність, емоційна чутливість, комунікативна гнучкість, схильність до співпраці та підтримки міжособистісних зв'язків, можуть виступати важливими ресурсами розвитку організації за умови створення психологічно безпечного робочого середовища. Саме тому вивчення психологічних особливостей комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах, визначення чинників її ефективності та розробка практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання є актуальним науковим і практичним завданням. Зазначене зумовило вибір теми дослідження: «Психологічні особливості комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах».

Робота виконана відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри психології та відповідає сучасним напрямам розвитку організаційної, соціальної та гендерної психології, спрямованим на вивчення особливостей міжособистісної взаємодії особистості в професійному середовищі.

Об'єкт дослідження. Комунікативна взаємодія жінок у сучасних трудових колективах.

Предмет дослідження. Психологічні особливості, соціально-психологічні бар'єри, організаційні чинники та умови оптимізації комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах.

Мета дослідження. Теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості та бар'єри комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах, а також розробити систему практичних рекомендацій і програму психологічного супроводу щодо оптимізації комунікативної взаємодії та профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення комунікативної взаємодії в організаційному середовищі та визначити специфіку жіночого комунікативного стилю.

Визначити та систематизувати основні соціально-психологічні й організаційні бар'єри комунікації жінок у трудових колективах.

Дослідити взаємозв'язок між особливостями комунікативного середовища, рівнем комунікативної толерантності, організаційними деструкціями, професійним вигоранням і професійною самореалізацією жінок.

Провести емпіричний аналіз впливу соціально-психологічного клімату, стилю керівництва та поведінкових особливостей на ефективність комунікативної взаємодії в трудових колективах.

Розробити та обґрунтувати комплексну програму психологічного супроводу, спрямовану на оптимізацію комунікативної взаємодії та профілактику професійного вигорання працюючих жінок.

Методи дослідження.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнювальних методів:

Теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, порівняння та узагальнення наукової літератури з проблем організаційної, соціальної та гендерної психології.

Емпіричні: психодіагностичні методи (стандартизовані методики діагностики вигорання В. Бойко, комунікативної толерантності В. Бойко, соціально-психологічного клімату О. Михайлюк і А. Шаліти, а також авторський опитувальник);

Математико-статистичні: методи описової статистики (визначення середніх значень, стандартного відхилення), перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро – Уїлка, кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (r_s), а також непараметричний порівняльний аналіз за U-критерієм Манна-Уїтні. Статистична обробка результатів здійснювалася за допомогою програмного забезпечення Microsoft Excel. Рівень статистичної значущості приймався на рівні $p \leq 0,05$.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна дослідження полягає в поглибленні теоретичних і емпіричних уявлень про психологічні особливості комунікативної взаємодії жінок у професійному середовищі та взаємозв'язок між особистісними й організаційними чинниками її ефективності.

У ході дослідження:

- уперше здійснено комплексний аналіз взаємозв'язку між характеристиками комунікативного середовища, організаційними деструкціями, поведінковими особливостями та показниками професійного вигорання працюючих жінок;
- поглиблено наукові уявлення про роль соціально-психологічного клімату, стилю керівництва, комунікативної толерантності та організаційної культури у процесу професійної взаємодії жінок;
- удосконалено підходи до психологічного супроводу працівниць шляхом розроблення комплексної програми, що поєднує тренінгові технологій розвитку комунікативної компетентності, резильєнтності та профілактики професійного вигорання з практичними рекомендаціями для керівників і HR-фахівців.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів у діяльності психологів, HR-менеджерів, керівників організацій та фахівців із розвитку персоналу. Розроблена програма психологічного супроводу, тренінгові заняття та практичні рекомендації можуть бути застосовані для вдосконалення комунікативної взаємодії в трудових колективах, покращення соціально-психологічного клімату, профілактики професійного вигорання та підвищення ефективності професійної діяльності жінок.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 71 сторінкау (з них основного тексту – 60 сторінок). Робота містить 3 таблиць та 2 рисунка.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОДІЇ ЖІНОК У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

1.1. Психологічна сутність, структура та методологічні підходи до аналізу міжособистісної взаємодії

У сучасній психологічній науці міжособистісна взаємодія розглядається як один із фундаментальних соціально-психологічних феноменів, що забезпечує цілісність буття особистості в системи суспільних відносин.

Категорія спілкування та взаємодії є системоутворювальним чинником розвитку психіки, у межах якого здійснюється не просто обмін інформацією, а взаємний вплив, координація зусиль, взаємопізнання та трансформація суб’єктів спільної діяльності. У процесі професійної взаємодії формуються стійки міжособистісна відносини, узгоджуються ціннісну орієнтації, забезпечується психологічна адаптація особистості до вимог організаційного середовища та створюються умови для її самореалізації.

Для побудови стрункого теоретико-методологічного підґрунтя дослідження принциповим є чітке розмежування базових, тісно пов'язаних, але гетерогенних категорій: «комунікація», «спілкування» та «міжособистісна взаємодія (інтеракція)»:

1. Комунікація виступає інформаційно – інструментальним рівнем зв'язку. Вона охоплює процеси кодування, передачі, прийому та декодування вербальних і невербальних повідомлень. У трудової сфери комунікація часто має суто прагматичний, формалізований або суб'єкт-об'єктний характер (наприклад, регламентований обмін виробничими звітами, цифрова комунікація чи виконання директивних розпоряджень).

2. Спілкування є багатовимірним соціально-психологічним процесом, що інтегрує не лише інформаційний обмін, а й процеси міжособистісного пізнання, емоційного резонування (емпатії), рефлексії та ціннісного ставлення. У вітчизняний діяльнісний парадигми (Г. С. Костюк, С. Л. Рубінштейн) спілкування трактується як самостійний вид активності або як внутрішній стрижень спільної праці. Представники гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу) доводять, що ефективність міжособистісних зв'язків безпосередньо залежить від глибини спілкування: формальна контакти без емоційної виключності породжують відчуженням, тоді як діалогічне спілкування стає запорукою психологічного здоров'я та особистісної стійкості.

3. Міжособистісна взаємодія (інтеракція) являє собою поведінкова-динамічний вимір спілкування, що розгортається у формі реальної організації спільної діяльності, розподілу ролей, узгодження інтересів та вибору стратегій поведінки (співробітництво, компроміс, суперництво, уникнення).

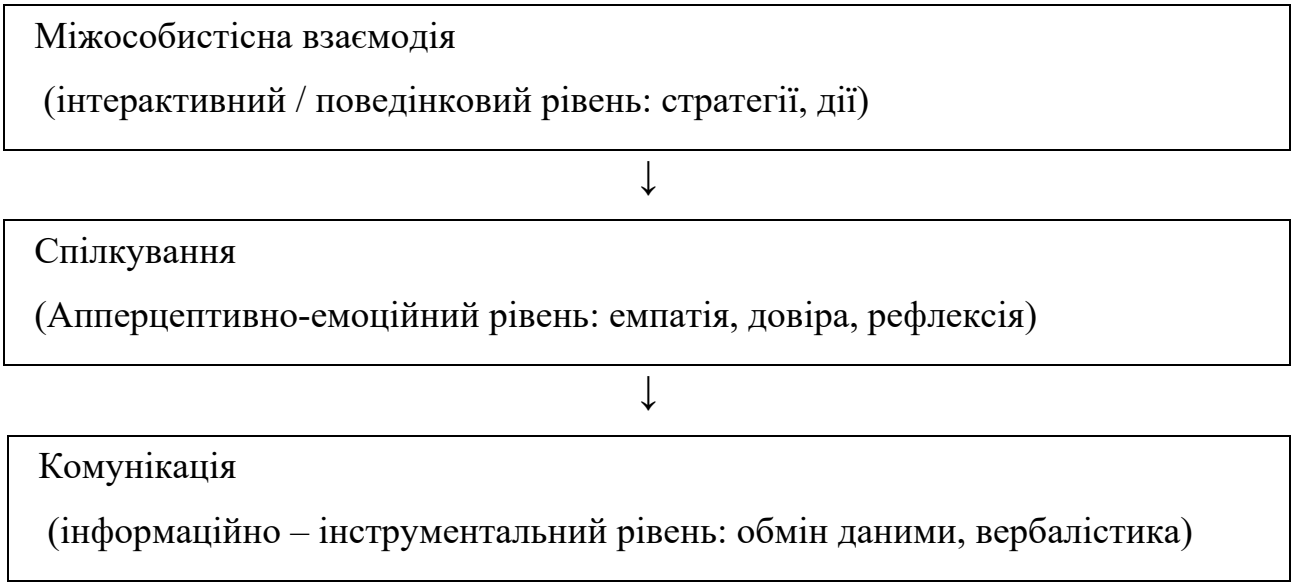

Рисунок 1.1 – Стилі взаємодії

Якщо спілкування задає внутрішній смисловий і емоційний контекст, то взаємодія об'єктивує його у зовнішньо спостережуваних поведінкових патернах.

Ця концептуальна тріада утворює цілісну багаторівневу систему: комунікація забезпечує прозорість інформаційних потоків, спілкування

розкриває глибинний емоційна-смисловий зміст відносин, а міжособистісна взаємодія трансформує цей потенціал у практичні результати спільної праці.

Мультипарадигмальний характер сучасної психологічної науки вимагає застосування комплексного, системного методологічного інструментарію для вивчення специфіки міжособистісної взаємодії у жіночих трудових колективах. Жоден із класичних підходів окремо не здатний охопити весь спектр внутрішньоособистісних, міжособистісних, організаційних та соціокультурних чинників, що визначають комунікативну поведінку та професійне благополуччя працюючих жінок. Відповідно, синтез провідних методологічних парадигм дозволяє побудувати цілісну теоретичну модель дослідження.

1. Системно-інтеракційний підхід. Базується на загальній теорії систем (Л. фон Берталанфі) та її застосуванні у вітчизняній психології праці .

Трудовий колектив (особливий акцент робиться на жіночі та гомогенну команди) розглядається як складна, самоорганізована, відкрита і надчутлива соціальна система. Будь-яка флуктуація – зміна емоційного стану, зростання тривожності чи комунікативної активності одного елемента (працівницю) – миттєво резонує на всю структурну мережу групи. В умовах кризових викликів (організаційні зміни, екстремальний стрес) у такій системи спрацьовує потужний адаптивний механізм самозбереження: через розгалужену мережу неформальних каналів горизонтальної підтримки колектив здатен нівелювати зовнішній деструктивний тиск, стабілізуючи загальний психологічний клімат.

2. Соціоконструктивістський підхід та символічний інтеракціонізм. Базується на працях Ч. Кули, Джо. Г. Мода, П. Бюргера.

Підхід наголошує, що організаційне середовище не є чимось застиглим, зовнішньо заданим чи об'єктивно незмінним – воно щоденно конструюється суб'єктами через мікро ритуали, повсякденний дискусії, професійні міфи та спільне значення. У контексті жіночих колективів ключовою є класична концепція «дзеркального Я» (Ч. Кули): професійна

ідентичність, самооцінка та рівня домагань жінки безпосередньо залежать від зворотного зв'язку (вербального й невербального), який вона постійно отримує від колег. Позитивне підкріплення формує почуття власної спроможності, тоді як деструктивну оцінки можуть інтерналізуватися у вигляді комплексу неповноцінності чи синдрому самозванця.

3. Суб'єкт-суб'єктний (діалогічний) підхід. Екзистенційно – гуманістична психологія (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франко) та діалогічна концепція М. Бахтина.

Підхід стверджує абсолютну цінність кожної працівницю як автономної особистості з її унікальним екзистенційним і життєвим контекстом (складний баланс ролей «працівниця – мати – дружина – донька»). Діалогічна взаємодія за формулою «Я – Ти» повністю виключає маніпулятивне чи директивне ставлення, мінімізує почуття відчуженням та активізує внутрішню мотивацію. У жіночих колективах суб'єкт-суб’єктне відносини виступають найважливішим психологічним буфером, що запобігає професійному вигоранню та знижує рівень психосоматичної напруги.

4. Діяльнісний підхід. Діяльнісна парадигма вітчизняної психології (С. Л. Рубінштейн, Г. С. Костюк).

Доводить, що в жіночих трудових колективах афективно-еволюційна функція спільної діяльності (стабілізація емоційного клімату, взаємне психологічне розвантаження, зняття напруги) тісно переплітається з суто інструментальною (виконання виробничих завдань). Успішність виконання складних і відповідальних проектів часто детермінується не скільки формальним поділом праці за посадовими інструкціями, скільки психологічною сумісністю, емоційним комфортом та мірою довіри між учасницями командної взаємодії.

5. Когнітивний підхід. Теорії соціального пізнання, когнітивного дисонансу (Л. Фестінгер) та каузальної атрибуції (Г. Келлер).

Дозволяє пояснити процеси соціальної категоризації, стереотипізації та інтерпретації поведінки колег. Когнітивні схеми визначають, чому у

стресових ситуаціях колектив може схилятися до поляризації за суб'єктивними критеріями («свої – чужі»). Аналіз каузальної атрибуції розкриває механізми упередженого оцінювання досягнень: чому успіхи жінок частіше приписуються випадковості, а невдачу – браку компетентності, що формує когнітивне підґрунтя для латентних конфліктів.

6. Трансакційний аналіз. Концепція Е. Берна.

Надає дієвий інструментарій для діагностики структури міжособистісних транзакцій у процесі щоденної праці. Дозволяє своєчасно виявляти та коригувати психологічне сценарії, запобігаючи сповзанню конструктивних ділових відносин у неконструктивну рольову ігри за типом «Гіперопікунський Батько – Залежна Дитина» або «Контролер – Жертва». Найбільш конструктивною і стабільною для жіночого колективу визнається трансакційна позиція «Дорослий – Дорослий», яка базується на раціональності, рівноправності та взаємній відповідальності.

Спираючись на системно-структурні розробки провідних дослідників у галузі гендерної та організаційної психології (зокрема і. С. Клециної та М. Г. Ткалич), міжособистісна взаємодія в організаційному середовищі не може розглядатися як лінійний процес. Вона є складною, багаторівневою ієрархічною системою, де кожен вищий рівень інтегрує особливості попереднього, а зміни на одному рівні неминуче викликають трансформації у всій структури.

Цей континуум охоплює чотири основну взаємопов’язане рівні аналізу:

1. Інтрапсихічний (індивідуальний) рівень (intra-level)

Цей рівень охоплює глибинний внутрішньоособистісний простір працюючої жінки – її когнітивну схему, мотиваційно – потребнісну сферу, локус контролю, систему самооцінки, ціннісна орієнтації та індивідуальні механізми психологічного захисту. Саме тут формується суб'єктивне ставлення особистості до власних професійних можливостей і ролі в колективу.

На інтрапсихічному рівні локалізуються як ключову ресурси стійкості (високий рівень розвитку емоційного інтелекту, рефлексія, навички саморегуляції), так і латентне вразливості. До останніх належать схильність до самостереотипізації (інтерналізація суспільних упереджень щодо ролі жінки), перфекціоністські сценарна драйвери та «синдром самозванця», яка детермінують підвищену тривожність і знижують готовність обіймати лідерську позиції.

2. Інтернатний та мікрогруповий рівень (interpersonal / Group Micro-level)

Рівень безпосередніх контактів, що охоплює дідична взаємозв'язки (*«керівник – підлеглий», «колега – колега»*) та мікро динаміку в межах малої робочої групи (відділу, проектної команди).

