ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

РОМАШКІНА СОФІЯ СЕРГІЇВНА

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
«04» травня 2026 р.

Науковий керівник:
Грись А.М.,
доктор психологічних наук,
професор

Рецензент:
Клочко А.О.,
доктор психологічних наук,
професор

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано до захисту

А.М. Грись

підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК

Н.В. Волинець

підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК

С.А. Палій

підпис	ініціали, прізвище

В.Б. Синякова

підпис	ініціали, прізвище

О.Л. Туриніна

підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК

Д.В. Бур’ян

підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*
курс IV*(бакалаврат)*

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу бакалавра
Ромашкіна Софія Сергіївна

Тема роботи: Вплив соціальних очікувань на самореалізацію жінок у сучасному суспільстві

1. Цільова установка: самореалізація жінок в Україні; вихідні дані: матеріали виробничої та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
2. Перелік графічного матеріалу 9 табл., рис.
3. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	**Консультант (Прізвище, ініціали)**	**Підпис, дата**	
		Завдання видав	**Завдання прийняв**
Розділ 1	Грись А.М.		
Розділ 2	Грись А.М.		

4. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади самореалізації жінок і впливу соціальних очікувань

Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу соціальних очікувань на самореалізацію жінок

Розділ 3. Рекомендації щодо підтримки самореалізації жінок в умовах соціального тиску

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.	липень 2025	липень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.	серпень 2025	серпень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень 2025	жовтень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень 2025	грудень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час виробничої та переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	січень-березень 2026	січень-березень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____
Науковий керівник _____ (Грись А.М.)

Завдання прийняла
до виконання
здобувачка _____ (Ромашкіна С.С.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 64 с., 4 табл., 75 джерел, 1 додаток.

Об’єкт дослідження: самореалізація жінок у сучасному суспільстві. Предмет дослідження: вплив соціальних очікувань на самореалізацію жінок у сучасному суспільстві.

Мета: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив соціальних очікувань на самореалізацію жінок у сучасному суспільстві, а також визначити психологічні й соціально-середовищні напрями підтримки самореалізації в умовах соціального тиску.

Гіпотеза дослідження: високий рівень переживання соціальних очікувань (гендерних норм і ролей) пов’язаний зі зниженням суб’єктивної самореалізації жінок (особливо в професійній сфері), посиленням конфлікту соціальних ролей та зниженням внутрішньої автономії, тоді як вищий рівень внутрішньої автономії виступає захисним фактором, що сприяє успішнішій самореалізації.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблем самореалізації, гендерних ролей, соціальних очікувань та рольових конфліктів;

емпіричні: анкетне опитування з використанням авторської анкети «Соціальні очікування та самореалізація жінок», контент-аналіз відкритих відповідей;

методи кількісного аналізу: розрахунок інтегральних індексів (соціального тиску, професійної самореалізації, особистісно-сімейної самореалізації, конфлікту ролей, внутрішньої автономії), описова статистика, порівняльний аналіз підгруп, кореляційний аналіз;

методи якісного аналізу: контент-аналіз відкритих відповідей респонденток.

Ключові слова: САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЖІНОК, СОЦІАЛЬНІ ОЧІКУВАННЯ, ГЕНДЕРНІ РОЛІ, РОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ, ВНУТРІШНЯ АВТОНОМІЯ, ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ЖІНОК

SELF-REALIZATION OF WOMEN, SOCIAL EXPECTATIONS, GENDER ROLES, ROLE CONFLICT, INTERNAL AUTONOMY, PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR WOMEN

ЗМІСТ

ВСТУП.....3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК І ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ.....7
1.1. Поняття самореалізації та її критерії.....7
1.2. Гендерні ролі та соціальні очікування: зміст і механізми формування.....11
1.3. Психологічні чинники самореалізації: мотивація, самооцінка, установки..14
1.4. Конфлікт соціальних ролей і бар'єри самореалізації.....17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК.....21
2.1. Організація та етичні засади дослідження.....21
2.2. Методики та процедура збору даних.....26
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....29
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДТРИМКИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ТИСКУ.....37
3.1. Психологічні підходи до зниження впливу соціальних очікувань.....37
3.2. Розвиток ресурсів самореалізації: цілі, навички, самооцінка.....41
3.3. Освітні та соціальні заходи підтримки (сім'я, громада, середовище).....44
ВИСНОВКИ.....50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....54
ДОДАТКИ.....61

ВСТУП

Актуальність теми полягає в тому, що у сучасному суспільстві самореалізація жінок відбувається в полі суперечливих соціальних очікувань: від жінки часто одночасно очікують високої професійної ефективності, відповідності стандартам “успішності”, а також пріоритету сімейно-доглядових ролей і підтримки емоційного добробуту близьких. Така множинність вимог нерідко породжує конфлікт ролей, хронічне перевантаження, почуття провини та зниження суб’єктивного відчуття реалізованості. Психологічна наука розглядає самореалізацію як інтегрований процес розкриття потенціалу та втілення цінностей у значущих сферах життя; водночас гендерні норми й стереотипи можуть звужувати “дозволені” сценарії самореалізації та впливати на самооцінку, мотивацію й життєві вибори жінки. Актуальність роботи підсилюється тим, що в реальному повсякденному досвіді жінок соціальні очікування часто інтеріоризуються у вигляді внутрішніх “повинна” та “маю”, що ускладнює автономне цілепокладання, професійний розвиток і баланс життєвих сфер. Отже, дослідження зв’язку між переживаним соціальним тиском і показниками самореалізації є важливим як для теорії психології особистості та гендерної психології, так і для практики психологічної підтримки, освіти та соціальних ініціатив, спрямованих на розширення можливостей жінок.

Ступінь наукової розробленості проблеми визначається тим, що у гуманістичній психології самореалізація (самоактуалізація) описується як вищий вектор розвитку особистості, пов’язаний із прагненням до автентичності, творчості, автономії та відповідальності. У межах теорії самодетермінації підкреслюється роль задоволення базових потреб в автономії, компетентності та пов’язаності для психологічного благополуччя й реалізованості. Гендерні дослідження аналізують, як соціалізація та гендерні схеми впливають на самосприйняття, вибір ролей і життєві траєкторії, а соціально-рольова перспектива пояснює зв’язок між розподілом праці та

уявленнями про “жіночі” і “чоловічі” якості. Окремі аналітичні матеріали міжнародних організацій фіксують стійкість гендерних норм і пов’язані з ними бар’єри участі жінок у публічній сфері, а також ризики цифрового насильства щодо жінок, які є публічно активними. Водночас на рівні бакалаврського дослідження актуальним є прикладний аналіз того, як саме переживаний соціальний тиск співвідноситься з суб’єктивною самореалізацією у професійній та особистісно-сімейній сферах і з конфліктом ролей у конкретній вибірці.

Об’єкт дослідження – самореалізація жінок у сучасному суспільстві.

Предмет дослідження – вплив соціальних очікувань на самореалізацію жінок у сучасному суспільстві.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив соціальних очікувань на самореалізацію жінок у сучасному суспільстві, а також визначити психологічні й соціально-середовищні напрями підтримки самореалізації в умовах соціального тиску.

Завдання дослідження:

- проаналізувати поняття “самореалізація” та визначити її основні критерії у психологічній науці;
- розкрити зміст гендерних ролей і соціальних очікувань та охарактеризувати механізми їх формування;
- обґрунтувати роль мотивації, самооцінки та установок у процесі самореалізації жінок;
- описати конфлікт соціальних ролей і типові бар’єри самореалізації;
- організувати та провести емпіричне дослідження із застосуванням авторської анкети;
- здійснити кількісний і якісний аналіз отриманих даних та інтерпретувати взаємозв’язки між соціальним тиском, самореалізацією, конфліктом ролей і внутрішньою автономією;
- сформулювати рекомендації щодо психологічної, освітньої та соціальної підтримки самореалізації жінок.

Методи дослідження охоплюють комплекс підходів: теоретичні методи, зокрема аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел; емпіричні методи, зокрема анкетування за авторським інструментарієм “Соціальні очікування та самореалізація жінок”, а також опрацювання відповідей на відкриті запитання методом якісного контент-аналізу; методи математичної обробки, зокрема описова статистика, порівняння груп за рівнем соціального тиску, кореляційний аналіз.

Теоретико-методологічна основа дослідження включає гуманістичні уявлення про самореалізацію та особистісне зростання, теорію самодетермінації, підходи гендерної психології та соціально-рольові пояснення формування гендерних очікувань, а також сучасні аналітичні підходи до трансформації соціальних норм і підтримки гендерної рівності.

Емпірична база дослідження представлена результатами опитування тридцяти жінок віком від двадцяти до сорока років, які мають досвід навчання і або праці; вибірку сформовано за принципом зручної вибірки. Опитування проводилося анонімно у паперовому та онлайн-форматі. Розраховано індекс соціального тиску, індекс професійної самореалізації, індекс особистісно-сімейної самореалізації, індекс конфлікту ролей та індекс внутрішньої автономії; відкриті відповіді проаналізовано якісно за повторюваними смисловими категоріями.

Практичне значення роботи полягає в тому, що результати можуть бути використані у психологічному консультуванні та психоедукації жінок, у розробці тренінгів із розвитку автономії, асертивної комунікації та навичок балансу ролей, а також у просвітницьких і освітніх заходах, спрямованих на критичне осмислення гендерних стереотипів і зниження тиску “ідеальних” соціальних стандартів. Матеріали дослідження можуть бути корисними для фахівців психологічної служби закладів освіти, тренерів неформальної освіти та ініціатив громадської підтримки жінок.

Етичні засади дослідження передбачають, що участь респонденток була добровільною, забезпечено інформовану згоду, анонімність і конфіденційність;

формулювання запитань не були спрямовані на відтворення дискримінації чи приниження гідності учасниць, а результати подаються лише в узагальненому вигляді.

Структура та обсяг роботи визначаються тим, що бакалаврська дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК І ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ

1.1. Поняття самореалізації та її критерії

Поняття самореалізації посідає центральне місце в сучасній психології особистості, гуманістичній філософії та гендерних студіях, оскільки дозволяє описати, як людина втілює свій внутрішній потенціал у реальному житті. У найзагальнішому вигляді самореалізацію можна визначити як тривалий, динамічний процес виявлення, розвитку та втілення особистісного потенціалу в значущих для людини сферах життєдіяльності – професійній, сімейній, творчій, громадській, особистісній. Це не одноразова подія, а безперервний шлях, упродовж якого змінюються цілі, можливості, контексти, але зберігається внутрішній вектор зростання.

Класичні гуманістичні теорії – насамперед концепції А. Маслоу та К. Роджерса – розглядають самореалізацію (самоактуалізацію) як найвищий рівень розвитку особистості, пов’язаний із прагненням до розвитку здібностей, творчості, автономії та автентичності [1; 2]. Маслоу описував самоактуалізовану людину як таку, що здатна бачити реальність адекватно, приймати себе й інших, має розвинене почуття відповідальності, креативність і внутрішню свободу [1]. Роджерс підкреслював, що в основі самореалізації лежить «актуалізуюча тенденція» – вроджена спрямованість організму до зростання, конструктивних змін і розкриття можливостей за умови наявності підтримувального середовища [2].

У сучасній психології поняття самореалізації часто пов’язують із такими категоріями, як «особистісне зростання», «автентичність», «суб’єктність», «життєва успішність», «суб’єктивне благополуччя». Важливим є те, що самореалізація не зводиться ні до зовнішніх досягнень (посада, дохід, статус), ні до суто внутрішніх переживань (задоволення собою, позитивні емоції). Це

інтеграція внутрішнього й зовнішнього: людина реалізує свої здібності у зовнішньому світі, але при цьому відчуває, що живе «у злагоді з собою», а її дії відповідають її цінностям і смислам.

Згідно з тлумаченням М. Ткалич, гендерні стереотипи – визначені культурою уявлення особистості, які є регулятором її соціальної поведінки й ускладнюють гендерну взаємодію з одного боку, та заощаджують зусилля й упорядковують світосприйняття – з іншого [4, с. 81]. Науковиця виокремлює 4 групи гендерних стереотипів [4, с. 73]: стереотипи маскулінності-фемінності – типові уявлення про тілесні, психічні й поведінкові риси жінок і чоловіків (ніжність, турбота, пасивність і домінантність, компетентність, самовпевненість відповідно); стереотипи змісту праці – уявлення про “жіночі” і “чоловічі” види діяльності (обслуговуюча, виконавська та інструментальна, керівна відповідно); стереотипи сімейних і професійних ролей відповідно до статі, за якими головними для жінок є сімейні ролі, а для чоловіків – професійні; стереотипи зовнішності – типово “жіночі” й “чоловічі” риси, пов’язані із зовнішнім виглядом: жінка – тендітна й стрункa, чоловік – розумний і атлетичний. У наукових колах також виокремлюють дескриптивні компоненти гендерних стереотипів, на підставі яких формується уявлення про типово “жіночі” якості; часто вони не збігаються з вимогами для досягнення успіху на “чоловічій” посаді, а тому в оточенні з’являються помилкові очікування, що зумовлює виникнення упереджень. Прескриптивні гендерні стереотипи виступають у ролі певних стандартів та норм щодо того, якою повинна бути жінка, і в разі їх порушення нею – викликають несхвалення в соціумі [22, с. 661]. Вважаємо за необхідне наголосити на вікових відмінностях проявів стереотипів: у осіб середньої дорослості може знижуватися інтелектуальний контроль, що впливає на стереотипізацію мислення особистості й сприяє несприйняттю інших точок зору [1, с. 86]. Так, припускаємо, що гендерні стереотипи є більш поширеними серед старших жінок і більшою мірою впливають на їхню самореалізацію, порівняно з представницями ранньої дорослості. Серед найпоширеніших позитивних прескриптивних гендерних стереотипів, які досягають піку в ранній

дорослості щодо жінок, є товариськість, схильність до співпраці, а серед негативних проскриптивних гендерних стереотипів – владність, поширеність яких зростає в середньому дорослому віці. Від представниць середньої дорослості також очікується зацікавленість у вивченні мов й мистецтві, уникнення маскулінної зовнішності та сексуальної активності [23, с. 8]. Самореалізація як виявлення та реалізація внутрішнього потенціалу особистості є одним з найважливіших завдань психіки осіб ранньої та середньої дорослості. Існує декілька сфер, в яких здійснюється самореалізація особистості, основними з яких є професійний і сімейний аспекти. Професійна самореалізація представниць жіночої статі ускладнюється гендерними стереотипами: маскулінні риси, які жінки проявляють частіше за традиційні – фемінні, не відповідають очікуванням суспільства, що може призупинити завзятість жінок, вплинути на їх емоційний стан, впевненість у собі, самооцінку тощо [2, с. 25]. Гендерними стереотипами зумовлена гендерна професійна сегрегація та поява таких феноменів як “скляна стеля”, “липка підлога”, “шлях матусі”, що призупиняє кар’єрне зростання жінок та втілення особистісного потенціалу в професійному векторі [3, с. 862]. Вплив гендерних стереотипів позначається й на самореалізації жінок в родинній сфері: вкорінені уявлення про жінку як турботливу матір та дружину змушують її зміщувати власні інтереси на другий план та відтерміновувати реалізацію власного потенціалу, а поєднання та сумлінне виконання сімейних і професійних ролей може призвести до рольового конфлікту. Хоча дотримання жінками гендерних стереотипів може сприяти груповій приналежності та підвищенню самооцінки [24, с. 6], оскільки їхні риси та поведінка відповідають вимогам суспільства, і підвищувати задоволеність життям в шлюбі [25, с. 8], проте існують і негативні наслідки такої стереотипізації – конформізм, особистісна стагнація та ригідність. Тож, незважаючи на наявність деяких позитивних аспектів, вплив гендерних стереотипів переважно негативно позначається на самореалізації жінок.

