

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Факультет психології
Кафедра соціальної психології

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА
на тему:
«Психологічні бар'єри кар'єрного просування жінок в Україні»

Виконала: студентка 4 курсу,
групи ДПс-41
спеціальності: «С4 Психологія»
ОП «Дитяча психологія та психологічна
практика»
Юрків Б.Р.
Науковий керівник: д.п.н. доц. Когутяк Н.М.
Рецензент: к.п.н. доц. Чуйко О.М.

Івано-Франківськ – 2025 р.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ ЖІНОК.....	8
1.1 Визначення та загальна характеристика психологічних бар'єрів.....	8
1.2 Гендерні дослідження у контексті кар'єрного розвитку	16
1.3 Психологічні бар'єри у просуванні кар'єрою: стереотипи, саботаж самореалізації, складнощі у прийнятті рішень.	18
1.4 Огляд попередніх досліджень та компаративний аналіз українських та зарубіжних дослідників	20
1.5 Теоретична модель дослідження	22
Висновки до першого розділу.....	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ ЖІНОК.....	30
2.1 Мета дослідження та гіпотези	30
2.2 Методи та процедура дослідження	32
2.3 Аналіз та інтерпретація результатів.....	36
2.4 Порівняння результатів із результатами інших досліджень	41
Висновки до другого розділу	43
ВИСНОВКИ.....	45

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

CIPS — Clance Impostor Phenomenon Scale.

FNE — Fear of Negative Evaluation Scale.

СРПР — суб'єктивна рівень професійної реалізації.

ГС — гендерні стереотипи.

СС — синдром самозванця.

СНО — страх негативної оцінки.

МП — менторська підтримка

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема психологічних бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок є ключовим питанням для сучасної психології та гендерних досліджень, адже вона торкається не лише індивідуального розвитку, але й загального суспільного прогресу. На сьогодні численні стереотипи, такі як уявлення про емоційну нестабільність жінок, їхню переважну орієнтацію на сім'ю, а також упередження щодо їхньої здатності обіймати керівні посади, залишаються глибоко вкоріненими у соціокультурному середовищі. Аналіз існуючих досліджень свідчить, що ці фактори стають значною перепорою для реалізації професійного потенціалу жінок, навіть за умов формальної рівності у правах.

Актуальність дослідження підтверджується також глобальними тенденціями. Наприклад, за даними Міжнародної організації праці, частка жінок на керівних посадах залишається значно меншою, ніж чоловіків, навіть у високорозвинених країнах. Ця нерівність негативно впливає на продуктивність організацій та економічний розвиток держав. Водночас дослідження Світового економічного форуму показують, що подолання гендерних бар'єрів може істотно підвищити світовий ВВП. Це робить проблему психологічних бар'єрів не лише важливою, але й економічно доцільною для вивчення та вирішення.

В Україні ситуація ускладнюється впливом культурних традицій, які формують стереотипне уявлення про роль жінки як домогосподарки, а не професіонала. Такі очікування часто стають причиною формування низької самооцінки, страху невдачі та внутрішнього конфлікту у жінок, що намагаються будувати кар'єру. Відсутність цілеспрямованої державної політики з підтримки жінок у професійній сфері лише підсилює актуальність вивчення цього питання.

Науково-практична значущість роботи полягає в аналізі психологічних бар'єрів, які заважають жінкам досягати успіху у кар'єрі, та у розробці шляхів їх подолання. Це дослідження спрямоване на вивчення як внутрішніх аспектів проблеми (страхів, невпевненості, стереотипів), так і зовнішніх чинників

(соціальних очікувань, гендерної дискримінації). Виконуючи це завдання, автор застосовує критичний аналіз сучасних підходів та практичних інструментів, що використовуються у психологічному консультуванні та корпоративній культурі, пропонуючи власні рішення для подальшого розвитку цієї сфери.

Отже, актуальність даної теми обумовлена не лише необхідністю зменшення гендерної нерівності, але й важливістю розширення можливостей жінок для реалізації їхнього професійного потенціалу. Дослідження має на меті зробити внесок у формування гендерно чутливого суспільства, що сприятиме сталому розвитку держави через використання повного спектра людського потенціалу.

Об'єкт дослідження. Психологічні бар'єри, які впливають на процес кар'єрного просування жінок в Україні.

Предмет дослідження. Психологічні фактори та механізми, які зумовлюють формування та подолання бар'єрів кар'єрного просування жінок в Україні.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – виявити психологічні бар'єри, які впливають на кар'єрне просування жінок в Україні, дослідити їхні особливості, причини виникнення та запропонувати рекомендації щодо їх подолання.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- проаналізувати наукову літературу для визначення теоретичних засад вивчення психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок;
- визначити основні види психологічних бар'єрів та їхню специфіку у контексті українського суспільства;
- дослідити гендерні особливості сприйняття професійної реалізації через емпіричне дослідження та вивчити соціокультурні, індивідуально-психологічні чинники, що сприяють формуванню бар'єрів;
- провести порівняльний аналіз результатів досліджень українських та зарубіжних науковців із зазначеної проблематики.

Стан наукової розробки. Проблематика психологічних бар'єрів, що перешкоджають кар'єрному просуванню жінок в Україні, активно досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями. У процесі вивчення проблематики

психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок у науковому дискурсі виокремлюються декілька провідних підходів. Зокрема, у працях українських дослідників (Т. Титарчук, Н. Зіневич, Л. Сущенко та ін.) акцент зроблено на аналізі соціокультурних чинників, які впливають на професійне становлення жінок у різних сферах — від правоохоронних органів до медицини. Ці науковці підкреслюють роль соціалізації, вплив стереотипізованого мислення, нерівного доступу до професійного розвитку та дискримінаційних практик у межах організацій.

У західних підходах (С. Clance, Р. Imes, А. Eagly, С. Heilman) значна увага приділяється індивідуально-психологічним бар'єрам, зокрема синдрому самозванця, низькій самооцінці, страху перед лідерством, а також подвійним стандартам оцінювання жінок у керівних позиціях. Роботи цих авторів є підґрунтям для глибшого розуміння внутрішніх механізмів психологічного опору професійній самореалізації.

Загалом, сучасні дослідження підкреслюють, що, попри формальну рівність, жінки в Україні продовжують стикатися з психологічними та соціокультурними бар'єрами на шляху до кар'єрного зростання.

Методи дослідження. Згідно з метою та завданнями дослідження використано теоретичні та емпіричні методи. На етапі теоретичного дослідження застосовувались: теоретико-методологічний аналіз для вивчення сучасних концепцій та підходів до вивчення психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок; класифікація та систематизація наукових джерел для узагальнення основних напрямів дослідження проблематики; порівняння й узагальнення даних з теоретичних і емпіричних досліджень українських та зарубіжних науковців. На етапі емпіричного дослідження було застосовано: анкетування для збору кількісних даних щодо поширеності різних видів психологічних бар'єрів серед жінок різних професій, методи спостереження, кореляційний аналіз, порівняльний аналіз, метод контент-аналізу – для порівняння якісних даних.

Апробація результатів.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних. Основний зміст роботи викладено на __ сторінках комп'ютерного набору. Наукова робота містить 2 таблиць, 12 рисунки. Список використаних джерел складається з 40 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ ЖІНОК

1.1 Визначення та загальна характеристика психологічних бар'єрів.

Психологічні бар'єри — це внутрішні установки, переконання або емоційні стани, які заважають особистості досягати своїх цілей, знижують мотивацію або обмежують поведінкові можливості. У контексті кар'єрного просування жінок ці бар'єри проявляються як психологічні обмеження, що виникають у процесі професійної діяльності та стримують їх від реалізації лідерського потенціалу чи досягнення високих посад.

Види психологічних бар'єрів:

1. гендерні стереотипи;
2. синдром самозванця;
3. брак менторства та спонсорства;
4. страх перед невдачею та критикою.

Усі чотири типи психологічних бар'єрів мають підтвердження в українських дослідженнях, зокрема в роботах, присвячених жінкам у правоохоронній системі, медицині, освіті та політиці. Вони поєднуються з відсутністю системної державної підтримки жінок у кар'єрі, слабкою розвиненістю менторських програм і високим рівнем суспільного тиску щодо дотримання «традиційної» гендерної ролі. Саме тому аналіз цих бар'єрів є найбільш релевантним для вивчення проблематики кар'єрного просування жінок в Україні.

