

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І.МЕЧНИКОВА
Факультет психології та соціальної роботи
Кафедра соціальної психології

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Психологічні особливості самоефективності сучасної жінки у
професійній сфері
Psychological features of self-efficacy of a modern woman in the professional
sphere

Виконала: здобувачка заочної форми навчання
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія
Проскуріна Катерина Дмитрівна

Керівник: канд. психол. наук, доц. **Базика Є.Л.**

Рецензент: д. психол. наук, доцент, професор
кафедри психології,
ЧНУ ім. Петра Могили **Астремська І.В.**

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 4 від 21 листопада 2025 р.

Захищено на засіданні ЕК
протокол № __ від _____ 2025 р.
Оцінка _____ / _____ / _____

Завідувач кафедри
_____ Кононенко О.І.

Голова ЕК _____ Кононенко О.І.

Одеса-2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ	
САМОЕФЕКТИВНОСТІ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ.....	7
1.1 Поняття самоефективності в сучасній психологічній науці.....	7
1.2 Психологічні особливості професійної реалізації жінки.....	12
1.3 Внутрішні психологічні чинники, що впливають на самоефективність...18	
1.4 Бар'єри на шляху професійного розвитку жінки: зовнішні чинники.....25	
Висновки до розділу І.....	29
РОЗДІЛ ІІ. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО	
ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОЕФЕКТИВНОСТІ	
СУЧАСНОЇ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ.....	31
2.1 Обґрунтування вибору методів дослідження.....	31
2.2 Опис методик та загальна характеристика вибірки.....	37
2.3 Організація та процедура дослідження.....	41
Висновки до розділу ІІ.....	45
РОЗДІЛ ІІІ. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО	
ДОСЛІДЖЕННЯ.....	47
3.1 Рівень загальної самоефективності у жінок із різним профілем.....	47
3.2 Особливості локусу контролю в контексті самоефективності.....	53
3.3 Мотиваційні стратегії: орієнтація на успіх чи уникнення невдач.....	58
3.4 Взаємозв'язок досліджуваних показників та їхній вплив на професійну реалізацію.....	64
3.5 Порівняльний аналіз з чоловічою вибіркою.....	70
Висновок до розділу ІІІ.....	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі, який передбачає щоденні зміни, виклики, шалений темп розвитку науки і технологій, набуває актуальності і надзвичайної важливості впевненість людини у своїх силах і її здатність досягати цілей. У психології ці характеристики особистості описуються терміном *самоефективність* – віра людини у власну здатність впоратись з труднощами, що вона зустрічає на своєму шляху. Термін “самоефективність” вивів канадський психолог українського походження Альберт Бандура у 1977 році. Саме тоді він опублікував статтю “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.” *Psychological review*, 84(2), 191-215 [30]. Самоефективність актуальна не тільки, як тема дослідження або обговорення, а і як зона росту індивідуально для кожної людини в на час. На зараз самореалізація у професійній сфері розглядається суспільством, як один із основних факторів особистісного успіху. Причиною цього є дуже велика кількість можливостей для самореалізації, які може запропонувати інтернет, соціальні мережі, нейромережі, нескінченна кількість онлайн-курсів, навчальних платформ, необмеженість і мала вартість маркетингових прийомів, то ж з рештою, основними чинниками для досягнення професійного успіху залишаються тільки мотивація та самоефективність.

На сучасному ринку праці жінки активно реалізують себе у різних сферах, показують високі результати та, навіть, перевершують чоловіків. Але не зважаючи на формально заявлену гендерну рівність, жінки стикаються на своєму кар’єрному шляху з багатьма труднощами, які часто пов’язані з подвійним навантаженням (так звана “друга зміна”) [34], стереотипами, обмеженими можливостями кар’єрного зростання (скляна стеля) [33]. Усі ці фактори створюють додаткове психологічне навантаження, що може призводити до зниження рівня мотивації і самоефективності жінки у професійній сфері.

Дослідження заданої теми є важливим, так як зумовлене потребою у глибшому розумінні зовнішніх та внутрішніх чинників, які можуть позитивно або негативно впливати на самоєфективність сучасної жінки. У цій роботі я пов'язую високий рівень самоєфективності з впевненістю у власних силах, вмінням чітко планувати дії та досягати поставлених цілей, внутрішньою мотивацією продовжувати кар'єрний шлях, незважаючи на труднощі, що виникають в процесі. Низький рівень- навпаки з невпевненістю у собі і своїх силах, тривожністю, невмінням долати труднощі та зовнішнім локусом контролю, тобто впевненістю жінки в тому, що її успіх залежить не від неї самої та її дій, а від зовнішніх факторів та везіння. Дослідження цих аспектів важливе як для теоретичного розвитку уявлень про особистісну саморегуляцію, так і для практичного застосування- у сфері підтримки професійного зростання жінок.

Якщо говорити про тему самоєфективності загалом, то ми бачимо, що вона широко досліджена закордонними психологами, такими як A.Bandura, J.Maddux, R.Schwarzer. У той же час дослідження самоєфективності у вітчизняній психології достатньо обмежені, особливо враховуючи аспект гендерної специфіки. Важливо також врахувати різницю менталітету в Україні і решті світу, де соціальна роль жінки наразі більше або менше відрізняється. Тож на зараз залишається недостатньо вивченим взаємозв'язок між самоєфективністю і відчуттям власної професійної реалізації саме у жінок в Україні, які працюють у сфері торгівлі, яка є однією з найдинамічніших і психологічно напружених галузей, крім того- в період стану війни.

Мета дослідження- виявити психологічні особливості самоєфективності сучасної жінки у професійній сфері.

Завдання дослідження:

1. Дослідити психологічні особливості професійної реалізації жінки.
2. Визначити чинники, що впливають на самоефективність в професійній реалізації жінки.
3. Встановити взаємозв'язок між самоефективністю, локусом контролю, мотиваційними стратегіями та професійною реалізацією жінок.
4. Провести порівняльний аналіз показників самоефективності у жінок і чоловіків.

Об'єкт дослідження- самоефективність як психологічне явище в структурі професійної діяльності.

Предмет дослідження- психологічні особливості та чинники самоефективності сучасної жінки у професійній сфері.

Методи дослідження

Було використано у комплексі теоретичні (аналіз, узагальнення, систематизація інформації) та емпіричні методи, зокрема психодіагностичні методики: шкала загальної самоефективності (R.Schwarzer & M.Jerusalem), тест локусу контролю Дж.Роттера, методика визначення мотивації до успіху та уникнення невдач Т.Елерса. Отримані дані були оброблені за допомогою методів описової статистики.

Організація і база дослідження

Емпіричне дослідження проводилось протягом 2025 року серед працевлаштованих осіб віком від 20 до 50 років. Вибірку склали 55 респондентів, серед яких 30- жінки та 25- чоловіки, переважно представники сфери торгівлі.

Практичне значення

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження у консультуванні, підтримці жінок, розробці програм для тренінгів, що спрямовані на розвиток самоефективності, внутрішньої мотивації до досягнення успіху, формування внутрішнього локусу контролю.

Матеріали дослідження можуть бути застосовані у професійній орієнтації, освітній практиці, менеджменті персоналу, у внутрішніх корпоративних програмах зростання на робочому місці, а також у гендерній психології.

Структура роботи

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (79 найменувань, з них- 47 англійською мовою), 4 таблиць, 1 діаграми і додатків. Загальний обсяг роботи становить 93 сторінки. Основний зміст роботи викладено на 77 сторінках.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

1.1 Поняття самоефективності у сучасній психологічній науці

Проблематика самоефективності займає одне із головних і центральних місць у сучасній психологічній науці, так як вона є основою здатності особистості реалізовувати в повній мірі власний потенціал, а також є основним чинником саморегуляції, самовизначення і професійної самореалізації. Термін “самоефективність” (self-efficacy) був введений канадським психологом українського походження Альбертом Бандурою у 1977 році, який визначив його, як “віру людини у власну здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення певних результатів” [30]. Це поняття зараз одне із ключових у соціально-когнітивній теорії. Воно пояснює поведінкові патерни, як взаємодію когнітивних, поведінкових та середовищних чинників.

Як зазначає Альберт Бандура, самоефективність- це не тільки впевненість у собі, а ще й динамічна система переконань, яка впливає на вибір цілей, рівень зусиль, наполегливість у подоланні труднощів і психологічну стійкість [31]. Науковець стверджував, що саме віра людини у власну здатність досягати поставлених цілей буде визначати, чи зможе людина наважитись діяти в складних умовах, в умовах невизначеності, ризикувати, як буде реагувати на відмови або невдачі і скільки часу їй буде потрібно на те, щоб відновитись після них [30].

Отже, самоефективність є базовим важелем прояву активності особистості, що забезпечує її внутрішню мотивацію.

Сучасні науковці розглядають самоефективність як утворення з багатьох факторів, яке формується у людини під впливом особистісних і соціальних чинників. За визначенням Н.Кузьміної, “самоефективність- це усвідомлений рівень впевненості людини у власних можливостях діяти результативно в конкретній сфері діяльності” [20]. Авторка також підкреслює, що цей феномен не є чимось стабільним і змінюється в залежності від набутого життєвого

досвіду, професійних досягнень, рівня соціальної підтримки та індивідуальної здатності до рефлексії.

Нещодавні дослідження дають підтвердження, що високий рівень самоефективності тісно пов'язаний з оптимізмом, резильєнтністю, здатністю до постановки досяжних цілей і ефективним управлінням стресом [64]. Люди з високим рівнем самоефективності схильні сприймати складні завдання не як загрозу, а як виклик, тоді як низький рівень цього показника часто зумовлює уникання відповідальності або відкладання важливих рішень [70].

Важливо зазначити, що в сучасних психологічних підходах розрізняють загальну (або глобальну) та ситуативну (або специфічну) самоефективність. Перша відображає стабільну впевненість у власних силах у більшості життєвих ситуацій, тоді як друга пов'язана з оцінкою власних можливостей у конкретній сфері- наприклад, професійній, навчальній або міжособистісній [58]. Це розділення дуже важливе для емпіричних досліджень, так як дозволяє зрозуміти, у яких випадках людина проявляє вищу чи нижчу віру у власну спроможність досягти успіху.

Альберт Бандура виділив чотири ключові джерела формування самоефективності: досвід успіху, спостереження за моделлю, словесне переконання та емоційно-фізіологічний стан [30].

- *Досвід успіху (mastery experience)* є найсильнішим чинником- досвід успішно завершеного завдання зміцнює впевненість у власних силах.
- *Моделювання поведінки*, що означає спостереження за іншими, хто зміг досягти мети і підвищує віру в можливість повторення такого результату.
- *Вербальна підтримка* від значущих людей, колег або наставників спроможна посилити самоефективність, особливо на ранніх етапах діяльності.
- *Емоційний фон* впливає на оцінку своїх можливостей: позитивний настрій її підвищує, а тривожність чи втома знижують.

В рамках когнітивно-біхевіорального підходу самоефективність вважається ключовим елементом системи саморегуляції. Як зазначає Т.Титаренко, “самоефективність забезпечує узгодження між внутрішніми намірами та реальною поведінкою, створюючи відчуття контролю над власним життям”[28]. Це означає, що людина не лише може позитивно оцінити свої можливості, а й сформуванати внутрішню стратегію для досягнення успіху.

Дехто з авторів нашого часу розглядають самоефективність, як пов’язану з феноменом самоспівчуття (self-compassion), тобто дбайливого і доброзичливого ставлення до себе після невдач. За даними досліджень К.Нефф, поєднання самоефективності та самоспівчуття створює найстійкішу модель психологічного благополуччя, адже дозволяє зберігати мотивацію без самозвинувачення [63].

З погляду позитивної психології, самоефективність- це ресурс, який підтримує процес самореалізації особистості, підсилює відчуття сенсу життя й сприяє досягненню стану потоку. М.Селігман підкреслював, що віра у власну ефективність- це не лише когнітивна установка, а й емоційно забарвлене переживання здатності впливати на світ, що формує основу життестійкості [71].

В дослідженнях українських науковців протягом останнього десятиліття поняття самоефективності активно розкривається в контексті професійного розвитку, освіти, лідерства та психологічної стійкості в умовах стресу. Зокрема, О.Бондаренко відзначає, що “самоефективність є критерієм психологічної зрілості особистості, показником її готовності до конструктивної взаємодії зі світом” [3]. До аналогічних висновків приходить І.Кочубей, яка доводить, що високий рівень самоефективності є медіатором між особистісними рисами та результатами діяльності [16].

Окрім того, останні проведені дослідження демонструють результати, які показують тісний зв’язок між самоефективністю та емоційним інтелектом,

зокрема здатністю усвідомлювати й регулювати власні емоції [52]. Такий підхід висвітлює, що віра у власну спроможність досягати успіху формується у людини не тільки на когнітивному рівні, а також інтегрує емоційні, соціальні та поведінкові компоненти.

Загалом, сучасна психологічна наука трактує самоефективність, як багаторівневе утворення, що поєднує такі аспекти:

- соціальний (вплив підтримки, моделювання, групових норм)
- когнітивний (оцінка власних можливостей)
- емоційний (переживання впевненості або сумніву)
- поведінковий (здатність до дії попри труднощі)

Всі ці аспекти дозволяють розглядати самоефективність, як інтегральну характеристику особистості, що відображає її внутрішню силу, гнучкість і орієнтацію на розвиток. Як зазначає Д.Маддукс, “самоефективність- це не віра в чудеса, а розуміння власних меж і здатність ефективно їх розширювати” [59].

Отже, попередній аналіз наукових джерел наводить на висновок, що феномен самоефективності є однією з ключових категорій сучасної психологічної науки, яка інтегрує когнітивний, емоційний, мотиваційний та поведінковий аспекти функціонування особистості. У класичній соціально-когнітивній теорії Альберта Бандури поняття самоефективності визначає внутрішню впевненість людини у власній здатності впливати на те, що з нею відбувається, успішно і поступово діяти, досягати поставлених цілей. ця концепція стала фундаментальною для чималої кількості досліджень у сфері психології особистості, освіти, професійного розвитку та психічного здоров'я.

Важливо також зазначити, що сучасна психологічна наука розглядає самоефективність не як сталу або вроджену рису, а як динамічний процес, що формується протягом життя. Самоефективність визначає, наскільки людина готова брати на себе відповідальність за власні рішення і їх наслідки,

проявляти ініціативу, адаптуватись до обставин, що змінюються, зберігати внутрішню мотивацію в умовах стресу або невизначеності.

За результатами досліджень, підвищення самоефективності має прямий зв'язок із розвитком позитивної самооцінки, впевненості в собі, здатності до конструктивного мислення і подолання фрустрації [64; 28; 3]. Особистості, що мають високий рівень цього показника демонструють набагато вищі досягнення у професійній сфері, краще справляються з труднощами та проблемами, менше схильні до вигорання та тривожності. У той же час низький рівень самоефективності часто сумується з відчуттям безсилля, зниженою мотивацією, униканням відповідальності та зовнішнім локусом контролю, тобто впевненістю в тому, що успіх залежить від зовнішніх обставин.

Підбиваючи підсумки з вищенаведеного, можемо сказати, що феномен самоефективності- це ключовий предиктор успішності особистості, що не залежить від сфери її діяльності. Розвиток цього феномену тісно пов'язаний з особистим досвідом, навчанням, позитивним підкріпленням і рефлексією. У подальшому дослідженні я буду враховувати, що саме цей конструкт забезпечує здатність особистості досягати поставлених цілей, долати перешкоди на своєму шляху та підтримувати відчуття внутрішнього контролю над подіями власного життя.

Не дивлячись на всі формальні зрушення і умовний прогрес, який транслюється, наша реальність і досі нагадує мені гру з подвійними правилами. Рівність існує лише на папері. У житті- непомітні пастки. Жінка може мати все те, що і чоловіки і, навіть, більше: диплом, досвід, впевненість, але врешті решт вона нашттовхнеться на стіну, так звану “скляну стелю”, яку ніхто не визнає, але всі про неї знають. Це не лише про кар'єрні бар'єри, а постійне відчуття, що твої зусилля оцінюються крізь лупу і більше того є марними, бо приносять результати лише компанії, на яку ти працюєш і не визнаються, як особисті досягнення. Іноді навіть колеги або друзі без

усвідомлення підтримують старі уявлення по типу: “ти занадто емоційна”, “тобі буде важко поєднати роботу і сім’ю”. Такі фрази звучать типово, але вони руйнують впевненість та формують невидимі межі.

Водночас є жінки, які руйнують ці межі. Інформація про них не завжди активно транслюється і може бути почутою або побаченою, але вони змінюють культуру праці зсередини. Це все через щоденну наполегливість та бажання бути почутою. Вони показують всім, що компетентність не має статі. Можливо ці непомітні маленькі зміни крок за кроком збудують майбутнє, де “жіноча робота” перестане бути ярликом, а “чоловіча позиція” - обмеженням.

1.2 Психологічні особливості професійної реалізації жінки

Якщо ми говоримо про професійну реалізацію жінки, то це розмова не тільки про досягнення кар’єрних цілей, а й про глибокий процес самоідентифікації, чесного і ефективного осмислення власних можливостей та гармонійного поєднання багатьох соціальних ролей. У сучасній психології вона розглядається, як “одна з форм самореалізації, у якій поєднуються мотиваційні, емоційні, когнітивні та соціальні аспекти розвитку особистості” [32]. Це складний психологічно шлях, де переплітаються прагнення до успіху, потреба у визнанні і безліч внутрішніх сумнівів.

Працююча жінка є багатофункціональною та багатозадачною. Вона одночасно виконує безліч однаково важливих соціальних ролей- фахівчині, матері, партнерки, доньки, подруги, дружини, у наш час також багато хто займається волонтерством і безкоштовно працює, допомагаючи тим, хто цього потребує. Цей багатовимірний досвід, хоч і збагачує особистість і робить її гнучкою та багатогранною, все ж часто створює напружену атмосферу між професійними і особистими очікуваннями. “Професійна самореалізація жінки відбувається в контексті множинних соціальних вимог, що формують як

ресурси, так і обмеження її розвитку” [78]. Іноді саме ця багаторольовість стає джерелом або сили, або втоми та вигорання.

Психологічні дослідження вказують на те, що “жінки частіше, ніж чоловіки, оцінюють свої професійні досягнення через призму емоційного задоволення, а не лише зовнішнього успіху. Для них важливим є не тільки результат, а й внутрішній сенс діяльності” [4]. Це створює дуже специфічну систему мотивації, де першочергово важлива цінність процесу, а не лише вага кінцевої мети і результату. Таке сприйняття, на думку ряду авторів, “підвищує гнучкість і стійкість жінок до професійного стресу” [7].