Сформулювати універсальні критерії самореалізації складно, але в науковій літературі можна виокремити кілька відносно стійких груп показників.

1. **Суб'єктивні критерії –** власне відчуття людиною «повноти життя», задоволеності собою, своїм шляхом, відчуття сенсу того, що вона робить. Людина може мати високий статус, але при цьому переживати внутрішню порожнечу – у такому разі говорити про повноцінну самореалізацію складно. Навпаки, людина з порівняно скромними зовнішніми досягненнями може відчувати, що живе так, як вважає правильним, розвивається, приносить користь – і демонструвати високий рівень самореалізації. Сюди належить відчуття автентичності: «я можу бути собою» в основних сферах життя.

2. **Критерії особистісного розвитку.** Йдеться про те, наскільки людина розкриває й розвиває свої здібності, інтереси, цінності. У межах теорії самоактуалізації оцінюють рівень автономії, здатність брати відповідальність за власні рішення, креативність, гнучкість мислення, відкритість новому досвіду, рефлексивність, уміння будувати близькі та довірливі стосунки [1; 2]. Чим більше людина здатна обирати власний шлях, а не лише підлаштовуватися під зовнішні вимоги, тим вищим вважається її рівень самореалізації.

3. **Критерії життєвої реалізованості в різних сферах.**

Самореалізація має багатовимірний характер. Вона може проявлятися у професійній сфері (реалізація здібностей, кар'єрне зростання, відчуття значущості своєї праці), у сімейно-партнерських стосунках (можливість будувати взаємоповагу, емоційну близькість, партнерство), у творчості, громадській активності, духовних пошуках. Для жінок особливо актуальним є питання поєднання різних сфер – професійної, сімейної, батьківської, особистісної – та уникнення ситуації, коли реалізація в одній сфері відбувається ціною повного занедбання іншої.

4. **Критерії автономії та суб'єктності.**Сучасні підходи, зокрема теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, наголошують, що психологічне благополуччя та самореалізація пов'язані з задоволенням трьох базових потреб

– у автономії, компетентності та пов’язаності з іншими [3]. Коли людина має можливість самостійно обирати цілі й засоби їх досягнення (автономія), відчуває свою ефективність і професіоналізм (компетентність) та має підтримувальні стосунки (пов’язаність), її потенціал для самореалізації істотно зростає.

5. **Критерії узгодженості внутрішнього та зовнішнього.**

Йдеться про ступінь збігу між внутрішніми цінностями, потребами й реальними життєвими виборами. Якщо жінка декларує, що для неї важлива професійна кар’єра, але через тиск оточення повністю відмовляється від цих прагнень на користь «традиційної ролі», то навіть за зовнішньої успішності в межах цієї ролі може формуватися відчуття нереалізованості. Натомість, коли життєві вибори відповідають власним цінностям (незалежно від того, «традиційні» чи «нетрадиційні» це ролі), шанси на відчуття самореалізації зростають.

Особливість теми, пов’язаної з жінками, полягає в тому, що самореалізація переживається та оцінюється не в «порожнечі», а в полі соціальних очікувань, гендерних норм і стереотипів. Те, що вважається ознакою «успішної самореалізації» жінки, часто задається культурою: для одних поколінь це насамперед шлюбо-сімейна роль, для інших – поєднання сім’ї та кар’єри, для когось – професійна самостійність і фінансова незалежність. Отже, критерії самореалізації завжди соціально опосередковані й залежать від того, які «еталони жіночого життєвого шляху» домінують у суспільстві.

Тому, аналізуючи самореалізацію жінок, важливо розрізняти:

– **об’єктивний вимір** (які реальні можливості існують у суспільстві для різних сценаріїв життя жінки);

– **суб’єктивний вимір** (як сама жінка оцінює свої досягнення та можливості);

– **соціально-нормативний вимір** (які сценарії життя вважаються «правильними» або «небажаними» в певній культурі).

Саме в перетині цих трьох вимірів і виникають конфлікти, напруга, а також точки зростання, пов’язані з пошуком власного шляху самореалізації.

1.2. Гендерні ролі та соціальні очікування: зміст і механізми формування

Розуміння впливу соціальних очікувань на самореалізацію жінок неможливе без аналізу гендерних ролей – історично сформованих моделей поведінки, норм та уявлень про «належне» для жінки й чоловіка. Гендерна роль – це комплекс очікувань, які суспільство висуває до людей залежно від їхньої гендерної приналежності: які професії «пасують», як варто поводитися в сім’ї, якими мають бути зовнішність, емоційність, стиль спілкування, пріоритети в житті.

У традиційних патріархальних культурах жіноча роль асоціюється насамперед із турботою, материнством, підтримкою, емоційністю, м’якістю, поступливістю, а чоловіча – з активністю, домінуванням, раціональністю, професійною самореалізацією та матеріальним забезпеченням. Ці уявлення часто закріплюються на рівні мови, прислів’їв, приказок, медіаобразів. Такі моделі не є «природними», а формуються й підтримуються через соціалізацію – процес засвоєння норм і ролей у сім’ї, школі, однолітковому середовищі, медіа, культурних інститутах [4].

Сучасні гендерні дослідження підкреслюють різницю між поняттями «стать» і «гендер». Стать пов’язана з біологічними характеристиками, тоді як гендер – це соціально сконструйована система очікувань, ролей і норм, що визначають, як «має» поводитися жінка чи чоловік у певному суспільстві [5]. Саме гендерні норми часто обмежують спектр можливостей для самореалізації жінок, звужуючи «прийнятні» сценарії життя.

Одна з впливових теорій – **теорія гендерних схем С. Бем**, яка пояснює, як у дітей і дорослих формуються когнітивні структури, що організовують інформацію про «жіноче» і «чоловіче» [6]. Згідно з цією теорією, людина, яка з

дитинства засвоює чіткі поділи «для дівчаток» і «для хлопчиків», схильна надалі обробляти інформацію крізь призму цих схем: підкреслювати й запам’ятовувати те, що відповідає стереотипу, і ігнорувати те, що йому суперечить. Для дівчат це означає, що «жіноча» поведінка – турбота, скромність, орієнтація на стосунки – стає не просто однією з можливостей, а «нормою», вихід за межі якої супроводжується внутрішнім дискомфортом та соціальним осудом.

Інша важлива концепція – **соціально-рольова теорія А. Іглі**, яка пояснює, як розподіл праці між жінками та чоловіками в суспільстві формує уявлення про «жіночі» і «чоловічі» якості [7]. Якщо жінки в основному зайняті в неоплачуваній домашній праці, догляді за дітьми та в низькооплачуваних «доглядових» професіях, а чоловіки – в лідерських, технічних, високооплачуваних сферах, то суспільство починає інтерпретувати це як «природний» стан речей. Відповідно жінкам приписуються «комунальні» риси (турботливість, співчуття, м’якість), а чоловікам – «агентні» (лідерство, наполегливість, раціональність), що впливає і на самосприйняття, і на очікування до власного життєвого шляху.

Механізми формування гендерних очікувань можна описати на кількох рівнях:

- **Сім’я.** Вона виступає першою агенцією гендерної соціалізації. Через розподіл домашньої праці, стиль виховання, заохочення/засудження певних видів поведінки батьки (часто несвідомо) демонструють дітям, які ролі «належать» жінкам і чоловікам. Наприклад, коли хлопчика хвалять за ініціативність і незалежність, а дівчинку – за слухняність і турботливість, формується уявлення, що лідерство – «не жіноча справа», тоді як догляд і підтримка – «природний обов’язок» жінки.
- **Освіта та однолітковe середовище.** Школа через навчальні програми, поведінку вчителів, організацію позакласної діяльності може або відтворювати стереотипи (наприклад, очікувати від дівчаток «акуратності й старанності», а від хлопчиків – «сміливості й ініціативності»), або, навпаки,

створювати простір для розширення можливостей. Однолітковi групи також посилюють або слаблять гендерні норми через схвалення «правильної» поведінки й санкції щодо відхилень.

- **Медіа та масова культура.** Рекламні образи, кіно, серіали, популярні блогери часто транслюють доволі стереотипні моделі жіночої самореалізації: наголос на зовнішності, романтичних стосунках, ролі матері й берегині, а професійні амбіції подаються як щось «додаткове» або навіть загрозливе для сімейного щастя. Водночас останніми роками спостерігається і протилежна тенденція: показ сильних, незалежних героїнь, жінок-лідерок, що розширює уявлення про можливі сценарії життя.
- **Культура, релігія, право.** Традиційні культурні й релігійні настанови можуть закріплювати уявлення про «природну» підлеглу роль жінки, її обов’язок підпорядковуватися чоловікові, обмежувати її право на освіту, працю, участь у політиці. Водночас сучасні правові стандарти прав людини, політики гендерної рівності, офіційні стратегії держав і міжнародних організацій спрямовані на подолання дискримінації та розширення можливостей самореалізації для жінок. Утім, навіть за наявності таких політик, дослідження міжнародних організацій показують, що гендерні стереотипи й соціальні норми, які обмежують жінок, залишаються дуже стійкими [8].

Для окремої жінки соціальні очікування стають частиною її внутрішнього світу через механізми інтеріоризації: зовнішні норми «вростають» у її самооцінку, уявлення про «правильне» жіноче життя, межі можливого. У результаті виникає напруга між внутрішніми прагненнями (наприклад, до професійної кар’єри, творчості, підприємництва) і зовнішніми вимогами «бути правильною жінкою». Саме ця напруга й становить одне з ключових полів конфлікту в процесі самореалізації жінок.

1.3. Психологічні чинники самореалізації: мотивація, самооцінка, установки

Навіть за однакових зовнішніх умов різні жінки по-різному реалізують себе в житті. Це пояснюється, зокрема, психологічними чинниками, які опосередковують вплив соціальних очікувань: системою мотивів, рівнем самооцінки та самоприйняття, установками й переконаннями щодо власних можливостей, гендерних ролей і права на самореалізацію.

Мотивація самореалізації. У гуманістичній традиції самореалізація розглядається як внутрішня потреба людини – прагнення реалізувати свій потенціал, стати «найкращою версією себе» [1; 2]. Водночас теорія самодетермінації розрізняє внутрішню (інтринсичну) мотивацію – коли діяльність здійснюється заради інтересу, саморозвитку, відчуття сенсу – та зовнішню (екстринсичну), коли людина орієнтується на нагороди, схвалення, уникнення покарань [3]. Для стійкої самореалізації особливе значення має саме внутрішня мотивація: вона підтримує активність у довгостроковій перспективі, дозволяє витримувати перешкоди й невизначеність.

У контексті гендеру важливо, що соціальні очікування можуть «переписувати» мотиваційну структуру жінки. Наприклад, дівчина з високою пізнавальною мотивацією у STEM-сфері (наука, техніка, інженерія, математика) може з часом втратити інтерес до цих галузей, якщо постійно стикається з посланнями «це не жіноча професія», «дівчата тут рідко досягають успіху». Частина досліджень описує феномен «страху успіху» у жінок, коли високі досягнення викликають не лише радість, а й тривогу: «що подумають інші?», «чи не стану я менш привабливою як партнерка/мати?». Такі переживання відображають внутрішній конфлікт між мотивацією самореалізації та мотивацією відповідати соціальним ролям «гарної жінки».

Самооцінка та самоприйняття. Самооцінка визначає, як жінка інтерпретує власні успіхи й невдачі, на що претендує, які завдання вважає «реалістичними». Висока, але реалістична самооцінка сприяє готовності брати на себе відповідальність, ставити амбітні цілі, виходити за межі звичних ролей. Занижена самооцінка, навпаки, обмежує горизонт можливостей: жінка може

відмовлятися від шансів на розвиток, обирати менш престижні чи менш цікаві ролі, почуватися «негідною» успіху.

На формування самооцінки істотно впливає досвід сексизму, зокрема явного й прихованого знецінення жіночих досягнень, перевага чоловіків у статусних ролях, відсутність позитивних рольових моделей. Дослідження показують, що стійкий вплив стереотипів про «меншу компетентність» жінок може призводити до феномена «стереотипної загрози», коли сама наявність негативного стереотипу підвищує тривогу й погіршує результати у значущих сферах (наприклад, у математиці чи лідерстві) [4]. У довгостроковій перспективі це здатне підірвати віру в себе й знизити готовність брати участь у конкуренції за високі позиції.

