МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

на тему: **ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ**

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0534-з-3
спеціальності 053– Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Мешкова Анастасія Миколаївна
Керівник: д.психол.н., професор
кафедри психології Клопота Є. А.
Рецензент: к.психол.н., доцент
кафедри психології Мосол Н. О.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Мешковій Анастасії Миколаївні

Тема роботи Задоволеність професійними відносинами як чинник професійної самореалізації жінки

керівник роботи Клопота Є. А., д.психол.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити поняття та визначити психологічну сутність професійних відносин; проаналізувати задоволеність професійними відносинами як психологічний феномен; розглянути професійну самореалізацію жінки у контексті сучасних наукових підходів; теоретично обґрунтувати взаємозв'язок задоволеності професійними відносинами та професійної самореалізації жінки; емпірично дослідити рівень задоволеності професійними відносинами жінок та особливості професійної самореалізації жінок; розробити програму соціально-психологічної підтримки професійної самореалізації жінок в умовах сучасного професійного середовища.

Перелік графічного матеріалу: 10 таблиць, 10 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---|---|---|---|
| | | Завдання Видав | Завдання прийняв |
| Вступ | Клопота Є. А., професор | | |
| Розділ 1 | Клопота Є. А., професор | | |
| Розділ 2 | Клопота Є. А., професор | | |
| Висновки | Клопота Є. А., професор | | |

7. Дата видачі завдання _____

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|---|---|---|---|
| 1 | Збір та систематизація матеріалу | січень –лютий 2025 р. | Виконано |
| 2 | Робота над вступом | березень 2025 р. | Виконано |
| 3 | Робота над першим розділом | квітень-травень 2025 р. | Виконано |
| 4 | Робота над другим розділом | липень-серпень 2025 р. | Виконано |
| 5 | Написання висновків | червень-вересень 2025 р. | Виконано |
| 6 | Передзахист | жовтень 2025 р. | Виконано |
| 7 | Нормоконтроль | листопад 2025 р. | Виконано |

Студент _____ А. М. Мешкова

Керівник роботи _____ Є. А. Клопота

**Нормоконтроль пройдено**
**Нормоконтролер** _____ Н. О. Мосол

# РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 79 сторінок, 10 рисунків, 10 таблиць, 48 джерел, 4 додатка.

Об’єкт дослідження – професійні відносини жінок у трудовому середовищі.

Предмет дослідження – задоволеність професійними відносинами як чинник професійної самореалізації жінки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив задоволеності професійними відносинами на професійну самореалізацію жінок і розробити програму соціально-психологічної підтримки їх професійного розвитку.

В основу дослідження покладено перше припущення, що вищий рівень задоволеності професійними взаєминами (соціально-психологічний клімат та групова згуртованість) позитивно пов’язаний із рівнем професійної самореалізації жінок (самоактуалізація та задоволеність роботою)..

Друге припущення, полягає в тому, що окремі компоненти професійних взаємин, зокрема емоційна підтримка, психологічна безпека та інтегрованість у колектив, статистично значуще корелюють із ключовими аспектами професійної самореалізації жінок, такими як автономність, креативність, аутосимпатія та орієнтація на розвиток.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація й систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: спостереження, тестування.

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні теоретичного розуміння ролі задоволеності професійними відносинами як значущого чинника професійної самореалізації жінки. У роботі уточнено психологічний зміст поняття «задоволеність професійними відносинами» та визначено його взаємозв’язок із ключовими аспектами професійна самореалізація жінок, .

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ, ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЖІНОК, ПРОФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ.

# SUMMARY

Meshkova A. M. Satisfaction with professional relationships as a factor in a woman's professional self-realization.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (48 items, 48 of foreign origin), 4 appendix on 18 pages. The qualifying work volume is 102 pages long, 79 of them – main text. There are 10 tables and 10 illustrations.

The qualifying work presents a theoretical analysis and an empirical study of women's satisfaction with professional relationships and the psychological aspects of their professional self-realization. The master's thesis is composed of 3 chapters, each of which examines a specific aspect of women's professional development.

Object of the research: women's professional relationships in the workplace.

Subject of the research: satisfaction with professional relationships as a factor in women's professional self-realization.

Research goal: to theoretically substantiate and empirically examine the impact of satisfaction with professional relationships on women's professional self-realization, and to develop a program of social-psychological support for their professional development.

Research tasks:

1. To reveal the concept and determine the psychological essence of professional relationships.
2. To analyze satisfaction with professional relationships as a psychological phenomenon.
3. To examine women's professional self-realization in the context of modern scientific approaches.
4. To theoretically substantiate the relationship between satisfaction with professional relationships and women's professional self-realization.
5. To empirically investigate the level of women's satisfaction with professional relationships.

6. To empirically determine the features of women's professional self-realization and analyze the relationship between the studied indicators.

7. To develop a program of social-psychological support for women's professional self-realization in the conditions of the modern professional environment.

Chapter 1, "Theoretical Foundations of Studying Satisfaction with Professional Relationships and Women's Professional Self-Realization," provides a theoretical analysis of the development of… (далі допишеш свій зміст).

Chapter 2, "Empirical Study of Satisfaction with Professional Relationships and Its Impact on Women's Professional Self-Realization," presents the methodology, results of empirical research, and analysis of the obtained data.

*Key words*: satisfaction with professional relationships, women's professional self-realization, professional relationships.

.

**ЗМІСТ**

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ 12

1.1. Поняття та психологічна сутність професійних відносин 12

1.2. Задоволеність професійними відносинами як психологічний феномен 18

1.3. Професійна самореалізація жінки у контексті сучасних наукових підходів 29

1.4. Взаємозв'язок задоволеності професійними відносинами і професійної самореалізації жінки 39

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК 48

2.1. Організація дослідження задоволеності професійними відносинами та професійної самореалізації жінок 48

2.2. Рівень задоволеності професійними відносинами жінок 53

2.3. Рівень професійної самореалізації жінок 61

2.4. Аналіз взаємозв'язку між задоволеністю професійними відносинами та професійною самореалізацією 71

2.5. Програма соціально-психологічної підтримки професійної самореалізації жінок в умовах сучасного професійного середовища 73

ВИСНОВКИ. 77

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 80

ДОДАТКИ 85

# ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні трансформації ринку праці, посилення конкуренції, динамічність професійних вимог та зміна статусних і гендерних ролей у суспільстві значно підвищують важливість питання професійної самореалізації жінок. Для більшості жінок професійна діяльність стає не лише джерелом матеріального забезпечення, а й простором для розвитку особистісного потенціалу, досягнення автономії, самооцінки, соціального впливу та психологічної стабільності. Однак реалізація цього потенціалу значною мірою залежить від якості професійних відносин, а саме характеру взаємодії з колегами, стилю керівництва, рівня підтримки, емоційного клімату та можливостей для конструктивної комунікації.

Професійні відносини виступають важливим чинником психологічного благополуччя працівниці, формування мотивації, почуття значущості та професійної включеності. Задоволеність професійними відносинами визначає рівень довіри, безпеки, підтримки та взаємоповаги у робочому середовищі, що безпосередньо пов’язане з готовністю жінки реалізовувати власні компетентності та прагнути професійного зростання. В умовах військових, соціальних і економічних потрясінь, які переживає українське суспільство, питання формування здорових професійних стосунків та ресурсного середовища для жінок набуває ще більшої актуальності, оскільки саме жінки часто поєднують професійну діяльність із сімейними ролями, емоційним навантаженням та додатковими соціальними викликами.

Попри зростання кількості досліджень із проблематики професійних взаємин, питання впливу задоволеності професійними відносинами на професійну самореалізацію жінок вивчене недостатньо. Бракує комплексних емпіричних робіт, які б дозволили цілісно оцінити структуру цього феномена, визначити ключові чинники та механізми їх взаємодії. Актуальність дослідження підсилюється практичним запитом сучасних організацій у формуванні сприятливого та підтримувального професійного

середовища, що сприяє збереженню кадрів, підвищенню якості роботи, розвитку жіночого лідерства та попередженню професійного вигорання.

Таким чином, дослідження задоволеності професійними відносинами як чинника професійної самореалізації жінки є своєчасним, соціально значущим і необхідним для теоретичного осмислення та практичного впровадження в системі психологічної підтримки професійного розвитку жінок.

Об’єкт дослідження – професійні відносини жінок у трудовому середовищі.

Предмет дослідження – задоволеність професійними відносинами як чинник професійної самореалізації жінки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив задоволеності професійними відносинами на професійну самореалізацію жінок і розробити програму соціально-психологічної підтримки їх професійного розвитку.

В основу дослідження покладено перше припущення, що вищий рівень задоволеності професійними взаєминами (соціально-психологічний клімат та групова згуртованість) позитивно пов’язаний із рівнем професійної самореалізації жінок (самоактуалізація та задоволеність роботою).

Друге припущення, полягає в тому, що окремі компоненти професійних взаємин, зокрема емоційна підтримка, психологічна безпека та інтегрованість у колектив, статистично значуще корелюють із ключовими аспектами професійної самореалізації жінок, такими як автономність, креативність, аутосимпатія та орієнтація на розвиток.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття та визначити психологічну сутність професійних відносин.
2. Проаналізувати задоволеність професійними відносинами як психологічний феномен.
3. Розглянути професійну самореалізацію жінки у контексті сучасних наукових підходів.

4. Теоретично обґрунтувати взаємозв’язок задоволеності професійними відносинами та професійної самореалізації жінки.

5. Емпірично дослідити рівень задоволеності професійними відносинами жінок.

6. Емпірично визначити особливості професійної самореалізації жінок та проаналізувати взаємозв’язок між досліджуваними показниками.

7. Розробити програму соціально-психологічної підтримки професійної самореалізації жінок в умовах сучасного професійного середовища.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: методика «Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі» (адаптація Лемак М.В., Петрище В.Ю), методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором», тест «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (САМОАЛ), опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт).

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні теоретичного розуміння ролі задоволеності професійними відносинами як значущого чинника професійної самореалізації жінки. У роботі уточнено психологічний зміст поняття «задоволеність професійними відносинами» та визначено його взаємозв’язок із ключовими аспектами професійної самореалізації жінок. На основі емпіричного дослідження виявлено специфіку впливу міжособистісної взаємодії у професійному середовищі на рівень самореалізації жінок. Розроблено програму соціально-психологічної підтримки, спрямовану на підвищення задоволеності професійними відносинами та стимулювання професійної самореалізації жінок.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності керівників, HR-фахівців, психологів та консультантів, які працюють з проблемами професійного розвитку жінок. Розроблена програма соціально-психологічної підтримки

може бути впроваджена в організаціях для покращення професійних відносин, профілактики професійного вигорання, підвищення мотивації та рівня самореалізації працівниць.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

Основні положення, висновки та результати кваліфікаційної роботи Мешкової А. М. висвітлені у збірнику матеріалів IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (23–24 жовтня 2025 року, м. Запоріжжя, Україна). Тема доповіді: «Взаємозв’язок задоволеності професійними відносинами і професійної самореалізації жінки».

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 48 найменувань і 4 додатків на 17 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 79 сторінок. Робота містить 10 таблиць і 10 рисунка.

# РОЗДІЛ 1.
# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНКИ

## 1.1. Поняття та психологічна сутність професійних відносин

У сучасних організаціях професійні відносини посідають важливе місце у забезпеченні результативності трудової діяльності, формуванні сприятливого психологічного клімату та розвитку особистісного потенціалу працівника. Вони визначають характер взаємодії між членами колективу, впливають на якість комунікації, рівень довіри, мотивації та задоволеності працею. Звернення до поняття професійних відносин і аналіз їх психологічного змісту дає можливість зрозуміти, яким чином система взаємин у робочому середовищі може сприяти продуктивній діяльності або, навпаки, ускладнювати професійне становлення особистості.

Проблематика міжособистісних взаємин традиційно привертає увагу науковців, адже саме через систему стосунків проявляються взаємні впливи людей у процесі спільної діяльності. У швидкозмінному соціальному просторі міжособистісні контакти постійно формуються й розвиваються у різних соціальних контекстах ( професійних колективах, робочих групах, організаціях). У професійному середовищі ці взаємини виникають і функціонують на основі індивідуально-психологічних особливостей працівників, їх емоційних реакцій, поведінкових проявів та соціальної позиції. Саме ці характеристики визначають специфіку професійних відносин, зумовлюють їхню якість і рівень ефективності спільної діяльності.

У вітчизняній психології міжособистісні стосунки розглядають як систему усвідомлених і вибіркових зв’язків людини з оточенням, що формуються у процесі її активної взаємодії з соціальною та предметною

реальністю. Такі зв’язки виникають у ході життєвого досвіду, розширення соціальних контактів і набуття навичок взаємодії з іншими людьми. Центральним елементом будь-яких стосунків є особистість, її ціннісні орієнтації, здатність до емоційного відгуку та побудови гуманістичних взаємин. Взаємоповага, доброзичливість, відкритість і готовність до прийняття іншого формують основу конструктивної співпраці та гармонійного людського співіснування.

Процес налагодження контактів між людьми є багатоаспектним і визначається потребами спільної діяльності. Він охоплює обмін інформацією, уміння сприймати й розуміти інших, координувати власні дії та формувати узгоджену стратегію взаємодії. Завдяки цьому міжособистісні стосунки стають важливим механізмом організації спільної роботи та досягнення спільних цілей [14, 158].

Важливо зазначити, що з позицій психологічної науки взаємодія розглядається як процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб’єктів один на одного, що зумовлює їхню взаємну обумовленість і пов’язаність. У широкому розумінні взаємодія постає як узгоджена спільна діяльність, спрямована на досягнення значущих для учасників цілей чи розв’язання важливої для них проблеми. Взаємодія завжди передбачає активність обох сторін, хоча ступінь вираженості цієї активності може бути різним [44].

У психологічних дослідженнях категорія «взаємодія» розглядається щонайменше в трьох вимірах: як процес діяльності, як процес спілкування та як форма міжособистісних відносин. Відповідно, спільна діяльність і спілкування виступають основними формами реалізації взаємодії. Вона охоплює як комунікативний компонент, так і соціальну перцепцію, а тому розвести поняття «спілкування» і «взаємодія» на практиці досить складно [36].

Також, у науковій літературі поняття «професійні відносини» часто вживається поряд із такими близькими за змістом категоріями, як

«організаційні відносини», «ділові стосунки», «службові взаємини», «внутрішньо-колективні стосунки» та «міжособистісна взаємодія в організації», що підкреслює їх багатовимірний характер.

Взаємодія, що охоплює процеси спілкування, спільної діяльності та соціальної перцепції, формує базу для подальшого становлення різних типів соціальних зв'язків у групі. У професійному контексті ці зв'язки проявляються в організованому колективі, в якому міжособистісні відносини набувають більшої структурованості та регламентованості. Це дає підстави розглянути колектив як окремий об'єкт психологічного аналізу

За визначенням Л. І. Скібіцької, колектив — це об'єднання людей, які здійснюють спільну діяльність, мають спільну мету і пов'язані між собою певною системою взаємин. Дослідження психології колективу ґрунтується на положенні про те, що міжособистісні відносини формуються та проявляються через діяльність, яка виступає посередником у взаємодії людей [37, 45].

У межах діяльнісного підходу, який досліджували Л.М. Проколієнко; Упор. В.В. Андрієвська, Г.О. Балл, О.Т. Губко, О.В. Проскура, зазначається, що взаємини між членами колективу завжди залежать від того, як кожен із них ставиться до змісту спільної роботи та її соціальної значущості. Кожна форма колективної взаємодії несе в собі цінності, вироблені суспільством, і саме через них «заломлюються» міжособистісні стосунки.

Порівнюючи характер спілкування у різних групах чи видах колективів, варто звертати увагу як на спільні, так і на відмінні риси. Спільним для всіх об'єднань є те, що спілкування є необхідною умовою їх існування та фактором успішного розв'язання спільних завдань. Водночас кожна група має свою специфіку, що визначається домінуючим видом діяльності. Саме він формує особливості міжособистісного спілкування, характерного для конкретного колективу, а також визначає те, якою є група як соціально-психологічне утворення [19, 101].

У сучасній українській психології професійні та міжособистісні відносини розглядаються як система соціальних, емоційних і поведінкових зв’язків між людьми, що виникають у процесі спільної діяльності та визначають характер взаємодії в колективі. На думку Л. М. Карамушки, професійні (організаційні) відносини — це система соціально-психологічних зв’язків між працівниками, що виникають у процесі спільної діяльності, визначають якість взаємодії, форму взаємин, регулюють поведінку й впливають на психологічний клімат та ефективність організації [16]. Дослідниця підкреслює, що міжособистісна взаємодія у професійному середовищі ґрунтується на соціальних уявленнях, набутому досвіді, рівні емоційної чутливості та здатності до конструктивного спілкування. Саме ці чинники визначають, наскільки гармонійно складаються професійні відносини та як вони впливають на розвиток особистості, її задоволеність працею й продуктивність діяльності.

С. Д. Максименка визначає, що «професійні стосунки» — як систему соціально-психологічних зв’язків, що регулює взаємодію працівників у межах спільної діяльності, забезпечує узгодженість, згуртованість та координацію професійної поведінки. [25]. Він зазначає, що професійні стосунки виступають важливим механізмом оптимізації спільної діяльності, оскільки визначають рівень згуртованості та координації дій.

Л. В. Пастух акцентує, що професійні взаємини — це система зв’язків та взаємодій, що формують емоційне середовище колективу, впливають на довіру, підтримку та згуртованість. Згідно з роботами науковиці, ефективні професійні відносини сприяють формуванню сприятливого психологічного клімату, підвищують рівень довіри та підтримки між працівниками й забезпечують умови для розвитку особистісного та професійного потенціалу співробітників [29]. Вона наголошує, що спільні цінності, емоційна підтримка, відкритість та узгодженість взаємодії є ключовими характеристиками конструктивних взаємин у професійному колективі.

Згідно визначення Л.С. Коломінського «професійні відносини в колективі» — це соціально й емоційно забарвлені зв’язки між його членами, які виникають на основі сприймання одне одного, взаємних очікувань, рольових позицій та вироблених у спільній діяльності норм [12].

Таким чином, професійні відносини постають як багатовимірний психологічний феномен, що охоплює комунікативний, емоційний, рольовий та ціннісний аспекти і відіграє важливу роль у регуляції спільної діяльності та забезпеченні професійної самореалізації працівників.

На основі аналізу сучасних українських наукових джерел встановлено, що професійні відносини являють собою багатоаспектне й структуровано організоване психологічне утворення, яке включає низку взаємопов’язаних компонентів. До ключових складових належать комунікативний, емоційно-ціннісний, поведінковий та рольово-нормативний аспекти, кожен з яких забезпечує певний вимір взаємодії працівників у межах спільної діяльності. Зважаючи на це, нами було узагальнено наукові підходи та побудовано структурну модель професійних відносин, подану на рисунку 1.1.

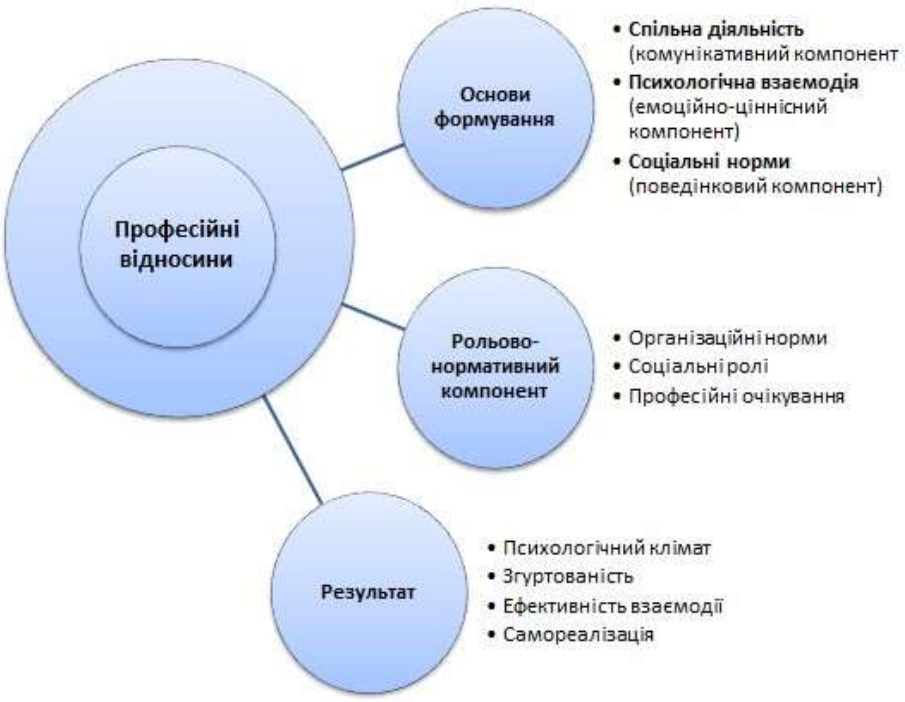



**Рисунок 1.1. – Структурна модель професійних відносин**

Представлена на рисунку 1.1 модель відображає загальну логіку організації професійних відносин та демонструє їхню багатовимірну природу. Однак для ґрунтовнішого розуміння змістового наповнення кожного структурного елемента доцільно розглянути їх у більш деталізованому вигляді. З цією метою подана нижче таблиця уточнює ключові компоненти професійних відносин, розкриваючи їх зміст і конкретні прояви у професійному середовищі.