У сучасних умовах жінка, яка налаштована на професійну реалізацію, має подолати низку психологічних бар’єрів, що пов’язані з соціальними очікуваннями. Один із них – феномен “синдрому самозванця”. Багато дослідниць відзначають, що “жінки з високим рівнем кваліфікації частіше сумніваються у власних досягненнях і схильні знецінювати свої успіхи [13]. У цьому проявляється зв’язок між внутрішньою системою вірувань і зовнішнім соціальним контекстом.

Дуже часто професійне становлення і самоствердження для жінки супроводжується необхідністю докладати удвічі, а то і втричі більше зусиль, щоб довести свою компетентність. “Такий досвід не лише підсилює тривожність, а й формує стійкі установки на перфекціонізм, що, в свою чергу, впливає на якість життя й психоемоційне здоров’я” [45]. Однак парадокс полягає в тому, що саме через всі ці труднощі у жінок формується глибша внутрішня мотивація до професійного зростання.

Дослідниця К.Раян підкреслює: “жінки демонструють більшу здатність до саморефлексії та психологічної адаптації в умовах професійного тиску” [66]. З цього можна зробити висновок, що у процесі кар’єрного розвитку жінки активніше за чоловіків залучають емоційний інтелект – здатність розпізнавати, розуміти і регулювати власні почуття. Емоційна компетентність стає не менш важливою за професійну.

Разом із тим суспільні установки продовжують формувати непередбачувані та специфічні сценарії поведінки жінок на роботі. Наприклад, існує стала тенденція орієнтації на колективну взаємодію, емпатію, підтримку-це риси, які розглядаються, як *soft skills* і в наш час стали цінуватись більше, ніж *hard skills*. “Хоча вони значно підвищують ефективність командної роботи, жінки нерідко стикаються з тим, що ці якості знецінюються в ієрархічних структурах” [25].

Цікаво, що для багатьох жінок професійна реалізація- це не лише суто кар’єрний рух по траєкторії угору, а й можливість “мати голос”, бути почутою, мати вплив створювати своєю діяльністю значущі зміни. Жінки схильні до сприйняття успіху, як балансу між зовнішнім і внутрішнім світом. “Професійна самореалізація жінки є поєднанням прагматичного й екзистенційного- досягнення мети та реалізації сенсу” [26]. Така інтеграція практичного і духовного робить жіночу ідентичність гнучкою, але водночас і суперечливою.

Жінки набагато частіше показують схильність до рефлексії, сумнівів і аналізу власного шляху. Не завжди це- слабкість. У багатьох випадках саме глибока саморефлексія стає фундаментом для стабільності, бо дозволяє переосмислити труднощі замість того щоб уникати їх. І хоча сучасне суспільство ще досі не визнає таку модель успішності, вона має очевидну психологічну цінність.

Важливо також і те, що “професійна реалізація жінки значною мірою залежить від якості соціальної підтримки- родини, колег, партнерів. Наявність безпечного середовища, де визнають її зусилля, сприяє зміцненню відчуття самоефективності [53]. Без такого базису навіть високий рівень професійної компетентності може не гарантувати відчуття задоволення від роботи.

Професійна реалізація жінки завжди подвійна. Вона завжди внутрішня і зовнішня. Усередині присутнє відчуття власної компетентності, гідності і сили, а зовні- визнання, успіх, досягнення. Але баланс- завжди крихкий. Іноді

жінка може бути успішною та не відчувати себе реалізованою. А іноді-навіпаки. Психологічно це пояснюється складною взаємодією між самооцінкою, мотивацією та соціальними нормами [37].

Дослідження останніх років показують, що “ключову роль у професійній самореалізації жінок відіграє саме рівень їх суб’єктивної задоволеності роботою. Це не завжди залежить від посади чи доходу. Часто- від того, наскільки професійна діяльність відповідає цінностям і життєвим сенсам особистості” [67]. Коли між “тим, що я роблю” і “тим, хто я є” присутня гармонія, жінка переживає справжню реалізацію.

Існує думка, що “жінки більш схильні до інтеграції особистого і професійного життя, ніж до їх розділення” [67]. Від цього кар’єра жінки менш лінійна, але більш змістовна. Життєвий шлях жінки часто нагадує мозаїку, яка включає різні етапи: зростання, перерви, зміни напрямків. У цьому прослідковується глибокий сенс з точки зору психології. Жінка частіше сприймає розвиток не як прямий рух уперед, а як процес становлення в різних сферах життя.

Разом із тим досвід успіху для жінки часто емоційно амбівалентний. Радість від досягнень стоїть поруч із почуттям провини, страхом осуду, сумнівами у власній автентичності. “Жінка, що прагне професійного зростання, часто змушена долати не лише зовнішні перешкоди, а й внутрішні заборони, сформовані культурними сценаріями” [2]. Ці внутрішні заборони непомітні. Вони, як внутрішня цензура, яка змушує “не бути занадто амбітною”.

В окремих випадках успіх сприймається, як щось, що треба виправдати. В цьому є парадокс: навіть досягаючи видимих значних результатів, жінки можуть замислюватись “чи заслуговую я на них”. Цей феномен має як соціальне так і психологічне коріння. “Протягом багатьох десятиліть рольові очікування закріплювали за жінкою переважно підтримувальні, а не лідерські функції” [12].

Разом із тим “емоційна інтуїція, що часто вважається м’якою рисою, насправді має величезне значення для ефективного управління людьми” [69]. Жінки здатні сформувати особливий стиль лідерства, що орієнтований не тільки на логіку, а й на міжособистісні аспекти.

Психологічно в цьому стилі поєднуються делікатність і наполегливість. У цьому його сила і дієвість. “Жінка, яка усвідомлює власні емоції і водночас контролює їх прояв, здатна керувати процесами без примусу, через взаємодію і довіру” [6]. Таке лідерство створює унікальну атмосферу спільного руху. Наступний аспект- потреба у визнанні. Але це не завжди про прагнення почути похвалу. Частіше це глибше- потреба бути почутою, поміченою, мати підтвердження, що її внесок важливий. “Психологічно визнання- це маркер приналежності, соціальної видимості” [54]. Без нього усі досягнення втрачають емоційний зміст.

Поняття професійної реалізації для жінки не статичне. Воно змінюється з віком, досвідом і життєвими подіями. На ранніх етапах кар’єри воно може бути у вигляді досягнення незалежності, пізніше- стабільності, пізніше- самовираження та вплив. Все залежить від етапу життєвого циклу та ціннісної ієрархії [74].

У прагненні відповідати власним переконанням, жінки нерідко змінюють професійні пріоритети. Це не задача позицій і не крок назад, як можна оцінити це зі сторони, а перехід на інший рівень внутрішньої реалізації. “Жінка не просто шукає роботу, вона шукає сенс, де може бути собою” [50]. Ця особливість часто пропускається в традиційних моделях кар’єрного зростання.

Таким чином, психологічні особливості професійної реалізації жінки формують цілісну, але динамічну систему. В жінці поєднується прагнення до успіху, емоційна автентичність та потреба у значущості. Такий шлях часто не простий. І саме через його складність формується зріла, глибока особистість. На сьогодні у світі проводиться багато досліджень, які виявляють унікальний внесок жінок у розвиток проф спільнот. “Їхні особистісні риси- емпатія,

інтуїція, комунікативна гнучкість стають ціннішими, ніж жорсткі моделі керування. Так відбувається зміна парадигми: від сили до усвідомлення, від контролю до співпраці, від конкуренції до спільного зростання” [73].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що професійна реалізація жінки є складним і багатовимірним процесом, у якому переплітаються особистісні, соціальні та культурні аспекти. Вона не обмежується досягненням посадових результатів чи матеріальних благ. Передусім це процес самоствердження. У ньому жінка знаходить підтвердження своєї компетенції, значущості та впливу. У цьому контексті професійна реалізація стає важливою складовою психологічного благополуччя, адже забезпечує відчуття контролю над життям і внутрішньої цілісності.

З психологічної точки зору, ключовим механізмом професійної реалізації виступає самоусвідомлення. Саме воно дозволяє жінці усвідомлювати власні мотиви, цінності та обмеження, що формує основу для адекватної самооцінки і впевненості в своїх силах. «Усвідомлення власних можливостей і внутрішніх бар’єрів дає людині змогу діяти цілеспрямовано, а не під впливом зовнішнього тиску» [18]. Таким чином, розвиток саморефлексії прямо пов’язаний із зростанням самоєфективності, що буде докладніше розглянуто у наступному підрозділі.

Водночас професійна самореалізація жінки не відбувається у вакуумі. Вона формується у взаємодії з оточенням, яке може як підтримувати, так і стримувати розвиток. Наявність підтримуючого середовища - родини, колег, наставників - суттєво підсилює віру у власні можливості. Проте навіть у сприятливих умовах вирішальне значення мають внутрішні психологічні ресурси: здатність до саморегуляції, рівень мотивації, гнучкість мислення та емоційна зрілість. Саме вони визначають, наскільки жінка зможе реалізувати потенціал попри обмеження системи.

Важливим висновком є й те, що сучасна жінка дедалі частіше сприймає професійну реалізацію не як боротьбу за статус, а як пошук сенсу. «Успіх

набуває особистісного виміру — він полягає у відчутті гармонії між тим, ким людина є, і тим, що вона робить» [27]. Такий підхід свідчить про глибоку внутрішню трансформацію: замість зовнішнього суперництва формується орієнтація на внутрішню цілісність. У результаті професійне зростання перестає бути лінійним — воно набуває індивідуального ритму, що відповідає унікальній траєкторії розвитку кожної особистості.

Таким чином, психологічні особливості професійної реалізації жінки полягають у поєднанні рефлексивності, емоційної компетентності, гнучкості та внутрішньої мотивації. Вони визначають не лише те, як жінка працює, а й те, як вона сприймає себе в професійній ролі. Це створює основу для формування почуття самоефективності - віри у власну здатність впливати на події, долати труднощі та досягати цілей. Саме внутрішні психологічні чинники цієї самоефективності стануть предметом подальшого розгляду.

1.3. Внутрішні психологічні чинники, що впливають на самоефективність

Самоефективність - це не лише переконання у власних силах. Це глибоке відчуття особистої спроможності впливати на обставини, контролювати власне життя і досягати бажаного результату. На думку А. Бандури, «самоєфективність визначає не лише те, що люди роблять, але й те, наскільки вони наполегливо діють перед лицем труднощів» [32]. Для жінок у професійній сфері це поняття набуває особливого змісту, адже часто воно формується у контексті суспільних очікувань, гендерних норм і власних внутрішніх сумнівів.

Ключову роль у формуванні самоєфективності відіграють внутрішні психологічні чинники. Вони не завжди очевидні, але саме вони визначають, чи стане професійний виклик для жінки стимулом до зростання, чи джерелом відчуття безсилля. Одним із таких чинників є самооцінка - базова структура особистості, що задає вектор сприйняття власних можливостей. Дослідники зазначають, що «жінки, які мають стабільну й позитивну самооцінку, частіше

демонструють високу залученість у професійну діяльність та меншу схильність до вигорання” [42]. “Адекватна самооцінка створює основу для впевненості у власній компетентності, тоді як її дефіцит перетворює будь-яку невдачу на доказ особистої неспроможності” [6].

Ще одним важливим чинником є внутрішня мотивація. Це те, що рухає людину навіть тоді, коли зовнішні винагороди відсутні. Для жінок внутрішня мотивація часто базується на почутті сенсу, потребі реалізувати власний потенціал і створити щось цінне для інших. “Мотивація досягнення успіху у жінок, як правило, має соціальний відтінок - вона не про змагання, а про гармонію між самореалізацією та внеском у спільну справу” [1]. Така орієнтація сприяє не лише продуктивності, а й внутрішній стійкості. Коли діяльність сприймається як осмислена, жінка легше долає сумніви та зберігає віру у власні сили навіть у складних обставинах.

Емоційна сфера також має суттєве значення. Саморегуляція, здатність керувати власними емоціями, дозволяє зберігати психологічну рівновагу в стресових ситуаціях. Дослідження показують, що “рівень емоційного інтелекту прямо корелює з показниками самоєфективності” [68]. “Жінки, які усвідомлюють свої емоційні реакції та можуть їх регулювати, частіше демонструють лідерські якості і впевненість у власних рішеннях” [73]. Висока емоційна грамотність не лише полегшує комунікацію, а й допомагає зберігати позитивне самосприйняття навіть під час невдач.

Особливе місце серед внутрішніх чинників займає локус контролю. Якщо жінка схильна приписувати успіхи власним зусиллям, а не випадковості чи зовнішнім силам, її рівень самоєфективності зростає. І навпаки-екстернальний локус контролю знижує віру у власну здатність впливати на результат. “Люди з внутрішнім локусом контролю частіше демонструють готовність до ризику та наполегливість, що особливо важливо для професійного зростання” [66]. Для жінок це часто виявляється критичним: суспільство, яке роками приписувало їм роль “другорядних” працівниць, може

формувати підсвідоме відчуття, що успіх - це не завжди результат власних зусиль.

Не менш значущим є рівень самоусвідомлення. Це здатність бачити себе в системі життєвих і професійних відносин, розуміти власні мотиви, страхи, ресурси. “Самоусвідомлення є тією внутрішньою точкою опори, яка дозволяє жінці не лише адаптуватися до вимог професійного середовища, а й трансформувати його” [18]. Коли жінка розуміє свої сильні сторони, вона здатна приймати складні рішення без страху втратити схвалення. Ця внутрішня ясність робить її поведінку більш цілеспрямованою і стабільною. У структурі самоєфективності значне місце посідає впевненість у собі. Вона не зводиться до гучних декларацій чи зовнішньої сміливості- це внутрішній спокій, що базується на досвіді власних успіхів. “Впевненість- це наслідок повторюваного досвіду подолання, а не відсутність сумнівів” [73]. Досвід досягнень навіть у дрібницях формує позитивний зворотний зв’язок: чим більше людина діє, тим більше вона вірить у власні можливості, і навпаки. Для жінок, які часто зіштовхуються з недооцінкою чи сумнівами з боку оточення, цей процес набуває особливого значення.

Окрім цього, внутрішні чинники включають когнітивну гнучкість- здатність бачити ситуацію з різних перспектив, шукати нові рішення та адаптуватися до змін. “Гнучке мислення є основою для творчості та саморозвитку, воно допомагає знаходити альтернативні шляхи досягнення цілей” [4]. У сучасному мінливому професійному світі саме ця якість забезпечує жінці конкурентоспроможність і стійкість до фрустрацій. Варто зазначити, що внутрішні чинники не діють ізольовано. Вони взаємопов’язані, формуючи динамічну систему. Висока самооцінка підсилює внутрішню мотивацію, а емоційна стабільність сприяє гнучкому мисленню. Якщо одна ланка системи порушується- наприклад, виникає внутрішній конфлікт між бажанням і страхом- загальний рівень самоєфективності знижується.

“Самоефективність- це не константа, а процес безперервного узгодження внутрішнього стану з вимогами середовища” [42].

Разом із тим, важливо підкреслити роль внутрішнього діалогу. “Багато жінок несвідомо підтримують у собі «критичний голос», який підриває впевненість і змушує сумніватися у своїх рішеннях. Дослідження показують, що внутрішній самокритичний наратив прямо пов’язаний із зниженням самоефективності” [68]. Тому розвиток позитивного самоставлення не просто психологічна порада, а необхідна умова ефективної самореалізації.

Іноді жінки, навіть досягаючи значних результатів, не відчують себе достатньо компетентними. Це явище відоме як синдром самозванки. “Жінки частіше, ніж чоловіки, приписують свої успіхи випадковості, а невдачі - власній некомпетентності” [53]. Такий внутрішній механізм стає одним із головних бар’єрів для розвитку самоефективності, адже він блокує позитивне підкріплення досвіду. Поступове усвідомлення цього синдрому і його подолання через рефлексію допомагає відновити адекватне сприйняття себе.

Загалом внутрішні психологічні чинники формують основу для впевненості, стійкості й готовності до дії. Саме вони визначають, чи стане жінка пасивною спостерігачкою власного життя, чи активною його творцем.

Усвідомлення власної компетентності є ключовим елементом внутрішньої самоефективності. Жінка, яка відчуває, що її знання й навички мають реальну вагу, демонструє вищий рівень впевненості у своїй діяльності. “Саме відчуття власної здатності долати труднощі стає тим фундаментом, на якому вибудовується успішна професійна ідентичність” [44]. У психологічному вимірі це не просто віра в себе, а динамічна система внутрішніх переконань, що активізує потенціал і сприяє цілеспрямованій поведінці. Самоефективність жінки часто переплітається із самоповагою, самосприйняттям і потребою у визнанні. Це тонка, емоційно наповнена матерія, яка може змінюватися залежно від контексту. Один день вона відчуває себе сильною, інший - сумнівається у власній цінності. “Коливання впевненості притаманні навіть

тим, хто досяг значного успіху, адже внутрішній критик часто голосніший за зовнішнє схвалення” [41]. Іноді жінка може сумніватися не у своїх здібностях, а у праві ці здібності реалізовувати. Це- глибоко соціалізоване переконання, коріння якого сягає гендерних сценаріїв, закладених у дитинстві.

Дослідження показують, що “жінки схильні занижувати власну компетентність навіть тоді, коли їхні досягнення є об’єктивно високими” [57]. Цей феномен, відомий як ефект самозаниження, нерідко поєднується із синдромом самозванця. Психологічна наука трактує його як “внутрішній конфлікт між успіхом і відчуттям невідповідності, коли досягнення здаються випадковими, а похвала- незаслуженою” [35]. Усе це створює бар’єр для розвитку самоефективності, адже внутрішня віра у власну силу стає крихкою під тиском внутрішнього сумніву. Надзвичайно важливим є також рівень внутрішньої мотивації. Вона визначає, чи сприймає жінка свою роботу як джерело задоволення або лише як засіб виживання. “Мотивація, заснована на особистісних цінностях, є набагато стійкішою, ніж та, що базується на зовнішніх винагородах” [43]. Коли діяльність узгоджується з внутрішніми смислами, жінка не тільки ефективно виконує професійні завдання, а й відчуває внутрішню гармонію. Це гармонія- показник зрілості, яка формує відчуття контролю над життям.

Когнітивний аспект самоефективності пов’язаний зі стилем мислення. Оптимістичний когнітивний стиль допомагає долати невдачі й розглядати їх не як крах, а як можливість для навчання. “Саме здатність інтерпретувати події у конструктивний спосіб відрізняє успішних людей від тих, хто зупиняється перед труднощами” [71]. Для жінок це особливо важливо, адже соціальні очікування часто накладають додатковий тиск і формують потребу “бути ідеальною у всьому”. Проте саме внутрішня готовність пробачати собі помилки дозволяє зберігати психологічну стійкість і продовжувати рух уперед.

