Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Інститут дистанційного навчання

На правах рукопису

Тиравська Христина Миколаївна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у жінок

подається на здобуття
ступеня вищої освіти ***"Магістр"***
Спеціальність ***"Психологія"***

Науковий керівник:
д-р пед..н., професор
Царик О.М.

Виконано студенткою групи:
ТУтр–8–24–М1ПС (2.0 здс),

_____
(підпис)

Рукопис закінчено _____
(дата)

Київ 2026

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК 6
1.1. Поняття лідерства у психологічній науці 6
1.2. Основні наукові підходи у вивченні жіночого лідерства в психології 16
1.3. Психологічні чинники розвитку лідерських якостей у жінок 27
Висновки до розділу 1 30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК 32
2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження 32
2.2. Аналіз рівня розвитку лідерських якостей у жінок 41
2.3. Взаємозв'язок лідерських якостей із психологічними характеристиками особистості 50
Висновки до розділ 2 54
РОЗДІЛ 3 ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК 56
Висновки до розділу 3 63
ВИСНОВКИ 65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 68
ДОДАТКИ 75

ВСТУП

Лідерство у сучасному суспільстві розглядається як один із найважливіших чинників його розвитку. Лідери, незалежно від статі, виконують роль провідників суспільства, організацій, професійних спільнот та соціальних груп. Саме вони впроваджують зміни у суспільстві, організації та в особистому житті.

У сучасних умовах особливої актуальності набуває питання розвитку лідерських якостей у жінок. Сьогодні жінки дедалі активніше займають керівні посади в державному управлінні, бізнесі, освіті, науці, громадському секторі та інших сферах суспільного життя. Їхня участь у процесах прийняття рішень сприяє підвищенню ефективності діяльності організацій, розвитку інклюзивного управління та формуванню нових підходів до лідерства.

Водночас розвиток жіночого лідерства супроводжується низкою психологічних та соціальних викликів. Серед них важливе місце займають гендерні стереотипи, особливості соціалізації, необхідність поєднання професійних і сімейних ролей, а також потреба у формуванні впевненості у власних можливостях та лідерському потенціалі. Незважаючи на існування певних бар'єрів, сучасні дослідження свідчать, що жінки-лідери часто демонструють високий рівень емоційного інтелекту, комунікативної компетентності, емпатії, відповідальності та здатності до ефективної взаємодії з іншими людьми.

У зв'язку з цим дослідження психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок є важливим як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Крім того, незважаючи на зміну ставлення до жінок лідерів у суспільстві, щодо них все ж таки існують певні упередження. Важливо, допомогти жінкам з лідерськими якостями почуватися психологічно комфортно та здоровими, забезпечити їм психологічне благополуччя, розвиток свого потенціалу.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок, а також у розробці програм розвитку їх лідерських якостей.

У кваліфікаційній роботі визначено наступні завдання, які необхідно виконати для досягнення поставленої мети:

Проаналізувати наукові підходи до розуміння феномену лідерства у психології.

Визначити психологічні особливості та гендерні аспекти розвитку лідерських якостей у жінок.

Дослідити основні чинники, що впливають на розвиток жіночого лідерства.

Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок та описати отримані результати.

Розробити програму розвитку лідерських якостей у жінок та надати практичні рекомендації щодо її впровадження.

Об’єкт дослідження - жінки, як носії лідерських якостей.

Предмет дослідження – психологічні особливості лідерських якостей у жінок.

Гіпотеза дослідження. Передбачається, що розвиток лідерських якостей у жінок пов'язаний із рівнем розвитку їхніх психологічних характеристик. Зокрема, жінки з вищим рівнем самоефективності, адекватною самооцінкою, високою мотивацією досягнення успіху та розвиненим емоційним інтелектом характеризуються більш вираженими лідерськими якостями. Цілеспрямований психологічний вплив, спрямований на розвиток зазначених характеристик, сприятиме підвищенню рівня розвитку лідерського потенціалу жінок.

Методи дослідження. У проведенні кваліфікаційного дослідження були використанні різні методи. Зокрема, загально-теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, історичний. Емпіричні методи: 1) психодіагностичне тестування: методика «Діагностика лідерських

здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); методика діагностики рівня самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем); методика самооцінки особистості (С. Будассі); методика діагностики мотивації досягнення успіху (Т. Елерс); опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла; 2) анкетування. Методи математичної статистики: описові, порівняння.

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні чинники розвитку лідерських якостей у жінок, визначенні взаємозв'язків між лідерським потенціалом та особистісними характеристиками, а також у розробленні програми розвитку жіночого лідерства.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності практичних психологів, фахівців з управління персоналом, тренерів особистісного розвитку, викладачів закладів вищої освіти та організацій, які реалізують програми розвитку лідерського потенціалу жінок.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У роботі послідовно розкрито теоретичні засади дослідження лідерства, представлено результати емпіричного дослідження та запропоновано програму розвитку лідерських якостей у жінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК

1.1. Поняття лідерства у психологічній науці

Лідерство як суспільно значиме поняття та діяльність, вважається одним з важливих питань у психологічній науці. Його вивчають у соціальній психології, психології управління та психології особистості. Така цікавість до аналізованого поняття зумовлено, тим що ефективне лідерство є чинником, який забезпечую успішне функціонування соціальних груп, організацій та суспільства загалом. Лідерство у психологічні науці розглядається к складне багатогранне явище, яке поєднує особистісні характеристики індивіду, особливості міжособистісних взаємовідносин та вплив соціального середовища.

Лідерство та лідери як суспільне явище має тривалу історію розвитку. Вони були невід'ємною частиною розвитку всіх історичних епох. Всі історичні етапи розвитку мали яскравих представників-лідерів. Вони виділялися з загальної маси людей, своїми здібностями, авторитету, знаннями або особистісними якостями, що давали їм можливість здійснювати вплив на інших людей та спрямовувати їхню діяльність на досягнення спільних цілей. Потреба у лідерах виникла одночасно з появою перших людських спільнот. Адже, спільне та колективне проживання людей вимагало особи, яка б брала на себе відповідальність за організацію діяльності спільноти, розподіл обов'язків та забезпечення їх. Зазначимо, що уявлення щодо лідерства та лідерів змінювалося залежно від соціальних, культурних та політичних умов розвитку суспільства.

Поряд з цим, лише у XX столітті поняття лідерство отримало наукове обґрунтування та його почали досліджували у межах різних суспільних наукових течій. У ранніх дослідженнях лідерства, основна увага була

зосереджена на характеристиках лідера, які йому дісталися від народження. Зокрема, на волі, енергійності, впевненості, вмінні переконувати інших, харизмі. Поступово відбулася зміна підходів у трактуванні лідерства. Його почали розглядати як результат взаємодії індивідуальних властивостей та соціального досвіду особистості [2].

Сам термін лідерство має англійське походження - «leadership». Воно означає керівництво, провідництво або здатність вести за собою інших людей.

Найбільш загальним визначенням поняття лідерства є його трактування як процесу психологічного впливу однієї особи, який є лідером на інших членів групи. Воно здійснюється на основі добровільного визнання його авторитету, спільних цінностей та спрямований на досягнення спільних цілей. Лідер – це особа, яка поєднує набір різних характеристик – когнітивних, мотиваційних, емоційно-вольових. Таким чином, все це формує соціально-психологічний феномен лідерства [4].

В управлінській та суспільній практиці вживається термін лідерство та керівництво. Їх не можна вважати тотожними. Адже, керівництво ґрунтується на посадових повноваженнях. Тобто, воно є формальним визнанням однієї людини та її здібностях управляти іншими, підпорядковувати їх собі. Лідерство визначається добровільним визнанням авторитету особистості з боку числа членів групи [13]. Однак, керівник та лідер у деяких випадках може виконувати дві ролі одночасно. Таким чином, особа отримує два статуси формального керівника та лідера. Отже, лідерство – це поєднання особистісного потенціалу індивіда та умов середовища, в якому він функціонує [13].

Лідерство у наукових дослідженнях має різні трактування. Адже, його досліджували в межах психології, соціології, економіки, менеджменту та інших суспільно-гуманітарних напрямках.

У психології поняття лідерства та уявлення про якості лідера змінювалися залежно від розвитку наукових підходів і теоретичних

концепцій. На формування сучасного розуміння цього феномену значний вплив мали різні психологічні школи та наукові течії, які по-різному пояснювали природу лідерства, джерела лідерського впливу та чинники його ефективності. Одні дослідники акцентували увагу на вроджених особистісних рисах лідера, інші – на особливостях його поведінки, міжособистісної взаємодії або впливі соціального середовища та конкретних ситуацій.

Важливо зазначити, що дослідження лідерства мало поступальний та послідовний характер. Кожен новий етап розвитку психологічної науки не лише доповнював попередні теоретичні положення, а й сприяв більш глибокому розумінню сутності лідерства як складного соціально-психологічного феномену. Завдяки цьому відбулося поступове розширення наукових уявлень про природу лідерства, його структуру, механізми формування та чинники розвитку.

Перші наукові дослідження лідерства ґрунтувалися на уявленні про те, що лідерство є насамперед сукупністю особистісних рис. Саме вони забезпечують здатність людини впливати на інших та організовувати їхню діяльність. У зв’язку з цим значного поширення набув підхід, відповідно до якого лідерські якості розглядалися як вроджені характеристики особистості, а самі лідери – як особливі люди, які від природи наділені необхідними для керівництва здібностями.

Цей підхід отримав назву – харизматичний. В основі цього напряму лежить теорія рис лідерства. Представниками зазначеного підходу вважаються Ф. Гальтон [40], Р. Стогділл [58] та інші дослідники. Вони виходили з припущення, що ефективність лідера визначається наявністю певних особистісних характеристик, які відрізняють його від інших членів групи. Зокрема, до таких якостей відносили високий рівень інтелекту, енергійність, впевненість у собі, емоційну стабільність, відповідальність, комунікабельність, емпатію, рішучість та домінантність. У теорії лідерства, перелічені характеристики особистості формує передумови до успішного

здійснення лідерської діяльності та отримання високих результатів діяльності певної організації. Особливе значення аналізована теорія мала в управлінні людьми. Значну увагу дослідники приділяли пошуку універсального набору рис. Таким чином, зазначений набір рис, мав дати можливість прогнозувати ефективність лідера незалежно від сфери його діяльності.

Безперечно, теорія рис зробила вагомий внесок у розвиток психології лідерства. Адже, вона започаткувала систематичне вивчення особистісних характеристик лідерів та сприяла формуванню уявлень про психологічний портрет успішного керівника. Водночас подальші дослідження показали, що наявність навіть найбільш виражених лідерських рис не гарантує ефективного лідерства в усіх ситуаціях. Практика засвідчила, що успішність лідерської діяльності залежить не лише від індивідуально-психологічних особливостей особистості, а й від специфіки групи, характеру завдань, соціального середовища та конкретних умов, у яких здійснюється лідерська взаємодія.

Наступний підхід, який значну увагу приділяв лідерству та формування лідера є поведінковий. Цей напрям змістив увагу зі змісту якостей лідера до змісту діяльності лідера. Тобто, на поведінці лідера. Представниками зазначеного підходу є К.Левін [44], Р. Лікерт [45] та інші. Основна увага аналізованого підходу зосереджена на розвитку та забезпеченні ефективного лідерства. Таким чином, лідерство можна формувати за допомогою відповідних моделей поведінки та навичок управління людьми.

У К. Левіна [44], лідерство – це процес впливу на групу за допомогою певного стилю керівництва та міжособистісної взаємодії, спрямований на організацію спільної діяльності й досягнення поставлених цілей. Дослідник розглядав лідерство як динамічний процес взаємовпливу між лідером і членами групи. У цьому процесі важлива роль мають способи прийняття рішень, розподіл відповідальності та характер комунікації. Аналізований науковець виділив три основні стилі лідерства. На його думку, існує авторитарний, демократичний та ліберальний стилі лідерства. Кожному

стилю лідерства притаманні певні особливі характеристики. Зокрема, демократичний стиль лідерства акцентує увагу на активному залкченні членів групи до процесу управління, прийняття рішень. У аналізованому стилі основним є співпраця та взаємна відповідальність. Авторитарний стиль лідерства визначається сильним рівнем контролю, одноосібним прийняттям рішень та відповідальності за них. Ліберальний стиль лідерства базується на мінімальному втручанні керівника лідера у діяльність групи. Крім того, члени групи мають значну свободу у діях та рішеннях. Однозначно дослідження К. Левіна стали важливим етапом у розвитку психології лідерства. Його праці акцентували увагу на сукупності чинників, якими має володіти сучасний лідер та необхідності формування взаємодії з членами групи.

Важливий внесок у розвиток наукових уявлень про лідерство зробили представники ситуаційного підходу. Серед них особливе місце належить дослідникам Ф. Фідлеру [36], П. Герсі та К. Бланшару та інших [38]. Їхні дослідження стали відповіддю на обмеження теорії рис та поведінкових концепцій, які намагалися визначити універсальні характеристики або стилі ефективного лідера.

Представники ситуаційного підходу виходили з того, що ефективність лідерства значною мірою залежить від конкретних обставин, у яких відбувається взаємодія між лідером і групою. Вони стверджували, що лідерство є функцією ситуації. Тому не існує єдиного стилю керівництва, який був би однаково результативним за будь-яких умов. На думку Ф. Фідлера [36], успішність лідера визначається відповідністю його стилю керівництва особливостям ситуації, зокрема характеру взаємин між лідером і членами групи, структурованості завдань та обсягу владних повноважень.

Подальший розвиток ситуаційного підходу пов'язаний із працями П. Герсі та К. Бланшара [37]. Вони розробили теорію ситуаційного лідерства. Відповідно до цієї концепції, ефективний лідер повинен змінювати свій стиль управління залежно від рівня зрілості, компетентності та мотивації

підлеглих. Дослідники виділили чотири основні стилі лідерства: директивний, наставницький, підтримувальний та де легувальний. Кожен з наведених, є доцільним у певних умовах та на різних етапах розвитку колективу.

Отже, у концепції ситуативного підходу ефективним буде той лідер, який володіє особистісні якості, поведінкові характеристики та стиль управління, що будуть найбільшою мірою відповідають потребам групи, рівню підготовленості її членів та специфіці завдань, які необхідно виконати.

Поява концепції трансформаційного підходу до розуміння лідерства змінила його бачення. Аналізована теорія була обґрунтована теорією Б. Бассом [24] на основі ідей Дж. Бернса [30]. Загалом, у цьому підході було введено поняття трансформаційного лідерства. Отже, під ним розуміли такого лідера, який зможе сформувати спільне бачення, можете надихати інших (команду) та стимулювати особистісний розвиток своїх підлеглих. Таким чином, ці умови можуть забезпечити стабільність та розвиток організаційних процесів.

У концепції Б. Басса [24] трансформаційний лідер має мотивувати своїх послідовників (підлеглих) досягати поставлених результатів. Вони мають перевершувати початкові очікування та існуючі формальні вимоги. Досягнути їх можна, орієнтуючись та надихаючись особистою поведінкою лідера. Отже, лідер через власну харизму, риси, має сформувати довіру у підлеглих, підтримувати їх бажання до індивідуального розвитку та стимулювати їх творче мислення. Крім того, лідер має визначити загальний спільний напрям діяльності усього колективу. До функцій лідера також віднесено формування у членів групи, яка йому підпорядковується відчуття значущості спільної мети та власного внеску у її досягнення.

Б. Басс [24] виділив чотири основні компоненти трансформаційного лідерства. Першим є ідеалізований вплив, який проявляється у високому рівні довіри та поваги до лідера. Другим компонентом виступає натхненна мотивація, що передбачає здатність формувати привабливе бачення

майбутнього та надихати інших на його реалізацію. Третім компонентом є інтелектуальна стимуляція, яка полягає у заохоченні до творчості, критичного мислення та пошуку нових способів вирішення проблем. Четвертим компонентом виступає індивідуалізований підхід, який передбачає увагу до потреб, здібностей та потенціалу кожного члена групи.