Самоприйняття включає не лише ставлення до власних досягнень, а й прийняття свого тіла, емоцій, потреб, меж. Соціальні очікування щодо зовнішності, «жіночності», віку, материнства створюють для жінок додатковий тиск: «правильна» жінка має добре виглядати, бути емоційно доступною, не конфліктною, при цьому «встигати все». Якщо внутрішні потреби жінки розходяться з цими стандартами (наприклад, вона не хоче дітей, не прагне традиційного шлюбу або не відповідає домінантним стандартам краси), це може підривати самоприйняття й формувати відчуття «я не така, як треба».

Установки, переконання, «внутрішні сценарії».

Соціальні очікування інтеріоризуються у вигляді установок і переконань, які впливають на вибір життєвих стратегій. Для самореалізації жінки особливо важливі установки щодо:

- власної компетентності («я здатна», «я маю право на помилку» проти «це занадто складно для мене», «жінки не такі раціональні, як чоловіки»);
- права на успіх («я маю право на професійну самореалізацію» проти «кар’єра – це не головне для жінки»);
- сумісності ролей («можна поєднувати професію та сім’ю» проти «якщо я зроблю кар’єру, постраждають діти/стосунки»);

- контролю над життям («я сама можу впливати на своє життя» проти «усе вирішують обставини, інші люди»).

Установки можуть бути як явними (усвідомлюваними), так і неусвідомлюваними. Нерідко жінка на словах підтримує ідеї гендерної рівності, але в реальних виборах керується внутрішніми заборонами: «це занадто сміливо», «так не прийнято», «мені не дадуть», «мені соромно просити більше». Ці внутрішні бар'єри часто є результатом багаторічного досвіду соціалізації в середовищі, де від жінки очікують насамперед турботи про інших, а не самореалізації.

Важливою є й **мотиваційна структура цінностей**: жінка може віддавати пріоритет автономії, свободі, творчості, або ж – стабільності, безпеці, приналежності до групи. Соціальні очікування часто «підсилюють» цінності, пов'язані з турботою, лояльністю, жертвуванням власними інтересами, що для частини жінок збігається з їхніми внутрішніми пріоритетами, а для частини – вступає у конфлікт з прагненням до незалежності та самореалізації.

Таким чином, самореалізація жінки – результат складної взаємодії її внутрішніх ресурсів (мотивації, самооцінки, установок) та зовнішніх соціальних очікувань. Від того, наскільки жінка здатна усвідомити й переосмислити внутрішні обмежувальні переконання, залежить, чи зможе вона вибудувати власний, автентичний шлях у межах або всупереч традиційним гендерним сценаріям.

1.4. Конфлікт соціальних ролей і бар'єри самореалізації

Жінка в сучасному суспільстві зазвичай одночасно виконує низку соціальних ролей: професійної працівниці, дружини або партнерки, матері, дочки, подруги, громадської активістки тощо. Кожна з цих ролей супроводжується певними очікуваннями – як зовнішніми, так і внутрішньо засвоєними. Конфлікт соціальних ролей виникає тоді, коли вимоги різних ролей

виявляються несумісними або перевищують реальні ресурси жінки – часові, емоційні, фізичні, фінансові.

Одним з найчастіше описуваних феноменів є конфлікт між професійною та сімейною роллю. Традиційні уявлення вимагають від жінки бути «ідеальною матір'ю» та «дбайливою дружиною», приділяти багато часу догляду за дітьми, веденню домашнього господарства, емоційній підтримці сім'ї. Сучасні ж економічні реалії та культурні зміни водночас висувають очікування професійної активності, фінансової участі в забезпеченні сім'ї, самостійності. У результаті жінка часто опиняється в ситуації «подвійного навантаження»: повний робочий день (або інтенсивне навчання) поєднується з великою часткою неоплачуваної домашньої праці.

Це породжує не лише фізичне та емоційне виснаження, а й відчуття хронічної провини: на роботі – за те, що «недостатньо часу з дітьми», удома – за «недостатню продуктивність і амбітність». У такому контексті самореалізація в будь-якій одній сфері може сприйматися як «зрада» іншої, що породжує внутрішній конфлікт і знижує відчуття успіху.

Другий вимір конфлікту – зіткнення традиційних і сучасних гендерних сценаріїв. Частина жінок соціалізується в сім'ях і спільнотах із традиційними уявленнями про роль жінки, але водночас отримує освіту, доступ до інформації, приклади альтернативних моделей життя (жінки-науковиці, підприємниці, політикині). Це створює двоїсту систему очікувань: від неї чекають одночасно й «класичної жіночності», й високої ефективності в публічній сфері. Внутрішньо жінка може переживати роздвоєність і змушена обирати між лояльністю до сімейних і культурних традицій та реалізацією власних професійних чи творчих амбіцій.

Третій аспект – структурні та інституційні бар'єри. Навіть якщо жінка має високий рівень освіти, мотивацію та підтримку близьких, на її шляху можуть стояти:

- дискримінаційні практики на ринку праці (нерівна оплата за однакову працю, «скляна стеля», обмежений доступ до керівних посад);

- недостатня доступність інфраструктури догляду за дітьми (дитячі садки, групи подовженого дня, якісні послуги доглядальників), що змушує жінку переривати або обмежувати професійну діяльність;
- відсутність гнучких форм зайнятості, які дозволяли б поєднувати роботу й сімейні обов'язки;
- культурні установки роботодавців, які сприймають жінок як «ризикованих» працівниць через можливу декретну відпустку, сімейні зобов'язання тощо.

До цього додаються символічні бар'єри – брак видимих рольових моделей жінок у науці, політиці, бізнесі, медіа, що представляли б різні, не обов'язково «традиційні» сценарії самореалізації. Міжнародні дані свідчать, що попри поступ у сфері прав жінок, у світі досі відносно невелика частка жінок займає керівні посади в політиці та бізнесі, а стійкі стереотипи про «природну» менш придатність жінок до лідерства залишаються поширеними [8].

Четвертий вимір – індивідуально-психологічні бар'єри, які, хоча й формуються під впливом соціальних умов, переживаються як «внутрішні»: страх невдачі, страх успіху, перфекціонізм, схильність до самозвинувачення, труднощі з відстоюванням власних меж і потреб. Вони можуть проявлятися в небажанні претендувати на підвищення, у схильності погоджуватися на більшу кількість обов'язків, ніж реально можливо виконати, в уникненні ситуацій відкритої конкуренції.

П'ятий аспект – перетин різних форм нерівності (інтерсекційність). Поняття інтерсекційності, запропоноване К. Креншоу, описує, як гендер перетинається з іншими ознаками – соціальним походженням, етнічністю, віком, станом здоров'я, місцем проживання – й створює специфічні комбінації переваг і вразливостей [9]. Жінка з сільської місцевості, жінка з інвалідністю, жінка з мігрантським досвідом може стикатися з набагато більшими бар'єрами для самореалізації, ніж міська мешканка із середнього класу з доступом до освіти й ресурсів. Інтерсекційний підхід дозволяє побачити, що «жіночий

досвід» не є однорідним і що політики підтримки самореалізації мають враховувати різноманіття ситуацій.

Нарешті, не можна оминути увагою інформаційно-психологічні бар'єри, пов'язані з цифровим середовищем. З одного боку, інтернет і соціальні мережі відкривають нові можливості для самореалізації жінок – дистанційна освіта, онлайн-бізнес, професійні спільноти, активізм. З іншого – жінки, особливо ті, що активно висловлюються публічно (журналістки, активістки, експертки), часто стають об'єктом онлайн-насильства, хейту, цькування, що спрямоване на те, щоб «заглушити» їхній голос і витіснити з публічного простору [10]. Це створює додатковий ризик для психологічного благополуччя й може змусити жінок відмовлятися від активної публічної самореалізації.

Узагальнюючи, конфлікт соціальних ролей і бар'єри самореалізації жінок мають комплексний характер: вони поєднують структурні обмеження, культурні стереотипи, інституційні практики й індивідуальні психологічні особливості. Для розуміння впливу соціальних очікувань на самореалізацію важливо аналізувати не лише зовнішні умови, а й те, як жінки інтерпретують ці очікування, як вони вибудовують власні стратегії подолання конфліктів ролей, які ресурси залучають для збереження внутрішньої цілісності й розвитку. Саме це стане предметом подальшого теоретичного аналізу та емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ЖІНОК

2.1. Організація та етичні засади дослідження

Емпіричне дослідження, результати якого подано у цьому розділі, має на меті поглиблено показати, як саме соціальні очікування щодо «правильної» жіночої ролі відбиваються на самореалізації жінок у різних сферах життя. Те, що в теоретичній частині описувалося як соціальний тиск, гендерні норми, внутрішні установки, конфлікт соціальних ролей, тут розглядається через досвід конкретних респонденток. Таким чином, теоретичні положення першого розділу перевіряються на емпіричному матеріалі та конкретизуються завдяки живим відповідям жінок.

Загальна логіка дослідження полягає у виявленні взаємозв’язків між кількома блоками показників: рівнем переживаного соціального тиску щодо традиційних жіночих ролей; суб’єктивною оцінкою власної самореалізації в основних життєвих сферах – професійній, сімейно-особистісній, особистісно-творчій; ступенем вираженості конфлікту соціальних ролей; рівнем внутрішніх психологічних ресурсів – автономії, самооцінки, установок щодо права жінки на самореалізацію.

Виходячи з цього, було сформульовано кілька робочих гіпотез. По-перше, передбачалося, що жінки, які відчувають більш виражений тиск відповідати традиційним гендерним очікуванням, частіше відчувають нижчу професійну самореалізацію та сильніший конфлікт ролей. По-друге, очікувалося, що вищий рівень внутрішньої автономії, позитивні установки щодо власного права робити вибір і рухатися до бажаних цілей пов’язаний з вищим рівнем суб’єктивної самореалізації, навіть якщо соціальний тиск є значним. По-третє, припускалося, що конфлікт між професійною й сімейною роллю є одним із ключових механізмів, через які соціальні очікування впливають на переживання власної реалізованості.

Дослідження має кореляційний, крос-секційний характер і здійснюється методом анкетного опитування. Було використано авторську анкету, спеціально розроблену під тему роботи з урахуванням виділених у теоретичному розділі змінних. Структура й формулювання запитань цієї анкети докладно подані у Додатку А, а в основному тексті розділу описуються організаційні, етичні та методичні аспекти її застосування.

У дослідженні взяли участь 30 жінок. Такий обсяг вибірки не дозволяє робити статистично репрезентативні висновки щодо всього жіночого населення України, проте дає можливість отримати первинні емпіричні дані, виявити характерні тенденції, описати типові поєднання показників та окреслити напрями подальших більш масштабних досліджень. Вибірку було сформовано за принципом зручної вибірки: запрошувалися жінки, які відповідали критеріям включення, погоджувалися взяти участь у дослідженні й мали можливість заповнити анкету.

До критеріїв включення належали жіноча стать (за самовизначенням респондентки), вік від 20 до 40 років, наявний досвід навчання і/або праці (як формальної, так і неформальної), а також згода на участь в опитуванні та обробку результатів в узагальненому вигляді. Не включалися до вибірки жінки віком до 18 років, особи, які відмовилися від надання інформованої згоди, а також ті анкети, що були заповнені неповністю й не містили ключових даних, необхідних для розрахунку основних індексів.

До вибірки увійшли мешканки великого обласного центру та прилеглих населених пунктів. Серед них були студентки старших курсів, молоді фахівчині, працівниці освітньої сфери, сфери послуг, офісні працівниці, а також кілька жінок, які перебувають у декретній відпустці або поєднують догляд за дитиною з частковою зайнятістю.

Соціально-демографічні характеристики вибірки подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки (n = 30)

Показник	**Категорія**	**Кількість (осіб)**	**Відсоток (%)**
Вік	20–24 роки	12	40,0
	25–29 років	9	30,0
	30–34 роки	5	16,7
	35–40 років	4	13,3
Сімейний стан	Неодружені (не заміжні)	14	46,7
	Заміжні / у офіційному шлюбі	12	40,0
	У розлученні / в розриві стосунків	4	13,3
Наявність дітей	Немає дітей	17	56,7
	Має одну дитину	8	26,7
	Має двох і більше дітей	5	16,7
Освіта	Незакінчена вища (студентки)	16	53,3
	Повна вища	10	33,3
	Середня спеціальна	4	13,3
Зайнятість	Працюють повний день	14	46,7
	Працюють неповний день / фриланс	6	20,0
	Студентки без офіційної роботи	10	33,3

Із таблиці видно, що більшість респонденток – молоді жінки віком до 30 років, тобто ті, хто перебуває на етапі активного професійного та особистісного становлення. У вибірці майже порівну представлені заміжні й не заміжні жінки; частина має досвід розлучення. Більше половини учасниць не мають дітей, що типовою мірою відповідає їхньому віковому періоду, водночас наявна й окрема група жінок із дітьми, що дає змогу принаймні орієнтовно порівняти їхні

уявлення про самореалізацію з поглядами бездітних респонденток. Така структура вибірки важлива для подальшої інтерпретації, оскільки різний віковий, сімейний та батьківський статус по-різному пов’язаний із досвідом соціального тиску («коли вийдеш заміж», «коли будуть діти», «як можна стільки працювати, маючи дитину») і з реальними можливостями для самореалізації.

