

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ  
ТА БЕЗПЕКИ  
Кафедра практичної психології**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КАР'ЄРНИХ ПРАГНЕНЬ  
МОЛОДИХ ЖІНОК**

**кваліфікаційна робота**  
здобувача вищої освіти  
першого (бакалаврського)  
рівня вищої освіти  
денної форми здобуття освіти  
спеціальності 053 «Психологія»  
**Тетяни ГОВЕНЧУК**

Науковий керівник:  
доцент кафедри практичної  
психології,  
доктор філософії в галузі психології  
**Наталія КАЛЬКА**

Рецензент:  
доцент кафедри загальної та  
соціальної психології, кандидат  
психологічних наук, доцент,  
**Ольга УГРИН**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

\_\_\_\_\_ 2026 р., протокол № \_\_\_\_\_

завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук, доцент

\_\_\_\_\_ **Галина ОДИНЦОВА**

## АНОТАЦІЯ

**Говенчук Т. Психологічні детермінанти кар'єрних прагнень молодих жінок.**

В роботі досліджено взаємозв'язок між рівнем самоактуалізації особистості та характером кар'єрних прагнень молодих жінок. Основна мета роботи – виявити психологічні детермінанти кар'єрних прагнень, зокрема з'ясувати роль самоповаги, самоефективності та часової компетентності у формуванні кар'єрних орієнтацій. Здійснено теоретичний аналіз проблеми кар'єрних прагнень молодих жінок, визначено основні психологічні, мотиваційні та соціокультурні чинники їх формування, а також розкрито роль потреб, самореалізації й мотивації досягнення у професійній діяльності. Теоретичний аналіз засвідчив, що важливе значення у формуванні кар'єрних прагнень мають прагнення до професійного успіху, самоствердження та особистісного розвитку.

Проведений аналіз результатів дослідження мотиваційної сфери та кар'єрних прагнень молодих жінок підтвердив наявність взаємозв'язку між соціально-психологічними установками, мотивацією досягнення та прагненням до професійного розвитку й кар'єрного зростання.

**Ключові слова:** кар'єрні прагнення, самоактуалізація, молоді жінки, самоповага, самоефективність, часова компетентність, внутрішня мотивація, гендерна психологія, кар'єрні орієнтації.

## ABSTRACT

**Govenchuk T. Psychological determinants of young women's career aspirations.**

The paper examines the relationship between the level of self-actualisation of the individual and the nature of the career aspirations of young women. The main goal of the work is to identify the psychological determinants of career aspirations, in particular, to find out the role of self-esteem, self-efficacy and time competence in the formation of career orientations. The first chapter analyses the problem of young women's career aspirations, identifies the main psychological, motivational, and socio-cultural factors of their formation, and reveals the role of needs, self-realisation, and motivation of achievement in professional activity. Theoretical analysis showed that the desire for professional success, self-affirmation and personal development are important in the formation of career aspirations.

The analysis of the results of the study of the motivational sphere and career aspirations of young women confirmed the existence of a relationship between socio-psychological attitudes, motivation for achievement and the desire for professional development and career growth.

**Key words:** career aspirations, self-actualisation, young women, self-esteem, self-efficacy, time competence, internal motivation, gender psychology, career orientations.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ПРАГНЕНЬ МОЛОДИХ ЖІНОК.....</b>	<b>7</b>
1.1. Змістові характеристики кар'єрних прагнень особистості та їх детермінанти .....	7
1.2. Потреби, мотиви та самоствердження жінок у професійній діяльності ..	11
1.3. Соціальні та соціокультурні чинники формування кар'єрних прагнень молодих жінок .....	16
Висновки до Розділу 1 .....	21
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КАР'ЄРНИХ ПРАГНЕНЬ МОЛОДИХ ЖІНОК .....</b>	<b>22</b>
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	22
2.2. Опис вибірки та психодіагностичних методик дослідження .....	24
2.3. Аналіз кар'єрних прагнень та показників самоактуалізації молодих жінок.....	29
2.4. Взаємозв'язок соціально-психологічних установок, мотивації та кар'єрних прагнень.....	36
Висновки до Розділу 2 .....	38
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>41</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>43</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>47</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасний ринок праці в Україні та світі переживає суттєві трансформації: зростає рівень жіночої зайнятості, розширюється доступ жінок до управлінських і підприємницьких позицій, а гендерна рівність у сфері праці поступово утверджується як суспільна норма і законодавчий принцип [6]. Попри ці позитивні зміни, молоді жінки нерідко стикаються з обмеженнями кар'єрних прагнень, що мають як зовнішній характер (структурні та інституційні бар'єри, гендерні стереотипи середовища), так і внутрішній – психологічний. Саме внутрішні детермінанти кар'єрних прагнень: соціально-психологічні установки, мотивація досягнення, самоефективність, специфічні для жінок феномени кар'єрної поведінки залишаються недостатньо вивченими у вітчизняній психологічній науці [5].

Значна кількість зарубіжних і вітчизняних досліджень торкається окремих аспектів цієї проблеми – гендерних особливостей мотивації [29], кар'єрних орієнтацій жінок, ролі самоефективності у кар'єрному розвитку.

Однак комплексних досліджень, у яких соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребнісній сфері, мотивація досягнення та кар'єрні орієнтації молодих жінок розглядалися б у системній єдності, бракує. Це зумовлює теоретичну й практичну значущість даної роботи, підкреслює необхідність поглиблення наукових знань про психологічні механізми формування кар'єрних прагнень та потребу в апробації відповідних психодіагностичних підходів у роботі з молодими жінками.

**Мета дослідження** – теоретико-емпіричне вивчення психологічних детермінант кар'єрних прагнень молодих жінок, зокрема з'ясування ролі мотиваційно-потребової сфери та соціально-психологічних установок у формуванні їхніх кар'єрних орієнтацій.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи вітчизняних і зарубіжних психологів до проблеми кар'єрних прагнень особистості та їх детермінант.
2. Розкрити роль потреб, мотивів і самоствердження у формуванні кар'єрних прагнень жінок у контексті їхньої професійної діяльності.
3. Визначити соціальні та соціокультурні чинники, що впливають на кар'єрні прагнення молодих жінок.
4. Провести емпіричне дослідження рівня та змісту кар'єрних прагнень молодих жінок.

**Об'єкт дослідження** – кар'єра та кар'єрні прагнення особистості.

**Предмет дослідження** – психологічні детермінанти кар'єрних прагнень молодих жінок.

**Гіпотеза дослідження.** Молоді жінки з вираженими установками на результат, владу та досягнення виявлятимуть вищий рівень кар'єрних прагнень порівняно з тими, у яких переважають установки на процес та альтруїзм; при цьому рівень мотивації досягнення позитивно корелюватиме з амбітністю кар'єрних орієнтацій.

**Теоретико-методологічна основа дослідження.** Теоретико-методологічним підґрунтям роботи слугували: концепція кар'єрних якорів Е. Шейна як основа класифікації кар'єрних орієнтацій особистості [34]; мотиваційна теорія потреб А. Маслоу та положення про мотивацію досягнення [35]; теорія самоефективності А. Бандури [20]; соціально-когнітивна теорія кар'єрного розвитку Р. Лента, С. Брауна та Дж. Хакетт [28]; концепція соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері [31]; теоретичні положення щодо феномену «страху успіху» М. Хорнер [27] та гендерних чинників кар'єрного розвитку жінок [22]; сучасні вітчизняні дослідження психології праці та гендерної психології [5], [9], [12].

**Наукова новизна** дослідження полягає у комплексному аналізі взаємозв'язку соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері та кар'єрних прагнень молодих жінок у сучасному українському соціокультурному контексті, що дозволяє розширити та поглибити наявні

уявлення про психологічні чинники, які зумовлюють кар'єрну активність цієї групи.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що отримані результати і сформульовані висновки можуть бути використані у роботі практичних психологів, фахівців із кар'єрного консультування та центрів зайнятості – для розробки програм підтримки кар'єрного розвитку молодих жінок, корекції дисфункційних установок і посилення мотивації досягнення. Результати також можуть застосовуватися психологічними службами закладів вищої освіти та в освітньому процесі при викладанні курсів з гендерної психології і психології праці.

**Методологія та методики дослідження.** У ході дослідження були використані такі методи (аналізу та систематизації наукової літератури з теми дослідження) та емпіричні методи (метод кількісно-якісного аналізу отриманих даних; методика діагностики кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптація В. Чікер); методика діагностики мотивації досягнення (А. Мехраб'ян); методика вивчення соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері; методи математичної статистики: описова статистика та кореляційний аналіз за Ч. Спірменом (обробка даних – у програмному забезпеченні SPSS Statistics 27.0).

**Емпіричну вибірку** склали 40 молодих жінок віком від 19 до 29 років, які навчаються або нещодавно завершили навчання у закладах вищої освіти та перебувають на початковому або ранньому кар'єрному етапі.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Осяг роботи становить 46 сторінок основного тексту, список використаних джерел нараховує 36 позицій.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ПРАГНЕНЬ МОЛОДИХ ЖІНОК

### 1.1. Змістові характеристики кар'єрних прагнень особистості та їх детермінанти

Сучасний стан розвитку суспільства характеризується суттєвим переосмисленням ролі праці в житті особистості: трудова діяльність перестає бути виключно засобом матеріального забезпечення і набуває значення простору для самовизначення, самореалізації та самоствердження. Це, у свою чергу, актуалізує наукову проблематику, пов'язану з психологічними механізмами формування кар'єрних прагнень особистості та чинниками, що їх детермінують.

Поняття «кар'єра» у психологічній та суміжних науках позбавлене однозначного трактування, що зумовлено багатовимірністю самого явища. Найширше розуміння кар'єри охоплює весь трудовий шлях людини від початку професійного навчання до виходу на пенсію. У вузькому – йдеться про цілеспрямоване просування особистості в обраній галузі, пов'язане з набуттям нових компетентностей, підвищенням статусу та зростанням рівня відповідальності. У контексті психологічного аналізу кар'єри розглядається передусім як суб'єктивно значуща траєкторія професійного самоздійснення, де ключовою є не лише об'єктивна динаміка посадового просування, а й внутрішнє ставлення особистості до власного розвитку [7] (Таблиця 1.1.).

Таблиця 1.1

#### Порівняльний аналіз підходів до визначення поняття «кар'єра»

Автор	Визначення кар'єри	Акцент
Д. Сьюпер	Послідовність ролей, які людина виконує впродовж трудового життя	Часова динаміка, рольова структура
Е. Шейн	Набір настанов і поведінкових патернів, що відображають індивідуальний шлях у роботі	Ціннісно-мотиваційний вимір
Л. Готтфредсон	Процес поступового обмеження та компромісу між прагненнями і реальністю	Когнітивно-регуляторний аспект

## Продовження таблиці 1.1

Автор	Визначення кар'єри	Акцент
Л. Карамушка	Поступальний розвиток особистості у певній сфері діяльності з урахуванням її психологічних ресурсів	Організаційно-психологічний підхід
О. Кокун	Індивідуальна траєкторія професійного становлення з відповідними психологічними новоутвореннями	Розвивальний підхід

Аналіз наведених визначень дозволяє зафіксувати кілька ключових позицій. По-перше, кар'єра розглядається в часовій перспективі – як процес, а не статичний стан. По-друге, більшість авторів підкреслюють нерозривний зв'язок між зовнішніми (посадовими, статусними) і внутрішніми (ціннісними, смисловими) складовими кар'єрного розвитку. По-третє, у сучасній психологічній науці дедалі більше утверджується ідея про те, що саме суб'єктивний вимір – характер і спрямованість прагнень особистості – є рушійним механізмом кар'єрного руху.

Поняття «кар'єрні прагнення» у цьому контексті виступає як психологічна категорія, що відображає стійку спрямованість особистості на реалізацію власного потенціалу в професійній сфері. Воно є вужчим за поняття «кар'єрні орієнтації», оскільки фіксує не лише напрям, а й динамічний, вольовий компонент – готовність до активних дій заради досягнення бажаного кар'єрного результату. Від «кар'єрних очікувань» кар'єрні прагнення відрізняються вищим рівнем суб'єктної активності: людина не просто очікує на певний розвиток подій, а свідомо планує і реалізує кроки для їх досягнення.