**Таблиця 1.1 – Структурні компоненти професійних відносин**

| Компонент | Зміст | Прояви в професійному середовищі |
|---|---|---|
| **Комунікативний** | Обмін інформацією, координація дій, взаєморозуміння, здатність вести конструктивний діалог. | Якість комунікації, чіткість завдань, ефективність спільної діяльності |
| **Емоційно-ціннісний** | Емоційне сприймання один одного, підтримка, рівень довіри, поділювані цінності та ставлення. | Психологічний клімат, емоційна безпека, задоволеність взаємодією |
| **Поведінковий** | Поведінкові прояви у спільній роботі: взаємодопомога, кооперація, стиль співпраці, готовність до компромісу. | Узгодженість дій, конструктивне вирішення конфліктів |
| **Рольово-нормативний** | Соціальні ролі, професійні позиції, очікування, офіційні та неформальні норми, правила організаційної взаємодії. | Виконання функцій, дисципліна, стабільність структури колективу |
| **Результати професійних відносин** | Психологічний клімат, рівень згуртованості, ефективність роботи, професійна самореалізація. | Ефективність організації, розвиток персоналу, стабільність колективу |

Представлена модель демонструє, що професійні відносини включають як внутрішні психологічні компоненти (емоційно-ціннісний, комунікативний, поведінковий), так і зовнішні регулятивні механізми (рольово-нормативний компонент). Їх узгоджена взаємодія забезпечує формування сприятливого психологічного клімату, підвищення ефективності спільної діяльності та створює умови для професійної самореалізації працівників.

Таким чином, професійні відносини постають як комплексна система, значуща як для функціонування організації загалом, так і для розвитку особистості кожного її члена.

## 1.2. Задоволеність професійними відносинами як психологічний феномен

У сучасному професійному середовищі задоволеність взаєминами між працівниками розглядається як один із ключових показників психологічного благополуччя особистості та ефективності спільної діяльності. Як психологічний феномен, задоволеність професійними відносинами відображає суб'єктивну оцінку людиною якості взаємодії з колегами, рівня підтримки, довіри, взаєморозуміння та емоційного комфорту у колективі. Вона формується під впливом індивідуально-особистісних особливостей, характеристик організаційного середовища та специфіки міжособистісної динаміки.

На основі аналізу сучасних українських психологічних досліджень можна виділити кілька груп чинників, які визначають рівень задоволеності працівників професійними взаєминами. Задоволеність не є сталою властивістю, а формується під впливом комплексу індивідуально-особистісних, організаційних і соціально-психологічних умов [8; 17; 27].

*1. Індивідуально-психологічні чинники* - визначають суб'єктивне сприйняття взаємодії та стиль побудови стосунків**:**

— комунікативні компетенції;

— рівень емоційної регуляції та емпатії;

— самооцінка та впевненість;

— мотиваційні настанови;

— толерантність до стресу;

— потреба у належності, підтримці та визнанні.

*2. Організаційні чинники* – це умови, що визначають структурну й процесуальну сторону взаємин:

— стиль керівництва;

— організаційна культура;

— особливості комунікаційної політики;

— справедливість розподілу обов'язків і винагород;

— можливість професійного зростання;

— ступінь формалізації та прозорості управління.

3. *Соціально-психологічні чинники* - це групові процеси, що забезпечують емоційний фон взаємодії:

— психологічний клімат;

— рівень згуртованості;

— наявність соціальної підтримки;

— групові норми і цінності;

— характер неформальних стосунків;

— спосіб вирішення конфліктів.

*4. Комунікативно-поведінкові чинники* - пов'язані з конкретними моделями спілкування:

— відкритість комунікації;

— якість зворотного зв'язку;

— здатність домовлятися;

— стиль співпраці (кооперативний чи конкурентний);

— наявність взаємодопомоги у групі.

Питання етичних та психологічних основ професійних взаємин охоплює всіх учасників організаційної взаємодії (працівників, партнерів,

клієнтів та осіб), з якими встановлюються контакти поза межами організації. У сучасних умовах дедалі більшого значення набуває особистісний компонент професійної діяльності, адже саме особистість працівника, вступаючи у ділові стосунки, впливає на рівень довіри до організації, її репутацію та імідж. На внутрішньому рівні особистісні особливості співробітників визначають якість комунікації, стиль взаємодії, рівень психологічного клімату й, відповідно, ступінь задоволеності професійними відносинами.

Важливим складником професійної компетентності, особливо у сфері управління чи соціальної взаємодії, є рівень психологічної культури працівника. Психологічна культура включає знання про закономірності розвитку та проявів психіки особистості, а саме пізнавальних, емоційних, вольових процесів, психічних станів і властивостей, а також уміння застосовувати ці знання у практиці професійної взаємодії. До її змісту належать розуміння психологічних механізмів комунікації, етичних засад ділових стосунків, принципів професійної мотивації, формування ділового іміджу, вміння вести переговори, попереджувати та конструктивно вирішувати конфлікти [31, 12]. Усе це безпосередньо впливає на формування позитивних і задовільних професійних відносин.

У цьому контексті категорія «особистість» виступає ключовою методологічною основою для аналізу та пояснення того, як формуються професійні взаємини та задоволеність ними. Саме індивідуально-психологічні риси, визначають характер взаємодії людини з іншими та її суб’єктивне сприйняття якості професійних відносин [31, 11].

Як підкреслює О. Б. Столяренко, особистість інтегрує у собі сукупність психологічних властивостей, які забезпечують процеси самосвідомості, саморозвитку та самореалізації й проявляються у різних сферах діяльності, включно з професійною. Поняття особистості належить до базових психологічних категорій, оскільки визначає механізми соціальної активності та взаємодії людини [39, 130].

Особистісно-психологічний підхід до аналізу професійних відносин ґрунтується на класичних теоріях особистості. У процесі розвитку психологічної науки сформувалися різні теоретичні напрями, що пропонують власне бачення природи людської поведінки та міжособистісної взаємодії. До них належать психоаналітичні концепції, поведінкові (біхевіористичні) підходи, когнітивна психологія, гуманістична психологія та гештальтпсихологія. Кожен із них по-своєму пояснює, як формується задоволеність професійними відносинами — через механізми несвідомого, особливості поведінкового навчання, когнітивні інтерпретації ситуацій, прагнення до самоактуалізації чи цілісне сприймання взаємодії.

Окреме місце займає трансакційний аналіз, який отримав значне поширення у сфері менеджменту та організаційного консультування. Його інструментарій дозволяє аналізувати емоційні стани, соціальні ролі, типи транзакцій і «психологічні ігри», що суттєво впливають на характер професійних відносин, ефективність комунікації та рівень задоволеності міжособистісною взаємодією [31, 11].

Продовжуючи аналіз психологічних чинників професійної взаємодії, важливо розглянути феномен ділового спілкування як одну з базових форм організаційної комунікації. У науковій літературі ділове спілкування трактується як цілеспрямована взаємодія, спрямована на організацію, координацію та оптимізацію виробничої, наукової, управлінської, комерційної чи іншої діяльності [1, 47]. Його ключовою особливістю є орієнтація не на особисті інтереси учасників, а на досягнення спільної справи, результату чи професійної мети.

Як зазначають Авраменко О.О., Яковенко Л.В., ділове спілкування виступає специфічним різновидом контактів між людьми, які представляють не лише себе як індивідів, а й певну установу чи організацію. У його межах здійснюється обмін інформацією, позиціями, пропозиціями, аргументами, професійними вимогами та оцінками, що забезпечує розв’язання організаційних завдань як всередині колективу, так і у взаємодії з

партнерами, клієнтами чи зовнішніми структурами [1, 48]. Крім того, ділове спілкування є основою для встановлення та підтримки професійних відносин, укладення угод, координації спільних дій і формування міжорганізаційних зв’язків.

Лесько О. Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б. виокремлюють низку характерних рис ділового спілкування, які визначають його відмінність від інших форм взаємодії:

— офіційність статусів учасників, що передбачає виконання ними визначених професійних ролей;

— орієнтація на створення та підтримку взаємовигідних контактів, заснованих на спільному інтересі та взаємній відповідальності сторін;

— попереднє планування ділових контактів, чітке визначення їхньої мети, змісту та очікуваних результатів;

— конструктивний характер взаємодії, спрямований на розв’язання конкретних професійних завдань і пошук оптимальних рішень;

— взаємоузгодженість рішень та домовленостей, що забезпечує подальшу організацію спільної роботи;

— визнання цінності кожного учасника як особистості, що підсилює взаємоповагу й сприяє ефективній комунікації;

— зосередженість на професійній діяльності, її вимогах і результатах, а не на внутрішніх переживаннях чи особистих проблемах співрозмовників [12, 75].

Палеха Ю. І. вважає, що одним із ключових завдань ділового спілкування є забезпечення результативної та узгодженої співпраці між учасниками професійної взаємодії. Для того щоб таке спілкування було ефективним, воно має ґрунтуватися на моральних засадах, розвиненій етичній культурі та дотриманні норм поведінки, які сприяють конструктивній взаємодії. До таких норм належать зміцнення взаємної довіри, повага до партнерів, відкритість у висвітленні власних намірів і дій, а також недопущення обману чи порушення взятих зобов’язань [28].

У багатьох сучасних організаціях ці етичні принципи закріплені у спеціально розроблених кодексах честі для працівників, що регламентують стандарти професійної поведінки. Практика свідчить, що бізнес, заснований на моральних цінностях, є стабільнішим, конкурентоспроможнішим і здатним до довготривалого розвитку.

Як зазначає Герчанівська П. Е., культура спілкування, розуміється як сукупність знань, умінь і навичок комунікативної поведінки, сформованих у людини та визнаних суспільством на певному етапі його розвитку. Вона охоплює як етичні орієнтири, так і практичні прийоми взаємодії, що забезпечують гармонійні та результативні професійні відносини [8].

Чмут Т. К. описує рівні моральної культури спілкування, які відображено на рисунку 1.2,.




**Рисунок 1.2 – Рівні моральної культури спілкування**

*Ритуальний рівень* характеризується дотриманням формальних норм і загальноприйнятого етикету. Таке спілкування підтримує зовнішню ввічливість і коректність, однак не завжди передбачає глибокий особистісний зміст чи щиру зацікавленість у партнері.

*Маніпулятивний рівень* передбачає взаємодію, спрямовану на досягнення власної вигоди, інколи шляхом прихованого впливу або використання іншої людини. У цьому разі пріоритетом є отримання бажаного результату, а не дотримання принципів партнерства чи взаємоповаги.

*Гуманістичний рівень* вважається найвищим. На цьому рівні учасники спілкування визнають цінність один одного, поважають особисті межі та спільно вирішують проблеми, враховуючи інтереси кожного. Така взаємодія ґрунтується на моральних принципах і сприяє встановленню довіри та справжнього співробітництва [45].

За думкою Вийдич Т.В., основою гуманістичного спілкування є система моральних цінностей, що визначає етичні орієнтири поведінки людини. Цінності розглядаються як певні ідеали, явища чи властивості, які виступають еталоном належного та спрямовують поведінку особистості [6].

Моральні цінності, зокрема доброта, відповідальність, справедливість, честь, гідність, совість, суттєво впливають на характер професійних взаємин і рівень культури спілкування. Вони визначають готовність до співпраці, здатність дотримуватися домовленостей, поважати іншого та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Саме високий рівень моральних орієнтацій забезпечує зріле, відкрите й конструктивне професійне спілкування [13].

У контексті аналізу задоволеності професійними відносинами важливо враховувати не лише моральні засади та культуру спілкування, а й ті моделі взаємодії, які формуються всередині організації під впливом стилю керівництва. Саме стиль поведінки керівника, спосіб реалізації ним владних повноважень, характер комунікації та прийняття рішень значною мірою визначають психологічний клімат у колективі, рівень довіри, відкритості та емоційного комфорту працівників. Можна сказати, що стиль лідерства стає одним із ключових чинників формування задоволеності професійними взаєминами, оскільки безпосередньо впливає на якість взаємодії, ступінь підтримки та очікувану справедливість у робочому середовищі.

У науковій літературі традиційно виокремлюють три провідні стилі лідерства — авторитарний, демократичний та ліберальний, кожен із яких формує специфічну модель комунікації та манеру взаємодії між керівником і підлеглими [32].

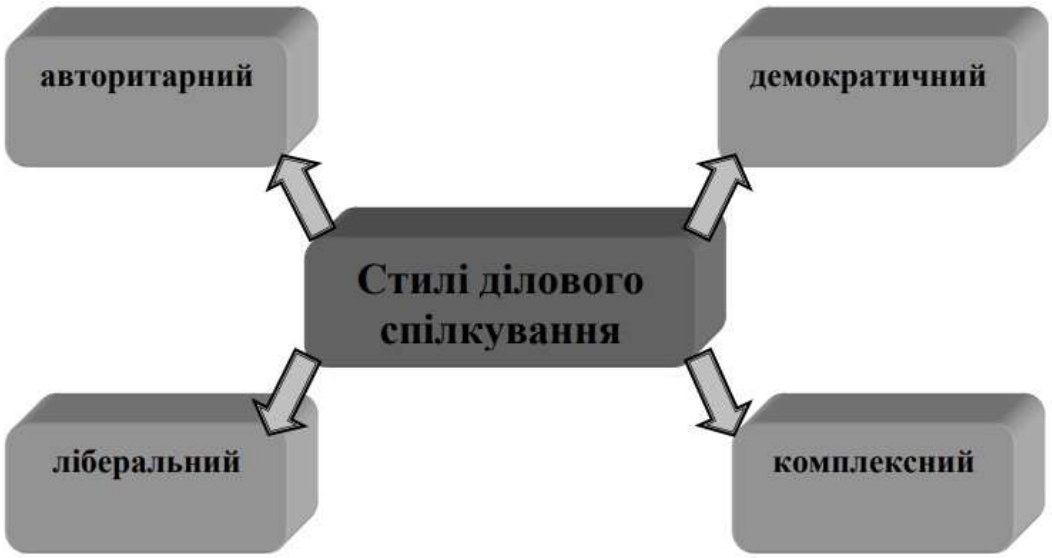



**Рисунок 1.3. – Стилі ділового (професійного) спілкування**

*Авторитарний (директивний, вольовий) стиль* ґрунтується на жорсткій системі контролю, односторонньому прийнятті рішень і мінімальному залученні підлеглих до обговорення професійних питань. Керівник-автократ сам визначає цілі, способи їх досягнення та обсяг повноважень працівників; не схильний до дискусій і не виявляє гнучкості у спілкуванні.

Як свідчать дослідження, такий стиль хоча й забезпечує швидкість ухвалення рішень і формальну дисципліну, часто призводить до погіршення психологічного клімату, зниження довіри та підвищення рівня емоційного напруження. Обмеження ініціативи та відсутність діалогу породжують відчуття недооцінення та дистанційованості. Працівники, які працюють з керівником-автократом, частіше повідомляють про втому, емоційне виснаження, брак підтримки й уникнення взаємодії у професійних ситуаціях.

*Демократичний стиль* базується на колегіальності прийняття рішень, відкритості, врахуванні думок підлеглих та передачі частини

відповідальності співробітникам. Керівник заохочує ініціативу, створює умови для обговорень, дискусій і колективного формування цілей. Якщо авторитарний стиль підкреслює «Я» керівника, то демократичний — «Ми», що сприяє розвитку партнерських взаємин і підсилює згуртованість.

Дослідження показують, що демократичний стиль є найбільш сприятливим для формування високої задоволеності професійними відносинами. У таких умовах працівники відчувають себе значущими, почутими й підтриманими, що позитивно впливає як на міжособистісну взаємодію, так і на професійне самопочуття.

*Ліберальний (номінальний) стиль* передбачає мінімальне втручання керівника у процес діяльності групи. Працівники отримують широку свободу у визначенні завдань, прийнятті рішень та організації власної роботи.

Такий підхід може бути ефективним для висококомпетентних і самостійних працівників, однак часто породжує невизначеність, нерівномірність розподілу відповідальності та брак зворотного зв’язку. За слабкої згуртованості чи недостатнього рівня професійної автономності колектив може стикатися з хаотичністю взаємодії, відсутністю чітких домовленостей та зниженням задоволеності професійними відносинами.

*Комплексний стиль* передбачає гнучке поєднання різних моделей управління залежно від ситуації, типу завдань, особливостей колективу та динаміки міжособистісних процесів. Керівник варіює рівень директивності чи демократичності, адаптується до контексту й потреб працівників.

Можна зробити висновок, що гнучкість комплексного стилю позитивно впливає на задоволеність професійними відносинами, оскільки працівники отримують необхідну підтримку, чіткість і водночас можливість проявляти ініціативу. Такий стиль асоціюється з високою управлінською компетентністю та здатністю забезпечувати психологічно комфортне середовище [34, 65-66; 17].

Одним із ключових соціально-психологічних чинників, що визначають рівень задоволеності професійними відносинами, є психологічний клімат

колективу. Успішність діяльності, а також ефективність функціонування організації загалом значною мірою залежать від того, наскільки сприятливим є психологічний клімат у робочій групі. Саме він відображає інтегральний емоційно-психологічний стан спільноти працівників, їхню суб'єктивну задоволеність стосунками, діяльністю та умовами праці.

Психологічний клімат формується на основі міжособистісної взаємодії, яка опосередковує не тільки поведінкові та емоційні впливи між працівниками, а й реакцію колективу на зовнішнє середовище (простір, організаційні умови, предметне оточення). У науковій літературі психологічний клімат визначають як комплексний емоційно-психологічний стан групи, що відображає загальний настрій, рівень згуртованості та ступінь задоволеності працівників різними аспектами життєдіяльності колективу [33].

Фурман О.Є. зазначає, що у структурі психологічного клімату традиційно виділяють два основні компоненти: соціальний і моральний**.**

*Соціальний компонент* пов'язаний із характером соціальних зв'язків між співробітниками, особливостями їх неформальної взаємодії, ступенем згуртованості, підтримки, взаєморозуміння. Це сторона клімату, що найбільш безпосередньо впливає на задоволеність взаєминами, адже саме якість міжособистісного спілкування створює атмосферу довіри, відкритості та психологічної безпеки.

*Моральний компонент* визначається ставленням працівників до змісту професійної діяльності, до норм і правил організації, рівнем задоволеності умовами праці, справедливістю оцінювання, можливостями професійного розвитку. Він відображає глобальнішу оцінку організаційного середовища й також впливає на загальну задоволеність професійними відносинами.

Узагальнюючи, психологічний клімат можна умовно поділити на соціально-психологічний (СПК) та морально-психологічний (МПК) компоненти. Перший формується через міжособистісні стосунки й групові настрої, другий, через загальну задоволеність діяльністю, умовами праці та моральними нормами, що підтримуються в організації [42].

Сприятливий психологічний клімат сприяє формуванню позитивної атмосфери, зміцнює конструктивні взаємини, підвищує мотивацію та емоційне благополуччя працівників. Натомість несприятливий клімат знижує задоволеність стосунками, провокує конфлікти, послаблює групову згуртованість і може виступати чинником професійного вигорання [41].