Не менш значущими є емоційні чинники. Емоційна регуляція допомагає жінці залишатися продуктивною навіть у стані напруги чи перевантаження. “Емоційна зрілість передбачає не відсутність емоцій, а вміння керувати ними, зберігаючи рівновагу в кризових ситуаціях” [52]. Коли жінка навчилася не придушувати емоції, а трансформувати їх у ресурс, це стає справжнім каталізатором її розвитку. Деякі дослідники вказують, що саме емоційна компетентність є одним із найсильніших предикторів самоефективності у професійному контексті [24].

Ще один аспект- саморефлексія. Вона виступає внутрішнім дзеркалом, у якому людина бачить не лише результати, а й процес свого зростання. “Саморефлексія- це акт чесності з собою, який дозволяє прийняти слабкі сторони без осуду й рухатися далі” [65]. Для жінки вона може стати способом звільнення від внутрішніх обмежень, нав’язаних соціумом. Уміння аналізувати свої реакції, мотиви та думки формує зрілість, а отже, зміцнює відчуття контролю над життям- ту саму основу самоефективності, про яку говорив Альберт Бандура [32].

Також не можна оминати духовно-ціннісний рівень. Для багатьох жінок внутрішня ефективність невіддільна від почуття сенсу- відчуття, що їхня робота несе користь і має глибший зміст. “Смисложиттєві орієнтації, пов’язані з турботою, підтримкою, творчістю, підсилюють відчуття внутрішньої ефективності та стабільності” [48]. Це відображає природну схильність жінок до інтеграції емоційного, морального й професійного аспектів життя. У цьому- джерело їхньої психологічної стійкості.

Іноді внутрішні чинники діють приховано. Вони наче тінь, що супроводжує навіть упевнених і рішучих жінок. Низький рівень самоприйняття може поступово зменшувати здатність діяти ініціативно. “Коли жінка не дозволяє собі помилятися, вона несвідомо звужує простір можливостей” [17]. Саме тому сучасна психологічна практика активно інтегрує підходи, спрямовані на

розвиток прийняття себе- від когнітивно-поведінкових технік до майндфулнес-практик.

У цьому контексті цікавою є роль внутрішнього діалогу. Він може бути як ресурсним, так і руйнівним. “Тон, яким ми говоримо до себе, формує не лише емоційний фон, а й здатність досягати цілей” [75]. Позитивний внутрішній діалог допомагає долати стрес, зберігати концентрацію та віру у власні сили. Навпаки, надмірна самокритика створює ефект “внутрішньої втоми”, що підриває мотивацію.

Таким чином, внутрішні психологічні чинники- це не статичні якості, а жива система динамічних процесів, що взаємодіють між собою. Вони визначають, чи стане жінка суб’єктом свого професійного життя, чи залишиться у ролі виконавиці зовнішніх очікувань. Самоефективність народжується у момент, коли внутрішні переконання збігаються з діями, а цінності- із реальністю. І це не про перфекціонізм. Це про гармонію між “можу”, “хочу” і “варта”.

1.4 Бар'єри на шляху професійного розвитку жінки: зовнішні чинники

Якщо внутрішні чинники визначають, наскільки жінка готова до самореалізації, то зовнішні - показують, наскільки суспільство готове її прийняти. Світ ніби відкриває двері, але не завжди дозволяє увійти. Соціальні бар'єри, стереотипи, нерівні можливості - усе це створює своєрідну систему координат, у якій жінці доводиться не лише працювати, а й постійно доводити своє право бути на рівних.

Сучасні дослідження підтверджують, що “жінки все ще стикаються з обмеженнями, які не мають офіційного статусу, але діють на практиці — від упереджених оцінок до обмеженого доступу до ресурсів” [11]. Ці невидимі механізми формують явище, відоме як структурна дискримінація. Вона не завжди виражена прямо, але постійно присутня у соціальному середовищі. Іноді достатньо одного натяку або відсутності підтримки, щоб впевненість у власній компетентності почала хитатись.

У професійній сфері цей тиск набуває конкретних форм. Наприклад, при прийомі на роботу або під час кар'єрного просування, коли жінок частіше оцінюють через призму сімейного статусу. “Якщо чоловіка запитують про його амбіції, то жінку - про дітей” [25]. Такі дрібні деталі утворюють великий соціальний бар'єр, який складно подолати навіть найуспішнішим фахівчиням.

Часом зовнішні чинники маскуються під “природний порядок речей”. Але саме він і є пасткою. Традиційні уявлення про “жіночі” та “чоловічі” ролі, хоч і трансформуються, усе ще залишаються міцно вкоріненими у суспільній свідомості. Як зазначає А. Коваль, “гендерна соціалізація з дитинства формує різні уявлення про професійну норму для хлопців і дівчат, і цей досвід часто визначає вибір майбутньої кар'єри” [15]. Дитина лише спостерігає - і вже засвоює межі. Проте бар'єри не завжди очевидні. Інколи вони проявляються у доступі до освіти або професійних мереж. Наявність менторів, професійних контактів, неформальної підтримки - усе це підвищує шанси на розвиток. Але

жінки рідше отримують доступ до таких ресурсів. “Неофіційні мережі влади, що формуються у професійному середовищі, часто залишаються закритими для жінок, навіть якщо вони мають високий рівень кваліфікації” [60]. Це створює ефект “скляного кола”, коли здібності не стають гарантією успіху.

Суспільна думка- ще один потужний зовнішній чинник. Вона формує не лише оцінки, а й самооцінку. Якщо соціум не визнає жінку як фахівчиню, вона починає сумніватися у собі, навіть коли об’єктивних причин для цього немає. Це явище має назву “інтеріоризація дискримінації”, коли зовнішня нерівність стає внутрішнім бар’єром [8]. Коротко кажучи, світ нав’язує межі, і з часом ці межі починають здаватися природними.

Зовнішній тиск також проявляється у сфері заробітної плати. Незважаючи на формальну рівність, “жінки в Україні у середньому отримують на 18–25 % менше, ніж чоловіки, навіть на однакових посадах” [77]. І це не просто статистика- це соціальне повідомлення: “твоя праця цінується менше”. Така нерівність не лише економічна, вона символічна. Вона демонструє, що внесок жінки оцінюють нижче, ніж заслуговує.

Варто згадати й культурні бар’єри. Суспільні норми визначають, що прийнятно для жінки, а що - ні. Наприклад, лідерські амбіції або прагнення до влади часто викликають негативні реакції. Як пише С. Міллер, “чоловік-лідер- це природно, жінка-лідер- це виклик” [62]. І цей виклик не завжди сприймається схвально. Багато жінок стикаються з соціальним осудом, навіть якщо їхня поведінка ідентична поведінці чоловіків на тій самій посаді.

В окремих галузях бар’єри мають форму “скляної стелі”- невидимої межі, що обмежує просування. Жінки можуть успішно працювати на середніх рівнях, але рідко потрапляють до вищих керівних позицій. “Чим вищий рівень управління, тим менше жінок” [47]. Ця тенденція спостерігається і в приватному, і в державному секторах. І хоча ситуація поступово змінюється, сам принцип бар’єру все ще діє. Іноді цей бар’єр не руйнується навіть успіхом. Навпаки, він стає ще вищим. Бо суспільство не завжди готове прийняти жінку,

яка досягла більше, ніж очікувалося. У цьому проявляється феномен “соціальної реакції на успішність”, коли навколишні починають сприймати амбіційну жінку як загрозу усталеним нормам [9]. Вона ніби виходить за рамки і отримує не визнання, а дистанціювання. Усе це показує, що зовнішні чинники діють не лише через інститути, а й через соціальні очікування, емоції, культуру повсякденності. І саме тому вони такі стійкі. Їх не можна просто скасувати наказом або реформою- потрібна зміна мислення. Адже професійна реалізація жінки не може бути повною, якщо середовище продовжує відтворювати старі патерни.

Зовнішні бар’єри, які обмежують професійну реалізацію жінки, мають не лише соціальний, а й глибокий психологічний вплив. Вони формують постійне відчуття невпевненості та підриву самооцінки. “Жінки, які стикаються з обмеженнями на робочому місці, частіше відчують фрустрацію та тривожність, що прямо впливає на їхню продуктивність і мотивацію” [72]. Іноді навіть успішний результат не приносить внутрішнього задоволення, бо зусилля здаються недостатньо оціненими. Багато жінок починають інтерналізувати ці обмеження, тобто “зовнішні бар’єри перетворюються на внутрішні переконання про власну неспроможність або недостатність компетентності” [56]. Цей процес поступово підриває професійну самомотивацію та формує відчуття безвиході. Коротко кажучи, соціальна нерівність стає частиною внутрішнього психологічного ландшафту. Наслідки зовнішніх обмежень можна простежити й через прояв “скляної стелі” та “скляного обриву”. Вони змушують жінок відмовлятися від кар’єрних амбіцій або приймати менш значущі посади, навіть якщо вони мають потенціал для більшого. “Скляна стеля обмежує видимість жінки для керівництва, а скляний обрив часто перетворює труднощі на особисту поразку” [47]. Такі психологічні переживання посилюють відчуття стресу та тривоги.

Варто зазначити, що зовнішні бар’єри впливають і на баланс між роботою та особистим життям. “Другу зміну” часто переживають ті, хто змушений

поєднувати професійну діяльність з непропорційним обсягом домашньої роботи, що значно знижує ресурс для самореалізації” [68]. Це не лише питання часу, а й психологічного навантаження: відчуття постійної втоми, перевантаження та емоційного вигорання.

Подолання цих бар’єрів потребує комплексного підходу. По-перше, важливо розвивати професійні мережі та менторські програми. “Наявність наставника або підтримки колег значно підвищує впевненість і мотивацію жінки у професійному середовищі” [40]. По-друге, важлива інституційна підтримка: політики рівних можливостей, гнучкі умови праці та програми розвитку лідерських компетенцій для жінок. “Організації, що впроваджують програми гендерної рівності, відзначають підвищення продуктивності та залученості персоналу” [46].

На індивідуальному рівні корисні психологічні стратегії. Серед них – розвиток позитивного самовосприйняття, формування адаптивних моделей поведінки та активне протидіяння стереотипам. “Жінки, які свідомо формують позитивний образ своєї компетентності і не піддаються соціальним очікуванням, демонструють вищий рівень професійного самовизначення” [36]. Це підкреслює, що навіть у складних соціальних умовах можлива ефективна адаптація та збереження високого рівня самооцінки. Зовнішні бар’єри не завжди видимі на перший погляд, але їхній вплив постійний і системний. Вони діють через організаційні структури, соціальні очікування, культурні стереотипи та економічні нерівності. “Невидимі бар’єри часто сильніші за явні, бо формують підсвідомі переконання про межі можливостей” [72]. І саме тому важливо не лише усвідомлювати їхній вплив, а й активно працювати над його мінімізацією.

Таким чином, зовнішні бар’єри створюють складне поле впливу на професійну реалізацію жінки, поєднуючи соціальні, культурні та психологічні аспекти. Їхнє усвідомлення і подолання стають критично важливими для забезпечення рівних можливостей і сприятливого середовища для розвитку.

Висновки з цього підпункту підкреслюють, що зовнішні чинники є невід'ємною складовою моделі професійної самеефективності жінки, а робота над ними має включати як організаційні, так і індивідуальні стратегії.

Висновки до I розділу

У першому розділі було здійснено теоретичне узагальнення сучасних уявлень про саме ті психологічні чинники, що визначають професійну ефективність особистості. Аналіз показав, що поняття самоефективності посідає центральне місце у структурі саморегуляції, оскільки відображає не лише впевненість у власних можливостях, а й готовність діяти у складних обставинах. Це внутрішнє переконання стає основою стабільності, наполегливості та стійкості до стресу. Людина з високою самоефективністю активніше долає труднощі, шукає альтернативи й менше схильна до деструктивного самозвинувачення.

Другим важливим аспектом виступає локус контролю. Його розуміють як індивідуальну схильність приписувати причини подій власним зусиллям або зовнішнім обставинам. Інтернальний тип контролю формує активну життєву позицію, тоді як екстернальний - сприяє униканню відповідальності та знижує ініціативність. Локус контролю тісно пов'язаний із самоефективністю: внутрішня установка на вплив власними діями створює основу для впевненості у результаті, тоді як віра у випадковість подій підриває її.

Не менш значущою є мотиваційна сфера. У психології її часто описують через співвідношення двох орієнтацій - на досягнення успіху або уникнення невдач. Люди, у яких переважає мотивація досягнення, здатні до конструктивного ризику, вони сприймають труднощі як виклик, а не як загрозу. Натомість орієнтація на уникнення невдач посилює страх помилки, що призводить до самозахисних стратегій поведінки. У результаті знижується активність, гальмується розвиток і виникає відчуття безсилля.

Порівняння цих трьох феноменів показало, що вони взаємопов'язані й утворюють цілісну систему. Самоефективність задає напрямок, локус контролю визначає спосіб пояснення подій, а мотивація забезпечує енергію для дії. Разом вони формують психологічний механізм саморегуляції, що впливає на рівень адаптації, успішності й загальне відчуття контролю над життям.

Підсумовуючи, можна сказати, що професійна реалізація людини залежить не стільки від зовнішніх умов, скільки від поєднання її внутрішніх ресурсів - переконань, установок і мотиваційних стратегій. Висока самоефективність і внутрішній локус контролю створюють умови для саморозвитку та кар'єрного зростання, тоді як їх нестача - підвищує ризик професійного вигорання. Теоретичні узагальнення, отримані в цьому розділі, стали основою для подальшого емпіричного вивчення, спрямованого на перевірку взаємозв'язків між цими показниками.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

2.1 Обґрунтування вибору методів дослідження

Вибір методів у психологічному дослідженні завжди визначається не лише темою, а й світоглядом дослідника. У нашому випадку, метою є вивчення самоефективності сучасної жінки у професійній сфері, тож методологічна база має охоплювати інструменти, здатні відобразити як внутрішню віру у власні можливості, так і зовнішні аспекти контролю та мотивації. Кожна з обраних методик - Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale), Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (УРСК) та Методика вивчення мотивації досягнення успіху / уникнення невдач Т. Елерса - дозволяє наблизитись до комплексного розуміння психологічного функціонування жінки в контексті її професійної реалізації.

Почнемо з Шкали загальної самоефективності (GSES), яка традиційно використовується для оцінювання впевненості людини у власній спроможності ефективно долати труднощі та досягати цілей. Її автори, Шварцер і Єрусалем, визначають самоефективність як “віру людини у власні здібності впоратися з різними життєвими завданнями та викликами” [37]. Ця шкала особливо доречна для нашого дослідження, адже саме вона дає змогу виявити, наскільки жінка усвідомлює себе компетентною у професійних ситуаціях, де від неї очікують рішучості, ініціативності й відповідальності.

Психологи неодноразово підкреслювали, що самоефективність є ключовим чинником професійного зростання. Як зазначає А. Бандура, “без упевненості у власних силах навіть найталановитіша людина рідко реалізує свій потенціал” [30]. Це твердження підтверджується емпірично: високий рівень самоефективності корелює з більшим рівнем професійного задоволення, мотивації та стійкості до стресу [54]. Для жінок, які нерідко

стикаються із соціальними бар'єрами у своїй професійній реалізації, така впевненість стає ще важливішим психологічним ресурсом.

Крім того, GSES має низку переваг: простоту у використанні, високу валідність і надійність у різних культурних контекстах. Це робить її універсальним інструментом, придатним для порівняльних аналізів і міжгрупових досліджень. Саме тому ця методика була обрана як базова- для фіксації загального рівня самоефективності в нашій вибірці.

Другим елементом системи вимірювання стала методика визначення локусу контролю- Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (УРСК), створений на основі концепції Джуліана Роттера. Ця методика дає можливість зрозуміти, наскільки людина схильна приписувати контроль над подіями собі або зовнішнім силам. У контексті професійної діяльності цей показник має особливу вагу, адже від типу локусу контролю залежить стиль поведінки працівника, його відповідальність, рівень ініціативи й стійкість до фрустрацій.

Як слушно зазначав Роттер, “люди з внутрішнім локусом контролю вірять, що результати їхньої діяльності залежать переважно від власних дій, тоді як екстернали покладаються на долю, удачу чи волю інших” [5]. Для жінок, які працюють у сфері торгівлі або сервісу, ця різниця набуває особливого значення. Адже у таких сферах часто діють зовнішні чинники- вимоги клієнтів, політика компанії, зміни на ринку і саме внутрішній локус контролю дозволяє зберігати почуття автономії, не втрачаючи професійної мотивації.

Застосування УРСК у нашому дослідженні допомагає з'ясувати, наскільки самоефективність пов'язана з типом контролю, тобто чи впевненість у власних силах посилюється тоді, коли жінка бере відповідальність за власне життя. Раніше вже було доведено, що високий рівень інтернальності часто супроводжується активною життєвою позицією, оптимізмом і вірою в можливість впливати на події [68]. Саме тому методика Роттера є незамінною в комплексному аналізі, що включає як особистісні, так і мотиваційні параметри.

Третім компонентом дослідження стала методика Т. Елерса, яка дозволяє визначити домінуючий тип мотивації- орієнтацію на досягнення успіху або уникнення невдач. Успіх у професійній сфері майже завжди пов'язаний із внутрішнім прагненням до розвитку, і цей аспект тісно переплітається із самоефективністю. Людина, яка вірить у свої сили, зазвичай не уникає труднощів, а сприймає їх як виклик.

Навпаки, “ті, хто орієнтований на уникнення невдач, часто демонструють низький рівень самоефективності, оскільки головним мотивом для них стає уникнення дискомфорту, а не досягнення мети” [49].

Методика Елерса також цінна тим, що дозволяє виявити глибинну мотиваційну структуру особистості, яка формує поведінкові патерни в роботі. “Мотивація досягнення успіху спонукає людину до активного подолання перешкод, тоді як мотивація уникнення невдач часто блокує потенціал”, - наголошує дослідниця К. Декер [44]. У нашому дослідженні це особливо актуально, адже від типу мотивації залежить готовність жінки до професійного зростання, зміни середовища, підвищення кваліфікації чи прийняття лідерських ролей.

Кожна з трьох методик дає змогу розкрити різні аспекти психологічної картини. GSES показує загальну віру у власну компетентність. УРСК-структуру контролю та відповідальності. А методика Елерса- емоційно-мотиваційний вимір, що визначає поведінкові тенденції. Разом вони створюють цілісну систему, яка дозволяє побачити не просто рівень самоефективності, а й те, як саме вона реалізується у поведінці та мотивації жінок.