Гендерні стереотипи — це усталені уявлення про те, якими мають бути чоловіки та жінки, які ролі їм належить виконувати у суспільстві. Ці стереотипи формуються через культурні традиції, виховання, освіту та медіа і впливають на поведінку, сприйняття та соціальні очікування від індивідів залежно від їхньої статі. У контексті кар'єрного розвитку жінок гендерні стереотипи можуть

виступати суттєвим бар'єром, обмежуючи їхній доступ до високих посад, можливостей професійного зростання та самореалізації [2].

Основними проявами гендерних стереотипів у професійній сфері є те, що жінок часто асоціюють із сімейними обов'язками, турботою про дітей та емоційною підтримкою, тоді як чоловіків — із амбіціями, керівництвом і професійним успіхом. Це призводить до того, що жінкам складніше доводити свою спроможність виконувати керівні чи технічно складні завдання - уявлення про традиційні ролі.

Також існує стереотип, що жінки емоційніші та менш рішучі, що нібито заважає їм приймати обґрунтовані управлінські рішення. У деяких організаціях це знижує шанси жінок на призначення на керівні посади, навіть за рівних кваліфікацій - сприйняття жінок як менш здатних до лідерства.

Жінки на керівних посадах часто стикаються з тим, що від них очікують демонстрації як "традиційних жіночих якостей" (турботливості, підтримки), так і "чоловічих" (рішучості, твердості). Неможливість задовольнити ці суперечливі очікування створює додатковий тиск і це називається - очікування "подвійного стандарту".

Трапляються випадки, коли роботодавці можуть вважати жінок менш надійними працівниками через очікування, що вони частіше беруть відпустки для догляду за дітьми або відмовляються від переїзду у зв'язку з кар'єрою, що являється обмеженням в кар'єрному розвитку через сімейні ролі.

Є декілька причин виникнення гендерних стереотипів, а саме культурно-історичні фактори, освіта та виховання, медіа та популярна культура.

В українському суспільстві довгий час домінували патріархальні традиції, які закріплювали за жінками роль домогосподарок. Ці уявлення досі впливають на соціальні норми та поведінку. З іншої сторони дослідження показують, що з раннього дитинства дівчаток і хлопчиків виховують по-різному, акцентуючи увагу на "жіночих" і "чоловічих" ролях. Це формує уявлення про те, які професії "підходять" для кожної статі. Також в сучасному світі реклама, кіно, телебачення часто відтворюють стереотипні образи чоловіків і жінок. Наприклад, чоловіків

показують як успішних керівників, тоді як жінки виконують ролі домогосподарок або асистентів.

Наслідки гендерних стереотипів для кар'єрного просування жінок насправді є досить проблемними, адже постійний тиск і знецінення досягнень можуть призводити до того, що жінки сумніваються у своїй компетентності й уникають можливостей для кар'єрного зростання. Через стереотипи жінкам складніше отримати доступ до навчальних програм, які спрямовані на розвиток управлінських здібностей. Жінки частіше отримують менш престижні або менш оплачувані завдання, що обмежує їхній кар'єрний розвиток.

Якщо брати ці три напрямки, то можна виділити шляхи подолання гендерних стереотипів:

- по-перше зміна суспільних уявлень, адже важливо проводити інформаційні кампанії та освітні заходи, спрямовані на популяризацію ідеї гендерної рівності.

- наступним кроком є підтримка жінок у професійній сфері, оскільки компанії можуть впроваджувати програми наставництва, де досвідчені жінки допомагатимуть молодим фахівчиням адаптуватися до професійного середовища.

- останнім являються політичні ініціативи, оскільки важливо створювати гендерно-чутливі політики, які сприятимуть рівному доступу жінок і чоловіків до кар'єрних можливостей.

Гендерні стереотипи є однією з ключових причин нерівності у професійній сфері. Їх подолання потребує зусиль на індивідуальному, організаційному та суспільному рівнях. Розуміння впливу цих стереотипів допомагає розробляти ефективні стратегії підтримки жінок у їхньому кар'єрному розвитку.

Синдромом самозванця називають психологічний стан, за якого людина сумнівається у своїх здібностях і досягненнях, вважаючи, що її успіх є результатом щасливого випадку або зовнішніх обставин, а не наслідком власної компетентності та зусиль. Часто цей стан супроводжується страхом викриття: людина боїться, що оточення «зрозуміє», що вона насправді недостатньо кваліфікована. Для жінок синдром самозванця є особливо актуальним, оскільки вони частіше стикаються з

соціальними та професійними бар'єрами, які підсилюють сумніви у власній професійній спроможності.

У жінок цей синдром проявляється через постійне заниження своїх досягнень, які вони схильні пояснювати везінням, допомогою інших або зовнішніми факторами, а не своїми знаннями та здібностями. Часто вони відчують, що повинні працювати вдвічі більше, щоб довести свою компетентність, і прагнуть досягти ідеального результату у всьому, що роблять. Однак навіть досягнувши успіху, вони не отримують задоволення або впевненості, а лише посилюють свої сумніви. Такий стан може супроводжуватися страхом невдачі, що змушує уникати відповідальних завдань, нових викликів або претендування на підвищення, навіть коли вони об'єктивно готові до цього.

Причини виникнення синдрому самозванця у жінок часто пов'язані з впливом суспільних стереотипів, які з дитинства закладають сумніви у власних можливостях. Культурні норми та гендерні очікування сприяють формуванню переконання, що професійний успіх є «чоловічою» характеристикою, тоді як жінка повинна зосереджуватися на сімейних обов'язках. У професійній сфері це посилюється гендерною дискримінацією, коли досягнення жінок часто знецінюються або сприймаються як виключення з правил. Такий соціальний контекст створює додатковий психологічний тиск, що підживлює відчуття невпевненості.

Синдром самозванця має глибокий вплив на кар'єрний розвиток жінок, оскільки обмежує їхні амбіції та знижує впевненість у своїх силах. Навіть за наявності необхідних знань і досвіду вони можуть уникати керівних посад або відповідальних завдань, адже не відчують себе гідними цих ролей. Крім того, цей стан негативно впливає на психологічне здоров'я, призводячи до хронічного стресу, тривожності та емоційного вигорання.

Для подолання синдрому самозванця важливо працювати над підвищенням самооцінки та усвідомленням власної цінності. Це може включати підтримку менторів, участь у тренінгах особистісного розвитку, навчання технік управління стресом та формування позитивного мислення. На організаційному рівні необхідно

створювати умови, де досягнення жінок будуть визнаватися і заохочуватися, а також розробляти політики, спрямовані на усунення гендерної нерівності та підтримку професійного зростання жінок. Розуміння природи синдрому самозванця та його впливу є ключовим для розробки ефективних стратегій, які допоможуть жінкам подолати внутрішні обмеження та реалізувати свій потенціал у професійній сфері.

Соціальні обмеження та брак менторства є важливими чинниками, які суттєво впливають на кар'єрний розвиток жінок, особливо у професіях, де традиційно домінують чоловіки. Соціальні обмеження — це зовнішні бар'єри, обумовлені культурними, економічними та організаційними чинниками, які стримують жінок у досягненні кар'єрних цілей. Вони проявляються у формі гендерних стереотипів, дискримінації, нерівного доступу до ресурсів і недостатньої підтримки з боку професійного середовища.

Одним із ключових аспектів соціальних обмежень є відсутність рівних можливостей для жінок у професійному розвитку. У багатьох організаціях жінки стикаються із ситуаціями, коли їм відводяться менш важливі або менш оплачувані ролі, а також обмежується доступ до стратегічних завдань, які відкривають можливості для кар'єрного зростання. Такі умови нерідко супроводжуються упередженням з боку керівництва чи колег, які сумніваються у спроможності жінок виконувати завдання високого рівня відповідальності.

Брак менторства є ще одним важливим фактором, що перешкоджає кар'єрному просуванню жінок. У професійній сфері наставництво відіграє критичну роль у передачі знань, побудові мереж підтримки, розвитку лідерських навичок та пошуку можливостей для підвищення. Однак у багатьох організаціях жінки часто залишаються без такої підтримки через низку причин. По-перше, у галузях, де домінують чоловіки, кількість жінок на керівних посадах залишається низькою, що обмежує доступ до жінок-наставниць. По-друге, чоловіки, які займають лідерські позиції, можуть виявляти небажання брати участь у наставництві жінок через стереотипи або побоювання створити неправильно сприйняту професійну близькість.