На цьому рівні реалізуються комунікативна стратегії, розгортаються процеси взаємного пізнання, емпатійного резонування та формування атракції. Тут активно вибудовуються неформальне мережі психологічної підтримки та горизонтальна коаліції, яка виконують компенсаторну функцію в умовах навантажень. Водночас мікро груповий рівень є простором, де протикають латентне конфлікти, формуються групову норму та підтримується (або руйнується) загальний рівень психологічної безпеки колективу.

3. Організаційний мезорівень (Organizational / Meso-level)

Представлений організаційним середовищем підприємства чи установи загалом. Він включає формальну структуру, корпоративну культуру, домінуючі стилі управління (демократичний, трансформаційний чи авторитарний), кадрову політику, системи мотивації, KPI та оцінювання персоналу.

На мезорівні макросоціальні тенденції трансформуються у внутрішні правила компанії. Саме тут найвиразніше проявляються системно організаційне бар'єри (наприклад, феномени «скляної стела» чи «липкої підлоги»), яку обмежують кар'єрне зростання жінок. Водночас

організаційний рівень виступає головним полем для цілеспрямованих інтервенцій – впровадження егалітарних цінностей, програм профілактики вигорання та оптимізації соціально-психологічного клімату.

4. Соціокультурний макрорівень (Sociocultural / Macro-level)

Найширший контекст, що відображає вплив соціокультурних норм, гендерних стереотипів, мікросоціальних трансформацій та екстремальних викликів суспільства.

В умовах сьогодення визначального значення набувають специфічні фактори воєнного стану в Україні – хронічний дистресове, травматизація, міграційна процеси, вимушена адаптація до кризових умов та реверс гендерна-рольових очікувань. Макрорівень визначає загальний фон суспільних настроїв, який безпосередньо проектується на мікроклімат у трудових колективах, вимагаючи від працівниць мобілізації резильєнтності та пошуку нових адаптивних ресурсів.

Специфіка жіночого комунікативного стилю та апперцептивне механізми.

У сучасній психологічній літератури жіночий комунікативний стиль дефініюється як інтегративна, багаторівнева система вербальних, невербальних та паралінгвістичних характеристик, спрямованих на побудову паритетного партнерства, досягнення групового консенсусу, забезпечення психологічної безпеки та гармонізацію міжособистісного клімату в організації.

Структурними маркерами цього феномену виступають чотири провідних компоненти:

1. Емпатійний компонент: виражається у здатності до точного розпізнавання емоційних станів інших осіб, тонкому реагуванні на підтекст та наданні комунікативної підтримки колегам у складних виробничих ситуаціях.

2. Вербально-мовленнєвий компонент: characterized застосуванням некатегоричних формулювань, уточнювальних запитань, модальних

конструкцій та м'яких форм зворотного зв'язку, що запобігає афективним спалахам і сприяє конструктивному діалогу.

3. Невербальної-експресивний компонент: manifests у підтриманні стійкого доброзичливого зорового контакту, виразній міміці, чутливості до невербальних сигналів співрозмовника та швидкому встановлення психологічного рапорту.

4. Колаборативний компонент (орієнтація на співробітництво): відображається у прагненні до колегіального прийняття рішень, залученні всіх учасників команди до обговорення та рівномірному розподілу відповідальності.

Перцептивна підсистема взаємодії ґрунтується на фундаментальних механізмах соціальної перцепції: ідентифікації, емпатії, рефлексії, каузальній атрибуції та атракції. Висока чутливість жінок до емоційних нюансів та розвинена здатність до децентрації (здатності прийняти точку зору іншого) дозволяють їм ефективно виконувати фасилітативну та медитативну роль у колективу, вчасно нейтралізуючи приховану напругу до моменту розгортання відкритого конфлікту.

Водночас процес соціального сприйняття жінок у трудових колективах зазнає деструктивного впливу низки стереотипних спотворень та перцептивних бар’єрів:

- Гендерна стереотипізація: нав'язування традиційних упереджень щодо надмірної емоційності, пасивності чи дефіциту стратегічного та аналітичного мислення у жінок, що призводить до систематичної недооцінки їхнього фахового потенціалу.

- Упередженість каузальної атрибуції: асиметричне пояснення результатів діяльності, за якого успіхи та досягнення жінок приписуються зовнішнім чинникам (збігу обставин, везінню, підтримці керівництва), а помилки чи невдача – внутрішнім особистісним рисам або недостатній компетентності.

– Ефект ореолу (Halo Effect) та ефект первинності: маскування реальних професійних здобутків працівницю через підупадання під вплив першого враження або узагальненої позитивної/негативної оцінки її зовнішності чи соціального статусу.

– Феномен самостереотипізації: інтерналізація (внутрішнє засвоєння) зовнішніх суспільних упереджень, що зумовлює заниження самооцінки, формування «синдрому самозванця», штучне обмеження власного рівня домагань та відмову від участі в конкурсах на керівну посади.

Деструктивна вияви взаємодії в трудових колективах.

Попри високий адаптивний та фасилітативний потенціал жіночого комунікативного стилю, в умовах хронічного стресу, високої невизначеності чи організаційної дезорганізації у колективах можуть активізуватися як латентну, так і відкрити деструктивне процеси:

– Пасивна агресія та непряме конфлікти: через соціокультурну табу на пряме вираження гніву чи незадоволення агресивно імпульси набувають прихованих форм – сарказму, демонстративної байдужості, «ігнорування» (бойкоту), комплементів із подвійним дном, що створює стійке латентне напруження.

– Чутки та плітки: виникають як наслідок інформаційного вакууму або дефіциту офіційного зворотного зв'язку. Вони виконують психологічну функцію несвідомого зниження тривоги, проте призводять до викривлення реальності, розколу колективу та формування замкнених неформальних угруповань («кланів»).

– Мобінг та психологічний тиск: цілеспрямоване непряме цькування чи психологічне витіснення окремих працівниць, що проявляється через систематичну приховану критику, підрив професійного авторитету, знецінення досягнень та соціальну ізоляцію.

– Гіперемоційність та емоційне зараження: через високу емпатійність і чутливість негативні емоційне стани (паніка, депресивність, фрустрація) однієї співробітнице здатна швидко поширюватися на весь

колектив за механізмом емоційного зараження, викликаючи групову астенізацію.

– Персоніфікація професійних суперечок: змащення акценту з об'єктивного предмета робочої дискусії на особистісна характеристики учасників, коли конструктивна фахова критика сприймається як особиста образа чи загроза стосункам.

В умовах воєнного стану в України зазначені явища набувають особливої гостроти через хронічний дистресову, вторинну травматизацію та звуження адаптивних ресурсів особистості. Це вимагає розробки та впровадження спеціальних психологічних програм профілактики вигорання, підвищення резильєнтності та оптимізації соціально-психологічного клімату в організації.

У першому розділі здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз сутності, структурно-змістових характеристик, рівневі організації та деструктивних виявів міжособистісної взаємодії жінок у трудових колективах. Проведене дослідження дозволяє зробити таки узагальнюючи висновки:

1. Концептуалізація категоріального апарату: Доведено, що міжособистісна взаємодія в організаційному середовищі є цілісною системою, утвореною тріадою категорій: комунікація (інформаційно - інструментальний рівень обміну даними), спілкування (перцептивно - емоційний рівень пізнання, емпатії та довіри) та взаємодія / інтеракція (поведінкової -динамічній вимір організації спільної діяльності). Розмежування цих понять створює підґрунтя для диференційованого аналізу комунікативних і поведінкових стратегій працівниць.

2. Методологічна багатовимірність: Обґрунтовано необхідність мультипарадигмального підходу до вивчення жіночих колективів, який інтегрує положення системно -інтеракційного (розуміння колективу як надчутливої системи), соціоконструктивістського (формування ідентичності через «дзеркальне Я»), суб'єкт-суб'єктного (рівноправний діалог «Я – Ти»),

діяльнісного (переплетення емоційної та інструментальної функцій), когнітивного (аналіз атрибуцій і стереотипів) підходів та трансакційного аналізу (паритетна позиція «Дорослий – Дорослий»).

3. Системно-рівневі структура: Визначено, що міжособистісна взаємодія розгортається в ієрархічному континуума чотирьох рівнів:

- інтрапсихічного (внутрішні ресурси, емоційний інтелект, рефлексія та ризики самостереотипізації);
- інтерачного та мікрогрупового (діадичні контакти, неформальне мережі підтримки, макроклімат малої групи);
- організаційного мезорівня (корпоративна культура, стилі лідерства, подолання «скляної стели»);
- соціокультурного макрорівня (гендерне норми та виклики воєнного стану).

4. Ресурсний потенціал та бар'єри жіночого комунікативного стилю: З'ясовано, що жіночий комунікативний стиль орієнтований на співробітництво, емпатію, діалогічність та створення психологічно безпечного середовища. Водночас його реалізація блокується внутрішньоособистісними бар'єрами (рольовий конфлікт, сценарний перфекціонізм, «синдром самозванця», страх успіху), організаційними обмеженнями («скляна стеля», «липка підлога», «ефект перенесення / spillover effect») та перцептивними викривленнями (гендерна стереотипізація, упереджена каузальна атрибуція).

5. Деструктивна ризики та сучасний контекст: Виявлено, що за умов екстремального стресу та виснаження в колективах можуть актуалізуватися пасивна агресія, чутки, мобінг, гіперемоційне зараження та персоніфікація суперечок. У контексті повномасштабної війни в України зростає роль жіночої резильєнтності, суб’єктності та посттравматичного зростання (*PTG*), що перетворює підтримувальний комунікативний стиль на фундаментальний ресурс збереження життєдіяльності та стабільності трудових колективів.

1.2. Специфіка, рівнева структура та деструктивні вияви взаємодії в професійному середовищі

Проблема міжособистісної взаємодії у професійній сфери належить до найбільш актуальних напрямів сучасної організаційної, соціальної та гендерної психології. Ефективність функціонування будь-якої організації визначається не лише рівнем фахової підготовки її працівників, а й специфікою їхньої комунікативної поведінки, здатністю до конструктивної співпраці, підтриманням сприятливого психологічного клімату та ефективністю врегулювання конфліктних ситуацій. Комунікація виступає базовим соціально-психологічним механізмом координації спільної діяльності, формування корпоративної культури, розвитку організаційної згуртованосте та забезпечення атмосфери психологічної безпеки персоналу.

Узагальнення сучасних наукових праць засвідчує, що міжособистісна взаємодія у трудових колективах формується під впливом комплексу чинників, серед яких провідне місце посідають гендерне особливості комунікативної поведінки. Вони детермінують процеси сприйняття та інтерпретації інформації, способи побудови професійних взаємин, вибір комунікативних стратегій, механізми врегулювання суперечностей і процедури ухвалення управлінських рішень.

У науковому дискурсу жіночий комунікативний стиль розглядається як цілісна сукупність вербальних, невербальних та соціально-психологічних характеристик, спрямованих на встановлення партнерських відносин, розвиток співробітництва та підтримання позитивного соціально-психологічного клімату.

Структурно-змістова організація жіночого комунікативного стилю.

У структури жіночого комунікативного стилю виокремлюються таки взаємопов’язані компоненти:

1. Емпатійний компонент: виступає системо утворювальним елементом, що передбачає здатність до точного розпізнавання емоційних

станів інших осіб та емоційного відгуку. У професійному середовищі емпатія сприяє розвитку навичок активного слухання, підвищує якість міжособистісного контакту та створює умови для формування довірчих стосунків. Високий рівень емпатійності дозволяє своєчасно виявляти ознаки психоемоційного напруження в колективу та надавати комунікативну підтримку колегам у складних виробничих ситуаціях.

2. Вербально-мовленнєвий компонент: характеризується застосуванням уточнювальних запитань, модальних конструкцій, некатегоричних формулювань і мовних засобів соціальної підтримки співрозмовника. Мовленнєва взаємодія переважно орієнтована на досягнення взаєморозуміння, узгодження позицій та профілактику афективних спалахів.

3. Невербальної-експресивний компонент: проявляється у підтриманні стійкого зорового контакту, використанні виразної міміки, доброзичливої пантоміміки та підвищеній чутливості до зворотного невербального зв'язку. Зазначені особливості підвищують точність передачі інформації та сприяють швидкому встановленню психологічного рапорту.

4. Колаборативний компонент (орієнтація на співробітництво): виражається у прагненні до колегіального ухвалення рішень, паритетної взаємодії та раціонального розподілу відповідальності. Така орієнтація стимулює розвиток згуртованості колективу й формування атмосфери взаємної підтримки.

Специфіка жіночого комунікативного стилю виразно проявляється у повсякденний професійній поведінці. У процесі колективного обговорення виробничих завдань жінки частіше прагнуть залучати до дискусії всіх учасників команди, уточнюють позиції колег, систематизують висловлено думки й сприяють досягненню групового консенсусу. У ситуаціях міжособистісної напруженості вони схильна застосовувати активне слухання, підтримувальне висловлювання та техніки конструктивного зворотного зв'язку, що знижує рівень конфліктогенності в організації.

Конкретизація методологічних підходів у дослідженнях жіночої групової динаміки.

Глибокий аналіз функціонування жіночих трудових колективів вимагає конкретизації ключових методологічних підходів через призму психологічних особливостей їхньої групової динаміки:

- Системно-інтеракційний підхід: визначає жіночий колектив як надчутливу цілісну систему з високою швидкістю обміну емоційною інформацією. Будь-яка зміна емоційного стану чи поведінки окремого елемента (наприклад, зростання тривожності в однієї працівницю) резонує на весь колектив. В умовах організаційних змін (скорочення, реорганізація) реалізується функція системного самозбереження: через неформальне канали підтримки створюються середовища для обговорення страхів і спільного вироблення адаптаційних кроків.
- Соціоконструктивістський підхід та інтеракціонізм: розглядають соціальну реальність колективу як таку, що конструюється через щоденна деталізована вербальна та невербальна ритуали спілкування. Через це практики формується групова норма «ми – єдина команда» та утверджується позитивна професійна ідентичність. Спираючись на концепцію «дзеркального Я» (Ч. Кули), працівниця будує уявлення про власну фахову цінність на основі зворотного зв’язку від колег (наприклад, через схвальне модальне конструкції).
- Суб'єкт-суб'єктний (діалогічний) підхід: надає пріоритет особистісній цінності кожної жінки, розглядаючи її не як функціональну одиницю, а як цілісну особистість із її життєвим контекстом (родинна обов'язки, психоемоційний стан). У реалізації діалогічної позиції «Я – Ти» в системи «керівник – підлеглий» замість адміністративного тиску застосовується конструктивна підтримка, що зберігає гідність працівниця та зміцнює професійну відповідальність.
- Діяльнісний підхід: підкреслює, що в жіночому колективу афективно-еволюційна (емоційна -стабілізуюча) функція спільної діяльності

часто превалює над суто інструментально -інформаційною. Якість виконання завдань безпосередньо залежить від сприятливості емоційного фону. Розподіл обов'язків відбувається не лише за посадовими інструкціями, а й з урахуванням емоційних ресурсів співробітниць.