Досліджуючи феномен лідерства, особливу увагу доцільно приділити його емоційній складовій. Саме емоційний аспект лідерства став предметом активних наукових дискусій та досліджень на початку XXI століття. Такий інтерес був зумовлений переосмисленням ролі емоцій у процесах соціальної взаємодії, управління людьми та формування міжособистісних відносин. Якщо раніше ефективність лідера переважно пов'язували з інтелектуальними здібностями, професійними знаннями та організаторськими навичками, то сучасні дослідження довели, що не менш важливим чинником успішного лідерства є здатність розуміти емоції, керувати ними та використовувати їх у процесі взаємодії з іншими людьми.

Значний внесок у розвиток цього напряму зробили дослідження Д. Гоулмана [41], Р. Бояціса та Е. Маккі [29]. Вони працювали над обґрунтуванням концепції емоційного лідерства. Науковці довели, що емоції лідера здатні суттєво впливати на психологічний клімат у колективі, мотивацію працівників, рівень згуртованості групи та ефективність спільної діяльності. Вони підкреслювали, що успішний лідер повинен не лише володіти професійними компетенціями, а й демонструвати високий рівень емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект розглядається як здатність особистості усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших людей, регулювати емоційні реакції та використовувати емоційну інформацію для прийняття ефективних рішень. У контексті лідерства ця здатність дозволяє будувати довірливі взаємини з підлеглими, підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі, ефективно вирішувати конфлікти та надихати людей на досягнення спільних цілей.

Особливого значення емоційна складова набуває у сучасних умовах, коли успішність діяльності організацій значною мірою залежить від якості міжособистісної взаємодії, командної роботи та здатності адаптуватися до змін. Саме тому емоційний інтелект сьогодні розглядається як одна з ключових характеристик ефективного лідера та важливий чинник розвитку лідерських якостей.

Не менш важливим аспектом лідерства є цінносно-моральна його складова. Сьогодні лідерство цей і відповідальність за наслідки власних рішень, дотримання етичних норм, реалізації значимих суспільно важливих ідей та цінностей. Тому, лідерство та лідери виконують значно ширші суспільні завдання, ніж це передбачалося класичними підходами. Важливо розуміти, що саме моральні орієнтири визначають характер лідерського впливу, рівень довіри до нього та готовність людей (підлеглих) добровільно підтримувати його ідеї та ініціативи.

До ціннісно-моральних характеристик лідера входить багато складових. Зокрема, це чесність, справедливість, відповідальність, відкритість, повага до інших людей, здатність діяти дотримуючись власних переконань. Лідер, який демонструє високі моральні стандарти, стає не лише організатором діяльності групи, а й моральним авторитетом для своїх послідовників.

У психології питання морального лідерства активно досліджуються в межах концепцій етичного, автентичного та сервісного лідерства. розробник цієї концепції є Р. Грінліф [43]. У дослідженнях автора використовується термін службовий лідер. На його думку, службовий лідер – це особа, яка не лише керує, вона більше виконує функцію допомоги іншим у розкритті їхнього потенціалу та допомагає реалізовувати спільні цілі. Отже, зазначений підхід одразу поєднує такі два підходи як етичні засади та психологічні підтримка. У результаті, таких досліджень було визначено, що лідер набуває статусу ментора, який має не лише розвивати організацію, але й людей, які працюють у ній [12].

Отже, представники цих підходів наголошують, що справжня

ефективність лідера визначається не лише досягненням результатів, а й способами їх досягнення, відповідністю поведінки моральним нормам та орієнтацією на благо інших людей.

Українські науковці психологи також працюють над проблематикою лідерства. Їхня позиція та напрацювання ґрунтуються на працях відомих психологів у цій галузі. Однак, у їх наукових працях простежується підхід орієнтований на інтеграцію класичних та сучасних підходів.

Серед українських учених значний внесок у розвиток психології лідерства зробили С. Максименко, Т. Титаренко, Л. Орбан-Лембрик, В. Москаленко, Н. Пов'якель та інші. У своїх дослідженнях вони розглядають лідерство як складне та багатогранне соціально-психологічне явище, яке не може бути пояснене лише через особистісні характеристики людини або особливості її поведінки. На їхню думку, лідерство формується та реалізується у процесі взаємодії особистості з соціальним середовищем і залежить від багатьох внутрішніх та зовнішніх чинників.

У межах сучасних українських психологічних досліджень лідерство розглядається як інтегральна характеристика особистості, що поєднує індивідуально-психологічні якості, систему цінностей, мотиваційну сферу, комунікативні здібності та соціальний досвід. Водночас важливого значення набувають соціальні ролі, які виконує людина, особливості міжособистісної взаємодії та групової динаміки. Лідерство трактується як процес, що постійно змінюється під впливом соціального контексту, потреб групи та умов діяльності.

Особливу увагу українські дослідники приділяють ролі соціокультурних чинників у розвитку лідерства. Культурні цінності, суспільні норми, традиції, історичний досвід та особливості національної ментальності суттєво впливають на формування уявлень про лідера, очікування щодо його поведінки та способи реалізації лідерського потенціалу. Саме тому сучасне розуміння лідерства в українській психології базується на визнанні його багатовимірної природи, яка поєднує особистісні, соціальні, культурні та

ситуативні компоненти в єдину систему взаємодії та розвитку.

У сучасних українських психологічних дослідженнях значна увага приділяється вивченню внутрішніх механізмів формування лідерства та чинників розвитку лідерських якостей особистості. Так, у працях А. В. Князевича акцентується увага на лідерстві як здатності особистості до усвідомленої саморегуляції, ефективного управління власною поведінкою та прийняття відповідальності за результати колективної діяльності [12; 15]. Науковець підкреслює, що справжнє лідерство передбачає не лише вплив на інших людей, а й високий рівень особистісної відповідальності, самоконтролю та готовності до прийняття складних рішень.

На думку В. Левченка [15], важливою передумовою розвитку лідерських якостей є високий рівень самопізнання та особистісної зрілості. Дослідник зазначає, що ефективний лідер повинен добре усвідомлювати власні сильні та слабкі сторони, розуміти свої потреби, мотиви та цінності. Саме розвиток рефлексії та здатності до самовдосконалення створює основу для формування лідерського потенціалу особистості.

Проблематиці молодіжного лідерства значну увагу приділяє В. Харченко [22]. У своїх дослідженнях науковець наголошує, що лідерські якості молоді формуються під впливом комплексу соціальних, освітніх та психологічних чинників. Важливу роль у цьому процесі відіграють умови соціалізації особистості, участь у громадській діяльності, міжособистісна взаємодія та набуття соціального досвіду. Водночас дослідник підкреслює, що подальший розвиток лідерського потенціалу відбувається у процесі професійної діяльності, коли людина стикається з необхідністю приймати рішення, організовувати інших та нести відповідальність за результати власної роботи.

З позицій суспільного розвитку лідерських якостей особливе значення надається таким характеристикам лідера, як ініціативність, комунікабельність, здатність до прийняття рішень, відповідальність, організаторські здібності та готовність до активної соціальної взаємодії [22].

Саме ці якості сприяють формуванню зрілої громадянської позиції, розвитку соціальної активності та ефективній участі особистості у суспільному житті.

Варто навести структуру лідерських якостей. Їх розглядають як комплекс взаємопов'язаних психологічних характеристик, які забезпечують здатність особистості здійснювати ефективний вплив на інших людей та вміння організовувати спільну діяльність.

Отже, виділяють наступні елементи лідерських якостей у психології:

Мотиваційний компонент. Він включає прагнення людини досягати успіху, потребу у самореалізації та гтовінсть брати на себе відповідальність;

Когнітивний компонент. Він буде охоплювати інтелектуальні здібності, аналітичне мислення, здатність особи до прогнозування та прийняття рішень;

Емоційний компонент. Він передбачає емоційну стабільність, самоконтроль, емпатія та розвинутий емоційний інтелект;

Вольовий компонент. До його складу входить наполегливість, рішучість, цілеспрямованість, здатність долати трудності;

Організаційний компонент. Він об'єднує вміння особи координувати діяльність інших людей, планувати роботу їх та досягати спільних цілей.

Отже, лідерство у психологічному розумінні є складним і багатовимірним феноменом, який формується під впливом різноманітних особистісних, соціальних та культурних чинників. Його сутність полягає в інтеграції індивідуальних рис особистості, емоційно-вольових характеристик, соціально-когнітивних механізмів, мотиваційної сфери та ціннісних орієнтацій. Такий комплексний характер лідерства створює підґрунтя для подальшого дослідження особливостей розвитку лідерських якостей у жінок як окремої соціально-психологічної категорії.

1.2. Основні наукові підходи у вивченні жіночого лідерства в психології

Проблематика жіночого лідерства активно досліджується у

психологічній науці. Адже, у багатьох процесах життєдіяльності людини роль жінки збільшується. Вона виходить на лідерські позиції у політичних, економічних, соціальних, сімейних відносинах. Важливою умовою зміцненні лідерських позицій жінок мала політика гендерної рівності. У XXI столітті жінки лідери активніше почали отримувати керівні посади у різних організаціях, включаючи й державні органи управління. Поряд з цим, незважаючи на активне впровадження політики гендерної рівності у багатьох країнах світу, на жаль жінки продовжують бути недостатньо представленими у політичному, економічному та управлінському лідерстві.

Зокрема, у 2025-2026 році у політиці жінки займали лише 27,5% місць у національних парламентах. Важливо зазначити, що жінки очолюють країни та державні уряди приблизно у розрахунку одна країна з семи. У міністерствах урядів країн жінки займають біля 22-26%. Таким чином, зберігається гендерний дисбаланс на користь чоловіків у вищому державному управлінні різних країн. Зазначимо, що у країнах Європейського Союзу зберігаються кращі показники представництва жінок у політиці. У середньому вони займають 33,4% місць у національних парламентах країн ЄС. Найвищі показники мають Швеція, де 45,6% жінок представлені у парламенті, Фінляндія – 45,5%, та Данія – 44,7% відповідно [23].

Щодо жінок лідерів у бізнесі. То за даними списку Fortune 500, у 2025 році жінки у корпоративному управлінні займали керівні посади лише у 11% компаній [17].

Українські жінки також активно беруть участь у різних сферах суспільної діяльності. Вони намагаються реалізувати свій потенціал у політиці, державному управлінні, бізнесі, громадському секторі та сфері безпеки. Загалом, у українському парламентів частка народних депутатів жінок на 2026 рік досягла 21%. Цей показник є найвищим за весь період незалежності нашої держави. Ще більша кількість жінок присутня у депутатському корпусі місцевих рад та органів самоуправління. Зокрема, вони отримали 37% мандатів. Таким чином, такі результати наближають

Україну до середньоєвропейських показників представництва жінок у місцевому самоврядуванні.

У сфері державного управління жінки також поступово зміцнюють свої позиції. За даними гендерних досліджень, частка жінок серед членів уряду становить близько 18–19 %, що свідчить про наявність позитивної динаміки, хоча рівень представленості жінок на найвищих державних посадах залишається нижчим порівняно з багатьма європейськими країнами.

Вагомі результати спостерігаються у сфері бізнесу. В Україні понад 40 % керівних посад займають жінки, що є показником, вищим за середньосвітовий рівень. Крім того, у 2025 році жінки очолили близько 34 % новостворених компаній, що свідчить про зростання жіночого підприємництва та управлінської активності [17].

Особливо помітною стала роль жінок у громадському секторі та волонтерському русі. Після початку повномасштабної війни тисячі жінок стали керівницями громадських організацій, благодійних фондів, волонтерських штабів та гуманітарних проєктів. Їхня діяльність сприяє підтримці населення, допомозі військовим та відновленню постраждалих громад.

Суттєво зросло представництво жінок у секторі безпеки та оборони. За офіційними даними, у Збройних Силах України проходять службу понад 70 тисяч жінок, частина з яких займає командні та керівні посади. Це свідчить про поступове розширення можливостей для реалізації лідерського потенціалу жінок навіть у традиційно чоловічих професійних сферах.

Таким чином, сучасне українське суспільство демонструє стійку тенденцію до зростання кількості жінок-лідерок у різних сферах діяльності. Водночас активне залучення жінок до управлінських процесів, громадської діяльності, бізнесу та інших сфер суспільного життя актуалізує необхідність більш глибокого дослідження психологічних особливостей розвитку їхніх лідерських якостей. Особливого значення набуває вивчення чинників, які сприяють формуванню лідерського потенціалу жінок, етапів його

становлення, а також психологічних труднощів і бар'єрів, що можуть виникати у процесі його реалізації.

У психологічній науці жіноче лідерство вивчається насамперед з позицій особистісного розвитку, самореалізації та закономірностей прояву лідерського потенціалу. При цьому увага дослідників зосереджується на таких аспектах, як самооцінка, мотивація досягнення успіху, емоційний інтелект, комунікативні здібності, ціннісні орієнтації та особливості соціальної взаємодії. Саме ці психологічні характеристики значною мірою визначають здатність жінки ефективно реалізовувати лідерські функції та досягати успіху у професійній і суспільній діяльності.

Загалом, ідея жіночого лідерства була сформована у межах соціально-психологічних досліджень, які активно проводилися у другій половині XX століття. Саме, зародження та розвиток феміністичного руху сприяв переоцінці та переосмисленню ролі жінки у публічній та професійні діяльності. Спочатку, у дослідженнях акцент робився на можливості жінки ефективно бути керівником на рівні з чоловіком. Подальші дослідження дещо змінили свій погляд. Вони зосередилися на аналізі окремих індивідуальних особливостей жіночого стилю управління. Таким чином, визначаючи, що воно є унікальним, та йому притаманні особливі психологічні механізми [35].

Зміст і розвиток концепцій жіночого лідерства пройшли тривалий шлях еволюції – від біологічно детермінованих пояснень до сучасних соціально-конструктивістських підходів. Перші наукові концепції ґрунтувалися на припущенні, що відмінності між чоловіками та жінками мають переважно біологічне походження, а тому визначають їхні можливості щодо виконання лідерських ролей. У межах таких підходів вважалося, що чоловіки більшою мірою схильні до керівництва завдяки природно зумовленим характеристикам, таким як рішучість, домінантність та прагнення до влади. Відповідно, лідерство традиційно асоціювалося з чоловічою соціальною роллю.

Подальший розвиток психологічної та соціальної науки сприяв перегляду цих поглядів. У другій половині XX століття дедалі більшого поширення набули соціально-психологічні теорії, які наголошували на важливості соціалізації, виховання та впливу суспільного середовища на формування особистості. У межах цих концепцій лідерські якості почали розглядатися не як виключно вроджені характеристики, а як результат взаємодії індивіда з соціальним оточенням, набуття досвіду та засвоєння певних соціальних ролей.

Особливого розвитку проблема жіночого лідерства набула в рамках гендерних досліджень та соціально-конструктивістського підходу. Значний внесок у розвиток цього напряму зробили С. Бем [27], А. Іглі, Л. Карлі, Дж. Батлер. Представники цього напряму виходять з того, що уявлення про «жіночі» та «чоловічі» якості значною мірою формуються суспільством і залежать від культурних норм, цінностей та історичних умов [27; 34; 31]. Відповідно, лідерство розглядається не як результат біологічної зумовленості, а як соціальний конструкт, який формується у процесі взаємодії особистості та соціального середовища [39; 49].

Суттєвий внесок у дослідження жіночого лідерства зробила А. Іглі, яка разом із колегами розробила теорію соціальних ролей. Відповідно до цієї концепції, відмінності між чоловічим і жіночим стилями лідерства значною мірою обумовлені суспільними очікуваннями та особливостями соціалізації, а не природними відмінностями між статями [34]. Л. Карлі та А. Іглі у своїх працях також досліджували феномен «лабіринту лідерства», який описує численні бар'єри та труднощі, з якими стикаються жінки на шляху до керівних посад [35].

Сучасні дослідники наголошують, що ефективність лідерства не визначається статтю людини. Натомість вирішальне значення мають професійні компетентності, особистісні якості, рівень емоційного інтелекту, комунікативні здібності та здатність адаптуватися до вимог конкретної ситуації [41; 24; 29]. Саме тому сьогодні жіноче лідерство розглядається як

самостійний науковий напрям досліджень, який дозволяє глибше зрозуміти особливості формування та реалізації лідерського потенціалу жінок у сучасному суспільстві.

Поряд із цим, жіноче лідерство протягом усього періоду свого розвитку стикалося з численними соціальними та психологічними бар'єрами, які також стали предметом наукових досліджень. Переважно вони розглядалися крізь призму гендерних стереотипів щодо ролі жінки в суспільстві, професійній діяльності та управлінні. Такі стереотипи можуть проявлятися як у формі відкритої дискримінації, так і у вигляді прихованих упереджень, що обмежують можливості жінок щодо професійного та кар'єрного зростання.