Відсутність менторської підтримки створює низку проблем для жінок. Без наставників вони втрачають доступ до критично важливих знань і рекомендацій, які могли б допомогти їм долати перешкоди на шляху до кар'єрного зростання. Крім того, ментори часто відкривають доступ до професійних мереж і ресурсів, які сприяють розвитку. Без цього жінки залишаються ізольованими у своїх професійних середовищах, що значно знижує їхні шанси на успішне просування.

Соціальні обмеження та брак менторства також впливають на формування у жінок внутрішніх бар'єрів, таких як зниження самооцінки та впевненості у своїх силах. Відсутність підтримки та позитивних прикладів для наслідування посилює відчуття безпорадності, змушуючи багатьох жінок сумніватися у власних можливостях або відмовлятися від прагнення до керівних посад.

Подолання цих бар'єрів вимагає комплексного підходу. На індивідуальному рівні жінкам необхідно шукати можливості для побудови професійних зв'язків, розвивати навички самопрезентації та активно брати участь у заходах, спрямованих на розширення професійної мережі. На організаційному рівні важливо створювати програми наставництва, які включають залучення досвідчених жінок для підтримки молодих фахівчинь. Роботодавці також мають впроваджувати гендерно-чутливі політики, спрямовані на зменшення дискримінаційних практик і підвищення рівня інклюзивності у своїх компаніях.

На суспільному рівні необхідно змінювати стереотипи про ролі жінок у професійній сфері через освітні програми, інформаційні кампанії та заохочення жінок до активного залучення у різні галузі. Лише за умови одночасної роботи на всіх рівнях можливо створити умови, у яких соціальні обмеження та брак менторства більше не будуть стримувати кар'єрний розвиток жінок.

Страх перед невдачею та критикою є одним із найпоширеніших психологічних бар'єрів, що стримують кар'єрний розвиток жінок. Цей бар'єр обумовлений як індивідуальними психологічними факторами, так і соціокультурними умовами, які підсилюють почуття невпевненості та тривожності у професійній сфері. Жінки часто перебувають під подвійним тиском: суспільні очікування вимагають від них виконання традиційних ролей, тоді як у професійній

діяльності їм доводиться доводити свою компетентність у середовищах, які можуть бути упередженими.

Страх невдачі проявляється у формі уникнення ризикованих рішень, побоювань, що помилка стане приводом для критики або знецінення їхньої компетенції. Жінки з таким бар'єром часто схильні зволікати із прийняттям важливих рішень або не використовувати можливості для кар'єрного зростання, навіть коли вони об'єктивно готові до цього. Вони можуть уникати претендування на високі посади, відмовлятися від важливих завдань або нових проєктів через побоювання не виправдати очікування.

Страх критики пов'язаний із побоюванням, що невдачі або недосконалості у виконанні завдань будуть сприйняті оточенням як доказ їхньої неспроможності. У професійній сфері це може стосуватися побоювань щодо оцінки з боку керівників, колег чи клієнтів. Для жінок цей страх підсилюється соціальними стереотипами, згідно з якими вони повинні відповідати подвійним стандартам: бути одночасно рішучими і турботливими, професійними і скромними. Неможливість відповідати цим суперечливим вимогам створює додатковий психологічний тиск.

Причини страху перед невдачею та критикою є багатофакторними. По-перше, цей страх може формуватися у дитинстві внаслідок виховання, орієнтованого на досягнення бездоганності та уникнення помилок. По-друге, гендерна соціалізація сприяє формуванню в жінок установок на залежність від зовнішньої оцінки. По-третє, культурні та професійні середовища часто підсилюють цей страх, особливо у сферах, де домінують чоловіки.

Наслідки страху перед невдачею та критикою є серйозними як для індивідуальної кар'єри, так і для професійного середовища загалом. Жінки, які уникають ризиків, можуть втратити можливості для самореалізації, кар'єрного зростання та здобуття нових навичок. Крім того, цей страх сприяє формуванню почуття хронічного стресу, емоційного вигорання та низької самооцінки. Для організацій це означає втрату цінних співробітників, які могли б робити внесок у розвиток і успіх компанії.

Подолання цього бар'єру вимагає індивідуальної роботи над формуванням впевненості у власних силах, розвитку стійкості до невдач та вміння конструктивно сприймати критику. Важливу роль відіграють тренінги з управління стресом, підвищення самооцінки та формування позитивного мислення. На організаційному рівні необхідно створювати підтримуюче середовище, де помилки сприймаються як частина процесу навчання, а досягнення співробітників регулярно визнаються і заохочуються.

Суспільний рівень подолання страху перед невдачею та критикою передбачає зміну культурних норм і стереотипів через освітні ініціативи та інформаційні кампанії. Важливо створювати публічні приклади успішних жінок, які здолали страх невдачі, та формувати середовище, де жінки відчують підтримку у прагненні досягати своїх професійних цілей. Лише через комплексний підхід можна допомогти жінкам подолати цей бар'єр і реалізувати свій потенціал у професійній сфері.

Психологічні бар'єри є багатогранним явищем, що формується під впливом як індивідуальних особливостей особистості, так і соціокультурних чинників. Вони можуть бути усвідомленими, як, наприклад, страх невдачі, або неусвідомленими, такими як внутрішні установки, сформовані під впливом суспільства.

У контексті українського суспільства ці бар'єри часто мають додаткові аспекти, обумовлені історичними та культурними особливостями. Наприклад, традиційні уявлення про жінок як «берегинь сім'ї» та відсутність ефективних державних програм підтримки гендерної рівності посилюють обмеження для жінок у професійній сфері.

Подолання психологічних бар'єрів вимагає комплексного підходу. Це включає роботу з особистісним розвитком (наприклад, підвищення самооцінки через тренінги), зміни в корпоративній культурі (формування гендерно-чутливих політик) та впровадження державних програм, спрямованих на підтримку кар'єрного розвитку жінок.

Таким чином, розуміння природи та механізмів формування психологічних бар'єрів є ключовим для створення ефективних стратегій їх подолання, які

сприятимуть професійному зростанню жінок та зміцненню принципів гендерної рівності в Україні.

1.2 Гендерні дослідження у контексті кар'єрного розвитку

Гендерні дослідження у контексті кар'єрного розвитку в Україні виявляють суттєві диспропорції між чоловіками та жінками (рис. 1.1), що впливають на професійні можливості та досягнення.

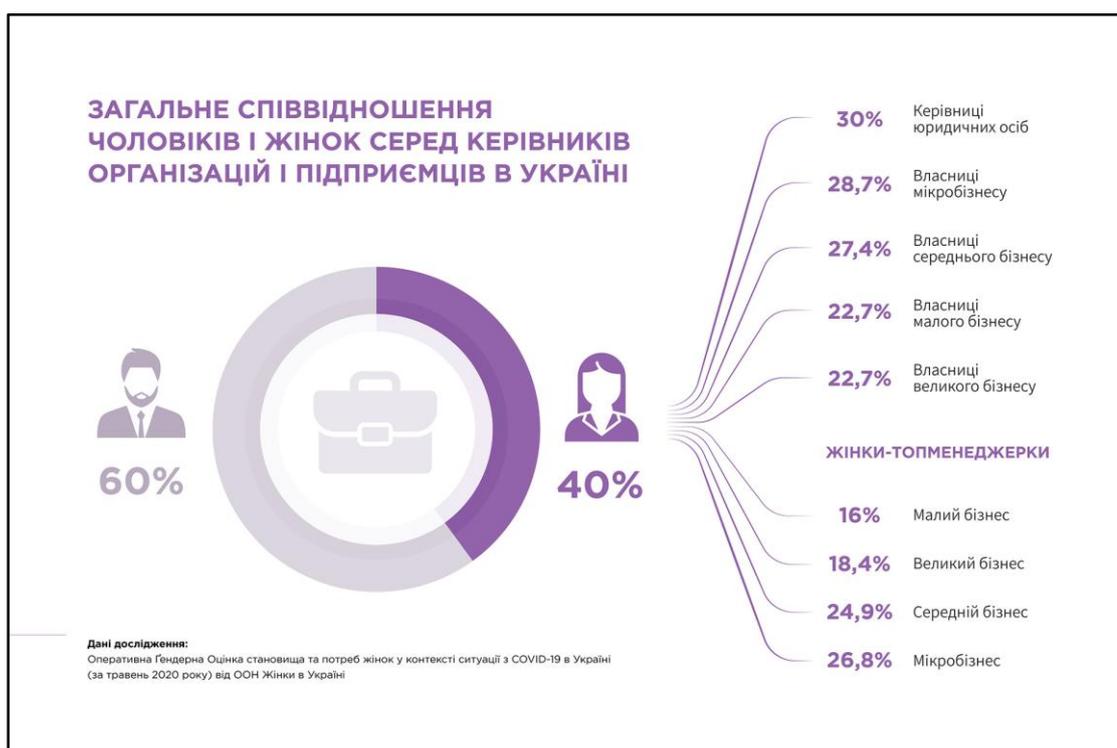


Рисунок 1.1 - Співвідношення чоловіків і жінок серед керівників організацій в Україні

Згідно з даними Світового економічного форуму, у 2019 році Україна посіла 65-е місце серед 149 країн у Глобальному рейтингу гендерної рівності, що свідчить про наявність значних розривів у різних сферах життя, включаючи економічну участь та можливості [2].