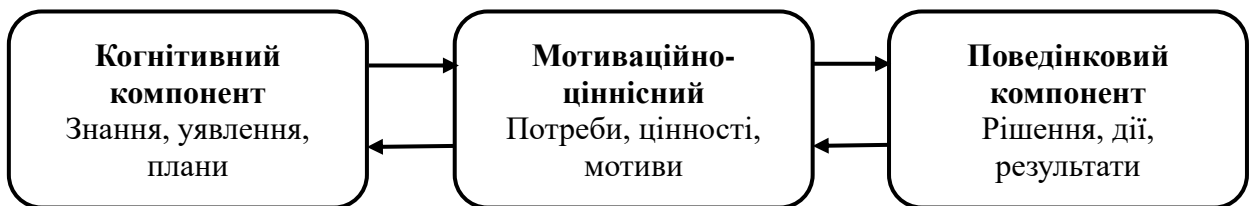
У психологічній структурі кар'єрних прагнень доцільно виокремити три взаємопов'язаних компоненти:

Когнітивний компонент охоплює уявлення особистості про можливі кар'єрні траєкторії, знання про власні сильні сторони і ресурси, а також розуміння вимог ринку праці та умов досягнення бажаного статусу. Особи з розвиненим когнітивним компонентом здатні реалістично оцінювати власні перспективи, порівнювати різні варіанти кар'єрного шляху та формулювати конкретні цілі [14].

Мотиваційно-ціннісний компонент відображає глибинні спонукання особистості до кар'єрного зростання – потреби у досягненні, визнанні, самореалізації, владі тощо. Саме цей компонент визначає інтенсивність кар'єрних прагнень і їхню стійкість перед лицем труднощів та зовнішніх обмежень. Цінності, що закладені в основі кар'єрних прагнень, формують так звані «кар'єрні якорі» – стабільні орієнтири, які спрямовують кар'єрний вибір навіть за умов суттєвих змін зовнішнього середовища [34].

Поведінковий компонент охоплює сукупність реальних дій особистості, спрямованих на досягнення кар'єрних цілей: підвищення кваліфікації, розширення фахових контактів, участь у конкурсах, ініціювання нових проєктів. Поведінковий компонент є видимим проявом кар'єрних прагнень і водночас зворотним зв'язком, що коригує когнітивні і мотиваційні складові [12].

Взаємозв'язок між компонентами кар'єрних прагнень можна представити у вигляді такої схеми (Рис.1.1.):



*Рис. 1.1. Психологічна структура кар'єрних прагнень особистості*

Що стосується типології кар'єри, то в сучасній психологічній літературі прийнято розрізняти щонайменше кілька базових моделей. Вертикальна кар'єра передбачає ієрархічне сходження по службових щаблях у межах однієї організації або галузі. Горизонтальна кар'єра означає розширення функціонального діапазону та набуття нових компетентностей без зміни рівня в ієрархії. Спиральна кар'єра поєднує обидва напрями: особа послідовно освоює різні ролі й позиції, щоразу повертаючись на вищий рівень [35]. Зрештою, транзиторна (або протеанська) кар'єра характеризується частими переходами між галузями і організаціями, де провідним критерієм вибору є особистісна значущість діяльності [34].

Дослідження детермінант кар'єрних прагнень у психологічній науці здійснюється в кількох взаємодоповнювальних парадигмах. Диспозиційний підхід акцентує на стійких особистісних рисах – таких як прагнення до досягнень, схильність до ризику, локус контролю – як базових передумов кар'єрної активності. Соціально-когнітивна парадигма наголошує на ролі переконань особистості щодо власної ефективності та на механізмах соціального навчання у формуванні кар'єрних намірів [20]. Соціально-структурний підхід розглядає кар'єрні прагнення крізь призму соціальних умов, інституційних бар'єрів і культурних норм [22] (Таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2

#### Класифікація детермінант кар'єрних прагнень особистості

Рівень	Група детермінант	Конкретні чинники
Інтраіндивідуальний	Особистісні	Самоефективність, мотивація досягнення, ціннісні орієнтації, локус контролю, рівень домагань
Інтраіндивідуальний	Когнітивні	Уявлення про кар'єрний успіх, атрибуція досягнень, кар'єрна грамотність
Інтерперсональний	Соціальне оточення	Підтримка родини, референтні групи, наставники
Структурний	Соціокультурні	Гендерні норми, культурні очікування, стереотипи
Структурний	Інституційні	Ринок праці, організаційна культура, доступ до ресурсів

Наведена класифікація ілюструє багаторівневість детермінаційного поля кар'єрних прагнень. Зокрема, слід підкреслити, що жодна окрема детермінанта не визначає траєкторію кар'єрного розвитку ізольовано: у реальному житті людини ці чинники перебувають у складних взаємодіях, взаємно посилюючи або нейтралізуючи один одного.

Особливе місце серед детермінант кар'єрних прагнень посідає самоефективність – переконаність особистості у власній здатності успішно виконувати дії, необхідні для досягнення певного результату. У дослідженнях Дж. Хакетт і Н. Бетц [25] було показано, що саме низька самоефективність є одним з ключових бар'єрів, що обмежують кар'єрні прагнення жінок,

оскільки змушує їх уникати сфер, які традиційно вважаються «чоловічими». Відповідно, підвищення самоефективності через набуття реального досвіду успішної діяльності й позитивне підкріплення є одним із найефективніших засобів розвитку кар'єрних прагнень [20].

Таким чином, кар'єрні прагнення є складним психологічним утворенням, у структурі якого взаємодіють когнітивні, мотиваційні та поведінкові складові. Їхнє формування детерміноване чинниками різних рівнів – від глибинних особистісних диспозицій до широких соціокультурних умов. У контексті аналізу кар'єрних прагнень молодих жінок особливого значення набуває вивчення специфічних мотиваційних механізмів і соціально-психологічних установок, що формуються під впливом гендерної соціалізації.

## **1.2. Потреби, мотиви та самоствердження жінок у професійній діяльності**

Вивчення мотиваційно-потребової сфери особистості є фундаментальним для розуміння кар'єрних прагнень, адже саме потреби та мотиви становлять рушійну силу будь-якої цілеспрямованої діяльності, зокрема й професійної. Проте у випадку молодих жінок картина мотиваційної регуляції кар'єрних прагнень набуває особливої складності, оскільки на неї накладаються чинники гендерної ідентичності, соціальних очікувань і специфічних соціально-психологічних установок.

Концепція ієрархії потреб А. Маслоу [35] надає зручну рамку для аналізу мотиваційного підґрунтя кар'єрних прагнень. Відповідно до цієї концепції, орієнтація особистості на кар'єру може бути зумовлена потребами різних рівнів – від прагматичного (забезпечення базових потреб і безпеки) до екзистенційного (потреба в самоактуалізації). Принциповим є те, що потреба в самоактуалізації – найвищий рівень в ієрархії – реалізується саме в тих сферах, де людина відчуває можливість розкрити та розвинути свій потенціал. Це пояснює, чому у жінок з вираженою потребою в

самоактуалізації кар'єрні прагнення є більш стійкими і менш залежними від зовнішніх заохочень або санкцій.

Суттєве значення для аналізу кар'єрних прагнень жінок має також теорія мотивації досягнення, розроблена в рамках наукової школи Д. МакКлелланда. Ця теорія виокремлює три базові соціальні потреби, що в різних пропорціях присутні у кожного індивіда: потреба в досягненні (прагнення до виконання завдань на найвищому рівні та отримання задоволення від самого процесу досягнення), потреба у владі (прагнення впливати на поведінку інших людей і контролювати ситуацію) та потреба в аффіліації (прагнення до встановлення і підтримки теплих, близьких стосунків) [6]. У контексті кар'єрних прагнень жінок виявлено, що в порівнянні з чоловіками вони частіше демонструють більш виражену потребу в аффіліації, тоді як потреба у владі є нижчою або проявляється у відмінних формах – зокрема, через прагнення до соціального впливу і турботи про інших, а не до домінування.

У мотиваційно-потребовій сфері виокремлюють соціально-психологічні установки особистості за двома ключовими вимірами. Перший вимір визначає, на що особистість орієнтована більшою мірою: на процес чи на результат, на альтруїзм чи на егоїзм. Другий вимір розкриває переважну спрямованість між орієнтацією на працю або на свободу, а також між прагненням до влади або до матеріальної винагороди. Поєднання цих установок формує індивідуальний мотиваційний профіль, який безпосередньо пов'язаний з характером і змістом кар'єрних прагнень [31] (Таблиця 1.3.).

Таблиця 1.3

Характеристика соціально-психологічних установок особистості та їх зв'язок із кар'єрними прагненнями

Установка	Психологічний зміст	Зв'язок з кар'єрними прагненнями
Орієнтація на процес	Задоволення від самої діяльності, зацікавленість у якості роботи	Вибір кар'єри за принципом захопленості; нижча орієнтація на статус

Орієнтація на результат	Спрямованість на конкретні досягнення і вимірювані цілі	Висока цілеспрямованість, схильність до планування кар'єри
Орієнтація на альтруїзм	Пріоритет інтересів інших над власними	Вибір допоміжних або соціально значущих професій; менша конкурентність
Орієнтація на егоїзм	Пріоритет власних інтересів і особистої вигоди	Висока кар'єрна амбітність; готовність до конкуренції

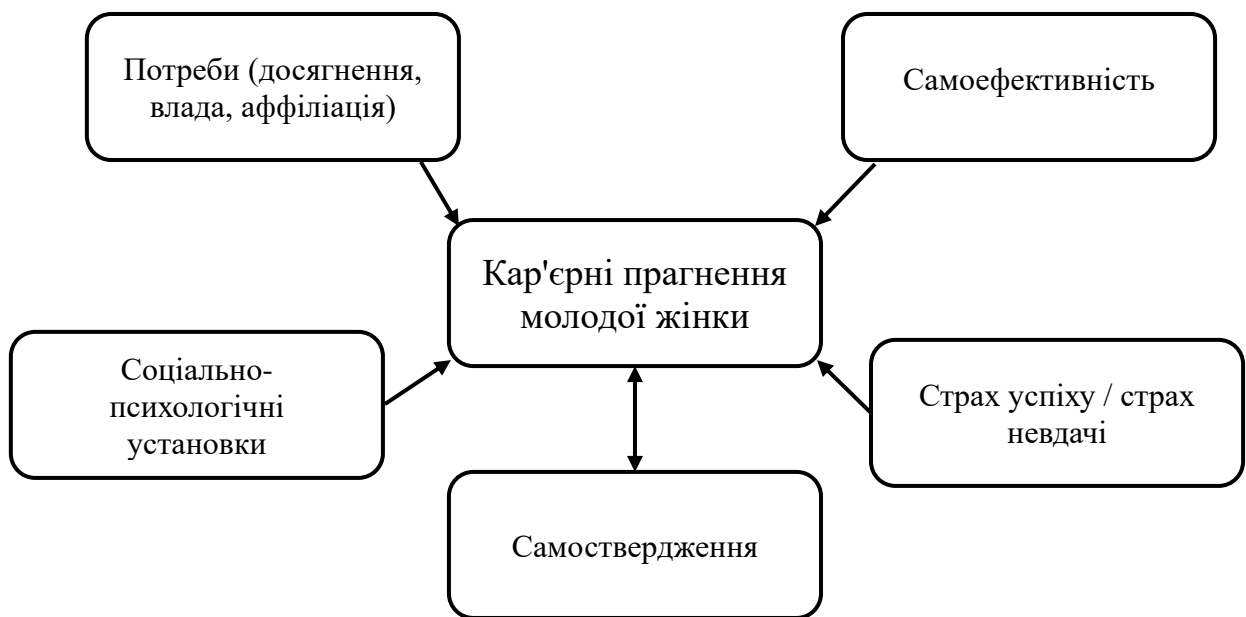
Продовження таблиці 1.3

Установка	Психологічний зміст	Зв'язок з кар'єрними прагненнями
Орієнтація на працю	Трудова самовідданість, висока цінність продуктивності	Висока кар'єрна мотивація; ризик трудоголізму
Орієнтація на свободу	Цінність автономії і незалежності	Схильність до підприємницьких кар'єр або фрілансу
Орієнтація на владу	Прагнення до впливу і управління	Готовність до кар'єри керівника; вища конкурентність
Орієнтація на гроші	Провідна матеріальна мотивація	Вибір кар'єри за критерієм фінансової винагороди

Особливе місце в мотиваційній сфері жінок у контексті кар'єрних прагнень займає феномен самоствердження. Самоствердження як психологічний конструкт відображає прагнення особистості до підтвердження власної цінності і значущості через досягнення у певній сфері діяльності. На відміну від самоактуалізації, яка спрямована на розкриття власного потенціалу як такого, самоствердження несе в собі виражений соціальний вимір – воно завжди відбувається у контексті стосунків з іншими людьми, чії оцінки є важливим орієнтиром [3].