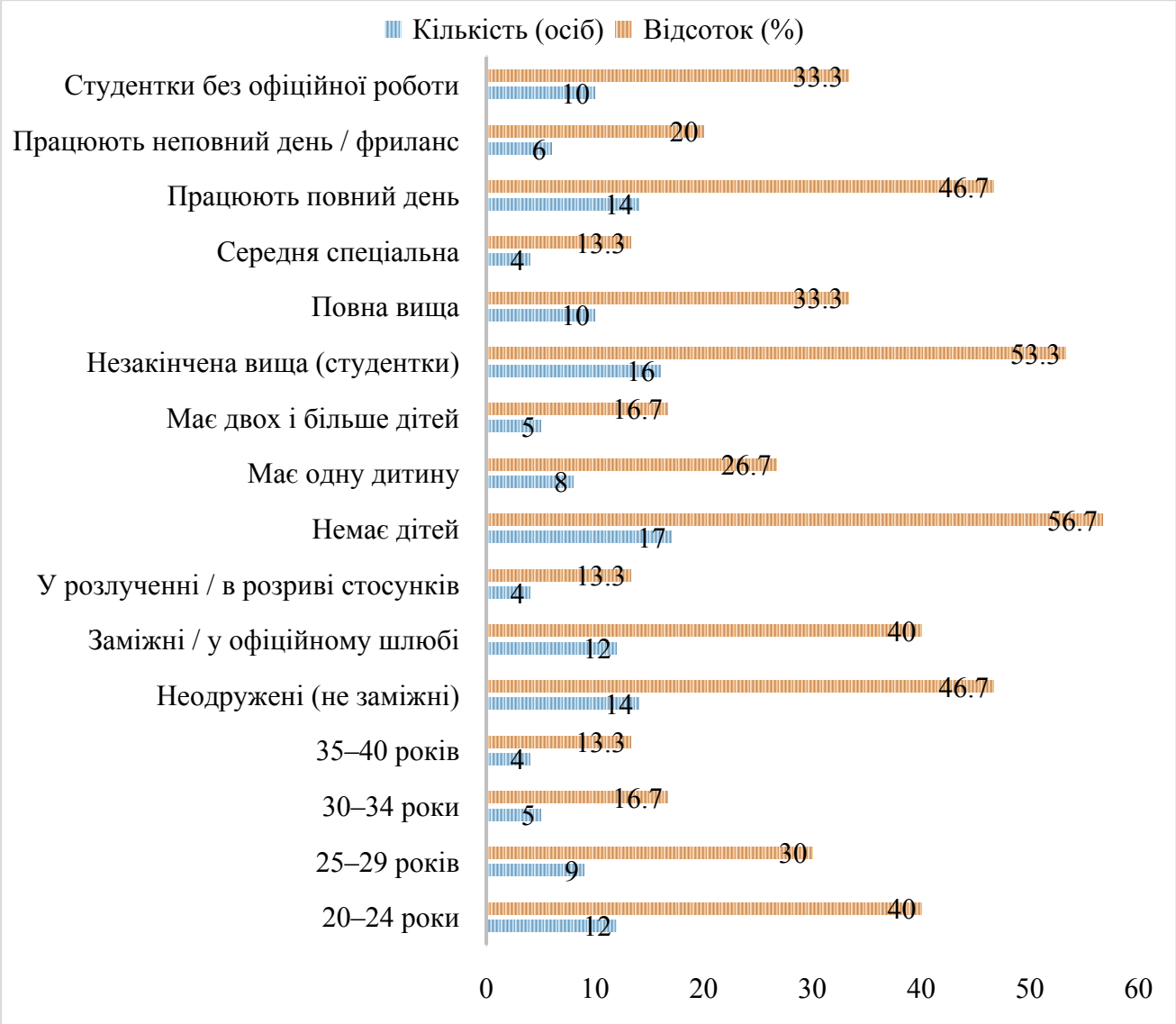


Рис. 2.1 Соціально-демографічна характеристика вибірки (n = 30)

Опитування проводилося у форматі анонімної анкети. Анкета розповсюджувалася у двох форматах: частина учасниць заповнювала паперовий варіант (зокрема студентки та працівниці освітньої установи), інша

частина – онлайн-формуляр, доступ до якого респондентки отримували через індивідуальне посилання. Середній час заповнення становив 15–20 хвилин. Жінки могли пропустити окремі запитання, якщо відчували дискомфорт, однак для статистичного аналізу включалися ті анкети, які містили достатній обсяг інформації для розрахунку ключових індексів.

Перед заповненням анкети кожна учасниця отримувала письмову інструкцію, де коротко пояснювалися мета дослідження, орієнтовний час участі, гарантії конфіденційності, добровільний характер участі, а також можливість припинити заповнення на будь-якому етапі без пояснення причин. Лише після ознайомлення з цією інформацією жінки підтверджували згоду на участь, і тільки тоді переходили до відповідей.

Особливу увагу було приділено етичним засадам дослідження. Добровільність участі забезпечувалася тим, що жодним чином не створювалися ситуації залежності чи тиску на потенційних респонденток. Інформована згода гарантувала, що учасниці розуміють, навіщо збираються дані й як вони будуть використані. Анонімність та конфіденційність підтримувалися тим, що не збиралися ідентифікаційні дані (прізвища, контакти), а всі анкети оброблялися в узагальненому вигляді.

Також було дотримано принципу недопущення шкоди. Запитання не торкалися безпосередньо травматичних подій, медичних діагнозів, досвіду насильства. Формулювання уникали будь-яких принижувальних або дискримінаційних натяків щодо життєвих виборів жінок. Наголошувалося, що немає «правильних» чи «неправильних» відповідей, а важливою є саме щирість і суб’єктивний досвід. Учасницям також повідомлялося, що за бажання вони можуть у подальшому ознайомитися з узагальненими результатами роботи, що відповідає принципам прозорості й поваги до респонденток.

Таким чином, організація дослідження дозволила поєднати отримання науково значущих даних із дотриманням етичних норм, захистом особистої гідності та прав жінок, які погодилися поділитися своїм досвідом.

2.2. Методики та процедура збору даних

Основним інструментом емпіричного дослідження стала авторська структурована анкета «Соціальні очікування та самореалізація жінок», спеціально розроблена на основі теоретичного аналізу проблеми. Вона покликана одночасно «виміряти» кількісні аспекти досвіду (наприклад, рівень соціального тиску, ступінь самореалізації, вираженість конфлікту ролей) та дати можливість респонденткам описати власне розуміння самореалізації й бар’єрів до неї у вільній формі. Повний текст анкети наведено у Додатку А.

Структура анкети побудована блоками, кожен з яких відповідає певному аспекту досліджуваної теми. Перший блок – соціально-демографічний – дає змогу зафіксувати вікові, освітні, сімейні, професійні характеристики респонденток, а отже, враховувати контекст їхнього життя під час інтерпретації результатів. У ньому зібрано інформацію про вік, місце проживання, освіту, сімейний стан, наявність дітей, особливості зайнятості та сферу професійної діяльності. Ці дані дозволяють описати вибірку та порівнювати між собою окремі підгрупи (наприклад, жінок із дітьми й без дітей, заміжніх і не заміжніх, молодшу й старшу вікові групи).

Другий блок анкети присвячено соціальним очікуванням щодо жіночих ролей. У ньому сформульовано низку тверджень, які відображають різні джерела тиску: родину, партнера, близьке оточення, професійне середовище, ширші культурні норми. Респондентки оцінюють, наскільки ці твердження відповідають їхньому досвіду, за п’ятибальною шкалою згоди – від «повністю не згодна» до «повністю згодна». Серед тем, які порушуються в цьому блоці, – очікування, що жінка має ставити сім’ю вище за кар’єру; поширена думка, що «кар’єристки страждають в особистому житті»; уявлення про «обов’язкове материнство» як ознаку «повноцінної» жінки; ставлення до професій, які вважаються нетиповими для жінок; коментарі щодо зовнішності, віку, відповідності образу «гарної жінки».

На основі відповідей у цьому блоці розраховується індекс соціального тиску (ІСТ), що дорівнює середньому значенню оцінок за всіма відповідними твердженнями. Чим він вищий, тим сильніше жінка переживає тиск відповідати певним гендерним сценаріям. Для зручності інтерпретації умовно виділяються три рівні цього індексу: низький (1,00–2,49), середній (2,50–3,49), високий (3,50–5,00).

Третій блок стосується суб'єктивної самореалізації в основних сферах життя. Респонденткам пропонується оцінити за п'ятибальною шкалою, наскільки вони відчувають себе реалізованими у професійній чи навчальній сфері, у сімейно-партнерських стосунках, у батьківській ролі (за наявності дітей), у особистісному розвитку (самоосвіта, хобі, творчість) та в громадській чи волонтерській активності. На цій основі виділяються два інтегральні показники: індекс професійної самореалізації (ІПС) та індекс особистісно-сімейної самореалізації (ІОСС). Перший відображає рівень реалізованості в професійно-навчальній сфері, другий – у сфері сім'ї, стосунків та особистого розвитку. Для обох індексів так само застосовується поділ на низький, середній і високий рівні.

Четвертий блок анкети спрямований на виявлення внутрішніх психологічних чинників самореалізації. Тут респондентки оцінюють твердження, що стосуються відчуття права на власний вибір, впевненості у власній компетентності, здатності відстоювати свої межі, готовності брати відповідальність за своє життя, а також наявності внутрішніх обмежувальних переконань («так не прийнято», «жінці це не личить» тощо). Окремі твердження сформульовані у зворотному вигляді й кодуються протилежно, що дозволяє уникнути ефекту автоматичної згоди. На підставі відповідей формується індекс внутрішньої автономії (ІВА) – середнє значення оцінок за відповідними пунктами. Він відображає ступінь, до якого жінка сприймає себе як суб'єкта власного життя, здатного робити вибір, який не завжди збігається з очікуваннями оточення.

П’ятий блок поєднує в собі запитання про конфлікт соціальних ролей і бар’єри самореалізації. Жінки оцінюють, наскільки часто вони відчувають брак часу на поєднання роботи чи навчання із сімейними обов’язками, переживають почуття провини через «недостатню» увагу до сім’ї заради професійних цілей, відчувають тиск бути «ідеальною» одразу в кількох ролях, змушені відмовлятися від важливих можливостей через вимоги оточення. На основі цих оцінок обчислюється індекс конфлікту ролей (ІКР). Далі респондентки обирають найбільш значущі бар’єри самореалізації з запропонованого переліку (брак часу, ресурсів, підтримки, страх осуду, невпевненість у собі, проблеми зі здоров’ям, відсутність можливостей у місті чи громаді та інші, які вони можуть конкретизувати власними словами).

Останній блок містить відкриті запитання, у яких жінки вільно формулюють: що для них означає «бути реалізованою жінкою», що найбільше допомагає їм рухатися до самореалізації і що, навпаки, заважає реалізовувати себе так, як хочеться. Саме цей блок дає можливість вийти за межі формальних шкал і побачити живі формулювання, індивідуальні смисли та емоції, які стоять за числовими показниками. Відповіді на відкриті запитання аналізувалися методом якісного контент-аналізу: виділялися повторювані теми, мотиви, образи, які згодом узагальнювалися у ширші змістові категорії.

Попри невеликий обсяг вибірки, було здійснено первинну оцінку надійності шкал. Для цього розраховувалися коефіцієнти внутрішньої узгодженості (альфа Кронбаха) для індексів соціального тиску, професійної та особистісно-сімейної самореалізації, конфлікту ролей і внутрішньої автономії. Усі отримані значення виявилися на прийнятному рівні для дослідницьких цілей, що свідчить про достатню внутрішню узгодженість тверджень у межах кожної шкали. Змістова валідність забезпечувалася тим, що твердження конструювалися на основі теоретичних моделей самореалізації та гендерних ролей, а також проходили попереднє експертне обговорення з фахівчинями у галузі психології та гендерних студій, які звернули увагу на коректність формулювань і доступність мови для потенційних учасниць.

Процедура збору й обробки даних включала кілька етапів, які плавно переходили один в інший. Спочатку було підготовлено текст анкети, інструкцію, форму інформованої згоди та здійснено невелике пілотне тестування на групі з п’яти жінок, що дозволило виявити не зовсім зрозумілі формулювання й уточнити деякі фрази. Далі відбувався основний етап опитування, у межах якого було зібрано 30 повних анкет. Отримані відповіді кодувалися та заносилися у таблицю, де кожному пункту відповідала окрема змінна. На наступному кроці розраховувалися інтегральні індекси для кожної респондентки.

Потім проводився описовий статистичний аналіз: обчислювалися середні значення, стандартні відхилення, частки респонденток із низьким, середнім та високим рівнем кожного показника. Здійснювалися орієнтовні порівняння підгруп за віком, сімейним станом, наявністю дітей. Для дослідження взаємозв’язків між показниками використовувалися кореляційні розрахунки, що дозволило виявити напрямок та силу зв’язку між рівнем соціального тиску, самореалізацією в різних сферах, конфліктом ролей і внутрішньою автономією. Паралельно здійснювався якісний аналіз відповідей на відкриті запитання, який допоміг «оживити» сухі цифри, показати, як жінки самі формулюють свої переживання, сумніви, бар’єри й ресурси.

Таким чином, методична частина дослідження забезпечує цілісність підходу: кількісні індекси дозволяють побачити загальні тенденції й зв’язки, а відкриті питання дають голос самим жінкам, у чиєму житті стикаються соціальні очікування та прагнення до самореалізації.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

На основі зібраних даних було проведено детальний аналіз, який дозволяє побачити, як поєднуються між собою різні виміри досвіду респонденток. Спершу розглянемо загальні показники основних індексів, а потім – розподіл жінок за рівнями тиску та самореалізації, відмінності між

окремими підгрупами, характер взаємозв’язків між змінними й зміст відповідей на відкриті запитання.

Середні значення індексів засвідчили, що більшість респонденток відчуває помітний, але не максимальний соціальний тиск. Індекс соціального тиску (ІСТ) у середньому становив 3,6 бала (за п’ятибальною шкалою), що ближче до відповіді «скоріше згодна» з твердженнями про очікування оточення. Індекс професійної самореалізації (ІПС) дорівнював у середньому 3,1 бала, тобто відповідав середньому рівню задоволеності своїм професійно-навчальним становищем. Індекс особистісно-сімейної самореалізації (ІОСС) виявився трохи вищим – 3,4 бала, що свідчить про дещо більшу реалізованість у сфері близьких стосунків і власного розвитку, ніж у професійній. Індекс конфлікту ролей (ІКР) мав середнє значення 3,3 бала, тобто відчутний, але не крайній рівень рольового напруження. Індекс внутрішньої автономії (ІВА) дорівнював 3,2 бала, що говорить про середній рівень відчуття себе як суб’єкта власного життя.