Одним із ключових показників гендерної нерівності є розрив в оплаті праці. За даними, опублікованими у 2023 році, жінки в Україні заробляють на 18,6% менше, ніж чоловіки, виконуючи аналогічну роботу. Цей розрив обумовлений

низкою факторів, включаючи горизонтальну та вертикальну сегрегацію ринку праці, недооцінку жіночої праці та обмежений доступ жінок до високих посад [3].

У політичній сфері також спостерігаються гендерні диспропорції. Хоча кількість жінок у Верховній Раді України зросла з 12% у попередньому скликанні до 21% у нинішньому, цей показник все ще далекий від європейської мети у 40% представництва жінок у керівних органах (рис. 1.2). Це свідчить про необхідність подальших зусиль для забезпечення гендерного балансу в політичному житті країни [4].

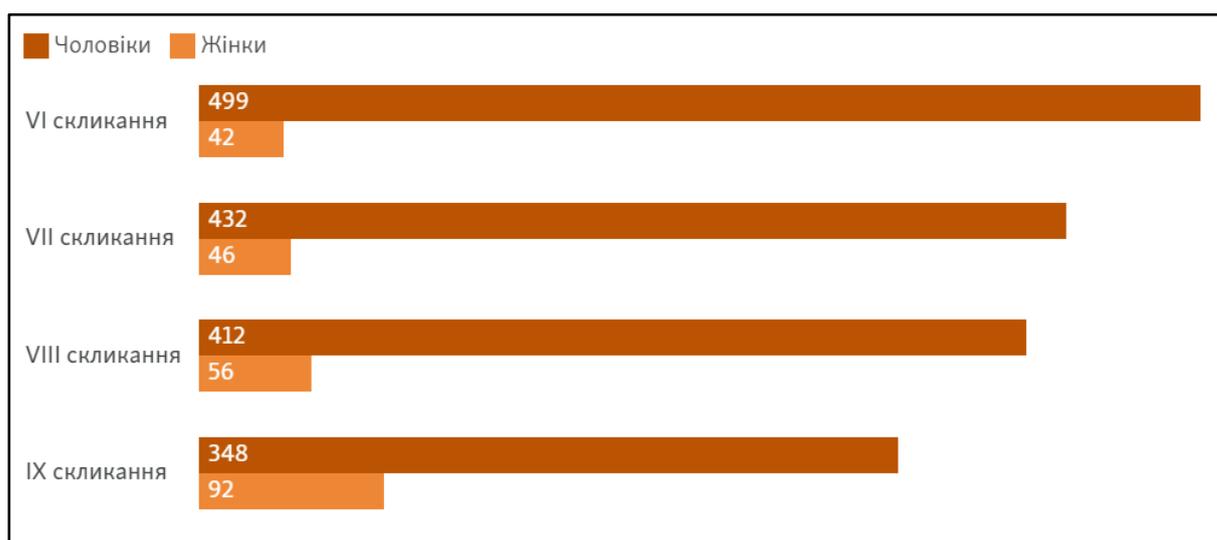


Рисунок 1.2 - Співвідношення кількості жінок та чоловіків у Верховній Раді

У бізнес-середовищі ситуація також потребує покращення. Наприклад, у сфері інформаційних технологій лише 28% фізичних осіб-підприємців у 2023 році були жінками. Це вказує на те, що жінки менш представлені в галузях, які традиційно вважаються чоловічими, що може обмежувати їхні кар'єрні можливості та доступ до вищих доходів [5].

Війна в Україні також вплинула на гендерні диспропорції. Згідно з дослідженням, проведеним у 2023 році, гендерний розрив в оплаті праці в Україні становив 29%, що означає, що жінки заробляють лише 71% від заробітку чоловіків за аналогічну роботу (рис. 1.3). Це свідчить про те, що проблема гендерної нерівності залишається актуальною, особливо в умовах війни, яка посилює існуючі соціальні та економічні нерівності [6].

Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні			
у 2018–2021 рр., тис. грн			
Рік	Жінки <i>тис. грн</i>	Чоловіки <i>тис. грн</i>	% до з/п чоловіків
2021	13802	16912	81,6
2020	11558	14203	81,4
2019	9935	12718	78,1
2018	8525	10966	77,7

Рисунок 1.3 - Дані Державної служби статистики України

Таким чином, гендерні дослідження в Україні вказують на наявність значних бар'єрів для кар'єрного розвитку жінок, обумовлених як соціальними стереотипами, так і структурними обмеженнями. Подолання цих диспропорцій вимагає комплексного підходу, включаючи законодавчі ініціативи, освітні програми та зміну суспільних уявлень про роль жінок у професійній сфері.

1.3 Психологічні бар'єри у просуванні кар'єрою: стереотипи, саботаж самореалізації, складнощі у прийнятті рішень.

Психологічні бар'єри, такі як гендерні стереотипи, самосаботаж та складнощі у прийнятті рішень, суттєво впливають на кар'єрне просування жінок.

Гендерні стереотипи формують упереджені уявлення про ролі чоловіків та жінок у професійній сфері. Дослідження вказують, що такі стереотипи можуть обмежувати кар'єрні можливості жінок, особливо у сферах, які вважають "чоловічими". Наприклад, у медичній галузі молоді жінки-лікарі часто передбачають труднощі в поєднанні професійних та сімейних обов'язків, що впливає на їхні кар'єрні стратегії [7].

Також вони зазвичай виражаються в тому, що більшість людей вважають чоловіків більш стабільними, самостійними, логічними, а також схильними до конкуренції та агресії (Eagly, & Sczesny, 2019). У той же час, багато хто вважає, що

жінки добре виражають емпатію, є корисними, але не здатні до рішучих суджень через надмірну емпатійність (Kong et al., 2023) [8].

Самосаботаж або внутрішні психологічні бар'єри також перешкоджають кар'єрному розвитку. Жінки можуть сумніватися у власних здібностях, що призводить до уникання можливостей для просування. Це явище посилюється під впливом суспільних очікувань та стереотипів, що знижують самооцінку та впевненість у собі.

Один із основних аспектів самосаботажу — це недостатня впевненість у собі та своїх силах. Це явище часто називають "синдромом самозванця", коли жінка не може оцінити свої досягнення об'єктивно, завжди сумніваючись, чи дійсно заслужила успіх. За даними досліджень, багато жінок мають тенденцію приписувати свої досягнення зовнішнім факторам, таким як удача чи допомога колег, а не власним здібностям. Це може призвести до того, що вони не беруть на себе відповідальність за можливість отримати підвищення або просування, навіть коли цього заслуговують.

Також жінки, особливо в умовах кар'єрних сходів, часто проявляють обережність, коли йдеться про прийняття нових викликів. Вони можуть відмовлятися від пропозицій підвищення або нових проектів через страх невдачі чи через сумніви в своїх силах. Дослідження показують, що жінки значно рідше, ніж чоловіки, подають заявку на роботу, навіть якщо їх кваліфікація відповідає вимогам вакансії, через переконання, що вони повинні відповідати всім вимогам на 100%, тоді як чоловіки готові подати заявку, навіть якщо їхні навички відповідають лише 60% вимог.

У суспільстві, де успіх часто оцінюється через зовнішні атрибути, жінки можуть відчувати, що їхні досягнення не мають такої ж вартості, як досягнення чоловіків, особливо у галузях, де домінують чоловіки. Це призводить до низької самооцінки та внутрішнього сумніву в їхній здатності займати керівні посади чи досягати високих результатів.

Складнощі у прийнятті рішень виникають через внутрішні та зовнішні чинники. Жінки можуть відчувати тиск щодо вибору між кар'єрою та сім'єю, що

ускладнює прийняття рішень стосовно професійного розвитку. Крім того, відсутність підтримки та менторства може посилювати ці труднощі, обмежуючи доступ до інформації та ресурсів, необхідних для прийняття обґрунтованих рішень.