У жінок самоствердження в професійній сфері є особливо складним психологічним процесом, оскільки часто перебуває в суперечності з традиційними гендерними ролями. У багатьох культурних контекстах жінці приписується роль, що передбачає підпорядкування власних амбіцій потребам родини і партнера, а виражені кар'єрні прагнення нерідко сприймаються як відхилення від норми або джерело конфлікту [5]. Відтак жінки, які прагнуть до кар'єрного успіху, нерідко стикаються з необхідністю долати не лише зовнішні бар'єри, а й внутрішні конфлікти, пов'язані з узгодженням образу «успішної жінки» і «правильної жінки» [27].

У зв'язку з цим важливо звернутися до феномену «страху успіху», дослідженого М. Хорнер [27]. Ця дослідниця показала, що частина жінок несвідомо уникає досягнень через острах негативних соціальних наслідків успіху: відчуження від референтної групи, втрати емоційних зв'язків або засудження з боку оточення. Попри те, що з часу класичних досліджень Хорнер ситуація суттєво змінилася, прояви цього феномену фіксуються й у сучасних дослідженнях – насамперед у тих культурних контекстах, де гендерні норми залишаються консервативними [22] (Рис.1.2.).



*Рис. 1.2. Модель мотиваційної регуляції кар'єрних прагнень молодих жінок*

Слід також зупинитися на концепції Р. Лента, С. Брауна та Дж. Хакетт [28] – соціально-когнітивній теорії кар'єрного розвитку, яка пропонує інтегративну модель формування кар'єрних інтересів та намірів. Відповідно до цієї теорії, кар'єрні прагнення формуються через взаємодію трьох ключових механізмів: навчального досвіду (що формує самоефективність), очікувань від результату (уявлень про те, які наслідки матиме певний кар'єрний вибір) та особистісних цілей. При цьому авторська теорія підкреслює, що у жінок і представників меншин ці механізми можуть

спотворюватися під впливом гендерних та культурних стереотипів, які занижують самооцінку і звужують уявлення про допустимі кар'єрні можливості [28].

Ще одним важливим теоретичним конструктом є «кар'єрні якорі» Е. Шейна [34]. Дослідник виявив, що кожна особа має певний домінуючий «якір» – поєднання потреб, цінностей і здібностей, яке утримує людину в певному кар'єрному руслі навіть за зміни зовнішніх умов. Аналіз розподілу кар'єрних якорів серед жінок, що проводився в різних дослідженнях, виявляє певну специфіку: у жінок частіше домінують якорі «служіння / присвяти», «безпека і стабільність» та «стиль життя», тоді як якорі «підприємництво», «управлінська компетентність» і «виклик» виражені в середньому нижче, ніж у чоловіків [34] (Таблиця 1.4.).

Таблиця 1.4

Порівняльна характеристика провідних кар'єрних якорів у жінок і чоловіків

Кар'єрний якір	Сутність	Прояв у жінок	Прояв у чоловіків
Технічна / функціональна компетентність	Прагнення бути фахівцем у конкретній галузі	Висока, особливо в традиційно «жіночих» галузях	Висока, у технічних сферах
Управлінська компетентність	Прагнення до керівних ролей	Нижча через гендерні бар'єри	Висока
Безпека і стабільність	Пріоритет передбачуваності й захищеності	Виражена, пов'язана з сімейними ролями	Менш виражена
Підприємництво	Прагнення створити власну справу	Зростає, але нижча, ніж у чоловіків	Висока
Служіння / присвята	Орієнтація на соціальну значущість праці	Висока	Менш виражена
Стиль життя	Прагнення до балансу між роботою і особистим	Висока, пов'язана з сімейними обов'язками	Нижча
Виклик	Прагнення до подолання складних завдань	Середня	Висока
Автономія / незалежність	Прагнення до самостійності в роботі	Середня	Висока

Аналіз представлених у таблиці тенденцій не дозволяє робити категоричних висновків про стійкі відмінності між жінками та чоловіками у кар'єрних орієнтаціях, адже спостережувані відмінності значною мірою є продуктом соціальних умов і гендерних очікувань, а не глибинних

психологічних відмінностей. Це, у свою чергу, підкреслює потенціал для зміни та розвитку кар'єрних прагнень жінок за умов цілеспрямованого психологічного супроводу.

Кар'єрні прагнення молодих жінок визначаються складним поєднанням потреб різних рівнів – від базових (безпека, стабільність) до вищих (самоактуалізація, самоствердження). Соціально-психологічні установки, є важливим маркером мотиваційного профілю особистості і можуть свідчити про переважний тип кар'єрних прагнень. Самоствердження у професійній сфері є специфічно значущим для жінок, оскільки нерідко відбувається на тлі соціальних суперечностей між кар'єрними і гендерно-рольовими ідентичностями.

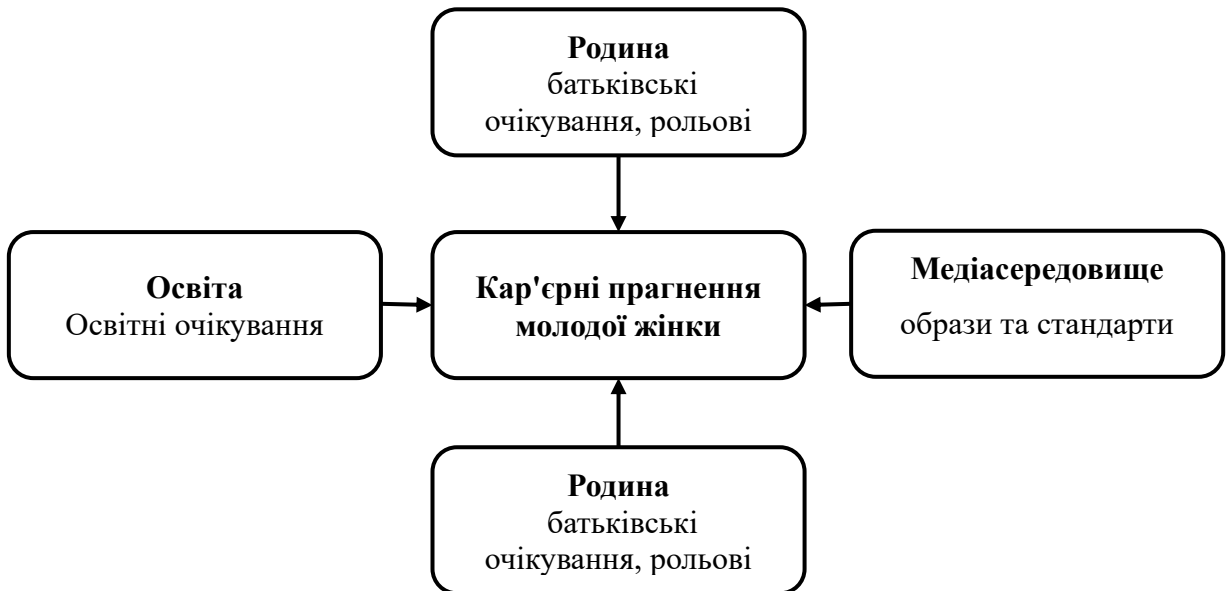
### **1.3. Соціальні та соціокультурні чинники формування кар'єрних прагнень молодих жінок**

Кар'єрні прагнення особистості ніколи не формуються у соціальному вакуумі: вони завжди детерміновані конкретним культурним, інституційним і міжособистісним контекстом. Для молодих жінок цей контекст набуває особливого значення, оскільки саме соціокультурне середовище значною мірою визначає, які кар'єрні можливості вони вважають для себе допустимими, бажаними або досяжними.

Ключовим механізмом соціокультурного впливу на кар'єрні прагнення є гендерна соціалізація – процес засвоєння особистістю норм, очікувань і поведінкових моделей, пов'язаних з її гендерним статусом. У ході гендерної соціалізації дівчатка засвоюють певний набір уявлень про «жіночі» та «нежіночі» заняття, про прийнятні способи вираження амбіцій, про ієрархію пріоритетів між кар'єрою і родиною [5].

Соціалізація відбувається через кілька ключових агентів: родину (батьківські настановлення і рольові моделі), освітні заклади (неявний навчальний план, очікування педагогів, гендерний склад навчальних груп за спеціальностями), групи однолітків (стандарти популярності і «правильної»

поведінки) та медіасередовище (образи успішних жінок у культурних продуктах). Кожен із цих агентів транслює певний набір уявлень про кар'єрні можливості жінок, які суперечать одна одній або взаємно підсилюються [3] (Рис.1.3.).



*Рис. 1.3. Система агентів гендерної соціалізації та їх вплив на кар'єрні прагнення молодих жінок*

Гендерні стереотипи – спрощені і стійкі уявлення про типові риси, ролі й поведінку жінок і чоловіків – відіграють особливу роль у обмеженні кар'єрних прагнень молодих жінок. Вони функціонують на кількох рівнях: на рівні суспільних очікувань (жінки «мають» бути турботливими і підпорядкованими), на рівні організаційних практик (неявні критерії підвищення, що ставлять жінок у невідгідне становище), а також – і це особливо важливо – на рівні інтерналізованих переконань самих жінок щодо власних здібностей і допустимих прагнень [27].

Феномен «скляної стелі» є яскравим прикладом дії структурних бар'єрів на шляху кар'єрного просування жінок. «Скляна стеля» – метафора, що описує невидимий, але реальний бар'єр, який обмежує просування жінок на вищі посади в організаціях. З психологічного погляду, цей феномен підтримується кількома механізмами: упередженнями відбіркових комісій

(перевага кандидатам, що відповідають стереотипному образу лідера), менш активним наставництвом жінок з боку старших керівників, а також тим, що жінки нерідко самі не претендують на вищі посади через страх невдачі або соціального несхвалення [22] (Таблиця 1.5.).

Таблиця 1.5

## Типові бар'єри кар'єрного розвитку молодих жінок

Вид бар'єру	Зміст	Психологічний механізм	Можливі наслідки
Зовнішній соціальний	Гендерні стереотипи в суспільстві	Соціальне тиснення й осуд	Самоцензура кар'єрних прагнень
Зовнішній організаційний	«Скляна стеля», гендерна упередженість при відборі	Дискримінація при призначеннях	Зниження мотивації, пошук альтернатив
Зовнішній сімейний	Нерівномірний розподіл домашніх обов'язків	Подвійне навантаження	Кар'єрні паузи, вибір менш вимогливих позицій
Внутрішній когнітивний	Інтерналізовані стереотипи та знижена самооцінка	Порушення самосприйняття	Заниження рівня кар'єрних домагань
Внутрішній мотиваційний	Страх успіху, страх невдачі	Мотиваційні конфлікти	Прокрастинація, уникання конкурентних ситуацій
Рольовий конфлікт	Суперечність між кар'єрними і сімейними ролями	Хронічний стрес, вибір між ідентичностями	Відмова від кар'єри або від народження дітей

Аналіз зазначених бар'єрів свідчить про те, що зовнішні й внутрішні чинники взаємно підживлюють один одного: соціальні стереотипи інтерналізуються і стають складовою самосвідомості жінки, а відтак впливають на її кар'єрні рішення навіть за відсутності видимого зовнішнього тиску.

Окремої уваги заслуговує проблема балансу між кар'єрою і сімейними ролями – одна з найбільш обговорюваних у дослідженнях кар'єрних прагнень жінок. Результати різноманітних досліджень свідчать, що саме очікуване навантаження, пов'язане з материнством і веденням домашнього господарства, є одним із основних чинників, що змушують молодих жінок знижувати кар'єрні амбіції ще на стадії планування. При цьому

спостерігається цікавий феномен: жінки нерідко «передбачливо» відмовляються від певних кар'єрних можливостей, ще не ставши матерями, передбачаючи майбутні конфлікти ролей [23].