Окремої уваги потребує стиль професійної взаємодії між працівниками, який визначає якість комунікації, ступінь партнерства та готовність до спільного розв'язання професійних завдань. У науковій літературі виокремлюють два протилежні стилі співпраці, кооперативний і конкурентний, кожен із яких має специфічний вплив на задоволеність професійними взаєминами [24].

*Кооперативний стиль* ґрунтується на принципах взаємодопомоги, партнерства, відкритості та спільного прийняття рішень. Для нього характерні:

— орієнтація на досягнення спільної мети;
— прагнення враховувати інтереси всіх учасників взаємодії;
— готовність до компромісів;
— активний обмін інформацією та підтримкою;
— конструктивний зворотний зв'язок .

*Конкурентний стиль* ґрунтується на змаганні, прагненні до особистої переваги та суперництві між учасниками взаємодії. Йому притаманні:

— підкреслений індивідуалізм;
— орієнтація на власний успіх більше, ніж на груповий;
— тенденція до приховування інформації, яка може надати переваги іншим;
— знижена готовність до взаємодопомоги;
— напруженість у комунікації.

Кооперативний стиль взаємодії значно більше сприяє формуванню задоволеності професійними відносинами, тоді як конкурентний, може створювати умови, що підривають психологічний комфорт, відкритість і згуртованість колективу [24].

Отже, підсумовуючи усе вище зазначене, можемо зробити висновок, що задоволеність професійними відносинами виступає інтегральним показником психологічного благополуччя працівників і ефективності взаємодії в колективі, формуючись під впливом індивідуально-особистісних характеристик, організаційних умов, соціально-психологічного клімату та особливостей комунікації. Вона визначається якістю міжособистісних зв'язків, стилем керівництва, рівнем моральної культури спілкування та типом співпраці між працівниками, що разом забезпечує або, навпаки, знижує емоційний комфорт, довіру й згуртованість у професійному середовищі.

## 1.3. Професійна самореалізація жінки у контексті сучасних наукових підходів

Ідея професійної самореалізації не виникає стихійно: вона формується в межах загальної життєвої стратегії людини, спирається на певну внутрішню організованість особистості та зумовлюється впливами соціального середовища. У психологічній науці існує багато трактувань феномена самореалізації. Зокрема, його розглядають як процес розгортання внутрішнього потенціалу через задоволення потреб — від базових фізіологічних до потреб самоактуалізації (А. Маслоу); як безперервний, активний рух особистості до власного становлення, що передбачає прийняття відповідальності за власне життя (Г. Олпорт); як духовне самопізнання та усвідомлення себе цілісним центром особистості (Р. Ассаджолі). Ш. Бюлер наголошує на цілеспрямованому характері самоздійснення, яке змінюється відповідно до вікових етапів, тоді як К. Юнг трактує самореалізацію як шлях до цілісності та унікальності індивіда. У роботах сучасних науковців самореалізація описується як активне творення людиною самої себе та власного життєвого шляху.

Проблематика самореалізації (самоактуалізації) особистості традиційно посідає центральне місце в гуманістичній психології, де ці поняття розглядаються як ключові для розуміння розвитку людини. У межах цього напряму особливий внесок зробив А. Маслоу, який запропонував ієрархічну модель мотивації, наголошуючи, що найвищим рівнем людського розвитку є прагнення до самоактуалізації. На думку вченого, самореалізації передбачає процес послідовного розкриття особистісного потенціалу, що дає людині змогу стати тим, ким вона здатна бути у своїй найповнішій формі [26, 9].

У межах нашого дослідження ми вважаємо доцільним опиратися на таке розуміння цього феномену: самореалізація — це цілісний процес розгортання особистісного потенціалу, у ході якого людина максимально проявляє свої здібності, креативні можливості та прагнення до саморозвитку. Вона передбачає усвідомлене самоздійснення, розкриття внутрішніх ресурсів і реалізацію власного «Я» у значущих для особистості сферах діяльності.

У межах дослідження самореалізації особистості важливо виокремити її професійний вимір, адже саме він значною мірою визначає якість життя людини та можливість розкриття її внутрішнього потенціалу. Професійний розвиток не обмежується оволодінням знаннями, уміннями та навичками, оскільки охоплює глибші смислові та ціннісні вибори. Здатність людини усвідомлено визначати для себе значущі професійні цілі, бачити в обраній сфері діяльності продовження власного життєвого шляху, знаходити за формальними вимогами професії її особистісний зміст, усе це є важливою умовою самоактуалізації та внутрішньої узгодженості фахівця [22, 66].

Актуальність дослідження професійної самореалізації особливо виразно постає в межах гендерного підходу, який дозволяє глибше осмислити специфіку професійного розвитку жінок. Ігнорування їхнього прагнення до самореалізації у сфері праці часто зумовлює часткову або повну нереалізованість значного особистісного й духовного потенціалу, що негативно позначається як на індивідуальному благополуччі, так і на суспільному розвитку загалом. У цьому контексті важливим є всебічне

розкриття змісту професійної самореалізації жінок, визначення ключових бар'єрів, які ускладнюють цей процес, а також окреслення чинників, що сприяють його успішному перебігу.

Як зазначають О. С. Безверхий та С. В. Грабіщук, професійна самореалізація жінки є складним і багатовимірним психологічним утворенням, що постає як цілеспрямований процес позитивних змін у її ціннісно-смисловій сфері. Вона значною мірою залежить від того, як жінка вибудовує ставлення до себе, своєї сім'ї, оточення, професійної діяльності та світу загалом. Дослідники підкреслюють, що самореалізація в професійній сфері має специфічні риси, тісно пов'язані із соціальною роллю жінки, її правом на творчість і суспільним очікуванням щодо «призначення» жінки. Особливості гендерної соціалізації на різних вікових етапах, характер самосприйняття та усвідомлення власної індивідуальності визначають те, як саме розгортається процес професійної самореалізації та які можливості відкриваються для особистісного розвитку жінки [3, 22].

Як підкреслює В. П. Кутішенко, саме жінки й досі частіше стикаються з перешкодами як на етапі пошуку роботи, так і в процесі професійної самореалізації. Це зумовлено стійкими гендерними стереотипами, відповідно до яких успішна кар'єра нібито несумісна з гармонійним сімейним життям жінки. Дослідниця наголошує, що подвійні стандарти простежуються як у вихованні дітей, так і в розподілі сімейних та професійних обов'язків, що створює додаткові бар'єри для реалізації жінки в професійній сфері [22, 66].

Як зазначає О. М. Щаслива, значна частина труднощів професійної самореалізації жінок зумовлена домінуванням гендерно-рольових стереотипів та існуванням «подвійних стандартів» у вихованні дітей, у розподілі сімейних та трудових обов'язків [48, 285]. Дослідниця підкреслює, що додатковими психологічними бар'єрами виступають вікові особливості, індивідуальні риси особистості, рольові очікування та специфічні життєві обставини, які можуть обмежувати можливості жінки у професійному становленні та розвитку.

Суперечності між прагненням жінки до особистісного та професійного розвитку й усталеними гендерно-рольовими стереотипами нерідко призводять до виникнення внутрішньоособистісних конфліктів, побутової напруженості, підвищеної фрустрованості, схильності до депресивних станів і труднощів формування гендерної ідентичності. Усе це негативно впливає на психологічне здоров'я та гальмує процеси особистісного зростання.

М. В. Дживак підкреслює, що успішна самореалізація жінки можлива за умови наявності низки внутрішніх ресурсів і психологічних характеристик. Насамперед важливою є внутрішня мотиваційна сила, яку формують ціннісні орієнтації, система смислів та усвідомлення власної відповідальності за вибір і результати діяльності. Не менш значущою є автономність, що проявляється в умінні діяти самостійно, залишатися незалежною у поглядах, регулювати власний стан і зберігати енергію для досягнення важливих цілей. Жінці необхідно вміти зосереджуватися на пріоритетних завданнях, не розсіюючи ресурс на менш значущі цілі; цьому сприяє чітка ієрархія мотивів, цілей і цінностей, які узгоджують особистісний і професійний розвиток.

Важливим компонентом є відкриття й використання власного творчого потенціалу, що нерозривно пов'язаний із самобутністю та індивідуальною жіночою ідентичністю. Поряд із цим, жінці необхідно виходити за межі обмежувальних традиційних ролей, постійно розширювати можливості самопізнання та самоусвідомлення. Це забезпечує адекватне ставлення до себе, високий рівень саморегуляції, ефективну комунікацію та стійку мотивацію досягнень. Усе це разом створює основу для повноцінної професійної самореалізації, що відображає як внутрішню зрілість, так і здатність до творчого та цілеспрямованого розвитку [11, 313].

В. П. Кутішенко вважає, що часто жінки несвідомо засвоюють уявлення про те, що справжнє задоволення вони «мають право» отримувати лише від виконання традиційно жіночих ролей — матері, дружини, берегині родинного затишку. Якщо ж саме в цій сфері виникає відчуття невдачі,

формується занижена самооцінка та загальна незадоволеність, що проявляється у напружених стосунках із близькими. Це, у свою чергу, посилює відчуття провини й поглиблює внутрішній конфлікт [22, 67].

Гупаловська В. А. за результатами свого дослідження визначила, що комплекс суб'єктивно неприємних переживань, характерний для жінок, які відчувають труднощі у поєднанні професійних і сімейних ролей, зазвичай охоплює:

1. почуття провини перед рідними через значні часові витрати на роботу;
2. переконання, що професійні обов'язки заважають якісному виконанню сімейних ролей і навпаки;
3. брак підтримки та схвалення професійної діяльності з боку партнера чи значущих інших;
4. хронічне відчуття нестачі часу [9].

На тлі рольових суперечностей жінки нерідко звертаються до неефективних стратегій подолання внутрішньої напруги. Зокрема, прагнучи компенсувати почуття провини, вони можуть перебирати на себе надмірний обсяг домашніх обов'язків, намагаючись, щоб сім'я «не відчувала» наслідків їхньої зайнятості. Відмова від прохання про допомогу та прагнення все виконувати самостійно призводять до перевантаження, виснаження та емоційних зривів [9].

У своїх теоретичних узагальненнях Т. Вівчарик підкреслює, що усталені суспільні стереотипи щодо жіночої ролі, які містять елементи дискримінаційного ставлення та заперечують право жінки на активну соціальну позицію, виступають зовнішнім бар'єром на шляху її особистісного розвитку та професійної самодостатності. Водночас і внутрішні чинники, пов'язані з традиційним уявленням про жіночність, можуть вступати у суперечність із новими, нетиповими для жінки соціальними та професійними ролями. Таким чином, процес жіночої самореалізації передбачає подолання тиску стереотипної свідомості, а також

пошук гармонії між власною жіночою ідентичністю та прагненням до професійного і особистісного зростання. Саме в цій необхідності знаходити баланс між внутрішніми та зовнішніми вимогами й полягає складність самореалізації жінки [7].

Разом із цим результати американських досліджень свідчать, що загальний рівень життєвої задоволеності, який охоплює самооцінку, відчуття компетентності й реалізованості, є вищим у жінок, залучених до професійної діяльності. Тривалі періоди, присвячені виключно сімейним обов'язкам, нерідко знижують відчуття автономії та самостійності, що може призводити до втрати цілісного уявлення про власне «Я» [47].

Доведено, що уявлення жінок про особистісну самореалізацію значною мірою пов'язані з реалізацією професійних і соціальних цінностей та досягненням внутрішньої емоційної рівноваги. Професійна самореалізація виступає однією з центральних сфер розвитку жінки та більш виразно сприяє її особистісному становленню, ніж виключно родинна реалізація. В. Гупаловська наголошує на тісному взаємозв'язку між психологічним самопочуттям жінки та її професійною активністю: успішна професійна самореалізація покращує її емоційний стан, сприяє переживанню життєвої задоволеності, позитивно впливає на психічне здоров'я та стає ресурсом для гармонійних сімейних стосунків і подальшого особистісного та професійного розвитку.

Сучасні жінки дедалі частіше прагнуть реалізуватися не лише в родинних ролях, а й у професійній сфері, і саме баланс між цими двома вимірами життя визначає успішність їхнього особистісного розвитку. Від здатності інтегрувати потребу в автономії, досягненнях і самоствердженні з цінністю сімейних стосунків залежить рівень самоактуалізації та гармонійність життєвого шляху [9].

Як підкреслює О. М. Щаслива, самореалізація особистості найчастіше розгортається у двох головних сферах — професійній та приватній. В обох цих напрямах жінка реалізує себе через цілеспрямовану діяльність, творчу

активність, самовираження, демонстрацію свого «Я-ідеальна», участь у соціальній взаємодії та життєтворчість. Значущими чинниками самореалізації є не лише об’єктивні здобутки, а й суб’єктивне переживання власних досягнень. Внутрішній емоційний комфорт, відчуття гармонії та змістовності життя відіграють ключову роль у загальному психологічному самопочутті жінки.

Уявлення жінок про особистісну самореалізацію, за даними авторки, найбільшою мірою пов’язані з реалізацією професійних і соціальних цінностей, відчуттям власної значущості та емоційної задоволеності обраним шляхом.

Успішність професійної самореалізації жінки забезпечують такі умови:

1. усвідомлення власного потенціалу, здібностей, мотивів і цілей, а також розуміння своїх сильних і вразливих сторін;

2. підтримувальні зовнішні обставини, які не пригнічують прагнення до розвитку, а навпаки — створюють простір для професійного зростання;

3. відкритість до нового досвіду, здатність приймати виклики, ризикувати, визнавати помилки, переглядати застарілі звички та настанови.

Таким чином, професійна самореалізація жінки О. М. Щасливою розглядається як процес, який поєднує внутрішню цілеспрямованість, активність і творчість зі сприятливими соціальними умовами, що дозволяють жінці повністю реалізувати свій потенціал і досягти психологічної гармонії [48, 286].

Досліджуючи механізми самореалізації жінки, Т. Вівчарик доходить висновку, що поєднання реалізації власних здібностей, творення себе як особистості та подолання різних форм внутрішнього і зовнішнього відчуження можливе лише за умови узгодження цього процесу зі специфічними властивостями жіночої ідентичності. На думку авторки, сутність жінки охоплює взаємопов’язаний психічний, фізіологічний і соціальний аспекти, кожен з яких відіграє самостійну роль у житті та

розвитку особистості. Самореалізація стає можливою лише тоді, коли всі ці компоненти інтегруються без внутрішніх суперечностей, взаємно підсилюючи один одного [7].

На основі виявлених механізмів — самоідентифікації, індивідуації та опредметнення — Т. Вівчарик пропонує структурно-функціональну модель самореалізації жінки:

*І рівень – самоідентифікація:*

1. уміння поєднувати та розставляти пріоритети множинних сфер діяльності;
2. вибір способу діяльності, який не суперечить жіночій природі;
3. формування особистої ієрархії потреб і цінностей та побудова на її основі цілісної життєвої концепції.

*ІІ рівень – індивідуація:*

4) інтеграція особистості, досягнення внутрішньої цілісності та узгодженості.

*ІІІ рівень – опредметнення:*

5) реалізація у зовнішньому світі через професійну діяльність, що сприяє розвитку здібностей і «творенню себе».

Для досягнення самореалізації жінці, за висновками дослідниці, необхідні такі ключові властивості:

— внутрішня спонукальна сила, яку формують ціннісні орієнтації та локус контролю;

— автономність (самостійність, незалежність, здатність до саморегуляції та накопичення внутрішніх ресурсів);

— уміння концентруватися на головному, підтримуване узгодженою ієрархією цілей і життєвих смислів;

— здатність реалізовувати творчий потенціал, відповідний жіночій ідентичності;

— відмова від обмеженості традиційними ролями та постійний особистісний розвиток, що забезпечує:

а) глибше пізнання себе й адекватне самосприйняття;

б) високий рівень саморегуляції діяльності;

в) розвинені комунікативні якості;

г) мотивацію досягнення.

Авторка також підкреслює, що структура самореалізації жінки включає ціннісно-смисловий та просторово-часовий компоненти. Перший проявляється через наповненість діяльності смислами, відчуття осмисленості життя та спрямованість особистості, тоді як другий — через суб'єктну активність і результативність професійних і особистісних дій. Оскільки ціннісно-мотиваційна сфера жінки змінюється протягом життєвого шляху, це природно веде до трансформації обраного стилю самореалізації.

Важливою детермінантою успішної професійної самореалізації є особистісна рефлексія, яку дослідники розглядають як інтегративне утворення, що забезпечує жінці можливість діяти на високому творчому рівні. Її структура включає:

— когнітивний компонент (образ Я, активність суб'єкта, узгодженість Я-реального і Я-ідеального);

— оцінний компонент (позитивне самоприйняття, задоволеність власним життям);

— конативний компонент (розвинуті навички планування, саморефлексії й організації діяльності) [7].

Отже, для узагальнення теоретичних підходів та систематизації чинників, що впливають на професійну самореалізацію жінок, нами було побудовано факторну модель, яка відображає взаємодію ключових соціальних, психологічних, особистісних та організаційно-професійних детермінант (рис. 1.4).




**Рисунок 1.4 – Факторна модель професійної самореалізації жінок**

Представлена факторна модель (рис.1.4) узагальнює основні детермінанти професійної самореалізації жінок та демонструє, що цей процес формується в межах складної взаємодії соціальних очікувань, психологічних ресурсів, індивідуально-особистісних характеристик і організаційних умов. Сукупність цих чинників визначає не лише можливості професійного становлення жінки, а й рівень її психологічного благополуччя, відчуття особистісної значущості та життєвої задоволеності.

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що професійна самореалізація жінки постає як багатовимірний процес, зумовлений взаємодією соціальних, психологічних, особистісних і організаційно-професійних чинників. На її перебіг впливають як внутрішні ресурси — мотивація, автономність, самооцінка, саморегуляція, так і зовнішні умови — гендерні норми, підтримка оточення, можливості розвитку та культура організації. Успішна професійна самореалізація можлива за умови узгодження особистісних прагнень жінки з вимогами соціального середовища, подолання гендерних стереотипів і створення сприятливих умов для розвитку, що забезпечує психологічну гармонію, життєву задоволеність і повноцінне розкриття її потенціалу.

## 1.4. Взаємозв'язок задоволеності професійними відносинами і професійної самореалізації жінки

Професійна самореалізація жінки не є ізольованим внутрішнім процесом, а формується в тісному зв'язку із системою соціальних взаємин, у які вона включена в межах професійної діяльності. Як підкреслюють М. Прищак та О. Лесько, саме характер ділових і міжособистісних взаємин визначає якість психологічного середовища, що або сприяє, або перешкоджає розгортанню професійного потенціалу особистості [31, 48]. Одним із найбільш значущих компонентів цього середовища є професійні взаємини, які охоплюють якість комунікації з колегами, керівниками, підлеглими, професійними групами та організаційними структурами. Вони формують той психологічний фон, у межах якого відбувається розвиток мотиваційної сфери, емоційного стану, автономності та впевненості жінки у власних можливостях.

Дослідження українських науковців (О. Щаслива, В. Гупаловська, М. Дживак, В. Кутішенко) свідчать, що задоволеність професійними взаєминами є одним із ключових предикторів професійного розвитку жінки та її суб'єктивного відчуття успішності [48, 284; 9, 12; 11, 312; 22, 67]. Задоволеність стосунками визначає не лише емоційне благополуччя, але й глибину залученості до професійної діяльності, рівень мотивації досягнення, готовність брати відповідальність та реалізовувати нові професійні ролі. Позитивні взаємини створюють атмосферу психологічної безпеки, яку Л. Карамушка визначає як основу активізації внутрішніх ресурсів та конструктивної професійної поведінки [16, 112].

Водночас професійні взаємини мають складну психологічну структуру і включають низку компонентів, що впливають на самореалізацію жінки: довіру, партнерство, емоційну підтримку, визнання досягнень, можливість самовираження та включеність у спільну діяльність. У дослідженнях О. Щасливої, В. Гупаловської та М. Дживак підкреслюється, що саме якість

цих стосунків визначає рівень психологічної безпеки, прийняття й можливостей для самореалізації [48, 285; 9, 18].