Таким чином, психологічні бар'єри, зумовлені гендерними стереотипами, самосаботажем та складнощами у прийнятті рішень, значно впливають на кар'єрне просування жінок. Подолання цих перешкод вимагає комплексного підходу, включаючи зміну суспільних уявлень, розвиток програм підтримки та менторства, а також підвищення обізнаності про власні можливості та потенціал.

1.4 Огляд попередніх досліджень та компаративний аналіз українських та зарубіжних дослідників

Дослідження в Україні та за кордоном підтверджують наявність цих перешкод, що обмежують професійний розвиток жінок. В Україні, зокрема, дослідження, проведене в Національній академії внутрішніх справ, виявило, що жінки-поліцейські стикаються з упередженнями та стереотипами, які перешкоджають їхньому кар'єрному зростанню. Серед чинників, що впливають на кар'єру жінок у системі правоохоронних органів, визначено особливості соціалізації, вищу професійну освіту, особисту мотивацію та гендерну компетенцію керівника [7].

Зарубіжні дослідження також підтверджують наявність гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку жінок. Наприклад, у сфері академічної медицини жінки стикаються з нерівністю в оплаті праці, повільнішим кар'єрним зростанням, меншою кількістю посад із постійним контрактом та дискримінацією [9].

Крім того, дослідження, проведене серед керівників, виявило гендерні відмінності у сприйнятті бар'єрів для кар'єрного зростання жінок у корпоративному секторі. Незважаючи на збільшення кількості жінок у робочій силі, їхня присутність на керівних посадах залишається низькою, частково через різницю у сприйнятті перешкод між статями [10].

Аналізуючи результати українських та зарубіжних досліджень щодо психологічних бар'єрів у кар'єрному розвитку жінок, можна виокремити як спільні риси, так і відмінності. Спільні риси:

1. наявність гендерних стереотипів - українські дослідження, як і зарубіжні, вказують на те, що гендерні стереотипи залишаються одним із найпотужніших бар'єрів для кар'єрного зростання жінок. Наприклад, українські жінки-поліцейські часто стикаються з сумнівами в їхній емоційній стійкості та лідерських якостях, що підтверджується результатами досліджень у корпоративному секторі США та ЄС, де жінок сприймають як менш здатних до стратегічного управління.

2. Синдром самозванця - у багатьох країнах жінки зіштовхуються із сумнівами у своїх компетенціях, навіть коли їхня кваліфікація є високою. Це явище описане як в Україні, так і в дослідженнях США, де понад 70% жінок на керівних посадах визнають, що відчували синдром самозванця.

3. Недостатня підтримка менторства - як в Україні, так і за кордоном, дослідження підкреслюють, що жінки мають обмежений доступ до менторських програм, які могли б допомогти їм подолати бар'єри. У скандинавських країнах, де впроваджено гендерно-чутливі програми, спостерігається суттєвий прогрес, але цей досвід ще не є широко розповсюдженим.

Відмінні риси:

1. Рівень системності проблеми - в Україні психологічні бар'єри жінок мають більш системний характер через поєднання гендерних стереотипів із економічною та політичною нестабільністю. Наприклад, жінки в Україні частіше працюють у низькооплачуваних секторах та стикаються з вищими показниками дискримінації порівняно із жінками у країнах ЄС.

2. Фокус досліджень - зарубіжні дослідження часто зосереджуються на індивідуальних аспектах, таких як розвиток лідерських навичок та подолання особистісних бар'єрів (наприклад, синдром самозванця). Українські дослідження більше уваги приділяють впливу соціального контексту, таких як нерівний доступ до можливостей і гендерна сегрегація.

3. Підходи до вирішення проблеми - у країнах із розвиненими економіками (наприклад, Норвегія, Швеція) активно впроваджуються менторські програми, тренінги з підвищення самооцінки та політики гендерної рівності, які демонструють ефективність у подоланні бар'єрів. В Україні подібні програми ще не набули достатнього поширення, що ускладнює боротьбу з цими проблемами.

4. Розрив в оплаті праці - у країнах Західної Європи гендерний розрив в оплаті праці становить у середньому 13%, тоді як в Україні цей показник сягає 18–29%, залежно від галузі. Це свідчить про суттєву нерівність, яка зумовлює додаткові бар'єри для жінок у професійній сфері.

Компаративний аналіз показує, що хоча психологічні бар'єри у кар'єрному розвитку жінок мають багато спільного, їхній характер і вплив відрізняються залежно від соціокультурного контексту. Зарубіжний досвід у боротьбі з цими проблемами, зокрема через менторські програми та гендерно-чутливі політики, може бути адаптований для використання в Україні. Водночас українські дослідники повинні більше уваги приділяти системним змінам, спрямованим на подолання гендерної дискримінації та створення рівних можливостей для жінок.

1.5 Теоретична модель дослідження

У процесі вивчення теоретичних джерел і результатів попередніх емпіричних досліджень було встановлено, що психологічні бар'єри кар'єрного просування жінок є багатокомпонентним і системним явищем, зумовленим поєднанням внутрішньоособистісних і зовнішньосоціальних чинників. З метою систематизації ключових змінних дослідження та пояснення взаємозв'язків між ними, у межах цієї роботи розроблено авторську теоретичну модель, яка відображає структуру впливу психологічних бар'єрів на процес кар'єрного розвитку жінок в Україні.

Побудова теоретичної моделі дослідження (рис. 1.4) ґрунтувалася на системному підході до вивчення феномена психологічних бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок, а також на критичному аналізі наявних наукових теорій, концепцій і емпіричних результатів вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Основним завданням даного етапу було виявити найбільш релевантні детермінанти, механізми їх взаємодії та вплив на цільовий показник — успішність професійного розвитку жінок в умовах українського суспільства.

Першим етапом була систематизація наукових джерел, у межах якої було проаналізовано низку публікацій, що стосуються тематики гендерної нерівності, соціальних бар'єрів, гендерних стереотипів, а також психологічних механізмів, які обмежують особистісний і професійний розвиток жінки. Особливу увагу було приділено працям таких авторів, як:

- Clance & Imes — теорія синдрому самозванця [11-13];
- Heilman, Eagly — дослідження гендерних стереотипів у лідерстві [14];
- Brené Brown — концепції вразливості та страху критики [15];
- Ibarra, Carter & Silva — проблема дефіциту менторства у жінок [16].

У контексті українських реалій було проаналізовано результати гендерних досліджень, присвячених становищу жінок у правоохоронних органах, медицині, освіті, політиці та підприємстві. Було виявлено, що значна частина бар'єрів має одночасно як зовнішню (соціокультурну), так і внутрішню (психологічну) природу.

Другим етапом стало виділення основних змінних, що найбільш часто згадуються у контексті професійної нерівності. Основними критеріями для включення змінної до моделі були:

- а) наявність доведеного впливу на професійну поведінку жінок;
- б) згадуваність у щонайменше трьох незалежних дослідженнях;
- в) верифікованість змінної емпіричним інструментарієм.

Третім етапом стала структуризація змінних за рівнями впливу. З метою забезпечення логічної цілісності аналізу, обрано трирівневу ієрархію, яка дозволяє диференціювати бар'єри за глибиною їх походження:

- індивідуально-психологічний рівень (особистісні установки, внутрішні сумніви);
- соціально-психологічний рівень (вплив мікросоціуму: родини, колективу, керівництва);

- культурно-суспільний рівень (макрофактори: масова культура, політика, ринок праці, інститути влади).