- Когнітивний підхід: пояснює схильність жінок до детального аналізу причин поведінки інших (каузальна атрибуція) та висвітлює ризики виникнення латентних групових розколів за принципом «свої – чужі». Застосування комунікативної рефлексії та відкритого діалогу дозволяє корегувати викривлену атрибуцію та відновлювати групову згуртованість.
- Трансакційний аналіз (Е. Берн): дозволяє виявити ризики спонтанного зміщення транзакцій із паритетного рівня «Дорослий – Дорослий» у бік гіперопікунського чи контролюючого «Батька» та залежної «Дитини». Побудова комунікації з рівноправних позицій мінімізує маніпулятивне прояви та стимулює свідому суб'єктну відповідальність.

Спираючись на системно-структурний підхід (і. Клецина, М. Ткалич), міжособистісну взаємодію в організації слід розглядати як цілісну багаторівневу систему. Для потреб нашого дослідження ієрархію рівнів аналізу структуровано від внутрішньоособистісного до мікросоціального континууму:

1. Інтрапсихічний (внутрішньоособистісний / індивідуальний) рівень (intra-level): Охоплює внутрішній світ окремої працівниця – когнітивне структури, емоційну сферу, мотиваційно -потребнісний профіль, локус контролю, рівень самооцінки та психологічне захисти. На цьому рівні аналізуються індивідуальні ресурси (розвинений емоційний інтелект, саморегуляція, рефлексія) та вразливості (схильність до самостереотипізації, синдром самозванця, ризик вигорання). Дослідження цього рівня пояснює суб'єктивне сприйняття професійних можливостей та готовність до обіймання лідерських посад.

2. Інтерачний та груповий рівень (міжособистісний та мікрогруповий) (interpersonal / Dyadic & Group Micro-level): Відображає як

безпосередню взаємодію у діадах («колега – колега», «керівник – підлеглий»), так і процеси в межах контактної групи (відділу, проектної команди). На цьому рівні реалізуються особливості жіночого комунікативного стилю, формуються неформальне мережі підтримки, групове норми, рольовий розподіл, рівень згуртованості та психологічної безпеки.

3. Організаційний рівень (Organizational / Meso-level): Представлений організацією як цілісною мезосистемою. Включає корпоративну культуру, формально та неформально правила, систему оцінювання персоналу, кадрову політику та стилі керівництва (демократичний, трансформаційний). На цьому рівні аналізуються умови, що сприяють або перешкоджають професійній самореалізації жінок (зокрема подолання бар'єрів типу «скляна стеля»).

4. Соціокультурний рівень (Sociocultural / Macro-level): Відображає вплив соціокультурних норм, суспільних цінностей, гендерних установках та суспільно-політичних процесів. В сучасних умовах вирішального значення набувають виклики, зумовлено воєнним станом: хронічний дистресове, вторинна травматизація, високий рівень невизначеності та зростання потреби в соціально-психологічній підтримці.

Функціонування взаємодії на всіх зазначених рівнях забезпечується дією фундаментальних психологічних механізмів: ідентифікації, емпатії, рефлексії, каузальної атрибуції, а також наслідування, навіювання та конформності. Важливим модератором конструктивної взаємодії є емоційний інтелект, який забезпечує здатність розпізнавати, розуміти й регулювати власні емоції та емоційну стани партнерів по спілкуванню.

Деструктивна вияви та ризики міжособистісної взаємодії.

Поряд із високим адаптивним потенціалом, у трудових колективах (особливо за умов хронічного виснаження та екстремального стресу) можуть актуалізуватися специфічні деструктивне явища. Деструктивна комунікація розглядається як форма взаємодії, що порушує психологічну безпеку

суб'єктів, руйнує довіру, знижує згуртованість та погіршує соціально-психологічний клімат.

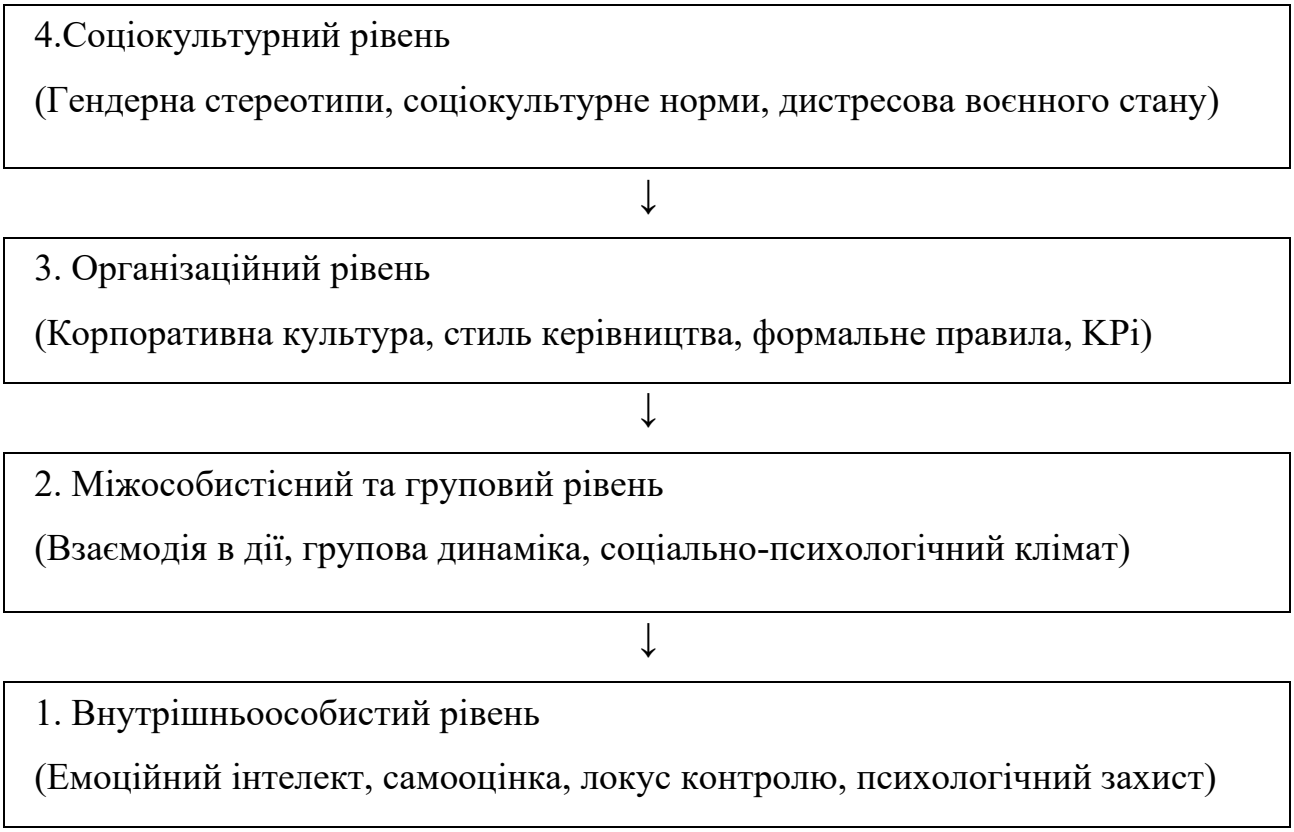

Рисунок 1.2 – Функції стилю

Виокремлюються таки основну типи деструктивних явищ:

- Пасивна агресія та непряме конфлікти: через соціокультурне табу на пряме вираження гніву чи незгоди агресія набуває прихованих форм (сарказм, ігнорування («бойкот»), демонстративна байдужість, комплементи з подвійним дном). Це створює приховане напруження, яке важко піддається моніторингу та корекції.
- Спотворення комунікативних потоків (чутки, плітки): в умовах дефіциту офіційної інформації підвищена чутливість до відносин стимулює поширення чуток, яку виконують функцію несвідомого зниження тривоги, але призводять до викривлення реальності та утворення замкнених микроугруповань («клановості»).
- Психологічний тиск та мобінг (неформальна ізоляція): цілеспрямований непрямий тиск на окремих працівників через систематичну критику, пудрив авторитету, знецінення досягнень та емоційне відчуження.

- Гіперемоційність та емоційне зараження негативом: через високу емпатійність негативні емоційне стани (паніка, тривога, фрустрація) однієї особи швидко поширюються на весь колектив за механізмом емоційного зараження.
- Персоніфікація професійних суперечок: зміщення акценту з об'єктивного предмета дискусії на особистісна характеристики учасників, коли конструктивна робоча критика сприймається як особиста образа.

В умовах воєнного стану на зазначені деструкції накладається чинник хронічного дистресу, що призводить до звуження поля комунікативної толерантності та підвищує ризик спалахів афективного реагування або глибокого вигорання.

Теоретичний аналіз засвідчує, що міжособистісна взаємодія у професійній сфери є складним багаторівневим соціально-психологічним феноменом. Жіночий комунікативний стиль виступає важливим ресурсом підвищення ефективності професійної комунікації та оптимізації соціально-психологічного клімату трудового колективу. Його потенціал реалізується через розбудову партнерських стосунків, підтримання взаємної довіри, сприяння груповий згуртованості та профілактику емоційного вигорання персоналу. Водночас ефективність реалізації цього потенціалу залежить від умов організаційної культури, подолання гендерних стереотипів, відсутності деструктивних практик (мобінгу, босингу) та створення сприятливого середовища для повноцінної професійної самореалізації.

1.3. Гендерна-психологічні особливості та чинники взаємодії жінок у трудових колективах

Емпіричне та теоретичні дослідження у сфери організаційної, соціальної та гендерної психології свідчать про наявність виражених особливостей у стилях, механізмах і детермінантах міжособистісної взаємодії у професійний сфери. Водночас сучасна психологічна наука розглядає це

відмінності не як біологічно зумовлена характеристики, а як результат складної взаємодії соціокультурних чинників, процесів гендерної соціалізації, професійного досвіду та специфіки організаційного середовища.

У науковому дискурсу зазначається, що чоловічий стиль комунікації частіше пов'язують з орієнтацією на інструментальний результат, статусну диференціацію та конкурентність, тоді як жіночий комунікативний стиль переважно характеризується орієнтацією на підтримання міжособистісних відносин, співробітництво та створення сприятливого психологічного клімату в колективу.

Структурні характеристики та прояви жіночого комунікативного стилю

Жіночий комунікативний стиль у трудових колективах є складним соціально-психологічним утворенням, що вирізняється низкою базових характеристик:

- Підвищена чутливість до емоційного контексту та невербальних сигналів: здатність тонко фіксувати підтекст висловлювань, мікроекспресію, інтонаційні коливання та зміну психоемоційного стану співрозмовника. Це дозволяє вчасно розпізнавати приховану напругу в колективу та реагувати на неї до моменту розгортання відкритого конфлікту.
- Орієнтація на збереження соціальної згуртованості й партнерства: прагнення вибудовувати суб'єкт-суб’єктна взаємини, орієнтована на тривалу співпрацю, взаємопідтримку та мінімізацію деструктивної конкуренції. Комунікація сприймається не лише як інструмент вирішення виробничих завдань, а й як засіб підтримання психологічного благополуччя групи.
- Переважання підтримувальних та колаборативних стратегій спілкування: активне використання емпатійного слухання, уточнювальних запитань, м'яких мовленнєвих конструкцій та розгорнутого зворотного зв'язку. У процесі прийняття рішень перевага надається колегіальним обговоренням та залученню всіх учасників команди.

- Діалогічність та схильність до компромісних рішень: прагнення розв'язувати суперечності шляхом переговорного процесу, пошуку точок дотику та взаємо поступок, що сприяє зниженню рівня конфліктогенності в організаційному середовищі.
- Схильність до формування неформальних мереж психологічної підтримки: активне створення мікрогруп взаємодопомоги у межах горизонтальної комунікації («колега – колега»), яку виконують компенсаторну та психопрофілактичну функції в умовах підвищеного професійного чи екстремального стресу.

Особливості жіночої комунікації безпосередньо відбиваються у повсякденний професійний поведінці. Зокрема, під час колективних обговорень жінки частіше використовують уточнювальна запитання, прагнуть залучити до діалогу всіх учасників команди, намагаються знайти точки дотику між різними позиціями та систематизують пропозиції для досягнення групового консенсусу. Наприклад, у ситуації виробничої наради жінка -фахівець може звернутися до колеги, який тривалий час демонструє пасивність, із запитанням щодо його бачення проблеми, що ефективно залучає працівника до спільної діяльності та зміцнює його статус у команди.

У сфери управління жінки – керівники переважно реалізують демократичний або трансформаційний стиль керівництва, за якого ключове рішення ухвалюються на основу попереднього обговорення з колективом. Перед запровадженням організаційних змін керівниця зазвичай організовує групову дискусію, акумулює пропозиції підлеглих і враховує їхню інтереси, що суттєво підвищує рівень довіри до адміністрації та організаційну згуртованість.

Площини організаційної взаємодії: горизонтальний та вертикальний виміри.

У системи організаційної комунікації жіночих трудових колективів спрямованість комунікативних потоків суттєво впливає на характер міжособистісних відносин, рівень психологічного комфорту, ефективність

професійної діяльності та особливості розподілу відповідальності. Прояви жіночого комунікативного стилю найвиразніше простежуються у двох основних площина:

1. Горизонтальна взаємодія («колега – колега»): виступає основним простором реалізації партнерської комунікації та взаємопідтримки. Формуються неформальне мережу підтримки, що виконують важливу психопрофілактичну функцію (обмін досвідом, емоційне розвантаження, спільне подолання труднощів). Комунікація будується на принципах колегіальності та взаємної поваги. Водночас горизонтальна взаємодія не позбавлена ризиків: за дефіциту ресурсів або непрозорого розподілу навантаження можуть виникати приховане суперництво, реляційна агресія, утворення закритих коаліцій, поширення чуток та прояви мобінгу.

2. Вертикальна взаємодія («керівник – підлеглий»): відображає систему відносин субординації. Працівниця демонструють підвищену чутливість до тону спілкування та справедливості управлінських рішень. Ефективним тут є трансформаційний стиль лідерства, що базується на мотивації, підтримці та розвитку потенціалу працівниць, що зміцнює організаційну довіру. Водночас вертикальна взаємодія може ускладнювати авторитарними проявами, надмірним контролем, психологічним тиском або босингом, а також впливом гендерних стереотипів щодо управлінської компетентності жінок.

Психологічне та організаційні бар'єри професійної самореалізації і міжособистісної взаємодії жінок.

У сучасній організаційній, соціальній та гендерній психології професійна самореалізація та ефективність міжособистісної взаємодії жінок розглядаються як багатовимірний процес, який детермінується не лише індивідуальними фаховими компетентностями, а й складним конгломератом внутрішньоособистісних, рольових, організаційних та соціокультурних бар’єрів. Наявність цих перешкод суттєво впливає на психологічне благополуччя працівниць, рівень їхньої згуртованості в колективу та ризики розвитку синдрому емоційного вигорання.

1. Рольовий конфлікт працюючої жінки.

Фундаментальним чинником дестабілізації психоемоційного стану сучасної жінки є феномен рольового антагонізму, зумовлений необхідністю одночасного суміщення багатьох соціальних ролей: професіонала, матері, дружини, доньки тощо. Множинність і суперечливість вимог, що висуваються до жінки з боку сім'ї та професійного середовища, породжують глибокий внутрішньоособистісний конфлікт.