Особливо значущою складовою професійних взаємин для жінок є емоційна підтримка. Вона охоплює не лише доброзичливе ставлення, а й цілий комплекс психологічних умов, що забезпечують відчуття прийняття, захищеності та цінності особистості. Як зазначає Л. Пастух, емоційна підтримка у професійному середовищі знижує рівень внутрішнього напруження та сприяє стабілізації емоційного стану, що є важливою передумовою продуктивної діяльності [29, 274].

У контексті професійної діяльності емоційна підтримка проявляється через емпатійне вислуховування, готовність надати допомогу, чутливість до стресового навантаження, а також через справедливий розподіл завдань і толерантність до помилок. За даними О. Щасливої, жінки значно чутливіші до соціально-емоційних сигналів та орієнтовані на якість взаємин у колективі, тому підтримувальне середовище позитивно впливає на рівень їхньої професійної активності [48, 286].

Позитивні емоційні взаємини створюють для жінки відчуття стабільності та психологічної захищеності, що дозволяє спрямовувати енергію не на подолання внутрішнього напруження, а на професійний розвиток. Це відповідає положенням С. Максименка про те, що продуктивна діяльність можлива лише за умови емоційної врівноваженості та позитивного соціального оточення [25, 152].

Емоційна підтримка в професійному середовищі виконує низку ключових функцій, які прямо впливають на рівень психологічної та професійної активності жінки. Як зазначає Л. Пастух, позитивний емоційний клімат у колективі знижує напруження й створює умови для стабільної продуктивної діяльності [29, 274]. Зокрема, емоційна підтримка забезпечує:

1) *Регуляцію емоційного стану*. Підтримувальні стосунки зменшують тривожність, знижують ризик емоційного вигорання та допомагають долати професійні стресори.

2) *Підтримку впевненості у власних можливостях*. Позитивні відгуки, конструктивний фідбек і визнання з боку колег підсилюють самооцінку та впевненість у власній компетентності.

3) *Підсилення мотивації та ініціативності*. У сприятливій емоційній атмосфері жінки демонструють більшу готовність ініціювати нові проєкти, висловлювати ідеї та брати участь у прийнятті рішень. Це співвідноситься з висновками

*4) Формування відчуття приналежності до колективу*. Емоційна підтримка створює психологічний простір довіри, у якому жінка переживає себе частиною професійної спільноти. Це критично важливо для становлення професійної ідентичності.

Таким чином, емоційна підтримка є не лише елементом позитивного соціального клімату, а й базовим психологічним ресурсом, який безпосередньо впливає на здатність жінки проявляти професійну активність, демонструвати компетентність, ініціювати розвиток і розкривати власний потенціал. Цей чинник виступає одним із основних посередників між якістю професійних взаємин і рівнем професійної самореалізації.

Визнання професійних досягнень визначають рівень професійної самореалізації жінки. На думку В. Кутішенко, визнання виконує функцію підтвердження значущості професійних результатів та сприяє формуванню адекватної професійної самооцінки [22, 68]. Його вплив виходить далеко за межі формальних процедур оцінювання, оскільки воно торкається глибинних структур самосприйняття.

На психологічному рівні визнання підсилює відчуття компетентності, формує впевненість у власних рішеннях і підтримує мотивацію досягнення. Як зазначає О. Щаслива, для жінок визнання особливо важливе через їхню підвищену чутливість до соціально-емоційних сигналів та потребу у позитивному зворотному зв’язку [48, 286]. Коли професійні результати жінки помічають і схвалюють, це сприяє формуванню стабільної професійної ідентичності та переживання себе суб’єктом, а не лише виконавцем діяльності.

Натомість нестача визнання або знецінення досягнень є одним із найпоширеніших джерел професійної незадоволеності жінок. Українські дослідниці О. Мельничук та І. Шестопал відзначають, що тривале ігнорування результатів діяльності жінки породжує сумніви у власній компетентності, зниження самооцінки та почуття професійної «непомітності» [26, 10; 47, 14]. У таких умовах навіть високий рівень реальних досягнень не перетворюється на суб'єктивне відчуття успішності, оскільки зникає соціальне підтвердження цінності зусиль.

Визнання також є умовою розвитку внутрішньої мотивації. Професійні зусилля, які отримують позитивний соціальний відгук, стимулюють ініціативність, інноваційність і готовність до професійного зростання. Відсутність такого зворотного зв'язку може призвести до явища, яке у психологічній літературі описують як «ефект невидимості», що сприяє зменшенню активності, емоційному виснаженню, униканню відповідальних завдань і послабленню прагнення до самореалізації.

Партнерський стиль професійної взаємодії визначає рівень включеності жінки у робочі процеси та її можливості для професійної самореалізації. На відміну від авторитарних або жорстко ієрархізованих моделей управління, партнерська взаємодія передбачає рівноправність у прийнятті рішень, взаємоповагу як базову цінність ділових стосунків, відкритий обмін думками без тиску чи примусу та розподіл відповідальності між членами колективу. Зазначені характеристики, як підкреслює Л. Карамушка, є фундаментом психологічно здорового управлінського стилю, що сприяє активності персоналу й формуванню внутрішньої мотивації [16, 152].

Така модель комунікації створює безпечний простір для прояву ініціативності, творчості та активної професійної позиції. Для жінок партнерський стиль має особливе значення, адже він знижує рівень рольової напруги, котра нерідко виникає в умовах традиційних ієрархічних або патерналістичних організаційних структур. Включення жінки до процесів ухвалення рішень і реальне врахування її думки сприяють формуванню

переживання професійної значущості та соціальної видимості, що є важливими елементами професійної суб’єктності. Як зазначає В. Гупаловська, саме усвідомлення своєї ролі та впливу на професійні результати є одним із провідних предикторів самореалізації жінки [9, 18].

Партнерська взаємодія водночас зміцнює відчуття психологічної безпеки, за якого працівник може вільно висловлювати думки, ставити запитання, визнавати помилки та ініціювати зміни без страху осуду. Психологічна безпека, за даними вітчизняних дослідників, є умовою інноваційності, залученості та високої продуктивності трудової діяльності (Пастух Л.В., Фурман О.Є.). Для жінок, які частіше зазнають соціального тиску, гендерних упереджень і недооцінювання, ця умова набуває особливої ваги.

Натомість авторитарний стиль взаємодії істотно обмежує можливості професійного зростання. Він характеризується жорстким контролем, домінуванням оцінки над діалогом, мінімальною автономією та регламентованою комунікацією. Згідно з дослідженнями з організаційної психології (Скібіцька Л.І., Чистяков С., Франчук Ю.), авторитарний стиль сприяє зростанню тривожності, униканню ініціативності й поглибленню почуття низької професійної компетентності. Для жінок це нерідко означає підвищення внутрішньої напруги, зниження мотивації та прискорення процесів емоційного виснаження.

Важливим аспектом якісних професійних взаємин є довіра та відкритість у комунікації, які становлять психологічний фундамент професійної автономності жінки. Довіра передбачає впевненість у доброзичливості, компетентності та послідовності поведінки колег, а також у тому, що висловлювання думок не призведе до негативних наслідків. Це дає змогу працівникам вільно обмінюватися інформацією, критикувати конструктивно, обговорювати труднощі та приймати оптимальні рішення. Як зазначає М. Прищак, довірливе ділове середовище сприяє підвищенню ефективності групової діяльності та зміцненню професійної згуртованості [31, 74].

Відкритість у комунікації забезпечує прозорість робочих процесів і взаємну поінформованість учасників колективу — чинники, які є критичними в умовах високої динаміки та невизначеності сучасної професійної діяльності. Для жінок, за даними О. Щасливої та М. Дживак, атмосфера довіри й прийняття виступає основою емоційної стабільності й захищеності, що стимулює активність, упевненість та готовність брати відповідальність за професійні рішення [48, 284; 11, 313].

Навпаки, відсутність довіри спричиняє замкнутість, уникання відповідальності, страх зробити помилку й тривалу потребу в «перестрахуванні» у будь-якій діяльності. Подібні емоційні стани суперечать формуванню самореалізованої особистості, адже блокують ініціативність, знижують продуктивність і знецінюють суб’єктну позицію жінки.

Таким чином, партнерський стиль взаємодії, довіра та відкрита комунікація є не лише елементами здорового соціально-психологічного клімату, але й ключовими умовами професійної самореалізації жінки. Вони забезпечують розвиток автономності, формування професійної суб’єктності, розкриття творчого потенціалу та зміцнення внутрішнього ресурсу, необхідного для стійкого професійного зростання.

Відчуття включеності у спільну діяльність передбачає усвідомлення жінкою власного внеску, можливість впливати на організаційні процеси, участь у групових обговореннях, а також причетність до ухвалення важливих рішень і спільних результатів.

Для жінок цей компонент має особливе значення. Дослідження українських психологів (Щаслива О.М., Гупаловська В.А., Мельничук О.) свідчать, що жінки загалом більш чутливі до соціально-емоційного контексту взаємодії та гостріше реагують на ознаки відстороненості, ізоляції чи знецінення. Коли жінка переживає себе включеною у професійне середовище, формується позитивний емоційний фон, відчуття стабільності, потрібності й значущості. Такі переживання створюють сприятливі умови для прояву ініціативності, готовності брати на себе відповідальність та реалізовувати власний потенціал у професійній сфері.

Включеність також безпосередньо пов’язана з формуванням професійної ідентичності. Жінка, яка бере участь у спільному прийнятті рішень, бачить результати своєї роботи як частину ширшого командного процесу, легше відчуває єдність із колективом та професійною спільнотою. Це, за даними В. Гупаловської, підсилює відчуття контролю над власною діяльністю, формує віру у власні компетентності та сприяє розвитку внутрішньої професійної мотивації [9, 14].

Натомість переживання відстороненості чи «другорядності» негативно позначається на професійному розвитку жінки. Брак включеності, як підкреслюють О.С. Безверхий і С.В. Грабіщук, часто супроводжується маргіналізацією, зменшенням ініціативності, зниженням професійної самооцінки та униканням складних завдань через сумніви у власній значущості [4]. Якщо жінка не відчуває себе частиною колективу, зростає ризик емоційного вигорання, падає задоволеність професійною діяльністю й послаблюється мотивація до самовдосконалення.

Дослідження науковців дозволяють виокремити низку психологічних механізмів, через які задоволеність професійними взаєминами формує сприятливі умови для професійної самореалізації жінки. Ці механізми відображають, як якість міжособистісних стосунків у робочому середовищі впливає на розвиток внутрішніх ресурсів, професійної мотивації та суб’єктності особистості.

*1. Механізм внутрішньої стабілізації емоційного стану*. Позитивні професійні взаємини забезпечують жінці стабільний емоційний фон, знижують тривожність і рівень стресу, підсилюють відчуття психологічної захищеності. За висновками Л. Пастух, сприятливий психологічний клімат у колективі є умовою збереження емоційного балансу та профілактики професійного вигорання [29]. Без цього психоемоційного ресурсу знижується концентрація, слабшає креативність і прагнення до професійного розвитку.

*2. Механізм підсилення професійної суб’єктності*. Можливість проявляти ініціативу, брати участь у прийнятті рішень та вільно

висловлювати думки формує в жінки відчуття контролю над власною діяльністю. Довірливий стиль комунікації та партнерська взаємодія створюють переконання у власній компетентності й значущості. Це відповідає висновкам Т. К. Чмут і Г. Л. Чайки про роль демократичного стилю взаємодії у розвитку активної професійної позиції [43; 45].

*3. Механізм визнання та розвитку самоцінності*. Соціальне визнання досягнень жінки є потужним регулятором її самооцінки та мотивації. Як наголошує О.М. Щаслива, брак визнання породжує знецінювальні переживання, знижує відчуття професійної успішності та стримує саморозвиток [48]. Натомість підтримка і схвалення формують стабільну професійну ідентичність і внутрішню мотивацію.

*4. Механізм соціальної підтримки й ресурсного підсилення*. Доброзичливі взаємини забезпечують доступ до професійних ресурсів: інформації, порад, допомоги, наставництва. Така підтримка, за спостереженнями М. Прищака, суттєво підвищує стійкість особистості до професійних труднощів та знижує ризик фрустрації [31].

*5. Механізм формування відчуття приналежності та соціальної включеності*. Переживання себе частиною професійної спільноти є критичним чинником формування внутрішньої мотивації. Як підкреслюють І. Сингаївська та І. Архипчук, почуття командної єдності підвищує лояльність до професії та ініціативність працівників [36]. Соціальна ізоляція, навпаки, спричиняє фрустрацію та уникання відповідальності.

*6. Механізм інтеріоризації позитивних соціальних норм*. Професійні взаємини впливають на засвоєння конструктивних моделей взаємодії, стилів комунікації, норм співпраці та стратегії вирішення конфліктів. Як доводить О. Фурман, безпечне середовище сприяє інтеграції цих моделей у професійну суб’єктність особистості [42].

*7. Механізм активізації творчого потенціалу*. Партнерська взаємодія, довіра та визнання знижують страх критики й помилок, що є важливою умовою творчої активності. Це відповідає висновкам О.С. Безверхого і

С.В. Грабіщук, які наголошують, що творчість є одним із центральних компонентів професійної самореалізації жінки [4].

Отже, задоволеність професійними взаєминами є одним із провідних соціально-психологічних чинників, що визначають можливості професійної самореалізації жінки. Саме якість міжособистісної взаємодії формує психологічну безпеку й внутрішню стабільність, необхідні для розвитку професійної суб'єктності, творчості та ініціативності. Таким чином, професійні взаємини виступають ключовим середовищним механізмом, через який реалізується професійний потенціал жінки та забезпечується її особистісне й професійне зростання.

# РОЗДІЛ 2.
# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНИМИ ВІДНОСИНАМИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК

## 2.1. Організація дослідження задоволеності професійними відносинами та професійної самореалізації жінок

Метою емпіричної частини є виявлення рівня задоволеності жінок професійними взаєминами, визначення особливостей їхнього ставлення до професійного середовища, а також аналіз взаємозв'язку між якістю професійних стосунків та мірою реалізації ними власного професійного потенціалу.

Емпіричне дослідження проводилося серед жінок, які працюють в різних професійних сферах (освіті, сфері послуг, державних установах) м. Запоріжжя. У вибірку було включено 50 респонденток віком від 27 до 50 років. Така структура вибірки дала можливість охопити представниць різних соціально-професійних груп і забезпечити репрезентативність результатів.

Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Респондентки були попередньо поінформовані про мету, зміст і умови участі, що відповідає етичним принципам проведення психологічних досліджень. Усі учасниці надали усвідомлену згоду на обробку отриманих даних та використання результатів у наукових цілях.

Для оцінювання рівня задоволеності професійними взаєминами було використано дві психодіагностичні методики:

1. Методика «Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі» (адаптація Лемак М.В., Петрище В.Ю).
2. Методика «Визначення індексу групової згуртованості за

Сішором».

Для оцінювання рівня професійної самореалізації жінок застосовано дві психодіагностичні методики:

1. Тест «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (САМОАЛ)

2. Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт)

Для більш ґрунтовного обґрунтування опишемо кожну методику більш доцільно:

**Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі (адаптація Лемак М.В., Петрище В.Ю) [23, 573] (Додаток Б).**

Методика спрямована на оцінювання загального психологічного стану групи, характеру міжособистісних взаємин, ступеня емоційної підтримки та комфортності соціального середовища. Інструмент дозволяє визначити рівень згуртованості, доброзичливості, довіри, взаємодопомоги та відкритості в колективі. Опитувальник містить серію тверджень, які відображають як позитивні, так і негативні характеристики клімату. Респондент оцінює ступінь їх відповідності за шкалою від «+3» до «–3».

Обробка результатів здійснюється через сумування всіх позитивних та негативних оцінок із подальшим вирахуванням меншої величини з більшої. Отриманий індекс порівнюється з діагностичною шкалою, що дозволяє визначити: високий, середній або низький рівень сприятливості соціально-психологічного клімату, а також ступінь наявності або відсутності ознак напруженості.

**Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» (Додаток Г).**

Методика дозволяє визначити ступінь інтегрованості колективу, емоційно-психологічну єдність його членів, ставлення до групи та бажання в ній залишатися. На відміну від соціометричних індексів, методика Сішора є простою у застосуванні, не потребує складних підрахунків та дозволяє отримати валідні дані у стислий термін.

Опитувальник складається з 5 запитань, кожне з яких пропонує кілька варіантів відповіді. Варіанти кодуються у балах (від –1 до +5), що дає змогу кількісно оцінити рівень згуртованості. Максимально можливий показник становить +19 балів, мінімальний — –5 балів.

Запитання охоплюють ключові аспекти групової згуртованості:

1. Відчуття приналежності до колективу (визнання себе частиною групи, рівень залученості у діяльність).
2. Бажання залишатися в групі (готовність перейти в інший колектив за можливості).
3. Загальна оцінка стосунків між членами групи.
4. Характер взаємин з керівником.
5. Ставлення групи до праці або навчальної діяльності.

Кожна відповідь має свою вагу в балах, що дозволяє кількісно оцінити інтеграцію групи та ідентифікацію особистості з колективом.

Респондент самостійно обирає варіант відповіді на кожне запитання та записує відповідні бали. Після цього сума балів за всі 5 пунктів становить індекс групової згуртованості**.**

Отриманий індекс порівнюється зі шкалою рівнів згуртованості:

15,1 і вище - високий

11,6–15,0 - вище середнього

7–11,5 - середній

4–6,9 - нижче середнього

4 і нижче - низький

**Тест «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (САМОАЛ) [18] (Додаток А).**

Опитувальник САМОАЛ є одним з найпоширеніших інструментів гуманістичної психології, спрямованих на вивчення рівня самоактуалізації — здатності особистості реалізовувати свій внутрішній потенціал, прагнення до розвитку, автономності, творчості та особистісної зрілості. Методика ґрунтується на концепції самоактуалізованої особистості А. Маслоу та

адаптована таким чином, щоб кількісно оцінити основні компоненти психологічного зростання.

Опитувальник містить 100 тверджень, з яких респондент обирає варіант, що найбільше відповідає його переконанням і поведінковим схильностям. Кожна відповідь співвідноситься з одним із ключових критеріїв самоактуалізації. Після обробки відповідей визначається:

1. Загальний рівень самоактуалізації (у відсотках відповідності ключу №1).

2. Профіль розвитку особистості за 11 шкалами (ключ №2), серед яких:

— орієнтація в часі,

— ціннісні орієнтації,

— погляд на природу людини,

— потреба в пізнанні,

— креативність,

— автономність,

— спонтанність,

— саморозуміння,

— аутосимпатія,

— контактність,

— гнучкість у спілкуванні.

Ці шкали відображають як емоційно-вольову, так і когнітивно-поведінкову сферу особистості, даючи цілісне уявлення про ступінь її саморозвитку.

Для загального показника самоактуалізації підраховується кількість збігів відповідей із ключем №1. Отримане число переводиться у відсотки, де 100% = максимально можливий рівень самоактуалізації.

За шкалами профілю (ключ №2) відповіді підсумовуються окремо. Оцінювання проводиться за трибальною системою:

— 0–5 балів — низький рівень розвитку шкали,

— 5–10 балів — середній рівень,

— 10–15 балів — високий рівень самоактуалізації.

Оскільки деякі шкали містять 10 пунктів, для коректного порівняння їхні бали множать на коефіцієнт 1,5.

**Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт) [10] (Додаток В).**

Опитувальник задоволеності роботою, є сучасним українським інструментом, спрямованим на комплексне оцінювання різних аспектів професійної діяльності, що визначають суб'єктивне благополуччя працівника. Методика створена з урахуванням актуального контексту українського ринку праці та особливостей організаційної культури вітчизняних установ, що робить її валідною та чутливою для оцінювання саме українських вибірок.

Методика охоплює 38 пунктів, кожен із яких характеризує конкретний аспект професійної діяльності. Респондент оцінює власну задоволеність за п'ятибальною шкалою — від «1» (абсолютно незадоволений/-а) до «5» (повністю задоволений/-а). Пункти групуються у п'ять змістових субшкал:

1. Ресурсність середовища (1–8 пункт) - відображає забезпеченість працівника соціальними, матеріальними, організаційними та міжособистісними ресурсами, необхідними для ефективної роботи та психологічного благополуччя.

2. Організованість праці (9–16 пункт) -характеризує рівень впорядкованості робочих процесів, чіткість правил, якість комунікації та ефективність взаємодії в колективі.