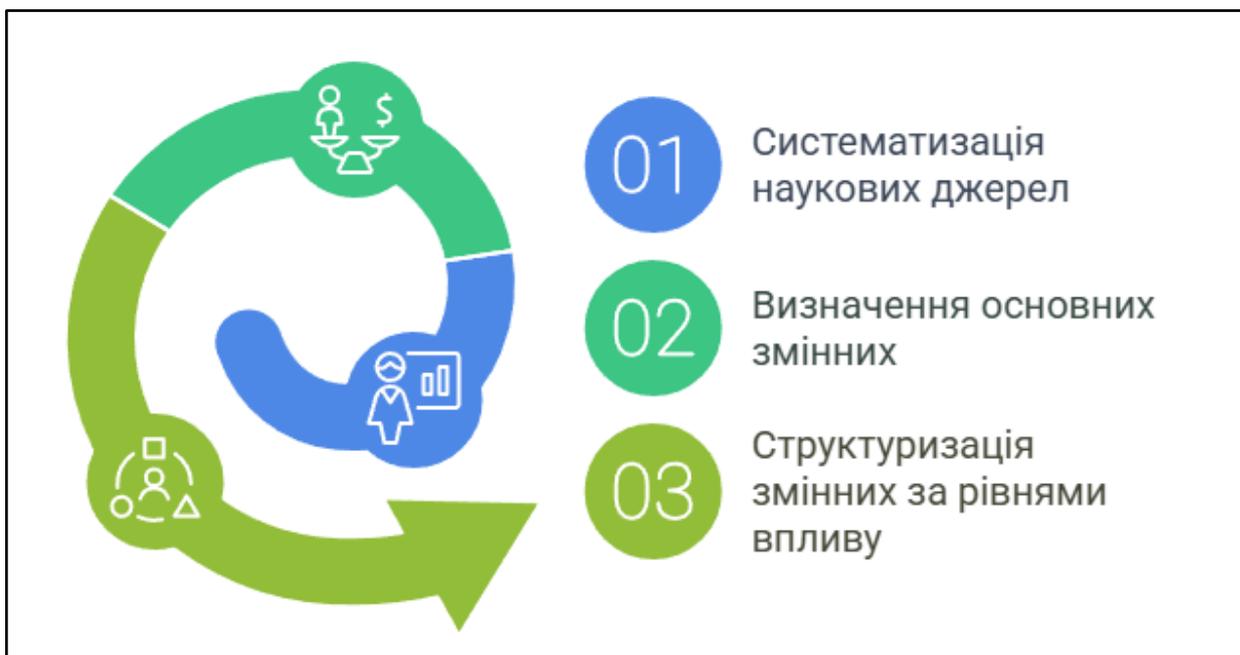


Рисунок 1.4 - Процес дослідження гендерних бар'єрів

Кожен рівень взаємодіє з іншими, посилюючи або послаблюючи вплив. У центрі моделі — кар'єрне просування жінки як результат взаємодії низки психологічних та соціальних змінних. У якості проміжних чинників (медіаторів) у моделі виокремлено самооцінку, рівень соціальної підтримки та наявність позитивного професійного прикладу.

Індивідуально-психологічний рівень включає внутрішні бар'єри, пов'язані з особистими установками, самооцінкою, тривожністю, страхом перед невдачею, синдромом самозванця, невпевненістю у своїй професійній компетентності. Цей рівень формує базу для самосаботажу та ухиляння від відповідальних ролей.

Соціально-психологічний рівень охоплює вплив близького соціального оточення — родини, колективу, керівництва — на уявлення жінки про допустимість або бажаність її кар'єрного зростання. На цьому рівні діють гендерні стереотипи, подвійні стандарти, обмежене коло менторської підтримки та соціального заохочення.

Культурно-суспільний рівень включає макросоціальні чинники: гендерну політику держави, масову культуру, освітні й трудові практики, які можуть або підсилювати бар'єри, або сприяти їхньому подоланню. До цього рівня належать також інституційні бар'єри: розрив в оплаті праці, недостатнє представництво жінок у владі, нерівність можливостей просування.

Четвертим етапом була побудова взаємозв'язків між змінними, включаючи посередницькі (медіативні) механізми. На цьому етапі дослідження було здійснено встановлення логічних і причинно-наслідкових зв'язків між ключовими змінними, які формують структуру психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок. Побудова цих взаємозв'язків дала змогу перейти від описового рівня аналізу до формування цілісної логіко-структурної моделі, що пояснює механізм впливу як зовнішніх, так і внутрішніх чинників на процес професійного зростання жінки в умовах сучасного суспільства. У процесі моделювання всі змінні були умовно розподілені на три основні групи:

- незалежні змінні (предиктори): гендерні стереотипи, синдром самозванця, брак менторства та спонсорства, страх перед невдачею і критикою. Вони виступають первинними факторами, які ініціюють виникнення перешкод;
- проміжні змінні (медіатори): самооцінка, соціальна підтримка, наявність моделей для наслідування, рівень мотивації. Ці змінні посередньо впливають на кінцевий результат, зумовлюючи, наскільки інтенсивно діятиме той чи інший бар'єр;
- залежна змінна: рівень кар'єрного просування жінки — як об'єктивний (посада, рівень доходу), так і суб'єктивний (задоволеність, відчуття реалізації).

Згідно з побудованою структурою, між змінними встановлено як прямі, так і опосередковані (медіативні) зв'язки (рис. 1.5). Прямі зв'язки демонструють безпосередній вплив незалежної змінної на результат, наприклад:

- гендерні стереотипи → зменшення соціальної підтримки;
- синдром самозванця → зниження самооцінки;
- страх критики → уникнення активної поведінки.

- Опосередковані зв'язки вказують на те, що вплив одного фактора посилюється або модерується через інші змінні:

- синдром самозванця → зниження самооцінки → зниження кар'єрної активності → обмежене просування;

- брак менторства → відсутність моделі для наслідування → підвищена невизначеність → зниження готовності до прийняття рішень;

- гендерні стереотипи → низький рівень соціального заохочення → зниження мотивації → відмова від просування.

Обґрунтування медіаторів базується на психологічних теоріях:

- самооцінка — як основний внутрішній регулятор поведінки;

- соціальна підтримка — як буферна змінна, що пом'якшує вплив зовнішніх загроз;

- моделі для наслідування — як джерело натхнення та легітимації жіночих професійних амбіцій.

Вибір саме цих взаємозв'язків зумовлений результатами критичного аналізу літератури та спостереженням за реальними практиками в українському соціокультурному контексті.

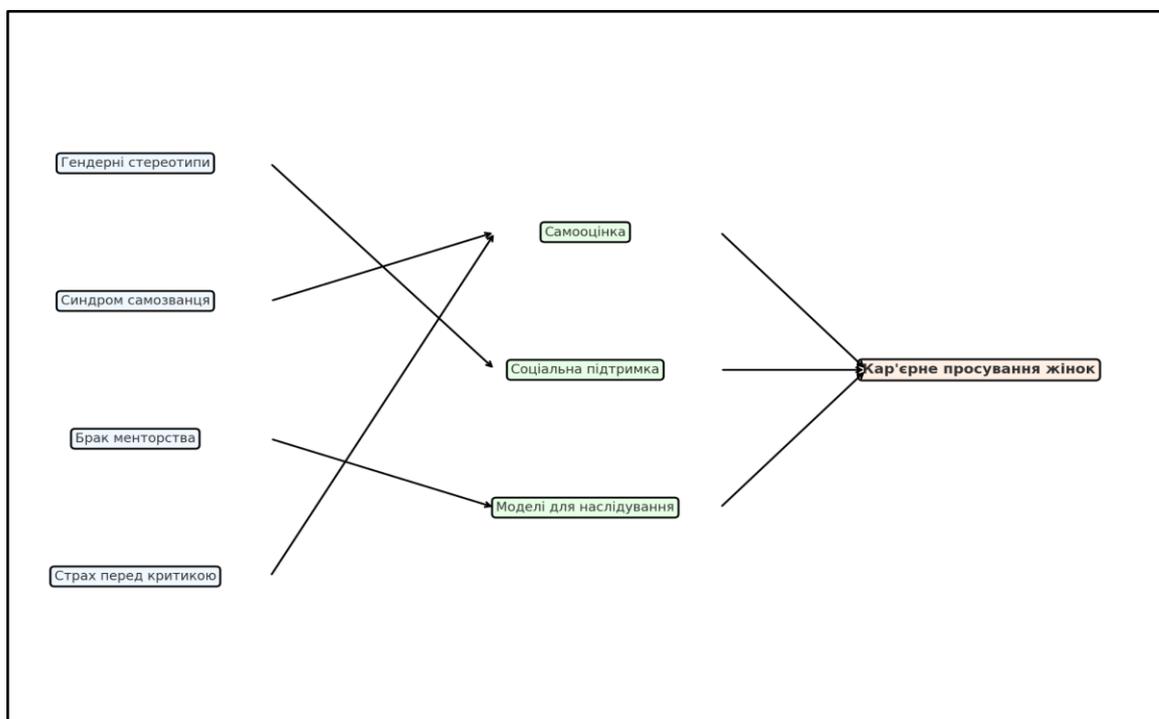


Рисунок 1.5 - Зв'язки між змінними у теоретичній моделі

Таким чином, побудована модель відображає не лінійний, а мережевий характер взаємозв'язків, де кожна змінна може виступати як посередником, так і підсилювачем впливу іншої змінної.