Такий підхід відповідає вимогам сучасної психологічної науки, яка наголошує на інтеграції кількох вимірів особистості в дослідженні складних феноменів. “Жодна методика не може повністю охопити динаміку внутрішніх процесів, тому найкращі результати дає поєднання кількох валідних інструментів” [79]. Саме тому комбінація цих трьох методів дає змогу

отримати більш повну й достовірну картину, ніж використання лише однієї шкали чи тесту.

Результати, отримані за допомогою обраних методик, дозволяють отримати цілісну картину індивідуально-психологічного профілю жінок, які перебувають у процесі професійного становлення або переосмислення кар'єрних орієнтацій. Зокрема, шкала загальної самоефективності відображає ступінь впевненості у власній спроможності досягати бажаних результатів, що у поєднанні з показниками локусу контролю формує базову структуру особистісної саморегуляції. У свою чергу, мотиваційні стратегії демонструють, як саме людина реалізує цю саморегуляцію на практиці: через прагнення до успіху чи уникнення невдач, що суттєво впливає на динаміку професійної активності та адаптації.

У практиці психологічних досліджень така комбінація методів вважається оптимальною для виявлення зв'язків між когнітивними уявленнями про власні можливості, механізмами контролю над ситуацією та реальною поведінковою активністю. Наприклад, особи з високим рівнем самоефективності та внутрішнім локусом контролю, як правило, частіше демонструють орієнтацію на досягнення успіху, що збігається з результатами досліджень, описаних у працях, використаних у попередньому розділі [31; 70; 16]. Ці особливості сприяють формуванню активної життєвої позиції, підвищенню стійкості до стресу й кращій адаптації у складних професійних умовах.

Важливим моментом у застосуванні зазначених методик є їхня взаємна доповнюваність. Шкала самоефективності не лише дає узагальнений показник впевненості у власних силах, але й корелює з суб'єктивним контролем над життєвими подіями, що вимірюється опитувальником Роттера. Така кореляція дозволяє простежити, наскільки індивід схильний приписувати результати власній активності або зовнішнім обставинам. Якщо ж до цього додати мотиваційний профіль, можна глибше зрозуміти, які внутрішні ресурси активуються у відповідь на виклики чи бар'єри в професійній сфері.

Методика Т. Елерса допомагає конкретизувати, яким чином проявляється мотиваційна сфера в реальних ситуаціях вибору, конкуренції чи оцінки власних результатів. У поєднанні з результатами шкали самоефективності вона дозволяє оцінити, чи є впевненість у собі достатньою умовою для досягнення мети, чи навпаки- без підтримки внутрішнього локусу контролю вона залишається лише потенційним ресурсом. Таке поєднання кількісних показників забезпечує не лише описовий, а й аналітичний рівень інтерпретації.

Застосування цих методик також дозволяє мінімізувати суб'єктивність оцінок завдяки стандартизованим інструментам і валідним шкалам. Оскільки всі три інструменти адаптовані для української вибірки, це забезпечує надійність порівнянь і можливість інтерпретації результатів відповідно до соціокультурного контексту. Крім того, кожна з методик охоплює різні рівні психологічної структури: когнітивний (самоефективність), атрибутивний (локус контролю) і мотиваційний (орієнтація на успіх або уникнення невдач). Разом вони утворюють логічно узгоджену систему для вивчення особистісної активності.

Суттєвим аргументом на користь такого вибору є також можливість статистичної інтеграції даних. Рівень самоефективності може розглядатись як предиктор або модератор впливу локусу контролю на мотиваційні установки. Наприклад, внутрішній локус контролю може виявлятися сильнішим чинником успішності лише у тих осіб, що мають високий рівень самоефективності, тоді як у випадку низької впевненості в собі навіть внутрішня орієнтація на контроль не гарантує активних дій. Таким чином, вибрані методики дозволяють виявити складні взаємозв'язки між трьома конструктами та описати їхню роль у професійному становленні жінок.

Важливо зазначити, що кожен із цих інструментів передбачає не лише кількісну оцінку, а й якісний аналіз відповідей, що дозволяє врахувати індивідуальні особливості респонденток. Це особливо актуально в контексті дослідження жінок, для яких питання самоефективності та контролю часто

тісно пов'язані з соціальними очікуваннями, гендерними ролями та попереднім досвідом.

Використання трьох методик у комплексі допоможе уникнути редукції особистісного потенціалу до окремих показників, забезпечивши багатовимірне розуміння досліджуваних характеристик.

Крім того, усі обрані методики мають високий рівень внутрішньої узгодженості та надійності, що підтверджується численними емпіричними перевірками, описаними в наукових джерелах [20; 63; 52]. Вони легко адаптуються для різних вибірок і дозволяють проводити порівняльний аналіз за соціально-демографічними ознаками, що робить їх універсальними інструментами для вивчення психологічних аспектів особистісного функціонування.

Таким чином, застосування шкали загальної самоефективності, опитувальника рівня суб'єктивного контролю та методики Т. Елерса створює методологічну основу, яка дозволяє комплексно оцінити ключові психологічні змінні, що визначають активність, впевненість і спрямованість особистості у професійній сфері. Це забезпечує надійність подальшого аналізу, дозволяє формувати практичні рекомендації та створює підґрунтя для розробки програм психологічної підтримки й розвитку жінок, орієнтованих на досягнення успіху в умовах сучасного соціально-економічного середовища.

2.2 Опис методик та загальна характеристика вибірки

Одним з ключових інструментів, застосованих у дослідженні, стала Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, GSES). Її автором є Ральф Шварцер. Він розробив опитувальник у співавторстві з Матіасом Єрусалемом з метою оцінки загального рівня впевненості людини у власних можливостях долати складні життєві ситуації та досягати поставлених цілей. За визначенням авторів, “самоефективність- це віра в здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення конкретних результатів” [52]. Ця шкала стала однією з найпоширеніших у світовій психологічній практиці, зокрема у дослідженнях професійної самореалізації.

Опитувальник складається з 10-ти тверджень. Ці твердження оцінюють рівень узагальненої самоефективності незалежно від конкретної ситуації чи сфери діяльності. Учасники мають оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за чотирибальною шкалою Лайкерта, де 1 означає “зовсім не відповідає”, а 4 - “повністю відповідає”. Таким чином підсумковий бал коливається між 10 та 40, чим вищий показник- тим більша впевненість у власній здатності впоратися з труднощами [4].

Як зазначає Р.Шварцер, “самоефективність виступає важливим когнітивним ресурсом, який впливає на регуляцію поведінки, мотиваційні процеси та стресостійкість” [4]. З цієї позиції шкала дозволяє не лише кількісно оцінити віру людини у власні можливості, а й також виявити аспекти внутрішньої саморегуляції людини, що впливають на її продуктивність у професійній сфері. У контексті мого дослідження, отримані результати GSES надали можливість простежити, наскільки жінки, що працюють у сфері торгівлі, відчувають контроль над власною кар’єрою та мають внутрішню готовність долати виклики професійного середовища.

Згідно з даними емпіричних досліджень останнього десятиліття, “високі показники за шкалою GSES корелюють із більшою задоволеністю роботою,

ефективнішою комунікацією та стійкістю до професійного вигорання” [66]. Деякі автори підкреслюють, що “самоефективність жінки у професійній сфері є не лише особистісною характеристикою, але й соціальним фактором, який визначає її можливості впливати на контекст праці” [28]. Іншими словами, рівень самоефективності не зводиться до суб’єктивного відчуття- він має практичні наслідки у вигляді рішень, поведінкових стратегій і кар’єрної мобільності.

Варто також зазначити, що шкала GSES має численні адаптації різними мовами, зокрема українською, що забезпечує її культурну валідність і придатність для локальних досліджень. У перекладі, що здійснили українські дослідники, збережено семантичну точність тверджень, що дозволяє коректно інтерпретувати отримані результати. “Психометричні характеристики шкали демонструють високий рівень надійності, що свідчить про внутрішню узгодженість тверджень” [4].

Цю методику я обрала не лише через її наукову валідність, а й через глибоку узгодженість із теоретичною моделлю самоефективності А.Бандури, що лежить в основі концепції дослідження.

Як зазначає сам Бандура, “впевненість у власній ефективності визначає, як людина мислить, відчуває і поводить у критичних ситуаціях” [30]. Саме це положення зумовило доцільність використання шкали GSES.

Додатковою перевагою цієї шкали є її універсальність. Вона не обмежується жодною конкретною сферою, а тому дозволяє оцінювати саме загальний рівень впевненості у власних здібностях, що є особливо релевантним для порівняння вибірок із різним досвідом чи типом діяльності. Саме завдяки цьому GSES широко використовується у дослідженнях стресостійкості, лідерських якостей, кар’єрного зростання й саморозвитку. “Висока самоефективність- це внутрішній фундамент, на якому вибудовується здатність до адаптації та професійного зростання” [12].

В контексті цього дослідження GSES виконала діагностичну функцію-дозволила розділити учасниць та учасників з рівнем загальної самоефективності, що в подальшому використовувалось для порівняльного аналізу мотиваційних і когнітивних показників. Крім того, шкала допомогла виявити тих, хто схильний приписувати успіхи власним зусиллям або, навпаки, зовнішнім обставинам. Таким чином, GSES стала відправною точкою для подальшої інтерпретації результатів, пов'язаних із локусом контролю та мотиваційними стратегіями.

Після GSES, наступним ключовим інструментом у моєму дослідженні став опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера. Ця методика дозволяє оцінити, у якій мірі особистість сприймає результати своїх дій, як залежні від власних зусиль або від зовнішніх факторів. Таких як випадок, доля чи вплив інших людей. Як зазначає Роттер, “суб'єктивний контроль визначає поведінку людини в багатьох життєвих ситуаціях, від професійних до міжособистісних” [31].

УРСК складається з 40 тверджень, розподілених на дві шкали, що оцінюють внутрішній і зовнішній локус контролю. Кожне з тверджень передбачає вибір між двома альтернативами, що дозволяє визначити переважання того чи іншого типу контролю. У моєму дослідженні застосування УРСК було критично важливим, оскільки локус контролю тісно пов'язаний із рівнем самоефективності та мотиваційними стратегіями [52]. “Внутрішньо орієнтовані особи частіше відчують контроль над своїм життям і здатні ефективно планувати дії для досягнення професійних цілей” [28].

Застосування цієї методики дозволило мені не лише кількісно оцінити локус контролю, але й виявити психологічні схеми, що впливають на рішення та поведінку у професійній сфері. Це особливо актуально для жінок, які поєднують роботу і сімейні обов'язки, адже “баланс між внутрішнім

контролем і сприйняттям зовнішніх обмежень визначає стійкість та адаптивність у складних умовах праці” [42].

Використання УРСК у поєднанні зі шкалою GSES дозволяє глибше проаналізувати взаємозв’язок між вірою в себе та сприйняттям контролю. Так, високий рівень самоефективності разом із внутрішнім локусом контролю зазвичай супроводжується активними діями та наполегливістю у досягненні професійних цілей. “Люди з подібною психологічною конфігурацією здатні ефективніше справлятися зі стресом і відчують більшу здовolenість результатами своєї праці” [66].

Ще одним ключовим інструментом для мого дослідження стала методика мотивації до досягнення успіху/уникнення невдач Т.Елерса. Вона спрямована на визначення того, чи орієнтована особистість на досягнення позитивних результатів або на уникнення негативних наслідків. Це дихотомія, за словами Елерса, “є фундаментальним механізмом, що формує поведінкові стратегії та визначає мотиваційний профіль особистості у професійній сфері” [52]. Методика складається з 30 тверджень, за якими визначаються 2 показники: орієнтація на успіх та орієнтація на уникнення невдач. Результати дозволяють класифікувати мотиваційні тенденції і оцінювати їхню взаємодію з локусом контролю та рівнем самоефективності. “Жінки з високим рівнем орієнтації на успіх схильні більш активно брати на себе відповідальність і прагнуть професійного зростання, навіть у складних умовах” [28].

Застосування методики Елерса в комбінації з GSES і УРСК дозволяє створити цілісну картину психологічних механізмів, що визначають професійну самореалізацію. Це особливо важливо для жінок, які поєднують високі професійні вимоги та соціальні очікування. Як підкреслюють сучасні дослідження, “комплексне оцінювання мотиваційних стратегій, локусу контролю та рівня самоефективності дозволяє прогнозувати здатність особистості до адаптації та професійного розвитку” [66].

Таким чином, три обрані методики створюють взаємопов'язану систему оцінки психологічних показників, що визначають професійну ефективність. GSES дозволяє оцінити загальну віру у власні сили, УРСК- ступінь контролю над результатами діяльності, а методика Елерса- мотиваційну спрямованість досягнень та уникнення невдач. Комплексне використання цих інструментів забезпечує глибоке розуміння внутрішніх психологічних механізмів, що формують професійну самореалізацію сучасної жінки, і дозволяє зіставити їх із об'єктивними характеристиками професійної діяльності [28; 52; 66; 42].

В кінці підпункту слід зазначити характеристику вибірки дослідження. До неї увійшли 30 жінок та 25 чоловіків, всі працевлаштовані, переважно у сфері торгівлі. Вік учасників коливався від 20 до 50 років, що дозволяє охопити як молодих спеціалістів, так і досвідчених працівників із різним рівнем професійної реалізації. Всі респонденти дали добровільну згоду на участь у дослідженні та заповнювали опитувальники анонімно, що забезпечує достовірність та етичність отриманих даних. Таке формування вибірки дозволяє зіставити рівень загальної самоефективності, локусу контролю та мотиваційних стратегій із реальними умовами професійної діяльності респондентів і провести порівняльний аналіз між жінками та чоловіками. Крім того, структура вибірки сприяє виявленню внутрішніх закономірностей професійної самореалізації та психологічних факторів, що впливають на успіх у роботі.

2.3 Організація та процедура дослідження

Дослідження проводилося у кілька логічно пов'язаних етапів, кожен із яких мав ключове значення для забезпечення надійності та достовірності отриманих даних. Спершу респонденти отримували детальну інформацію про мету та завдання дослідження. Важливо, що “ознайомлення учасників із суттю дослідження значно підвищує мотивацію та рівень відповідальності під час

заповнення опитувальників” [28]. Участь була виключно добровільною, а анонімність гарантувала щирість відповідей. Це дозволяло респондентам відчувати свободу і відкритість, що особливо важливо при оцінці суб’єктивних психологічних характеристик.

Наступним етапом було безпосереднє проходження методик. Всі три інструменти були реалізовані через Google Forms, що значно спростило доступ для респондентів та зробило процес комфортним. Вони могли виконувати завдання у зручний для себе час, що знижувало стрес і підвищувало якість даних. “Комфортне середовище для респондента позитивно впливає на достовірність отриманих результатів і зменшує ймовірність соціально бажаних відповідей” [52].

Першою методикою була Шкала загальної самоєфективності (General Self-Efficacy Scale, GSES). Вона оцінює здатність індивіда долати труднощі та впевненість у власних силах. Питання стимулювали учасників до глибокого саморефлексивного аналізу: “Рівень узагальненої самоєфективності відображає здатність особистості адаптуватися до складних ситуацій та ефективно діяти у професійному середовищі” [52]. У процесі заповнення респонденти змушені були згадати власний досвід, що додавало емоційного забарвлення відповідям і сприяло більш реалістичній оцінці.

Другою методикою був Опитувальник рівня суб’єктивного контролю (URCK, Дж. Роттер). Він дозволяє виявити, наскільки людина покладається на власні дії чи на зовнішні обставини. “Локус контролю є одним із ключових факторів, що визначають поведінкові стратегії та рівень професійної самореалізації” [42]. Проходження цього опитувальника вимагало від респондентів реалістично оцінювати свої можливості та власну відповідальність у життєвих ситуаціях. У багатьох випадках учасники зазначали, що вперше замислилися над тим, наскільки контролюють події у своєму житті, що свідчить про глибину психологічного ефекту методики.

Третьою методикою була Методика мотивації до досягнення успіху / уникнення невдач (T. Ehlers, Motivation for Success vs. Avoidance of Failure). Вона оцінює домінуючі мотиваційні стратегії респондента, які безпосередньо впливають на професійну активність. “Розуміння власної мотивації дозволяє виявити, що саме спонукає людину до дій та визначає її підходи до кар’єрного розвитку” [66]. Онлайн-формат дав змогу учасникам спокійно обмірковувати відповіді, не відчуючи тиску експериментатора, що є критично важливим для достовірності мотиваційних показників.

Усі методики проходилися у структурованій послідовності, що дозволяло уникнути ефекту перенавантаження. Спершу GSES, потім UPCK і на завершення методика мотиваційної орієнтації. “Чітка послідовність тестування зменшує вплив однієї методики на іншу та підвищує внутрішню валідність дослідження” [42]. Респонденти мали змогу переглядати свої відповіді перед відправкою, що сприяло точності даних.

Особливу увагу було приділено етичним аспектам. Учасникам було гарантовано конфіденційність, добровільну участь та можливість відмовитися від проходження тестів у будь-який момент. “Дотримання етичних принципів не лише підвищує довіру респондентів, але й сприяє отриманню більш достовірних результатів” [28].

Важливим елементом організації було створення умов для максимального комфорту учасників. Інструкції були короткими та зрозумілими, форми адаптовані для смартфонів і комп’ютерів, що дозволяло уникнути технічних труднощів. “Технічна зручність і доступність опитувальників впливають на серйозність ставлення респондентів та якість відповідей” [52].

Дані з Google Forms автоматично зберігалися у таблицях, що дозволяло швидко розпочати статистичну обробку. Вони містили індивідуальні коди учасників, що дозволяло коректно аналізувати показники у жіночій та чоловічій вибірках.

Для обробки використовувалися розрахунки середніх значень, дисперсій та кореляцій між показниками самооефективності, локусу контролю та мотиваційних стратегій [28; 52; 66; 42].

Кожен етап дослідження був пронизаний увагою до деталей. Наприклад, учасники відзначали, що проходження опитувальників у зручному середовищі зменшувало стрес і дозволяло глибше оцінити свої реакції та переконання. В окремих випадках вони навіть відзначали, що деякі питання змусили задуматися над власною кар'єрою та поведінковими моделями, що є додатковою психологічною цінністю дослідження.

Завдяки використанню Google Forms, було отримано повну інтеграцію даних у цифровому форматі, що дозволило оперативно провести попередню обробку та підготувати дані до детального аналізу у розділі III. Автоматизація обробки мінімізувала людський фактор і забезпечила точність. “Цифрові платформи для проведення психологічних опитувань підвищують ефективність і надійність отриманих результатів” [52].