3. Баланс роботи і життя (17–24 пункт) - визначає, наскільки професійна діяльність сумісна з особистим життям, впливає на фізичне та психічне здоров'я, відпочинок та сімейні стосунки.

4. Соціальна цінність праці (25–30 пункт) - оцінює відчуття професійного сенсу, значущості діяльності, можливість приносити користь іншим та впливати на соціальну сферу.

5. Простір професійного зростання та самореалізації (31–38 пункт) - відображає можливості розвитку, кар’єрного просування, творчості, самостійності у прийнятті рішень та реалізації професійного потенціалу.

Крім кількісної частини, опитувальник містить додаткові відкриті запитання щодо найважливіших позитивних і негативних факторів роботи та частоти появи бажання змінити місце працевлаштування.

Оскільки субшкали містять різну кількість пунктів, основним показником є середній арифметичний бал за кожною шкалою. Значення інтерпретуються в межах:

— 1,0–2,0 — низька задоволеність;
— 2,1–3,4 — помірна або нестійка задоволеність;
— 3,5–4,0 — достатній рівень задоволеності;
— 4,1–5,0 — високий рівень задоволеності роботою.

Також підраховується загальний показник задоволеності роботою, який репрезентує цілісну оцінку професійного благополуччя. Окрему увагу приділяють аналізу найбільш критичних пунктів, що дозволяє виявити «точки напруги» — аспекти, що знижують професійну мотивацію та задоволеність.

**Дослідження складалось з наступних етапів:**

І етап - оцінювання рівня задоволеності професійними взаєминами;

ІІ етап - оцінювання рівня професійної самореалізації жінок;

ІІІ етап - аналіз взаємозв’язку між задоволеністю професійними відносинами та професійною самореалізацією;

ІV етап – розробка програми соціально-психологічної підтримки професійної самореалізації жінок в умовах сучасного професійного середовища.

## 2.2. Рівень задоволеності професійними відносинами жінок

За результатами методики «Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі» було проаналізовано загальне емоційно-психологічне

сприйняття в робочих групах, у яких працюють опитані жінки. Узагальнені показники подано в таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1 - Рівень соціально-психологічного клімату в колективі**

| Рівень соціально-психологічного клімату | Діапазон балів | Кількість респонденток (n) |
|---|---|---|
| Високий рівень сприятливості | +22 і більше | 12 |
| Середній рівень сприятливості | 8 – 22 | 16 |
| Низький рівень (незначна сприятливість) | 0 – 8 | 14 |
| Початковий рівень несприятливості | 0 – (–8) | 6 |
| Середній рівень несприятливості | –8 – (–10) | 2 |
| Висока несприятливість | –10 і нижче | 0 |
| Всього | | 50 |

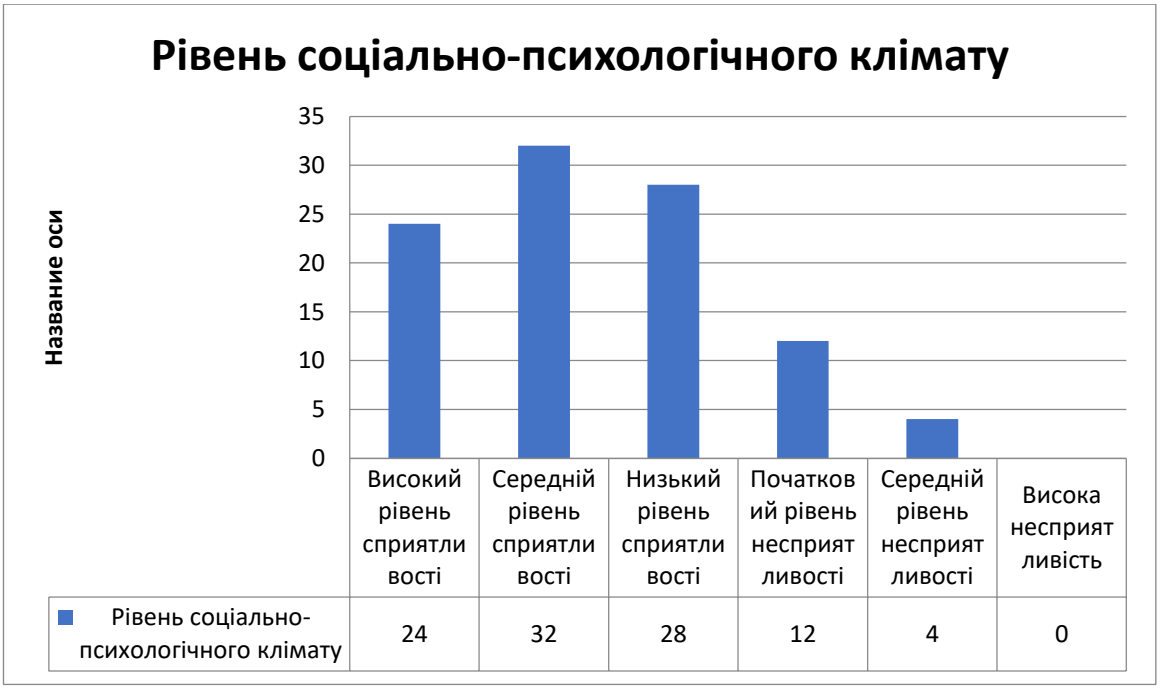



**Рисунок 2.1 - Рівень соціально-психологічного клімату в колективі у процентному співвідношенні респондентів**

Перерахунок результатів (рис. 2.1) у відсоткові показники дає змогу прослідкувати загальні тенденції та визначити найбільш типові особливості професійної взаємодії.

Високий рівень сприятливості соціально-психологічного клімату, що свідчить про позитивні міжособистісні стосунки, відкритість, взаємопідтримку та довірливу атмосферу, виявлено у 24% жінок. Це означає, що майже чверть вибірки працює в гармонійному та емоційно комфортному середовищі, яке сприяє прояву ініціативності та професійного розвитку.

Найчисленнішу групу склали респондентки із середнім рівнем сприятливості — 32%. Для них характерною є помірно позитивна атмосфера, що поєднує як конструктивні взаємини, так і окремі труднощі у комунікації чи організаційних процесах. У таких колективах переважає функціональна взаємодія, однак емоційна підтримка може бути недостатньою.

Показник низького рівня сприятливості, виявлений у 28% учасниць, свідчить про помірне напруження у взаєминах, обмежену довіру, недостатню відкритість та потенційні труднощі у співпраці. Ці результати вказують на зони ризику, які можуть впливати на психологічний комфорт та задоволеність професійними відносинами.

Разом із цим, 12% жінок продемонстрували початковий рівень несприятливості. Для них характерні ознаки дезінтеграції колективу, фрагментації комунікації, відсутності належної підтримки. Такі колективи можуть функціонувати формально, без внутрішньої єдності та спільності цінностей.

Середній рівень несприятливості зафіксовано у 4% вибірки. Це вказує на виражені негативні тенденції: емоційне напруження, конфліктність, недовіру, знижену мотивацію до спільної діяльності. Подібні умови можуть суттєво перешкоджати професійному розвитку жінок і збільшувати ризики емоційного виснаження.

Важливо зазначити, що жодна респондентка (0%) не продемонструвала високого рівня несприятливості, що свідчить про відсутність критичних або деструктивних колективів, де панують повна ізоляція, тривала напруженість або системні конфлікти.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що більшість жінок працюють у відносно сприятливих або помірно сприятливих колективах. Водночас майже половина вибірки (44%) потребує покращення соціально-психологічного клімату, оскільки їхній рівень взаємин варіюється від низької сприятливості до початкової/середньої несприятливості.

Для більш повного розуміння якості професійних взаємин та ступеня соціально-психологічної включеності жінок у робоче середовище, після оцінювання соціально-психологічного клімату було проведено діагностику рівня групової згуртованості за методикою Сішора. На відміну від попередньої методики, що характеризувала загальний емоційний фон і міжособистісну атмосферу в колективі, методика Сішора дозволяє кількісно визначити ступінь інтегрованості жінки в групу, рівень її ідентифікації з колективом, бажання залишатися в ньому та оцінку міжособистісних зв’язків.

Оскільки згуртованість є одним з ключових чинників професійної задоволеності та підтримки, результати цієї методики доповнюють загальну картину і дозволяють глибше зрозуміти, наскільки соціальне середовище колективу сприяє професійній самореалізації жінок.

**Таблиця 2.2 - Результати методики «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором»**

| **Рівень згуртованості** | **Кількість респонденток (n)** |
|---|---|
| Високий рівень (15,1 і більше) | 10 |
| Вище середнього (11,6–15,0) | 14 |
| Середній рівень (7–11,5) | 16 |
| Нижче середнього (4–6,9) | 8 |
| Низький рівень (4 і нижче) | 2 |
| **Всього** | 50 |

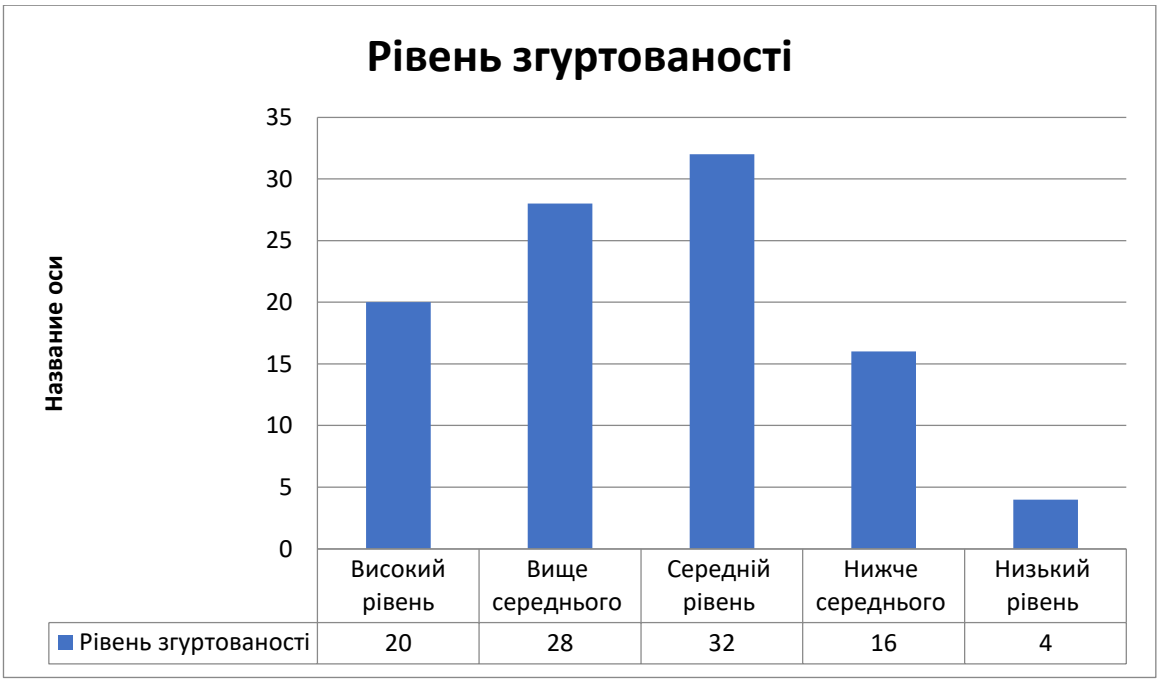



**Рисунок 2.2 – Рівень згуртованості в колективі у процентному співвідношенні респондентів**

Отримані результати (за табл. 2.2 та рис. 2.2) дозволяють комплексно оцінити рівень групової інтеграції жінок, ступінь їх емоційної включеності у колектив, а також характер взаємин у професійному середовищі. Аналіз показників демонструє значну варіативність рівнів згуртованості, що свідчить про неоднорідність досліджуваних колективів та відмінності у готовності жінок до соціальної взаємодії.

Високий рівень згуртованості (20%), продемонстрували 10 респонденток. Для них характерними є такі особливості:

— сильне відчуття приналежності до групи, що проявляється у переконаності в тому, що колектив приймає їх як рівноправних учасниць спільної діяльності;

— високий рівень довіри до колег, позитивне ставлення до керівництва;

— прагнення залишатися в колективі, навіть за умови можливості переходу в іншу групу;

— сформований емоційний зв’язок з групою, що часто корелює з високою професійною мотивацією та ефективністю діяльності.

Цей рівень згуртованості можна вважати найбільш сприятливим для професійного розвитку жінки, адже саме згуртований колектив забезпечує оптимальні умови для підтримки, взаємодопомоги та соціального визнання.

Рівень вище середнього (28%), визначено у 14 респонденток. Ця група характеризується стабільним позитивним ставленням до робочого середовища. Жінки:

— відчувають себе доволі комфортно у колективі;

— мають переважно позитивні стосунки з колегами;

— виявляють лояльність до групи, хоча не завжди демонструють високий рівень емоційної інтеграції;

— частіше розглядають колектив як функціональне середовище, ніж як емоційно значущу спільноту.

Цей показник свідчить про достатню стабільність професійних взаємин, які, хоча й не є максимально тісними, однак забезпечують відчуття підтримки, прийняття і конструктивної взаємодії.

Середній рівень (32%), це найбільша група 16 жінок. Для респонденток зі середнім рівнем згуртованості притаманні такі особливості:

— помірна залученість до колективу, залежність від ситуаційних чинників;

— сприйняття колективу як нейтрального середовища — без надмірної близькості, але й без конфліктності;

— залежність якості взаємодії від конкретних робочих умов, завдань і стилю керівництва;

— часткова орієнтація на індивідуальну діяльність, а не групову підтримку.

Середній рівень згуртованості можна розглядати як індикатор стабільної, але не надто ресурсної взаємодії. У таких групах часто бракує саме емоційної єдності, що може впливати на зниження психологічної підтримки та відчуття спільності.

Рівень нижче середнього (16%), продемонстрували 8 респонденток , як низьку емоційну інтеграцію. Характерні ознаки, які зазначали жінка:

— відсутність повноцінного відчуття приналежності до групи;

— занижена оцінка взаємин у колективі;

— складнощі у взаємодії з керівником або недостатній рівень довіри;

— схильність розглядати можливість зміни колективу;

— недостатня емоційна підтримка з боку колег.

Цей рівень згуртованості свідчить про ризики соціальної ізоляції, формування напруженості та можливе зниження професійної мотивації, що в перспективі може впливати на самореалізацію.

Низький рівень (4%), визначено у 2 жінок. Низька згуртованість проявляється в:

— повній відсутності емоційної інтеграції,

— негативній оцінці міжособистісного клімату,

— бажанні змінити колектив,

— низькому рівні підтримки та прийняття,

— можливих латентних конфліктних процесах.

Такі результати можуть вказувати на глибоку соціально-психологічну відчуженість, що створює серйозні бар’єри для професійної ефективності та розвитку.

Отже, сукупний аналіз методики демонструє, що 48% респонденток мають середній і нижчі рівні згуртованості (це майже половина вибірки); 20% перебувають на низькому або нижче середнього рівні, що є потенційною зоною ризику; значна частка (60%) — середній, вище середнього і високий рівні, які свідчать про загалом сприятливі умови колективної взаємодії.

Таким чином, хоча більшість жінок характеризуються прийнятним або високим рівнем згуртованості, у вибірці наявна частина респонденток із недостатньою включеністю в колектив, що може негативно позначатися на їхній професійній самореалізації, емоційному благополуччі та мотивації.

Для більш повного розуміння особливостей професійних взаємин жінок важливо не лише окремо дослідити рівень соціально-психологічного клімату та ступінь групової згуртованості, але й визначити, наскільки ці показники взаємопов'язані між собою. Обидві методики оцінюють різні, проте концептуально близькі характеристики колективу: соціально-психологічний клімат відображає емоційно-комунікативну атмосферу взаємодії, тоді як групова згуртованість описує ступінь інтегрованості, єдності та ідентифікації членів групи з колективом.

Теоретично вважається, що сприятливий психологічний клімат створює умови для зростання згуртованості, забезпечуючи емоційну підтримку, довіру та позитивні міжособистісні зв'язки. У свою чергу високий рівень згуртованості сприяє формуванню стійкого позитивного клімату, формує відчуття приналежності та взаємної відповідальності. Саме тому логічним є аналіз статистичного взаємозв'язку між цими двома показниками.

З цією метою було проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона, який дозволив визначити, чи існує значущий зв'язок між рівнем сприятливості соціально-психологічного клімату та індексом групової згуртованості, а також оцінити силу та напрям цього зв'язку. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.3.

**Таблиця 2.3 - Результати кореляційного аналізу між рівнем соціально-психологічного клімату та груповою згуртованістю**

| **Показники, що корелюють** | **Коефіцієнт кореляції r** | **Рівень значущості p** | **Характер зв'язку** |
|---|---|---|---|
| Соціально-психологічний клімат ↔ Групова згуртованість | **0,47** | **p < 0,01** | Помірний позитивний |

Отримані дані табл. 2.3. підтверджують наявність статистично значущого зв'язку між рівнем соціально-психологічного клімату та груповою згуртованістю жінок у професійному середовищі. Помірний позитивний

коефіцієнт кореляції ($r = 0,47$; $p < 0,01$) свідчить про те, що сприятливий емоційно-психологічний клімат у колективі безпосередньо пов’язаний з більш високою інтегрованістю команди, кращими міжособистісними стосунками та підвищеним відчуттям єдності.

Це означає, що колективи, в яких переважають підтримка, довіра, доброзичливість і конструктивна взаємодія, водночас демонструють значно вищий рівень згуртованості. Відповідно, негативні прояви клімату (напруженість, конфліктність, відчуження) знижують інтегрованість групи, ускладнюючи ефективну взаємодію та спільне вирішення професійних завдань.

Таким чином, результати кореляційного аналізу логічно узгоджуються з визначеними нами теоретичними положеннями і підтверджують, що якість психологічного клімату виступає одним із ключових чинників формування згуртованості у жіночих трудових колективах.

### 2.3. Рівень професійної самореалізації жінок

Для оцінювання професійної самореалізації жінок у дослідженні використано опитувальник «Визначення рівня самоактуалізації особистості», результати представлені в таблиці 2.4.

**Таблиця 2.4 - Розподіл респонденток за рівнем самоактуалізації**

| **Рівень самоактуалізації** | **Діапазон показників (%)** | **Кількість респонденток** |
|---|---|---|
| Високий рівень | 70–100 % | 14 |
| Середній рівень | 40–69 % | 27 |
| Низький рівень | до 39 % | 9 |
| **Всього** | | **50** |

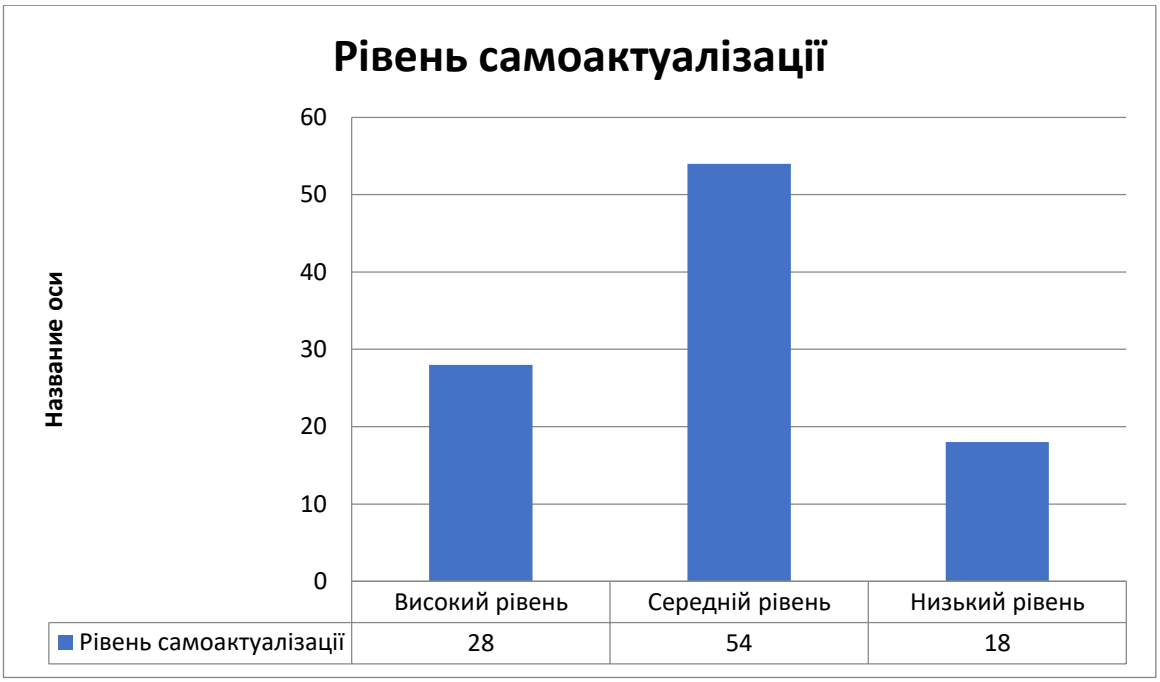



**Рисунок 2.3 – Розподіл респонденток за рівнем самоактуалізації у процентному співвідношенні**

Результати опитування за методикою САМОАЛ свідчать, що переважна частина жінок 54 % продемонстрували середній рівень самоактуалізації. Це означає, що більшість респонденток уже частково реалізують свій внутрішній потенціал, мають сформовані цінності, достатню автономність і прагнення до розвитку, проте не завжди мають умови або внутрішні ресурси для повної реалізації своїх професійних і особистісних можливостей.