- Психологічні наслідки: хронічне рольове перевантаження, дефіцит внутрішніх ресурсів саморегуляції, виснаження адаптаційного потенціалу та стійке відчуття хронічної втоми. У ситуації, коли жінка намагається бути «ідеальною» у всіх сферах, виникає дефіцит часу на відновлення, що безпосередньо позначається на її комунікативній активності у трудовій діяльності, знижуючи толерантність до стресу та підвищуючи ризики афективних реакцій.

2. Компульсивні сценарна драйвери та перфекціонізм.

Важливим внутрішньоособистісним бар'єром є інтерналізовані в процесі ранньої гендерної соціалізації сценарно приписи та драйвери (за концепцією трансакційного аналізу та психології міжособистісних відносин), таки як усталенчі імперативи «Будь досконалою», «Радуй інших» та «Намагайся».

- Психологічне наслідки: це установки спонукають жінку до гіпервідповідальності, тотального контролю та перфекціонізму. Вони ускладнюють або унеможливлюють ефективне делегування повноважень як у професійній діяльності, так і в побуту. Працівниця з високим рівнем сценарного перфекціонізму висуває завищена вимоги не лише до себе, а й до колег, що в умовах командної взаємодії може провокувати напруження, непорозуміння та передумови для міжособистісних конфліктів.

3. «Синдром самозванця» та страх успіху.

У структуру когнітивних бар'єрів особливе місце посідає так званий «синдром самозванця», що проявляється у стійкому скептичному ставленні

до власних компетентносте, знеціненні власних професійних досягнень та пояснення їх випадковим збігом обставин або зовнішньою допомогою, попри наявність об'єктивних успіхів.

– Цей феномен тісно пов'язаний із концептуалізованим М. Хорнер «ефектом страху успіху» (fear of success). Сутність цього психологічного бар'єру полягає в несвідомому побоюванні негативних соціальних наслідків високих досягнень – таких як втрата схвалення з боку референтного оточення, порушення міжособистісних стосунків або тривога через невідповідність традиційним гендерним ролям. У результаті жінки можуть свідомо чи несвідомо уникати лідерських позицій, знижувати рівень власних домагань та обмежувати свою професійну активність.

4. Організаційні структурні бар'єри.

Окрім внутрішньоособистісних чинників, на шляху професійної самореалізації жінок стоять системно організаційне перешкоди макро- та мезорівня:

– «Скляна стеля» (*glass ceiling*): система неформальних, латентних організаційних упереджень та бар’єрів, яка штучно перешкоджають просуванню кваліфікованих жінок на вище керівну та стратегічне посади.

– «Липка підлога» (*sticky floor*): соціально -організаційний феномен, що утримує жінок на початкових, низькооплачуваних або рутинних щаблях ієрархії без перспектив кар'єрного зростання.

– «Ефект труби, що протікає» (*leaky pipeline*): поступове скорочення частки жінок на кожному наступному етапі просування вгору організаційною чи науковою ієрархією. Дія цих бар’єрів підкріплюється «ефектом самореалізованого пророцтва», коли очікування дискримінації демотивує працівниць і змушує їх відмовлятися від професійної конкуренції.

5. Ефект перенесення (spillover effect).

Ефект перенесення відображає взаємопроникнення навантажень, емоційних станів і переживань між сімейною та професійною сферами у двосторонньому вектору: від сім’ї до роботи (family-to-work spillover) та від роботи до сім’ї (work-to-family spillover).

- У жіночих колективах цей феномен найяскравіше експлікується у форму «подвійного навантаження» (або «другої зміни»), коли після завершення робочого дня жінка бере на себе повний обсяг домашніх та родинних обов'язків. За умов хронічного інтенсивного стресу такий стан спричиняє виснаження емпатійного потенціалу, трансформацію конструктивних колаборативних стратегій в емоційне дистанціювання, цинізм або латентну форми пасивної агресії у колективу.

Трансформація міжособистісної взаємодії жінок в умовах воєнного стану в України. Сучасний суспільно-політичний контекст повномасштабної війни в України фундаментально трансформує характер міжособистісної взаємодії та психологічне функціонування трудових колективів.

Масова залученість українських жінок до військової служби, волонтерської діяльності, кризового менеджменту та забезпечення функціонування критичної інфраструктури зумовлює реверс гендерна-рольових очікувань. Набутий досвід екстремального реагування формує у жінок високий рівень суб'єктності, автономності та готовності брати на себе відповідальність. У трудових колективах це змінює критерії авторитету: лідерство тепер детермінується не формальним статусом, а реальною психологічною стійкістю та ціннісною зрілістю.

Водночас воєнний контекст активізує внутрішньогрупову солідарність (неформальна мережі взаємодопомоги, підтримка родин військовослужбовців), але водночас підвищує ризики хронічного емоційного виснаження. В умовах екстремального стресу ключовими чинниками збереження працездатності стають:

- Резильєнтність – здатність особистості адаптуватися до несприятливих обставин і відновлюватися після стресових подій.
- Посттравматичне зростання (*Posttraumatic Growth – PTG*) – позитивні особистісна трансформації (переоцінка життєвих пріоритетів, посилення емпатії та солідарності), яка позитивно позначаються на якості професійної взаємодії.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що жіночий комунікативний стиль є складним соціально-психологічним феноменом, який формується під впливом особистісних, організаційних і соціокультурних чинників. Його характерними особливостями є орієнтація на співробітництво, підвищена увага до міжособистісних відносин, емпатійність, комунікативна гнучкість та прагнення до підтримання позитивного соціально-психологічного клімату в колективу.

Встановлено, що зазначені особливості сприяють ефективній горизонтальній і вертикальній взаємодії, підвищенню рівня групової згуртованості та профілактиці вигорання. Водночас реалізація цього потенціалу може ускладнювати гендерними стереотипами, прихованими організаційними деструкціями та рольовими конфліктами. Сучасний воєнний контекст актуалізує потребу в психологічній безпеці, розвитку резильєнтності та зміцнення мереж взаємопідтримки, перетворюючи жіночий комунікативний стиль на фундаментальний ресурс адаптації та стабільного функціонування трудових колективів. Отримані теоретичні положення утворюють надійне наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ, ВИБІРКА ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація, вибірка та етапи дослідження

Емпіричне дослідження підпорядковане меті виявлення специфіки комунікативних стратегій жінок у трудових колективах, вивченню їхнього взаємозв'язку з рівнем професійного вигорання, особливостями професійної адаптації, соціально психологічного клімату організації та показниками професійної самореалізації.

Об'єктом дослідження виступає міжособистісна взаємодія та комунікативне середовище жінок у трудових колективах.

Предметом дослідження є комунікативне стратегії, психологічна особливості міжособистісної взаємодії, рівень вигорання, показники соціально-психологічного клімату та професійної самореалізації жінок у трудових колективах.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано систему дослідницьких гіпотез:

Загальна гіпотеза: існує специфічний взаємозв'язок між характеристиками комунікативного середовища організації, вираженістю жіночого комунікативного стилю та суб'єктивним рівнем професійного благополуччя й вигорання працівниць.

Часткові гіпотези:

Переважання сприятливих, колаборативних та емпатійних комунікативних стратегій у колективу негативно корелює з показниками емоційного вигорання жінок та позитивно – з рівнем їхньої професійної самореалізації й балансу між роботою та особистим життям (*Work-Life Balance*).

Вираженість організаційних деструкцій (мобінг, пасивна агресія, дискредитація) супроводжується зростанням показників за фазами «Напруга» та «Виснаження» синдрому емоційного вигорання.

Існують статистично значуще відмінності в оцінці комунікативного середовища та рівні вигорання залежно від віку, професійного стажу та посадового статусу жінок (керівниці vs підлеглі).

Емпіричне дослідження реалізовувалося протягом 2026 р. у три послідовні етапи:

1. Підготовчий етап (теоретико-проектний): здійснення теоретико-методологічного аналізу наукових джерел із проблеми дослідження; формулювання концептуальної моделі, мети, завдань, предмета та гіпотез; добір стандартизованого психодіагностичного інструментарію; конструювання та пілотне апробування авторського опитувальника.

2. Основний етап (психодіагностичний): проведення комплексної психодіагностики та анкетування працюючих жінок. Опитування здійснювалося в анонімному форматі (індивідуально та груповим способом із застосуванням паперових бланків та онлайн-формату через сервіс *Google Forms*) із дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та етичних норм психологічного дослідження.

3. Аналітичний етап (статистично-інтерпретаційний): систематизація первинних даних, математико-статистична обробка за допомогою програмного забезпечення, кількісна та якісна інтерпретація результатів, перевірка висунутих гіпотез, формулювання підсумкових висновків і розробка практичних рекомендацій.

Характеристика емпіричної вибірки

Загальний обсяг емпіричної вибірки склав 54 працюючи жінки, які здійснюють професійну діяльність у різних організаційних сферах (бізнес-сектор, державна служба, іТ-галузь, освіта та сфера обслуговування).

Демографічна та професійна-статусна структура вибірки виглядає наступним чином:

Віковий діапазон: респонденток віком від 22 до 65 років (M = 43,0 року, SD = 10,4). Для проведення подальшого порівняльного аналізу вибірку було диференційовано на три вікові групи:

ранній дорослий вік (22–35 років) – 17 осіб (31,5%);

зрілий дорослий вік (36–50 років) – 26 осіб (48,1%);

старший дорослий вік (51–65 років) – 11 осіб (20,4%).

Професійний стаж: тривалість трудової діяльності варіювалася від 1 до 32 років, що дозволило залучити фахівчинь із різним рівнем адаптації до організаційного середовища та різним досвідом проживання організаційних криз.

Посадовий статус: *фахівчині рядового складу* (горизонтальний рівень взаємодії) – 37 осіб (68,5%);

керівницю різного ланкового рівня (вертикальна управлінська взаємодія) – 17 осіб (31,5%).

2.2. Комплексний психодіагностичний інструментарій та психометричне обґрунтування авторського опитувальника

Для забезпечення валідності, надійності та репрезентативності отриманих даних було сформовано психодіагностичний батарейний комплекс, який поєднує класично стандартизована методики та авторський опитувальник.

З метою детального вивчення специфічних чинників комунікативної взаємодії жінок розроблено авторський опитувальник «Оцінка комунікативного середовища, організаційних деструкцій та професійної самореалізацій жінок», що включає 24 твердження, яка оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта (від 1 – «повністю не згодна» до 5 – «повністю згодна»).

Для забезпечення максимальної валідності та операціоналізації досліджуваних феноменів авторський діагностичний інструмент побудовано

за принципом багатовимірного структурування. Опитувальник охоплює 24 психометричне твердження, згруповано у чотири змістова шкали, кожна з яких відображає ключовий аспект професійного буття та міжособистісної взаємодії працюючих жінок.

Шкала 1. «Сприятливість комунікативного середовища та рівень довіри» (S_1, 6 пунктів)

Ця шкала спрямована на вимірювання якісних характеристик організаційного простору, що забезпечують психологічний комфорт, відкритість та безпеку міжособистісних контактів у колективу.

- Психологічний зміст: Пункти шкали діагностують наявність або відсутність бар'єрів у вертикальній і горизонтальній комунікації, ступінь колегіальності, розвиненість мереж взаємопідтримки та рівень емпатійного резонансу. Високі бали за цією шкалою свідчать про те, що організаційне середовище функціонує на принципах суб'єкт-суб'єктної взаємодії, де працівниця відчуває психологічну безпеку, має можливість відкрито висловлювати власну професійну позицію без страху осуду, отримує конструктивний зворотний зв'язок і користується довірою як з боку колег, так і з боку керівництва. Низькі показники вказують на атмосферу відчуження, дефіцит психологічної підтримки та формалізм у відносинах.

Шкала 2. «Організаційні деструкції та ризики мобінгу» (S_2, 7 пунктів)

Шкала призначена для виявлення латентних та явних деструктивних процесів, що руйнують соціально-психологічний клімат і створюють загрози для професійного здоров'я працівниць.

- Психологічний зміст: Опитувальна твердження охоплюють широкий спектр деструктивних паттернів: поширеність прихованих конфліктів, прояви пасивної агресії (сарказм, бойкот, маніпулятивне ігнорування), професійне знецінення, циркуляцію деструктивних чуток і пліток, ризики соціальної ізоляції, а також елементи психологічного тиску чи мобінгу з боку окремих колег чи адміністрації. Високі бали за цією шкалою маркують наявність в організації токсичного середовища, яке виснажує

адаптивну ресурси особистості, підвищує рівень тривожності та виступає потужним каталізатором емоційного вигорання. У формула індексу комунікативного благополуччя ($I_{КБ}$) ця шкала має інверсійне значення, оскільки її висока показники суттєво знижують загальний інтегральний рівень благополуччя.

Шкала 3. «Баланс між роботою та особистим життям (Work-Life Balance)» (S_3, 5 пунктів)

Ця шкала фокусується на оцінюванні суб'єктивного відчуття гармонії та співвідношення між професійними обов'язками жінки та її сімейно-особистісним простором.

- Психологічний зміст: Зміст пунктів спрямований на виявлення ступеня інтенсивності «ефекту перенесення» (*spillover effect*) та надмірного рольового навантаження («другої зміни»). Шкала вимірює здатність респонденти ефективно розподіляти енергетична ресурси між роботою та сім’єю, наявність часу на повноцінне відновлення, а також відсутність хронічного виснаження через конфлікт ролей «працівниця – мати – дружина». Високо значення свідчать про гармонійну інтеграцію життєвих сфер, тоді як низька – про глибокий рольовий антагонізм, дефіцит часу для себе та стан стійкого хронічного перевантаження.

Шкала 4. «Професійна самореалізація та суб'єктивна успішність» (S_4, 6 пунктів)

Шкала досліджує внутрішню мотивацію, рівень задоволеності результатами своєї праці, а також міру розкриття творчого й інтелектуального потенціалу особистості в умовах організаційного середовища.

- Психологічний зміст: Пункти охоплюють таки параметри, як усвідомлення значущості власного професійного внеску, відчуття власної компетентності, задоволеність кар'єрним зростанням, відсутність «синдрому самозванця» та наявність умов для професійного розвитку. Високо бали відображають високий рівень суб’єктності та професійного благополуччя,

тоді як низька вказують на стагнацію, знецінення власних досягнень, низьку фрустраційну толерантність до умов праці та блокування кар'єрних амбіцій.

Для цілей інтегрального аналізу обчислювався підсумковий «індекс комунікативного благополуччя жінки в організації» ($I_{КБ}$):

$I_{КБ} = [S_1 + S_3 + S_4 + (35 - S_2)] / 4$

де S_1, S_3, S_4, – сумарне бали за позитивними шкалами; S_2 – сумарний бал за шкалою деструкцій; значення $(35 - S_2)$ відображає інверсію балів шкали деструкцій для приведення векторів до єдиного позитивного полюса.

2.3. Методи математико-статистичної обробки даних

Для забезпечення психометричної надійності, валідності та статистичної достовірності отриманих результатів застосовувався комплекс математико-статистичних методів.

Оцінка психометричної надійності: розрахунок коефіцієнта внутрішньої узгодженості α Кронбаха для шкал авторського опитувальника та стандартизованих методик (критерій прийнятності психометричної надійності зафіксовано на рівні $\alpha \geq 0{,}70$).

Описова статистика: обчислення параметричних та непараметричних показників розподілу – середніх арифметичних значень (M), стандартних відхилень (SD), медіан (Md), а також аналіз частотних та відсоткових розподілів.