Саме з вивченням цих процесів пов'язане виникнення низки метафоричних термінів, які використовуються для опису гендерних бар'єрів у реалізації жіночого лідерства. Одним із найвідоміших є поняття «скляна стеля» (glass ceiling), яке активно використовувалося у працях М. Девідсон та К. Купер. Даний термін означає невидимий, але реально існуючий бар'єр, який перешкоджає просуванню жінок на вищі керівні посади незалежно від рівня їхньої освіти, професійної компетентності чи досвіду роботи. Особливість цього бар'єра полягає в тому, що формально жінки мають рівні можливості для кар'єрного зростання, однак на практиці стикаються з прихованими обмеженнями та упередженим ставленням з боку організаційного середовища [32]. Подальші дослідження показали, що проявами «скляної стелі» можуть бути обмежений доступ жінок до стратегічно важливих посад, менші можливості для професійного розвитку, недостатня підтримка з боку керівництва та існування подвійних стандартів при оцінюванні професійних досягнень чоловіків і жінок. Унаслідок цього жінки часто змушені докладати значно більше зусиль для досягнення тих самих кар'єрних результатів, що й чоловіки.

Поряд із поняттям «скляної стелі» у науковій літературі використовується термін «скляний лабіринт» (glass labyrinth), запропонований А. Іглі та Л. Карлі. На відміну від «скляної стелі», яка

передбачає існування одного бар'єра на шляху до вершини кар'єри, концепція «скляного лабіринту» описує складний і тривалий процес подолання численних перешкод, з якими стикаються жінки на різних етапах професійного розвитку. До таких перешкод належать гендерні упередження, необхідність поєднання професійних та сімейних ролей, нерівномірний розподіл домашніх обов'язків і недостатня представленість жінок серед осіб, які приймають стратегічні рішення [35].

Поняття «скляна скеля» (glass cliff) використовували у своїх дослідженнях М. Райан та С. Хаслам []. Дослідниці встановили, що жінки нерідко отримують керівні посади саме в кризових або нестабільних умовах, коли ризик невдачі є особливо високим. У таких ситуаціях жінки-лідерки стикаються з підвищеним рівнем відповідальності та критики, що створює додаткові психологічні труднощі для реалізації їхнього лідерського потенціалу [51].

Ще одним важливим бар'єром у розвитку жіночого лідерства є рольовий конфлікт або рольова напруга. Даний феномен активно досліджувався у працях А. Іглі та Р. Вуд, які розглядали його як наслідок суперечності між суспільними очікуваннями щодо традиційних жіночих ролей та вимогами, що висуваються до лідера і керівника. Відповідно до теорії соціальних ролей, жінки часто змушені одночасно виконувати декілька соціальних функцій, кожна з яких передбачає різні моделі поведінки та систему очікувань.

Рольовий конфлікт виникає тоді, коли від жінки очікується поєднання традиційно фемінінних характеристик, таких як турботливість, емоційна підтримка, м'якість, чутливість та орієнтація на міжособистісні відносини, із рисами, які суспільство традиційно пов'язує з ефективним лідерством: рішучістю, наполегливістю, конкурентністю, незалежністю та здатністю домінувати. Необхідність постійного балансування між цими ролями може створювати значне психологічне навантаження та викликати внутрішні суперечності.

Особливо гостро рольовий конфлікт проявляється у жінок, які

поєднують професійну управлінську діяльність із сімейними обов'язками, виконуючи ролі керівниці, дружини, матері та відповідальної за домашнє господарство особи. За відсутності достатньої соціальної підтримки та справедливого розподілу сімейних обов'язків це може призводити до хронічного стресу, емоційного виснаження, зниження задоволеності життям та професійного вигорання.

Дослідження свідчать, що рольова напруга негативно впливає не лише на психологічне благополуччя жінок, але й на процес реалізації їхнього лідерського потенціалу. Постійна необхідність відповідати суперечливим соціальним очікуванням може знижувати впевненість у власних силах, підвищувати рівень тривожності та створювати додаткові бар'єри для кар'єрного зростання. Саме тому сучасні дослідники наголошують на необхідності формування більш гнучких суспільних уявлень про лідерство, які б дозволяли жінкам реалізовувати власний управлінський потенціал без необхідності відмовлятися від інших значущих соціальних ролей.

Тривалий час у суспільній свідомості панував так званий феномен «думати як менеджер — думати як чоловік» (Think Manager – Think Male), який був обґрунтований у дослідженнях В. Шейн [53]. Дослідниця встановила, що більшість людей асоціювали образ успішного керівника насамперед із чоловічими психологічними характеристиками та моделями поведінки. Відповідно до цього стереотипу, ефективний лідер повинен володіти такими рисами, як раціональність, незалежність, емоційна стриманість, впевненість у собі, наполегливість, конкурентність та здатність до жорсткого контролю над підлеглими.

Подібні уявлення формували стійкий зв'язок між поняттями «лідер», «керівник» і «чоловік», що негативно впливало на сприйняття жінок у керівних ролях. Навіть за наявності високого рівня професійної компетентності та відповідних управлінських навичок жінки нерідко оцінювалися як менш придатні до виконання лідерських функцій через невідповідність традиційному образу керівника. У результаті виникала

ситуація, коли жінкам доводилося постійно доводити свою професійну спроможність та право обіймати керівні посади.

Подальші дослідження показали, що зазначений стереотип впливає не лише на оцінювання жінок з боку оточення, але й на їхню власну професійну самооцінку. Усвідомлення невідповідності між суспільними очікуваннями та власною гендерною ідентичністю може знижувати рівень впевненості жінок у власному лідерському потенціалі та обмежувати їхні кар'єрні амбіції. Саме тому даний феномен розглядається як один із механізмів відтворення гендерної нерівності в управлінській сфері.

Водночас сучасні дослідження поступово спростовують уявлення про те, що ефективне лідерство пов'язане виключно з маскулінними рисами. Результати численних наукових робіт свідчать, що успішні лідери поєднують широкий спектр особистісних характеристик, серед яких важливе місце займають емпатія, емоційна компетентність, здатність до співробітництва, підтримка командної взаємодії та розвиток потенціалу інших людей. Саме тому сучасні концепції лідерства дедалі частіше орієнтуються на інтеграцію як традиційно маскулінних, так і фемінінних якостей, визнаючи їхню однакову значущість для ефективного управління.

Вагомим кроком у подоланні гендерної бінарності в психології лідерства стало обґрунтування андрогінного підходу, методологічне підґрунтя якого було закладене у працях С. Бем. У межах концепції психологічної андрогінії дослідниця запропонувала новий погляд на співвідношення маскулінних і фемінінних характеристик особистості, доводячи, що вони не є взаємовиключними, а можуть гармонійно поєднуватися в межах однієї особистості [26].

На думку С. Бем [26], психологічна андрогінія характеризується високим рівнем розвитку як традиційно маскулінних якостей (рішучість, впевненість у собі, незалежність, наполегливість), так і фемінінних рис (емпатія, турботливість, емоційна чутливість, комунікативність). Саме така інтеграція різних поведінкових характеристик забезпечує особистості більшу

психологічну гнучкість та здатність ефективно адаптуватися до різноманітних життєвих і професійних ситуацій.

У контексті психології лідерства андрогінний підхід дозволив відійти від традиційного протиставлення чоловічого та жіночого стилів керівництва. Натомість увага дослідників була зосереджена на пошуку оптимального поєднання різних особистісних якостей, які забезпечують ефективність лідерської діяльності незалежно від статі людини. Відповідно до цього підходу, успішний лідер повинен володіти як здатністю приймати відповідальні рішення та відстоювати власну позицію, так і вмінням будувати конструктивні міжособистісні відносини, проявляти емпатію та підтримувати членів колективу.

Для жінок-лідерок андрогінна модель виступає одним із найбільш ефективних механізмів психологічної адаптації до сучасних вимог професійного та соціального середовища. На думку Н. Грицяк, така модель дозволяє жінці гармонійно поєднувати якості, необхідні для успішної управлінської діяльності, із збереженням власної гендерної ідентичності та особистісної цілісності [6]. Завдяки цьому жінка може ефективно реалізовувати лідерські функції, не відмовляючись від притаманних їй способів міжособистісної взаємодії та соціальної поведінки.

Новітні дослідження в межах теорії трансформаційного лідерства Б. Басса та Дж. Бернса засвідчили, що жінки-лідерки часто демонструють високу ефективність саме у реалізації трансформаційної моделі управління [5]. Це пояснюється особливостями соціалізації жінок, розвитком навичок міжособистісної взаємодії, емоційної компетентності та орієнтацією на побудову партнерських відносин. Важливий внесок у дослідження даної проблематики зробила Дж. Розенер, яка розробила концепцію інтерактивного лідерства та довела, що жінки частіше використовують моделі управління, засновані на співробітництві, залученні працівників до прийняття рішень і розвитку командної взаємодії [50].

Одним із ключових компонентів трансформаційного лідерства є

індивідуалізований підхід (Individualized Consideration). За даними Ш. Хелджесен, жінки-лідерки приділяють більше уваги індивідуальним потребам, здібностям та професійному розвитку своїх підлеглих [1]. Вони частіше виконують функцію наставників і менторів, підтримують професійне зростання співробітників та сприяють формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі. Такий підхід підвищує рівень довіри між керівником і працівниками та сприяє зростанню організаційної лояльності.

Важливою складовою трансформаційного лідерства виступає натхненна мотивація (Inspirational Motivation). Психологічний вплив у цьому випадку здійснюється не через примус чи контроль, а через формування привабливого образу майбутнього та залучення членів команди до реалізації спільних цілей. Як зазначає О. Філь, жінки частіше використовують емоційно насичену та підтримувальну комунікацію, що сприяє підвищенню внутрішньої мотивації працівників і формуванню відданості спільній справі [21].

Ще одним компонентом є інтелектуальна стимуляція (Intellectual Stimulation). Дослідження свідчать, що жінки-лідерки зазвичай демонструють нижчий рівень авторитарності та більшу відкритість до альтернативних поглядів. Вони активно залучають працівників до обговорення проблем, заохочують творчу ініціативу, підтримують пошук нестандартних рішень та сприяють розвитку критичного мислення. На думку Т. Мельник, такий стиль управління орієнтований на досягнення консенсусу та розвиток командної взаємодії, а не на одноосібне нав'язування рішень.

Окрім цього, важливою складовою трансформаційного лідерства є ідеалізований вплив (Idealized Influence). Він проявляється у високому рівні довіри до лідера та його моральному авторитеті. Жінки-лідерки нерідко виступають прикладом відповідальної поведінки, демонструють високий рівень соціальної відповідальності та орієнтацію на дотримання етичних принципів у професійній діяльності.

Таким чином, сучасні дослідження свідчать, що психологічні

особливості жіночого лідерства значною мірою узгоджуються з основними принципами трансформаційної моделі управління.

1.3. Психологічні чинники розвитку лідерських якостей у жінок

Розвиток лідерських якостей у жінок є складним і багатофакторним процесом. Він визначається взаємодією індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та особистісних чинників. У дослідженнях з аналізованої проблематики зазначається, що ефективність жіночого лідерства залежить не лише від професійної підготовки чи соціального статусу, а й від комплексу внутрішніх психологічних ресурсів, які забезпечують здатність до самореалізації, впливу на інших людей та досягнення поставлених цілей.

У психологічній науці лідерські якості розглядаються як результат тривалого особистісного розвитку. Саме, у результаті цього процесу будуть формуватися відповідні цінності, мотиви, поведінкові стратегії та соціальні навички. Особливе значення для розвитку жіночого лідерства мають такі психологічні чинники, як особистісні детермінанти лідерства, самооцінка, самоефективність, мотивація досягнення, емоційний інтелект, комунікативна компетентність та соціальна активність.

Одним із ключових чинників розвитку лідерських якостей виступають особистісні характеристики людини. Представники теорії рис (Р. Стогділл, Б. Басс, Дж. Локк) підкреслювали, що певні індивідуально-психологічні особливості створюють передумови для ефективної реалізації лідерського потенціалу.

До найважливіших особистісних детермінант лідерства належать упевненість у собі, відповідальність, ініціативність, незалежність у прийнятті рішень, наполегливість, цілеспрямованість та внутрішній локус контролю. Для жінок особливого значення набуває здатність долати гендерні стереотипи, зберігати психологічну стійкість в умовах соціального тиску та підтримувати позитивне ставлення до власного лідерського потенціалу.

Зазначимо, що важливу роль у становленні жінки-лідерки відіграють такі якості, як автономність, самостійність, готовність до ризику, відкритість до нового досвіду та здатність до саморозвитку. Саме вони забезпечують ефективну адаптацію до змінних умов діяльності та сприяють професійній самореалізації.

Важливим психологічним чинником розвитку лідерських якостей є самооцінка особистості. Вона визначає ставлення людини до власних можливостей, рівень впевненості у собі та готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень. За даними досліджень А. Бандури, позитивна самооцінка тісно пов'язана із самоефективністю – переконанням людини у власній здатності успішно виконувати певні завдання та досягати поставлених цілей.

Самоефективність виступає одним із провідних механізмів розвитку лідерського потенціалу. Особи з високим рівнем самоефективності частіше проявляють ініціативу, демонструють наполегливість у подоланні труднощів та зберігають мотивацію навіть в умовах невдач. Для жінок розвиток самоефективності має особливе значення, оскільки дозволяє долати внутрішні сумніви та зовнішні гендерні бар'єри.

Не менш важливим чинником виступає мотивація досягнення успіху. Теорія мотивації досягнення Д. МакКлелланда розглядає прагнення до високих результатів як одну з провідних характеристик лідера. Особи з високою мотивацією досягнення орієнтовані на особистісне зростання, професійний розвиток та реалізацію складних завдань. У жінок-лідерок мотивація досягнення часто поєднується з прагненням до самореалізації, соціальної значущості та позитивного впливу на інших людей. Зокрема, вона рідко виступає в чистому вигляді як прагнення до домінування чи експансії влади. Найчастіше вона гармонійно поєднується з:

Мотивом самореалізації (прагненням максимально розкрити свій внутрішній потенціал);

Соціальною спрямованістю (орієнтацією на досягнення суспільно

значущих цілей, принесення користі організації чи громаді);

Екологічним впливом (прагненням позитивно трансформувати життєдіяльність інших людей, виступаючи для них ціннісним орієнтиром).

Серед сучасних психологічних чинників розвитку лідерських якостей особливе місце займає емоційний інтелект. Концепція емоційного інтелекту була розроблена П. Саловеєм і Дж. Майєром та набула широкої популярності завдяки працям Д. Гоулмана.

Емоційний інтелект визначається як здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших людей, регулювати власну поведінку та ефективно використовувати емоційну інформацію у процесі взаємодії. Для лідерської діяльності ця характеристика має особливе значення, оскільки забезпечує ефективне управління міжособистісними відносинами та сприяє формуванню довіри в колективі.

Дослідження свідчать, що жінки в середньому демонструють вищий рівень розвитку окремих компонентів емоційного інтелекту, зокрема емпатії, емоційної чутливості та здатності до розуміння переживань інших людей. Саме ці якості створюють передумови для розвитку трансформаційного та інтерактивного стилів лідерства, які характеризуються високою ефективністю в сучасних організаціях.

Емоційний інтелект сприяє підвищенню якості комунікації, ефективному вирішенню конфліктів, підтриманню позитивного психологічного клімату та розвитку командної взаємодії. Тому він розглядається як один із ключових психологічних ресурсів сучасного жіночого лідерства.

Важливою передумовою розвитку лідерських якостей виступає комунікативна компетентність особистості. Вона включає здатність встановлювати та підтримувати конструктивні міжособистісні контакти, ефективно передавати інформацію, переконувати інших людей та організовувати спільну діяльність.

Для жінок-лідерок особливого значення набувають навички активного

слухання, емпатійного спілкування, ведення переговорів та врегулювання конфліктних ситуацій. Високий рівень комунікативної компетентності дозволяє створювати атмосферу взаємної довіри та співробітництва, що позитивно впливає на ефективність діяльності колективу.