28 % учасниць показали високий рівень самоактуалізації, що свідчить про виражене прагнення до професійного зростання, внутрішню свободу, креативність, емоційну зрілість та сформовану здатність до саморозуміння й особистісної рефлексії. Ця група має найбільший потенціал до успішної професійної самореалізації та позитивного впливу на соціально-психологічний клімат у колективі.

18 % респонденток мають низький рівень самоактуалізації, що може свідчити про недостатній розвиток автономності, невизначеність професійних цілей, знижену віру у власні можливості або наявність

зовнішніх та внутрішніх бар'єрів, що перешкоджають реалізації потенціалу. До таких бар'єрів можуть належати: емоційне виснаження, невпевненість, залежність від зовнішньої оцінки або несприятливе професійне середовище.

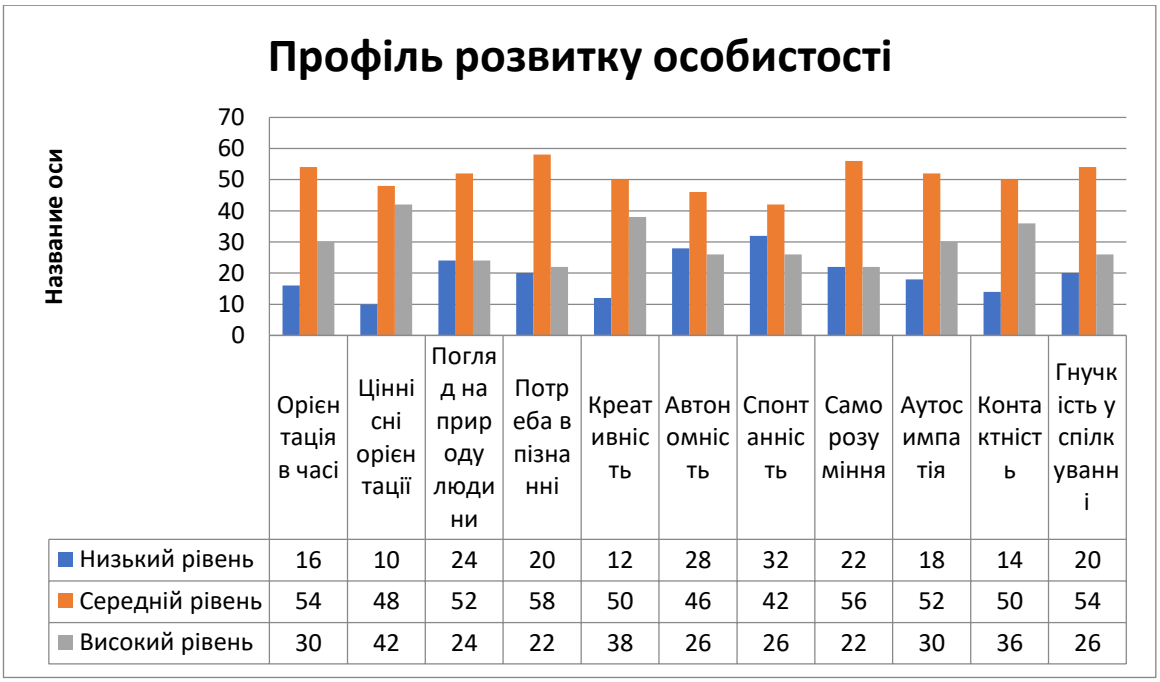
Загалом результати демонструють, що професійна самореалізація жінок у вибірці переважно перебуває на середньому рівні, а отже, містить значний потенціал для розвитку.

За категорією профілю розвитку особистості, результати представлені в таблиці 2.5.

**Таблиця 2.5 - Розподіл рівнів розвитку профілю самоактуалізації серед жінок**

| **Профіль розвитку особистості** | **Низький рівень Кіл-ть/%** | **Середній рівень Кіл-ть/%** | **Високий рівень Кіл-ть/%** |
|---|---|---|---|
| Орієнтація в часі | 8 | 27 | 15 |
| Ціннісні орієнтації | 5 | 24 | 21 |
| Погляд на природу людини | 12 | 26 | 12 |
| Потреба в пізнанні | 10 | 29 | 11 |
| Креативність | 6 | 25 | 19 |
| Автономність | 14 | 23 | 13 |
| Спонтанність | 16 | 21 | 13 |
| Саморозуміння | 11 | 28 | 11 |
| Аутосимпатія | 9 | 26 | 15 |
| Контактність | 7 | 25 | 18 |
| Гнучкість у спілкуванні | 10 | 27 | 13 |

Для наочнішого представлення отриманих даних щодо рівнів самоактуалізації було побудовано діаграму, яка відображає розподіл респонденток за трьома рівнями розвитку кожної зі шкал профілю САМОАЛ.




| | Орієнтація в часі | Ціннісні орієнтації | Погляд на природу людини | Потреба в пізнанні | Креативність | Автономність | Спонтанність | Самоповага | Аутосимпатія | Контактність | Гнучкість у спілкуванні |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Низький рівень | 16 | 10 | 24 | 20 | 12 | 28 | 32 | 22 | 18 | 14 | 20 |
| Середній рівень | 54 | 48 | 52 | 58 | 50 | 46 | 42 | 56 | 52 | 50 | 54 |
| Високий рівень | 30 | 42 | 24 | 22 | 38 | 26 | 26 | 22 | 30 | 36 | 26 |

**Рисунок 2.4 – Розподіл респонденток за трьома рівнями розвитку кожної зі шкал профілю САМОАЛ у процентному співвідношенні**

Аналіз рис. 2.4, що відображає рівні розвитку складових самоактуалізації, показав, що профіль самоактуалізації жінок є нерівномірним і демонструє різну ступінь сформованості окремих компонентів.

Найвищі показники високого рівня зафіксовано за шкалами ціннісних орієнтацій (30% високого рівня), креативності (28%) та потреби в пізнанні (26%). Це свідчить про те, що значна частина жінок орієнтована на внутрішні цінності, відчуває виражене прагнення до особистісного розвитку та навчання, а також схильність до творчої діяльності. Ці аспекти виступають важливими внутрішніми ресурсами професійної самореалізації.

У зоні помірно розвинених компонентів опинилися такі шкали, як контактність**,** спонтанність**,** гнучкість у спілкуванні та саморозуміння, де переважає середній рівень розвитку (від 48% до 56%). Це говорить про те, що більшість жінок володіє достатніми міжособистісними навичками та здатністю до рефлексії, проте ці сфери не завжди проявляються як стійкі особистісні характеристики високого рівня.

Водночас було виявлено й ті компоненти, де значна частина респонденток демонструє низький рівень розвитку, зокрема автономність (38% низьких показників), орієнтація в часі (36%) та аутосимпатія (32%). Недостатній розвиток цих характеристик може свідчити про труднощі у формуванні внутрішньої опори, впевненості у власних рішеннях, а також у здатності позитивно сприймати власне «Я». Саме ці аспекти найчастіше пов’язані з професійною невпевненістю, страхом помилок та недостатньою готовністю до активної самореалізації.

Загалом отримані результати демонструють, що жінки мають досить високий потенціал для професійного розвитку, однак потребують додаткової підтримки у сферах, пов’язаних із самостійністю, впевненістю, внутрішньою стабільністю та конструктивним ставленням до себе. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу взаємозв’язку між самоактуалізацією та задоволеністю професійними взаєминами та визначення напрямів соціально-психологічної підтримки.

Для оцінювання рівня професійної самореалізації жінок було використано методику «Опитувальник задоволеності роботою», результати якої дають змогу комплексно охарактеризувати задоволеність основними аспектами професійної діяльності. Отримані дані включають середні показники за п’ятьма змістовими субшкалами, а також загальний рівень задоволеності роботою. У таблиці 2.6 представлено узагальнені результати опитування, що відображають ступінь задоволеності жінок професійною діяльністю та її окремими компонентами.

**Таблиця 2.6 - Розподіл рівнів задоволеності роботою (по загальному показнику)**

| Рівень | Кількість респонденток |
|---|---|
| Високий (4,1–5,0) | 14 |
| Достатній (3,5–4,0) | 20 |
| Помірний (2,1–3,4) | 13 |
| Низький (1,0–2,0) | 3 |
| **Всього** | **50** |

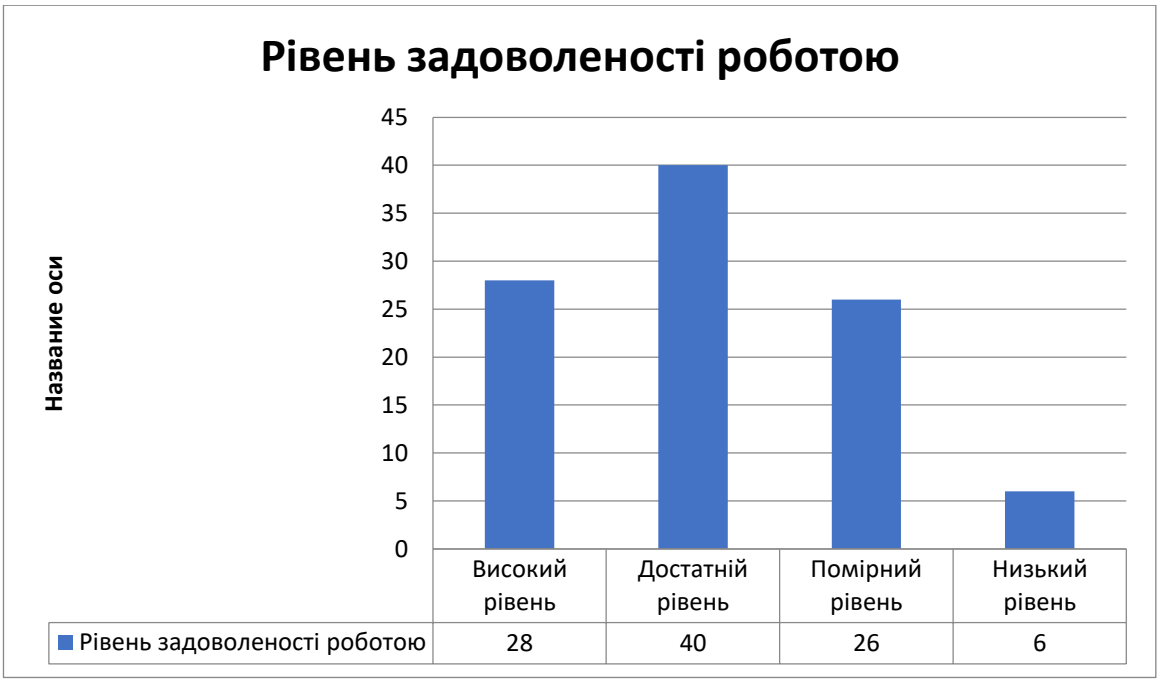



**Рисунок 2.5 – Розподіл респонденток за рівнем задоволеності роботою у процентному співвідношенні**

За результатами табл. 2.6 та рис. 2.5 можна визначити:

— високий рівень задоволеності роботою мають 14 жінок (28%), що вказує на виражене відчуття професійного благополуччя та реалізованості;

— достатній рівень демонструють 20 респонденток (40%) — це найбільш чисельна група, яка загалом позитивно оцінює свою професійну сферу;

— помірна задоволеність характерна для 13 учасниць (26%), що може свідчити про нестійкість переживань, наявність окремих труднощів чи незадоволених професійних потреб;

— низький рівень задоволеності роботою зафіксовано у 3 жінок (6%), що вказує на значні труднощі у професійному середовищі або невідповідність роботи очікуванням і потребам.

Загалом більшість опитаних (68%) демонструють достатній та високий рівень задоволеності роботою, що свідчить про переважно позитивне ставлення до професійної діяльності та її відповідність особистісним очікуванням.

**Таблиця 2.7 - Результати опитувальника задоволеності роботою жінок за субшкалами**

| Субшкала опитувальника | Середній бал | Інтерпретація рівня задоволеності |
|---|---|---|
| Ресурсність середовища (1–8 п.) | **3,8** | Достатній рівень |
| Організованість праці (9–16 п.) | **3,9** | Достатній рівень |
| Баланс роботи і життя (17–24 п.) | **3,4** | Помірна / нестійка задоволеність |
| Соціальна цінність праці (25–30 п.) | **4,1** | Високий рівень |
| Простір професійного зростання та самореалізації (31–38 п.) | **3,6** | Достатній рівень |
| **Загальний показник задоволеності роботою** | **3,76** | Достатній рівень |

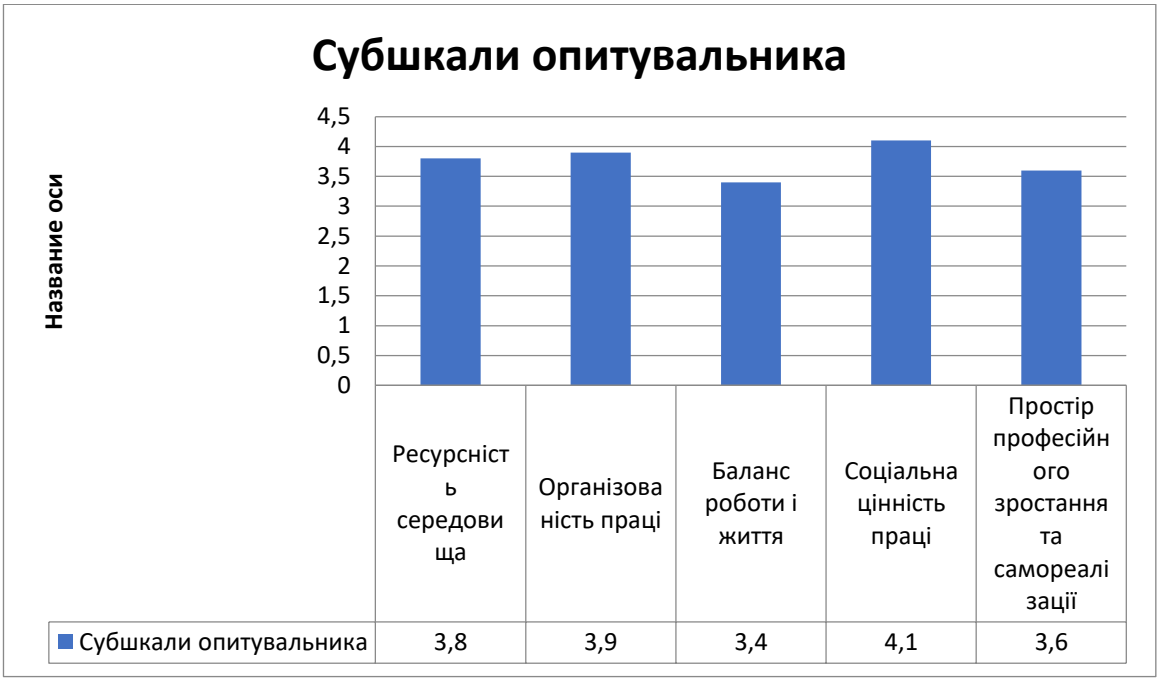



**Рисунок 2.6 - Результати опитувальника задоволеності роботою жінок за субшкалами**

Дані, отримані за змістовими субшкалами опитувальника (табл. 2.7 та рис. 2.6), дозволяють визначити, які саме компоненти професійного

середовища найбільше сприяють або, навпаки, перешкоджають самореалізації жінок.

1. Ресурсність середовища (3,8) - рівень задоволеності оцінюється як достатній, що свідчить про наявність у більшості респонденток необхідних умов для якісного виконання роботи — соціальних, матеріальних та інформаційних ресурсів.

2. Організованість праці (3,9) - показник також відповідає достатньому рівню і відображає задоволеність упорядкованістю робочих процесів, взаємодією між працівниками та чіткістю регламентів.

3. Баланс роботи і життя (3,4) - значення перебуває на межі помірної задоволеності, що свідчить про певні труднощі у поєднанні професійної діяльності з особистим життям, відпочинком і сімейними обов’язками.

4. Соціальна цінність праці (4,1) - це найвищий показник серед субшкал, що відноситься до високого рівня задоволеності. Респондентки відчувають значущість своєї діяльності, користь суспільству та причетність до важливих процесів.

5. Простір професійного зростання та самореалізації (3,6) - оцінюється як достатній рівень, що свідчить про наявність можливостей для розвитку, творчості, підвищення кваліфікації та кар’єрного зростання.

Загальний показник задоволеності роботою становить 3,76, що також відповідає достатньому рівню та підтверджує загалом позитивне ставлення жінок до своєї професійної діяльності.

Отже, отримані дані свідчать, що професійна самореалізація жінок знаходиться на достатньому рівні, а ключові компоненти професійного середовища здебільшого оцінюються позитивно. Найбільший внесок у професійне благополуччя мають: відчуття соціальної значущості праці, організованість робочих процесів, доступність ресурсів для виконання професійних завдань.

Натомість показник балансу «робота–життя» виявився найнижчим, що може свідчити про перевантаженість, недостатній час для відпочинку та особистих потреб, що потенційно впливає на загальне відчуття професійної задоволеності.

У межах другого етапу дослідження було здійснено кореляційний аналіз між показниками самоактуалізації жінок та рівнем їхньої задоволеності роботою. Застосування кореляційного підходу дозволяє визначити, наскільки узгоджено внутрішні особистісні аспекти професійного розвитку (самоактуалізація, орієнтація в цінностях, автономність, креативність) пов’язані з оцінкою умов праці, соціальної підтримки, можливостей зростання та загального благополуччя в професійному середовищі.

Такий аналіз є доцільним, оскільки самоактуалізація відображає внутрішню готовність і здатність особистості реалізовувати власний потенціал, тоді як задоволеність роботою — зовнішні умови, що сприяють або обмежують цей процес.

**Таблиця 2.8 - Кореляційні зв’язки між рівнем самоактуалізації жінок та субшкалами задоволеності роботою**

| **Показники** | **Загальний рівень самоактуалізації (САМОАЛ)** |
|---|---|
| Ресурсність середовища | r = 0.42 |
| Організованість праці | r = 0.38 |
| Баланс роботи і життя | r = 0.31 |
| Соціальна цінність праці | r = 0.47 |
| Простір професійного зростання та самореалізації | r = 0.59 |

Аналіз отриманих результатів дає змогу визначити, що усі отримані коефіцієнти вказують на позитивні зв’язки, тобто підвищення задоволеності роботою супроводжується зростанням рівня самоактуалізації. Проте сила цих

зв’язків є різною, що дозволяє виокремити найбільш і найменш значущі чинники.

Найбільшої сили набув зв’язок між загальним рівнем самоактуалізації та субшкалою «Простір професійного зростання та самореалізації» (r = 0.59). Це свідчить, що можливість професійного розвитку, творчої реалізації, розширення компетенцій та самостійності у прийнятті рішень є ключовим чинником, який стимулює внутрішній розвиток жінки. Чим більше жінка відчуває, що її професійна діяльність створює умови для особистісного зростання, тим вищим є її рівень самоактуалізації. Таким чином, розвиткове середовище виступає базовим механізмом формування професійної суб’єктності.