Насамкінець слід зазначити, що організація та процедура дослідження були побудовані з урахуванням психологічних, етичних та технічних аспектів, що дозволило зібрати комплексні дані про професійну самореалізацію, мотиваційні стратегії та локус контролю у чоловіків та жінок віком від 20 до 50 років. Всі ці аспекти створюють надійну базу для подальшого статистичного та порівняльного аналізу у розділі III.

Отже, правильно організований процес проведення дослідження забезпечив:

- високу достовірність та надійність отриманих даних;
- максимальний психологічний комфорт для респондентів;
- автоматизовану та точну обробку результатів;
- етичну безпеку учасників;
- комплексну базу для подальшого аналізу показників саме ефективності, локусу контролю та мотиваційних стратегій [28; 52; 66; 42].

Висновки до розділу II

У другому розділі було розглянуто методичні засади дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку між рівнем загальної самооефективності, локусом контролю та мотиваційними орієнтаціями особистості. Підібраний інструментарій дав змогу комплексно оцінити ці параметри та встановити закономірності їх взаємодії.

Шкала General Self-Efficacy Scale виявилася придатною для визначення загального рівня впевненості людини у власній здатності долати труднощі. Опитувальник Rotter's Locus of Control дав можливість розподілити учасників за типом контролю - від інтернального до екстернального. Методика Achievement Motivation Test (Ehlers) допомогла оцінити, яка стратегія переважає у поведінці - прагнення до успіху чи уникнення невдач.

Застосування цих трьох інструментів у межах одного дослідження дозволило створити цілісну діагностичну модель. Такий підхід дає змогу не лише виміряти окремі показники, а й простежити, як вони взаємодіють між собою. Наприклад, високі значення самооефективності зазвичай поєднуються з інтернальним локусом і мотивацією досягнення, що свідчить про узгодженість внутрішніх ресурсів особистості.

Дослідження проводилось онлайн, із використанням стандартизованих анкет у Google Forms. Такий формат забезпечив анонімність, комфорт для респондентів і точність збору даних. Вибірка складалася з 55 дорослих людей віком від 20 до 50 років, які працюють у сфері торгівлі. Така група дозволила виявити реальні прояви професійної самооефективності та саморегуляції у звичайних умовах праці.

Отримані результати підтвердили доцільність обраного методичного підходу. Комплексна оцінка трьох змінних відкриває можливість для подальшого кількісного аналізу та побудови емпіричної моделі взаємозв'язків. Розділ став важливою ланкою між теоретичним обґрунтуванням і практичною

частиною дослідження, де ці показники будуть порівнюватися й інтерпретуватися з урахуванням віку, статі та професійної сфери респондентів.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Рівень загальної самооефективності у жінок із різним профілем

Дослідження рівня загальної самооефективності сучасних жінок, зайнятих у сфері торгівлі, дозволяє глибше зрозуміти психологічні механізми, що визначають їхню здатність до професійної самореалізації. У вибірку було включено 30 жінок віком від 20 до 50 років із різним стажем роботи, який у середньому становив близько 7-8 років. Така група характеризується високою різноманітністю досвіду, що дає змогу оцінити не лише середні показники, а й варіативність індивідуальних рівнів самооефективності.

Для вимірювання цього показника використовувалась Шкала загальної самооефективності (General Self-Efficacy Scale, GSE). Методика передбачає кількісну оцінку здатності особистості впевнено діяти в складних ситуаціях, долати труднощі та досягати поставлених цілей. Вона дозволяє визначити як загальний рівень впевненості у власних силах, так і наявність психологічних ресурсів, що сприяють ефективній саморегуляції. Результати, отримані учасницями дослідження, коливалися в межах від 14 до 39 балів, при цьому середнє значення становило 28,7, що відповідає середньому рівню самооефективності.

Таблиця 3.1.

Результати шкали General Self-Efficacy у жінок

№	Бали	Рівень	№	Бали	Рівень	№	Бали	Рівень
1	28	Середній	11	34	Середній	21	31	Середній
2	14	Низький	12	34	Середній	22	32	Середній
3	20	Низький	13	30	Середній	23	32	Середній
4	23	Середній	14	31	Середній	24	27	Середній

5	34	Середній	15	21	Середній	25	26	Середній
6	30	Середній	16	29	Середній	26	22	Середній
7	24	Середній	17	32	Середній	27	28	Середній
8	27	Середній	18	35	Середній	28	29	Середній
9	34	Середній	19	28	Середній	29	27	Середній
10	28	Середній	20	39	<u>Високий</u>	30	32	Середній

Середній бал для всієї вибірки становить 28,7, що відповідає середньому рівню. Мінімальне значення - 14, максимальне - 39, медіана - 29, мода - 28. Стандартне відхилення дорівнює 5,3, що свідчить про помірну варіативність результатів. Різноманітність балів пов'язана як з індивідуальними особливостями жінок, так і з контекстними умовами, у яких вони працюють. Найнижчий показник, 14 балів, свідчить про серйозні труднощі в самовпевненості та здатності долати стресові ситуації у конкретної учасниці, тоді як найвищий результат, 39 балів, відображає високу рівень впевненості та готовність до активного професійного самовдосконалення. Така різниця демонструє, що в групі присутні як жінки з високим потенціалом для самореалізації, так і ті, хто може потребувати додаткової психологічної підтримки та розвитку внутрішніх ресурсів.

Більшість результатів коливається в діапазоні від 27 до 34 балів, що вказує на помірний рівень самоефективності. Такий стан є характерним для працівниць сфери торгівлі, де робоче середовище часто поєднує високий рівень конкуренції з вимогами до комунікативних навичок і самостійного вирішення проблем. Середнє значення 28,7 балів свідчить про те, що загалом жінки усвідомлюють свої можливості, проте не завжди демонструють стабільну готовність діяти в умовах невизначеності.

Особливу увагу слід приділити випадкам із нижчими за середні показниками. На нашу думку, ці особи можуть стикатися з психологічним виснаженням, стресом або браком впевненості у своїх здібностях. У формальному професійному середовищі симптоми можуть проявлятися як

страх брати на себе відповідальність, уникання складних завдань або відчуття обмеженості у своїх можливостях. Тим часом високі бали свідчать про наявність психологічних ресурсів, здатність до саморегуляції та позитивну взаємодію в будь-якій команді. У вибірці з 30 жінок середній бал за самоефективністю становив 28,7 балів. Це значення є середнім і вказує на те, що більшість учасниць оцінили здатність впливати на те, що відбувається, приймати рішення та досягати професійних цілей як помірно достатню. Загалом, на перший погляд, рівень середнього виглядає як «нейтральний», але він має свої деталі та тонкощі, які, у випадку з жінками в торгівлі, відповідно до динаміки на сучасному українському ринку праці, впливають на загальну психологічну ситуацію досліджуваної вибірки. Торгівля є великим емоційним навантаженням. Від жінок очікується, що вони працюватимуть у динамічному темпі, завжди будуть у контакті зі своїми клієнтами та швидко реагуватимуть на кризи. Все це може сприяти зміцненню позитивної впевненості в собі та поступово підривати віру в їхню здатність змінити ситуацію. І саме тому середній рівень самоефективності здається неминучою стороною, оскільки він представляє баланс між тим, які реальні здібності насправді розвиваються протягом років трудової діяльності, і жорсткими аспектами роботи та життя на роботі, які можуть повільно руйнувати це відчуття контролю. Жінки у віці від 20 до 30 років, як правило, мають внутрішнє переконання, яке дещо вище, ніж у старших жінок. Молодші учасниці зазвичай знаходяться на етапі активного професійного пошуку, вони більш схильні до експериментів і менше бояться змін. Їхній рівень самоефективності багато в чому зумовлений очікуваннями та відчуттям майбутніх можливостей, тоді як у середній віковій групі (30-40 років) домінує інший тип впевненості- стабілізований, той, який сформувався завдяки досвіду, але може бути обмежений зовнішніми обставинами, зокрема недостатніми можливостями кар'єрного зростання. Рівень самоефективності іноді дещо нижчий у віковій групі 40-50 років, але це не через відсутність компетентності, а скоріше через робочий стрес,

накопичене відчуття застою в кар'єрі та в сферах, які зазвичай не мають можливостей для просування, як кажуть. Це означає, що середній досвід роботи становить близько 7-8 років, що залишає цікаву картину. Це достатньо часу, щоб виростити професійну впевненість, але потім настає час, коли рутинна переважає. Деякі учасники демонструють високу адаптивність: вони "problem-solvers", вони можуть працювати в різних обставинах і раніше вирішували проблеми, тому можуть швидко подолати ці питання. Навпаки, інші відчують зростаючу втрату віри в свій вплив на зміни. Якщо жінка на ранніх етапах своєї кар'єри не сумнівається, що багато чого визначається її зусиллями, то в робочому середовищі, після періоду 7-10 років, коли ця перспектива змінюється, вона може почати відчувати втому і, як дехто скаже, розчарування. Це цілком природно, оскільки переважний тип роботи є операційним процесом з чітко визначеними процесами, а не творчим або проектним. Одночасно слід зазначити особливість самооцінки. Навіть при середніх результатах, відповіді деяких респондентів під час тестування показали певну емоційну невпевненість у своїх відповідях. Ці жінки схильні недооцінювати свої результати через страх бути осудженими або віру, що вони "можуть більше, але не виражають свої можливості правильно". Тому вони можуть мати набагато вищу самооцінку насправді, ніж показують доступні дані. З іншого боку, невелика група може оцінювати себе більш позитивно, ніж це реально, на основі ідеалізованого образу себе, а не фактичного досвіду.

Важливо також враховувати специфіку роздрібної торгівлі як соціально орієнтованої галузі. Показник віри у власні можливості тут тісно пов'язаний із якістю міжособистісних взаємодій. Навіть висококваліфікована працівниця з великим досвідом може сумніватися у своїх здібностях у періоди підвищеного клієнтського тиску, зростання вимог керівництва або змін у корпоративній політиці. У таких ситуаціях саме ефективність саморегуляції визначає, залишиться рівень самоефективності стабільним чи знизиться.

Середнє значення у 28,7 бала також свідчить про наявність потенціалу для зростання. Це не низький і не пасивно-захисний рівень, а той, який дозволяє жінкам використовувати накопичений досвід, але водночас відчувати потребу в зовнішній підтримці- професійній або емоційній. На практиці це може означати, що учасниці готові навчатися, підвищувати кваліфікацію, розширювати зону відповідальності, але лише за умови, що отримають конструктивний зворотний зв'язок і ресурси для розвитку.

Дані дослідження також вказують на те, що жінки зі сфер торгівлі формують свою самоефективність переважно за рахунок практичних умінь, а не стратегічного планування. У їхній роботі домінують короткі цикли задач- «виконати зараз», «вирішити конфлікт», «відповісти на питання клієнта». Через це рівень віри у власні сили формується не стільки з усвідомлення довгострокових результатів, скільки з аналізу щоденного функціонування. Якщо день пройшов вдало, жінка відчувається компетентною; якщо збіг обставин був несприятливим- її самооцінка миттєво реагує, ніби «просідає». Тому середній показник у межах вибірки є відображенням високої залежності самооцінювання від поточних емоційних і робочих умов.

Показник у 28,7 бала є цілком очікуваним і для жінок, які поєднують роботу з сімейними обов'язками. Частина респонденток зазначала, що постійне балансування між домашніми справами та професійними завданнями знижує відчуття контролю над власним життям. Навіть якщо жінка досягає успіхів на роботі, їй здається, що вона не може впливати на всі сфери життя водночас, а це прямо впливає на рівень загальної самоефективності. Водночас ті учасниці, які відчуваються підтриманими (з боку партнера, друзів чи керівництва), показували трохи вищі результати, ніж ті, хто перебуває в умовах підвищеної психологічної або сімейної напруги.

Досить важливим є також те, що середній рівень самоефективності не означає низької готовності до професійного зростання. Навпаки, саме такий рівень є оптимальним для того, щоб жінка була здатна як критично оцінювати

свої можливості, так і прагнути вдосконалюватися. Занадто високий показник інколи свідчить про нереалістичні очікування, тоді як середній- про тверезу й збалансовану самооцінку, яка не блокує мотиваційні процеси.

Отримані результати дозволяють побачити, що середній рівень загальної самооефективності у жінок зі сфери торгівлі- це не просто статистичний показник. Він відображає реальний баланс між накопиченими професійними навичками та щоденними психологічними навантаженнями, які формують відчуття контролю над власною діяльністю. Значення 28,7 бала демонструє помірну впевненість у своїх силах, але водночас вказує на те, що ця впевненість є чутливою до зовнішніх факторів.

Отже, на основі згаданого вище середнього показника, ми можемо вважати його місцем балансу між поточними внутрішніми ресурсами та деякими бар'єрами, з якими стикаються жінки у своїй роботі. Це не є показником безнадійно, глибоко ілюзорного уявлення про їхні можливості, а реалістичного прагматичного погляду. Середній, нормальний рівень самооефективності передбачається для тих, хто має достатній життєвий досвід, хто щодня працює з клієнтами, хто виконує багато вимогливих завдань і водночас здатний розуміти свої власні межі.

Таким чином, стає очевидним, що результати свідчать про нормальний внутрішній стан, який базувався не лише на впевненості, але й на самокритиці та адекватній оцінці робочого навантаження. Навпаки, інші показники вказують на те, що професійна діяльність у торгівлі може призвести до тимчасового зниження самооефективності, оскільки в професійній діяльності торговельної сфери існує потреба у високій емоційній витривалості, швидкій реакції та гнучкості. Відповідно, жінки, які працюють у цій сфері, часто опиняються в ситуаціях, коли вони балансують свою самооефективність та рівень тиску, що накладається зовнішніми впливами, що призводить до їхньої готовності брати на себе нові види відповідальності.

Отже, це означає, що ми не негативно вплинули на середній показник, ми, можливо, просто продемонстрували рівень стійкості, адаптивності та балансу в цій роботі навіть під стресом. Ми робимо значущий використання зібраних фактів для подальшого дослідження того, який потенційний вплив може мати тип локусу контролю, особливість емоційної регуляції або деталей професійної мотивації на жіночу самоефективність, чим більше вона підтримується або максимізується.

Може бути досягнуто узгодження між особистими факторами один одного та впевненістю як професіоналів, а також між індивідуальними відмінностями та впевненістю у власній професійній компетентності, і потенційні напрями підтримки запропонують шляхи для підтримки внутрішніх ресурсів. Добре обґрунтоване розуміння отриманих результатів призведе не лише до поглиблення уявлень, але й до практичних порад щодо оптимізації професійної діяльності жінок працівників торговельного сектору.

3.2 Особливості локусу контролю в контексті самоефективності

У межах проведеного дослідження ми зосередили увагу на тому, як жінки з різним рівнем самоефективності та мотиваційної спрямованості демонструють відмінності у локусі контролю. Це було важливо тому, що саме суб'єктивне відчуття контролю за подіями, що відбуваються в житті, часто стає тим внутрішнім фільтром, через який людина сприймає і власні можливості, і невдачі, і успіхи. У вибірку увійшло 30 жінок, котрі заповнили опитувальник суб'єктивного контролю Дж. Роттера, і отримані результати дозволили помітити цілком виразну різноманітність у тому, як вони пояснюють причини власних життєвих ситуацій. У когось показники виявилися низькими, у когось наближеними до середини, а деякі учасниці продемонстрували надзвичайно високі значення, характерні для зовнішнього локусу контролю. І хоча сам метод не є діагнозом чи жорсткою типологією,

він дає змогу побачити спектр- від тих, хто бере відповідальність на себе, до тих, хто схильний приписувати події зовнішнім силам.

Таблиця 3.2

Результати дослідження рівня суб'єктивного контролю

№	Бали	№	Бали	№	Бали	№	Бали	№	Бали
1	16	7	34	13	38	19	24	25	42
2	16	8	31	14	10	20	34	26	29
3	10	9	37	15	31	21	42	27	32
4	14	10	33	16	26	22	42	28	24
5	38	11	38	17	39	23	41	29	28
6	37	12	28	18	22	24	37	30	40

Учасниці продемонстрували чималий діапазон результатів- від мінімальних 10-16 балів до надзвичайно високих 40-42. Наприклад, серед опитаних були жінки з показниками 10 балів, як у третьої та чотирнадцятої учасниць, що зазвичай інтерпретується як виражена внутрішня спрямованість, коли людина схильна вважати, що її рішення справді визначають результат. Та поруч із ними виявилися й ті, хто набрав 42 бали- це максимальний рівень зовнішнього контролю, і таких учасниць виявилось одразу декілька (21, 22, 25), що робить вибірку ще більш цікавою для інтерпретації. Крім цього, були й перехідні значення- 24, 28, 32, 34 тощо, які зазвичай характеризують змішаний профіль, де людина може почуватися відповідальною у стабільних ситуаціях, але в невизначених умовах схильна віддавати контроль «зовнішнім силам», вважаючи, що від неї залежить не так уже й багато. Саме в такій строкатості можна побачити реальну складність взаємодії між самоефективністю та локусом контролю, бо не існує лінійних шляхів між тим, як людина бачить світ, і тим, як вона діє у цьому світі.

У певному сенсі, такі результати відображають різні життєві стратегії. Жінки з низькими показниками, наприклад ті, що отримали близько 10-16 балів, демонструють здатність брати відповідальність навіть у складних умовах, іноді навіть надмірну. Це може означати, що вони схильні оцінювати труднощі як щось, що можна подолати за рахунок власних зусиль, а не через випадковість чи вплив інших. Такий стиль мислення часто супроводжується більшою стійкістю, але часом і внутрішнім виснаженням, бо людина вважає, що мусить контролювати все. З іншого боку- високі показники (35-42 бали), що свідчать про зовнішній локус, теж мають свою логіку. Це не про «слабкість» чи «пасивність», як іноді помилково думають, а радше про інший спосіб пояснювати реальність. Жінки з такими показниками можуть сприймати світ як непередбачуваний, такий, де надто багато факторів не залежить від особистих зусиль. Для когось це спосіб зняти напругу, для когось- захист від надмірної відповідальності, а для когось- звичний стиль, сформований роками досвіду, в якому саме випадок або вплив інших здаються визначальними.

Центральна частина результатів- значення від 24 до 34 балів- вказують на змішаний тип. У вибірці таких було найбільше, і це природно: рідко коли людина стоїть на одному полюсі. Наприклад, учасниці з показниками 28, 29, 31, 32, 33 балів (їх багато) демонструють, що внутрішній контроль у них поєднується з моментами сумнівів або відчуттям, що іноді зовнішні обставини справді визначають занадто багато. Жінки з такими профілями нерідко показують нешаблонні реакції: вони можуть бути впевненими у власних силах, коли йдеться про звичні завдання, але водночас відчувати, що події виходять з-під контролю, коли ситуація стає неочікуваною або емоційно непередбачуваною. І це не суперечність, а радше гнучкість, або навіть адаптивна стратегія.