Більш показовим є розподіл жінок за рівнями кожного з індексів. Він поданий у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл респонденток за рівнями основних індексів (n = 30)

Індекс / Рівень	Низький рівень (1,00–2,49)	Середній рівень (2,50–3,49)	Високий рівень (3,50–5,00)
ІСТ (соціальний тиск)	5 осіб (16,7 %)	7 осіб (23,3 %)	18 осіб (60,0 %)
ІПС (проф. самореалізація)	10 осіб (33,3 %)	13 осіб (43,3 %)	7 осіб (23,3 %)
ІОСС (особистісно-сімейна)	7 осіб (23,3 %)	12 осіб (40,0 %)	11 осіб (36,7 %)
ІКР (конфлікт ролей)	8 осіб (26,7 %)	9 осіб (30,0 %)	13 осіб (43,3 %)
ІВА (внутрішня автономія)	8 осіб (26,7 %)	12 осіб (40,0 %)	10 осіб (33,3 %)

Бачимо, що для більшості жінок (60 %) рівень соціального тиску є високим: вони доволі часто стикаються із зауваженнями, натяками, прямими очікуваннями щодо того, як «має жити» жінка, коли їй слід виходити заміж,

народжувати дітей, як пріоритезувати сім’ю й роботу, як виглядати. Лише у кожної шостої учасниці (16,7 %) цей тиск виражений слабо.

Професійна самореалізація виявляється проблемним полем для значної частини опитаних: третина респонденток оцінює її як низьку, ще 43,3 % – як середню, і лише близько чверті (23,3 %) відчувають себе високо реалізованими у професійно-навчальній сфері. Натомість у сфері особистісно-сімейної самореалізації ситуація виглядає дещо краще: майже 37 % жінок відносять себе до групи з високим рівнем реалізованості, близько 40 % – із середнім рівнем, і менше чверті – з низьким. Це свідчить про те, що саме професійна сфера найчастіше стає місцем, де соціальні очікування та реалії життя обмежують відчуття реалізованості.

При цьому конфлікт ролей виражений досить сильно: у 43,3 % жінок індекс конфлікту ролей є високим, ще у 30 % – середнім. Це означає, що більшість респонденток у тій чи тій мірі відчувають напруження між різними життєвими вимогами – роботою, навчанням, сім’єю, власними потребами у відпочинку та розвитку. Внутрішня автономія в частини жінок є досить розвиненою (33,3 % – високий рівень), однак у понад чверті (26,7 %) вона низька, що вказує на схильність сильніше орієнтуватися на зовнішні очікування, ніж на власні цінності та бажання.

Щоб глибше зрозуміти, як саме соціальний тиск пов’язаний із самореалізацією й конфліктом ролей, було порівняно середні значення індексів у групах із низьким, середнім і високим рівнем ІСТ. Відповідні дані подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Середні значення основних індексів у групах із різним рівнем соціального тиску

Група за ІСТ	n	ІПС (проф.)	ІОСС (сімейно-особистісна)	ІКР (конфлікт ролей)	ІВА (автономія)
Низький соціальний тиск	5	3,8	3,2	2,4	3,7
Середній соціальний тиск	7	3,2	3,4	3,1	3,3

Високий соціальний тиск	18	2,8	3,5	3,9	2,9

Порівняння показує чітку тенденцію: чим вищий соціальний тиск, тим нижчою є професійна самореалізація і тим вищим – конфлікт ролей. Жінки з низьким рівнем тиску демонструють найвищий показник ІПС і найнижчий конфлікт, тоді як у групі з високим тиском спостерігається протилежна ситуація. Водночас у цій же групі індекс особистісно-сімейної самореалізації дещо вищий, ніж у групі з низьким тиском. Це може свідчити про те, що орієнтація на традиційні ролі й відповідність очікуванням оточення частині жінок дійсно приносить відчуття реалізованості у сімейно-особистісній сфері, але ціна за це – нижча професійна реалізація й сильніший внутрішній конфлікт.

Внутрішня автономія чітко пов’язана з рівнем соціального тиску: жінки, які відчувають менший тиск, мають вищий ІВА. Це означає, що здатність відстоювати власні кордони, приймати рішення, спираючись на внутрішні цінності, допомагає зменшувати силу зовнішнього тиску або принаймні послаблювати його вплив на відчуття самореалізації. Кореляційний аналіз показав, що між індексами існують закономірні зв’язки: негативний зв’язок між ІСТ і ІПС, позитивний – між ІСТ та ІКР, позитивний – між ІВА та ІПС, негативний – між ІВА та ІКР. Це означає, що соціальний тиск тісно пов’язаний із рольовим конфліктом і нижчою професійною самореалізацією, тоді як внутрішня автономія підтримує професійний розвиток і знижує напруження між ролями.

Цікавими виявилися й відмінності між підгрупами жінок за віком, сімейним станом і наявністю дітей. Молодші респондентки (20–29 років) у середньому дещо вище оцінювали свою професійну самореалізацію, але разом із тим сильніше відчували конфлікт ролей, напевно тому, що саме в цей період активно відбувається поєднання навчання, початку професійної діяльності, особистого життя, а іноді й перших батьківських обов’язків. Старші жінки (30–40 років) загалом мали дещо нижчий показник професійної самореалізації, зате вищий – у сфері сімейно-особистісної реалізованості й трохи нижчий

конфлікт ролей, що може свідчити про певне «усталення» життєвих ролей і знаходження балансу.

Поділ за сімейним станом показав, що заміжні жінки частіше відчувають високий рівень особистісно-сімейної самореалізації, але трохи нижчий рівень професійної, тоді як для не заміжніх характерна протилежна тенденція – вищий ІПС і нижчий ІОСС. Жінки у стані розлучення часто демонстрували знижені показники самореалізації в обох сферах та підвищений конфлікт ролей, що може бути пов’язано з періодом життєвих змін, додатковим навантаженням і психологічними труднощами.

Особливо помітним є вплив наявності дітей. Жінки без дітей має дещо вищий рівень професійної самореалізації й трохи нижчий конфлікт ролей порівняно з тими, хто має дітей. У групі з двома і більше дітьми професійна самореалізація в середньому найнижча, а конфлікт ролей – найвищий. За умови недостатньої зовнішньої підтримки й відсутності гнучких форм зайнятості саме поєднання батьківських обов’язків із роботою чи навчанням стає для багатьох жінок ключовим джерелом напруження й відчуття обмеження можливостей.

Не менш важливі результати дав якісний аналіз відповідей на відкриті запитання. Коли жінок просили описати, що для них означає «бути реалізованою жінкою», у більшості відповідей фігурувала ідея багатовимірної реалізації: поєднання цікавої роботи або улюбленої справи, близьких і підтримувальних стосунків, можливості мати час для себе, хобі, творчості. При цьому респондентки наголошували не на ідеалі «бути ідеальною у всьому», а радше на внутрішньому відчутті балансу, гармонії, задоволеності власним шляхом. Важливе місце займали також теми внутрішньої свободи й автентичності: самореалізація описувалася як можливість жити у відповідності до власних цінностей, робити вибір без страху осуду, бути собою незалежно від нав’язаних шаблонів.

Коли йшлося про те, що допомагає рухатися до самореалізації, найчастіше згадувалися підтримка близьких людей, власна внутрішня мотивація й наполегливість, доступ до освіти й можливість розвиватися, а

також позитивні рольові моделі – приклади інших жінок, які змогли поєднати різні ролі або побудувати нетрадиційні, але успішні життєві траєкторії.

Серед чинників, що заважають реалізовувати себе так, як хочеться, домінували декілька мотивів: хронічний брак часу через поєднання роботи, навчання та домашньої праці; страх осуду з боку родини, колег, широкого оточення; фінансова нестабільність, що змушує віддавати перевагу «практичним» або «безпечним» рішенням, а не внутрішньо бажаним; невпевненість у собі, низька самооцінка, яка обмежує готовність претендувати на кращі можливості; недостатня розвиненість інфраструктури підтримки (дитячі садки, гуртки, безпечні простори, де жінка може розвиватися й відпочивати).

У багатьох відповідях явно проступала роль соціальних очікувань як джерела внутрішнього тиску. Респондентки згадували коментарі родичів про «правильний» вік для шлюбу й народження дітей, зауваження щодо «надто амбітних» професійних планів, стереотипні репліки роботодавців про «ненадійність» жінок як працівниць. Часто ці зовнішні меседжі поступово інтеріоризуються і стають внутрішніми бар’єрами, які заважають жінкам повністю довіряти власним прагненням.

Узагальнюючи результати, можна сказати, що дані емпіричного дослідження загалом підтверджують висунуті гіпотези та теоретичні положення. Високий рівень соціального тиску виявляється пов’язаним із нижчою професійною самореалізацією й вищим конфліктом ролей; внутрішня автономія, навпаки, виступає ресурсом, що підтримує самореалізацію й пом’якшує рольове напруження. Сімейний стан, наявність дітей і вік модифікують ці зв’язки, створюючи різні конфігурації можливостей і бар’єрів. У якісному вимірі стає очевидним, що самореалізація для більшості жінок асоціюється з багатовимірністю, балансом, свободою, відчуттям змістовності власного життя, тоді як соціальні очікування часто підтримують образ «надлюдської» жінки, яка повинна «встигати все» і при цьому залишатися «правильною» з погляду традиційних норм.

Результати показали, що для більшості опитаних жінок соціальний тиск є відчутним і стійким. Його джерелами стають родина, партнер, професійне середовище, ширші культурні норми, а також внутрішньо засвоєні стереотипи. Водночас самореалізація має нерівномірний характер: жінки частіше відчувають себе більш реалізованими у сфері сім'ї та особистісного розвитку, ніж у професійно-навчальній сфері, де соціальний тиск і об'єктивні умови (ринок праці, інфраструктура підтримки, фінансова нестабільність) створюють додаткові обмеження.

Виявлено, що високий рівень соціального тиску корелює з нижчою професійною самореалізацією та вищим конфліктом ролей, тоді як внутрішня автономія, навпаки, пов'язана з вищим рівнем самореалізації й меншою вираженістю рольового напруження. Це означає, що саме здатність жінки спиратися на власні цінності, відстоювати право на вибір і будувати кордони є ключовим психологічним ресурсом, який дозволяє частково нейтралізувати негативний вплив соціальних очікувань.

Важливу роль відіграють і життєві обставини – вік, сімейний стан, наявність дітей. Жінки без дітей і з більш гнучкими життєвими умовами загалом мають вищий рівень професійної самореалізації й менше рольових конфліктів, тоді як для жінок із дітьми, особливо з двома й більше, поєднання роботи, догляду й домашніх обов'язків значно посилює відчуття перевантаженості та «розірваності» між ролями. Стабільні підтримувальні партнерські стосунки можуть стати ресурсом для особистісно-сімейної самореалізації, але при відсутності розподілу обов'язків чи в умовах розриву стосунків навантаження на жінку зростає.

Відповіді на відкриті запитання показали, що для більшості учасниць самореалізація – це не вузько професійний успіх, а радше гармонійне поєднання різних сфер із відчуттям внутрішнього сенсу, свободи і можливості бути собою. Соціальні очікування при цьому часто виступають подвійним меседжем: з одного боку, жінкам пропонується ідеал «успішної у всьому», а з іншого – їх засуджують за «надто активну» професійну позицію або нетипові

життєві вибори. Саме у цій суперечливості й формується внутрішній конфлікт, що знижує відчуття реалізованості.

Отримані дані підтверджують теоретичні положення щодо впливу соціальних очікувань на самореалізацію жінок і водночас підкреслюють значення внутрішніх ресурсів та підтримувального соціального середовища. Вони створюють емпіричне підґрунтя для третього розділу роботи, у якому буде сформульовано рекомендації щодо психологічної, освітньої та соціальної підтримки самореалізації жінок в умовах збереження сильного гендерного тиску.

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДТРИМКИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ТИСКУ

3.1. Психологічні підходи до зниження впливу соціальних очікувань

Результати емпіричного дослідження показали: більшість опитаних жінок відчувають високий рівень соціального тиску щодо відповідності «правильним» жіночим ролям, що пов’язано з нижчою професійною самореалізацією, сильнішим конфліктом ролей і внутрішньою напругою. Це означає, що одних лише структурних змін (законів, політик, програм) недостатньо: потрібні психологічні підходи, які допомагають жінкам усвідомлювати та перетворювати внутрішні наслідки цього тиску – почуття провини, сорому, страх осуду, занижену самооцінку, внутрішні заборони на власні бажання.

У сучасній психології можна виокремити кілька груп підходів, які особливо релевантні для роботи з впливом соціальних очікувань на самореалізацію жінок: феміністсько-орієнтована терапія, когнітивно-поведінкові та контекстуальні підходи, практики самоспівчуття, групова підтримка та психоедукація. Важливо, що більшість з них наголошують не лише на «пристосуванні» жінки до умов, а й на критичному переосмисленні самих соціальних норм, тобто поєднують індивідуальний і соціальний вимір [11].

Одним із базових напрямів є феміністська та гендерно чутлива психотерапія. Її ключова ідея полягає в тому, що багато форм психологічного дистресу у жінок не можна зводити лише до «особистих проблем» – вони є наслідком системної нерівності, дискримінації, подвійних стандартів та невидимої роботи, покладеної на жінок [11]. У рамках такого підходу психолог/психологиня не тільки допомагає жінці «адаптуватися», а й разом із нею аналізує, які саме гендерні норми впливають на її вибір, як формується її

почуття провини й обов’язку, що вважається «нормальним» чи «ненормальним» у її середовищі. Уже сам факт проговорення та валідизації цього досвіду часто знижує відчуття «особистої неспроможності» та відкриває простір для більш вільного вибору.