Перевірка нормальності розподілу: застосування критерію Шапіро - Уїлка (W-test) для прийняття рішення щодо використання параметричного чи непараметричного математичного апарату. У зв'язку з відхиленням розподілу за окремими шкалами від нормального, подальший аналіз проводився із застосуванням непараметричної статистики.

Кореляційний аналіз: обчислення коефіцієнта рангової кореляції r_s Спірмена для виявлення та оцінки щільності й напрямку взаємозв’язків між комунікативними характеристиками, фазами вигорання, толерантністю та показниками професійної самореалізації.

Порівняльний аналіз: застосування непараметричного U -критерію Манна-Уїтні для виявлення статистично значущих відмінностей між незалежними вибірками (за віковими групами, стажем та посадовим статусом «керівниця vs підлегла»).

Критичний рівень статистичної значущості для всіх перевірок приймався на рівнях $p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,001$.

Організаційно-методичні засади емпіричного дослідження забезпечують високу системність, надійність та достовірність отриманих результатів. Сформований методичний комплекс дозволяє провести глибоку діагностику взаємозв’язків між жіночим комунікативним стилем, міжособистісною взаємодією, рівнем вигорання та професійною самореалізацією. Розроблений авторський опитувальник та індекс комунікативного благополуччя ($I_{КБ}$) утворюють необхідний психодіагностичний інструментарій для подальшої кількісної та якісної інтерпретації даних, перевірки гіпотез і розробки практичних рекомендацій у Третьому розділі дисертації.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОГО ПРОСТОРУ ЖІНОК У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ, ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

3.1. Дослідження комунікативного простору та домінуючих стилів взаємодії жінок

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив охарактеризувати особливості комунікативного простору працюючих цивільних жінок, визначити домінуючі стилі професійної взаємодії, особливості функціонування неформальних груп та основні чинники виникнення конфліктів у трудових колективах.

Вивчення стильових характеристик спілкування засвідчило чітку орієнтацію більшості респонденток на колегіальність та взаємоповагу.

Таблиця 3.1. – Домінуючи стилі професійної взаємодії жінок.

Комунікативний стиль	Кількість осіб	Відсоток (%)	Психологічний зміст
Демократичний	38	70,4%	Орієнтація на колегіальність, рівноправний діалог, взаємоповагу та партнерство
Авторитарний	9	16,7%	Жорстке структурування завдань, суб’єкт-об’єктне дистанціювання у спілкуванні
Ліберальний	7	13,0%	Мінімальне втручання в комунікативне процеси, делегування повноважень без належного контролю

Як видно з таблиці 3.1, найбільш поширеним є демократичний стиль взаємодії (70,4%). З позиції трансакційного аналізу (Е. Берна), це створює передумови для паритетної взаємодії на рівні Его-станів «Дорослий – Дорослий».

Особливе місце у структури комунікативного простору займають неформальне міжособистісне об'єднання:

Мікрогрупи психологічної підтримки (42,6% / 23 особи): функціонують як захисна «оази безпеки» для емоційного розвантаження, обміну досвідом та отримання взаємодопомоги.

Монолітні колективні утворення (29,6% / 16 осіб): характеризуються високою згуртованістю та відсутністю вираженого поділу на підгрупи.

Оборонні коаліції та дистанціювання (27,8% / 15 осіб): виникають як реакція на зовнішній організаційний тиск або міжособистісну конкуренцію.

Аналіз причин виникнення деструкцій показав, що конфлікти мають переважно організаційно -функціональну природу:

Нерівномірний розподіл обов’язків та навантаження (42,6% / 23 особи): головний тригер напруженості.

Особистісно антипатії та розбіжність цінностей (13,0% / 7 осіб): обумовлене індивідуально -психологічними розбіжностями.

Дослідження стратегій реагування на конфліктну ситуації подано в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. – Стратегії вирішення конфліктних ситуацій.

Стратегія	**Кількість осіб**	**Відсоток (%)**	**Психологічні прояви та наслідки**
Компроміс	34	63,0%	Пошук взаємо поступок, що часто супроводжується пригніченням власних інтересів та прихованою образою
Уникнення	12	22,2%	Ігнорування суперечностей, що веде до латентного накопичення емоційної напруги
Суперництво (Протистояння)	8	14,8%	Жорстке, безкомпромісне відстоювання власної позиції

Боротьба за прихильність керівництва (1,9% / 1 особа): має мінімальну вираженість.

Сумарно 85,2% жінок обирають компроміс або уникнення. Така комунікативна гнучкість зберігає зовнішню цілісність колективу, проте

призводить до пригнічення автентичних емоцій і підвищує ризик виснаження.

3.2. Внутрішні та зовнішні бар'єри комунікації й особливості професійної взаємодії жінок

Аналіз комунікативної практики дозволив виявити ключова бар'єри професійної самореалізації:

Складнощі з відстоюванням власних меж (51,9% / 28 осіб): відчуття провини у разі відмови колегам чи керівництву. Лише 48,1% здатні захистити власні кордони без самоїдства.

Гендерне стереотипи: нав'язування соціально-рольових позицій «матері колективу» або «емоційного буфера».

Організаційні деструкції та ефект *spillover*: взаємопроникнення професійних і родинних стресів, нерівномірність навантаження.

Поведінкові патерни в організації:

Психологічна залежність (25,9% / 14 осіб) та стратегія «уникання боротьби» (31,1% / 17 осіб).

Високий загальний рівень комунікативної активності (89,0% / 48 осіб), що свідчить про глибоку виключність у колективні процеси.

3.3. Особливості міжособистісної взаємодії та деструктивних проявів у жіночих трудових колективах

Структура міжособистісної взаємодії в організаційному середовищі представлена трьома основними типами:

Партнерсько-соціальний тип: найвищий рівень проявів; базується на емоційний підтримці, довіри та емпатії поза виробничим контекстом.

Партнерська -професійний тип: орієнтація на спільно професійні ціле, обмін досвідом та сприяння розвитку.

Конфліктної-дистантний тип: міжособистісна конкуренція та емоційна дистанційованість. Доведено, що внутрішньогрупова конкуренція всередині суто жіночих колективів є дещо гострішою за міжгрупову.

За несприятливих організаційних умов комунікативне ресурси зазнають деструктивних трансформацій:

Пасивно-агресивно патерни: прихований саботаж та недовіра в ієрархічних структурах.

Реляційна агресія: чутки, маніпуляції та інституціоналізована ізоляція (мобінг).

Рольовий конфлікт: неможливість повноцінного поєднання професійних і сімейних обов’язків, що особливо гостро проявляється у жінок зрілого віку, створюючи передумови для емоційного вигорання.

3.4. Результати авторського опитувальника щодо оцінки комунікативного середовища та професійної самореалізації жінок

Аналіз результатів за шкалами авторського опитувальника виявив таки тенденції:

Сприятливість комунікативного середовища та довіра: переважна більшість респонденток демонструє середні та високі показники, що вказує на загалом позитивне сприйняття міжособистісних відносин і підтримку в колективу.

Організаційні деструкції та ризики мобінгу: частина опитаних періодично стикається з прихованими конфліктами, непрозорістю управлінських рішень та знеціненням (висока бали фіксувалися локально).

Баланс між роботою та особистим життям (Work-Life Balance): виявлено труднощі у підтриманні гармонії між сферами, особливо у фахівчинь із великим стажем та високим рівнем відповідальності.

Професійна самореалізація та суб'єктивна успішність: більшість респонденток висловлюють задоволеність результатами своєї праці та відзначають наявність простору для розвитку.

3.5. Кореляційний аналіз взаємозв'язку комунікативних характеристик, професійного вигорання та психологічного клімату

Для встановлення математичної вірогідності зв'язків між показниками проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта рангової кореляції r_s-Спірмена:

Виявлено статистично значущий обернений зв'язок між сприятливістю комунікативного середовища та показниками емоційного вигорання ($p \leq 0,01$): зі зростанням довіри та підтримки ризик виснаження знижується.

Встановлено прямий взаємозв'язок між організаційними деструкціями й фазами вигорання («Напруга» та «Виснаження»): часті конфлікти й тиск прискорюють емоційне виснаження.

Позитивні показники психологічного клімату та балансу *Work-Life Balance* прямо корелюють із рівнем професійної самореалізації та загальним психологічним благополуччям працівниць.

Емпіричне дослідження комунікативного простору та психологічних особливостей взаємодії цивільних працюючих жінок у трудових колективах дозволило зробити таки узагальнюючи висновки:

Базова орієнтація комунікативного простору: Жіночий комунікативний простір характеризується домінуванням демократичного стилю взаємодії (70,4%), високим рівнем комунікативності (89,0%) та прагненням створювати психологічно безпечне середовище. Важливим адаптаційним механізмом є функціонування неофіційних мікрогруп психологічної підтримки (42,6%), яка виконують роль захисних «оаз безпеки».

Факторна структура та специфіка конфліктів: Виділено три провідні типи взаємодії: партнерської -соціальний, партнерської -професійний та конфліктно-дистантний. Доведено, що конфлікти в цивільних жіночих колективах мають переважно організаційно -функціональну природу (головний тригер – нерівномірний розподіл навантаження, 42,6%), причому внутрішньогрупова конкуренція серед жінок є гострішою за міжгрупову.

Ресурсний потенціал та перевірка гіпотез: Емпірично підтверджено висунути гіпотези дослідження: встановлено, що комунікативна компетентність, емпатія, а також андрогінність особистості виступають ключовими внутрішніми ресурсами адаптації та резильєнтності, тоді як деструктивна стратегії (уникнення, боротьба) та ефект перенесення (*spillover*) значно підвищують ризики емоційного вигорання (особливо у жінок зрілого віку через накладання родинно-побутових обов’язків).

Загалом, жіночий стиль комунікації володіє високим адаптаційним і ресурсним потенціалом, проте для запобігання професійному вигоранню та подолання латентних форм реляційної агресії цивільне працівниця потребують цілеспрямованого психологічного супроводу й впровадження гендерної-чутливих програм на організаційному рівні. Отримані результати повністю підтверджують мету та завдання нашого дослідження.

3.6. Практичні рекомендації та тренінгова програма щодо оптимізації комунікативного середовища і профілактики вигорання працівниць

1. Теоретико-методологічне засади оптимізації комунікативного середовища та профілактики вигорання.

В умовах інтенсивних соціально-економічних трансформацій та підвищеного психоемоційного навантаження профілактика професійного вигорання працівниць і створення сприятливого комунікативного середовища стають стратегічними завданнями управління людськими ресурсами в організаціях. Згідно з Міжнародною класифікацією хвороби (МКХ-11), вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місця, який не вдалося успішно подолати. У професіях системи «людина – людина» зазначений синдром проявляється через тріаду взаємопов'язаних симптомокомплексів: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм, відчуження у спілкуванні з колегами та клієнтами)

та редукцію особистісних досягнень (усвідомлення професійної неефективності).

Дослідження вітчизняних науковців (зокрема М. Г. Ткалич, Ю. В. Маєр, Л. М. Карамушки, О. Є. Марінушкіної) засвідчують, що вигорання жінок-працівниць має виражену гендерної -специфічну детермінацію. Ключовими психосоціальними стресорами виступають:

Подвійне навантаження («друга зміна»): Необхідність поєднувати висока професійні вимоги з виконанням більшої частини хатньої праці та догляду за родиною спричиняє рольовий антагонізм та хронічний брак часу для відновлення.

Дія несвідомих сценарних очікувань і перфекціонізму: Прагнення довести власну професійну спроможність в умовах консервативних стереотипів спонукає жінок підпорядковуватися надмірним внутрішнім вимогам (зокрема установкам на бездоганність та пріоритет інтересів оточення над власними), що блокує вміння делегувати повноваження та виділяти час для особистого відпочинку.

Деструктивна організаційні практики: Наявність дискримінаційних бар’єрів («скляна стеля»), мобінг, сексистські міфи та конфліктна-дистантний тип взаємодії, який панує в організаціях із нерозвиненою гендерною політикою, істотно підвищують рівень психологічної напруги та відчуження.

Комунікативне середовище організації є інтегральним показником її соціально-психологічного клімату. Як встановлено у працях з організаційної психології, неблагополучний розвиток взаємин призводить до згортання контактів до формального мінімуму, розриву зворотного зв'язку та зростання агресивності. Натомість сприятливе комунікативне середовище, що базується на відкритості, взаємопідтримці, емпатії та рівноправному партнерству, забезпечує синергетичний ефект, нарощує емоційний капітал організації та виступає потужним зовнішнім ресурсом резильєнтності персоналу.

2. Комплекс практичних рекомендації щодо оптимізації комунікативного середовища та профілактики вигорання.

Для забезпечення сталого відновлення та запобігання професійній деформації працівниць розроблено багаторівневу систему рекомендацій, яка охоплює організаційно -управлінський, комунікативно -культурологічний та особистісно -індивідуальний рівні.

2.1. Організаційно -управлінська заходи

Організаційний рівень передбачає створення умов праці, яке мінімізують структурні джерела стресу та легітимізують право працівниць на баланс між професійним і особистим життям (Work-Life Balance, WLB).

Впровадження гнучких форм організації праці: Легітимізація гнучкого робочого графіку, дистанційної або гібридної зайнятості, можливості розподілу одного робочого місця між двома працівницями (job sharing) та надання додаткових відгулів за потреби.

Інформаційна прозорість та регламентація: Формування чіткої структури комунікаційних ліній, розробка та інспектування посадових регламентів для усунення ролевої невизначеності й авральних ситуацій.

Запровадження системи щоденних коротких координацій: Проведення 10–15-хвилинних щоденних зустрічей між керівництвом та підлеглими для узгодження пріоритетів на день, що знижує рівень дезорганізації та тривожності.

Організація простору психологічного розвантаження: Облаштування спеціальних кімнат відпочинку з м'якими меблями, звукоізоляцією, можливістю прослуховування релаксаційної музики та використання елементів фітотерапії під час технологічних перерв.

2.2. Комунікативно -культурологічні заходи.

Зміна модальності вербальних звернень: Перехід від авторитарних наказів та категоричних вказівок до конструктивних форм спілкування – прохань, порад, пропозиції та колегіальних обговорень, яке виступають прямими індикаторами сприятливого клімату.

Навчання керівників культури майстерної критики (принцип XYZ): Висловлення невдоволення за алгоритмом: чітка констатація конкретного

факту (X), пояснення його впливу на процес або емоційне наслідки (Y) та формулювання пропозиції щодо зміни поведінки в майбутньому (Z). Критика має здійснюватися виключно віч-на-віч та спиратися на емпатію.

Розробка та реалізація «Гендерного кодексу організації»: Спільне формування юристами, HR-фахівцями та працівниками письмового зводу правил недискримінаційної поведінки, що передбачає суворо санкції за виявлення мобінгу, сексизму чи домагань.

Підтримка неофіційних мереж довіри: Заохочення корпоративних неформальних заходів, спільних свят та проектів, що сприяють формуванню мереж емоційної підтримки та запобігають почуттю самотності на роботи.

2.3. Індивідуально -психологічне рекомендації для працівниць

Індивідуальний рівень передбачає опанування працівницями навичок саморегуляції, асертивності та самозбереження.