Разом з тим, дослідники фіксують суттєву міжкультурну варіативність у тому, як жінки вирішують це протиріччя. У країнах із розвинутою інфраструктурою підтримки сімей (доступні дитячі садки, гнучкий ринок праці, розвинена декретна відпустка для обох батьків) жінки виявляють значно вищий рівень кар'єрних прагнень і реалізують їх з меншими кар'єрними перервами [22].

В українському соціокультурному контексті ситуація є неоднозначною. З одного боку, Україна ратифікувала ключові міжнародні документи щодо гендерної рівності, в тому числі приймаючи рамкові закони про рівні права та можливості жінок і чоловіків [6]. З іншого боку, соціологічні й психологічні дослідження фіксують досить стійке відтворення традиційних гендерних установок – особливо у сільській місцевості та в середньому поколінні населення [9]. При цьому молоді жінки, народжені в кінці 1990-х – на початку 2000-х років, демонструють значно більш егалітарні ціннісні орієнтації, ніж попередні покоління, що відкриває простір для трансформації кар'єрних прагнень цієї когорти [5].

Слід також звернутися до дослідження Дж. Еклс [22], яка запропонувала модель «Ехрестансу-Value» для пояснення вибору навчальних і кар'єрних траєкторій. Ця модель стверджує, що кар'єрні рішення особистості визначаються двома ключовими суб'єктивними оцінками: очікуванням успіху (наскільки я здатна досягти успіху в цій сфері?) та суб'єктивною цінністю діяльності (наскільки ця сфера є важливою і значущою для мене?). При цьому дослідниця показала, що гендерні стереотипи суттєво знижують очікування успіху у жінок у «нетипово жіночих» сферах – насамперед у точних науках, техніці, управлінні та підприємництві [22].

Вплив референтного оточення на кар'єрні прагнення молодих жінок є ще одним важливим соціально-психологічним чинником. Наявність рольових

моделей – успішних жінок у бажаній сфері діяльності – суттєво розширює уявлення про власні можливості та підвищує рівень кар’єрних прагнень. Водночас наставництво (ментальний супровід з боку досвідченого фахівця) є значущим фактором підтримки кар’єрних прагнень, який у жінок реалізується дещо рідше, ніж у чоловіків – переважно внаслідок менш розвинених неформальних мереж і меншої представленості жінок на вищих щаблях організаційної ієрархії [24] (Таблиця 1.6.).

Таблиця 1.6

Сприятливі та несприятливі соціокультурні умови для розвитку кар’єрних прагнень молодих жінок

Сфера	Сприятливі умови	Несприятливі умови
Родина	Підтримка кар’єрних прагнень батьками, рівноправний розподіл ролей у родині, наявність успішних жінок-родичок як рольових моделей	Традиційні очікування щодо першочерговості материнства, відсутність підтримки кар’єрних амбіцій
Освіта	Позитивне підкріплення з боку педагогів, профорієнтація без гендерних упереджень, доступ до кар’єрного консультування	Стереотипні очікування педагогів, небажання рекомендувати дівчат на конкурентні програми
Ринок праці	Прозора система оцінювання і просування, гнучкі умови праці, антидискримінаційні механізми	«Скляна стеля», гендерний розрив в оплаті праці, недостатня кількість жінок у керівництві
Суспільство	Егалітарна культура, позитивні медіаобрази успішних жінок, законодавчий захист рівних прав	Стереотипні медіазображення, культурні норми, що обмежують жіночі амбіції

Таким чином, соціальні та соціокультурні чинники формування кар’єрних прагнень молодих жінок є комплексними і діють на різних рівнях – від широкого культурного контексту до конкретних міжособистісних взаємодій.

Вони можуть як стримувати, так і стимулювати кар’єрний розвиток, залежно від того, чи підтримують вони або обмежують автономію жінки у прийнятті кар’єрних рішень. Взаємодія соціокультурних чинників з індивідуальними психологічними особливостями (самоефективністю, установками, мотивацією) і визначає конкретний профіль кар’єрних прагнень молодої жінки.

## Висновки до Розділу 1

Теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми психологічних детермінант кар'єрних прагнень молодих жінок дозволяє сформулювати наступні узагальнення.

Кар'єрні прагнення є складним психологічним утворенням, що включає когнітивний (знання і уявлення про кар'єру), мотиваційно-ціннісний (потреби, мотиви, установки) та поведінковий (реальні дії й стратегії) компоненти. Їхня детермінація є багаторівневою і охоплює чинники від глибинних особистісних диспозицій до широких соціокультурних умов.

У мотиваційно-потребовій сфері молодих жінок ключову роль відіграють потреби в досягненні, самоствердженні та аффіліації, а також соціально-психологічні установки, що відображають орієнтацію особистості на процес або результат, альтруїзм або егоїзм, владу або свободу. Поєднання цих установок формує індивідуальний мотиваційний профіль, безпосередньо пов'язаний з характером кар'єрних прагнень.

Самоефективність виступає одним із найважливіших внутрішніх регуляторів кар'єрних прагнень жінок: низька самоефективність є суттєвим бар'єром, що стримує кар'єрну амбітність, тоді як позитивний досвід досягнень і соціальна підтримка здатні її розвивати.

Соціальні та соціокультурні чинники – гендерна соціалізація, стереотипи, структурні бар'єри, сімейне середовище, ринок праці – формують зовнішні умови реалізації кар'єрних прагнень молодих жінок. В українському соціокультурному контексті молоде покоління жінок демонструє більш егалітарні орієнтації на тлі збереження окремих традиційних гендерних установок, що визначає специфіку кар'єрних прагнень цієї групи.

Феномен «страху успіху», рольовий конфлікт між кар'єрою і сімейними обов'язками, а також гендерні стереотипи щодо «допустимих» кар'єрних прагнень залишаються актуальними психологічними проблемами для молодих жінок навіть в умовах еволюції суспільних норм.

## РОЗДІЛ 2.

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КАР'ЄРНИХ ПРАГНЕНЬ МОЛОДИХ ЖІНОК

#### 2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічних детермінант кар'єрних прагнень молодих жінок проводилось із дотриманням загальноприйнятих вимог до організації психологічних досліджень, а також принципів добровільності участі, поінформованої згоди та конфіденційності отриманих даних. Організаційне підґрунтя дослідження відповідає стандартам академічної доброчесності та Етичного кодексу психолога, зокрема в частині недопущення завдання шкоди учасникам, збереження їхньої анонімності та коректного використання отриманих результатів виключно в наукових цілях.

Мета емпіричного дослідження – виявити особливості самоактуалізації, самоставлення та мотиваційних орієнтацій молодих жінок як психологічних детермінант їхніх кар'єрних прагнень, а також встановити відмінності між підгрупами за віком і характером зайнятості.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити загальний рівень самоактуалізації молодих жінок за основними шкалами самоактуалізаційного тесту та встановити його відповідність нормативним показникам.
2. Виявити провідні тенденції у сфері часової компетентності, внутрішньої опори, самоповаги та самоприйняття як чинників кар'єрної активності.
3. Проаналізувати ставлення досліджуваних до творчості, внутрішньої мотивації та незалежності суджень у контексті їхніх кар'єрних орієнтацій.
4. Здійснити порівняльний аналіз показників самоактуалізації залежно від вікової групи та трудового статусу досліджуваних.

Гіпотеза дослідження. Молоді жінки старшої вікової підгрупи (26–30 років) характеризуються вищими показниками самоповаги та самоактуалізації порівняно з молодшими жінками (20–25 років), а між окремими показниками самоактуалізації та самоповагою існують статистично значущі взаємозв'язки.

Дослідження проводилося у три послідовних, логічно пов'язаних етапи, що відповідають загальноприйнятій моделі організації прикладних психологічних досліджень.

На підготовчому етапі (вересень – жовтень 2025 р.) здійснювалася розробка програми дослідження, підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію, визначення цільової аудиторії та формування вибірки (Дотаток А, Б, В). Ключовим завданням цього етапу стала розробка онлайн-форми на базі платформи Google Forms, що забезпечило географічну доступність участі, анонімність відповідей та спрощений збір даних у цифровому форматі .

На діагностичному етапі (листопад – грудень 2025 р.) проводилося безпосереднє психодіагностичне обстеження вибірки у дистанційному форматі. Збір даних здійснювався методом заповнення онлайн-анкети. Посилання на форму поширювалось через соціальні мережі та студентські комунікаційні канали з чітким описом мети дослідження. Перед заповненням кожна учасниця ознайомлювалась з умовами участі та надавала поінформовану згоду в електронній формі.

На аналітичному етапі (січень 2026 р.) здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих даних. Математично-статистична обробка включала описову статистику (підррахунок середніх значень, стандартних відхилень, мінімуму, максимуму, медіани), частотний аналіз відповідей за окремими пунктами та порівняльний аналіз між підгрупами.

## 2.2. Опис вибірки та психодіагностичних методик дослідження

До участі в дослідженні були залучені 50 молодих жінок. Цільова група визначалася за такими критеріями включення: жіноча стать, вік від 20 до 30 років, наявність або здобуття вищої освіти, постійне або тимчасове перебування на території України. Критеріями виключення слугували: вік поза визначеними межами, незаповнені або частково заповнені анкети.

За віковим складом вибірка поділяється на дві підгрупи: жінки 20–25 років ( $n = 26$ ; 53,1%) та жінки 26–30 років ( $n = 24$ ; 46,9%). Підгрупа 20–25 років відповідає стадії первинного входження у професійну сферу, яку Д. Сьюпер визначав як «дослідницьку стадію» кар'єрного розвитку: особа ще перебуває в процесі пошуку відповідної діяльності, апробує різні ролі, формує перші реалістичні уявлення про ринок праці.

Підгрупа 26–30 років відповідає стадії ранньої кар'єрної консолідації – набуття стабільності, поглиблення компетентностей та формування більш усвідомлених кар'єрних орієнтацій (Таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки (N = 50)

Характеристика	Категорія	Кількість (осіб)	Частка (%)
Вік	20–25 років	26	53,1
	26–30 років	23	46,9
Зайнятість	Працюю (повна зайнятість)	23	46,9
	Студентка	9	18,4
	Поєдную роботу і навчання	7	14,3
	Працюю (часткова зайнятість)	6	12,2
	Тимчасово не працюю	2	4,1
	Підприємець / ФОП	2	4,1

За характером зайнятості найчисленнішою є підгрупа жінок, що працюють на умовах повної зайнятості (46,9% вибірки,  $n = 23$ ). Це найбільша і найбільш однорідна підгрупа, яка дозволяє аналізувати психологічні характеристики жінок із стабільним трудовим статусом. Студентки

становлять 18,4% вибірки ( $n = 9$ ) – ця підгрупа відображає ситуацію передкар'єрного планування, коли прагнення ще не проходили перевірку практикою. Ще 14,3% ( $n = 7$ ) поєднують навчання з роботою, що є особливо показовою категорією для вивчення ранніх кар'єрних орієнтацій: ці жінки вже мають трудовий досвід, але ще перебувають у процесі здобуття освіти. Підгрупа жінок із частковою зайнятістю (12,2%,  $n = 6$ ) становить особливий аналітичний інтерес, оскільки часткова зайнятість у молодому дорослому віці може відображати або свідомий вибір балансу між роботою та іншими сферами, або вимушену ситуацію невідповідності між кар'єрними прагненнями та наявними можливостями. Підприємниці / ФОП (4,1%,  $n = 2$ ) та тимчасово незайняті (4,1%,  $n = 2$ ) представлені у вибірці мінімально, що обмежує можливості окремого аналізу цих підгруп.

Загалом структура вибірки дозволяє розглядати кар'єрні прагнення молодих жінок на різних стадіях переходу від освіти до трудової зайнятості та порівнювати психологічні профілі жінок, що знаходяться в різних контекстах трудової соціалізації.

У дослідженні застосовувалась методика самоактуалізаційного тесту (САТ / САМОАЛ) – стандартизований психодіагностичний опитувальник, розроблений як адаптація «Personal Orientation Inventory» (POI) Е. Шострома для вітчизняного контексту (Додаток А,Б).