Цей підхід дозволяє глибше зрозуміти природу психологічних бар'єрів та сформулювати обґрунтовані гіпотези для подальшого емпіричного дослідження у другому розділі роботи.

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних аспектів психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок дозволив визначити основні перешкоди, їхні причини та наслідки, а також порівняти український контекст із зарубіжним досвідом.

Можна підбити основні висновки, зокрема типологію психологічних бар'єрів. Гендерні стереотипи зумовлюють упереджене ставлення до жінок у професійній сфері, обмежують їхні можливості кар'єрного зростання. Синдром самозванця поширений серед жінок на керівних посадах, викликає сумніви у власній компетенції. Страх перед невдачею та критикою стримує жінок від прийняття важливих рішень і ініціатив, що сприяють професійному розвитку. Брак менторства створює нерівні умови для доступу до професійних можливостей і ресурсів.

Якщо дивитися зі сторони соціокультурного контексту, то в Україні гендерні бар'єри мають більш виражений системний характер через культурні стереотипи, нерівність в оплаті праці (18–29%) та недостатнє впровадження програм підтримки жінок у професійній сфері. У зарубіжних ж країнах (США, ЄС, Скандинавія) проблеми мають переважно індивідуальний характер, а менторські програми та гендерно-чутливі політики сприяють їх вирішенню.

Тепер підсумуємо емпіричні дані з попередніх досліджень. В Україні, за даними досліджень, 68% жінок відчувають тиск через гендерні стереотипи на роботі, тоді як 55% вважають, що їхній кар'єрний розвиток обмежений через

упередження. У США понад 70% жінок, які займають керівні посади, відчувають синдром самозванця. У країнах Скандинавії ефективні менторські програми сприяли зростанню частки жінок на керівних посадах до 35–40%.

На рисунку 1.6 можна побачити графік, який відображає середній гендерний розрив в оплаті праці: Україна – 23%, США – 18%, Скандинавія – 8%.

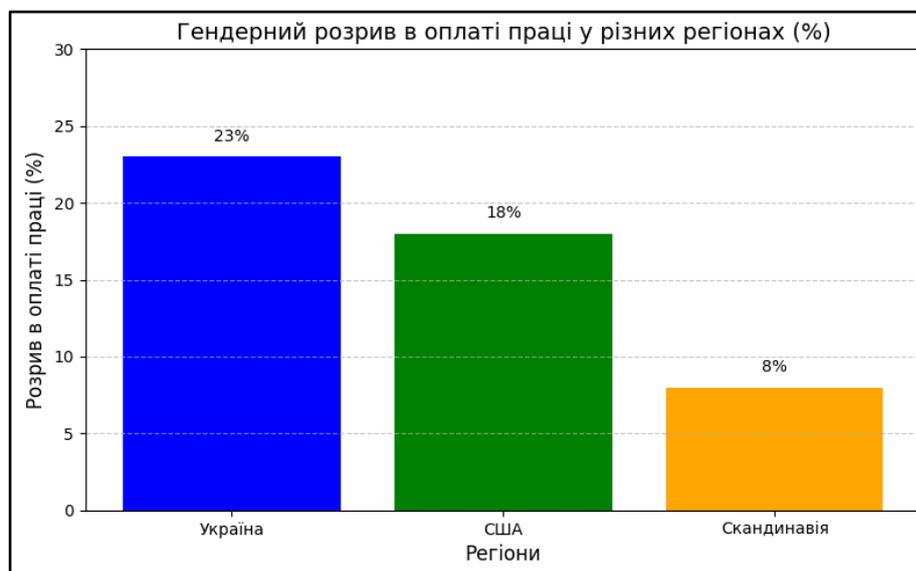


Рисунок 1.6 - Гендерний розрив в оплаті праці

Теоретичний аналіз показує, що психологічні бар'єри у кар'єрному просуванні жінок є багатограним явищем, яке вимагає міждисциплінарного підходу до його вивчення та подолання. Український контекст демонструє значний вплив соціокультурних факторів, що посилюють бар'єри, тоді як зарубіжний досвід вказує на ефективність впровадження менторських програм і гендерно-чутливих політик. Це підкреслює важливість адаптації міжнародних практик до українських реалій для забезпечення рівних можливостей жінок у професійній сфері.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ ЖІНОК

2.1 Мета дослідження та гіпотези

Емпіричне дослідження ґрунтується на зборі, аналізі та інтерпретації даних, отриманих з реального світу, через спостереження, експерименти або інші практичні методи дослідження. На відміну від теоретичних досліджень, які спираються на абстрактні моделі та концепції, емпіричні дослідження зосереджені на фактах, отриманих безпосередньо з практики.

Метою емпіричного дослідження є виявлення, опис і систематизація психологічних бар'єрів, які перешкоджають кар'єрному просуванню жінок, з урахуванням їхньої індивідуально-психологічної та соціокультурної природи, а також емпіричне підтвердження ролі таких чинників, як гендерні стереотипи, синдром самозванця, страх перед невдачею, брак менторства у формуванні професійних обмежень для жінок в умовах сучасного українського суспільства [18-19].

У межах дослідження передбачається перевірка взаємозв'язку між зазначеними психологічними бар'єрами та рівнем задоволеності жінок своєю професійною реалізацією, кар'єрними досягненнями, рівнем мотивації та впевненості у подальшому просуванні.

Формулювання гіпотез здійснювалось поетапно, на основі аналізу літератури, теоретичної моделі та попередніх досліджень сформульовано такі гіпотези:

- Основна гіпотеза (H1): існує статистично значущий зв'язок між наявністю психологічних бар'єрів (синдром самозванця, гендерні стереотипи, страх критики, брак менторства) та зниженим рівнем суб'єктивної оцінки професійного успіху жінки.

- Гіпотеза H2: чим вираженішим є синдром самозванця, тим нижчим є рівень впевненості жінки у власній професійній компетентності та її готовність претендувати на керівні посади. Згідно з класичними дослідженнями С. Clance, Р. Imes (1978), синдром самозванця прямо пов'язаний із заниженням самооцінки та уникненням соціально значущих ролей. Наше припущення полягає у тому, що цей ефект зберігається і в сучасному українському контексті.

- Гіпотеза H3: гендерні стереотипи у робочому середовищі мають негативний вплив на кар'єрну мотивацію жінок та знижують імовірність ініціювання ними професійного зростання. Дослідження С. Neilman (2001), а також українські емпіричні праці (Титарчук, 2020; Зіневич, 2021) свідчать про те, що негативні очікування з боку колективу знижують бажання жінок конкурувати за лідерські позиції.

- Гіпотеза H4: наявність менторської підтримки та позитивного соціального прикладу пом'якшує вплив психологічних бар'єрів і підвищує рівень професійної реалізації жінок. Модель "кар'єрного капіталу", розроблена Ibarra & Carter (2010), передбачає, що жінки без доступу до спонсорства просуваються повільніше, навіть за наявності аналогічних професійних досягнень. Ми припускаємо, що менторство посилює внутрішню мотивацію та забезпечує необхідний соціальний ресурс.

- Гіпотеза H5: страх перед невдачею та критикою є предиктором уникнення жінками важливих рішень і завдань, що передбачають ризик, і, відповідно, стримує їхнє просування по кар'єрних сходах. Згідно з теорією "установки на уникнення" (Elliot & Thrash, 2002), страх помилки є ключовим демотиватором. У професійному середовищі це проявляється як відмова від ініціативи, конкуренції або лідерства [20].

Таким чином, сукупність висунутих гіпотез не лише відображає загальнотеоретичні закономірності, а й є адаптованою до соціального контексту дослідження. Їхня перевірка дозволить отримати об'єктивну інформацію про особливості психологічного стану жінок у сфері кар'єрного розвитку, встановити

найбільш критичні бар'єри та виявити можливі точки психологічного впливу на шляху до їх подолання.

2.2 Методи та процедура дослідження

Емпіричне дослідження психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок сплановано й реалізовано на основі попереднього теоретичного аналізу, розробленої авторської моделі та сформульованих гіпотез. Для досягнення мети дослідження та перевірки висунутих припущень застосовано комплекс взаємопов'язаних теоретичних і емпіричних методів, що дозволили як виявити глибинну структуру бар'єрів, так і здійснити їх кількісну оцінку.