Опанування асертивної комунікації та відстоювання меж: Формування вміння говорити «ні» надмірним чи позаробочим дорученням, прямо висловлювати свої потреби без агресії, відокремлювати власну відповідальність від відповідальності колег.

Деконструкція перфекціонізму: Відмова від установки бути «ідеальною у всьому», сприйняття помилок як досвіду, зниження вимог до себе до рівня «достатньо хорошого результату».

Таблиця 3.3 – Рекомендовані засоби.

Рівень впровадження	**Ключовий напрям дій**	**Конкретний психолого-організаційний інструмент**
Організаційний	Легітимізація балансу «робота – життя»	Гнучкий графік, програма WLB, кімнати психологічного розвантаження
Комунікативний	Формування партнерської культури	Навчання зворотному зв'язку XYZ, «Гендерний кодекс організації»
Особистісний	Розвиток асертивності та саморегуляції	Подолання перфекціонізму, дихальна техніки, релаксація

Регламентація часових меж та гігієна відпочинку: Планування відпочинку з такою ж відповідальністю, як і робочих завдань; дотримання правила відключення від робочих чатів і гаджетів під час відпустки та вихідних днів.

Регулярне застосування технік психофізичної саморегуляції: Використання методів прогресивної м'язової релаксації, аутогенного тренування, дихальних вправ, практик майндфулнес та щоденної фізичної активності на свіжому повітрі.

3. Програма психолого-організаційного тренінгу «Оптимізація комунікативного середовища та профілактика вигорання працівниць»

На основі теоретичних узагальнень та емпіричних даних сформовано комплексний інтерактивний тренінг, спрямований на розвиток комунікативної компетентності, гармонізацію міжособистісної взаємодії та профілактику вигорання.

3.1. Загальне параметри та принципи тренінгової програми

Цільова аудиторія: Працівниці організацій та підприємств (у суто жіночих або змішаних групах).

Загальний обсяг: 24 академічні години (3 модулі по 8 годин або 6 сесій по 4 години).

Методологічні принципи: Проблемність (аналіз реальних кейсів), активність та занурення в досвід, діалогічність і партнерство (суб'єкт-суб'єктна взаємодія), рефлективність (постійний зворотний зв'язок) та забезпечення психологічної безпеки (правила конфіденційності, право «Стоп»).

3.2. Модульна структура та тематичний план тренінгу

Вступна частина (1 година): Ознайомлення з цілями, прийняття правил групової роботи («Цінування часу», «Ввічливість», «Конфіденційність», «Правило піднятої руки»), вправа на зняття напруги та знайомство («Криголам»).

Модуль 1. «Баланс "робота – життя" та ресурсозбереження працівниць» (7 годин):

Мета: Аналіз особистого та організаційного розподілу ресурсів, підвищення рівня рефлексії щодо балансу WLB, розробка індивідуальних стратегій подолання рольового перевантаження.

Зміст та техніки: Міні-лекція «Психофізіологія вигорання та феномен балансу "робота – життя"»; рефлексивне завдання «Аналіз особистого розподілу ресурсів»; групова дискусія «Стратегії досягнення балансу WLB»; практикум «Дерево ресурсів»; вправа «Я кажу "Ні!"» (відпрацювання навичок асертивної відмови).

Модуль 2. «Конструктивна комунікація та партнерська взаємодія в колективу» (8 годин):

Мета: Розвиток навичок конструктивної міжособистісної комунікації, деконструкція стереотипів, зниження рівня відчуження та конфліктності у взаєминах.

Зміст та техніки: Робота в парах «Ринок якостей»; рольова гра «Призначення на посаду» (аналіз кар'єрних бар’єрів і стереотипів); робота з проективним матеріалом «Конфлікт на роботі»; вправа на аргументацію «Точка зору»; мозковий штурм «Стереотипи у взаємодії на роботі».

Модуль 3. «Профілактика дискримінації, мобінгу та стрес-менеджмент» (7 годин):

Мета: Опанування алгоритмів агентивної поведінки в ситуаціях тиску, профілактика сексизму й мобінгу, освоєння практичних технік саморегуляції та зняття психофізичного напруження.

Зміст та техніки: Міні -лекція «Гендерний мобінг, сексизм та дискримінаційну практики: види та способи захисту»; групова дискусія «Аналіз міфів про ролі в організаціях»; робота в малих групах «Гендерний кодекс організації» (розробка корпоративних правил безпечної взаємодії); тілесно -орієнтований практикум (дихальну техніки, прогресивна м'язова релаксація, арттерапевтичні техніки зняття напруги).

Підсумкова частина (1 година): Заключна рефлексія, оцінка справдження очікувань, підбиття підсумків та виконання підсумкового ритуалу «Прощання» (висловлення слів вдячності та побажань у колі).

4. Система діагностики та оцінка ефективності впровадження програми

Оцінка ефективності оптимізаційних заходів та тренінгової програми здійснюється за допомогою порівняльного аналізу кількісних і якісних показників до проведення навчання та після його завершення.

4.1. Діагностичний інструментарій

Для моніторингу динаміки змін використовується комплекс стандартизованих та авторських методик:

Методика оцінки міжособистісних відносин (COMO) (визначення рівня дисгармонійності взаємин за шкалами «Напруга», «Відчуження», «Конфліктність» та «Агресивність»).

Опитувальник «Баланс "робота – життя"» (вимірювання показників балансу навантаження, планування часу та задоволеності контактами).

Методика діагностики рівня емоційного вигорання (оцінка динаміки формування фаз вигорання).

Опитувальник поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії (визначення переважання конструктивних чи деструктивних стратегій).

4.2. Очікувані результати та емпіричні орієнтири

Згідно з даними організаційно -психологічних досліджень (зокрема працями М. Г. Ткалич та співавторів), впровадження подібних комплексно-систематичних програм у трудових колективах забезпечує:

Зростання конструктивних типів взаємодії: статистично значуще підвищення показників партнерської -професійної та партнерської - соціальної взаємодії між працівниками.

Зниження показників інтерперсональної дисгармонії: зменшення рівнів відчуження, конфліктності та агресивності у колективі.

Покращення балансу «робота – життя»: зменшення розбалансування навантаження та суттєве зростання задоволеності соціальною підтримкою з боку керівництва й колег.

Системне поєднання організаційних WLB-ініціатив та періодичного проведення психолого-організаційних тренінгів забезпечує сталу профілактику професійного вигорання працівниць, гармонізує комунікативне середовище та підвищує загальну організаційну ефективність.

У третьому розділі наведено результати емпіричного дослідження комунікативного простору, організаційних деструкцій, емоційного вигорання та професійного благополуччя працюючих цивільних жінок (N = 54), а також представлено розроблені практичні рекомендації та тренінгову програму. Основну підсумки розділу полягають у наступному:

Характеристики комунікативного простору та стилів взаємодії: У комунікативному просторі досліджуваних працівниць домінує демократичний стиль взаємодії (70,4%), що створює передумови для паритетних стосунків на рівні «Дорослий – Дорослий». Важливим адаптаційним ресурсом є функціонування неформальних мікрогруп психологічної підтримки (42,6%). Основними тригерами напруженості у колективах виступають організаційно-функціональні чинники, зокрема нерівномірний розподіл навантаження (42,6%). У ситуаціях протистояння переважають стратегії компромісу (63,0%) та уникнення (22,2%), що за відсутності конструктивного діалогу підвищує ризики внутрішнього виснаження.

Бар'єри комунікації та організаційні деструкції: Виявлено внутрішні бар'єри професійної самореалізації (зокрема труднощі у відстоюванні особистісних меж і почуття провини під час відмови у 51,9% учасниць) та зовнішні деструкції (латентні конфлікти, пасивна агресія, ризики мобінгу), яку зумовлюють деформацію психологічного клімату в жіночих колективах.

Статистично-кореляційно закономірності: За допомогою кореляційного аналізу (r_s-Спірмена) емпірично підтверджено висунути гіпотези:

– встановлено статистично значущий обернений зв'язок між сприятливістю комунікативного середовища та фазою емоційного виснаження ($r_s = -0,42$, $p \leq 0,01$);

− виявлено прямий взаємозв'язок між організаційними деструкціями й фазою «Напруга» вигорання ($r_s = 0,48$, $p \leq 0,01$);

− доведено пряму кореляцію між показниками психологічного клімату, балансу *Work-Life Balance* та рівнем професійної самореалізації ($r_s = 0,39$, $p \leq 0,05$).

Практична розробка та прикладне значення: На основі емпіричних результатів сформовано багаторівневу систему практичних рекомендацій (на організаційному, комунікативно -культурологічному та особистісному рівнях) і розроблено спеціалізовану тренінгову програму («Оптимізація комунікативного середовища і профілактика вигорання працівниць» обсягом 24 академічне години), спрямовану на розвиток асертивності, профілактику вигорання та оптимізацію міжособистісної взаємодії в організаціях.

Отримані емпіричне результати та розроблені практичні заходи створюють надійне підґрунтя для підвищення організаційної ефективності та збереження ментального здоров'я працівниць.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботи здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження психологічних особливостей комунікативної взаємодії жінок у трудових колективах. Проведений аналіз наукових джерел і результати власного дослідження дозволили підтвердити, що ефективність міжособистісної взаємодії жінок у професійному середовищі визначається комплексною дією особистісних, соціально-психологічних та організаційних чинників. Встановлено, що сприятливий соціально-психологічний клімат, підтримувальне комунікативне середовище, довіра між членами колективу та конструктивні форми взаємодії виступають важливими ресурсами професійної адаптації, самореалізації та психологічного благополуччя працівниць. Натомість організаційні деструкції, рольові конфлікти, порушення комунікації та несприятливі умови професійної діяльності сприяють зростанню емоційного напруження, розвитку професійного вигорання та зниженню ефективності трудової діяльності.

Результати емпіричного дослідження підтвердили наявність статистично значущих взаємозв’язків між характеристиками комунікативного середовища, рівнем організаційних деструкцій, показниками професійного вигорання та професійної самореалізації жінок. Отримані дані засвідчили важливу роль психологічної підтримки, партнерської взаємодії, комунікативної компетентності та балансу між професійним і особистим життям у забезпеченні психологічної стійкості працівниць.

Практичним результатом роботи стала розробка комплексної системи рекомендацій і тренінгової програми, спрямованих на оптимізацію комунікативного середовища, розвиток асертивності, навичок конструктивної взаємодій та профілактику професійного вигорання жінок у трудових колективах. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню ефективності міжособистісної взаємодії, покращенню

соціально-психологічного клімату, зміцненню психологічного благополуччя персоналу та підвищенню результативності діяльності організацій загалом.

Таким чином, мету дослідження досягнуто, поставлені завдання виконано, а висунуту гіпотезу підтверджено. Отримані результати мають теоретичне та практичне значення для подальшого розвитку організаційної, соціальної та гендерної психології й можуть бути використані у професійній діяльності психологів, HR-фахівців і керівників організацій

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бедан В. Б., Меленчук Н. і. Практикум з психологічної реабілітації : навч.-метод. посіб. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2022. 120 с.

2. Василенко А. В. Психологічні особливості формування стресостійкості фахівців соціономічних професій : кваліф. робота бакалавра / А. В. Василенко ; Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка. Суми, 2022. 98 с.

3. Вічалковська Н., Іванущик О. Комунікативні особливості взаємодії матері і дитини. *Адаптація особистості у сучасній соціально-економічній ситуації* : зб. наук. пр. / за ред. Ж. П. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. С. 183–186.

4. Главацька Н. Д. Гендерні особливості міжособистісної взаємодії дорослих : кваліф. робота бакалавра / Наталія Дмитрівна Главацька ; Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир, 2021. 185 с.

5. Глова М. Особливості психологічного благополуччя та подолання криз жінок зрілого віку : кваліф. робота бакалавра / Марія Глова ; Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2022. 132 с.

6. Доценко О. Ю. Особливості стилів виховання дівчат із синдромом «емоційного холоду». *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.* Серія : Психологія. 2013. Т. 18, вип. 25. С. 65–73.

7. Емоційний інтелект та стресостійкість особистості : навч.-метод. посіб. / за ред. О. М. Лозинського. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2021. 164 с.

8. Задорожня О. Ю. Особливості прояву жіночої самотності та її причини. *Актуальні задачі сучасних технологій* : зб. тез доп. VII Міжнар. наук.-техн. конф. молодих учених та студентів. Тернопіль : ТНТУ, 2018. Т. 3. С. 173–174.

9. Клименко Н. Г. Особистісно-професійні стилі поведінки як чинник ставлення жінок до грошей : дис. ... д-ра філософії : 053 / Наталія Геннадіївна Клименко ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2024. 280 с.

10. Коструба Н. Проблема соціальної адаптації особистості у сучасних психологічних дослідженнях. *Адаптація особистості у сучасній соціально-економічній ситуації* : зб. наук. пр. / за ред. Ж. П. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. С. 112–115.

11. Маєр Ю. В. Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки : дис. ... д-ра філософії : 053 / Юлія Володимирівна Маєр ; Криворізький держ. пед. ун-т. Кривий Ріг, 2023. 240 с.

12. Марінушкіна О. Є. Порадник практичного психолога : практ. посіб. Харків : ВГ «Основа», 2007. 240 с.

13. Мартинюк І. О., Соболєва Н. І. Люди і ролі : соціально-психологічний нарис. Київ : Україна, 1993. 180 с.

14. Основи психодіагностики : навч. посіб. / за ред. М. В. Максименко. Київ : Академвидав, 2020. 312 с.

15. Оцінка соціально-психологічного клімату та комунікативних процесів у трудовому колективі. *Науковий вісник*. 2020. № 8 (8821). С. 228–231.

16. Пампуха Л. О. Ґендерні стереотипи рольових диспозицій жінки-керівника. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. пр. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2005. № 1 (9). С. 119–125.

17. Папуча М. В. Внутрішній світ особистості як предмет психологічного дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 5 (9). С. 60–68.

18. Піддячий М. І. Розвиток людського капіталу в умовах інформаційного суспільства. *Вісник НАН України*. 2021. Т. 3. С. 45–52.

19. Подолання посттравматичного стресового розладу : адаптована клінічна настанова, заснована на доказах. Київ : МОЗ України, 2024. 145 с.

20. Психологічні особливості формування згуртованості та ефективності трудового колективу. *Збірник наукових праць*. 2019. № 606. С. 88–89.

21. Психологічні ресурси та адаптаційні можливості особистості в умовах криз : матеріали наук. семінару (м. Київ, 8 жовт. 2021 р.). Київ : КНУ ім. Тараса Шевченка, 2021. 112 с.

22. Реалізація гендерної політики в Україні: здобутки та перспективи : аналіт. доп. / за заг. ред. О. В. Гриценко. Київ : НІСД, 2023. 250 с.

23. Сесія обізнаності про ефективне спілкування. *Science and Society: Modern Trends in a Changing World* : Proceedings of the International Scientific Conference (October 1–3, 2024). 2024. P. 56–59.

24. Соціально-психологічна реабілітація з використанням метакогнітивного моніторингу : кол. моногр. / за ред. З. Г. Кісарчук. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 190 с.

25. Стиль педагогічного спілкування та проблеми взаємодії. *Розвиток економіки та суспільства* : матеріали наук.-практ. конф. 2021. С. 162–165.

26. Титаренко Т. М. Моє майбутнє залежить від мене: як зберегти життєстійкість в умовах війни : монографія. Київ : Ін-т соціальної та політичної психології НАПН України, 2024. 180 с.