Методика призначена для комплексного вимірювання рівня самоактуалізації особистості через систему взаємопов'язаних шкал, що охоплюють ключові аспекти психологічного благополуччя, мотивації та самосвідомості, які теоретично та емпірично пов'язані з кар'єрними прагненнями. Вибір цієї методики зумовлений її теоретичною відповідністю предмету дослідження: самоактуалізаційні характеристики особистості є базовими психологічними детермінантами вибору кар'єрного шляху, рівня кар'єрних прагнень і характеру мотивації до досягнення.

Детальний опис методики, включаючи теоретичне підґрунтя, структуру, процедуру проведення та інтерпретаційні критерії, представлено у підрозділі

Самоактуалізаційний тест (САТ) є психодіагностичним інструментом, що базується на концепції самоактуалізації А. Маслоу та її операціоналізації в межах гуманістичної психологічної традиції [35]. Методика розроблена Є. Шостромом як «Personal Orientation Inventory» (POI) і пізніше адаптована для вітчизняної науково-практичної бази під назвою САМАЛ (самоактуалізаційний особистісний тест). В українській психологічній практиці методика набула широкого застосування для дослідження особистісних ресурсів, психологічної зрілості особистості та чинників кар'єрного розвитку. Теоретичне підґрунтя методики. САТ вимірює ступінь самоактуалізації особистості – процес послідовного розкриття та реалізації власного потенціалу, який, відповідно до ієрархічної теорії потреб А. Маслоу, є вищою формою мотивації, що активується після задоволення потреб нижчих рівнів [35]. Принципово важливим є те, що самоактуалізація за Маслоу – це не стан, а процес: ніхто не є «цілком самоактуалізованим», натомість кожна особистість перебуває на певному рівні актуалізації свого потенціалу, а психодіагностика дозволяє виміряти цей рівень.

Самоактуалізація як психологічний конструкт охоплює здатність жити у теперішньому, спиратися на власні внутрішні орієнтири, приймати себе з усіма обмеженнями, будувати автентичні стосунки та творчо реалізовуватися у своїй діяльності [12]. Усі ці характеристики мають безпосереднє відношення до кар'єрних прагнень: самоактуалізована особистість обирає кар'єру виходячи з власних цінностей і здібностей, а не зовнішнього тиску або гендерних очікувань. У цьому полягає принципова відмінність між кар'єрою як проявом самоактуалізації та кар'єрою як способом відповідати соціальним стандартам: перша пов'язана з внутрішньою мотивацією, стійкістю і задоволенням, друга – з хронічним стресом, внутрішньорольовими конфліктами та ризиком вигорання.

Методика містить 46 пар тверджень форсованого вибору, де респондентка обирає одне з двох – те, що більше відповідає її поглядам або реальній поведінці. Формат форсованого вибору (ipsative format) є

принциповою особливістю методики: він спонукає учасниць до визначення справжніх пріоритетів, а не до соціально бажаних відповідей. Набір пунктів охоплює такі ключові конструкти:

Часова компетентність (ЧК) – здатність жити у теперішньому, сприймати своє існування як безперервне ціле минулого, сучасного і майбутнього, не відкладати реальне «справжнє» на потім. Особи з низькою часовою компетентністю нерідко відкладають кар'єрні рішення, чекаючи «правильного моменту» або надмірно зациклюючись на невдачах минулого [35]. Для кар'єрних прагнень часова компетентність є базовою умовою реалістичного цілепокладання і дії у наявному контексті.

Внутрішня опора (ВО) – орієнтація на власні цінності, переконання та судження, а не на очікування й думки оточуючих. Осіб із вираженою внутрішньою опорою характеризує незалежність суджень, здатність самостійно визначати кар'єрні пріоритети та стійкість до гендерних стереотипів щодо «допустимих» кар'єрних прагнень. Низька внутрішня опора, навпаки, означає схильність підлаштовувати власні кар'єрні вибори під очікування соціального оточення – батьків, партнерів або суспільних норм [27].

Самоповага (Сп) – прийняття себе, позитивне ставлення до власної особистості, усвідомлення власної цінності незалежно від зовнішніх оцінок і досягнень. У контексті кар'єрних прагнень самоповага є психологічним ресурсом, що дозволяє претендувати на вищі посади і не знецінювати власні досягнення. Жінки з низькою самоповагою рідше висувають свої кандидатури на конкурентні позиції, навіть маючи для цього достатні компетентності.

Самоприйняття (СА) – здатність приймати власні слабкості, обмеження і недосконалої без надмірної самокритики, не зациклюватись на вимозі бути досконалою. Самоприйняття пов'язане з психологічною стійкістю у ситуаціях кар'єрних труднощів і невдач: особистість, яка приймає власну

недосконалість як природну умову зростання, значно легше переносить відмови, критику і тимчасові поразки на кар'єрному шляху.

Погляд на природу людини (ПЛ) – оптимістичне або песимістичне ставлення до людської природи і мотивів інших людей. Довірлива настанова щодо оточуючих є важливим ресурсом для побудови кар'єрних мереж, пошуку наставників і участі в колаборативних проєктах. Особи з низьким показником за цією шкалою схильні до підозрливості та ізоляції, що обмежує їхній доступ до соціального капіталу, критично важливого для кар'єрного просування.

Орієнтація на творчість (ОТ) – переконання щодо природи творчих здібностей (вроджені для всіх чи лише для обраних) і цінності творчого змісту роботи. Особи з вираженою творчою орієнтацією частіше обирають кар'єри, що передбачають нестандартне мислення, ініціативу та можливості для самовираження.

Самоактуалізаційні цінності (СЦ) – орієнтація на служіння, пізнання, красу та особистісне зростання як провідні смисли діяльності. Ця шкала відображає ступінь, до якого людина поділяє систему цінностей самоактуалізованої особистості: вибір діяльності за її внутрішнім смислом, а не лише за матеріальною винагородою або статусом.

Процедура проведення. Опитувальник пред'являвся у онлайн-форматі. Респонденткам пропонувалась стандартна інструкція: «Оберіть із кожної пари тверджень те, яке найбільше відповідає вашим поглядам або типовій поведінці. Відповідайте щиро – немає правильних чи неправильних відповідей. Часу для виконання не обмежено». Середній час заповнення за результатами пілотного тестування становив 15–20 хвилин. Кожна учасниця мала можливість заповнювати форму у зручний час і повертатися до неї за потреби.

За кожен позитивний (самоактуалізуючий) вибір нараховується 1 бал; невідповідний вибір отримує 0 балів. Загальний сумарний показник є основним інтегральним індикатором рівня самоактуалізації і варіює від 0 до

46 балів. Шкальні показники визначаються як сума балів за відповідними пунктами кожної шкали (Таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Інтерпретаційна схема показників самоактуалізаційного тесту

Шкала	Психологічний зміст	Зв'язок з кар'єрними прагненнями
Часова компетентність	Здатність жити у теперішньому, відчувати безперервність часу	Реалістичне кар'єрне планування, дія «тут і зараз»
Внутрішня опора	Незалежність від зовнішніх оцінок	Самостійний кар'єрний вибір, стійкість до стереотипів
Самоповага	Позитивне ставлення до себе	Амбітність прагнень, готовність претендувати на вищі позиції
Самоприйняття	Прийняття власних обмежень	Психологічна стійкість при кар'єрних труднощах
Погляд на природу людини	Довіра до інших	Готовність до кар'єрної кооперації і нетворкінгу
Орієнтація на творчість	Цінність творчих здібностей	Вибір кар'єр творчого та інноваційного типу
Самоактуалізаційні цінності	Орієнтація на служіння і пізнання	Соціально значуща мотивація кар'єри

Методика САТ характеризується задовільними показниками ретестової надійності та змістовної валідності, підтвердженими у численних вітчизняних та зарубіжних дослідженнях.

### 2.3. Аналіз кар'єрних прагнень та показників самоактуалізації молодих жінок

З метою дослідження кар'єрних прагнень молодих жінок було використано методику діагностики кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна. Отримані результати дозволили визначити провідні кар'єрні орієнтації респонденток (Таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3

Середні показники кар'єрних орієнтацій молодих жінок за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна (N=50)

Показник Кар'єрна орієнтація	Значення М
Інтеграція стилів життя	35,40
Автономія	35,02
Підприємництво	32,68
Служіння	32,24
Менеджмент	32,14
Професійна компетентність	31,74
Стабільність	31,10
Виклик	29,16

Найвищі середні показники отримано за шкалами «Інтеграція стилів життя» (М = 35,40) та «Автономія» (М = 35,02). Це свідчить про те, що для більшості досліджуваних важливим є поєднання професійної діяльності з особистим життям, а також можливість зберігати незалежність у прийнятті професійних рішень.

Високі показники також отримано за шкалами «Підприємництво», «Служіння» та «Менеджмент», що вказує на прагнення до самореалізації, допомоги іншим та управлінської діяльності.

Найменш вираженим кар'єрним якорем виявився «Виклик», що свідчить про відносно нижчу орієнтацію на конкурентну боротьбу та ризиковані професійні завдання.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що кар'єрні прагнення молодих жінок насамперед пов'язані з досягненням балансу між професійною та особистою сферами життя, автономністю та можливістю самостійно реалізовувати власний потенціал.

Загальні показники самоактуалізації. За результатами самоактуалізаційного тесту (САМОАЛ) в усій вибірці отримано такі загальні показники:

Таблиця 2.4

Описова статистика загального показника самоактуалізації (N = 50)

Показник	Значення
Середнє (M)	22,82
Стандартне відхилення (SD)	4,34
Мінімум	13
Максимум	32
Медіана	23,0
Максимально можливий бал	46

Отриманий середній показник ( $M = 22,82$  із 46 можливих балів, що становить 49,6% від максимально можливого значення) відповідає помірному рівню самоактуалізації. Розподіл є наближеним до нормального, зі стандартним відхиленням 4,29 балів, що вказує на помірну варіативність показників у вибірці. Медіана (23,0) практично збігається із середнім, що підтверджує симетричність розподілу і відсутність суттєвого впливу крайніх значень.

Показово, що жодна з учасниць не набрала балів, що відповідали б вищому рівню самоактуалізації (понад 32 бали), тоді як більшість вибірки (59,2%) має показники нижче медіанного значення. Це цілком узгоджується з теоретичними положеннями А. Маслоу про те, що повна самоактуалізація є радше ідеальним орієнтиром особистісного розвитку, ніж типовим рівнем функціонування в ранньому дорослому віці [35]. Молодий вік, нестабільність трудового статусу, активне формування ідентичності та орієнтація на зовнішні орієнтири – усе це є природними психологічними характеристиками стадії, на якій перебувають досліджувані, і логічно корелює з помірними показниками само актуалізації (Рис.2.1).