Тісно пов'язаною з комунікативною компетентністю є соціальна активність особистості. Вона проявляється у прагненні до участі в суспільному житті, готовності брати на себе відповідальність за вирішення соціально значущих проблем та здатності впливати на розвиток соціального середовища. Активна участь у громадських, професійних та волонтерських проєктах сприяє розвитку організаторських здібностей, відповідальності, комунікативних навичок і впевненості у власних силах.

Отже, розвиток лідерських якостей у жінок визначається комплексом взаємопов'язаних психологічних чинників. Особистісні характеристики, позитивна самооцінка, високий рівень самоефективності, мотивація досягнення, емоційний інтелект, комунікативна компетентність та соціальна активність створюють основу для формування та успішної реалізації жіночого лідерського потенціалу в сучасному суспільстві.

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи було здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення феномену лідерства та особливостей розвитку лідерських якостей у жінок. Проведений аналіз наукової літератури засвідчив, що проблема лідерства належить до числа актуальних напрямів сучасної психології та характеризується значною кількістю теоретичних підходів і концепцій.

Встановлено, що у психологічній науці поняття лідерства пройшло тривалий шлях еволюції від теорій рис до сучасних інтегративних концепцій. Представники теорії рис розглядали лідерство як наслідок наявності певних вроджених якостей особистості, тоді як представники ситуативного підходу

доводили залежність ефективності лідера від конкретних умов діяльності. Подальший розвиток наукових поглядів привів до формування сучасних концепцій трансформаційного, емоційного та ціннісно орієнтованого лідерства, які розглядають лідерство як складний процес взаємодії особистісних, соціальних та ситуаційних чинників.

У процесі аналізу теоретичних джерел встановлено, що лідерські якості формуються під впливом комплексу психологічних характеристик особистості, серед яких важливе місце займають самооцінка, самоефективність, мотивація досягнення успіху, емоційний інтелект, комунікативна компетентність та здатність до саморегуляції. Особливого значення в сучасних дослідженнях набуває емоційний інтелект, який розглядається як одна з ключових передумов ефективного лідерства.

Теоретичний аналіз проблеми жіночого лідерства дозволив встановити, що розвиток наукових уявлень про жінок-лідерок еволюціонував від біологічних та стереотипних пояснень до сучасних соціально-психологічних і соціально-конструктивістських підходів. Сучасні дослідження переконливо доводять, що ефективність лідерства не визначається статевою належністю, а залежить від рівня розвитку особистісних якостей, професійних компетентностей та психологічних ресурсів особистості.

Виявлено, що жіноче лідерство має певні психологічні особливості, які проявляються у більшій орієнтації на співробітництво, партнерську взаємодію, розвиток людського потенціалу, підтримку позитивного психологічного клімату та використання елементів трансформаційного стилю управління. Водночас жінки-лідерки продовжують стикатися з низкою соціальних та психологічних бар'єрів, серед яких гендерні стереотипи, феномен «скляної стелі», рольові конфлікти та необхідність поєднання професійних і сімейних ролей.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК

2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Досягнення мети роботи вимагає проведення саме емпіричного етапу дослідження.

У ході проведеного емпіричного дослідження необхідно досягнути наступної мети: виявити та здійснити аналіз психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок, а також у встановленні взаємозв'язків між лідерським потенціалом та основними психологічними характеристиками особистості.

Отже, завданнями дослідження є:

Визначити рівень розвитку лідерських якостей у жінок, які здійснюють практичну професійну діяльність у різних сферах суспільного життя;

Дослідити особливості самооцінки жінок та встановити її вплив на розвиток лідерських якостей жінок;

Дослідити рівень розвитку емоційного інтелекту та визначити його значення для ефективної реалізації лідерських функцій;

Проаналізувати особливості мотивації досягнення успіху та її взаємозв'язок із проявами лідерської поведінки.

Виявити психологічні чинники, які найбільшою мірою впливають на розвиток лідерських якостей у жінок.

До вибірки дослідження були включені жінки. У дослідженні взяли участь 60 жінок. Вік досліджуваних становить від 22 до 45 років.

Загалом, вікові межі було обрано з врахуванням, вікового розвитку. Адже, саме обраних вікових межах, відбувається найбільша активна самореалізація особистості. У виборці дослідження брали участь жінки, які мають досвід роботи у різних сферах діяльності. Зокрема, з освіти, бізнесу,

державного управління, сфери послуг та громадського сектору.

На рис. 2.1 відображено розподіл респондентом за віком

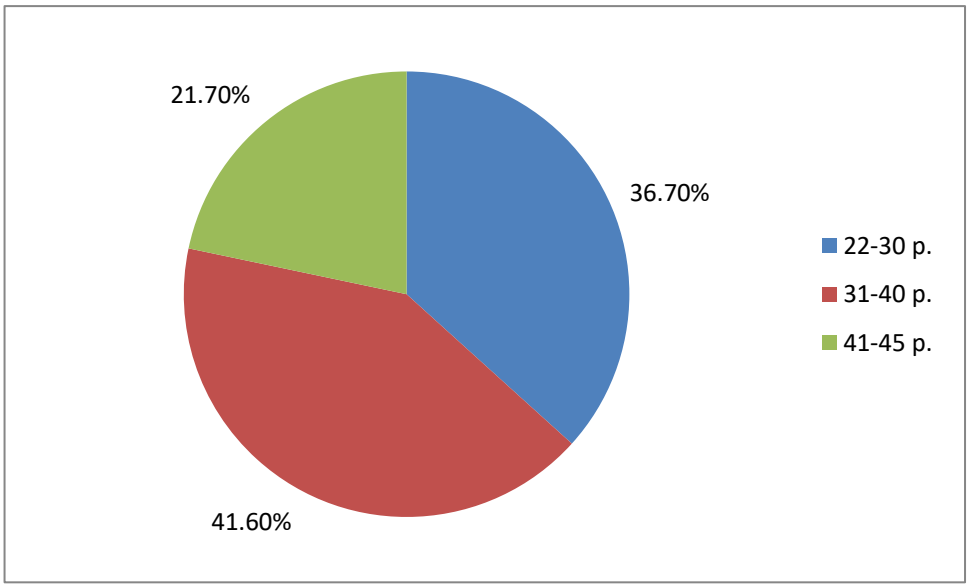


Рис. 2.1. Розподіл респондентом за віком, %

У вибірці дослідження брали участь жінки, які здійснюють професійну діяльність у різних сферах суспільного життя. Залучення саме цієї категорії респонденток обумовлене тим, що професійне середовище створює найбільш сприятливі умови для прояву та розвитку лідерських якостей, реалізації управлінських функцій, прийняття відповідальних рішень і побудови ефективної взаємодії з іншими людьми.

До вибірки увійшли жінки, зайняті у сфері освіти, державного управління та місцевого самоврядування, бізнесу, громадського сектору та сфери послуг. Учасниці дослідження мали різний професійний стаж і досвід виконання організаційних або керівних функцій, що дозволило отримати більш повне уявлення про особливості розвитку лідерських якостей у жінок різних професійних груп.

Його розподіл наведено на рис. 2.2.

Вибірка формувалася з урахуванням принципу добровільної участі та анонімності дослідження. Усі респондентки були поінформовані про мету дослідження та надали згоду на участь у ньому. Такий підхід забезпечив достовірність отриманих результатів і сприяв формуванню атмосфери психологічного комфорту під час проведення психодіагностичного

обстеження.

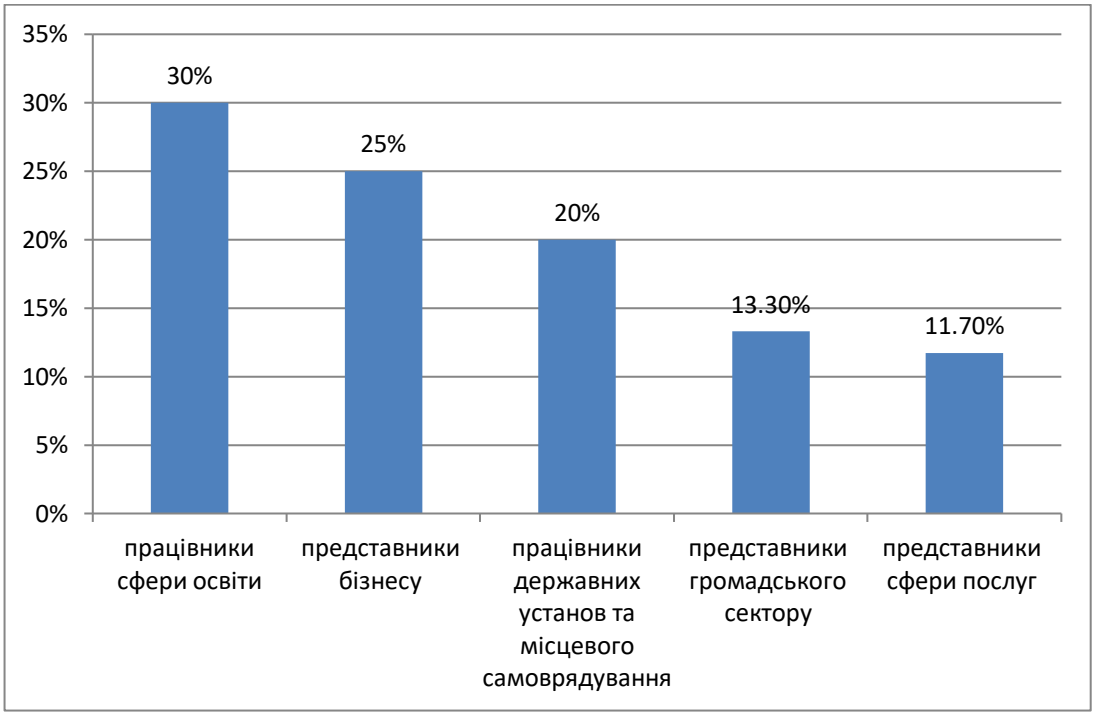


Рис. 2.2. Розподіл учасників дослідження за професійною належність, %

Опитування проводилося в онлайн-форматі за допомогою сервісу Google Forms. Вибір зазначеного способу збору емпіричних даних був зумовлений його доступності, зручності для респондентом та можливістю швидкої обробки отриманих результатів. Крім того, онлайн-формат дозволив забезпечити опитувальним анонімність участі, мінімізувати часові втрати учасниць дослідження. До позитивних сторін використання аналізованого формату опитування також дозволив охопити респондентом, які представляли різні професійні галузі їх діяльності. Таким чином, невілювався чинник місця їх проживання.

Емпіричне дослідження проходило у три етапи. Вони між собою тісно взаємопов'язані.

Перший етап відповідав за підготовку проведення емпіричного дослідження. Зокрема, на досліджуваному етапі проводився аналіз наукової літератури, яка стосувалася проблематики лідерства та жіночого лідерства. Визначалися психологічні чинники, які впливають на їх розвиток, зокрема особлива увага приділялася гендерним аспектам управлінської діяльності. Важливе значення аналізованого етапу було аналіз та визначення методики,

які будуть використовуватися у емпіричному дослідженні.

Наступний етап відповідав за проведення самого емпіричного дослідження. Отже, він передбачав здійснення психодіагностичного дослідження. Учасницям була запропоновано відповісти на психодіагностичні методики, які було обрано для діагностики їх лідерських здібностей, рівня їх самооцінки, мотивації досягнення та емоційного інтелекту.

Заключний, третій етап є аналітико-узагальнюючим. На цьому етапі, було проведено обробку отриманих результатів. На цьому етапі використовуються методи математичної статистики. Крім того, здійснено аналіз взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Обов'язковою частиною зазначеного етапу дослідження є формування висновків та практичних рекомендацій, які б підвищили рівень лідерських якостей у жінок.

Проведення якісного емпіричного дослідження опирається на вибір методів психодіагностичних методик. Отже, у роботі було використано наступні методики:

Для загального рівня розвитку лідерських якостей особистості було використано методику «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [11]. Отже, вона спрямована на виявлення загального рівня розвитку здібностей. Крім того, згадана методика дає можливість оцінити такі характеристики людини як ініціативність, впевненість, самостійність, відповідальність, організаторські здібності, а також здатності людини щодо координації діяльності інших людей. Запропонований тест має 50 тверджень. Учасники тестування дають відповідь на питання так або ні. Відповідаючи на питання респондент відповідає спираючись на власні переконання, звичної поведінки та отриманого особистого досвіду. Кожна відповідь оцінюється балами. Далі бали будуть підраховані. Кількість балів будуть оцінюватися відповідним ключем, який подається у відповідній методиці. Отриманий результат методики буде відображати рівень розвитку лідерських здібностей

учасників тестування.

У методиці зазначається інтерпретація отриманих основних рівнів розвитку лідерських якостей.

Отже, можна отримати наступні результати тесту:

Низький рівень, який буде вказувати на недостатній рівень лідерських здібностей. Тобто, така особа не готова до прийняття відповідальності, не може організувати діяльність інших людей.

Середній рівень. Він характеризує у досліджуваних наявність окремих лідерських якостей. Такі особи можуть їх проявляти у залежності від ситуації та умов діяльності.

Високий рівень – вказує, що особа, яка тестувалася та отримала такі результати має добре розвинутий лідерський потенціал. Вона здатна до ефективного керівництва. Крім того, така особа має здібності до організації колективної діяльності та ефективно впливає на підлеглих та оточуючих.

Наступна методика, яка була використана у дослідженні є шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale) Р. Шварцера та М. Єрусалема [11]. Ця шкала має українську адаптацію. Її здійснила І.Галецька. Вона призначена на рівень впевненості особистості у власних можливостей у подоланні труднощів, вміння ефективно діяти у нових або складних ситуаціях. Крім того, аналізована методика визначає активну позицію особи, щодо її наполегливості у досягненні своєї мети та здатність швидко та конструктивно реагувати на помилки та невдачі.

У тестувальник входить 10 тверджень. Вони визначають різні аспекти впевненості особистості у власних силах. Респонденти мають оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за чотирибальною шкалою. Далі отримані бали необхідно додати, щоб отримати кінцевий результат. Отримані результати оцінюється з врахуванням шкали, яка має три виміри: низький, середній та високий рівень.

Отже, низький рівень показує у респондента недостатню впевненість у власних можливостей. Такі особи схильні уникати складних завдань. Крім

того, особи, які отримали цей результат швидко втрачають мотивацію при виникненні труднощів.

Середній рівень характеризує відносно стабільну впевненість особи у власних силах. Однак, вона може змінюватися залежно від складної ситуації.

Високий рівень свідчить про, сформовану високу віру у власну компетентність, готовність брати на себе відповідальність. Особа, яка отримала високі результати вміє долати труднощі. Вони ставлять мету та її досягають.

Вибір аналізованої методики у контексті дослідження жіночого лідерства опирався на необхідність визначення само ефективності. Адже, високий його рівень сприяє формуванню впевненості в особи у власних лідерських ресурсах. Можливості бути готовими для прийняття управлінських рішень. Крім того, особи з такими результатами вміють долати професійні та соціальні бар'єри. Уже визначено, що Жінки з високими показниками самоефективності частіше проявляють ініціативність, наполегливість, відповідальність та здатність успішно реалізовувати себе у керівній діяльності. Таким чином, було вирішено використати аналізовану методику у проведеному дослідженні.

Для дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей у жінок була використана методика діагностики самооцінки особистості С. Будассі [18]. Важливо, що обрана методика є найбільш поширених психодіагностичних інструментів у вивченні уявлень людини про себе. Крім , того вона дуже добре застосовується для здійснення оцінки власних особистісних якостей та визначення ступеня відповідності між реальним і бажаним образом «Я». Адже, самооцінка розглядається як важливий компонент самосвідомості людини. Вона впливає на її поведінку, міжособистісні взаємини, професійну діяльність та здатність до самореалізації. Загалом, самооцінка у дослідженні лідерства є одним з визначальних психологічних чинників. Саме, вона визначає готовність особистості брати на себе відповідальність, проявляти ініціативу та

здійснювати вплив на інших людей.

Респонденти мають дати відповідь на два види тверджень. Вони мають проваджувати спочатку питання як відповідають уявленням про ідеальну особистість, та наступні, що відповідають власному уявленню про себе. Підсумки тесту будуть визначатися у розрахунку коефіцієнта рангової кореляції між двома рядами оцінок. Таким чином, буде встановлено рівень самооцінки та ступінь її адекватності.