Важливе місце посідають когнітивно-поведінкові підходи, що працюють із думками й переконаннями, які жінка інтеріоризувала з соціального середовища. Класична когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) спрямована на виявлення й зміну дисфункційних переконань, «катастрофічних» сценаріїв і самозвинувачувальних думок, які підтримують тривогу, депресію й відчуття нереалізованості [12]. У випадку гендерних очікувань це можуть бути внутрішні «правила», які звучать як:

– «Хороша жінка завжди ставить сім’ю вище за себе».

– «Якщо я зроблю кар’єру, мене засудять / я втрачуу партнера».

– «Жінка має бути ідеальною всюди, інакше це провал».

– «Якщо я втомилася й хочу відпочити від дитини / домашніх справ, я погана мама».

У КПТ такі думки розглядаються як гіпотези, а не як абсолютні істини; з ними працюють через техніки «когнітивної реструктуризації»: збір фактів «за» і «проти», пошук альтернативних пояснень, експерименти в реальному житті, де жінка пробує нову поведінку та оцінює її наслідки. Наприклад, клієнтка може спробувати попросити партнера взяти на себе частину домашньої роботи й помітити: катастрофічний сценарій («він образиться й піде») не справджується, а натомість з’являється більше простору для відпочинку та навчання.

На стику когнітивно-поведінкових й гуманістичних підходів знаходиться терапія прийняття й відповідальності (Acceptance and Commitment Therapy, ACT). Вона орієнтується не стільки на «викорінення» думок, скільки на розвиток психологічної гнучкості: вміння помічати свої переживання, приймати їх без зайвого самозвинувачення й обирати дії згідно з власними цінностями, а не лише під диктат «маю» й «повинна» [13]. У роботі з жінками це означає допомогу в проясненні власних життєвих цінностей (автономія,

творчість, турбота, справедливість, партнерство), відділення їх від нав’язаних «скриптів» та поступове відновлення права жити відповідно до своїх цінностей, навіть якщо це викликає неоднозначну реакцію оточення.

Окремий напрям, який дедалі більше досліджується, – практики самоспівчуття (self-compassion). Концепція К. Нефф визначає самоспівчуття як доброзичливе, підтримувальне ставлення до себе в ситуаціях помилок, вразливості, страждання [14]. Для жінок, які роками живуть під тиском завищених стандартів (бути «ідеальною» матір’ю, партнеркою, працівницею, доглянутою й усміхненою), розвиток самоспівчуття стає противагою хронічному самокритицизму. Дослідження показують, що тренінги самоспівчуття сприяють зниженню рівня тривоги, депресивних симптомів, перфекціонізму й підвищенню загального психічного благополуччя [14; 15]. Для підтримки самореалізації це означає, що жінка вчиться:

– визнавати свої межі й потребу у відпочинку;

– ставитися до власних «провалів» не як до доказу нікчемності, а як до нормальної частини людського досвіду;

– зменшувати руйнівне порівняння себе з ідеалізованими образами з медіа;

– дозволяти собі робити «недосконалі» кроки до важливих цілей, а не чекати ідеальних умов.

Психологічні підходи до зниження впливу соціальних очікувань включають також роботу з почуттями сорому й провини, які є «емоційним ядром» багатьох гендерних норм. Сором часто сигналізує не стільки про реальну провину, скільки про відхилення від нав’язаного образу «правильної жінки». У терапії це може пропрацьовуватися через:

– виявлення «джерела голосу», який соромить («Що б сказала мені мама / суспільство / “ідеальна жінка” зараз?»);

– відділення власної позиції від цього «внутрішнього критика»;

– пошук підтримувальних голосів (власний досвід, важливі інші, рольові моделі);

– тілесні практики регуляції сорому й тривоги (дихальні вправи, заземлення, майндфулнес).

На рівні конкретних технік використовуються:

– психоедукація щодо гендерних стереотипів і їхнього впливу на самосприйняття;

– вправи на виявлення власних цінностей і пріоритетів;

– тренінг асертивності й навичок відстоювання меж;

– рольові ігри з програванням складних розмов (з батьками, партнером, керівником);

– групові обговорення досвіду соціального тиску та стратегій його подолання.

Особливого значення набуває групова робота. Жінки часто схильні інтерпретувати свої труднощі як «суто особисту проблему» («це зі мною щось не так»). Потрапляючи в безпечну групу, де інші учасниці розповідають схожі історії про коментарі родичів, сексизм на роботі, почуття провини за «нестандартні» вибори, жінка усвідомлює: проблема має не лише індивідуальний, а й соціальний характер. Такий досвід «нормалізації» знижує сором, підтримує солідарність та стимулює пошук колективних рішень [11].

Для українського контексту важливим є поєднання гендерно чутливих підходів із травма-орієнтованими, оскільки багато жінок проживають досвід війни, втрат, вимушеного переміщення, насильства. Всесвітня організація охорони здоров’я рекомендує короткострокові, доказові інтервенції (наприклад, Problem Management Plus – «Проблемно-орієнтовану допомогу плюс»), які поєднують навчання навичкам управління стресом, вирішення проблем, активізації ресурсів і підтримки соціальних зв’язків [12]. Адаптація таких протоколів до потреб жінок – один із перспективних напрямів, що дозволяє одночасно зменшувати симптоми стресу та працювати з інтерналізованими нормами, які блокують самореалізацію.

Значну роль відіграють і самодопомога та неформальні практики психологічної підтримки. Йдеться про:

– щоденники самоспостереження й рефлексії (запис думок, емоцій, ситуацій, де проявлявся соціальний тиск);

– групи підтримки офлайн та онлайн;

– участь у тренінгах із розвитку емоційної компетентності, майндфулнес-курсах, програмах самоспівчуття;

– вивчення матеріалів із критичного аналізу гендерних стереотипів, медіаграмотності, тілесної позитивності.

Разом із тим важливо підкреслити: індивідуальні психологічні підходи не можуть і не повинні підмінювати собою структурні зміни. Завдання психології – не примусити жінку «краще вписатися» у несправедливі умови, а посилити її суб'єктність, усвідомлення прав, здатність відстоювати свої кордони й робити вибір. Саме тому психологічні інтервенції мають поєднуватися з освітніми, правовими, соціальними заходами, про які йтиметься в наступних підрозділах.

3.2. Розвиток ресурсів самореалізації: цілі, навички, самооцінка

Зниження руйнівного впливу соціальних очікувань – лише одна сторона завдання. Інша, не менш важлива, – розбудова внутрішніх ресурсів самореалізації: здатності ставити й досягати значущі для себе цілі, розвивати необхідні навички, підтримувати здорову самооцінку й відчуття власної ефективності. Умовно можна виділити три ключові блоки ресурсів: робота з цілями та цінностями, розвиток життєвих навичок і формування підтримувального ставлення до себе.

Робота з цілями та цінностями є центральною, оскільки саме вони визначають напрям самореалізації. У контексті жіночого життя ця робота ускладнюється тим, що «цілі», які пропонує суспільство (шлюб, материнство, «жіночність», непретензійність), часто подаються як універсальні й «обов'язкові». Тому першим кроком стає розмежування: де мої власні цінності, а де – нав'язана «норма».

Практично це може реалізовуватися через:

– вправи на ранжування життєвих сфер (кар’єра, освіта, сім’я, здоров’я, творчість, громадська активність, духовність, відпочинок) за значущістю;

– написання «ідеального дня» або «ідеального року» через 5–10 років як спосіб виявити власні, а не нав’язані сценарії;

– роботу з питанням «Що для мене найважливіше в житті?» (не в категоріях «що треба», а в категоріях «що дає мені відчуття живості, сенсу, радості»);

– аналіз ситуацій, де жінка вже відчувала стан «потоку», залученості – це підказки щодо сфер потенційної самореалізації.

Теорія постановки цілей підкреслює, що ефективні цілі мають бути достатньо конкретними, реалістичними, але водночас викликовими, узгодженими з цінностями й підконтрольними самій людині [16]. Для жінок це означає необхідність будувати такі цілі, які враховують як їхні власні амбіції, так і об’єктивні обмеження (ресурси часу, здоров’я, доглядові обов’язки), не впадаючи при цьому в крайнощі – або «надлюдський» перфекціонізм, або повну відмову від важливих прагнень.

Окремим завданням є балансування цілей у різних сферах життя. Ідея «бути успішною всюди» часто перетворюється на пастку: жінка ставить перед собою непосильні вимоги, а потім неминуче розчаровується через неможливість їх виконати, що підриває самооцінку. Замість цього доцільним є підхід «динамічного балансу», коли на різних етапах життя фокус може зміщуватися (наприклад, період більшої зосередженості на навчанні, потім – на маленькій дитині, потім – на кар’єрі), але загальний вектор самореалізації зберігається. Важливо, щоб це були усвідомлені вибори, а не «поступки» під чужим тиском.

Другим блоком виступає розвиток життєвих навичок, без яких реалізація навіть добре сформульованих цілей залишається теорією. У контексті самореалізації жінок особливо значущими є:

– навички тайм-менеджменту й пріоритизації (уміння відмовлятися від другорядного, делегувати, не намагатися «встигнути все»);

– асертивна комунікація (чітке, але поважне висловлення своїх потреб, уміння сказати «ні», формулювання прохання без почуття провини);

– навички переговорів (як із роботодавцем, так і з партнером чи родиною: про розподіл домашньої роботи, графік, підтримку);

– емоційна компетентність (усвідомлення й регуляція власних емоцій, емпатія до себе й інших);

– навички самопредставлення (уміння говорити про свої досягнення, просити про підвищення, презентувати свої ідеї).

Дослідження показують, що жінки часто недооцінюють свої досягнення, рідше претендують на підвищення, більше бояться виглядати «надто амбіційними», порівняно з чоловіками з аналогічною кваліфікацією [11; 18]. Тому навчальні програми з розвитку лідерських і комунікативних навичок, орієнтовані на жінок, відіграють важливу роль у подоланні «невидимих стін» на шляху самореалізації.

Третій ключовий ресурс – здорова самооцінка й відчуття власної ефективності (self-efficacy). А. Бандура підкреслював, що віра людини у власну здатність досягати результатів значною мірою визначає її наполегливість і стійкість у подоланні труднощів [17]. Для жінок, що живуть в умовах постійного зовнішнього сумніву («чи впорається?», «а раптом піде в декрет?»), формування внутрішньої впевненості є контрбалансом зовнішнім бар’єрам.

Практичні підходи до розвитку самооцінки та самоефективності включають:

– фіксацію власних успіхів (щоденник досягнень, де записуються навіть «дрібні» кроки – завершений курс, складна розмова, нова навичка);

– роботу з «імпостер-синдромом» (відчуттям, що «я тут випадково», «мене скоро викриють») через аналіз фактів, підтримку колег, менторство;

– пошук ідентифікаційних фігур – жінок, які реалізуються в «нетипових» ролях (наука, техніка, бізнес, політика) й водночас залишаються «живими», а не ідеалізованими образами;

– тілесно орієнтовані практики, які допомагають відчути себе присутньою й сильною у власному тілі, незважаючи на стандарти зовнішності.

Не менш важливим є розвиток самоспівчуття як противаги деструктивному перфекціонізму, про який йшлося вище [14; 15]. Для багатьох жінок характерна установка: «спочатку доведи, що ти достатньо хороша, тоді можеш відпочити». Поступовий перехід до більш підтримувального ставлення до себе («я маю право на помилку», «я важлива не лише своїми результатами», «я не зобов’язана бути ідеальною») створює внутрішній простір для творчості, ризику й самореалізації без постійного самобичування.

Окремої уваги потребує інтерсекційний вимір ресурсів. Жінки з різних соціальних груп – ВПО, жінки з інвалідністю, представниці національних меншин, жінки з малих громад – мають різний старт і різні доступні ресурси. Для них особливо важливими є:

– доступ до безкоштовних освітніх програм і перекваліфікації;

– підтримка у вигляді стипендій, грантів, програм менторства;

– адаптовані формати навчання (онлайн, гнучкий графік, доступність для людей з порушеннями здоров’я);

– мережі взаємодопомоги, де жінки можуть ділитися досвідом і ресурсами.

Таким чином, розвиток ресурсів самореалізації – це не тільки індивідуальна «самодопомога», а й питання доступу до можливостей, підтримувальних середовищ і програм, орієнтованих на різні групи жінок. Індивідуальні цілі, навички й самооцінка формуються в певному соціальному контексті, який або підсилює, або блокує ці ресурси [18; 19].

3.3. Освітні та соціальні заходи підтримки (сім’я, громада, середовище)

Навіть найпотужніші психологічні й особистісні ресурси жінки можуть бути «переламані» структурними бар'єрами, якщо середовище систематично відтворює нерівність. Тому підтримка самореалізації жінок в умовах соціального тиску неможлива без цілеспрямованих освітніх і соціальних заходів на рівні сім'ї, освітніх інституцій, громади, медіа та державної політики. Мова йде про багаторівневий підхід, де змінюються не лише індивідуальні установки, а й самі «правила гри» – норми, очікування, інфраструктура, практики.

На рівні сім'ї ключовим завданням є трансформація патріархальних моделей взаємодії в бік партнерства й взаємоповаги. Це включає:

– рівномірніший розподіл домашньої праці та доглядових обов'язків між партнерами;

– визнання внеску жінки в сімейний добробут, незалежно від того, чи це оплачувана робота, чи неоплачувана турбота;

– повагу до професійних і освітніх амбіцій жінки, а не сприйняття їх як «хобі»;

– підтримку дівчат у виборі «нетипових» професій і зацікавлень, а не обмеження їх «жіночими» ролями.

Робота із сім'ями може здійснюватися через сімейне консультування, участь батьків у тренінгах з позитивного батьківства, школи для молодих батьків, де обговорюються не лише питання догляду за дитиною, а й розподіл відповідальності, права та потреб кожного з партнерів [11]. Важливо, щоб ці програми були доступними, не моралізаторськими й відкритими для різних типів сімей (не тільки «традиційних»).