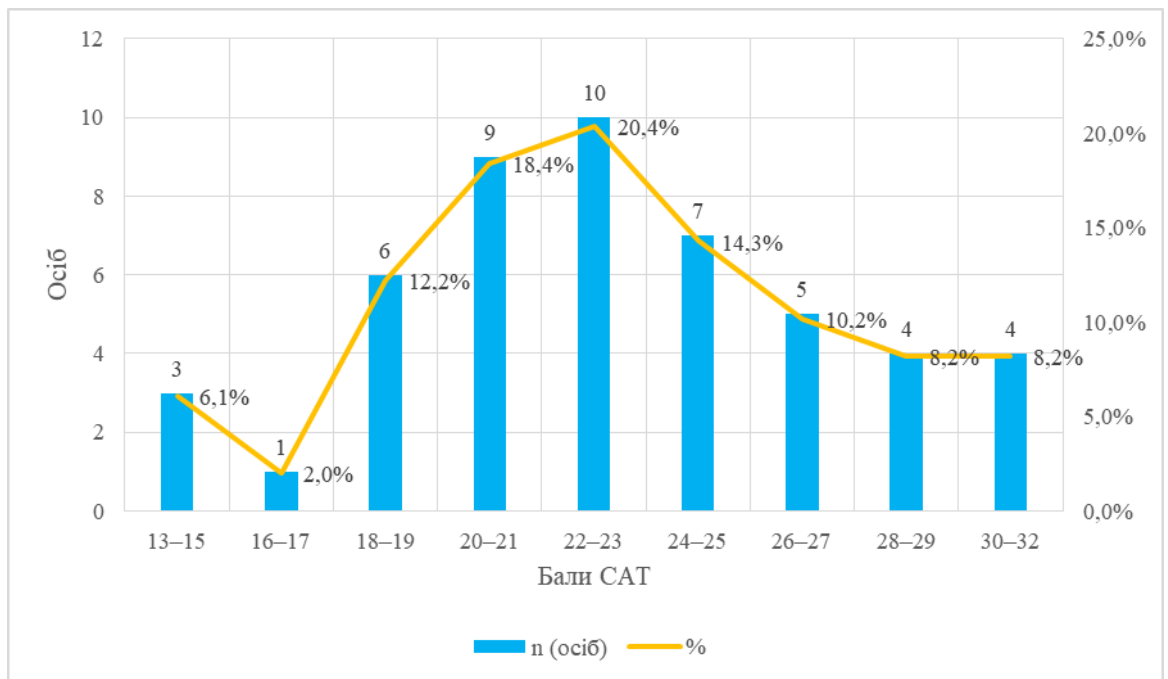


Рис. 2.1. Розподіл загального показника самоактуалізації у вибірці ( $N = 50$ )

Розподіл досліджуваних за рівнем самоактуалізації відображено у таблиці нижче (Таблиця 2.5.):

Таблиця 2.5

Розподіл досліджуваних за рівнем загального показника САТ

Рівень самоактуалізації	Діапазон балів	Кількість (осіб)	Частка (%)
Нижче середнього	до 23 балів	29	59,2
Середній	24–32 бали	21	40,8
Вище середнього	понад 32 бали	0	0,0

Більш детальний аналіз розподілу виявляє, що пікова концентрація показників припадає на діапазон 20–25 балів, де зосереджено 38 осіб (77,6% вибірки). Мінімальний зафіксований результат (13 балів) є поодиноким і характерний лише для однієї учасниці.

Найвищий зафіксований результат (32 бали) демонструють дві учасниці, обидві у віковій групі 26–30 років. Ця закономірність підкреслює поступовий характер розвитку самоактуалізаційного потенціалу у процесі дорослішання і набуття трудового досвіду.

Диференційований аналіз шкальних показників дозволяє отримати повноцінну картину самоактуалізаційного профілю молодих жінок та виявити найбільш і найменш розвинені його аспекти (Таблиця 2.6).

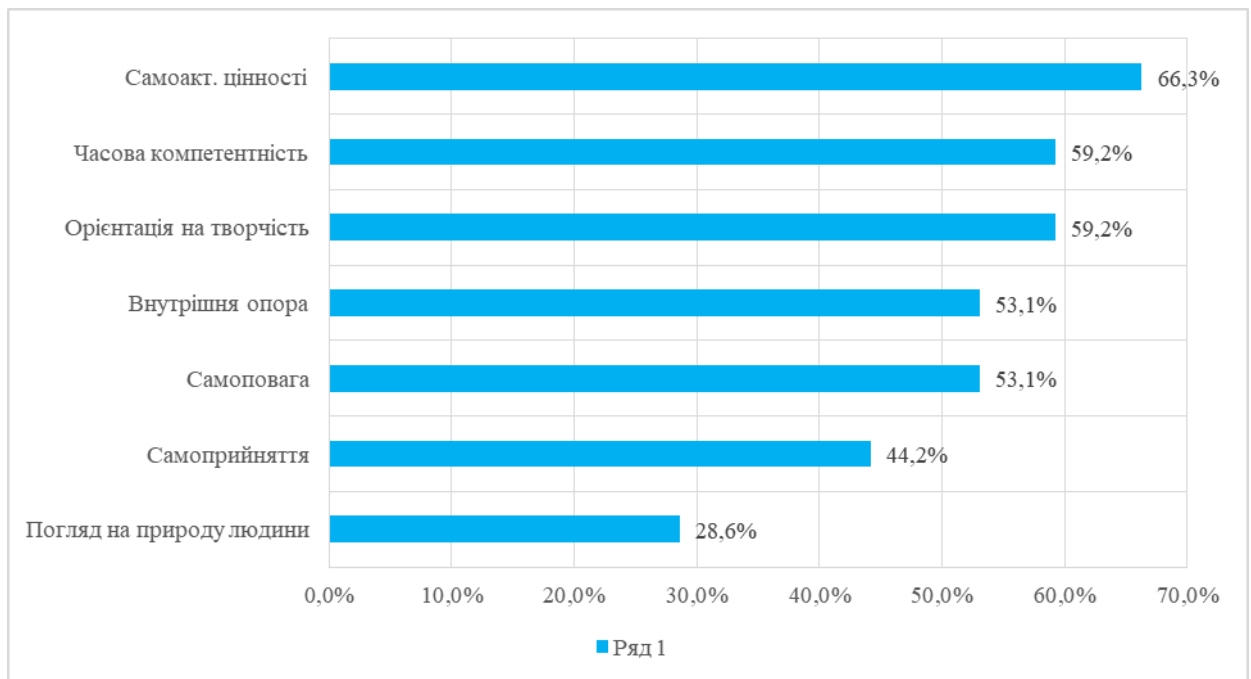
Таблиця 2.6

## Шкальні показники самоактуалізаційного тесту (N = 50)

Шкала	Кількість пунктів	M	SD	% позитивних
Самоактуалізаційні цінності	2	1,33	0,67	66,3
Часова компетентність	2	1,18	0,64	59,2
Орієнтація на творчість	2	1,18	0,61	59,2
Внутрішня опора	4	2,12	1,07	53,1
Самоповага	2	1,06	0,68	53,1
Самоприйняття	3	1,33	0,85	44,2
Погляд на природу людини	3	0,86	0,77	28,6

Аналіз показників дозволяє сформулювати кілька суттєвих спостережень. Найвищий рівень вираженості демонструє шкала «Самоактуалізаційні цінності» (66,3% позитивних виборів), що свідчить про виражену орієнтацію молодих жінок на служіння, пізнання та особистісне зростання як провідні смисли діяльності. Ці результати добре узгоджуються з даними теоретичного розділу про домінування у жінок кар'єрного якоря «Служіння» [34] і свідчать про те, що ціннісний вимір їхніх кар'єрних прагнень є достатньо зрілим і соціально орієнтованим.

На другому і третьому місцях за вираженістю опинились шкали «Часова компетентність» та «Орієнтація на творчість» – обидві з однаковим показником 59,2%. Отримані дані означають, що більшість досліджуваних здатні жити у теперішньому та вбачати у творчості природну людську властивість. Ці характеристики є сприятливим підґрунтям для кар'єрного планування та вибору змістовно насичених видів діяльності (Рис.2.2.).



*Рис. 2.2. Профіль самоактуалізації молодих жінок (% позитивних виборів за шкалами САТ)*

Відносно помірний показник самоповаги (53,1%) є одним з найбільш діагностично значущих результатів дослідження. Він свідчить, що приблизно кожна друга досліджувана не демонструє стійкого позитивного самоствалення. Зважаючи на зв'язок між самоповагою та готовністю претендувати на вищі посади чи кар'єрні позиції, описаний у теоретичному розділі [22], цей результат розкриває один із ключових психологічних бар'єрів кар'єрних прагнень молодих жінок – внутрішній, а не зовнішній. Примітно, що підгрупа 26–30 років демонструє значно вищий рівень самоповаги (87,0%), ніж підгрупа 20–25 років (46,2%), що є статистично значущою відмінністю ( $p = 0,007$ ).

Низький показник самоприйняття (44,2%) вказує на те, що більшість досліджуваних схильна до перфекціонізму або надмірно критичного ставлення до власних обмежень. У кар'єрному контексті це може проявлятися у відкладанні рішень до «готовності», уникненні нових позицій через страх «бути недостатньо кваліфікованою» або болісній реакції на невдачі. Цей феномен добре описаний у літературі під назвою «синдром самозванця», що є поширеним явищем серед молодих жінок-фахівців.

Найнижчий показник у профілі демонструє шкала «Погляд на природу людини» (28,6%). Лише близько третини досліджуваних орієнтовані на довірливе, оптимістичне ставлення до інших людей. Переважання недовіри або скептицизму щодо мотивів оточуючих може суттєво ускладнювати побудову кар'єрних мереж, отримання підтримки від наставників та ефективну командну роботу – чинників, що відіграють значну роль у кар'єрному розвитку жінок [24]. Цей результат потребує окремої уваги при розробці програм психологічної підтримки кар'єрного розвитку.

Аналіз кар'єрно-значущих показників. Додатковий аналіз окремих пунктів методики, що мають безпосереднє відношення до кар'єрних прагнень і мотивації, дозволяє отримати більш диференційований портрет досліджуваної вибірки (Таблиця 2.7.).

Таблиця 2.7

Частота позитивних виборів за кар'єрно-значущими пунктами САТ (N = 50)

Показник	n	%
Незалежність суджень («У мене завжди є своя власна точка зору»)	32	65,3
Висока самоповага («Я собі подобаюсь»)	32	65,3
Інтерес до новацій у професійній сфері	30	61,2
Внутрішня мотивація роботи (робота як самоцінна діяльність)	29	59,2
Захопленість власною професією	26	53,1
Базова самоефективність (віра в себе навіть в труднощах)	24	49,0
Орієнтація на пошук нових рішень у складних ситуаціях	15	30,6

Перші три позиції рейтингу (незалежність суджень, самоповага, інтерес до новацій) відображають, що досліджувані в цілому мають достатньо самостійний і відкритий до нового погляд на власну діяльність. Водночас позиції нижнього рейтингу є показово слабкими: базова самоефективність присутня лише у 49,0% вибірки, а здатність шукати принципово нові рішення у складних ситуаціях – лише у 30,6%.

Результат щодо самоефективності є особливо значущим у контексті концепції А. Бандури [20]: самоефективність – переконаність у власній

здатності успішно виконувати складні завдання – є одним із найсильніших предикторів кар'єрних прагнень і реальних кар'єрних досягнень. Тобто практично кожна друга досліджувана перебуває в стані хиткої базової самоефективності, що суттєво обмежує рівень тих кар'єрних цілей, до яких вона готова прагнути.

Ще більш показовим є низький рівень схильності до пошуку нових рішень (30,6%), що може свідчити про переважання консервативних або захисних стратегій поведінки у складних кар'єрних ситуаціях. Особи з такою установкою частіше обирають перевірені, безпечні шляхи, уникають конкурентних позицій та ризикованих кар'єрних кроків – а отже, з більшою імовірністю перебуватимуть нижче свого потенційного кар'єрного рівня.

#### **2.4. Взаємозв'язок соціально-психологічних установок, мотивації та кар'єрних прагнень**

З метою виявлення взаємозв'язків між соціально-психологічними установками, мотиваційною сферою та психологічними детермінантами кар'єрних прагнень молодих жінок було здійснено кореляційний аналіз за критерієм рангової кореляції Спірмена.

Аналіз проводився окремо для двох вікових підгруп – 20–25 та 26–30 років – рівень статистичної значущості встановлено на рівні  $\alpha = 0,05$ . Для наочного відображення виявлених зв'язків побудовано кореляційні плеяди.

У підгрупі молодших жінок кореляційний аналіз виявив один статистично значущий від'ємний зв'язок між часовою компетентністю (ЧК) та погляд на природу людини (ПЛ) ( $s = -0,410$ ;  $p \leq 0,05$ ) (рис. 2.5а)

Отриманий результат свідчить про те, що більш виражена орієнтація на теперішнє та здатність жити у «тут і зараз» поєднується зі зниженням рівня довіри та позитивного ставлення до інших людей. Водночас зазначений зв'язок виявлено між шкалами однієї методики САМОАЛ, тоді як

статистично значущих кореляцій між показниками різних методик у підгрупі 20-25 років не виявлено (Рис.2..а).

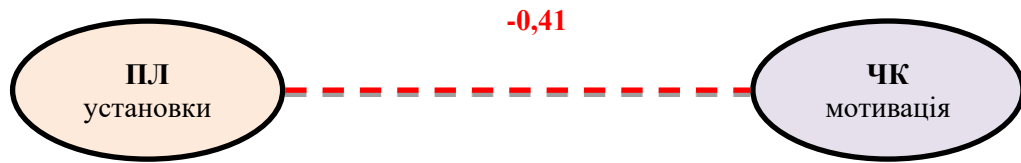


Рис. 2.5а. Кореляційна плеяда для підгрупи 20–25 років

У підгрупі жінок 26–30 років кореляційний аналіз виявив два статистично значущі позитивні зв'язки, між показниками різних психологічних характеристик (рис. 2.5б).