За результатами обробки даних можуть бути визначені такі рівні самооцінки:

низька самооцінка – характеризується недостатньою впевненістю у власних можливостях, схильністю до самокритики, невпевненістю у прийнятті рішень та заниженням власних досягнень;

адекватна самооцінка – свідчить про реалістичне сприйняття власних сильних і слабких сторін, об'єктивну оцінку своїх можливостей та достатній рівень впевненості у собі;

завищена самооцінка – проявляється у переоцінці власних можливостей, недостатньо критичному ставленні до себе та схильності ігнорувати власні недоліки.

Обрана методика у дослідженні лідерства у жінок обґрунтована тим, що самооцінка є важливою психологічною передумовою для формування та реалізації лідерського потенціалу. Отже, жінки з адекватною та позитивною самооцінкою частіше на практиці демонструють впевненість у власних силах. Такі жінки готові брати відповідальність на себе. Вони проявляють ініціативу та приймають управлінські рішення. З іншого боку, низька самооцінка жінок обмежує реалізації їх лідерських здібностей та якостей. Адже, вони мають страх отримати помилку, невпевненістю у власній компетентності та існування залежності від оцінки оточення.

Особливого значення дослідження самооцінки набуває у контексті жіночого лідерства, оскільки саме цей показник часто зазнає впливу гендерних стереотипів та соціальних очікувань. Тому визначення рівня

самооцінки дозволяє більш глибоко зрозуміти психологічні механізми розвитку лідерських якостей у жінок та їхню готовність до виконання лідерських ролей.

У теоретичному матеріалі було обґрунтовано наявність у жінок лідерів високого рівня мотивації у досягненні успіху. Таким чином, для підтвердження зазначеного з метою перевірки впливу рівня мотивації на формування лідерських якостей у жінок використовується у дослідженні методика діагностики мотивації досягнення успіху Т. Елерса [11]. Теоретичною основою методики є положення концепцій мотивації досягнення Д. МакКлелланда, Дж. Аткінсона та Х. Хекхаузена. Таким чином, було встановлено, що прагнення до успіху виступає одним із провідних чинників особистісного та професійного розвитку. Мотивація досягнення визначає готовність людини брати на себе відповідальність, долати перешкоди, проявляти наполегливість та орієнтуватися на високі стандарти діяльності.

У аналізованому опитувальнику Т. Елерса наведено перелік тверджень. Вони сформовані таким чином, щоб відображати ставлення особистості до успіху, труднощів, конкуренції та професійних досягнень. Учасники тестування відповідають на запитання враховуючи власні переконання та сформовану їх поведінку. У результаті обробки тесту буде визначено загальний рівень мотивації досягнення успіху.

Отримані результати тесту будуть розподілятися між шкалами градацій, які визначають низький, середній та високий рівень мотивації досягнення успіху. Отже, низький рівень успіху вказує, що особа недостатньо буде орієнтуватися на досягнення результату. Вона схильна уникати труднощів та відповідальності. У неї також зменшений рівень прагнення до професійного розвитку.

Середній рівень мотивації вказує, що в особи існують певні прагнення спрямовані на досягнення успіху. Однак, воно буде проявлятися умов діяльності та особливостей ситуації.

Високий рівень мотивації досягнення успіху буде характеризуватися вираженими прагненнями людини до самореалізації. Вона є достатньо наполегливою у досягненні поставлених цілей. Крім того, така особа готова долати труднощі та брати відповідальність за результати власної діяльності.

Зазначимо, що у жінок лідерів мотивація у досягненні успіху, дає можливість зрозуміти їх лідерський потенціал. Адже, мотивація досягнення успіху у теоретичних та практичних дослідженнях з аналізованої проблематики, вважається важливим внутрішнім ресурсом у зростанні особи. Саме, цей ресурс спонукає жінок до професійного та особистісного зростання. Їх активної участі в управлінській діяльності, прийняття відповідальних рішень та реалізації власних лідерських амбіцій.

У роботі також важливо було дослідити роль емоційного інтелекту на формування лідерських якостей у жінок. Для цього було використано опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла [11]. Аналізована методика була розроблена у межах активних досліджень концепції емоційного інтелекту, які проводили і П. Саловеє, Дж. Майєр та Д. Гоулман. Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла спрямований на комплексне вивчення емоційної сфери особистості. Таким чином, існує можливість оцінити рівень розвитку емоційного інтелекту. Вважається, що саме емоційний інтелект є одним з важливих чинників ефективної міжособистісної взаємодії та лідерської діяльності людини.

Отже, методика Н. Холла дозволяє оцінити п'ять основних складових емоційного інтелекту:

емоційна обізнаність – здатність усвідомлювати та розуміти власні емоційні переживання;

управління власними емоціями – уміння контролювати емоційні реакції та регулювати власний емоційний стан;

самомотивація – здатність спрямовувати власну активність на досягнення поставлених цілей, незважаючи на труднощі та перешкоди;

емпатія – здатність розуміти емоції, переживання та потреби інших

людей;

розпізнавання емоцій інших людей – уміння правильно інтерпретувати емоційні прояви співрозмовників та ефективно будувати міжособистісну взаємодію.

Аналізований опитувальник містить 30 тверджень. Вони сформовані таким чином, щоб відображати різні аспекти емоційної поведінки особистості. Обробивши опитувальник, можна оцінити загальний рівень емоційного інтелекту особи. При цьому, у методиці подаються відповідні шкали, які відповідають за окремі рівні емоційного інтелекту. Шкала має три градації: високий, середній та низький рівень емоційного інтелекту. Високі показники свідчать про сформовані навички емоційної саморегуляції, розвинену емпатію та здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Низькі показники можуть вказувати на труднощі у розумінні власних емоцій та емоцій оточуючих, а також на недостатній рівень емоційного контролю.

Для жінок-лідерок особливого значення набувають такі компоненти емоційного інтелекту, як емпатія, емоційна чутливість та здатність до підтримки конструктивної комунікації. Саме ці характеристики лежать в основі трансформаційного та інтерактивного стилів лідерства, які сьогодні визнаються одними з найбільш ефективних моделей управління. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє формуванню довірливих відносин у колективі, підвищенню мотивації працівників, ефективному вирішенню конфліктів та розвитку командної взаємодії.

2.2. Аналіз рівня розвитку лідерських якостей у жінок

Використавши описані методики та обробивши їх результати отримуємо наступні дані, для аналізу рівня розвитку лідерських якостей у жінок.

Респонденти (60 жінок) давали відповідь на твердження так або ні. Оцінка відбувалася згідно ключа методики. Крім того, для визначення рівня лідерських якостей жінок, що брали участь в тестуванні, застосовувалася

відповідна шкала:

0-24 балів — низький;

25-35 балів — середній;

36-50 — високий.

Результати діагностики лідерський здібностей жінок за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького відображено на рис. 2.1.

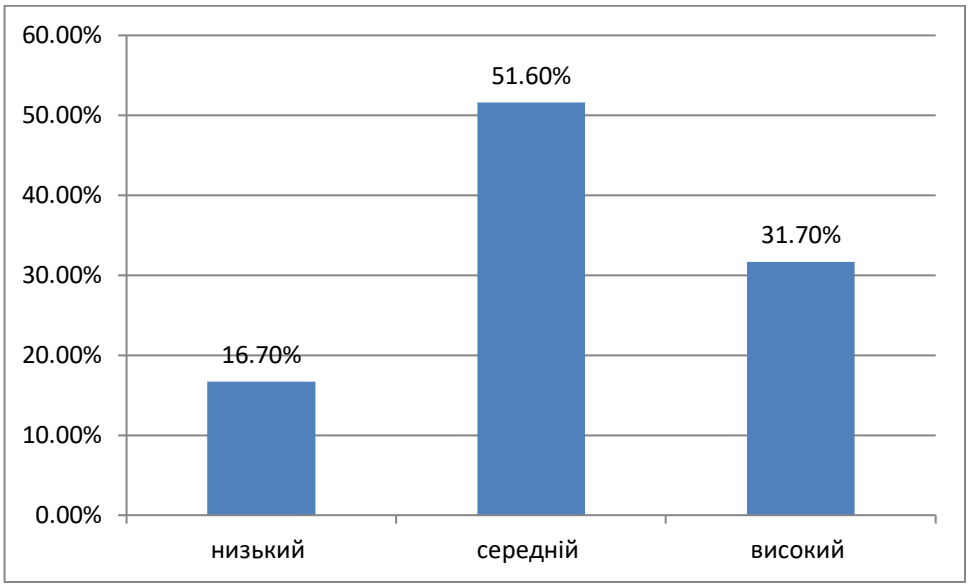


Рис. 2.1. Рівні лідерських здібностей у вибірці досліджуваних жінок за методикою Жарікова–Крушельницького, %

Отриманий середній бал в опитувальних жінок становив 32,08. Мінімальний бал визначено на рівні 18 балів, а максимальний бал відповідно 46.

Отже, результат вказує на те, що у 51,6% або 31 жінки визначено середній рівень розвитку лідерських здібностей. Високий рівень лідерських здібностей було виявлено у 31,7 % респонденток. Низький рівень розвитку лідерських здібностей виявлено у 16,7 % досліджуваних.

У таблиці 2.1 відображено розподіл респондентів за рівнем розвитку лідерських якостей.

Найбільша частка респонденток (40,0%) характеризується помірним рівнем розвитку лідерських якостей. Дані жінки здатні проявляти ініціативу, брати відповідальність та організовувати діяльність інших людей, проте їхні лідерські якості реалізуються переважно за сприятливих умов.

Таблиці 2.1

Розподіл респонденток за рівнем розвитку лідерських якостей

Рівень	**Кількість осіб**	**%**
Якості лідера виражені слабо (0–25 балів)	8	13,3
Якості лідера виражені помірно (26–35 балів)	24	40,0
Лідерські якості виражені сильно (36–40 балів)	18	30,0
Схильність до диктату (41 бал і більше)	10	16,7
Разом	60	100

У 30,0% досліджуваних виявлено сильно виражені лідерські якості. Представниці цієї групи демонструють високий рівень самостійності, організаторських здібностей, відповідальності та готовності приймати управлінські рішення.

У 13,3% респонденток лідерські якості виражені слабо. Такі учасниці частіше уникають керівних ролей, не прагнуть брати на себе відповідальність та надають перевагу виконавським функціям.

Схильність до авторитарного стилю керівництва або диктату була виявлена у 16,7% жінок. Для них характерне прагнення до контролю діяльності інших людей, висока впевненість у власній правоті та схильність до одноосібного прийняття рішень.

Отже, результати дослідження дозволяють стверджувати, що переважна більшість жінок вибірки володіє достатнім рівнем розвитку лідерських здібностей, що створює сприятливі передумови для їхньої професійної самореалізації та виконання управлінських функцій.

З метою дослідження впевненості жінок у власних можливостях успішно долати труднощі та досягати поставлених цілей було використано Шкалу загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale) Р. Шварцера та М. Єрусалема.

Отримані результати засвідчили, що більшість респонденток характеризуються середнім та високим рівнем самоефективності, що

свідчить про достатню сформованість внутрішніх ресурсів для реалізації професійних та лідерських завдань.

Результати розподілу респонденток за рівнем самоефективності наведено на рис. 2.2.

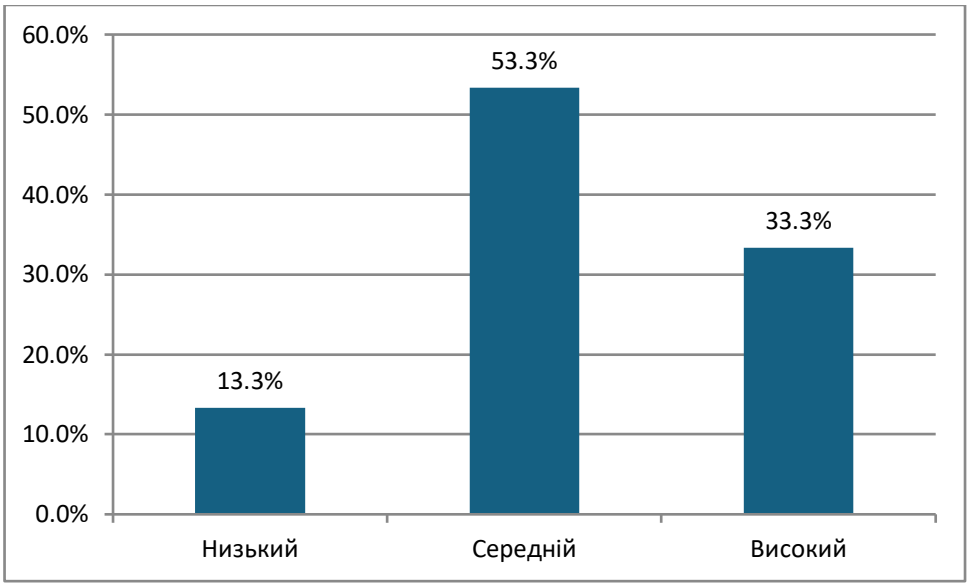


Рис.2.2. Розподілу респонденток за рівнем самоефективності за методикою Р. Шварцера та М. Єрусалема, %.

У таблиці 2.2 наведені дані розподілу за відповідною шкалою, у якій 36-40 балів – висока самоефективність; 30-35 балів – вища за середню; 25-29 балів – середня; 20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька.

Таблиця 2.2.

Розподіл респонденток за рівнем само ефективності

Рівень самоефективності	Кількість осіб	%
Низька (19 балів і менше)	5	8,3
Нижча за середню (20–24 бали)	9	15,0
Середня (25–29 балів)	17	28,3
Вища за середню (30–35 балів)	21	35,0
Висока (36–40 балів)	8	13,4

Отже, більшість жінок, які брали участь у дослідженні мають рівень самоефективності вище за середній та середній рівень. Таким чином, вони достатньо впевнені у власних силах. У них також існують психологічні ресурси для реалізації професійної діяльності й лідерського потенціалу.

Найбільша кількість досліджуваних жінок (35,0%) має рівень

самоефективності вищий за середній. Це свідчить про достатньо високий рівень впевненості у власних можливостях, готовність брати на себе відповідальність та здатність ефективно діяти в складних життєвих і професійних ситуаціях.

У 28,3% респонденток виявлено середній рівень самоефективності. Такі жінки загалом позитивно оцінюють свої можливості, однак у ситуаціях підвищеної відповідальності або невизначеності можуть відчувати певні сумніви щодо успішності власних дій.

Високий рівень самоефективності встановлено у 13,4% досліджуваних. Представниці цієї групи демонструють виражену впевненість у власних силах, наполегливість у досягненні цілей та готовність долати труднощі незалежно від складності завдань. Саме такі характеристики є важливою психологічною основою ефективного лідерства.

Нижчий за середній рівень самоефективності виявлено у 15,0% респонденток, а низький — у 8,3%. Для цих жінок характерними є недостатня впевненість у власних можливостях, схильність сумніватися у правильності своїх рішень та уникати складних або відповідальних завдань.

Отримані результати свідчать про те, що більшість досліджуваних жінок володіють достатнім рівнем психологічних ресурсів для успішної професійної діяльності та розвитку лідерських якостей. Загалом 48,4% респонденток продемонстрували рівень самоефективності вищий за середній або високий, що дозволяє розглядати самоефективність як один із важливих чинників формування жіночого лідерства.

За методикою діагностики самооцінки особистості С. Будассі, було визначено, що переважна більшість жінок (65,0%) характеризуються адекватною самооцінкою.

На рис. 2.3 відображено рівень самооцінки жінок за методикою С. Будассі (%).



Рис. 2.3. Розподіл респонденток за рівнем самооцінки (за методикою С. Будассі), %

Аналіз результатів показав, що переважна більшість досліджуваних жінок (39 осіб, або 65,0%) характеризуються адекватною самооцінкою. Це свідчить про реалістичне сприйняття власних можливостей, достатній рівень самоприйняття та впевненості у собі.

Низький рівень самооцінки було виявлено у 11 респонденток (18,3%). Для цієї групи характерними можуть бути невпевненість у власних силах, підвищена самокритичність та схильність недооцінювати власні можливості, що може негативно впливати на реалізацію лідерського потенціалу.