Щодо локусу контролю та цієї сфери самоефективності, це різноманіття безумовно слід враховувати. Жінки з внутрішнім локусом здаються

високоєфективними, оскільки вони відчують, що є визначальними у тому, що відбувається, і ця віра додає відчуття, що їхні зусилля мають значення. Протилежне також вірно; висока самоєфективність може існувати поряд із зовнішнім локусом. Це може здатися нелогічним, але в кінцевому підсумку логічним: якщо жінка почувається добре в тому, в чому вона добра, але вважає, що глобальні процеси непередбачувані, то, можливо, вона повинна оцінювати себе високо в цьому питанні і низько в іншій сфері. Це випадки, які показують, що їхні відносини більше схожі на відносини, які є відносними, а не прямими чи механічними.

Наприклад, учасниця, що отримала 16 балів за локусом контролю й водночас середній або високий рівень самоєфективності, може виявляти послідовну впевненість у професійній сфері, бо там вона відчуває, що її зусилля справді приносять результат. Водночас жінки з показниками 38-42 бали можуть відчувати високу компетентність у вузьких видах діяльності, але пояснювати невдачі зовнішніми чинниками- економічною ситуацією, поведінкою керівництва, непередбачуваними змінами. Це не применшує їхніх навичок, але формує інший стиль реагування. Зрештою, система мотивації, яку ми аналізували в попередньому розділі, теж може впливати: орієнтація на успіх частіше пов'язується з внутрішнім контролем, тоді як мотивація уникнення невдач- з зовнішнім. У цій вибірці така тенденція також простежується, хоча й не для всіх учасниць однаково виражено.

Цікаво також, що учасниці з найбільш високими значеннями, наприклад ті, що отримали 42 бали, не обов'язково демонстрували низьку самоєфективність. Їхні відповіді радше свідчили про те, що вони не бачать прямої відповідності між особистими зусиллями та кінцевими подіями, проте водночас визнають власні вміння у конкретних завданнях. Це може бути пов'язано з пережитим досвідом втрати контролю, ситуаціями соціальної нестабільності, або ж особистими історіями, коли надмірні зусилля не давали пропорційних результатів. Такий досвід формує більш обережний стиль

пояснення подій, інколи навіть песимістичний, але не позбавлений логіки й послідовності. У такому випадку жінка може вважати, що вона компетентна, але успіх або невдача залежать «не лише від мене». Це своєрідна стратегія психологічної економії, що дозволяє знижувати почуття провини у важкі періоди та краще пристосовуватися до непередбачуваних умов.

Учасниці з низькими показниками локусу контролю- 10, 14, 15, 16 балів- часто надавали відповіді, які свідчать про високу активність у житті, інколи навіть перфекціонізм. Їм властиво прагнення впливати на процеси в мікросередовищі, вирішувати проблеми самостійно, не чекати допомоги. Та водночас це може створювати підвищене відчуття відповідальності й втоми, бо в такій картині світу будь-яка помилка сприймається як наслідок власних рішень. Деякі учасниці навіть у коментарях зазначали, що їм важко «відпускати ситуації», тому вони завжди намагаються втручатися у процес. Саме такі патерни часто збігаються з високою самоефективністю, але разом з тим і з вразливістю до перенавантаження.

Помітною є й група учасниць зі «середньо-змішаними» значеннями- від 26 до 34 балів. Це значення, що ніби балансує між двома полюсами, і серед наших учасниць такі значення були дуже поширеними. Це вказує на те, що багато жінок відчують власну участь важливою, але водночас визнають роль зовнішніх обставин. Це не просто компромісна позиція, а відображення реального досвіду взаємодії з подіями: інколи навіть дуже сильні і компетентні люди усвідомлюють, що не все залежить від них. Цей тип може бути навіть найбільш адаптивним у сучасних умовах, де частина подій об'єктивно не контролюється.

Пов'язання цих висновків з інформацією про самоефективність вказує на цікаві тенденції: чим вищий сприйнятий внутрішній локус контролю, тим частіше жінки вважають себе здатними справлятися з викликами. З іншого боку, високі значення зовнішнього локусу часто співіснують з коливаннями в самовпевненості. Однак ми не можемо зробити висновок, що більше означає

гірше: велика кількість учасниць з високими показниками зовнішнього контролю мають стабільні або середні значення самооефективності. Це знову вказує на те, що психологічні особливості є складними системами, а не простими взаємозв'язками. Жінка, навчена бачити світ як непередбачуване поле, ймовірно, буде експертом-професіоналом, жінка з внутрішнім контролем може сумніватися в собі в деяких сферах. Підсумовуючи, можна стверджувати, що в цьому випадку ми можемо припустити, що локус контролю в даній вибірці є досить варіабельним і не піддається простій типологізації. Серед них були помітні різні рівні самооефективності та мотиваційної орієнтації жінок, причому відповіді жінок показували досить різні думки щодо причин як їх успіху, так і невдач. Усі ці риси в сукупності дозволяють описати один стиль підходу до життя для одних, спосіб буття-активний і внутрішньо мотивований, обережний підхід і реалістичний підхід для інших, а також більш адаптивний, більш залежний від ситуації підхід. Міркування, що лежать в основі кожного з них, різні, і кожен функціонує адаптивно.

3.3 Мотиваційні стратегії: орієнтація на успіх чи уникнення невдач

У процесі нашого дослідження ми прагнули більш глибоко розглянути мотиваційні стратегії жінок та визначити, наскільки переважає орієнтація на успіх чи уникнення невдач. Для цього було використано методику Т. Елерса, оскільки вона дозволяє кількісно зафіксувати рівень мотивації та порівняти індивідуальні показники з середніми значеннями в групі. Ми зосередили увагу на жіночій вибірці, тому що саме в ній очікували виявити цікаві особливості та можливі кореляції між рівнем мотивації й особистісними тенденціями щодо подолання труднощів або прагнення результату. Крім того, сама структура методики дозволяє простежити тонкі відтінки мотиваційної поведінки, які часто непомітні під час звичайного спостереження.

Було обстежено 30 жінок, і отримані результати подані в таблиці нижче. Вони відображають індивідуальні бали кожної учасниці та дозволяють побачити, як саме розподілилися рівні мотивації в межах групи. Середній показник становить 17,0 балів, що вказує на переважання помірно високого рівня мотивації. Це вже дає нам певну рамку для інтерпретацій, однак детальний аналіз потребує врахування ширшого контексту- динаміки показників, відхилень, можливих внутрішніх логік мотиваційних стратегій та відмінностей між орієнтацією на досягнення і уникненням помилок.

Таблиця 3.3

Результати методики Т.Елерса у жінок

№	Бали	№	Бали	№	Бали	№	Бали	№	Бали
1	21	7	10	13	9	19	20	25	19
2	8	8	18	14	16	20	16	26	17
3	16	9	15	15	14	21	15	27	14
4	17	10	12	16	18	22	18	28	13
5	14	11	20	17	13	23	10	29	11
6	19	12	17	18	17	24	12	30	18

У вибірці жінок середній результат у 17 балів не просто вказує на помірно високий рівень мотивації досягнень, а створює своєрідний «портрет» загальної тенденції, в якому поєднуються і впевненість, і сумніви, і прагнення рухатися вперед, і водночас боязнь помилитися. Важливо, що цей середній показник не поглинає живого різноманіття індивідуальних реакцій. Навпаки- між окремими даними існує значний розрив: від 8 до 21 балів. Це майже тричі. Така різниця не випадкова і не свідчить про хаос, вона відображає внутрішні стратегії, особисті історії, попередній досвід жінок, їхні ресурси, поточний емоційний стан і навіть стиль саморегуляції.

Коли ми розглядаємо результати ближче, виявляється, що частина учасниць схильні орієнтуватися на успіх, навіть якщо умови не завжди виглядають сприятливими. Вони бачать у завданнях виклик, а не загрозу, і саме це визначає їхню поведінку. Такі жінки, як правило, демонструють показники 18-21 бал. Вони рухаються вперед навіть тоді, коли поруч немає зовнішнього підкріплення. Їхня мотивація часто тісно пов'язана з внутрішнім бажанням довести собі, що вони здатні на більше, що вони можуть досягти результату не завдяки, а попри обставини. Їхня стратегія активна, відкрита, спрямована назовні.

Інша частина вибірки демонструє протилежну динаміку: прагнення уникнути невдач. Вони теж хочуть досягати, але цей рух супроводжується значно більшою обережністю, внутрішнім опором, зниженим прагненням ризикувати. Для них невдача- це не просто небажаний результат, а щось, що може серйозно вплинути на самооцінку. Тому вони або уникають складних завдань, або входять у них із набагато більшим напруженням, ніж ті, хто орієнтований на успіх. У таких жінок ми бачимо бали 8-12. Не тому, що вони не можуть- частіше тому, що їхня система мотивації налаштована на збереження стабільності, а не на прорив.

Цікаво, що жінки з показниками середнього рівня (14-17 балів) знаходяться у певній проміжній зоні, де обидві мотиваційні тенденції співіснують. Вони здатні діяти активно, але у складних ситуаціях можуть «відкочуватися» до стратегії уникнення. Їхня поведінка більш гнучка, але водночас менш передбачувана. Сьогодні вони прагнуть результатів, а завтра можуть почуватися невпевнено, хоча їхній загальний рівень компетентності не змінюється. У цьому і є внутрішня складність мотивації- вона залежить від дуже багатьох факторів: підтримки з боку близьких, стану здоров'я, рівня стресу, наявності або відсутності значущих подій.

Існує припущення, що жінки, які добре виконують завдання, мають високу мотивацію на основі досвіду успіху, оскільки попередні досягнення показали

їхню власну компетентність. Вони сприймають причинно-наслідковий зв'язок між дією та результатом, і це забезпечує готовність братися за нові проекти. Група з низькою продуктивністю, здається, частіше стикається з ситуаціями, коли ризик не призводив до очікуваного результату або був пов'язаний з надмірною відповідальністю, що створює відчуття перевантаження. Проте, низькі оцінки не є ознакою некомпетентності. Це може бути ознакою виснаження, внутрішнього конфлікту або навіть тимчасового стану в цілому під час емоцій. Це може проявлятися як знижена мотивація зовні, або просто тому, що внутрішні ресурси потребують відновлення. Такий психологічний стан є поширеним серед людей, які тривалий час перебувають у стресі, без підтримки та можливостей для відпочинку, які їм потрібні. Отже, з точки зору соціального контексту, мотиваційні стратегії не формуються ізольовано. Сімейні, робочі та суспільні очікування часто стикаються у жінок. Більшість тенденцій полягає в тому, що на них покладається багато функцій: робота, домашні завдання, емоційна підтримка близьких, іноді роль "утримувача всього разом". У цьому сенсі стратегія уникнення невдачі може бути не результатом того, що жінка не прагне досягти успіху в чомусь, а тим, що вона живе з думкою, що трохи більше (зокрема, фізичного або емоційного) стресу може бути всім, що їй доведеться впоратися. Проте успіх іноді приносить із собою відчуття, що учасники несуть більше відповідальності. Мотивація до досягнень у таких випадках залишається більш приглушеною. Ви майже можете почути, як людина каже: "Я знаю, що можу. Але чи хочу я це робити зараз, коли у мене є все інше життя?" Це цілком реалістичний, здоровий спосіб мислення, хоча він призводить до нижчих оцінок у методології.

Саме тому важливо розглядати мотивацію не тільки як вроджену рису, а як динамічний психологічний механізм. У когось він працює стабільно, майже автоматично- таким людям легше братися за нові справи. Інші потребують періодичної підтримки, яка допомагає утримувати мотивацію на достатньому

рівні. Є й ті, для кого мотивація активізується лише в умовах безпеки, передбачуваності і внутрішньої стабільності. Усі ці варіації є нормальними.

Додатково слід зазначити, що мотиваційний профіль жінок може залежати від того, як вони інтерпретують свій власний досвід. Як саме вони бачать свої попередні успіхи? Чи помічають вони результат своєї праці? Чи вдалося їм отримати емоційну підтримку у важкі періоди? Якщо жінка не отримала позитивного підкріплення, навіть доволі високі результати можуть сприйматися не як успіх, а як випадковість. І навпаки- там, де підтримка була стабільною, навіть невеликі досягнення стають основою для подальшої активності.

Інколи орієнтація на успіх може поєднуватися з перфекціонізмом. У таких випадках низька ймовірність помилки стає основним критерієм. Жінка не просто хоче досягти хорошого результату- вона хоче максимально гарантувати його. Така стратегія є енергозатратною і в деяких випадках може призводити до емоційного вигорання. Це особливо помітно у жінок із високими показниками, які, однак, демонструють внутрішню втому або надмірну самокритичність.

Найцікавіше те, що отримані результати демонструють різні способи адаптації жінок до середовища. Хтось використовує активну стратегію: ставить цілі, шукає шляхи, долає перешкоди. Хтось використовує обережну: уникає ризику, але робить це заради стабільності та економії ресурсів. Жодна з цих стратегій не є «поганою» чи «неправильною». Вони просто різні. І у кожної є свої переваги. Орієнтація на успіх дозволяє досягати, уникнення невдач- зберігати рівновагу.

Загальну картину також варто доповнити тим, що мотивація змінюється протягом життя. Те, що жінка демонструє у 20 років, може суттєво відрізнятись від її установок у 30 чи 40. Досвід, нові середовища, зміни в професійній діяльності- усе це впливає на те, які саме мотиваційні стратегії

стають домінуючими. Тож дані цієї вибірки є зрізом стану на момент проведення дослідження, але не визначають особистість назавжди.

У деяких жінок із вибірки можна припустити наявність прихованої тривожності, яка тісно пов'язана з уникненням невдач. Такі учасниці можуть показувати середній рівень мотивації, але водночас уникати ситуацій з високим рівнем невизначеності. Їхній бал не розкриває внутрішнього стану-частого хвилювання, сумнівів, потреби у додатковому підтвердженні своєї компетентності. Проте ці стани певною мірою характерні для багатьох жінок, які перебувають у середовищі з високими вимогами.

До того ж, результати демонструють важливу закономірність: мотиваційні стратегії часто залежать не тільки від особистісних рис, але й від доступності емоційної підтримки та соціального визнання. Якщо у жінки є хоча б кілька джерел стабільної підтримки, рівень її мотивації зростає. Якщо ж такої підтримки немає, навіть дуже сильні внутрішні ресурси поступово виснажуються. Це ще раз підкреслює, що мотивація- не індивідуальний, а по суті соціально-психологічний феномен.

Деяким учасницям, напевно, властивий внутрішній конфлікт між бажанням розвиватися та страхом брати на себе зайве. Вони можуть відчувати потребу рухатися вперед, але водночас боятися перемін, які цей рух спричинить. Для таких жінок баланс між орієнтацією на успіх і уникненням невдач є постійним процесом. І цей процес є виснажливим, хоча зовні може виглядати як «просто низька мотивація».

У цій вибірці також видно, що для багатьох жінок мотивація пов'язана із саморефлексією. Вони досить добре усвідомлюють свої способи реагування, аналізують минулий досвід і здатні адаптуватися. Це означає, що навіть учасниці з невисокими показниками можуть мати потенціал до зростання, якщо середовище сприятиме їхньому розвитку і якщо вони відчуватимуть, що ризик не дорівнює загрозі.

Узагальнюючи, можна сказати, що отримані результати показують широку палітру мотиваційних стратегій: від активного прагнення досягти високих результатів до захисного прагнення уникнути невдач. І за кожною зі стратегій стоїть своя логіка, свій досвід, своя внутрішня історія. Саме це робить дані не просто набором чисел, а важливим джерелом для розуміння того, як жінки будують своє ставлення до успіху, ризику, відповідальності і власних можливостей

3.4 Взаємозв'язок досліджуваних показників та їхній вплив на професійну реалізацію

Останні дослідження, проведені серед жінок, розглядали лише три основні психологічні змінні: загальну самоефективність, тип локусу контролю та джерела мотивації. Усі ці змінні не розглядалися як окремі, а скоріше як частини системи, що впливає на шанси жінки на успішну самореалізацію в кар'єрі. Жінки мали середній бал 28,7 балів у тесті на самоефективність, 29,5 балів у тесті на локус контролю та 17,0 балів у мотиваційних стратегіях. Оскільки тип кожного методу не можна розглядати без інших, жодна з цих статистик не є одноразовим дослідженням, оскільки ми обов'язково повинні розглядати їх разом, і вони можуть посилювати або зменшувати свій вплив. Суть цього аналізу полягає не лише в дослідженні масштабу кожної змінної, але й у взаємодії кожної змінної, що призводить до виникнення власної унікальної групи психологічних ресурсів, призначених для сприяння професійному розвитку жінок. Якщо бал 28,7 вказує на самоефективність, це означає, що впевненість жінок у здатності справлятися з цими проблемами та досягати бажаного результату залишалася відносно стабільною. Це не є "найкращим" показником, але й не є низьким — це більш точне самосвідомість, відчуття компетентності, яке не переоцінюється. Результати тут можуть бути інтерпретовані як підтвердження внутрішнього джерела

самооцінки у жінок, в якому це джерело може не активуватися автоматично. У цих умовах робочі умови, зміст завдань, соціальні умови та, найголовніше, особисті установки, такі як локус контролю, є важливими. Часто вони визначають, коли поточна самоефективність стає джерелом енергії або потенціалом, який ще не був повністю реалізований. 29,5 балів за локус контролю вказує на домінуючі зовнішні атрибуції з впливом на пояснення життєвих подій. Жінки частіше, ніж чоловіки, пов'язують успіх із ситуативними впливами, випадковістю, соціальними обставинами або діями інших. Це не є відсутністю зобов'язань або пасивністю, а скоріше аспектом, де люди реагують на проблеми, які, як правило, більше впливають на їхній емоційний досвід і контекст. Люди вважають, що їхній вплив вузький, їхні можливості обмежені. Таким чином, зовнішній локус контролю зменшує ймовірність того, що жінка вважає, що те, що вона робить, є зміною, і активація здобутків самоефективності стає складнішою. Існує таке поняття, як певна форма контролю, але лише частково: відчуття контролю, здається, було створено з різних джерел, тому є менше активних спроб, і відчуття самовпевненості все більше покладається на докази судження, а не на внутрішнє переконання суб'єкта. Третій компонент (мотиваційні стратегії) вказує на рівень залученості жінок до досягнень і самовдосконалення, і має середній бал 17,0. Це показує помірну, якщо не надмірну внутрішню мотивацію. Це не означає, що стратегії досягнення не спрацювали, але вони не є слабкими. Цей індекс також підтримує певну комбінацію між бажанням прогресувати і страхом перед труднощами. Це стосується більшості людей, які досить здатні до вдосконалення без необхідності мотивувати себе для розвитку кращих навичок, але потребують заохочення з зовнішнього джерела (наприклад, досвідченого життя), щоб підтримати стійкість їхньої мотиваційної мережі. Але було додано, що багато мотиваційних стратегій в основному є питанням інших двох: низька самоефективність, що означає нижчу мотиваційну силу, і зовнішній локус контролю, що означає, що успішна

реалізація мотиваційної стратегії залежить від загальної невизначеності щодо успіху; це не повністю залежить від власної поведінки.