Встановлено позитивний зв'язок між внутрішньою опорою (ВО) та самоповагою (СП) ( $r = 0,496$ ;  $p \leq 0,016$ ). Отриманий результат свідчить про те, що орієнтація на власні цінності, незалежність суджень та внутрішня автономність пов'язані з більш позитивним ставленням до себе та вищим рівнем самоповаги.

Також виявлено позитивний зв'язок між самоповагою (СП) та самоприйняттям (СА) ( $r = 0,541$ ;  $p \leq 0,008$ ). Це свідчить про те, що жінки, які краще сприймають власні особливості та обмеження, характеризуються вищим рівнем позитивного самоствавлення та впевненості у собі. Таким чином у підгрупі 26-30 років самоповага виступає центральною ланкою системи взаємозв'язків між показниками особистісної зрілості та самоактуалізації (Рис.2.5.б)

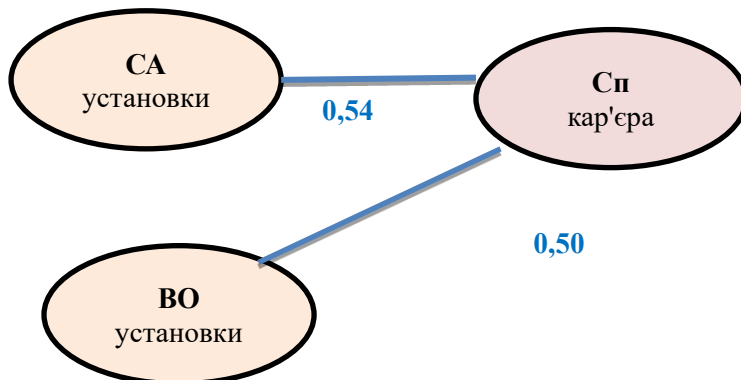


Рис. 2.5б. Кореляційна плеяда для підгрупи 26–30 років

Порівняння кореляційних структур підгруп засвідчує вікові відмінності у характері взаємозв'язків досліджуваних показників. У підгрупі 20-25 років статистично значущих міжметодичних кореляцій не виявлено, що свідчить про відносну автономність окремих психологічних характеристик на початкових етапах професійного становлення.

Натомість у підгрупі 26-30 років виявлено два позитивні зв'язки середньої сили, які поєднують внутрішню опору, самоповагу та самоприйняття. Це може свідчити про зростання узгодженості особистісних характеристик у процесі професійного та особистісного розвитку.

## Висновки до Розділу 2

За результатами методики «Якорі кар'єри» встановлено, що провідними кар'єрними орієнтаціями молодих жінок є інтеграція стилів життя та автономія, що свідчить про прагнення до поєднання професійної самореалізації з особистим життям та збереження незалежності у професійній діяльності. Загальний рівень самоактуалізації молодих жінок є помірним і не досягає вищих значень у жодної з учасниць, що відповідає теоретичним уявленням про самоактуалізацію як незавершений процес у молодому дорослому віці та свідчить про значний потенціал для подальшого кар'єрного і особистісного зростання.

У самоактуалізаційному профілі молодих жінок найбільш розвинені ціннісна та незалежна орієнтація особистості, тоді як найбільш проблемними залишаються рівень довіри до оточуючих та здатність до пошуку нестандартних рішень – характеристики, що безпосередньо обмежують кар'єрну кооперацію та ініціативність.

Жінки старшої вікової підгрупи виявляють статистично значущо вищий рівень самоповаги та творчої орієнтації. Системний характер переваги за всіма аналізованими показниками підтверджує позитивний вплив трудового досвіду та вікової зрілості на психологічну готовність до активних кар'єрних прагнень.

Підгрупа жінок із частковою зайнятістю є найбільш психологічно вразливою: відсутність захопленості роботою, знижена часова компетентність і найнижчий загальний самоактуалізаційний профіль указують на розрив між кар'єрними прагненнями та реальною трудовою ситуацією.

Гіпотеза дослідження загалом підтвердилася. У старшій віковій підгрупі виявлено вищі показники окремих характеристик самоактуалізації та самоповаги. Кореляційний аналіз засвідчив наявність статистично значущих взаємозв'язків між самоповагою та окремими показниками самоактуалізації,

що підтверджує важливу роль цих характеристик у структурі особистісного розвитку молодих жінок.

Практичне значення результатів полягає у визначенні конкретних психологічних мішеней кар'єрного консультування – насамперед самоповаги і самоефективності для молодшої підгрупи та підвищення рівня міжособистісної довіри для більшості вибірки.

## ВИСНОВКИ

Проведене теоретико-емпіричне дослідження психологічних детермінант кар'єрних прагнень молодих жінок дозволяє сформулювати такі узагальнюючі висновки.

Кар'єрні прагнення є складним психологічним утворенням із когнітивним, мотиваційно-ціннісним і поведінковим компонентами, детермінованим на кількох рівнях – від глибинних особистісних диспозицій до широких соціокультурних умов. Теоретичний аналіз підтвердив, що самоактуалізація виступає інтегральною психологічною детермінантою, яка охоплює всі три рівні і безпосередньо визначає якість та спрямованість кар'єрних прагнень.

Мотиваційно-потребова сфера молодих жінок характеризується поєднанням розвиненої ціннісної орієнтації на служіння і пізнання – з одного боку – і дефіциту самоефективності та самоприйняття – з іншого. Саме це внутрішнє протиріччя між «знаю, чого хочу» і «не впевнена, що зможу» є ключовою психологічною суперечністю, що обмежує рівень кар'єрних прагнень молодих жінок незалежно від зовнішніх умов.

Соціокультурні чинники – гендерна соціалізація, стереотипи, нерівний розподіл сімейних обов'язків – утворюють систему зовнішніх бар'єрів, що взаємодіють з описаними внутрішніми обмеженнями й взаємно підсилюють один одного. Подолання цих бар'єрів вимагає паралельної роботи і на психологічному, і на інституційному рівні.

Емпірично встановлено, що серед досліджуваних молодих жінок найбільш вираженими кар'єрними орієнтаціями є інтеграція стилів життя та автономія, тоді як найменш вираженою є орієнтація на виклик. Це свідчить про домінування прагнення до гармонійного поєднання професійної та особистої сфер життя.

Емпіричне дослідження підтвердило, що самоактуалізаційний профіль молодих жінок є помірним та нерівномірним: ціннісний і незалежний виміри розвинені значно краще, ніж самоефективність і міжособистісна довіра.

Найменш розвинений компонент – здатність до нестандартного мислення у складних ситуаціях – безпосередньо пов'язаний зі схильністю уникати конкурентних і ризикованих кар'єрних позицій.

Гіпотеза дослідження підтверджена: що у підгрупі жінок 26–30 років самоповага виступає центральною ланкою системи взаємозв'язків між показниками самоактуалізації. Виявлено позитивні зв'язки між внутрішньою опорою та самоповагою, а також між самоповагою і самоприйняттям. У підгрупі 20–25 років статистично значущих міжметодичних зв'язків не виявлено, що свідчить про меншу інтегрованість досліджуваних особистісних характеристик на початкових етапах професійного становлення.

Практична цінність дослідження полягає у виявленні конкретних психологічних мішеней для кар'єрного консультування молодих жінок: перш за все – самоповага і самоефективність для жінок на початку кар'єрного шляху; формування міжособистісної довіри і навичок нестандартного мислення – для переважної більшості вибірки. Жінки з частковою зайнятістю потребують комплексного психологічного супроводу, спрямованого на узгодження кар'єрних прагнень з реальними трудовими можливостями.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у застосуванні ширшого психодіагностичного комплексу, розширенні вибірки, а також у лонгітюдному вивченні динаміки кар'єрних прагнень молодих жінок в умовах трансформації ринку праці в Україні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бех І. Д. Виховання особистості. Київ : Либідь, 2008. 848 с.
2. Богдан Ж., Мовчан Я. Гендерна психологія : навч.-метод. посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2021. 155 с.
3. Боришевський М. Й. Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності. Київ : Академвидав, 2010. 416 с.
4. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2005. 25 с.
5. Дзюба Т. М., Коваленко О. Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології : навч. посібник / за ред. В. Ф. Моргуна. Полтава, 2013. 172 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
7. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. Київ ; Полтава, 2009. 268 с.
8. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». Організаційна психологія. *Економічна психологія*. 2019. № 4 (18). С. 36–45.
9. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Клименко Н. Г. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / за ред. Л. М. Карамушки. 2-ге вид. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 70 с.
10. Кікінежді О. М., Говорун Т. В. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 1999. 384 с.
11. Коваль Г. Ш. Гендерна психологія : електронні метод. реком. Одеса : ОНУ, 2024. 33 с.

12. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. 200 с.
13. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
14. Основи вікової та гендерної психології : навч. посібник / Т. В. Петровська, І. В. Толкунова, Г. В. Жукова, О. М. Курдибаха, Т. М. Булгакова ; за заг. ред. Т. В. Петровської. Київ : Позднишев, 2021. 192 с.
15. Петровська Т. В. Основи вікової та гендерної психології : навч. посібник. Київ, 2021. 198 с.
16. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента : практич. посібник. Харків : НФаУ, 2016. 132 с.
17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 19.12.2024 р. № 4073-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-1>.
18. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025 р. № 4223-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text>.
19. Психологія управління : навч. посібник / укл. В. В. Ягоднікова. Одеса : Букаєв В. В., 2022. 141 с.
20. Сергієнко О. В., Горіна О. Т. Гендерна психологія : метод. реком. до вивч. вибірк. навч. дисц. «Гендерна психологія» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спец. 053 «Психологія». Дніпро : ДДУВС, 2025. 84 с.
21. Соціальна психологія : навч. посібник / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська та ін. ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
22. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
23. Ткалич М. Гендерна психологія : навч. посібник. 2-ге вид., випр., доп. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

24. Федоренко Я. А. Гендерна психологія : курс лекцій. Черкаси, 2024. 114 с.
25. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посібник (курс лекцій та практикум). Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.
26. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 1997. P. 191–215.
27. Betz, N. E., Fitzgerald L. F. *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press. 1987. 355 p.
28. Eccles J. S. Understanding women's educational and occupational choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 1994. P.585–609.
29. Fitzgerald L. F., Crites J. O. Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 1980. 27(1), P. 44–62.
30. Gottfredson L. S. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28(6). 1981. P.545–579.
31. Hackett G., Betz, N. E. A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 1981. P.326–339.
32. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 1997. 303 p.
33. Horner M. S. (Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 1972. P.157–175.
34. Lent R. W., Brown, S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 1994. P. 79–122.
35. Maslow A. H. Motivation and personality (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row. 293 p.

36. O'Brien K. M. The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 1996. P.257–274.

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

## Бланк самоактуалізаційного тесту (САТ / САМАЛ)

Інструкція: Уважно прочитайте кожну пару тверджень і оберіть те з них, яке найбільше відповідає вашим поглядам або типовій поведінці. Відповідайте відповідно до того, що відчуваєте насправді, а не відповідно до того, що, на вашу думку, є «правильним». Не існує правильних або неправильних відповідей. Тривалість заповнення не обмежена.

№	Варіант А	Варіант Б
1	Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.	Я впевнена, що живу по-справжньому вже зараз.
2	Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.	Я дуже захоплена власною професією.
3	Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаною їй.	Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаною їй.
4	Мені буває важко зрозуміти свої почуття.	Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5	Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поводи́ла себе в тій або іншій ситуації.	Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6	Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.	Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7	Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.	Здатність до творчості – природна властивість людини.
8	У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинами літератури і мистецтва.	Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинами літератури і мистецтва.
9	Мені важко приймати ризиковані рішення.	Я часто приймаю ризиковані рішення.
10	Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.	Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11	Я люблю залишати приємне «на потім».	Я не залишаю приємне «на потім».
12	Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.	Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13	Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.	Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.
14	Не можу сказати, що я собі подобаюсь.	Я собі подобаюсь.