Завищена самооцінка спостерігалася у 10 жінок (16,7%). Такі результати можуть свідчити про тенденцію до переоцінки власних можливостей і недостатньо критичне ставлення до власних досягнень та поведінки.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що більшість учасниць дослідження мають адекватний рівень самооцінки, який створює сприятливі психологічні передумови для розвитку лідерських якостей та успішної професійної самореалізації.

Дослідити рівень мотивації успіху досягнень у жінок відбувався за допомогою методики Т. Елерса. За результатами дослідження встановлено, що рівень мотивації досягнення успіху у більшості респонденток знаходиться на середньому, помірно високому та високому рівнях.

На рис. 2.4 відображені результати тестування жінок, які брали участь у дослідженні.

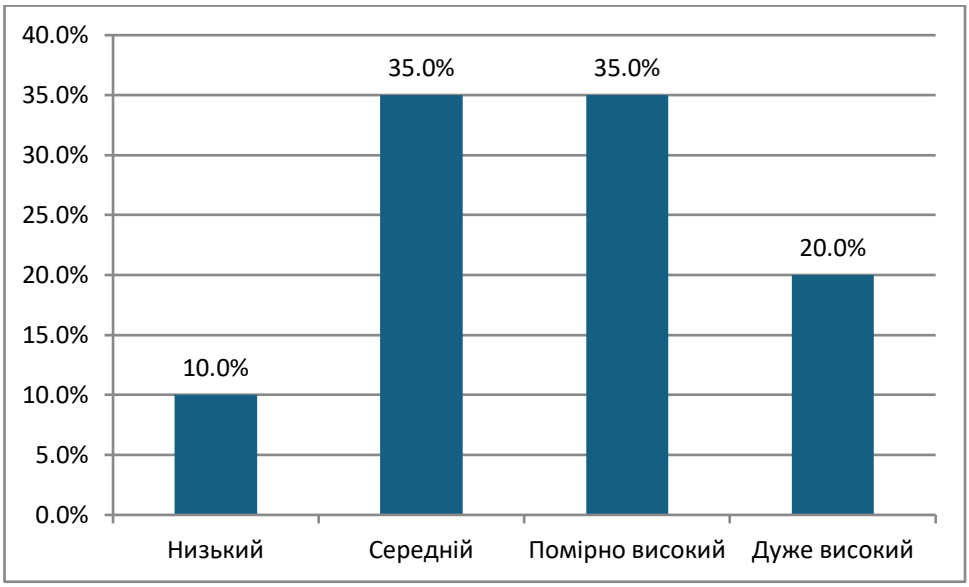


Рис. 2.4. Розподіл респонденток за рівнем мотивації досягнення успіху за методикою Т. Елерса, у %.

Отже,найбільша частка досліджуваних жінок має середній 21 (35,0%) та помірно високий 21 (35,0%) осіб, рівні мотивації досягнення успіху. Представниці цієї групи демонструють достатню наполегливість у досягненні поставлених цілей, прагнення до професійного розвитку та готовність долати труднощі, що виникають у процесі діяльності.

Дуже високий рівень мотивації досягнення успіху виявлено у 20,0% або 12 респонденток. Для них характерними є виражена орієнтація на результат, високий рівень цілеспрямованості, відповідальності та прагнення до особистісного і професійного зростання. Такі жінки схильні брати на себе відповідальність за прийняття рішень, активно шукати можливості для самореалізації та проявляти лідерські якості у професійній діяльності.

Низький рівень мотивації досягнення успіху зафіксовано лише у 10,0% або 6 осіб досліджуваних. Для цієї категорії жінок характерними можуть бути недостатня впевненість у власних силах, уникнення складних завдань, знижена активність у досягненні поставлених цілей та обережність у прийнятті відповідальних рішень.

Середній показник мотивації досягнення успіху по вибірці становив 16,9 бала, що свідчить про загальну тенденцію до достатньо високого рівня прагнення до успіху серед досліджуваних жінок.

З позицій дослідження жіночого лідерства отримані результати мають важливе значення. Загалом 55,0% респонденток продемонстрували помірно високий або дуже високий рівень мотивації досягнення успіху. Це свідчить про наявність внутрішньої готовності до професійної самореалізації, прийняття відповідальності та досягнення поставлених цілей, що виступає важливою психологічною передумовою розвитку лідерських якостей.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що мотивація досягнення успіху є одним із провідних психологічних чинників формування та розвитку лідерського потенціалу жінок. Високий рівень прагнення до успіху сприяє розвитку ініціативності, наполегливості, відповідальності та готовності до виконання лідерських функцій у різних сферах професійної діяльності.

Для дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту у жінок було використано опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Результати дослідження свідчать про переважання середнього рівня емоційного інтелекту серед респонденток, що вказує на достатню сформованість емоційної компетентності та здатність до ефективної соціальної взаємодії.

На рис. 2.5. показано розподіл респонденток за рівнем емоційного інтелекту.

Отримані результати показали, що найбільша частка досліджуваних жінок 34 особи (56,7%) має середній рівень емоційного інтелекту. Для цієї групи характерною є здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей, проте в окремих складних ситуаціях можуть виникати труднощі з їх регуляцією або контролем.

Високий рівень емоційного інтелекту виявлено у 28,3% (17 осіб) респонденток. Такі жінки характеризуються високою емоційною обізнаністю, розвиненою емпатією, здатністю до ефективного управління

власними емоційними станами та конструктивної взаємодії з оточуючими. Вони краще розуміють емоційні потреби інших людей, успішніше налагоджують міжособистісні відносини та демонструють вищий рівень психологічної гнучкості.

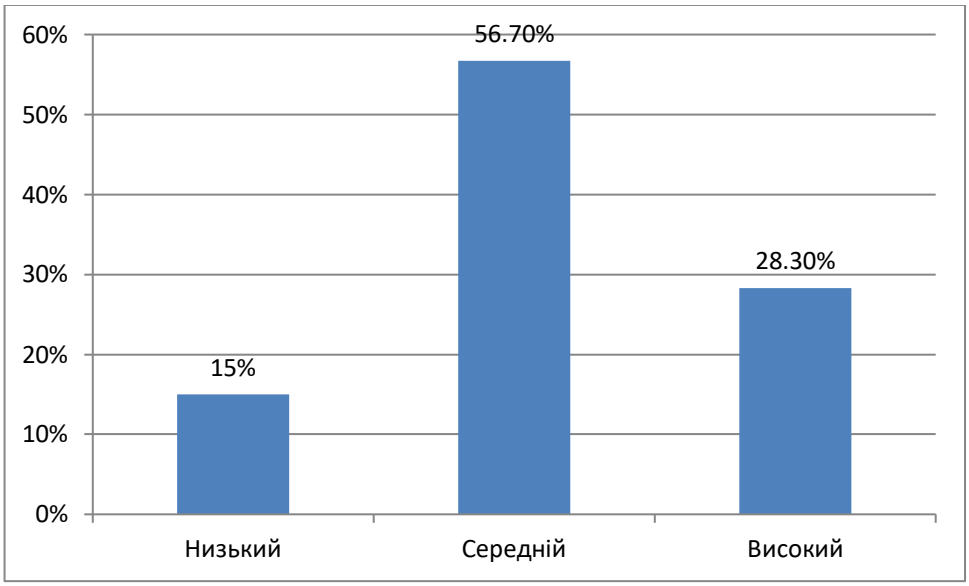


Рис. 2.5. Розподіл респонденток за рівнем емоційного інтелекту за методикою Н. Холла, %.

Низький рівень емоційного інтелекту встановлено у 15,0% (9 осіб) досліджуваних. Для цієї групи можуть бути характерними труднощі у розпізнаванні та контролі власних емоцій, недостатньо розвинена емпатія та певні складнощі у міжособистісній взаємодії.

Отримані результати мають важливе значення для дослідження жіночого лідерства. Сучасні теорії лідерства розглядають емоційний інтелект як одну з ключових психологічних характеристик ефективного керівника. Саме здатність розуміти емоції, будувати конструктивні стосунки та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі є важливими складовими успішної лідерської діяльності.

Загалом 85,0% респонденток продемонстрували середній або високий рівень емоційного інтелекту, що свідчить про достатній потенціал для розвитку ефективної лідерської поведінки. Такі жінки здатні до продуктивної комунікації, конструктивного вирішення конфліктів, підтримки міжособистісних відносин та реалізації трансформаційного стилю лідерства.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що емоційний інтелект виступає важливим психологічним чинником розвитку лідерських якостей у жінок. Високий рівень емоційної компетентності сприяє формуванню навичок ефективної взаємодії, підвищує здатність до управління груповими процесами та забезпечує успішну реалізацію лідерського потенціалу.

2.3. Взаємозв'язок лідерських якостей із психологічними характеристиками особистості

Узагальнення результатів дослідження дає підстави стверджувати, що розвиток лідерських якостей у жінок значною мірою пов'язаний із рівнем самооцінки, самоефективності, мотивації досягнення успіху та емоційного інтелекту. Жінки з вищими показниками зазначених психологічних характеристик демонструють більш виражений лідерський потенціал, вищу готовність до прийняття відповідальних рішень, ефективнішої взаємодії з людьми та успішної реалізації себе у професійній діяльності.

Для перевірки існування взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей та психологічними характеристиками особистості жінок було проведено кореляційний аналіз. Аналіз здійснювався із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона (r), який дозволяє визначити напрямок та силу взаємозв'язку між досліджуваними показниками.

Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.3.

На рис. 2.6 показано коефіцієнти кореляції між лідерськими якостями та психологічними характеристиками. Таким чином, можемо порівняти сулу взаємозв’язку між лідерськими якостями та досліджуваними психологічними показниками.

Аналіз отриманих результатів показав наявність статистично значущих позитивних кореляційних зв'язків між рівнем розвитку лідерських якостей та всіма досліджуваними психологічними характеристиками особистості.

Таблиця 2.3

Кореляційні зв'язки між лідерськими якостями та психологічними характеристиками особистості жінок (n = 60)

Показник	r	p
Самооцінка (С. Будассі	0,63	≤0,01
Самоефективність (Р. Шварцер, М. Єрусалем)	0,71	≤0,01
Мотивація досягнення успіху (Т. Елерс)	0,68	≤0,01
Емоційний інтелект (Н. Холл)	0,74	≤0,01

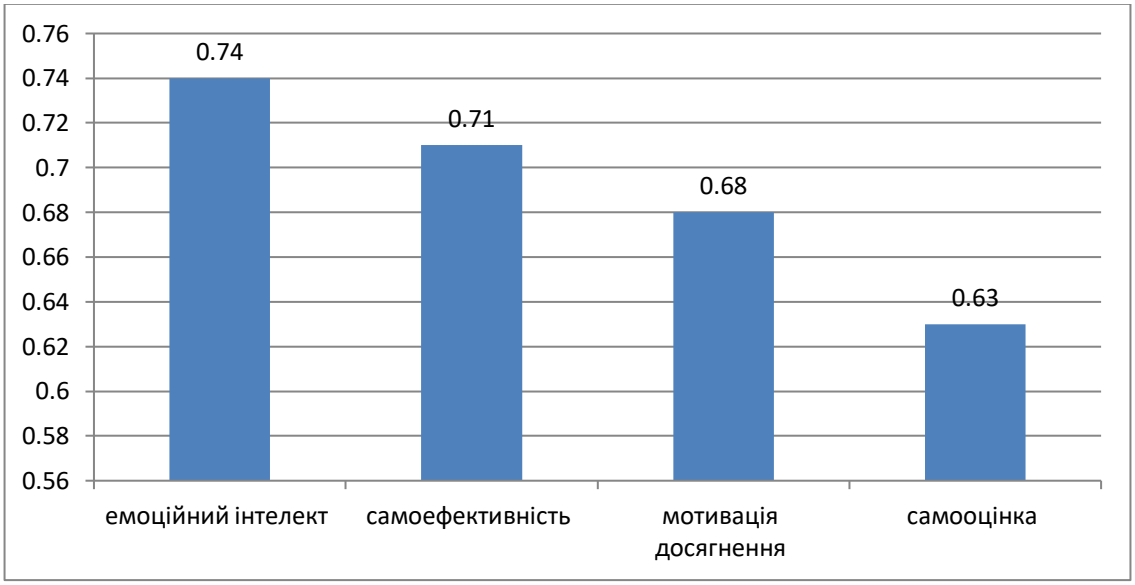


Рис.2.6. Кореляційні зв'язки між лідерськими якостями та психологічними характеристиками жінок

Найвищий коефіцієнт кореляції було встановлено між лідерськими якостями та емоційним інтелектом (r = 0,74; p ≤ 0,01). Отриманий показник свідчить про наявність сильного позитивного зв'язку між зазначеними змінними. Це означає, що зі зростанням рівня емоційного інтелекту підвищується й рівень розвитку лідерських якостей у жінок.

Отриманий результат узгоджується з концепціями емоційного лідерства Д. Гоулмана, відповідно до яких здатність розуміти власні емоції,

регулювати емоційні стани та ефективно взаємодіяти з іншими людьми виступає однією з основних характеристик сучасного лідера. Для жінок емоційний інтелект є особливо важливим ресурсом, оскільки сприяє формуванню довірливих відносин у колективі, підвищує ефективність комунікації та забезпечує конструктивне вирішення конфліктів.

Високий рівень кореляції також виявлено між лідерськими якостями та самоефективністю ($r = 0,71$; $p \leq 0,01$). Отриманий результат свідчить про те, що жінки, які впевнені у власних можливостях та здатності успішно справлятися з труднощами, частіше демонструють лідерську поведінку. Самоефективність забезпечує готовність до прийняття відповідальних рішень, прояву ініціативності та наполегливості у досягненні поставлених цілей. Таким чином, віра у власні сили виступає важливим внутрішнім механізмом розвитку жіночого лідерства.

Між лідерськими якостями та мотивацією досягнення успіху також встановлено статистично значущий позитивний зв'язок ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що прагнення досягати високих результатів, готовність долати труднощі та орієнтація на успіх позитивно впливають на формування лідерського потенціалу. Жінки з високою мотивацією досягнення частіше проявляють активність, цілеспрямованість та відповідальність, що сприяє успішному виконанню лідерських функцій.

Позитивний кореляційний зв'язок середньої сили було виявлено між лідерськими якостями та самооцінкою ($r = 0,63$; $p \leq 0,01$). Отриманий результат дозволяє стверджувати, що адекватна та позитивна самооцінка є важливою психологічною умовою розвитку лідерських якостей. Жінки, які позитивно оцінюють власні можливості, демонструють більшу впевненість у собі, частіше беруть на себе відповідальність та більш активно реалізують власний потенціал у професійній діяльності.

Отже, найбільш вагомими психологічними чинниками розвитку лідерських якостей у жінок виявилися емоційний інтелект та самоефективність. Саме вони найбільшою мірою визначають здатність жінок

ефективно взаємодіяти з іншими людьми, приймати відповідальні рішення, долати труднощі та реалізовувати власний лідерський потенціал.

На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження можна сформувати узагальнений психологічний портрет жінки-лідера.

Жінка-лідер характеризується високим рівнем розвитку лідерських здібностей, сформованою впевненістю у власних силах та достатнім рівнем самоефективності. Вона здатна ставити перед собою амбітні цілі та наполегливо досягати їх реалізації, демонструючи високий рівень мотивації досягнення успіху.

Важливою особливістю жінки-лідера є розвинений емоційний інтелект. Вона вміє розпізнавати власні емоції та емоційні стани інших людей, ефективно контролює власні емоційні реакції та здатна створювати сприятливий психологічний клімат у колективі. Завдяки розвиненій емпатії така жінка успішно вибудовує міжособистісні взаємини, підтримує співробітництво та сприяє згуртованості групи.

Для жінки-лідера характерні такі особистісні якості:

впевненість у собі;

відповідальність;

цілеспрямованість;

наполегливість;

організованість;

комунікабельність;

емоційна стійкість;

емпатійність;

здатність до саморозвитку;

готовність приймати рішення в умовах невизначеності.

Отже, сучасна жінка-лідер поєднує високий рівень емоційної компетентності, впевненість у власних можливостях, мотивацію досягнення успіху та розвинені комунікативні навички, що забезпечує ефективну реалізацію її лідерського потенціалу у професійній та соціальній діяльності.

Висновки до розділ 2

У другому розділі магістерської роботи було представлено організацію, методичне забезпечення та результати емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок. Дослідження було спрямоване на виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей та такими психологічними характеристиками особистості, як самооцінка, самоефективність, мотивація досягнення успіху та емоційний інтелект.