Коли розглядати ці дані в системній взаємодії, стає очевидно, що саме комбінація помірної самоефективності, зовнішнього локусу контролю та помірного рівня мотиваційних стратегій створює особливу модель професійної поведінки жінок. І ця модель має як сильні сторони, так і певні ризики. З одного боку, наявність базової самоефективності дозволяє жінкам адаптуватися до складних умов, не втрачати відчуття компетентності та не уникати професійних викликів.

Вони здатні працювати продуктивно, брати відповідальність і приймати рішення, адже їхня внутрішня опора не є нестабільною. З іншого боку, перевага зовнішніх атрибутів у структурі локусу контролю може частково послаблювати готовність до довготривалих стратегічних зусиль. Коли відчуття контролю над результатом знижується, це автоматично впливає на мотиваційні процеси: зменшується бажання ризикувати, ставити більш складні цілі, виходити за межі звичного досвіду.

Те, що мотиваційні стратегії знаходяться на помірному рівні, не означає, що вони є недостатніми. Помірність, однак, часто приписується жінкам, які прагнуть уникнути вигорання, зайвого тиску та непродуктивної конкуренції. Але в поєднанні з зовнішнім локусом контролю ця помірність може стати обережною, що заважає своєчасному прийняттю рішень у професійному світі. Деякі жінки мають достатній рівень особистих ресурсів для досягнення успіху, але потім, очікуючи, що їхній успіх залежить не стільки від власних дій, скільки від обставин або від того, як вони бачать інших, частково стримують себе. Це робить професійну реалізацію нерівномірною, коли в ідеальних умовах всі ресурси активуються, а в менш передбачуваних умовах мотивація знижується. З іншого боку, середній рівень самоефективності виступає компенсуючим фактором між негативними наслідками зовнішнього локусу

контролю. Він зупиняє мотивацію від досягнення критичних точок. Жінки з такими психологічними профілями, як правило, є стійкими - але не тією стійкістю, яка змушує вас опускати руки в складні часи. Це означає, що психологічна готовність до вирішення складних ситуацій є основним захисним механізмом. Вона компенсує скептицизм, що не всі індивідуальні дії викликають сумніви, і таким чином сприяє кращому рівню професійної активності. Взаємозв'язок між локусом контролю та мотиваційними техніками і стратегіями серед жінок, зокрема, був більш цікавим. Зовнішній локус має найменший вираз активної мотивації досягнення. Це цілком розумно: індивід, який не бачить вигоди від чого-небудь, не робить внеску. Навпаки, мотивація може бути помірною або навіть вищою, якщо є зовнішній локус контролю, за умови, що самоєфективність достатньо велика, щоб компенсувати віру в непередбачуваність. Три індикатори, таким чином, не просто серія змінних, а можуть бути описані як більш інтегрована мережа. Жоден з них, однак, не можливий без інших двох. Наявність індикаторів такої якості в професійній поведінці жінок часто вказує на високий потенціал для адаптивного зростання. Це швидке навчання, але вимагає стабільності. Оскільки вони добре працюють у груповому середовищі, але більше покладаються на емоційний клімат як контекст. Вони готові брати участь у розвитку проекту, якщо відчують підтримку і хоча б частково контролюють ситуацію. Це свідчить про те, що кар'єрна реалізація таких жінок може залежати від контексту - з робочим середовищем, яке або дозволяє будувати внутрішній локус контролю, щоб бути консолідованим як внутрішній локус контролю, або, взагалі, компенсувати зовнішню орієнтацію через прозорий зворотний зв'язок (або обидва).

Отже, основний висновок з цього розділу аналізу повинен бути в тому, що розглянуті індикатори не лише описують стан жінок, але й формують траєкторію їхнього професійного вдосконалення. Жінки з помірною самоєфективністю, зовнішнім локусом контролю та середнім рівнем

мотиваційних стратегій мають високу ймовірність досягнення професійного зростання, але потребують умов, які допомагають їм частіше покладатися на себе. Однак, якщо робоча роль заохочує розвиток не лише внутрішнього локусу контролю, але й підвищує передбачуваність завдань і надає відчуття можливості контролювати свій внесок у продукт в цілому, тоді мотиваційні стратегії стають більш активними з точки зору просування їх використання і переходу від потенційної до фактичної сили. Інакше, якщо потенціал не використовується максимально, ризик фрагментованої реалізації зростає.

Порівняння середніх показників та динамічної взаємодії відповідей учасників свідчить про стабільний позитивний зв'язок між внутрішнім локусом контролю та високим рівнем самоефективності. Вони показують, що жінки, які схильні приписувати успіхи своїм власним зусиллям та особистій відповідальності, демонструють більше впевненості у своїх професійних можливостях. Така взаємодія є нормальною, оскільки внутрішній локус контролю фактично збільшує сприйнятий вплив на подію і, отже, сприйняття можливості досягнення очікуваного результату. Подібна тенденція простежується і в поєднанні показників самоефективності та мотиваційних стратегій. Помірно високі значення мотивації в комплексі з достатньо високою самоефективністю формують ефективний внутрішній ресурс для професійного розвитку. Ті учасниці, які демонстрували вищий рівень віри у власні компетенції, частіше обирали проактивні, внутрішньо мотивовані стратегії поведінки: орієнтацію на досягнення результату, самостійність у плануванні, здатність зберігати сталість у виконанні професійних завдань. У цьому контексті якісний кореляційний аналіз дозволяє припустити, що саме внутрішня мотивація та віра у власний вплив на події можуть бути визначальними чинниками, які підсилюють професійну самореалізацію жінок.

Водночас взаємозв'язок між локусом контролю та мотиваційними стратегіями також виявився позитивним: учасниці з більш вираженим внутрішнім контролем, як правило, демонстрували й вищий рівень готовності

докладати зусиль, адаптуватися до професійних викликів та підтримувати довготривалу зацікавленість у розвитку. Внутрішній локус контролю тут виступає як психологічний механізм, що не лише зосереджує увагу на власних можливостях, але й підсилює цілеспрямованість, емоційну стійкість і схильність до структурованого досягнення цілей.

Таким чином, поєднання цих трьох показників- самоефективності, внутрішнього локусу контролю та внутрішньо мотивованих стратегій- формує цілісну психологічну структуру, що визначає здатність жінок ефективно функціонувати, розвиватися та досягати професійної реалізації.

Внутрішня логіка виявлених зв'язків свідчить про те, що позитивна кореляція між досліджуваними змінними створює сприятливий емоційно-поведінковий фон, за якого професійна активність не просто підтримується, а й стає стабільнішою та результативнішою. Це дозволяє зробити важливий висновок: психологічні характеристики, які формують відчуття контролю, віру у власні здібності та внутрішню мотивацію, є ключовими предикторами професійної успішності жінок.

3.5 Порівняльний аналіз з чоловічою вибіркою

Порівняння жіночої вибірки з чоловічою дає змогу побачити більш цілісний психологічний портрет професійної поведінки обох груп, а також виявити ті відмінності, що мають реальне значення для розуміння механізмів досягнення успіху, побудови професійної ідентичності та подолання труднощів у робочому середовищі. Хоча обидві групи демонструють достатній рівень внутрішніх ресурсів, результати свідчать про різний баланс між ключовими показниками- самоефективністю, локусом контролю та мотиваційними стратегіями. Саме ці відмінності дозволяють пояснити, чому чоловіки та жінки, маючи схожі можливості та стартові умови, іноді реалізуються у професійній сфері нерівномірно або різними шляхами. Середні показники, отримані в дослідженні, виглядають так: для жінок рівень самоефективності становив 28,7 бала, локусу контролю- 29,5 бала, мотиваційних стратегій- 17,0 бала. Для чоловіків відповідно- 31,08; 32,8 та 19,2.

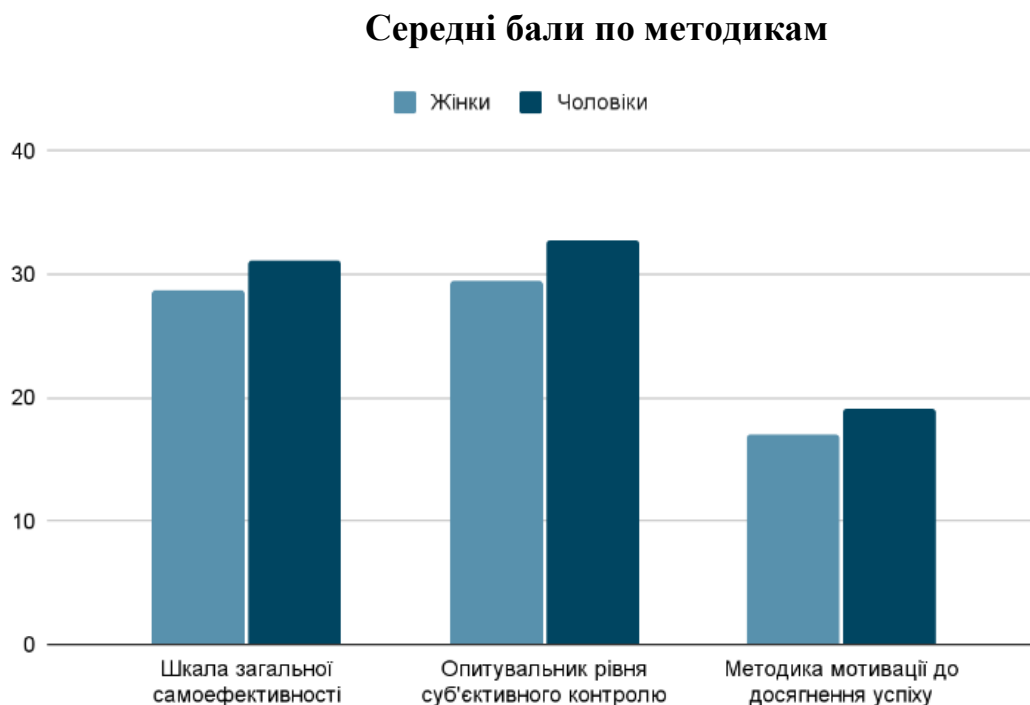
Таблиця 3.4

Порівняльна таблиця середніх результатів

Жінки	Чоловіки
Шкала загальної самоефективності	
28,7	31,08
Опитувальник рівня суб'єктивного контролю	
29,5	32,8
Методика мотивації до досягнення успіху	
17,0	19,2

Для візуалізації результатів було створено стовпчикову діаграму з середніми балами по кожній методиці.

Діаграма 3.1



На перший погляд, ці відмінності не виглядають кардинальними, проте в контексті психологічних механізмів навіть різниця в кілька балів може означати наявність іншого способу оцінки ситуації, прийняття рішень та вибудовування професійної активності.

Одним із найпомітніших результатів є вищий рівень самоєфективності у чоловіків- 31,08 бала проти 28,7 у жінок. Це може бути пов'язано не лише з особистісними установками, але й з соціальними очікуваннями, нормами поведінки та досвідом, який у чоловіків часто формує більш пряму взаємодію з ситуаціями, де вони змалечку отримують підкріплення за прояв ініціативи або рішучості. Суспільна модель, яка передбачає більш активну роль чоловіка, може сприяти формуванню стійкішої впевненості у власних силах, тоді як

жінки нерідко стикаються з амбівалентними сигналами: з одного боку, цінується їхня компетентність, а з іншого- може очікуватися певна стриманість або залежність від зовнішніх оцінок. У результаті самоефективність жінок стає більш контекстуальною- сильнішою у стабільних умовах і нижчою в ситуаціях невизначеності, тоді як у чоловіків цей показник зберігає більш автономний характер. Втім, це не означає, що чоловіки завжди демонструють вищу результативність- радше їх внутрішній стан менш чутливий до змін середовища, що іноді є перевагою, а іноді- перешкодою, оскільки надмірна впевненість може утруднювати адаптацію.

Відмінності у локусі контролю також виявилися суттєвими: у чоловіків він складає 32,8 бала, тоді як у жінок- 29,5. Це означає, що чоловіки більшою мірою притримуються внутрішнього локусу контролю, тобто частіше вважають, що результати їхньої діяльності залежать від власних рішень, дій, стратегій і зусиль. Такий погляд на світ формує іншу картину професійної поведінки. Чоловіки з внутрішнім локусом контролю легше беруть на себе відповідальність, частіше ініціюють зміни, проявляють впевненість у рішеннях і менш залежать від того, як їх оцінює оточення. Вони можуть вважати контроль над подіями більш досяжним і тому частіше розглядають виклики як можливості, а не як загрозу.

Для жінок, у яких локус контролю в середньому зовнішніший, характерним є схильність частіше враховувати соціальні, міжособистісні й організаційні фактори. Це створює враження ніби меншої рішучості, хоча на практиці жінки демонструють більшу уважність до контексту та більше рефлексії. Але саме така чутливість до факторів середовища інколи підвищує рівень тривоги або вагань, оскільки в ситуаціях, де відчуття контролю розмивається, внутрішній потенціал реалізується менш активно. Тут важливо підкреслити: зовнішній локус контролю не означає слабкості чи залежності. Часто він відображає реальність, у якій жінки працюють і взаємодіють із середовищем, що не завжди надає їм повної свободи дій. Але на рівні

психологічного механізму це все ж впливає на те, якими темпами і якими шляхами розгортається їхня професійна реалізація.

Мотиваційні стратегії в чоловіків також виявилися сильнішими- середній бал становив 19,2, тоді як у жінок- 17,0. Це не означає, що чоловіки більш мотивовані за своєю природою, але радше те, що їхня мотивація частіше ґрунтується на досягненні, змагальності, прагненні підтвердити власну компетентність і піднятися на вищий рівень у професійній ієрархії. У чоловіків мотивація має більш пряму спрямованість: діяти- щоб досягти, рухатися- щоб отримати результат. У жінок мотиваційний процес більш багатовимірний, він включає емоційні та міжособистісні аспекти, очікування впливу середовища, а також потребу у відчутті безпеки й підтримки. Це створює складнішу мотиваційну структуру: інколи вона є надзвичайно гнучкою, що позитивно впливає на адаптивність, а інколи- менш стабільною, що ускладнює довготривале утримання однієї й тієї самої цілі.

Коли аналізувати ці три показники разом, можна побачити цікаві тенденції. Чоловіки демонструють три взаємопідсилювальні характеристики: вищу самоефективність, більш внутрішній локус контролю та активнішу мотивацію. Це створює синергетичний ефект, коли впевненість у собі підсилює віру в контроль, а віра в контроль, у свою чергу, активізує мотиваційні ресурси. У підсумку формується більш лінійна модель професійного розвитку: є ціль- є дія- є результат. Жінки ж демонструють іншу модель: їхня самоефективність хоч і достатня, але більш залежить від умов; локус контролю більш зовнішній, що робить дії обережнішими; мотивація- помірна, що дозволяє уникати емоційного виснаження, але може знижувати цілеспрямованість у ситуаціях невизначеності. Тобто жінки часто більш орієнтовані на стабільність, на пошук сенсу та на врахування взаємодії з соціальним контекстом.

Це не означає, що чоловіча модель краща, а жіноча слабша. Вони просто різні. Чоловіча модель ефективна в умовах високої конкуренції, швидких

рішень та індивідуальних завдань, але може бути менш адаптивною у ситуаціях, що вимагають чутливості, командної взаємодії та високого рівня рефлексії. Жіноча модель, навпаки, краще функціонує у складних системах, де важлива взаємодія множинних факторів, де цінується емоційний інтелект, уміння бачити контекст і спрямованість на довгострокову стабільність. У багатьох професійних сферах саме така поведінка стає більш успішною, ніж прямолінійні, хоч і рішучі дії.

Водночас порівняння обох вибірок дозволяє зрозуміти, у яких напрямках психологічні ресурси жінок можуть бути посилені. Найбільш очевидним є локус контролю: якщо жінки отримують можливість впливати на процеси, приймати рішення та бачити реальні зміни, їхня самоефективність автоматично зростає, а мотивація активізується. Зміна навіть одного компонента- почуття контролю- здатна перетворити професійну поведінку. Чоловіки ж, навпаки, іноді потребують розвитку більшої гнучкості, уміння знижувати надмірну впевненість, відкритості до навчання й конструктивної критики. Тобто обидві групи мають унікальні сильні сторони, але також і зони потенційного розвитку.

Таким чином, порівняльний аналіз показує, що психологічний профіль чоловіків має більш виражений акцент на автономності, а жінок- на контекстуальності. Це відображається у всіх трьох показниках. Але цей поділ не повинен сприйматися як жорсткий чи сталий. У реальних умовах професійного розвитку ці моделі можуть зближуватися, трансформуватися або взаємодоповнювати одна іншу. Найбільш ефективні команди- ті, де поєднуються різні стилі, де чоловіча рішучість збалансована жіночою гнучкістю, а жіноча чутливість до контексту підтримується чоловічою впевненістю у власних рішеннях.

Порівняння також дозволяє побачити важливе: незважаючи на нижчі середні показники, жінки мають значний потенціал для професійної реалізації, але їхня система ресурсів активується не автоматично, а за умови наявності

сприятливого середовища. Чоловіки ж завдяки більш внутрішньому локусу та високій самоефективності розпочинають рух раніше, тоді як жінки- глибше аналізують ситуацію перед стартом. Це дві різні стратегії, і обидві мають право на успіх. Та професійне середовище повинно враховувати ці відмінності, щоб створювати рівні можливості для реалізації обох груп.

Висновки до розділу III

Узагальнення результатів дослідження дозволяє побачити цілісну картину того, як поєднуються показники самоефективності, локусу контролю та мотиваційних стратегій у жінок, які прагнуть професійної стабільності та розвитку. Усі три складові утворюють взаємопов'язану систему, що визначає їхню активність, стійкість до труднощів і готовність приймати професійні виклики. Попри те, що більшість показників не виходять за межі середніх значень, вони окреслюють типову динаміку психологічних процесів, характерних для жінок сучасного трудового середовища.