27. Тищенко І. А. Кар’єра як механізм досягнення професійної самореалізації жінок у зрілому віці. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 12 : Психологічні науки. 2015. Вип. 2 (27). С. 36–41.

28. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 248 с.

29. Ткалич М. Г. Жіночі гендерні ролі: рольові моделі та норми. *Соціальна психологія*. 2011. № 6. С. 158–167.

30. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ ; Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с.

31. Ткалич М. Г. Психологічні засади гендерної взаємодії персоналу організацій : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.10 ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2016. 500 с.

32. Толерантність молоді в сучасному суспільстві: комунікативний вимір : зб. наук. пр. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2020. С. 131–148.

33. Управління персоналом та кадровий менеджмент : підручник / за ред. В. М. Хмельницького. Київ : КНЕУ, 2021. 380 с.

34. Хитра О. В., Поперечна Н. В. Гендерні стратегії спілкування в сучасних організаціях. *Науковий часопис*. 2021. № 12. С. 105–112.

35. Чемеринська Д. І. Психологічні особливості професійної підготовки менеджерів: ґендерний дискурс : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2019. 20 с.

36. Шевченко Р. М. Психологічні умови розвитку стресостійкості жінок – державних службовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2020. 22 с.

37. Шестопал І. А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок у зрілому віці : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Нац. ун-т «Острозька академія». Острог, 2017. 209 с.

38. Gender Issues in Ukraine: Research Report. Kyiv : UN Women Ukraine, 2023. 85 p.

39. Modern Technologies Among Us in the Environment : Proceedings of the III International Scientific and Practical Conference. Lviv : MCND, 2024. 350 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діаграми емпіричних результатів дослідження

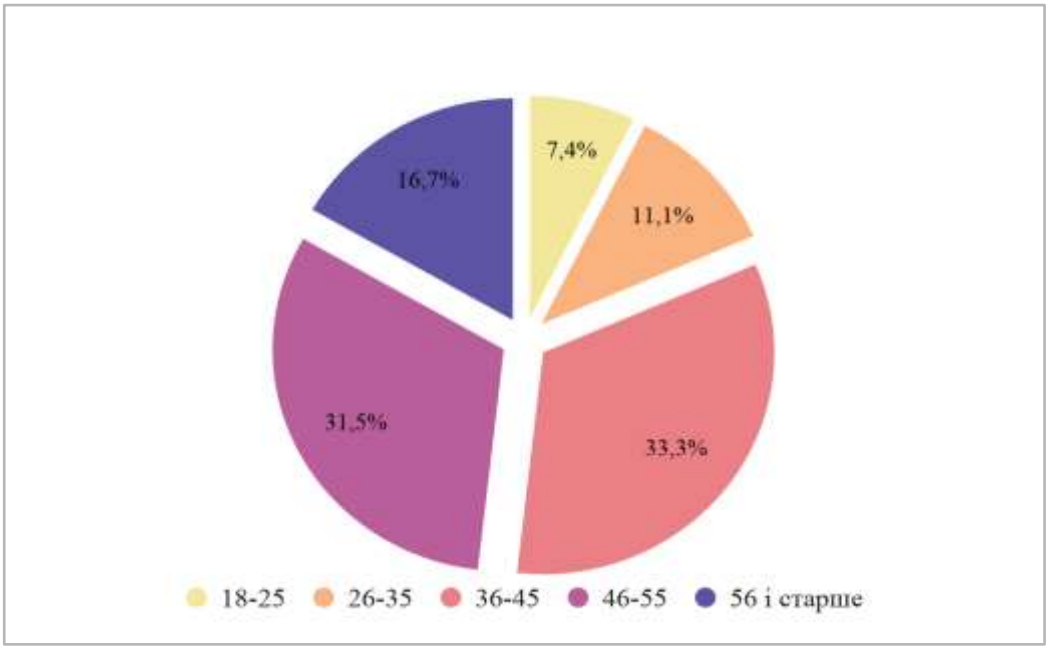

Рисунок А1 – Вікові категорії дослідження які брали участь

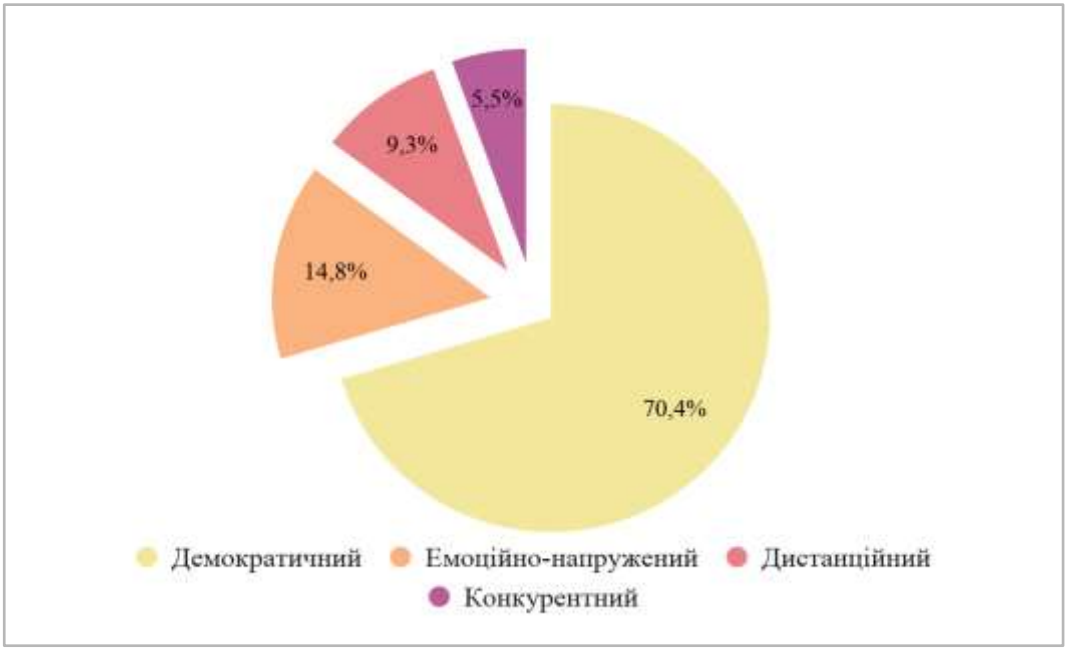

Рисунок А2 – Комунікативний простір (організація робочого простору та його гендерний склад)

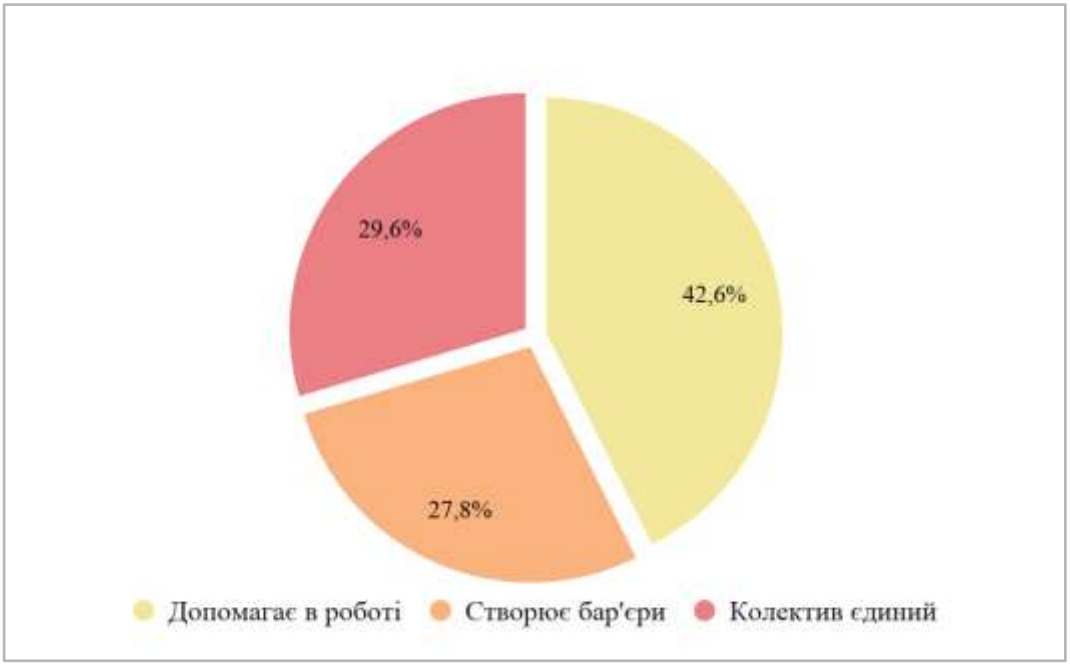

Рисунок А3 – Стилі професійної комунікації (психологічного клімату)

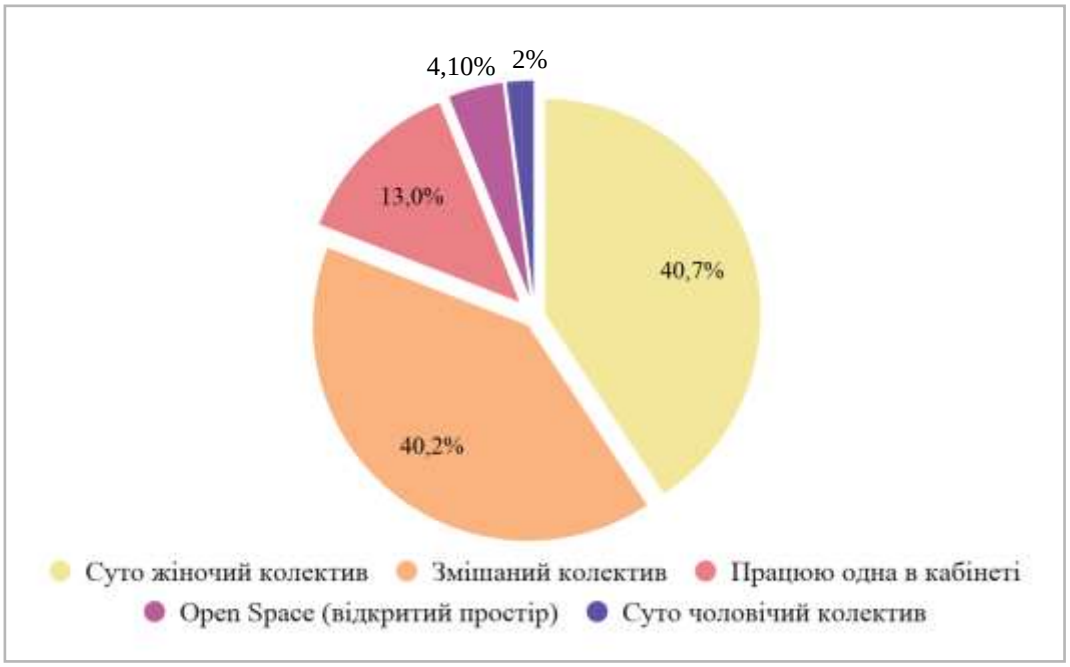

Рисунок А4 – Диференціації та ролі мікрогруп у колективі (за віком, інтересами чи симпатіями)

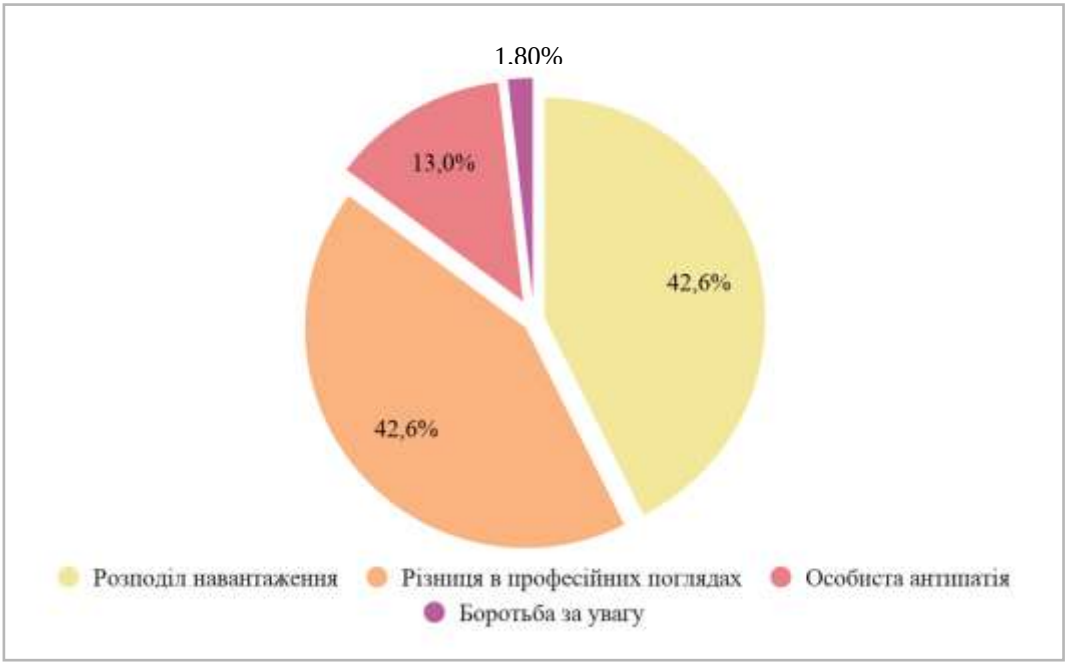

Рисунок А5 – Гендерна складова мікросередовища на професійну продуктивність (сприйняття жінками свого робочого простору)

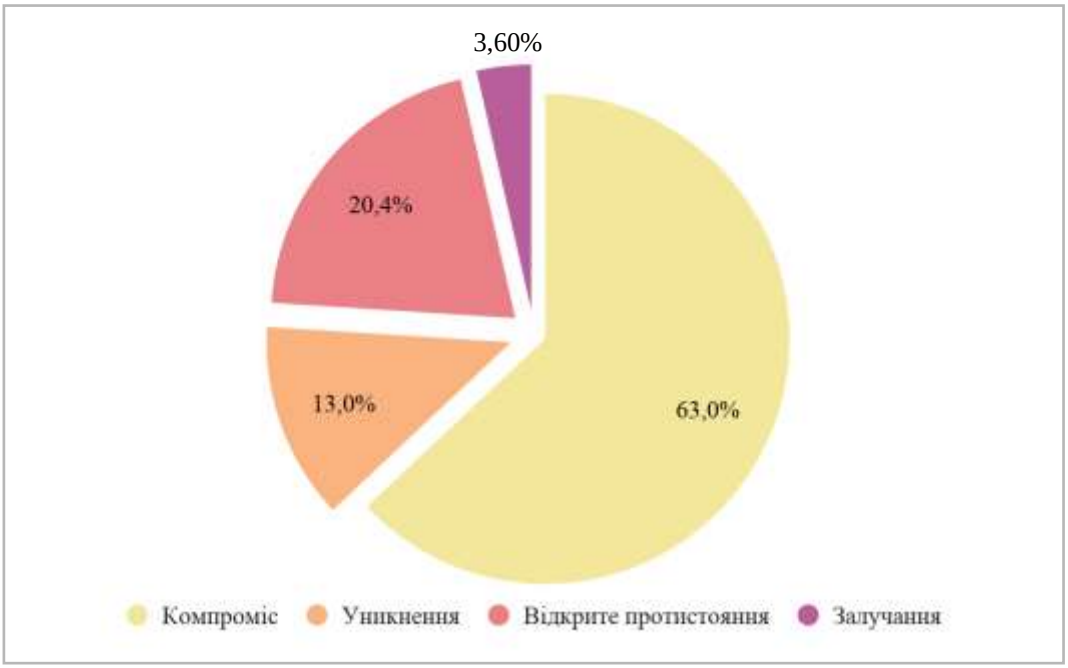

Рисунок А6 – Детермінант міжособистісних та професійних конфліктів у жіночих колективах