Для реалізації поставленої мети було сформовано вибірку із 60 жінок, які здійснюють професійну діяльність у різних сферах. У процесі дослідження використано комплекс психодіагностичних методик: тест діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова та Є. Крушельницького, шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, методику діагностики самооцінки особистості С. Будассі, методику діагностики мотивації досягнення успіху Т. Елерса та опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Застосування комплексу взаємодоповнювальних методик дозволило всебічно дослідити психологічні чинники розвитку жіночого лідерства.

Результати дослідження засвідчили, що більшість респонденток характеризуються помірним та високим рівнем розвитку лідерських якостей. Це свідчить про наявність у значної частини досліджуваних сформованих організаторських здібностей, відповідальності, ініціативності та готовності до виконання лідерських функцій.

Встановлено, що переважна більшість жінок має адекватну самооцінку та достатньо високий рівень самоефективності. Отримані результати свідчать про сформовану впевненість у власних можливостях, здатність долати труднощі та орієнтацію на досягнення поставлених цілей. Крім того, значна частина респонденток продемонструвала помірно високий та високий рівень мотивації досягнення успіху, що характеризує їх як активних,

цілеспрямованих та орієнтованих на професійну самореалізацію особистостей.

Результати дослідження емоційного інтелекту показали, що більшість жінок мають середній та високий рівень розвитку емоційної компетентності. Це свідчить про достатню здатність до усвідомлення та регуляції власних емоцій, розвитку емпатії та ефективної міжособистісної взаємодії, що є важливими складовими сучасного лідерства.

Проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих позитивних взаємозв'язків між рівнем розвитку лідерських якостей та всіма досліджуваними психологічними характеристиками. Найтісніший зв'язок виявлено між лідерськими якостями та емоційним інтелектом ($r = 0,74$; $p \leq 0,01$), а також самоефективністю ($r = 0,71$; $p \leq 0,01$). Дещо нижчі, але також статистично значущі зв'язки встановлено між лідерськими якостями та мотивацією досягнення успіху ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$), а також самооцінкою ($r = 0,63$; $p \leq 0,01$).

Отримані результати свідчать про те, що розвиток лідерських якостей у жінок має комплексний характер і залежить від сукупності особистісних чинників. Найбільше значення для формування лідерського потенціалу мають емоційний інтелект, самоефективність, мотивація досягнення успіху та адекватна самооцінка. Саме ці психологічні характеристики забезпечують готовність жінок до прийняття відповідальності, ефективної взаємодії з іншими людьми, досягнення поставлених цілей та реалізації лідерських функцій.

РОЗДІЛ 3
ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЖІНОК

Результати проведеного теоретичного та емпіричного дослідження засвідчили, що розвиток лідерських якостей у жінок значною мірою залежить від рівня сформованості самооцінки, самоефективності, мотивації досягнення успіху та емоційного інтелекту. Саме ці психологічні характеристики виявилися найбільш пов'язаними з рівнем розвитку лідерського потенціалу жінок.

З огляду на це виникає необхідність розробки комплексної програми психологічного розвитку лідерських якостей, спрямованої на формування особистісних ресурсів, необхідних для успішної реалізації жінки як лідера у професійній та соціальній сферах.

Програма орієнтована на розвиток психологічних характеристик, які забезпечують ефективну лідерську поведінку, а саме:

підвищення впевненості у власних можливостях;

розвиток адекватної самооцінки;

формування навичок ефективної комунікації;

розвиток емоційного інтелекту;

підвищення рівня самоефективності;

посилення мотивації досягнення успіху;

розвиток навичок прийняття рішень;

формування лідерської позиції.

Отже, метою програми є розвиток лідерських якостей у жінок шляхом підвищення рівня самооцінки, самоефективності, мотивації досягнення успіху, емоційного інтелекту та комунікативної компетентності.

Розроблена програма розвитку лідерських якостей у жінок має досягнути наступних завдань:

Сприяти усвідомленню власного лідерського потенціалу.

Розвивати навички самопізнання та саморефлексії.

Формувати адекватну позитивну самооцінку.

Підвищувати рівень віри у власні можливості.

Розвивати навички ефективної комунікації.

Формувати емоційну компетентність та емпатію.

Розвивати навички прийняття рішень та відповідальності.

Посилювати мотивацію досягнення успіху.

Формувати індивідуальний стиль лідерства.

Визначено цільову аудиторію розробленої програми. Участь у ній можуть брати жінки віком від 22 до 50 років, які прагнуть розвивати власний лідерський потенціал та підвищити ефективність професійної діяльності.

Програма розрахована на 8 тижнів.

Основними формами роботи з учасниками програми є: тренінгові заняття; групові дискусії; психологічні вправи; рольові ігри; кейс-методи; індивідуальна рефлексія; домашні завдання.

У таблиці 3.1 показано зміст програми розвитку лідерських якостей у жінок.

Програма розвитку лідерських якостей у жінок складається з шести взаємопов'язаних модулів. Заняття проводяться один раз на тиждень тривалістю 2–2,5 години. Кожне заняття включає вступну частину, основний блок вправ, групове обговорення та рефлексію.

У модулі 1 будуть виконуватися наступні вправи:

Вправа «Я як лідер». Учасниці презентують себе через опис власних сильних сторін та особистісних досягнень.

Вправа «Колесо лідерства». Оцінювання рівня розвитку основних лідерських компетентностей за десятибальною шкалою.

Вправа «Мої ресурси». Визначення внутрішніх та зовнішніх ресурсів, які допомагають досягати успіху.

Крім того, передбачається проведення групової дискусії: «Що означає бути жінкою-лідером у сучасному суспільстві?»

Таблиця 3.1

Програма розвитку лідерських якостей у жінок

Модуль	**Мета**	**Основні завдання**	**Очікуваний результат**
Модуль 1. Самопізнання та лідерський потенціал (1–2 тиждень)	Усвідомлення власних ресурсів та сильних сторін	Самодіагностика, визначення лідерських якостей, аналіз особистісних ресурсів	Формування усвідомлення власного лідерського потенціалу
Модуль 2. Розвиток самооцінки та самоефективності (3 тиждень)	Формування впевненості у власних можливостях	Робота з внутрішніми обмеженнями, розвиток позитивного мислення, техніки самопідтримки	Підвищення рівня самооцінки та самоефективності
Модуль 3. Емоційний інтелект лідера (4–5 тиждень)	Розвиток емоційної компетентності	Усвідомлення емоцій, розвиток емпатії, управління емоціями	Покращення емоційної саморегуляції
Модуль 4. Комунікація та вплив (6 тиждень)	Формування навичок ефективної взаємодії	Активне слухання, асертивність, переконлива комунікація	Підвищення ефективності спілкування
Модуль 5. Мотивація досягнення та прийняття рішень (7 тиждень)	Розвиток цілеспрямованості	Постановка цілей, прийняття рішень, відповідальність	Посилення мотивації досягнення успіху
Модуль 6. Формування індивідуального стилю лідерства (8 тиждень)	Інтеграція отриманих навичок	Побудова власної стратегії розвитку лідерства	Формування стійкої лідерської позиції

Модуль 2. Розвиток самооцінки та само ефективності. Його мета - формування впевненості у власних можливостях та позитивного ставлення до себе.

Тривалість модуля: 2 заняття по 2 години.

Проведення цього модуля передбачає виконання наступних завдань:

розвиток адекватної самооцінки;

підвищення рівня самоефективності;

подолання внутрішніх обмежень та негативних переконань.

У цьому модулі учасниці будуть виконувати наступні вправи:

Вправа «Мої досягнення». Учасниці аналізують власні успіхи та ресурси.

Вправа «Лист собі в майбутнє». Формування позитивного бачення особистісного розвитку.

Вправа «Подолання внутрішнього критика». Виявлення та корекція деструктивних переконань.

Техніка «Щоденник успіху»

Формування навички фіксації щоденних досягнень.

Модуль 3 має назву - Розвиток емоційного інтелекту

Мета модуля полягає у розвитку навичок усвідомлення, розуміння та регуляції власних емоцій учасниць, а також здатності розуміти емоційні стани інших людей як важливої складової жіночого лідерства. Тривалість модуля передбачено 2 заняття по 2 години.

У цьому модулі учасники виконуватимуть вправи:

Вправа «Мій емоційний портрет». Учасниці аналізують власні типові емоційні реакції.

Вправа «Емоційний термометр». Розвиток навичок розпізнавання інтенсивності емоцій.

Вправа «У чужих черевиках». Розвиток емпатії через аналіз різних життєвих ситуацій.

Рольова гра «Конфліктна ситуація». Відпрацювання навичок конструктивного реагування.

Отже, у результаті цього модуля учасниці мають змогу підвищити рівень емоційного інтелекту; розвинути емпатія; покращити рівень навичок управління емоціями.

Четвертий модуль спрямований на розвиток ефективної міжособистісної взаємодії та навичок впливу. Його назва Комунікативна компетентність та лідерський вплив. Отже, мета аналізованого модуля навчити та розвинути в учасницях ефективну міжособистісну взаємодію та навички впливу.

Відповідно до поставленої мети, ставляться наступні завдання: розвиток асертивності; удосконалення навичок комунікації; формування навичок конструктивного вирішення конфліктів.

Отже, досягнути мети та виконати завдання аналізованого модуля можливо за умови виконання наступних вправ:

Вправа «Активне слухання». Розвиток навичок уважного слухання співрозмовника.

Вправа «Я-повідомлення». Формування навичок екологічного висловлення власної позиції.

Рольова гра «Складна розмова». Відпрацювання навичок переконання та аргументації.

Вправа «Переговори». Розвиток навичок досягнення домовленостей.

Отже, по закінченню цього модуля в учасниці мають покращити комунікативну компетентність, підвищити рівень впевненості у спілкування та розвинути навички конструктивного впливу.

Наступний 5 модуль має назву мотивація досягнення та прийняття рішень. Метою проходження цього модулю є розвиток цілеспрямованості та відповідальності. Відповідно до визначеної мети поставлено наступні завдання п’ятого модуля: формування навичок постановки цілей; розвиток навичок прийняття рішень; посилення мотивації досягнення успіху.

Визначено, що у запропонованому модулі учасниці будуть виконувати наступні вправи:

Основні вправи:

Вправа «SMART-цілі». Формування навичок ефективного планування.

Вправа «Драбина успіху». Визначення етапів досягнення особистих цілей.

Кейс-аналіз управлінських ситуацій, що направлений на відпрацювання навичок прийняття рішень.

Вправа «Мотиваційний ресурс». За її допомогою буде віднайдено особистісні джерела мотивації.

Отже, учасниці, які пройдуть аналізований модуль будуть мати наступні результати: збільшиться рівень їх досягнення; розвиток їхньої цілеспрямованості; будуть сформовані відповідальності за власні рішення.

Шостий модуль - формування індивідуального стилю лідерства. Його мета допомогти учасницям інтегрувати отримані знання та сформувати власні лідерські стратегії. Отже, завданнями цього модулю є:

усвідомлення власного стилю лідерства;

формування індивідуальної програми розвитку;

закріплення набутих навичок.

Для досягнення мети та виконання поставлених завдань учасниці будуть виконувати наступні вправи:

Вправа «Мій стиль лідерства». Учасниці здійснюють самоаналіз власних лідерських особливостей.

Вправа «Модель успішного лідера». Вона необхідна для створення індивідуального образу ефективного лідера.

Вправа «План особистісного розвитку». Учасниці будуть займатися розробкою довгострокової стратегії самовдосконалення..

У цьому модулі також передбачено підсумкова рефлексія. Тобто, учасниці разом з тренером психологом будуть оцінювати зміни, які відбулися під час проходження програми.

Проходження аналізованого модуля дасть можливість учасницям сформувати індивідуальні стилі лідерства; розвинути готовність до виконання лідерських функцій; сформує у них краще усвідомлення перспектив подальшого особистісного та професійного розвитку.

Отже, проходження розробленої програми має забезпечити позитивні зміни у розвитку лідерських якостей жінок та сприяти більш повній реалізації їхнього особистісного і професійного потенціалу. Комплексний характер програми дозволяє впливати на основні психологічні чинники лідерства, які були визначені під час емпіричного дослідження як найбільш значущі для формування ефективної лідерської поведінки.

Очікується, що після проходження програми учасниці продемонструють підвищення рівня розвитку лідерських якостей, зокрема ініціативності, відповідальності, організаторських здібностей та готовності брати на себе роль лідера у різних сферах діяльності. Важливим результатом стане покращення самооцінки та самоефективності, що сприятиме формуванню впевненості у власних силах та здатності успішно долати труднощі.

Крім того, участь у програмі має сприяти зростанню мотивації досягнення успіху, розвитку наполегливості у досягненні поставлених цілей та підвищенню орієнтації на професійну самореалізацію. Значна увага приділяється розвитку емоційного інтелекту, що дозволить жінкам краще усвідомлювати власні емоції, ефективно регулювати емоційні стани, розуміти інших людей та будувати конструктивні міжособистісні взаємини.

Важливим результатом програми також стане удосконалення комунікативних навичок, розвиток асертивної поведінки, здатності до конструктивного вирішення конфліктів та ефективної взаємодії в команді. Завдяки цьому учасниці зможуть більш упевнено здійснювати лідерський вплив та підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі.

Очікується, що проходження програми сприятиме підвищенню впевненості у прийнятті рішень, розвитку навичок стратегічного мислення та відповідальності за результати власної діяльності. Узагальнюючим результатом стане формування індивідуального стилю лідерства, який поєднуватиме особистісні особливості жінки, її цінності, життєвий досвід та професійні компетентності.

Таким чином, реалізація програми створює сприятливі умови для розвитку готовності жінок до реалізації власного лідерського потенціалу у професійній, громадській та соціальній діяльності, а також сприяє їх особистісному зростанню, самореалізації та підвищенню ефективності лідерської діяльності.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі магістерської роботи на основі результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження було розроблено програму розвитку лідерських якостей у жінок. Необхідність створення програми обумовлена результатами проведеного дослідження, які засвідчили, що рівень розвитку лідерських якостей у жінок значною мірою пов'язаний із самооцінкою, самоефективністю, мотивацією досягнення успіху, емоційним інтелектом та комунікативною компетентністю.

Структура програми включає шість взаємопов'язаних модулів: розвиток лідерського потенціалу та самопізнання, підвищення самооцінки та самоефективності, розвиток емоційного інтелекту, формування комунікативної компетентності та навичок впливу, розвиток мотивації досягнення успіху й навичок прийняття рішень, а також формування індивідуального стилю лідерства. Кожен модуль містить комплекс психологічних вправ, тренінгових методик, рольових ігор та рефлексивних технік, спрямованих на розвиток конкретних компонентів лідерства.

Особлива увага в програмі приділяється розвитку емоційного інтелекту та самоефективності, оскільки саме ці характеристики, відповідно до результатів кореляційного аналізу, продемонстрували найтісніший зв'язок із рівнем розвитку лідерських якостей у жінок. Водночас важливими напрямами роботи виступають формування адекватної самооцінки, посилення мотивації досягнення успіху та вдосконалення комунікативних навичок, що забезпечують ефективну взаємодію з оточенням і здатність здійснювати лідерський вплив.

Очікується, що впровадження розробленої програми сприятиме підвищенню рівня лідерських здібностей, розвитку впевненості у власних можливостях, покращенню навичок саморегуляції, розвитку емоційної компетентності та готовності до прийняття відповідальних рішень. Крім того, програма створює умови для формування індивідуального стилю

лідерства, який відповідає особистісним особливостям жінки та сучасним вимогам професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

Отже, у ході проведеного дослідження було сформовано наступні висновки:

Лідерство є складним багатокомпонентним соціально-психологічним феноменом, який формується під впливом особистісних, соціальних та культурних чинників. Аналіз основних наукових підходів до вивчення лідерства засвідчив еволюцію наукових поглядів від теорій рис до сучасних концепцій трансформаційного, емоційного та ціннісно орієнтованого лідерства. Визначено, що ефективне лідерство залежить не лише від індивідуально-психологічних особливостей особистості, а й від рівня її соціальної компетентності, емоційної зрілості, мотивації та здатності до конструктивної взаємодії з іншими людьми.