Освітні заклади – від школи до університету – мають величезний потенціал для зміни гендерних норм. Міжнародні організації, зокрема UN Women, наголошують на важливості інтеграції гендерної рівності в навчальні програми, підготовку педагогів та політики безпечного освітнього середовища

[18; 20]. Для підтримки самореалізації дівчат і молодих жінок важливими є такі кроки:

– перегляд навчальних матеріалів на предмет гендерних стереотипів (наприклад, чи зображаються жінки лише в ролі вчительок, медсестер і домогосподарок, тоді як чоловіки – науковцями й лідерами);

– включення до програм соціально-емоційного навчання тем про самоповагу, право на власний вибір, критичне ставлення до стереотипів;

– створення шкільних і студентських клубів, де дівчата можуть отримати підтримку в професійному самовизначенні, познайомитися з жінками-менторами з різних сфер;

– забезпечення доступу до психологічної допомоги в навчальних закладах, зокрема в питаннях самооцінки, булінгу, сексуальних домагань, насильства.

Університети та коледжі, крім підтримки студенток, можуть впроваджувати гендерно чутливу кадрову політику, підтримувати академічну кар'єру жінок, створювати програми розвитку лідерства для студенток та молодих викладачок, боротися з прихованими формами сексизму в академічній культурі.

На рівні громади й локальних інституцій важливими є ініціативи, що створюють «простори можливостей» для жінок. Це можуть бути:

– центри підтримки жінок і дівчат, де поєднуються психологічна, юридична, соціальна допомога, освітні курси, групи взаємодопомоги;

– програми перекваліфікації, навчання підприємництву, цифровій грамотності для жінок, які повертаються на ринок праці після декрету, мігрували через війну чи втратили роботу;

– місцеві ініціативи щодо розвитку безпечної інфраструктури (освітлені вулиці, безпечний громадський транспорт, доступні дитячі садки й гуртки), без якої жінки часто фізично не можуть реалізувати свій потенціал.

Показовим є досвід «безпечних просторів для жінок і дівчат», які UN Women разом із партнерами створює в Україні з 2022 року – це місця, де жінки,

що постраждали від війни та насильства, можуть отримати психологічну й соціальну підтримку, доступ до інформації й навчання, а також відчути себе в безпеці [19]. Такі простори не лише допомагають долати наслідки травми, а й створюють умови для відновлення самоповаги, розвитку навичок і планування майбутнього.

Роботодавці й бізнес-структури також відіграють ключову роль у підтримці жіночої самореалізації. Гендерно чутлива корпоративна політика передбачає:

– недискримінаційні процедури відбору та підвищення;

– прозорі системи оплати праці;

– механізми протидії сексуальним домаганням і мобінгу;

– можливості гнучкої зайнятості, дистанційної роботи, гнучкого графіка;

– підтримку батьків (обох статей) – оплачувані відпустки з догляду за дитиною, підприємницькі дитячі кімнати або партнерства з дитсадками;

– програми розвитку лідерського потенціалу жінок.

Дослідження показують, що компанії, які впроваджують принципи гендерної рівності, мають кращі показники інноваційності, продуктивності й залученості персоналу [18]. Для жінок це означає не лише формальну, а й фактичну можливість просуватися кар’єрною драбиною, поєднувати роботу й сім’ю без руйнівного навантаження.

Важливим ресурсом підтримки є медіа та цифрове середовище. Медіа можуть або посилювати стереотипи («жінка – прикраса», «жінка – берегиня»), або показувати різноманітні образи самореалізованих жінок: науковиць, військових, підприємниць, активісток, матерів, які відкрито говорять про труднощі й не підганяють себе під ідеал [18; 21]. Кампанії, спрямовані на зміну гендерних норм, мають:

– деконструювати міф про «ідеальну жінку, яка все встигає»;

– показувати цінність турботи не лише як «жіночої», а як спільної людської функції;

– підкреслювати право жінки на відпочинок, хобі, власний час;

– підтримувати жінок, що говорять про насильство, дискримінацію, вигорання.

При цьому потрібно враховувати ризики цифрового насильства, спрямованого проти жінок – хейт, переслідування, доксинг, погрози. Міжнародні організації наголошують на необхідності комплексних заходів: від удосконалення законодавства до політик платформ і розвитку цифрової грамотності користувачів [10; 22]. Для жінок, які самореалізуються в публічному просторі (журналістки, активістки, експертки), важливо мати доступ до спеціалізованої підтримки в таких ситуаціях.

На державному рівні підтримка самореалізації жінок пов’язана з реалізацією гендерної політики та стратегій рівних прав і можливостей. В Україні діє Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, яка передбачає низку заходів у сфері освіти, праці, політичної участі, безпеки [20]. Її ефективність залежить від того, наскільки ці заходи будуть реалізовані не лише «на папері», а й у конкретних програмах громад, навчальних закладів, роботодавців.

Міжнародні організації – UN Women, UNDP, ЄС, ВООЗ – підтримують Україну в розробці та впровадженні програм, спрямованих на зміну гендерних норм, посилення участі жінок у прийнятті рішень, боротьбу з насильством за ознакою статі, розвиток психологічної та економічної спроможності жінок [18; 19; 23]. Важливо, щоб при реалізації цих програм враховувалася специфіка різних регіонів, наслідки війни та потреби найбільш уразливих груп.

Отже, освітні й соціальні заходи підтримки самореалізації жінок повинні діяти на кількох рівнях одночасно: змінювати норми в сім’ї, в освіті, на роботі, у медіа та політиці. Лише в такій багаторівневій перспективі психологічні й особистісні ресурси жінок отримують реальний простір для реалізації [18; 20].

На психологічному рівні окреслено підходи, що допомагають знижувати руйнівний вплив соціальних очікувань: феміністська й гендерно чутлива терапія, когнітивно-поведінкові та контекстуальні методи, практики самоспівчуття, групова підтримка, травма-орієнтовані інтервенції. Показано,

що ці підходи спрямовані не на «пристосування» жінки до несправедливих вимог, а на посилення її суб’єктності, усвідомлення власних прав і цінностей, здатності робити вибір і відстоювати свої кордони.

На рівні особистісних ресурсів було розкрито значення роботи з життєвими цілями й цінностями, розвитку ключових навичок (комунікативних, організаційних, емоційних) і формування здорової самооцінки та відчуття власної ефективності. Наголошено, що самореалізація потребує не лише «внутрішнього бажання», а й доступу до можливостей, підтримувальних програм і мереж. Особлива увага приділена інтерсекційному виміру: жінки з різних соціальних груп мають різні стартові умови, тому політики й програми підтримки мають бути диференційованими.

На соціально-середовищному рівні обґрунтовано необхідність змін у сімейних, освітніх, трудових, медійних та політичних практиках. Розглянуто роль сім’ї як первинного середовища формування гендерних уявлень; освітніх закладів у розвитку критичного мислення й самоповаги дівчат; роботодавців у забезпеченні реальної, а не декларативної рівності можливостей; медіа у формуванні образів жіночої самореалізації; державних стратегій та міжнародних програм у зміні нормативної й інституційної бази. Підкреслено, що саме поєднання психологічних підходів із освітніми й соціальними заходами створює умови, за яких жінка не змушена обирати між самореалізацією та лояльністю до стереотипів, а може будувати власну, автентичну життєву траєкторію.

Таким чином, зроблено висновок, що підтримка самореалізації жінок в умовах соціального тиску повинна розглядатися як комплексне завдання, що вимагає координації зусиль психологів, педагогів, політиків, роботодавців, громадських організацій і самих жінок. Лише у взаємодії цих рівнів можливо поступово трансформувати соціальні очікування з обмежувальних у такі, що визнають різноманіття жіночих життєвих шляхів і право кожної жінки бути суб’єкткою власної історії.

ВИСНОВКИ

У ході теоретичного аналізу було уточнено, що самореалізація у психологічній науці розглядається як цілісний і динамічний процес втілення особистісного потенціалу у значущих сферах життя через усвідомлений вибір цілей, опору на цінності та переживання смислу власної діяльності. Визначено, що до ключових критеріїв самореалізації належать суб'єктивне відчуття реалізованості та задоволеності життям, узгодженість між "хочу" і "можу", відчуття компетентності та ефективності, автономність цілепокладання, автентичність і відповідальність за вибір, здатність підтримувати розвиток у часі, а також баланс значущих ролей без руйнівного внутрішнього конфлікту. Показано, що самореалізація має як зовнішній вимір (досягнення, соціальне визнання, професійні результати), так і внутрішній (переживання змістовності, відповідності собі, психологічне благополуччя), а її оцінювання потребує поєднання кількісних показників і якісних описів життєвого досвіду.

Узагальнення наукових підходів дозволило розкрити, що гендерні ролі та соціальні очікування формуються як система нормативних уявлень про "належну" поведінку жінки у професійній, сімейній та соціальній сферах і підтримуються через механізми соціалізації. Охарактеризовано провідні механізми їх відтворення: раннє засвоєння ролей у сім'ї, навчання через спостереження і моделювання, підкріплення "схвалюваних" сценаріїв і санкціонування "відхилень", вплив медіа та культурних наративів, а також інституційні практики у сфері освіти й праці. Показано, що соціальні очікування можуть діяти як зовнішній тиск, але нерідко перетворюються на внутрішні установки типу "повинна" і "маю", що ускладнює свободу вибору та звужує репертуар життєвих стратегій. Виявлено, що суперечливість очікувань особливо посилюється у ситуаціях, коли одночасно висуваються вимоги до високої професійної ефективності та "ідеального" виконання доглядових ролей.

Теоретичне обґрунтування показало, що мотивація, самооцінка та установки виступають психологічними регуляторами самореалізації жінок, визначаючи як напрям активності, так і якість переживання власних досягнень.

Установлено, що перевага внутрішньої мотивації підтримує стійкість і задоволення від діяльності, тоді як домінування зовнішньо зумовлених мотивів підсилює залежність від оцінювання, страх помилки та ризик емоційного виснаження. Виявлено, що адекватна самооцінка пов’язана з більшою сміливістю у виборі цілей, готовністю до розвитку та здатністю витримувати тимчасові невдачі, а занижена або нестійка самооцінка частіше супроводжується самознеціненням, відкладанням рішень і переживанням провини. Показано, що установки щодо “правильності” жіночих ролей можуть або підтримувати самореалізацію (коли вони гнучкі й узгоджені з цінностями), або блокувати її (коли вони жорсткі, не допускають помилок і зумовлюють постійне самоконтролювання).

Опис рольового конфлікту засвідчив, що він проявляється як внутрішнє напруження між несумісними вимогами різних життєвих сфер, дефіцит часу та ресурсів, а також як відчуття провини за “недостатність” у тій чи іншій ролі. Узагальнено типові бар’єри самореалізації: завищені стандарти “ідеальності”, страх осуду, постійне порівняння із зовнішніми еталонами, нерівномірний розподіл домашньої праці, слабко окреслені межі у взаємодії з близькими й оточенням, брак підтримки та часу на відновлення. Показано, що рольовий конфлікт підсилюється, коли соціальні очікування сприймаються як обов’язкові, а власні потреби знецінюються, що призводить до перевантаження, емоційного виснаження та зниження задоволеності і відчуття реалізованості. Водночас зафіксовано, що зростання усвідомленості щодо власних меж і пріоритетів зменшує інтенсивність конфлікту й відкриває можливості для більш гнучкого поєднання ролей.

Проведене емпіричне дослідження із застосуванням авторської анкети забезпечило збір даних про переживаний соціальний тиск, суб’єктивні показники професійної та особистісно-сімейної самореалізації, вираженість рольового конфлікту та рівень внутрішньої автономії у вибірці жінок віком від двадцяти до сорока років. Забезпечено анонімність і добровільність участі, а поєднання паперового та онлайн-формату підвищило доступність опитування і

різноманітність залучених учасниць. Побудова індексів за відповідями дозволила перейти від окремих тверджень до узагальнених показників, придатних для статистичного аналізу, а відкриті запитання надали можливість фіксувати індивідуальні смисли та життєві ситуації, які не завжди відображаються у кількісних шкалах. У результаті організації дослідження було створено узгоджену емпіричну основу для подальшої інтерпретації взаємозв'язків між соціальними очікуваннями та переживанням реалізованості.

Здійснений кількісний і якісний аналіз дозволив виявити змістовні зв'язки між ключовими змінними та окреслити загальні тенденції у вибірці. На рівні кількісних показників підтверджено, що переживаний соціальний тиск пов'язаний із зростанням рольового конфлікту та напруженням у поєднанні професійних і сімейних вимог, тоді як внутрішня автономія асоціюється з більшою узгодженістю цілей і вищим відчуттям реалізованості. Якісний контент-аналіз відкритих відповідей деталізував, що соціальний тиск переживається не лише як зовнішні очікування, а й як внутрішній "контролер", який підтримує перфекціоністичні стандарти і запускає почуття провини за відпочинок або "недостатню" відповідність ролі. Інтерпретація сукупних результатів показала, що рольовий конфлікт часто виконує посередницьку функцію: саме через нього соціальні очікування трансформуються у зниження суб'єктивного відчуття реалізованості, особливо коли бракує автономії та підтримки ресурсів відновлення.

Сформульовані рекомендації спрямовано на зменшення деструктивного соціального тиску та посилення умов для самореалізації через розвиток психологічних ресурсів і зміни у найближчому соціальному середовищі. У психологічному вимірі доцільними є практики посилення автономії та усвідомленого цілепокладання, навички асертивної комунікації, робота з внутрішніми установками "повинна" і "маю", формування реалістичних стандартів і само підтримки, а також навчання стратегіям відновлення ресурсу. В освітньому вимірі рекомендовано психоедукаційні програми про гендерні стереотипи, рольовий конфлікт і баланс життєвих сфер, розвиток критичного

мислення щодо “ідеальних” моделей успішності, підтримку кар’єрного планування без само знецінення. У соціальному вимірі важливими є практики підтримувального середовища, розподілу доглядових обов’язків, доступу до груп взаємної підтримки й просвітницькі ініціативи, що розширюють спектр соціально прийнятних сценаріїв самореалізації жінок і знижують нормалізований тиск “бути ідеальною всюди”.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дзюба Т. М., Коваленко О. Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. 264 с.