Продовження таблиці

№	Варіант А	Варіант Б
15	Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.	Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
16	Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.	Цікавий, творчий вміст роботи – сам по собі нагорода.
17	Досить часто мені нудно.	Мені ніколи не буває нудно.
18	Я б відступила від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.	Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які могла б розраховувати на людську вдячність.
19	Інколи мені важко бути щирою.	Мені завжди вдається бути щирою.
20	Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємна.	Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.
21	Свої раптові бажання я завжди намагаюсь осмислити.	Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.
22	Я повинна бути досконалою у всьому, що я роблю.	Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалою.
23	Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.	Більшості людей егоїзм не властивий.
24	Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на невизначений час.	Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.
25	Краще прочитати нову книгу, ніж повертатись до прочитаної.	Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.
26	Я намагаюсь поводитись так, як очікують оточуючі.	Я не схильна задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.
27	Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.	Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.
28	Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.	Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
29	Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.	Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.
30	Я ще не зрозуміла до кінця, які почуття я здатна відчувати.	Я добре знаю, які почуття я здатна відчувати, а які ні.
31	Я почуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.	Я не почуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
32	Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.	Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.
33	Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.	Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.
34	В складних ситуаціях треба діяти випробуваними засобами – це гарантує успіх.	В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.
35	Люди часто мене дратують.	Люди рідко дратують мене.

36	Якби була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінила.	Я задоволена своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37	Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.	Головне в житті – робити добро і служити істині.
38	Інколи я боюсь виглядати занадто ніжною.	Я ніколи не боюсь проявляти свою ніжність.
39	Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.	Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.
40	Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.	Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатна вирішити свої проблеми.
41	По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.	Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.
42	Я скептично ставлюсь до більшості нововведень у своїй професійній сфері.	Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.
43	Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.	Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.
44	Формуючи свою точку зору, я схильна прислуховуватись до думок поважних і авторитетних людей.	У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.
45	Секс без любові не є цінністю.	Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46	Я почуваю себе відповідальною за настрій співрозмовника.	Я не почуваю себе відповідальною за настрій співрозмовника.

Примітка. Бланк методики адаптовано для жіночої вибірки (змінено граматичний рід відповідей). Джерело: SAT / САМАЛ, адаптація для вітчизняної практики.

## ДОДАТОК Б

## Ключ до самоактуалізаційного тесту (САТ)

Самоактуалізуючою вважається відповідь, позначена як «Б» (другий варіант), за такими питаннями:

Питання	Самоактуалізуюча відповідь (Б)	Шкала
1	Я впевнена, що живу по-справжньому вже зараз.	Часова компетентність (ЧК)
2	Я дуже захоплена власною професією.	Самоактуалізаційні цінності (САЦ)
3	Приймаючи послугу, я не почуваю себе зобов'язаною.	Самоприйняття (СА)
4	Я завжди можу зрозуміти свої почуття.	Внутрішня опора (ВО)
5	Я рідко замислююсь над правильністю поведінки.	Внутрішня опора (ВО)
6	Я рідко ніяковію від компліментів.	Самоповага (Сп)
7	Творчість – природна властивість людини.	Орієнтація на творчість (ОТ)
9	Я часто приймаю ризиковані рішення.	Самоприйняття (СА)
11	Я не залишаю приємне «на потім».	Часова компетентність (ЧК)
14	Я собі подобаюсь.	Самоповага (Сп)
15	Більшості людей можна довіряти.	Погляд на природу людини (ПЛ)
16	Творчий вміст роботи – сам по собі нагорода.	Самоактуалізаційні цінності (САЦ)
22	Я не засмучуюсь, якщо не вдається бути досконалою.	Самоприйняття (СА)
23	Більшості людей егоїзм не властивий.	Погляд на природу людини (ПЛ)
26	Я не схильна думати про очікування оточуючих.	Внутрішня опора (ВО)
27	Минуле, нинішнє і майбутнє – єдине ціле.	Часова компетентність (ЧК)
37	Головне – робити добро і служити істині.	Самоактуалізаційні цінності (САЦ)
40	Я вірю в себе навіть у труднощах.	Самоприйняття (СА)
41	Люди керуються взаємними інтересами.	Погляд на природу людини (ПЛ)
43	Творчість повинна приносити задоволення.	Орієнтація на творчість (ОТ)
44	У мене завжди є своя точка зору.	Внутрішня опора (ВО)
46	Я не відповідальна за настрої співрозмовника.	Самоприйняття (СА)

Примітка. Наведено скорочений ключ за основними шкалами. Загальний показник розраховується як сума балів за всіма шкалами. Складено автором на основі матеріалів САТ.

Опис шкал та максимальні бали:

Шкала	Абревіатура	Макс. балів
Часова компетентність	ЧК	3
Самоактуалізаційні цінності	САЦ	3
Внутрішня опора	ВО	4
Самоповага	СП	2
Самоприйняття	СА	5
Погляд на природу людини	ПЛ	3
Орієнтація на творчість	ОТ	2
Загальний бал		46

## ДОДАТОК В

## Анкета для збору соціально-демографічних даних

Шановна учасниця!

Це дослідження присвячене вивченню психологічних особливостей молодих жінок у контексті їхнього кар'єрного розвитку. Участь у дослідженні є добровільною та анонімною. Отримані дані будуть використані виключно в наукових цілях.

Питання 1. Ваш вік:

20–25 років  26–30 років

Питання 2. Ваш поточний професійний статус (оберіть один варіант):

Студентка  Поєдную роботу і навчання  Працюю (повна зайнятість)  Працюю (часткова зайнятість)  Підприємець / ФОП  Тимчасово не працюю

Дякуємо за участь! Будь ласка, переходьте до заповнення основного опитувальника.

## ДОДАТОК Г

Зведена таблиця індивідуальних результатів дослідження (N = 50)

№	Вік	Статус зайнятості	Загальний бал САТ
1	20–25	Працюю (повна зайнятість)	24
2	20–25	Працюю (повна зайнятість)	22
3	20–25	Працюю (повна зайнятість)	15
4	20–25	Працюю (повна зайнятість)	19
5	20–25	Поєднує роботу і навчання	15
6	20–25	Студентка	24
7	20–25	Працюю (часткова зайнятість)	20
8	26–30	Працюю (часткова зайнятість)	21
9	20–25	Тимчасово не працюю	27
10	20–25	Працюю (часткова зайнятість)	22
11	20–25	Працюю (повна зайнятість)	22
12	20–25	Студентка	23
13	26–30	Працюю (повна зайнятість)	32
14	26–30	Працюю (повна зайнятість)	13
15	20–25	Поєднує роботу і навчання	24
16	26–30	Підприємець / ФОП	23
17	20–25	Поєднує роботу і навчання	23
18	20–25	Студентка	26
19	20–25	Працюю (повна зайнятість)	29
20	20–25	Поєднує роботу і навчання	21
21	20–25	Працюю (повна зайнятість)	18
22	20–25	Працюю (повна зайнятість)	19
23	20–25	Студентка	26
24	20–25	Поєднує роботу і навчання	16
25	20–25	Тимчасово не працюю	28
26	26–30	Працюю (повна зайнятість)	22
27	20–25	Поєднує роботу і навчання	25

## Продовження таблиці

№	Вік	Статус зайнятості	Загальний бал САГ
28	20–25	Студентка	25
29	20–25	Студентка	23
30	26–30	Працюю (часткова зайнятість)	19
31	20–25	Студентка	23
32	20–25	Студентка	21
33	26–30	Працюю (повна зайнятість)	32
34	26–30	Поєднує роботу і навчання	30
35	26–30	Працюю (повна зайнятість)	26
36	26–30	Працюю (повна зайнятість)	18
37	26–30	Підприємець / ФОП	21
38	26–30	Працюю (повна зайнятість)	20
39	26–30	Працюю (часткова зайнятість)	20
40	26–30	Працюю (часткова зайнятість)	18
41	26–30	Студентка	26
42	26–30	Працюю (повна зайнятість)	28
43	26–30	Працюю (повна зайнятість)	30
44	26–30	Працюю (повна зайнятість)	20
45	26–30	Працюю (повна зайнятість)	22
46	26–30	Працюю (повна зайнятість)	20
47	26–30	Працюю (повна зайнятість)	25
48	26–30	Працюю (повна зайнятість)	24
49	26–30	Працюю (повна зайнятість)	28
50	26–30	Працюю (повна зайнятість)	27

Примітка. Складено автором. Дані деперсоналізовані, учасникам присвоєно порядкові номери.

## ДОДАТОК Д

Зведені результати частотного аналізу за ключовими пунктами САТ (N = 50)

Пункт	Самоактуалізуюча відповідь (скорочено)	Шкала	n	%
1	Живу по-справжньому вже зараз	ЧК	27	55,1
2	Захоплена власною професією	САЦ	26	53,1
3	Не почуваю себе зобов'язаною	СА	29	59,2
4	Можу зрозуміти свої почуття	ВО	15	30,6
5	Рідко замислююсь над правильністю поведінки	ВО	23	46,9
6	Рідко ніяковію від компліментів	Сп	26	53,1
7	Творчість – природна властивість	ОТ	30	61,2
9	Часто приймаю ризиковані рішення	СА	22	44,9
11	Не залишаю приємне «на потім»	ЧК	26	53,1
14	Я собі подобаюсь	Сп	32	65,3
15	Більшості людей можна довіряти	ПЛ	18	36,7
16	Творчий вміст роботи – нагорода	САЦ	29	59,2
22	Не засмучуюсь від недосконалості	СА	24	49,0
23	Більшості людей егоїзм не властивий	ПЛ	11	22,4
26	Не думаю про очікування оточуючих	ВО	19	38,8
27	Минуле, нинішнє, майбутнє – єдине ціле	ЧК	31	63,3
37	Головне – робити добро і служити істині	САЦ	36	73,5
40	Вірю в себе навіть у труднощах	СА	24	49,0
41	Люди керуються взаємними інтересами	ПЛ	15	30,6
43	Творчість – джерело задоволення	ОТ	28	57,1
44	У мене завжди є власна точка зору	ВО	32	65,3
46	Не відповідальна за настрої інших	СА	17	34,7

Примітка. ЧК – часова компетентність; САЦ – самоактуалізаційні цінності; СА – самоприйняття; ВО – внутрішня опора; Сп – самоповага; ОТ – орієнтація на творчість; ПЛ – погляд на природу людини.

## ДОДАТОК Е

## Результати порівняльного аналізу між віковими підгрупами

Таблиця Е.1.

Зведені показники  $\chi^2$ -аналізу для порівняння підгруп 20–25 та 26–30 років

Показник	20–25 (n=26) %	26–30 (n=23) %	$\chi^2$	df	p
Часова компетентність (п. 1)	42,3	69,6	3,85	1	0,104
Захопленість роботою (п. 2)	46,2	60,9	1,07	1	0,457
Самоповага (п. 14)	46,2	87,0	9,72	1	0,007
Самоефективність (п. 40)	34,6	65,2	5,31	1	0,064
Незалежність суджень (п. 44)	61,5	69,6	0,39	1	0,773
Творча орієнтація (п. 7)	46,2	78,3	5,98	1	0,045
Внутрішня мотивація (п. 16)	46,2	73,9	4,27	1	0,093

Примітка. Напівжирним виділено статистично значущі відмінності ( $p < 0,05$ ). df – ступені свободи.

Таблиця Е.2.

Описова статистика загального балу САТ за підгрупами

Підгрупа	n	M	SD	Мін.	Макс.	Me
20–25 років	26	22,31	3,73	15	29	22,5
26–30 років	23	23,39	4,96	13	32	24,0
Уся вибірка	50	22,82	4,29	13	32	23,0

Примітка. M – середнє; SD – стандартне відхилення; Me – медіана.

Таблиця Е.3.

## Показники самоактуалізації залежно від характеру зайнятості

Показник	Студентки (n=9) %	Поєднують (n=7) %	Повна зайн. (n=23) %	Часткова зайн. (n=6) %
Часова компетентність	55,6	71,4	52,2	33,3
Захопленість роботою	44,4	57,1	65,2	0,0
Самоповага	77,8	42,9	69,6	66,7
Самоефективність	33,3	57,1	56,5	50,0
Загальний бал САГ (М)	24,1	22,0	23,0	20,0