Дослідження проблеми жіночого лідерства дозволило встановити, що сучасні наукові підходи розглядають лідерський потенціал жінок як результат взаємодії особистісних ресурсів та соціального середовища. Водночас жінки-лідерки продовжують стикатися з низкою психологічних і соціальних бар'єрів, серед яких гендерні стереотипи, рольові конфлікти, феномен «скляної стелі» та необхідність поєднання професійних і сімейних ролей. Разом із тим сучасні дослідження доводять високу ефективність жіночого лідерства, особливо у межах трансформаційної моделі управління, що базується на співробітництві, емоційній компетентності та розвитку людського потенціалу.

Теоретичний аналіз дозволив визначити провідні психологічні чинники розвитку лідерських якостей у жінок, до яких належать самооцінка, самоефективність, мотивація досягнення успіху, емоційний інтелект, комунікативна компетентність та соціальна активність. Саме ці характеристики створюють психологічне підґрунтя для формування та реалізації лідерського потенціалу особистості.

У ході емпіричного дослідження було вивчено особливості розвитку

лідерських якостей у 60 жінок, які здійснюють професійну діяльність у різних сферах. Для досягнення мети дослідження використано комплекс психодіагностичних методик, що дозволили оцінити рівень розвитку лідерських здібностей, самоефективності, самооцінки, мотивації досягнення успіху та емоційного інтелекту. Зокрема,: тест діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова та Є. Крушельницького, шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, методику діагностики самооцінки особистості С. Будассі, методику діагностики мотивації досягнення успіху Т. Елерса та опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Застосування комплексу взаємодоповнювальних методик дозволило всебічно дослідити психологічні чинники розвитку жіночого лідерства.

Результати дослідження показали, що більшість респонденток характеризуються помірним та високим рівнем розвитку лідерських якостей. Встановлено, що переважна частина досліджуваних має достатньо високий рівень самоефективності, адекватну самооцінку, виражену мотивацію досягнення успіху та середній або високий рівень розвитку емоційного інтелекту.

Проведений кореляційний аналіз підтвердив існування статистично значущих позитивних взаємозв'язків між рівнем розвитку лідерських якостей та психологічними характеристиками особистості жінок. Найбільш тісний зв'язок виявлено між лідерськими якостями та емоційним інтелектом, а також самоефективністю. Дещо нижчі, але також значущі зв'язки встановлено із мотивацією досягнення успіху та самооцінкою. Отримані результати підтвердили висунуту гіпотезу про те, що розвиток лідерських якостей жінок безпосередньо пов'язаний із рівнем розвитку зазначених психологічних характеристик.

На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження було розроблено комплексну програму розвитку лідерських якостей у жінок. Програма охоплює шість взаємопов'язаних модулів і спрямована на розвиток самооцінки, самоефективності, емоційного інтелекту, комунікативної

компетентності, мотивації досягнення успіху та формування індивідуального стилю лідерства. Запропонована програма має практичне спрямування та може бути використана у роботі психологів, тренерів особистісного розвитку, фахівців з управління персоналом, освітніх і громадських організацій.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для психологічного супроводу жінок, розвитку їхнього лідерського потенціалу, підвищення професійної ефективності та підтримки процесів особистісної самореалізації.

Таким чином, результати проведеного дослідження підтверджують, що розвиток лідерських якостей у жінок є комплексним процесом, який залежить від сукупності особистісних психологічних чинників. Формування адекватної самооцінки, високої самоефективності, мотивації досягнення успіху, емоційного інтелекту та комунікативної компетентності виступає важливою умовою успішної реалізації жіночого лідерського потенціалу в сучасному суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко, Т. (2020). Жіноче лідерство в умовах суспільних трансформацій: психологічний аспект. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2020. 2(18), С. 47–55. URL: https://doi.org/10.31865/2414-9292.22.2024.320007

2. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. №4. С. 120–127. URL: https://surl.li/fijqyb (дата звернення: 05.03.2026).

3. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. №4. С. 120–127. URL: https://surl.li/fijqyb (дата звернення: 15.03.2026).

4. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П.. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №197. С. 17–20. URL: https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/914 (дата звернення: 05.03.2026).

5. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. Наука і освіта. *Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України*. 2014. № 5(122). С. 19–24. URL: https://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/13461 (дата звернення: 05.03.2026).

6. Грицяк Н. Формування ґендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. К. : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.

7. Галецька І. Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема General Self-Efficacy Scale. GSE, Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (адаптація українською мовою І.Галецька). URL: https://www.researchgate.net/publication/385381234_Skala_zagalnoi_samoefektivnosti_R_Svarcera_i_M_Erusalema_General_Self-Efficacy_Scale_GSE_Schwarzer_R_Jerusalem_M_adaptacia_ukrainskou_movou_IGalecka (дата звернення: 05.03.2026).

8. Жарова Л. Місце України в Gender Gap Report 2025: які проблеми

підсвічує статистика. URL: https://genderindetail.org.ua/library/ekonomika/gender-gap-report-2025.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 05.03.2026).

9. Забезпечення реалізації прав вразливих груп виборців: жінки. URL: https://oporaua.org/vybory/zabezpechennya-realizaciyi-prav-vrazlivih-grup-viborciv-zhinki-25966?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 05.03.2026).

10. Карпенко В.. Поняття лідерства у воєнно-наукових дослідженнях. *Військова освіта*. 2021. С. 91-99. URL: https://doi.org/10.33099/26171783/2021-44/91-99 (дата звернення: 05.05.2026).

11. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735409/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%20%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D1%85%20%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9.pdf (дата звернення: 15.04.2026).

12. Кононець М. О.. Психологія лідерства / за заг. ред. О. В. Винославської. Київ: КВІЦ. 2020, 251 с. URL: https://surl.li/nyeftf (дата звернення: 20.04.2026).

13. Кочубей Т., Семенов А.. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. №40. Умань. URL: https://surl.li/inkmrh (дата звернення: 05.03.2026).

14. Лідерство жінок України. опитування. Листопад 2025. URL: https://w4u.community/2025/12/23/%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8/?utm_sourc

e=chatgpt.com (дата звернення: 05.03.2026).

15. Левченко К. В. Емоційна культура керівника як чинник ефективності управлінської діяльності. *Наукові записки Національного 51 педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2021. №41. 123–130. URL: https://surl.lu/itpxlc (дата звернення: 25.03.2026).

16. Нежинська О. О. Лідерство та керівництво: психологічний дискурс : монографія. Херсон : Олді-Плюс, 2020. 264 с.

17. Понад третину нових компаній очолили жінки в Україні у 2025 році. URL: https://opendatabot.ua/analytics/women-in-business-2025?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 01.05.2026).

18. Психодіагностика: практикум/ уклад. Н.О. Данильченко, А.В.Вертель. Суми: Ви-во СумДПУ ім.. А.С. Макаренка, 2010. 140 с. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/35-4.pdf (дата звернення: 01.05.2026).

19. Частка жінок серед депутатів Верховної Ради України. URL: https://data.gov.ua/dataset/d838ea19-2ae7-40c4-8c64-f0d3e2d42cf0/resource/ee6e751f-57fc-4c08-bbcd-f4674b8c5872?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 01.05.2026).

20. Романовський О. Г., Середа Н. В. Психологічні аспекти розвитку лідерського потенціалу особистості. *Науковий вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія*. 2018. №59. URL: https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/7540 (дата звернення: 22.03.2026).

21. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. (2015). Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Нові рішення в сучасних технологіях*. 2015. №32(1148), 123-128. URL: https://surl.lu/chjzzq (дата звернення: 06.02.2026).

22. Харченко В. О.. Сучасні підходи до розвитку лідерських компетентностей у молоді. Психологічні науки: актуальні проблеми теорії та

практики. 2023. №12. С. 88–94. URL: https://surl.li/eqnulq (дата звернення: 12.02.2026).

23. 30 років Незалежності: як змінювався гендерний склад Верховної ради. URL: https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verxovnoyi-rady?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 28.03.2026).

24. Bass B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York : Free Press, 1985. 256 p.

25. Bass B. M., Avolio B. J. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks : Sage Publications, 1994. 238 p.

26. Bem S. L. The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1974. Vol. 42, No. 2. P. 155–162.

27. Bem S. L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*. 1981. Vol. 88. No. 4. P. 354–364.

28. Belle F. Women managers and organizational power. *Women in Management Review*. 2002. Vol. 17 Iss ¾. P. 151 – 156. https://doi.org/10.1108/09649420210425291. URL: https://www.sci-hub.ru/version/c7456bf8620d27577fc9f39e895bbbb6352fc93123452e5c9f9beb30de5954c9/10.1108/09649420210425291 (дата звернення: 18.02.2026).

29. Boyatzis R. E., McKee A. Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion. Boston : Harvard Business School Press, 2005. 248 p.

30. Burns J. M. Leadership. New York : Harper & Row, 1978. 530 p.

31. Butler J. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York : Routledge, 1990. 272 p.

32. Davidson M. J., Cooper C. L. Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager. London : Paul Chapman Publishing, 1992. 244 p.

33. Davidson M. J., Burke R. J. Women in Management: Current Research Issues. Vol. 2. London : Paul Chapman Publishing, 2000. 324 p.

34. Eagly A. H., Carli L. L.. Through the labyrinth: The truth about how

women become leaders. Harvard Business Review Press. 2018. URL: https://surl.li/xqabsf (дата звернення: 05.03.2026).

35. Eagly A. H. Through the Labyrinth: An Examination of the Truth About Women and Leadership. *Industrial and Organizational Psychology*. 2007. Vol. 1. No. 1. P. 1–8.

36. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967. 310 p.

37. Hersey P., Blanchard K. H. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1969. 428 p.

38. Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D. E. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. 8th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 2001. 520 p.

39. Hoyt C. L., Simon S.. Social role theory and the rise of female leaders. In P. G. Northouse (Ed.), Leadership: Theory and practice. 2017. (pp. 423–445). Sage Publications. URL: https://doi.org/10.1177/0361684310385216

40. Galton F. Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences. London : Macmillan, 1869. 390 p.

41. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995. 352 p.

42. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston : Harvard Business School Press, 2002. 306 p.

43. Greenleaf R. K. Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. New York : Paulist Press, 1977. 370 p.

44. Lewin K., Lippitt R., White R. K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*. 1939. Vol. 10. No. 2. P. 269–299.

45. Likert R. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill, 1961. 279 p.

46. Likert R. The Human Organization: Its Management and Value. New York :

McGraw-Hill, 1967. 258 p.

47. Only 1 in 7 countries is led by a woman as global political power remains dominated by men. URL: https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2026/03/only-1-in-7-countries-is-led-by-a-woman-as-global-political-power-remains-dominated-by-men?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 05.04.2026).

48. OECD (2025), Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, URL: https://doi.org/10.1787/e808086f-en.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/gender-equality-in-a-changing-world_5a0af5ef/e808086f-en.pdf (дата звернення: 20.03.2026).

49. Paustian-Underdahl S. C., Walker L. S., Woehr D. J.. Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. Journal of Applied Psychology. 2014. №99(6). P. 1129–1145. URL: https://surl.li/anofuh (дата звернення: 01.05.2026).

50. Rosener J. B. Ways women lead. *Harvard Business Review*. 1990. Vol. 68. No. 6. P. 119–125.

51. Ryan M. K., Haslam S. A. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*. 2005. Vol. 16. No. 2. P. 81–90.

52. Ryan M. K., Haslam S. A. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*. 2007. Vol. 32. No. 2. P. 549–572.

53. Schein V. E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 1973. Vol. 57. No. 2. P. 95–100.

54. Schein V. E. A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57. No. 4. P. 675–688.

55. Schein V. E., Mueller R., Lituchy T., Liu J. Think manager – think male: A

global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*. 1996. Vol. 17. No. 1. P. 33–41.

56. Spears L. C. Reflections on Robert K. Greenleaf and servant-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 1996. Vol. 17. No. 7. P. 33–35.

57. Stogdill R. M. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*. 1948. Vol. 25. №. 1. P. 35–71.

58. Stogdill R. M. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York : Free Press, 1974. 613 p.

59. Van Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37. No. 4. P. 1228–1261.

60. Women in politics: 2025. URL: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/women-in-politics-map-2025?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 22.04.2026).

61. Women hold almost 45% of seats on FTSE 100 boards, report says. URL: https://www.theguardian.com/business/2025/feb/25/women-hold-almost-45-of-seats-on-ftse-100-boards-report-says?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 22.04.2026).

62. 33.4% of parliamentarians across EU are women. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250307-1?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.03.2026).

63. 20+ Women in Leadership Statistics & Data for 2024/2025. URL: https://high5test.com/women-in-leadership-statistics/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 20.03.2026).

ДОДАТКИ

АНКЕТА

Шановна учасниці!

Просимо Вас взяти участь у дослідженні, присвяченому вивченню психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у жінок. Отримані результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей. Анкетування є анонімним, а конфіденційність отриманої інформації гарантується.

Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та оберіть або впишіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашій ситуації.

Загальна інформація

Вік:

□ 20–25 років

□ 26–30 років

□ 31–35 років

□ 36–40 років

□ 41–45 років

□ 46 років і старше

Сімейний стан:

□ Неодружена

□ Одружена

□ Розлучена

□ Вдова

Рівень освіти:

□ Середня

□ Фахова передвища

□ Вища (бакалавр)

□ Вища (магістр)

□ Інше _____

Сфера професійної діяльності:

□ Освіта

□ Медицина

□ Бізнес

□ Державне управління

□ Соціальна сфера

□ Приватне підприємництво

□ Інше _____

Стаж професійної діяльності:

□ До 3 років

□ 3–5 років

□ 6–10 років

□ 11–15 років

□ Понад 15 років

Досвід лідерської діяльності

Чи займаєте Ви керівну посаду?

□ Так

□ Ні

Якщо так, то скільки років Ви виконуєте керівні функції?

□ До 1 року

□ 1–3 роки

□ 4–7 років

□ Понад 7 років

□ Не займаю керівної посади

Чи доводиться Вам організовувати діяльність інших людей?

□ Постійно

□ Часто

□ Іноді

□ Рідко

□ Ніколи

Як Ви оцінюєте власні лідерські здібності?

□ Дуже високі

□ Високі

□ Середні

□ Низькі

□ Дуже низькі

Чи прагнете Ви займати керівну посаду в майбутньому?

□ Так

□ Скоріше так

□ Важко відповісти

□ Скоріше ні

□ Ні

Особистісні характеристики

Наскільки Ви впевнені у своїх можливостях досягати поставлених цілей?

□ Повністю впевнена

□ Скоріше впевнена

□ Частково впевнена

□ Скоріше не впевнена

□ Не впевнена

Наскільки легко Ви приймаєте важливі рішення?

□ Дуже легко

□ Скоріше легко

□ Іноді важко

□ Часто важко

□ Дуже важко

Як Ви оцінюєте свою здатність контролювати власні емоції?

□ Дуже висока

□ Висока

□ Середня

□ Низька

□ Дуже низька

Чи легко Вам розуміти емоції інших людей?

□ Дуже легко

□ Скоріше легко

□ Частково легко

□ Скоріше важко

□ Дуже важко

Наскільки важливим для Вас є професійний успіх?

□ Дуже важливий

□ Важливий

□ Помірно важливий

□ Малозначущий

□ Неважливий

Чи готові Ви брати на себе відповідальність за прийняті рішення?

□ Завжди

□ Часто

□ Іноді

□ Рідко

□ Ніколи

Жіноче лідерство

Чи вважаєте Ви, що жінки можуть бути не менш ефективними лідерами, ніж чоловіки?

□ Так

□ Скоріше так

□ Важко відповісти

□ Скоріше ні

□ Ні

Чи стикалися Ви з гендерними стереотипами у професійній діяльності?

□ Так, часто

□ Іноді

□ Рідко

□ Ніколи

Які якості, на Вашу думку, найбільш важливі для жінки-лідера? (можна обрати декілька варіантів)

□ Відповідальність

□ Комунікабельність

□ Емоційна стійкість

□ Впевненість у собі

□ Ініціативність

□ Організаторські здібності

□ Емпатія

□ Наполегливість

□ Інше _____

Що найбільше сприяє розвитку лідерських якостей у жінок?

Що, на Вашу думку, найбільше перешкоджає реалізації жіночого лідерського потенціалу?

Дякуємо за участь у дослідженні!