2. Дубиніна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 24–27.

3. Коханова О. П., Бурячок Є. Р. Вплив гендерних стереотипів на самореалізацію жінок. Modern Research in World Science: Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference. Lviv, 2023. P. 859–865.

4. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дисертація доктора психологічних наук: 19.00.10. Київ, 2016. 500 с.

5. Ткалич М. Г. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2011. 248 с.

6. Фальова О. Є. Психологія самореалізації жінки в умовах порушення сімейного функціонування: психодіагностика і психологічна корекція: монографія. Київ: LAT&K, 2016. 324 с.

7. Угрин О. М. Психологічні чинники готовності особистості до професійної самореалізації: автореферат дисертації кандидата психологічних наук. 2019.

8. Титаренко Т. М., Зливков В. Л., Лук'яненко О. М., Кочубейник О. М. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін: монографія. Київ: Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології, 2024.

9. Карамушка Л. М. Психологія управління організаціями: навчальний посібник. Київ: Либідь, 2005.

10. Москаленко В. В. Соціалізація особистості: монографія. Київ: Фенікс, 2013.

11. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 08 вересня 2005 року № 2866-IV.

12. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р.

13. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 02 травня 2025 року № 439-р.

14. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1970.

15. Rogers C. R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin, 1961.

16. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press, 1985.

17. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman, 1997.

18. Locke E. A., Latham G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. American Psychologist. 2002. Vol. 57(9). P. 705–717. doi:10.1037/0003-066X.57.9.705.

19. Bem S. L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. Psychological Review. 1981. Vol. 88. P. 354–364.

20. Eagly A. H. Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum, 1987.

21. Eagly A. H., Koenig A. M. The vicious cycle linking stereotypes and social roles. Current Directions in Psychological Science. 2021. Vol. 30(4). P. 343–350. doi:10.1177/09637214211013775.

22. Heilman M. E. Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. Journal of Social Issues. 2001. Vol. 57(4). P. 657–674. doi:10.1111/0022-4537.00234.

23. Koenig A. M. Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. Frontiers in Psychology. 2018. Vol. 9. Article 01086. doi:10.3389/fpsyg.2018.01086.

24. Li J., Liu Y., Song J. The relationship between gender self-stereotyping and life satisfaction: The mediation role of relational self-esteem and personal self-esteem. Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 12. Article 769459. doi:10.3389/fpsyg.2021.769459.

25. Vink M., et al. Does national context matter when women surpass their partner in status? Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 12. Article 670439. doi:10.3389/fpsyg.2021.670439.

26. Crenshaw K. Demarginalizing the intersection of race and sex. University of Chicago Legal Forum. 1989. P. 139–167.

27. Lippmann W. Public Opinion. New York: Macmillan, 1922.

28. Hayes S. C., Strosahl K. D., Wilson K. G. Acceptance and Commitment Therapy: An Experiential Approach to Behavior Change. New York: Guilford Press, 1999.

29. Neff K. D. Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself. New York: William Morrow, 2011.

30. Neff K. D., Germer C. K. A pilot study and randomized controlled trial of the Mindful Self-Compassion program. Journal of Clinical Psychology. 2013. Vol. 69(1). P. 28–44. doi:10.1002/jclp.21923.

31. American Psychological Association. Guidelines for Psychological Practice with Girls and Women. Washington, DC: APA, 2007.

32. World Health Organization. Problem Management Plus (PM+): Individual Psychological Help for Adults Impaired by Distress in Communities Exposed to Adversity. Geneva: WHO, 2016.

33. World Health Organization. Violence against Women Prevalence Estimates, 2018: Global, Regional and National Estimates for Intimate Partner Violence against Women and Global and Regional Estimates for Non-Partner Sexual Violence against Women. Geneva: WHO, 2021.

34. UN Women. Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World. New York: UN Women, 2019.

35. UN Women. Transforming Social Norms to Prevent Violence against Women and Girls: Programming Guidance. New York: UN Women, 2020.

36. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review. 1985. Vol. 10(1). P. 76–88. doi:10.5465/amr.1985.4277352.

37. Goode W. J. A theory of role strain. American Sociological Review. 1960. Vol. 25(4). P. 483–496. doi:10.2307/2092933.

38. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., Rosenthal R. A. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. New York: Wiley, 1964.

39. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer, 1984.

40. Selye H. The Stress of Life. New York: McGraw-Hill, 1956.

41. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist. 2000. Vol. 55(1). P. 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68.

42. Diener E. Subjective well-being. Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95(3). P. 542–575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542.

43. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology. 1989. Vol. 57(6). P. 1069–1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069.

44. Cronbach L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. 1951. Vol. 16. P. 297–334. doi:10.1007/BF02310555.

45. Krippendorff K. Content Analysis: An Introduction to Its Methodology. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2018.

46. Mayring P. Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution. Klagenfurt, 2014.

47. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1988.

48. Goffman E. The Presentation of Self in Everyday Life. New York: Doubleday, 1959.

49. Berger P. L., Luckmann T. The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. New York: Anchor Books, 1966.

50. Tajfel H., Turner J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S., Austin W. (eds.). Psychology of Intergroup Relations. Chicago: Nelson-Hall, 1986. P. 7–24.

51. Cialdini R. B. Influence: Science and Practice. 5th ed. Boston: Pearson, 2009.

52. Ajzen I. The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1991. Vol. 50(2). P. 179–211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T.

53. Festinger L. A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford, CA: Stanford University Press, 1957.

54. Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.

55. Snyder C. R., Lopez S. J. (eds.). Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press, 2002.

56. Seligman M. E. P. Authentic Happiness. New York: Free Press, 2002.

57. Frankl V. E. Man's Search for Meaning. Boston: Beacon Press, 2006.

58. Horney K. Feminine Psychology. New York: W. W. Norton, 1967.

59. Gilligan C. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982.

60. Connell R. W. Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Stanford, CA: Stanford University Press, 1987.

61. Connell R. Гендер і влада: суспільство, особистість і сексуальна політика. Київ: Критика, 2015.

62. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25(3). P. 293–315. doi:10.1002/job.248.

63. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.

64. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist. 1989. Vol. 44(3). P. 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513.

65. Hobfoll S. E., et al. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence. Psychiatry. 2007. Vol. 70(4). P. 283–315. doi:10.1521/psyc.2007.70.4.283.

66. Higgins E. T. Self-discrepancy: A theory relating self and affect. Psychological Review. 1987. Vol. 94(3). P. 319–340. doi:10.1037/0033-295X.94.3.319.

67. Markus H., Nurius P. Possible selves. American Psychologist. 1986. Vol. 41(9). P. 954–969. doi:10.1037/0003-066X.41.9.954.

68. Carver C. S., Scheier M. F. On the Self-Regulation of Behavior. New York: Cambridge University Press, 1998.

69. Rogers C. R. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships. In: Koch S. (ed.). Psychology: A Study of a Science. Vol. 3. New York: McGraw-Hill, 1959. P. 184–256.

70. Baumeister R. F., Leary M. R. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin. 1995. Vol. 117(3). P. 497–529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497.

71. House J. S. Work Stress and Social Support. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

72. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16(3). P. 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1.

73. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.

74. Erikson E. H. Identity: Youth and Crisis. New York: W. W. Norton, 1968.

75. McAdams D. P. The Stories We Live By: Personal Myths and the Making of the Self. New York: Guilford Press, 1993.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета «Соціальні очікування та самореалізація жінок»

Анкета є анонімною. Отримані дані будуть використані лише в узагальненому вигляді. Будь ласка, відповідайте щиро. Немає «правильних» чи «неправильних» відповідей – важливий саме ваш особистий досвід.

Блок 1. Загальні відомості про Вас

Питання 1. Ваш вік (повних років): _____

Питання 2. Місце проживання (позначте потрібне):

– велике місто;
– мале місто;
– селище;
– село.

Питання 3. Ваш рівень освіти:

– середня;
– середня спеціальна (коледж, технікум);
– незакінчена вища (студентка);
– повна вища;
– інше (вказати): _____

Питання 4. Ваш сімейний стан:

– не заміжня;
– заміжня / у зареєстрованому шлюбі;
– у цивільному шлюбі / партнерстві;
– у розлученні;
– інше (вказати): _____

Питання 5. Чи маєте Ви дітей?

– немає;
– так, одна дитина;
– так, двоє;
– так, троє і більше.

Якщо маєте дітей, вкажіть вік наймолодшої дитини: _____

Питання 6. Ваша основна зайнятість на даний момент:

– працюю повний робочий день;
– працюю неповний день / фриланс;
– тимчасово не працюю;
– студентка;
– у декретній відпустці;
– інше (вказати): _____

Питання 7. Сфера Вашої основної роботи / навчання:

– освіта;
– медицина / соціальна робота;
– сфера послуг / торгівля;
– бізнес / підприємництво;

– державна служба;
– IT / технічні спеціальності;
– інше (вказати): _____

Блок 2. Соціальні очікування щодо жіночих ролей

Далі наведені твердження, які можуть стосуватися досвіду різних жінок. Будь ласка, оцініть, наскільки вони відповідають Вашій ситуації.

Використовуйте таку шкалу:
1 – повністю не згодна;
2 – скоріше не згодна;
3 – важко відповісти / частково згодна, частково ні;
4 – скоріше згодна;
5 – повністю згодна.

Поставте одну цифру (від 1 до 5) навпроти кожного твердження.

– У моїй родині вважають, що жінка повинна ставити сім'ю вище за кар'єру. [**]
– У моєму оточенні часто говорять, що жінки, які занадто багато працюють, страждають в особистому житті. []
– Я відчуваю, що від мене очікують обов'язкового материнства, щоб вважати мене «повноцінною» жінкою. [**]
– Мій вибір професії або сфери діяльності обговорювали з позиції «жіноча це професія чи ні». []
– Мені траплялося чути, що «жінці не личить бути надто амбітною» або «лідерською». [**]
– Я відчуваю тиск «відповідати» певним стандартам зовнішності й віку, щоб мене сприймали як «гарну» жінку. []
– У моєму оточенні вважається, що головне призначення жінки – бути дружиною й матір'ю. [**]
– Якщо жінка обирає професійний розвиток замість сім'ї, це часто засуджується як «егоїзм». []

Блок 3. Відчуття самореалізації в основних сферах життя

Будь ласка, оцініть, наскільки Ви відчуваєте себе реалізованою в різних сферах свого життя.

Шкала:
1 – зовсім не реалізую себе;
2 – скоріше не реалізую;
3 – частково реалізую себе;
4 – скоріше реалізую;
5 – повністю реалізую себе.

– У професійній / навчальній сфері (робота, навчання, кар'єрні плани). [**]
– У сімейно-партнерських стосунках (як партнерка / дружина). []
– У батьківській ролі (якщо маєте дітей). Якщо дітей немає, поставте «–». [**]
– У особистісному розвитку (самоосвіта, хобі, творчість, духовний розвиток). []
– У громадській / волонтерській / суспільній активності (якщо вона присутня у Вашому житті). [___]

Блок 4. Внутрішні психологічні чинники самореалізації

Нижче наведені твердження про те, як Ви сприймаєте себе та свої можливості. Оцініть, будь ласка, свою згоду з кожним твердженням за тією ж шкалою від 1 до 5 (1 – повністю не згодна; 5 – повністю згодна).

– Я відчуваю, що маю право обирати свій життєвий шлях, навіть якщо він не збігається з очікуваннями близьких. [**]**

**– Я впевнена у своїх здібностях і компетентності. [**]

– Мені загалом легко відстоювати свої кордони й говорити «ні», коли це потрібно. [**]**

**– Часто погоджуюся з думкою інших, навіть якщо внутрішньо не згодна, щоб «не псувати стосунки». (зворотне твердження) [**]

– Я вірю, що маю право на власні мрії й амбіції. [**]**

**– Я часто сумніваюся, чи достатньо «хороша» для того, чого хочу досягти. (зворотне твердження) [**]

– Загалом я відчуваю, що можу впливати на своє життя і змінювати його. [**]**

**– Мені важко робити вибір, який суперечить тому, «як прийнято» у моєму оточенні. (зворотне твердження) [**]

Блок 5. Конфлікт соціальних ролей та бар'єри самореалізації

Оцініть, будь ласка, наскільки часто у Вашому житті трапляються описані нижче ситуації.

Шкала:

1 – майже ніколи;

2 – рідко;

3 – інколи;

4 – часто;

5 – майже завжди.

– Я відчуваю, що мені не вистачає часу одночасно на роботу / навчання й сім'ю / особисте життя. [**]**

**– Я часто відчуваю провину за те, що приділяю замало уваги близьким через роботу або навчання. [**]

– Я відчуваю, що від мене очікують бути «ідеальною» у багатьох ролях одночасно (працівниця, партнерка, мати, донька тощо). [**]**

**– Я змушена відмовлятися від важливих для себе можливостей через те, що цього вимагають обставини або очікування інших людей. [**]

Тепер позначте, будь ласка, які чинники найбільше заважають Вам реалізовувати себе так, як Ви хочете (можна обрати кілька варіантів):

– брак часу;

– брак грошей / матеріальних ресурсів;

– брак підтримки з боку родини / партнера;

– страх осуду з боку оточення;

– невпевненість у собі, низька самооцінка;

– проблеми зі здоров'ям;

– відсутність можливостей у місті / громаді (розвиток, робота, культурні події

тощо);
– інше (вкажіть): _____

Блок 6. Відкриті запитання

Будь ласка, дайте відповіді власними словами. Якщо якесь запитання здається Вам складним, відповідайте так, як відчуваєте зараз.

Питання 8. Що для Вас означає «бути реалізованою жінкою»? Як Ви самі це розумієте?

Питання 9. Що найбільше допомагає Вам рухатися до самореалізації?

Питання 10. Що найбільше заважає Вам реалізовувати себе так, як Ви хочете?

Дякуємо за Ваш час і щирі відповіді! Ваш досвід є важливим внеском у розуміння того, як соціальні очікування впливають на життя й самореалізацію жінок.