Рівень самоефективності учасниць можна вважати достатнім для збереження професійної мотивації, але водночас він не завжди забезпечує впевненість у складних або нестабільних умовах. Це означає, що жінки здатні досягати результатів і мають внутрішню опору, однак через підвищене навантаження чи відсутність зовнішньої підтримки їхня віра у власні можливості може тимчасово знижуватися. Самоефективність у цьому випадку є скоріше потенціалом, ніж стабільною характеристикою.

Результати за шкалою локусу контролю показали переважання змішаних позицій: частина відповідальності за події приписується власним зусиллям, частина- зовнішнім обставинам. Така позиція не є негативною; вона відображає скоріше реалістичний погляд на професійну ситуацію. Проте це також означає, що внутрішній контроль потребує зміцнення, адже саме він робить людину більш стійкою та передбачуваною у професійній поведінці.

Мотиваційні стратегії жінок демонструють помірну орієнтацію на успіх. Це забезпечує базову активність, але не завжди формує високий рівень ініціативності чи готовність ризикувати заради кар'єрного розвитку. Такий рівень мотивації підтримує стабільну професійну діяльність, однак у разі тривалого стресу або монотонності може знижуватися.

У цілому результати свідчать, що жінки мають достатній психологічний ресурс для професійної реалізації, але цей ресурс чутливий до умов середовища. Для посилення професійного потенціалу важливо підтримувати віру у власні можливості, розвивати внутрішній локус контролю та зміцнювати мотивацію, орієнтовану на досягнення.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало можливість комплексно побачити, яким чином жінки реалізують себе у професійній діяльності й що саме впливає на цей процес. На теоретичному рівні було з'ясовано, що професійна реалізація жінки формується не лише зовнішніми умовами праці, а й внутрішніми психологічними характеристиками, серед яких ключову роль відіграють самоефективність, локус контролю та мотиваційні стратегії. Усі ці компоненти створюють певний психологічний профіль, який або підсилює, або обмежує професійні можливості.

Виконуючи перше завдання- дослідити психологічні особливості професійної реалізації жінки, було показано, що жінки, особливо у сфері торгівлі, нерідко працюють в умовах підвищеного навантаження, високих вимог і нестабільності. Це формує специфічну модель професійної поведінки: прагнення стабільності, готовність до багатозадачності, підвищена відповідальність і потреба у прогнозованості. Водночас саме ці умови іноді знижують відчуття контролю над подіями та впливають на рівень віри у власні можливості.

Друге завдання- визначити чинники, що впливають на самоефективність у професійній реалізації жінки- також було успішно виконано. Результати показали, що на самоефективність впливають три ключові групи чинників: внутрішні (самооцінка, життєвий досвід, рівень контролю над подіями), професійні (умови праці, підтримка керівництва, можливості розвитку) та соціально-особистісні (баланс між роботою і приватним життям, емоційна стійкість, стиль взаємодії з оточенням). Загальний середній показник самоефективності у жінок- 28,7 бала- підтвердив, що більшість учасниць володіють достатнім компонентом внутрішньої впевненості, але вона не є непохитною і потребує підтримки.

Третє завдання- встановити взаємозв'язок між самоефективністю, локусом контролю, мотиваційними стратегіями та професійною реалізацією жінок- стало центральним у емпіричній частині роботи. У результаті аналізу було показано, що ці показники не існують окремо один від одного. Вищий рівень самоефективності пов'язаний з більш внутрішнім локусом контролю: жінки, які вважають себе відповідальними за власні дії й їхні наслідки, частіше демонструють стабільну впевненість у досягненні професійних цілей. Мотиваційна стратегія з орієнтацією на успіх також виявилася позитивно пов'язаною зі зростанням самоефективності. Навпаки, зміщення у бік зовнішнього локусу контролю або уникнення невдач знижувало віру у власні професійні можливості, і це чітко відбивалося на ставленні до роботи та рівні ініціативності.

Четверте завдання- порівняти показники жінок і чоловіків- також було виконано. Як з'ясувалося, чоловіки продемонстрували трохи вищий рівень самоефективності (31,08 бала проти 28,7 у жінок), а також більш внутрішній локус контролю. Мотиваційні стратегії чоловіків також були орієнтовані на успіх дещо сильніше. Проте ці відмінності не були критичними; радше вони свідчили про відмінності у професійній соціалізації та очікуваннях, які суспільство висуває до різних статей. У жінок структура психологічних показників була більш гнучкою, адаптивною і чутливою до зовнішніх умов, у той час як чоловіки демонстрували більш жорсткий і стабільний профіль.

У підсумку можна сказати, що всі поставлені завдання були повністю виконані. У роботі вдалося не лише описати психологічні особливості професійної реалізації жінок, а й виявити чинники, що на неї впливають, та показати взаємозв'язки між основними досліджуваними показниками. Порівняльний аналіз із чоловічою вибіркою дозволив краще зрозуміти унікальність жіночої моделі професійного розвитку.

Перспективи використання цієї роботи полягають у можливості застосування отриманих результатів у практичній психології праці, зокрема для формування програм розвитку самоефективності та мотивації жінок у професійному середовищі. Дані дослідження можуть бути корисними HR-фахівцям і керівникам для покращення умов праці та створення підтримувальних стратегій для жіночого персоналу. Крім того, результати можуть слугувати основою для подальших наукових досліджень, спрямованих на поглиблене вивчення гендерних особливостей професійного розвитку й психологічних ресурсів жінок у різних сферах діяльності.

Отже, отримані дані ще раз підкреслюють: професійна реалізація жінки-це складний і багатовимірний процес, у якому переплітаються внутрішні ресурси, життєвий досвід та зовнішні обставини. Віра у власні можливості, відповідальність за вибір і здатність впливати на події, а також цілеспрямована мотивація- усе це не просто окремі риси, а опори, на яких тримається успішний професійний шлях. Коли жінка розвиває внутрішній локус контролю, зміцнює самоефективність і вчиться підтримувати власний рух уперед, вона значно легше долає труднощі та сміливіше бере на себе нові ролі. Саме ці психологічні чинники допомагають їй не просто адаптуватися до вимог сучасного трудового середовища, а й відчувати стабільність, особистісне зростання та справжнє задоволення від власної професійної траєкторії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко, О. “Мотиваційні аспекти професійного розвитку жінок.” Наукові записки НаУКМА. Серія: Психологія і педагогіка, 2021, Т. 7, с. 59–66.
2. Бондар, Т. В. “Психологічні чинники успішної кар’єри жінки в сучасному суспільстві.” Актуальні проблеми психології, 2023, Т. 12, Вип. 4, с. 112–125.
3. Бондаренко, О. Ф. Самоефективність у контексті професійного розвитку особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», 66, 2019 р., 115–121.
4. Бочелюк, В. Й., Слободянюк, О. С. Психологія гендерних відносин. Київ: Центр учбової літератури, 2020.- 216 с.
5. Виговська, О. М. Психологія професійної самореалізації особистості. Київ: Ліра, 2023. - 256 с.
6. Власюк, І. В. “Професійна самореалізація жінок у контексті особистісного зростання.” Психологічний часопис, 2021, №5, 97–105.
7. Вороніна, Т. А. Психологічні засади професійного саморозвитку особистості. Київ: Педагогічна думка, 2019. - 192 с.
8. Гребенюк, Л. Психологічні наслідки соціальної дискримінації жінок. Київ: Освіта, 2018.
9. Гриневич, Т. Професійна ідентичність жінки: соціально-психологічний аспект. Київ: НАПН України, 2020.
10. Євтушенко, А. П. “Професійна самореалізація жінки як феномен сучасного суспільства.” Психологічна перспектива, 2023, №2, 40–49.
11. Євтушенко, О. Гендерна рівність на ринку праці: сучасні виклики та перспективи розвитку. Київ: Інститут демографії НАН України, 2021.
12. Ільченко, Н. М. “Сучасні тенденції професійного самовизначення жінок.” Психологічні науки: реалії та перспективи, 2022, №3, 43–51.
13. Карамушка, Л. М., та Коломінський, Н. Л. Психологія управління: сучасні тенденції розвитку. Київ: Інститут психології НАПН України, 2018, 284 с.

14. Кісь, О. Українки в історії: між традицією і модерністю. Львів: Видавництво Старого Лева, 2020.
15. Коваль, А. Гендерна соціалізація та професійна орієнтація молоді. Харків: ХНУ ім. В. Каразіна, 2019.
16. Кочубей, І. Л. Самоефективність як медіатор між особистісними рисами та результативністю діяльності. Психологічна перспектива, 32(3), 2021, 45–52.
17. Кравець, О. І. “Самоприйняття як фактор психологічного благополуччя жінки.” Наукові студії із соціальної та політичної психології, 2021, №48, 92–100.
18. Кравчук, Н. І. “Самоусвідомлення як психологічна умова професійної ефективності.” Психологічні дослідження, 2021, №4, 73–79.
19. Кузьменко, Л. “Розвиток самоефективності у жінок із різними типами професійної мотивації.” Психологія і суспільство, 2023, №2, 36–44.
20. Кузьміна, Н. В. Самоефективність як чинник особистісної самореалізації. Психологічний журнал, 7(2), 2018, 39–45.
21. Литвиненко, І. “Самооцінка і локус контролю як чинники професійної самоефективності.” Актуальні проблеми психології, 2022, №6, 90–98.
22. Мельник, Ю. В. “Соціокультурні детермінанти кар’єрних стратегій жінок.” Соціальна психологія, 2020, №1, 28–35.
23. Петренко, І. Кар’єра жінки в умовах гендерних стереотипів. Львів: ЛНУ ім. Франка, 2020.
24. Пилипенко, І. В. “Емоційна компетентність як детермінанта професійної ефективності.” Психологічні перспективи, 2022, №1, 47–53.
25. Плахотнюк, О. В. Жінка у професійній сфері: психологічні особливості самореалізації. Одеса: Астропринт, 2021. - 204 с.
26. Романовська, Л. М. “Самоусвідомлення як чинник професійного становлення жінки.” Вісник ХНУ ім. Каразіна. Серія: Психологія, 2022, №72, 75–82.

27. Стадник, О. “Професійна гармонія як складова життєвого успіху жінки.” Журнал практичної психології і педагогіки, 2022, №3, 55–59.
28. Титаренко, Т. М. Саморегуляція і самоефективність у процесі подолання життєвих криз. Психологія особистості, 12(1), 2020, 60–69.
29. Чорна, М. “Внутрішні ресурси особистості як фактор професійної самореалізації.” Психологічні науки, 2021, №3, 44–51.
30. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 1977, 191–215.
31. Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman, 1997.
32. Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman, 2017.
33. Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (Eds.). *The Glass Ceiling for Women Managers*. *Frontiers in Psychology*, 2021.
34. Brailey, C. D., & Slatton, B. C. Women, Work, and Inequality in the U.S. *Journal of Sociology and Social Work*, 2019, 7(1), 29–35.
35. Brown, B. *The Gifts of Imperfection*. New York: Random House, 2020.- 196 p.
36. Brown, P., & Taylor, K. *Self-Perception and Professional Identity in Women*. London: Routledge, 2018.
37. Burke, R. J., & Richardsen, A. M. *Women in Management Worldwide*. London: Gower, 2019. - 340 p.
38. Burić, I., & Macuka, I. Emotional Regulation and Teachers’ Self-Efficacy. *Educational Psychology*, 2020, 40(4), 451–469.
39. Carver, C. S., & Scheier, M. F. *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press, 2019.- 294 p.
40. Carter, N. M., & Silva, C. Mentorship and Women’s Career Advancement. *Harvard Business Review*, 2019.
41. Clance, P. R., & Imes, S. A. The Imposter Phenomenon in High Achieving Women. *Psychotherapy*, 2019, 56(4), 456–467.

42. Deci, E. L., & Ryan, R. M. *Self-Determination Theory*. Guilford Press, 2017. - 756 p.
43. Deci, E. L., & Ryan, R. M. *Self-Determination Theory and Work Motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 2020. 623-640 p.
44. Dweck, C. S. *Mindset*. New York: Ballantine Books, 2017. - 320 p.
45. Eagly, A. H., & Carli, L. L. *Women and the Labyrinth of Leadership*. *Harvard Business Review*, 2018. 62-71 p.
46. European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Policies and Workplace Outcomes*. Luxembourg, 2021.
47. European Institute for Gender Equality. *Gender Statistics Database*. Luxembourg, 2022.
48. Frankl, V. E. *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press, 2019. -184 p.
49. Fredrickson, B. L. *The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions*. *American Psychologist*, 2018. 73 (3), 256-275 p.
50. Glick, P., & Fiske, S. T. *Ambivalent Sexism*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2019. 45-89 p.
51. Goleman, D. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books, 2017.
52. Goleman, D. *Emotional Intelligence Revisited*. New York: Bantam Books, 2022. - 352 p.
53. Heilman, M. E. *Gender Stereotypes and Workplace Bias*. *Annual Review of Organizational Psychology*, 2020. 25-52 p.
54. Hennekam, S., & Bennett, D. *Creative Women*. *Gender, Work & Organization*, 2020. 631-648 p.
55. Hochschild, A. R., & Machung, A. *The Second Shift*. New York: Penguin Books, 2019. - 336 p.
56. Johnson, L., & Walker, R. *Internalization of Gender Discrimination*. Springer, 2020.
57. Lane, R., & Jones, H. *Gender and Self-Evaluation Bias*. *Frontiers in Psychology*, 2020. 882-891 p.

58. Luszczynska, A., & Scholz, U. General self-efficacy in various domains. *Journal of Behavioral Medicine*, 2019. 19-27 p.
59. Maddux, J. E. *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment*. Springer, 2023.
60. March, C. *Women, Power and Networks*. Routledge, 2020.
61. McKinsey & Company. *Women in the Workplace 2023 Report*. New York, 2023. - 54 p.
62. Miller, S. *Leadership and Gender Bias: The unspoken rules*. New York: Springer, 2019.
63. Neff, K. D., & Vonk, R. Self-compassion vs global self-esteem. *Journal of Personality*, 2020. 30-46 p.
64. Pajares, F. Motivational role of self-efficacy. *Educational Psychologist*, 2016. 110-122 p.
65. Rogers, C. *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin, 2018.- 420 p.
66. Rudman, L. A., & Phelan, J. E. Gender Stereotypes and Career Advancement. *Psychological Bulletin*, 2019. 186-216 p.
67. Ryan, M. K., & Haslam, S. A. The Glass Cliff. *Leadership Quarterly*, 2021. 101-119 p.
68. Salovey, P., & Mayer, J. D. Emotional Intelligence and Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 2020. 122-136 p.
69. Schiebinger, L. *Gendered Innovations*. Stanford University Press, 2020. - 280 p.
70. Schwarzer, R., & Warner, L. Perceived self-efficacy. *Anxiety, Stress, & Coping*, 2018. 55-62 p.
71. Seligman, M. E. P. *The Hope Circuit*. Random House, 2018.
72. Smith, J. *The Psychological Impact of Workplace Barriers on Women*. Cambridge University Press, 2021.
73. Snyder, C. R., & Lopez, S. J. *Positive Psychology*. Sage Publications, 2020. - 472 p.
74. Sweeney, L., & Friedman, R. Work-Life Balance among Women. *Journal of Vocational Behavior*, 2018. 56-68 p.

75. Tchiki, D. The Science of Self-Talk. Berkeley: PositivePsychology Center Press, 2022. 204 p.
76. UNESCO. Gender Equality and Women's Empowerment. Paris: UNESCO Publishing, 2022. 112 p.
77. United Nations Ukraine. Gender Equality in Labour Market Report. Київ: UN Women, 2023.
78. Wood, R., & Bandura, A. Social Cognitive Theory of Organizational Management. Academy of Management Review, 2018. 267-290 p.
79. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. Geneva: WEF, 2023. 408 p.

ДОДАТОК А

Текст методики дослідження рівня суб'єктивного контролю (за Дж. Роттером)

1. Просування по службових сходах більше залежить від успішного збігу обставин, ніж від здібностей людини.
2. Більшість розлучень виникає через те, що люди не захотіли пристосовуватися один до одного.
3. Хвороба — справа випадку: якщо маєш захворіти, то вже нічим не зарадиш.
4. Люди стають самотніми тому, що самі не виявляють інтересу і дружнього ставлення до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від удачі.
6. Даремно докладати зусиль для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини (батьки, добробут) впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їхню самостійність.
10. Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), а не від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то, здебільшого, вірю, що зможу втілити свої плани.
12. Те, що багатьом людям здається успіхом чи удачею, насправді є результатом тривалих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не пасують один одному, то, як би вони не намагалися налагодити сімейне життя, вони все одно не зможуть цього зробити.
15. Те добре, що я роблю, звичайно буває гідно оцінено іншими.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не відіграють великої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюся не планувати наперед, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі залежали переважно від моїх зусиль і від ступеня підготовки.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодним чином не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягнути успіху в своїх справах.
25. Урешті-решт, за погане керівництво відповідають самі люди, які працюють в установі.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в стосунках, які склалися в сім'ї.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе будь-кого.
28. На підростаюче покоління впливає так багато всіляких обставин, ще зусилля батьків у вихованні часто виявляються nere-зультативними.
29. Те, що зі мною трапляється, — це справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, швидше за все, не доклала достатньо зусиль для цього.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого я захочу.
33. У неприємностях і невдачах, які траплялися в моєму житті, більше були винні інші люди, ніж я.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати і правильно її одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще зачекати, доки проблема розв'яжеться сама по собі.
36. Успіх — це результат наполегливої праці, і він мало залежить від випадку чи від удачі.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від інших, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди надаю перевагу прийняттю рішень і самостійним діям, а не сподіваюся на допомогу інших людей чи на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються не визнаними, незважаючи на всі її намагання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо змінити навіть за найбільшого бажання.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті були від невміння, від незнання або від лінощів і мало залежали від удачі чи від невдачі.

ДОДАТОК Б

Текст методики Шкала самоефективності Р.Шварцера та М.Єрусалема

1	Якщо я добре постараюсь, завжди знайду вирішення на складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я знаходжу шляхи досягнення мети				
3	Мені достатньо легко досягти своїх цілей навчання в університеті				
4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися.				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами навчання в університеті				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем в процесі навчання в університеті				
7	Я готовий (а) до будь-яких труднощів в процесі навчання в університеті, оскільки покладаю на власні здібності				

8	Якщо переді мною постає проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть безвихідній, на перший погляд ситуації				
10	Я звичайно здатен (а) тримати ситуацію під контролем				

ДОДАТОК В

Текст методики Т.Елерса: діагностика мотивації до успіху

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.

16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.

- 32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
- 33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
- 34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
- 35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
- 36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
- 37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
- 38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
- 39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
- 40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
- 41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