Досить сильним є також зв’язок між самоактуалізацією та субшкалою «Соціальна цінність праці» (r = 0.47). Жінки, які надають високого значення своїй праці, відчувають її суспільну користь та вплив, демонструють більш високий рівень внутрішнього потенціалу та готовність до самореалізації. Це узгоджується з тим, що відчуття сенсу діяльності є важливим внутрішнім ресурсом для особистісного зростання.

Помірний зв’язок отримано між самоактуалізацією та «Ресурсністю середовища» (r = 0.42). Наявність матеріальних, організаційних та соціально-психологічних ресурсів сприяє формуванню стабільного емоційного фону, підтримує впевненість у власних силах і, відповідно, підвищує рівень самоактуалізації. Жінки, які працюють у сприятливому та підтримувальному середовищі, частіше виявляють ініціативність та прагнуть реалізувати свій професійний потенціал.

У межах субшкали «Організованість праці» (r = 0.38) виявлено помірний позитивний зв’язок. Це означає, що впорядкованість робочих процесів, чіткі правила, адекватний розподіл обов’язків та ефективні комунікації сприяють формуванню внутрішньої стабільності та впевненості, що важливо для процесу самореалізації. Чим більш структурованим жінка

сприймає професійне середовище, тим легше їй зосередитися на внутрішньому розвиткові.

Найменший, хоча й статистично значущий зв'язок виявлено між самоактуалізацією та балансом роботи і життя (r = 0.31). Це свідчить про те, що гармонійне співвідношення професійної та особистої сфер життя є важливим, але менш визначальним чинником внутрішнього розвитку порівняно з професійними аспектами. Жінки, які мають змогу поєднувати роботу з відпочинком і сімейним життям, демонструють вищий рівень психологічного благополуччя, що позитивно впливає на процес самореалізації, хоча цей вплив залишається вторинним.

Загалом результати демонструють, що професійні чинники, зокрема можливості розвитку, усвідомлення суспільної значущості праці, а також ресурсність і організованість робочого середовища, мають вагоміший вплив на самоактуалізацію, ніж баланс між роботою та особистим життям. Це дозволяє зробити висновок, що саме умови професійної діяльності формують основу для розвитку особистості жінки та становлення її як суб'єкта професійної самореалізації.

## 2.4. Аналіз взаємозв'язку між задоволеністю професійними відносинами та професійною самореалізацією

Для дослідження взаємозв'язку між якістю професійних взаємин та рівнем професійної самореалізації жінок було проведено кореляційний аналіз показників двох груп методик:

1. задоволеність професійними відносинами (соціально-психологічний клімат; групова згуртованість);
2. професійна самореалізація (самоактуалізація; задоволеність роботою).

Метою аналізу було з'ясувати, наскільки тісно пов'язані якість міжособистісної взаємодії в колективі та внутрішні ресурси професійного

розвитку жінок, а також визначити, які саме соціально-психологічні чинники сприяють або перешкоджають їх самореалізації.

**Таблиця 2.9 - Кореляційні взаємозв'язки між показниками професійних взаємин та професійної самореалізації жінок**

| Показники | Соціально-психологічний клімат | Групова згуртованість | Самоактуалізація (САМОАЛ) | Задоволеність роботою |
|---|---|---|---|---|
| **Соціально-психологічний клімат** | 1,00 | **0,58** | **0,53** | **0,49** |
| **Групова згуртованість (Сішор)** | **0,58** | 1,00 | **0,47** | **0,41** |
| **Самоактуалізація (САМОАЛ)** | **0,53** | **0,47** | 1,00 | **0,59** |
| **Задоволеність роботою (загальний показник)** | **0,49** | **0,41** | **0,59** | 1,00 |

Аналіз кореляційної матриці (табл. 2.9) показав наявність статистично значущих позитивних зв'язків між показниками задоволеності професійними взаєминами та рівнем професійної самореалізації жінок. Насамперед встановлено, що соціально-психологічний клімат у колективі має середній за силою зв'язок як із показником самоактуалізації (r = 0,53), так і із загальним рівнем задоволеності роботою (r = 0,49). Це свідчить про те, що більш сприятливе психологічне середовище сприяє підвищенню суб'єктивного почуття професійної реалізації, емоційного комфорту та внутрішньої мотивації працівниць.

Показник групової згуртованості також продемонстрував значущий зв'язок із самоактуалізацією (r = 0,47) та задоволеністю роботою (r = 0,41). Така динаміка свідчить про те, що згуртовані групи забезпечують більше можливостей для ефективної взаємодії, почуття підтримки та включеності в

професійну діяльність, що, у свою чергу, позитивно впливає на прагнення жінок до професійного розвитку та відчуття значущості своєї діяльності.

Найбільш виражений зв’язок виявлено між самоактуалізацією та задоволеністю роботою (r = 0,59), що підтверджує: чим вищий рівень внутрішнього особистісного розвитку, автономності, ціннісної узгодженості та творчої реалізації, тим вище загальна задоволеність професійною діяльністю. Цей результат свідчить про тісну взаємодію внутрішньої та зовнішньої компонент професійного благополуччя.

Отже, можна зробити висновок, що сприятливі професійні взаємини, як емоційний клімат, так і згуртованість, виступають значущим чинником розвитку професійної самореалізації жінок. У свою чергу, висока самоактуалізація посилює загальну задоволеність роботою, демонструючи взаємне підсилення цих процесів.

## 2.5. Програма соціально-психологічної підтримки професійної самореалізації жінок в умовах сучасного професійного середовища

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що професійна самореалізація жінок значною мірою залежить від якості професійних взаємин, рівня психологічної безпеки та емоційної підтримки в робочому середовищі. Виявлені позитивні кореляції між сприятливим соціально-психологічним кліматом, груповою згуртованістю, самоактуалізацією та задоволеністю роботою свідчать про необхідність створення структурованої програми підтримки, яка поєднуватиме розвиток індивідуальних ресурсів та оптимізацію соціального середовища.

Запропонована програма орієнтована на жінок, зайнятих у різних професійних сферах, та спрямована на підвищення їх психологічної стійкості, розвитку навичок конструктивної взаємодії, усвідомлення професійних цінностей і формування умов, сприятливих для повноцінної реалізації професійного потенціалу.

*Мета програми:* сприяти розвитку професійної самореалізації жінок шляхом підвищення рівня їхньої психологічної стійкості, формування навичок ефективної комунікації, оптимізації професійних взаємин та зміцнення внутрішніх мотиваційно-ціннісних ресурсів.

*Завдання програми*

1. Підвищити рівень усвідомлення жінками власних професійних потреб, цінностей та ресурсів.
2. Сформувати навички конструктивної комунікації та вирішення конфліктів у професійному середовищі.
3. Зміцнити емоційну стійкість, здатність до саморегуляції та профілактики професійного виснаження.
4. Розвинути навички самоактуалізації та професійної автономності.
5. Сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного клімату та зміцненню групової згуртованості.
6. Підвищити загальний рівень задоволеності професійною діяльністю.

*Структура програми:* програма складається з 4 тематичних модулів, кожен з яких об’єднує як групову, так і індивідуальну роботу. Тривалість програми – від 8 до 12 занять (за потреби може бути адаптовано).

***Модуль 1. Розвиток професійної самосвідомості та ціннісної мотивації***

*Мета модуля:* сприяти усвідомленню професійних потреб, мотивації, внутрішніх і зовнішніх ресурсів, що визначають готовність жінки до самореалізації.

*Основні компоненти:*

— Вправа «Карта професійних ресурсів».

— Техніка «Професійний шлях: минуле – теперішнє – майбутнє».

— Обговорення бар’єрів та підтримувальних факторів професійного розвитку.

— Психоедукація щодо механізмів самоактуалізації.

*Очікувані результати:* учасниці поглиблюють розуміння власних професійних цілей, цінностей, ключових мотиваторів та отримують основу для подальшої самореалізації.

***Модуль 2. Оптимізація професійних взаємин та розвиток навичок конструктивної комунікації***

*Мета модуля:* покращити якість соціальної взаємодії, підвищити згуртованість та підтримку в робочих колективах.

*Основні компоненти:*

— Вправа «Мій стиль комунікації».

— Тренінг навичок емпатичного слухання та асертивної поведінки.

— Робота з бар'єрами професійної взаємодії.

— Техніки вирішення конфліктів: «Я-повідомлення», «Переформулювання», «Комунікаційний місток».

*Очікувані результати:* зростання згуртованості, покращення робочого клімату, зниження конфліктності та підвищення взаємної підтримки між працівницями.

**Модуль 3. Формування емоційної стійкості та профілактика професійного вигорання**

*Мета модуля:* розвинути здатність до саморегуляції, зменшити професійний стрес та запобігти вигоранню.

*Основні компоненти:*

— Техніки саморегуляції: дихання, релаксація, мікропаузи.

— Психоедукація: природа стресу, ознаки професійного виснаження.

— Вправа «Мої стратегії відновлення».

— Техніка «Емоційний баланс: ресурс – напруга».

— Робота з емоційними межами.

*Очікувані результати:* підвищення стресостійкості, зменшення емоційного навантаження, покращення психофізичного стану.

***Модуль 4. Розвиток професійної автономності, самоактуалізації та особистісного потенціалу***

*Мета модуля:* підтримати процес професійного зростання за рахунок розвитку внутрішньої автономності, креативності та відповідальності.

*Основні компоненти:*

— Вправа «Зона впливу і зона прийняття».

— Техніка підвищення самооцінки та аутосимпатії.

— Тренінг професійної ініціативності.

— Планування особистої траєкторії професійного розвитку.

*Очікувані результати:* підвищення здатності жінок приймати професійні рішення, ініціювати зміни, реалізовувати творчий потенціал і формувати професійну автономність.

*У результаті проходження програми очікується:*

— підвищення загального рівня професійної самореалізації;

— покращення психологічного клімату та міжособистісних взаємин;

— зростання рівня самоактуалізації та особистісної зрілості;

— зменшення професійного стресу та симптомів емоційного вигорання;

— зміцнення професійної ідентичності;

— формування стійких навичок конструктивної комунікації;

— підвищення рівня задоволеності роботою.

*Форма реалізації програми:*

— групові тренінгові заняття (8–12 зустрічей по 1,5 години);

— індивідуальні консультації за потреби;

— онлайн-супровід (чат-підтримка, роздаткові матеріали, вправи для самостійної роботи);

— завершальна діагностика результатів.

# ВИСНОВКИ

1. Професійні відносини є багатовимірним соціально-психологічним феноменом, який охоплює систему комунікативних, емоційно-ціннісних, поведінкових та рольово-нормативних зв’язків між працівниками. Вони формуються під впливом індивідуально-психологічних характеристик особистості, специфіки групової взаємодії та організаційних умов. Професійні відносини визначають рівень довіри, згуртованості та психологічного клімату, від якості яких залежить ефективність спільної діяльності та можливості професійної самореалізації.

2. Задоволеність професійними відносинами є інтегральним психологічним показником, що відображає суб’єктивну оцінку працівником якості взаємодії в колективі, рівня підтримки, відкритості комунікації, справедливості та психологічної безпеки. На її формування впливають особистісні риси, емоційна регуляція, комунікативна компетентність, стиль керівництва та організаційна культура. Сприятливий психологічний клімат підсилює задоволеність взаєминами, тоді як авторитарність, конфліктність і відсутність підтримки знижують її та підвищують ризики емоційного виснаження.

3. Професійна самореалізація жінки є динамічним процесом розкриття внутрішнього потенціалу, який інтегрує мотиваційні, емоційні, когнітивні та соціально-рольові компоненти. Вона залежить як від особистісних ресурсів (автономності, самооцінки, креативності, саморегуляції), так і від зовнішніх чинників: можливостей розвитку, гнучкості організаційних умов, підтримки, гендерних очікувань та соціальних норм. Жінки можуть стикатися з додатковими бар’єрами — стереотипами, подвійним навантаженням, емоційною невидимістю, — що робить роль професійного середовища у їхній самореалізації особливо значущою.

4. Задоволеність професійними взаєминами визначає можливості професійної самореалізації жінки. Позитивні взаємини забезпечують емоційну стабільність, зміцнюють почуття компетентності, підсилюють мотивацію і сприяють формуванню активної професійної позиції. Емоційна підтримка, визнання досягнень, атмосфера довіри та залученість у спільну діяльність створюють умови для розвитку творчості, ініціативності та автономності. Натомість несприятливі взаємини обмежують внутрішні ресурси, спричиняють сумніви у власній цінності, знижують самооцінку і можуть блокувати процес самореалізації.

5. Емпірична частина дослідження (розділ 2) підтвердила ключову роль професійних взаємин у процесі самореалізації жінок.

— У підрозділі 2.1 визначено вибірку (50 жінок), описано організацію дослідження та обраний діагностичний інструментарій.

— У підрозділі 2.2 виявлено, що більшість жінок працюють у достатньо сприятливому психологічному середовищі: 24% відзначили високосприятливий клімат, 32% — середній; показники високої несприятливості були відсутні. Рівень групової згуртованості також виявився переважно середнім або вище середнього.

— У підрозділі 2.3 встановлено, що більшість жінок мають середній або високий рівень самоактуалізації; 68% продемонстрували високий або достатній рівень задоволеності роботою. Найбільш значущими виявилися такі чинники, як організованість праці, соціальна цінність діяльності та можливості професійного зростання.

— У підрозділі 2.4 кореляційний аналіз засвідчив наявність статистично значущих позитивних зв’язків між показниками професійного середовища та рівнем самореалізації: сприятливий клімат і згуртованість пов’язані з вищими рівнями самоактуалізації, задоволеності роботою та професійного благополуччя.

Отже, результати дослідження підтвердили, що задоволеність професійними відносинами виступає системоутворювальним чинником

професійної самореалізації жінок. Сприятливі стосунки у колективі забезпечують формування позитивного психологічного середовища, активізують внутрішні ресурси, підвищують рівень мотивації та сприяють реалізації професійного потенціалу. Розроблена програма соціально-психологічної підтримки є дієвим інструментом оптимізації умов професійного розвитку жінок і може застосовуватися у сучасних організаціях для підвищення їхнього благополуччя та ефективності.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко О.О., Яковенко Л.В., Шийка В.Я. Ділове спілкування : навчальний посібник / за наук. ред. О.О. Авраменко. Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 160 с.

2. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2010. № 1. URL : http://social-science.com.ua/article/186

3. Безверхий О.С., Грабіщук С.В. Розвиток самоактуалізації жінки в професійній діяльності. *Вісник Одеського національного університету*. Серія «Психологія». 2016. Том 21. Вип. 1 (39). С. 20-30.

4. Безверхий О.С., Грабіщук С.В.. Емпіричне дослідження психологічних особливостей самоактуалізації жінки у професійній діяльності. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. Психологічні науки: збірник наукових праць за ред. Н.О. Євдокимової. 2016. № 1 (16). С. 46-52.

5. Бондарчук О.І. Психологічні особливості взаємодії керівників освітніх організацій у віртуальному освітньому середовищі у процесі підвищення кваліфікації. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць Унту менедж. освіти НАПН України. Вип. 10(23), 2014. С. 176–185.

6. Вийдич Т.В. Етика ділового спілкування у формуванні моральної культури здобувачів вищої освіти. *Перспективи та інновації науки*. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». Вип. 9 (27), 2023. С. 102-109. URL : https://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/4723/4747

7. Вівчарик Т.П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність) : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01/ ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2000. 16 с.

8. Герчанівська П.Е. Культура управління : навч. посіб. Київ : ІВЦ Видавництво “Політехніка”, 2005. 152 с.

9. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : автореф. дис... канд. психол, наук : 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2005. 25 с.

10. Гура Н., Вельдбрехт О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Psychological journal.* Vol. 7 Issue 6 (50). 2021. С. 7-20. DOI :https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1

11. Дживак М.В. Професійна самореалізація жінки, як аспект благополуччя сім'ї. *Актуальні задачі сучасних технологій* : матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів, (6-7 грудня 2023 р., м. Тернопіль). Тернопіль, 2023. С. 312-313. URL : https://surl.lu/ajcstv

12. Етика ділових відносин : навчальний посібник / Лесько О.Й., Прищак М.Д., Залюбівська О.Б. та ін. Вінниця : ВНТУ, 2011. 309 с.

13. Етика та естетика : навчально-методичний посібник (у схемах і таблицях) / за ред. В.С. Бліхар. Львів : Арал, 2018. 204 с.

14. Залізна К.Е. Формування міжособистісних стосунків в колективі фахівців промислової галузі. *Актуальні проблеми особистісного зростання*. С. 158-159. URL : https://surl.li/nlhgpp

15. Кайдалова Л.Г., Пляка Л.В. Психологія спілкування : навчальний посібник. Харків : НФаУ, 2011. 132 с. URL : https://surl.li/yimuzm

16. Карамушка Л.М. Психологія управління : навчальний посібник для вузів. Київ : Міленіум, 2003. 421 с.

17. Керівництво організацією : навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. 50 с.

18. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

19. Костюк Г.С Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / під ред. Л.М. Проколієнко; упор. В.В. Андрієвська, Г.О. Балл, О.Т. Губко, О.В. Проскура. Київ : Рад. шк., 1989. 216 с.

20. Кравчук С.М. Професійна самореалізація особистості як соціально-психологічний феномен. *Актуальні проблеми психології*. Т. 5. Вип. 15. С. 82-92. URL : http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v5/i15/11.pdf

21. Куліш В. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. *Проблеми сучасної психології*. Вип. 5. 2019. С. 235-245. DOI : https://doi.org/10.32626/2227-6246.2009-5.%p

22. Кутішенко В.П. Психологічні особливості професійної самореалізації жінки. *Психологічні науки*. С. 66-70. URL : https://surl.li/pwmwav

23. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи : діагностичні методики. Ужгород : Вид-во Олександи Гаркуші, 2011. 613 с.

24. Лепейко Т.І. Організаційна поведінка : навчальний посібник / Т.І. Лепейко, С.В. Лукашев, О.М. Миронова. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 156 с

25. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3є, перероблене та доповнене : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 272 с. URL : https://surl.li/yguqot

26. Мельничук О. Особливості професійної самореалізації жінок зрілого віку. *Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка*, 2018. С. 9-11. URL : https://surl.lu/lstemk

27. Назарчук Т.В. Менеджмент організації : навч. посіб. / Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 560 с. URL : http://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/2017/menedzhment_org.pdf

28. Палеха Ю.І. Етика ділових відносин : навч. посібник. Київ : Кондор, 2008. 356 с.

29. Пастух Л.В. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти. *Проблеми сучасної психології.* Вип. 41. 2018. С. 272-286. DOI : https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-41.272-286

30. Пилипенко Н.М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С. 72–79.

31. Прищак М.Д. Етика та психологія ділових відносин : навчальний посібник / М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. Вінниця : ВНТУ, 2016. 151 с.

32. Прокопець Л., Мирончук Н.М. Культура спілкування викладача вищого навчального закладу. *Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном* : збірник наукових праць / за заг. ред. д.п.н., проф. С. С. Вітвицької, к.п.н., доц. Н. М. Мирончук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 74-77.

33. Психологія професійної діяльності : підручник / за ред. С.К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.

34. Пузирьова О.В. Стилі керівництва та якості керівника як головні складові ефективного менеджменту соціальної служби в умовах воєнного стану. *Міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. №12. 2022. С. 63-73. DOI : https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-07

35. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2006. 360 с.

36. Сингаївська І., Архипчук І. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. *Організаційна психологія. економічна психологія*. Вип. 3(27). 2022. С. 142-148. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.14

37. Скібіцька Л.І. Конфліктологія : навчальни. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 384 с.

38. Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства : матеріали XV Всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю) (м. Дніпро, 24 червня 2022 р.) / редкол.: Ю.О. Бохонкова (голова). Дніпро : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2022. 177 с. URL : https://surl.li/dzekip

39. Столяренко О.Б. Психологія особистості : навчальний посібник Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

40. Твердохлєбова Н.Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2018. С. 207-210. URL : https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/30_03_2018/pdf/65.pdf

41. Фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат. URL : https://surl.li/beomro

42. Фурман О.Є. Психологічні параметри інноваційно-психологічного клімату загально- освітнього навчального закладу: дис. ... д-ра психол. наук / Тернопільський нац. ун-т. Тернопіль, 2015. 467 с.

43. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посібник. Київ : Знання, 2005. 442 с.

44. Чистяков С., Франчук Ю. Особливості міжособистісної взаємодії у колективах прикордонних підрозділів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Психологічні науки. Вип 3. 2016. С. 244–256.

45. Чмут Т.К. Етика ділового спілкування : навч. посібник : 3-є вид., перероб. і доп. / Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка. Київ : Вікар, 2003. 223 с.

46. Шестопал І.А. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, 2016. Вип. 34. С. 614-523. DOI : https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-34.%p

47. Шестопал І.А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок зрілого віку : автореф. дис. … канд. пси- хол. наук: спец. 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Остріг, 2017. 20 с

48. Щаслива О.М. До питання про особливості професійної самореалізації жінки. *Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі безперервної освіти* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, (9-10 грудня 2022 р.). 2022. С. 283-287. URL : https://docs.academia.vn.ua/handle/123456789/1127

# ДОДАТКИ

## Додаток А

## Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”

## (опитувач САМОАЛ)

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.

Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.

2. А) Я дуже захоплений власною професією.

Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.

3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов’язаним їй.

Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.

4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.

Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.

5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поводив себе в тій або іншій ситуації.

Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.

6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.

Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.

7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.

Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.

8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.

Б) Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.

9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.

Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.

10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.

Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.

11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.

Б) Я не залишаю приємне “на потім”.

12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.

Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.

13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.

Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.

14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.

Б) Я собі подобаюсь.

15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.

Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.

16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.

Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.

17. А) Досить часто мені нудно.

Б) Мені ніколи не буває нудно.

18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.

Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.

19. А) Інколи мені важко бути щирим.

Б) Мені завжди вдається бути щирим.

20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.

Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.

21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.

Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.

22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.

Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.

23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.

Б) Більшості людей егоїзм не властивий.

24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.

Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.

25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.

Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.

26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.

Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.

27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.

Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов’язане з минулим або майбутнім.

28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.

Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.

29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.

Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.

30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.

Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.

31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.

32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.

Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.

33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.

Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.

35. А) Люди рідко дратують мене.

Б) Люди часто мене дратують.

36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.

Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.

37. А) Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.

Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.

38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.

Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.

39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.

Б) Не варто необдумано висловлювати свої почуття, не зважившись ситуацію.

40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.

Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.

41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.

Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.

42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.

Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.

43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.

Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.

44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.

Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.

45. А) Секс без любові не є цінністю.

Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.

46. А) Я почуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.

Б) Я не почуваю себе відповідальним за це.

47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.

Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.

48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.

Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.

49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.

Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.

50. А) Більшість людей призвичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.

Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.

51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.

Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.

Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.

53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.

Б) Я не люблю суперечок.

54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.

Б) Подібні речі мене не цікавлять.

55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім’ї.

Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.

56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальновизнаними уявленнями.

Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.

57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.

Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.

58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.

Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

59. А) Людині властиве прагнення до нового.

Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.

60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.

Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.

61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.

Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.

62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.

Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.

63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.

Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.

64. А) Для обдарованої людині є неприпустимим нехтування своїм обов’язком.

Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов’язок.

65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.

Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.

66. А) Я намагаюся уникати засмучення.

Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.

67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.

Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.

68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.

Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.

69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.

Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.

70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.

Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.

71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.

Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.

72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.

Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.

74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.

Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.

75. А) Я впевнений, що кожний може прожити своє життя так, як йому хочеться.

Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.

76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.

Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.

77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.

Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.

78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.

Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.

79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.

Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.

80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.

Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.

81. А) Вираз "добро має бути з кулаками" я вважаю правильним.

Б) Навряд чи правильний вираз "добро має бути з кулаками".

82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.

Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.

83. А) Інколи я боюся бути самим собою.

Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.

84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.

Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.

85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.

Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.

86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.

Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.

87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.

Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.

88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.

Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.

89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.

Б) Я ніколи цього не соромлюсь.

90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.

Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.

91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.

Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не бувши впевненим, що вона взаємна.

92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.

Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.

93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.

Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.

94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.

Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.

95. А) Я впевнений в собі.

Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.

96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.

Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.

97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.

Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.

98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.

Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.

99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.

Б) Зазвичай розмова не складається через неуважність співрозмовника.

100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.

Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

**Ключ № 1**

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Б | 16. Б | 31. Б | 46. Б | 61. А | 76. А | 91. А |
| 2. А | 17. Б | 32. А | 47. А | 62. Б | 77. Б | 92. А |
| 3. Б | 18. А | 33. Б | 48. А | 63. Б | 78. Б | 93. А |
| 4. Б | 19. Б | 34. Б | 49. Б | 64. Б | 79. Б | 94. А |
| 5. Б | 20. Б | 35. А | 50. Б | 65. Б | 80. А | 95. А |
| 6. Б | 21. А | 36. Б | 51. Б | 66. Б | 81. Б | 96. Б |
| 7. А | 22. Б | 37. Б | 52. А | 67. Б | 82. Б | 97. Б |
| 8. Б | 23. Б | 38. Б | 53. А | 68. Б | 83. Б | 98. Б |
| 9. А | 24. Б | 39. А | 54. Б | 69. А | 84. А | 99. А |
| 10. А | 25. А | 40. Б | 55. Б | 70. Б | 85. А | 100. Б |
| 11. А | 26. Б | 41. А | 56. Б | 71. Б | 86. А | |
| 12. Б | 27. А | 42. А | 57. Б | 72. А | 87. Б | |
| 13. А | 28. А | 43. Б | 58. А | 73. А | 88. А | |
| 14. Б | 29. Б | 44. А | 59. А | 74. Б | 89. Б | |
| 15. А | 30. А | 45. А | 60. Б | 75. А | 90. А | |

***Оціночна шкала***

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

**Ключ № 2**

**Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:**

1. *Орієнтація в часі*: 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.

2. *Цінності:* 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.

3. *Погляд на природу людини*: 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.

4. *Потреба в пізнанні*: 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54.Б, 60. Б, 70. Б.

5. *Креативність (прагнення до творчості):* 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.

6. *Автономність*: 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.

7. *Спонтанність*: 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74.Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.

8. *Саморозуміння*: 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.

9. *Аутосимпатія*: 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67.Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.

10. *Контактність*: 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.

11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

**Оціночна шкала**

Результат 0-5 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою, показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, 10-15 балів – високий рівень самоактуалізації.

*Примітка.* Шкали 1, 3, 4, 8, 10 і 11 мають по 10 пунктів, а інші – по 15. Для того, щоб можна було порівняти отримані результати, кількість балів за цими шкалами слід помножити на 1,5. Можна одержати результат у відсотках: 15 балів (максимум за кожною шкалою) – 100%, а число набраних балів – Х%.

**Опис шкал опитувача САМОАЛ**

1. *Шкала орієнтації* в часі показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя “на потім” і не намагаючись знайти порятунок у минулому. Високий результат характерний для осіб, що добре розуміють екзистенціальну цінність життя “тут і тепер”, здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими втіхами і не знецінюючи очікуванням майбутніх успіхів. Низький результат показують люди, невротично заглиблені в минулі переживання, з завищеним прагненням до досягнень, підозрілі і невпевнені у собі.

2. *Шкала цінностей*. Високий бал за цією шкалою свідчить, що людина поділяє цінності особи, яка самоактуалізується, до їх числа Абрахам Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконаліть, досягнення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах.

3. *Погляд на природу людини* може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, в могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стала основа для щирих гармонійних міжособистісних стосунків, природна симпатія, довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4. Висока *потреба в пізнанні* характерна для особи, що самоактуалізується, завжди відкритій новим враженням. Ця шкала описує спроможність до миттєвого пізнання – безкорисливе бажання нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний прямо з задоволенням різних потреб. Таке пізнання, вважає Маслоу, точніше і ефективніше, оскільки його процес не деформується бажаннями і потягами, людина при цьому не схильна судити, оцінювати і порівнювати. Вона просто бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості або *креативність* – неодмінний атрибут самоактуалізації, яку можна назвати творчим ставленням до життя.

6. *Автономність*, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров'я особи, її цілісності і повноти. Це поняття тяжіє до таких рис, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self – support) у Ф. Перлза, спрямованість зсередини (inner – directed) у Д. Рисмена, зрілість (ripeness) у К. Роджерса. Особа, яка самоактуалізується автономна, незалежна і вільна, однак це не означає відчуження і самітність. В термінах Е. Фромма автономність – це позитивна "свобода для", що відрізняється від негативної "свободи від".

7. *Спонтанність* – це якість, що випливає з упевненості в собі і довіри до навколишнього світу, властивих для людей, які є самоактуалізованими. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією чи прагненням. Здатність до спонтанної поведінки обмежується культурними нормами, в природному вигляді її можна спостерігати хіба що у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. *Саморозуміння.* Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість, сензитивність людини до своїх бажань і потреб. У таких людей не формуються психологічні захисти, що заважають людині адекватно сприймати і оцінювати себе, вони не схильні підміняти власні смаки і оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності і аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рисмен називав таких "орієнтованими ззовні" на відміну від "орієнтованих зсередини".

9. *Аутосимпатія* – природна основа психічного здоров'я і цілісності особи. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупої самовтіхи або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлена "Я-концепція", що служить джерелом сталої адекватної самооцінки.

10. Шкала *контактності* вимірює товариськість особи, її спроможність до встановлення тривалих і доброзичливих стосунків з оточуючими. В опитувачі САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особи або як навички ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємнокорисних і приємних контактів з іншими людьми.

11. Шкала *гнучкості* в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, спроможністю до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, спроможність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальшу або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особи з самопредставленням – стратегією і тактикою управління створюваним враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, негнучких, не впевнених у власній привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовнику, та спілкування з якими може приносити задоволення.

## Додаток Б

## Оцінка психологічного клімату в колективі

**Інструкція.** Оцініть, як виявляються перераховані ознаки психологічного клімату у вашому колективі. Прочитайте спочатку запропонований текст ліворуч, потім - текст праворуч, після цього знаком "+" позначте посередині аркуша вашу оцінку:

3 - якість виявляється в колективі завжди;

2 - якість виявляється в більшості випадків;

1 - якість виявляється нерідко;

0 - виявляються однаковою мірою обидві якості.

| № | Позитивні характеристики | Оцінка | | | | | | | Негативні характеристики |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | + 3 | + 2 | + 1 | 0 | - 1 | - 2 | - 3 | |
| 1 | Переважає бадьорий, життєрадісний настрій | | | | | | | | Переважає пригнічений, песимістичний настрій |
| 2 | Доброзичливість у стосунках, взаємні симпатії | | | | | | | | Конфліктність у взаєминах, антипатія |
| 3 | У взаєминах між групами всередині колективу існує взаєморозуміння | | | | | | | | Групи конфліктують між собою |
| 4 | Членам колективу подобається разом проводити час, брати участь у спільній діяльності | | | | | | | | Члени колективу тісно не спілкуються, негативно ставляться до спільної діяльності |
| 5 | Успіхи та поразки товаришів викликають співпереживання, співчуття всіх членів колективу | | | | | | | | Успіхи або невдачі товаришів їм байдужі або викликають заздрість чи злорадство |
| 6 | З повагою ставляться до думки один одного | | | | | | | | Кожен вважає свою думку найважливішою та не приймає іншої думки |
| 7 | Досягнення та невдачі колективу переживаються його членами як свої власні | | | | | | | | Досягнення і невдачі колективу не знаходять відгуку в членів колективу |
| 8 | У важкі для колективу хвилини відбувається емоційне єднання "один за всіх, і всі за одного" | | | | | | | | У важкі хвилини колектив "розкисає", виникають сварки, звинувачення одне одного, розгубленість |
| 9 | Почуття гордості за колектив, коли його відзначають керівники | | | | | | | | До колективних відзнак його члени ставляться байдуже |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Співчутливо і доброзичливо ставляться до нових членів колективу, допомагають їм звикнути | | | | | | | | Новачки почуваються чужими, до них виявляють байдужість або й ворожість |
| 11 | Колектив активний, сповнений енергії, | | | | | | | | Колектив інертний, пасивний |
| 12 | Колектив швидко відгукується, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу | | | | | | | | Колектив неможливо організувати до спільної справи, кожен дбає лише про власні інтереси |
| 13 | У колективі справедливо ставляться до всіх членів, підтримують слабких, стають на їхній захист | | | | | | | | Колектив помітно поділяється на "привілейованих" і "зневажуваних", тут презирливо ставляться до слабких, нерідко їх висміюють |

**Обробка результатів**

1. Необхідно скласти всі оцінки зі знаком "+", потім оцінки зі знаком "-", які дав учасник дослідження. З більшої величини вирахувати меншу. Так обробляють відповіді кожного.

2. Усі числа, одержані після обробки відповідей кожного досліджуваного, необхідно скласти й розділити на кількість учасників опитування.

3. Одержані числа порівняти з ключем методики:

***+22 і більше*** – високий рівень сприятливості й соціально-психологічного клімату;

***8-22*** – середній рівень;

***0-8*** – низький рівень (незначна сприятливість);

***0-(-8)*** – початковий рівень несприятливості соціально-психологічного клімату;

***(-8)-(-10)*** – середній рівень несприятливості;

***(-10) і менше*** – висока несприятливість.

## Додаток В

## Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт)

Ім’я _____Вік _____

Стаж роботи на останньому місці _____

Професія, посада _____

Просимо вас оцінити ряд важливих аспектів Вашої роботи. Це дозволить визначити чинники, що впливають на якість

Вашої праці, а також на Ваше загальне здоров’я та благополуччя.

Відповідайте швидко та відверто. Тут не існує правильних або неправильних відповідей – важливе саме Ваше став- лення і Ваш професійний досвід. Певні чинники із переліку можуть бути відсутні у поточній професійній ситуації – в такому випадку пам’ятайте, що питання стосується лише Вашої задоволеності або незадоволеності таким станом речей. Опитування виключно конфіденційне: отримані результати будуть зберігатися у зашифрованому вигляді та можуть бути оприлюднені лише у вигляді наукових узагальнень.

Вам пропонується перелік різних складових професійного життя. Стосовно кожного пункту оберіть один варіант від-

повіді, що відповідає вашому ставленню, відмітьте відповідну оцінку у бланку. Використовуйте наступну шкалу:

| Абсолютно неза- доволений(а) | Переважно неза- доволений(а) | Важко сказати, і так, і ні | Переважно задо- волений(а) | Задоволений(а) повністю |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Будьте уважні, не пропускайте жодного пункту. Після цього вас чекають ще два завдання.

| № | *Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професій- ної діяльності?* | **ні** | | | | **так** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | взаємини з колегами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | взаємини з керівництвом | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | якими спілкуюся по роботі | | | | | |
| 4 | моя посада і статус в організації | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | моя неформальна роль в колективі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | психологічна атмосфера на роботі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | матеріальна нагорода за працю (рівень оплати) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпора-тивний відпочинок, соціальний захист та баг. ін.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | справедливість призначення нагород або покарань | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | чіткість та ясність правил, встановлених у компанії | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | розумний розподіл функцій та обов'язків співробітників | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | облаштованість і комфортність власного робочого місця | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | інформаційна підтримка: доступ до поради майстра/ керівника, методичних матеріалів, навчальних і професійних видань, тощо | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | розклад і режим роботи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров'я | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | вплив роботи на особисте життя | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | можливість проводити час з родиною або | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | друзями | | | | | |
| 23 | можливість повноцінного відпочинку та відновлення (хобі, спорт, культурні заходи, подорожі, тощо) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | відповідність роботи моєму характеру та темпераменту | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | відповідність роботи моїм цінностям та інтересам | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | повага до моєї професії у суспільстві | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | корисність моєї праці для суспільства або природи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | можливість реально допомагати людям своїми діями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | складність і цікавість професійних завдань | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | можливість кар’єрного просування | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | можливість проявити себе, свої здібності | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | власний творчий внесок в роботу | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | самостійність у прийнятті рішень | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Тепер, будь ласка, оберіть у списку три-п’ять найважливіших особисто для Вас позитивних складових, що змушують «триматися» за цю роботу. Обведіть їхні номери або поставте поряд знак «+».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____

3. Оберіть три-п’ять негативних складових вашої роботи, що найбільше дратують і спричиняють дискомфорт. Ви- кресліть їх у списку або поставте поряд знак «–».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут_____

4. Чи відвідує вас бажання звільнитись або змінити роботу (підкресліть): так, часто / іноді / ні ?

**Обробка даних**

Оскільки субшкали опитувальника мають різну кількість питань, при інтерпретації результатів зручно корис- туватись середньоарифметичним балом (тобто розділити суму оцінок на кількість питань в субшкалі). Середні оцін- ки прямо відображують ступінь задоволеність роботою або її певним аспектом за шкалою від 1 (крайній ступінь незадоволеності) до 5 (крайній ступінь задоволеності), дозволяють будувати групові та індивідуальні профілі.

Групові норми представлені у наступній таблиці, але при діагностиці колективів та груп рекомендується ке-

руватися власними нормативними інтервалами.

| Шкали | Номери пунктів | Кількість питань | Середні тенденції та міри розкиду | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | наймані працівники, 93 особи | | приватні підприємці, 26 осіб | |
| | | | M | SD | M | SD |
| Ресурсність середовища | з 1 по 8 | 8 | 4,10 | 0,53 | 4,34 | 0,53 |
| Організованість праці | з 9 по 16 | 8 | 4,15 | 0,50 | 4,44 | 0,35 |
| Баланс роботи і життя | з 17 по 24 | 8 | 3,80 | 0,83 | 4,08 | 0,65 |
| Соціальна цінність праці | з 25 по 30 | 6 | 4,15 | 0,68 | 4,26 | 0,58 |
| Простір професійного росту та самореалізації | з 31 по 38 | 8 | 4,08 | 0,73 | 4,59 | 0,38 |
| Загальний показник задоволеності роботою | Сума оцінок всіх пунктів | 38 | 4,05 | 0,51 | 4,35 | 0,41 |

Окрім оцінок субшкал та загального показника задоволеності, важливо розглянути отримані оцінки кожного пункту – виділити індивідуальні «точки болю» та найбільш значимі потреби. Це дозволяє намітити конкуренті шляхи підвищення благополуччя на робочому місці.

## Додаток Г

## Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором»

Групова згуртованість – один із найважливіших параметрів, який вказує на ступінь інтеграції групи, її згуртованість у єдине ціле – можна визначити не лише шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики, яка складається з 5 запитань з декількома варіантами відповідей на кожне.

Відповіді кодуються у балах відповідно до наведених у дужках значеннях (максимальна сума +19 балів, мінімальна – -5).

Протягом опитування необхідно вказувати бали.

I. Як би ви оцінили, свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5).

2. Беру участь у більшості видів діяльності (4).

3. Беру участь лише в окремих видах діяльності (3).

4. Не відчуваю себе членом колективу (2).

5. Живу і існую окремо від нього (1).

6. Не знаю , важко відповісти (-1).

II. Чи перейшли би ви в іншу групу, якщо трапилася би така можливість (без зміни інших умов)?

1. Так, дуже хотів би перейти (-1).

2. Швидше перейшов би ніж зостався (2).

3. Не бачу ніякої різниці (3).

4. Швидше залишився б у своїй групі (4).

5. Дуже хотів би залишитись у своїй групі (5). 6. Не знаю, важко відповісти (1).

III. Які стосунки у членів вашої групи ?

1. Кращі ніж у більшості колективів (3).

2. Приблизно такі ж, як у більшості колективів (2).

3. Гірші ніж у більшості колективів (-1).

4. Не знаю важко відповісти (1).

IV. Які у вас стосунки з керівником (класним керівником, вихователем)? 1. Кращі, ніж у більшості колективів (3).

2. Приблизно такі ж , як у більшості колективів (2).

3. Гірші ніж у більшості колективів (-1).

4. Не знаю (1).

V. Яке ставлення до праці, (навчання тощо ) у вашому колективі?

1. Кращі ніж у більшості колективів (3).

2. Приблизно такі ж, як у більшості колективів (2).

3. Гірші ніж у більшості колективів (-1).

4. Не знаю (1). Інтерпретація результатів.

Рівні групові згуртованості:

15,1 балів і вище – високий,

11,6-15 балів – вище середнього,

7-11,5– середній,

4-6,9 – нижче середнього,

4 і нижче – низький.