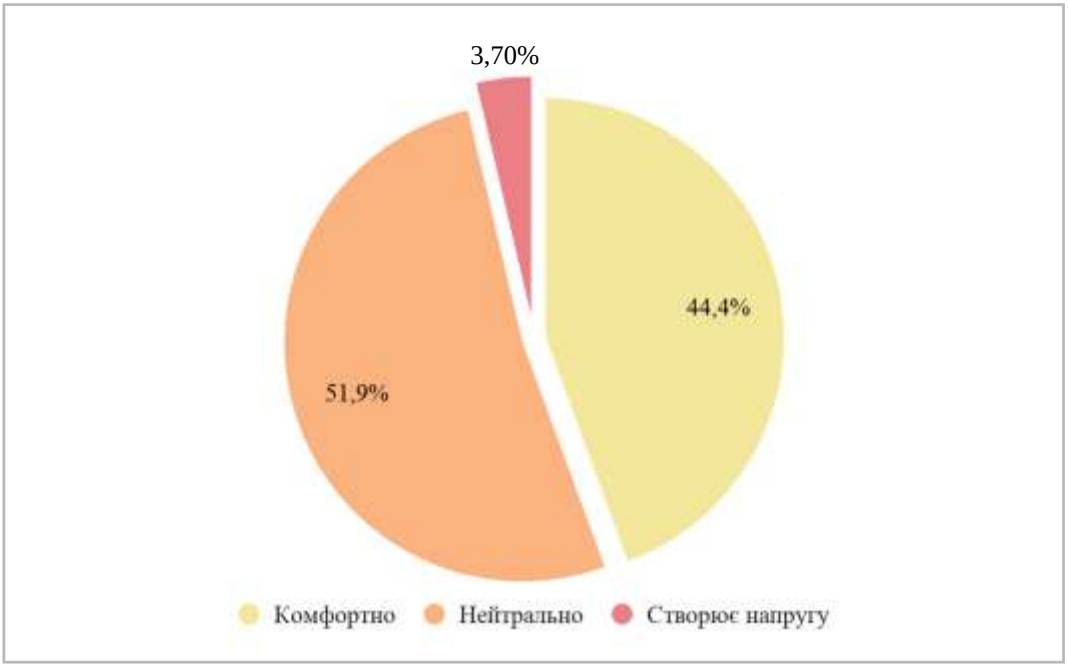

Рисунок А7 – Поведінки жінок у конфліктних ситуаціях (вибір стратегії подолання конфлікту)

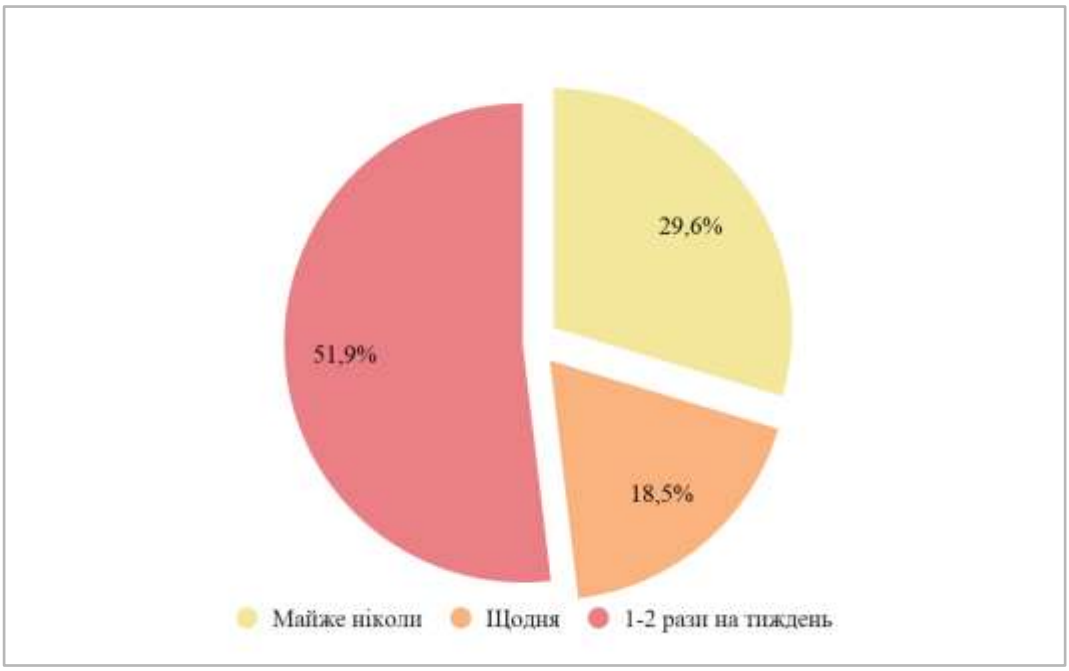

Рисунок А8 – Рівень конформізму та збереження особистісної автономії (здатність жінки залишатися вірною власним принципам)

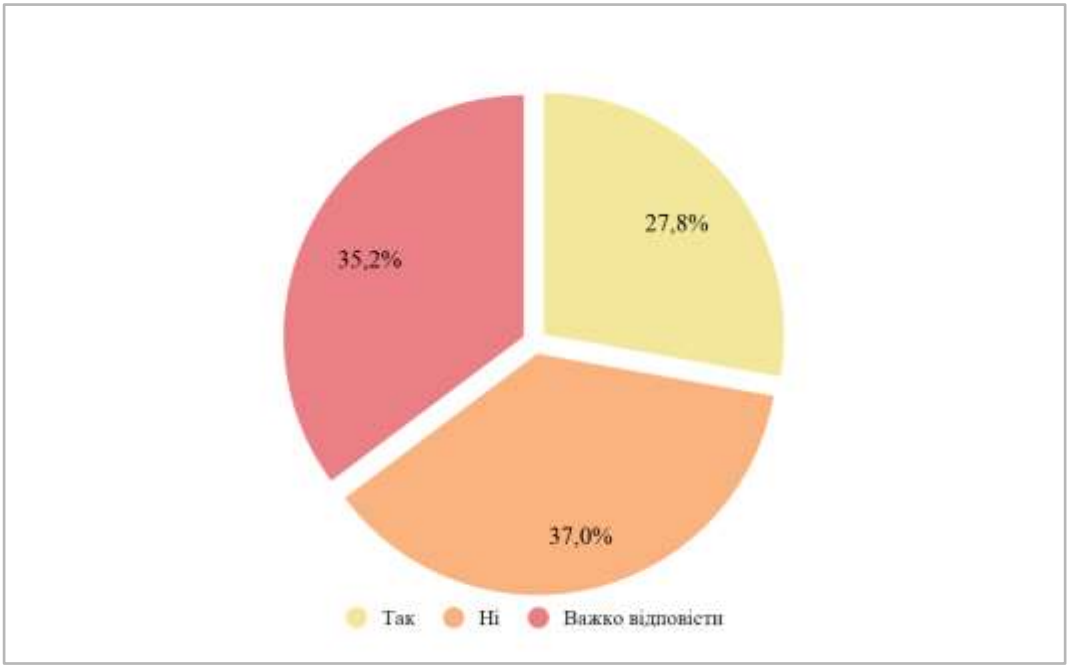

Рисунок А9 – Аналіз рівня психоемоційного виснаження та ризиків професійного вигорання



Рисунок А10 – Емоційна праця та втоми від міжособистісної включеності

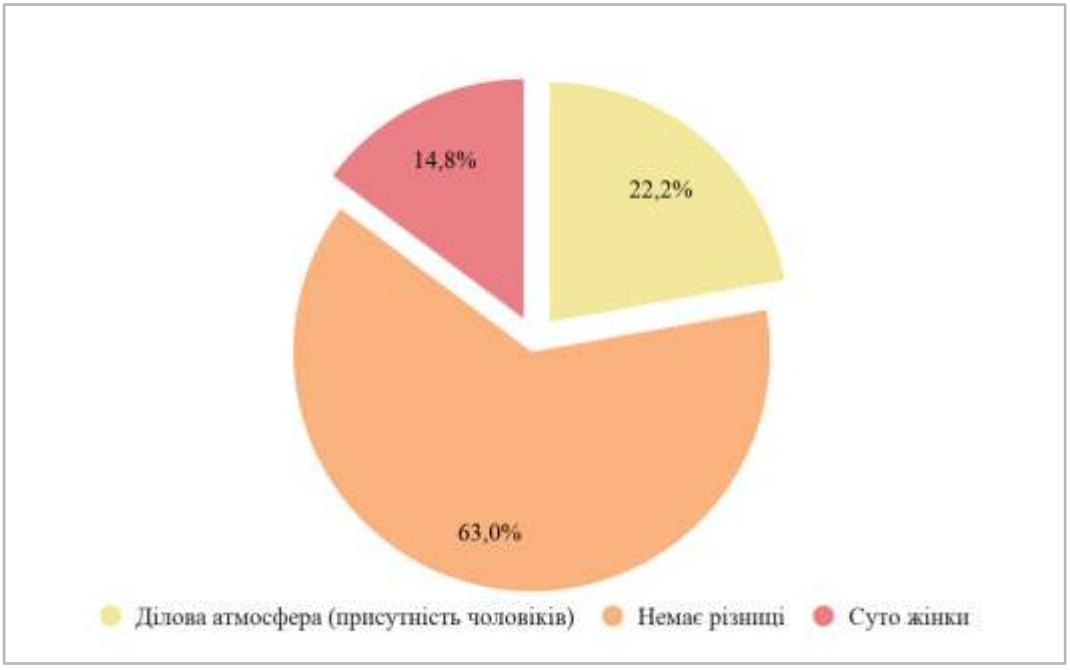

Рисунок А11 – Деструктивні чинники комунікації («поглиначів енергії»)

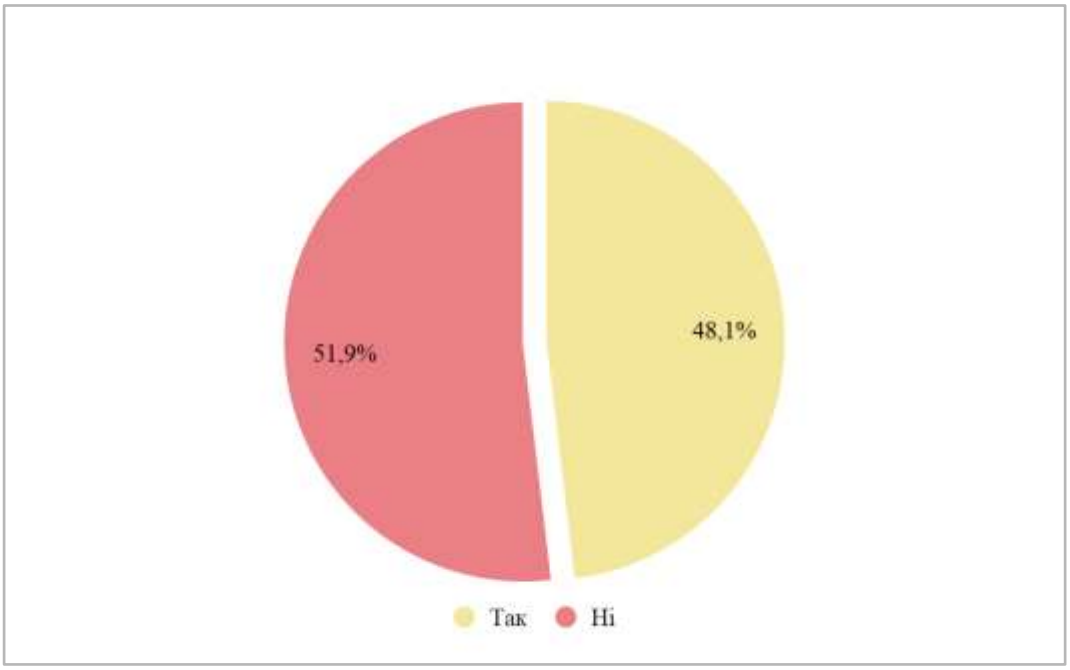

Рисунок А12 – Встановити взаємозв'язок гендерної композиції робочого простору на емоційну атмосферу (присутності чоловіків у безпосередньому робочому середовищі)



Рисунок А13 – Психологічні межі у професійній взаємодії (здатність відстоювати власні інтереси без деструктивних емоційних станів)

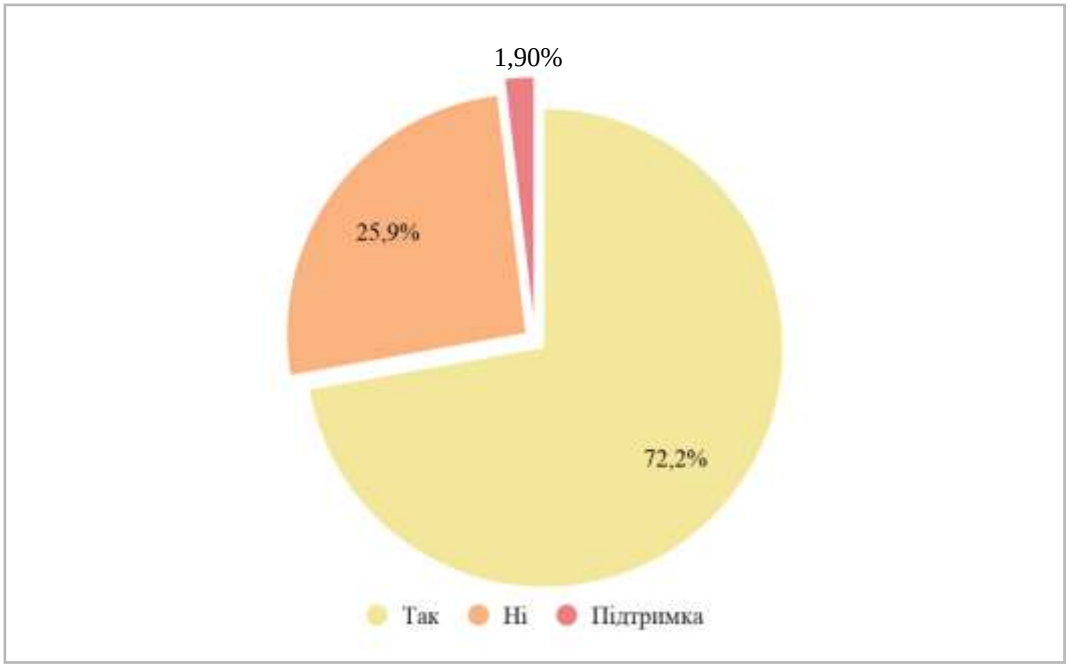

Рисунок А14 – Аналіз міжпоколінної взаємодії та вікової солідарності