Особливістю цього дослідження є те, що його структура та процедура реалізуються відповідно до багаторівневої концепції психологічних бар'єрів — з урахуванням індивідуально-психологічного, соціально-психологічного та культурно-суспільного рівнів впливу. Це дає змогу не лише зібрати статистичні дані, але й глибше інтерпретувати контекст функціонування бар'єрів у різних соціальних умовах.

Відповідно до розробленої теоретичної моделі та сформульованих гіпотез дослідження, створено комплексний інструментарій, спрямований на діагностику психологічних бар'єрів, що впливають на кар'єрне просування жінок. Його структура передбачає охоплення як кількісних, так і якісних показників, що забезпечує комплексність емпіричного аналізу.

Розробка інструментарію здійснюється на основі відповідності теоретичній моделі, усі ключові змінні мали бути операціоналізовані.

Відповідно до розробленої теоретичної моделі та сформульованих гіпотез дослідження, було створено комплексний інструментарій, спрямований на діагностику психологічних бар'єрів, що впливають на кар'єрне просування жінок. Його структура передбачала охоплення як кількісних, так і якісних показників, що забезпечує комплексність емпіричного аналізу.

Розробка інструментарію здійснювалася на основі наступних принципів:

- відповідність теоретичній моделі, тобто усі ключові змінні мали бути операціоналізовані;
- валідність і надійність адаптованих психодіагностичних методик;
- зручність для респондентів (структура онлайн-опитування має бути зрозумілою, логічною, не надто обтяжливою).

Отже прийнято рішення розробити анкету (рис. 2.1), де будуть збиратися дані про:

- вік, освіту, сферу професійної діяльності, посаду;
- досвід взаємодії з менторською підтримкою;
- рівень соціальної підтримки на роботі та в родині;
- суб'єктивну оцінку власної кар'єри;
- сприйняття гендерних стереотипів у своєму середовищі (через твердження, з якими респондентка мала погодитися/не погодитися) [21].

Шкала синдрому самозванця					
Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – ніколи не властиво, 5 – повністю властиво					
	1	2	3	4	5
Я часто відчуваю, що не заслуговую на похвалу, яку отримую	<input type="radio"/>				
Я думаю, що інші переоцінюють мої професійні здібності	<input type="radio"/>				
Успіх у роботі часто здається мені випадковістю	<input type="radio"/>				

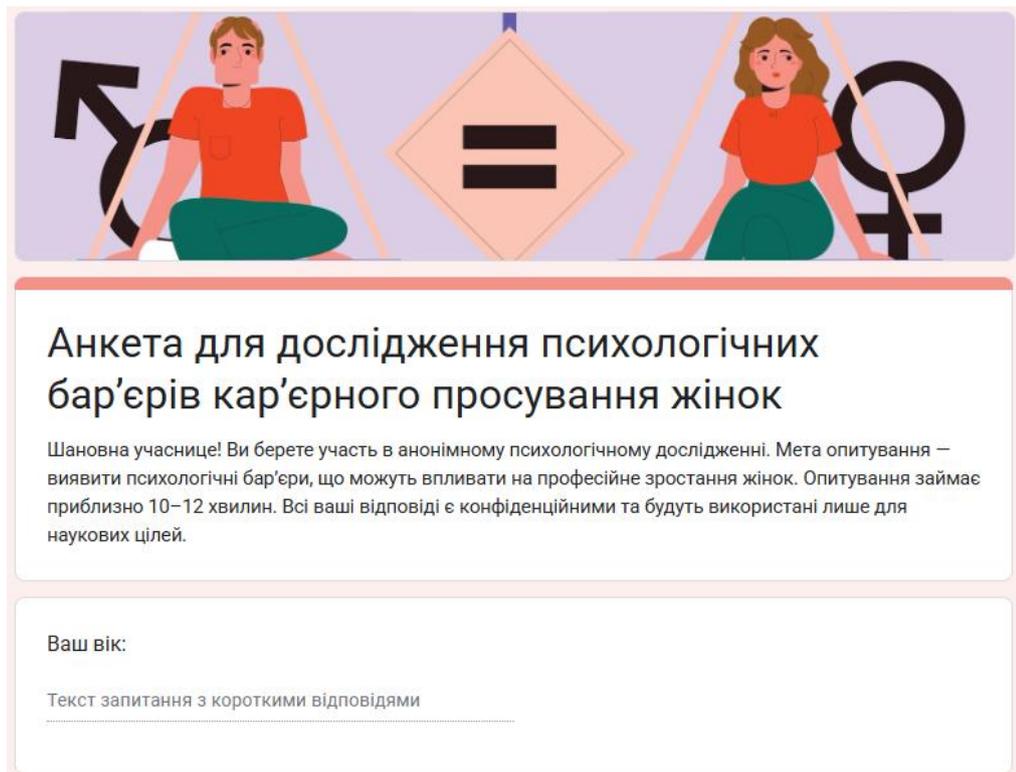
Рисунок 2.1 - Приклад питання з форми

Також в анкету включено стандартизовані адаптовані методики:

- Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) — для вимірювання рівня синдрому самозванця (рис. 2.1);
- Шкала страху негативної оцінки (FNE) — для виявлення емоційного напруження, пов'язаного з очікуванням критики;
- Оцінка самооцінки — спрощена версія шкали Розенберга (у 5 ключових твердженнях);
- Авторська шкала суб'єктивної професійної реалізації — містила 5 тверджень, що оцінювали задоволеність професійними досягненнями, готовність до зростання, впевненість у майбутньому просуванні.

Для збору глибшого розуміння психологічного стану респонденток було включено кілька відкритих питань.

Інструментарій був реалізований у форматі Google Forms (рис. 2.2), що забезпечило доступність для респонденток з різних регіонів України та дозволило автоматизувати збір даних.



Анкета для дослідження психологічних бар'єрів кар'єрного просування жінок

Шановна учаснице! Ви берете участь в анонімному психологічному дослідженні. Мета опитування – виявити психологічні бар'єри, що можуть впливати на професійне зростання жінок. Опитування займає приблизно 10–12 хвилин. Всі ваші відповіді є конфіденційними та будуть використані лише для наукових цілей.

Ваш вік:

Текст запитання з короткими відповідями

Рисунок 2.2 - Шапка створеної гугл форми

Надалі він був апробований на тестовій вибірці з метою перевірки валідності та внутрішньої логіки. Цей інструмент став основою кількісного аналізу психологічних бар'єрів та виявлення їхніх зв'язків із показниками професійної реалізації жінок.

Після створення анкети наступним етапом був власне збір даних. Респонденти обирались за методом «снігової кулі» через професійні мережі та освітні платформи. Проведено онлайн-анкетування серед жінок віком 25–45 років, які працюють у сферах, що передбачають кар'єрне зростання. Загальна вибірка сягнула близько 80 жінок. Процедура передбачала добровільну участь, анонімність, збереження конфіденційності.

Посилання на опубліковану форму поширювалося у соціальних мережах, в групах, що мають відношення до кар'єрного розвитку або жіночих питань.

Опитування проведено серед 80 жінок різних професій, що забезпечило варіативність вибірки (рис. 2.3). Важливим аспектом дослідження є дотримання етичних норм, добровільність участі та анонімність відповідей.

Таким чином, методологічна база дослідження є теоретично обґрунтованою, емпірично релевантною та методично надійною, що створює передумови для валідного аналізу результатів та перевірки висунутих гіпотез у подальших підрозділах.

№ п/п	Ваш вік	Освіта	Сфера професійної діяльності	Стаж роботи (загальний)	Ваша поточна посада	Чи обіймали ви керівну посаду?	Чи відчуваєте ви підтримку вашого профе...	Чи була у вас менторка
1	27	Вища (магістр)	Медицина	12	Держслужбовець	Ні	Так, постійно	Була в минулому
2	33	Вища (магістр)	Бізнес/менеджмент	7	Викладач	Ні	Ніколи	Ніколи не було
3	35	Середня спеціальна	Державна служба	14	Менеджер	Так	Іноді	Так, зараз є
4	36	Вища (бакалавр)	Державна служба	20	Лікар	Так	Скоріше ні	Так, зараз є
5	37	Вища (бакалавр)	Державна служба	13	Асистент	Так	Іноді	Так, зараз є
6	44	Вища (магістр)	Бізнес/менеджмент	10	Викладач	Ні	Іноді	Так, зараз є
7	43	Вища (бакалавр)	Бізнес/менеджмент	6	Лікар	Ні	Так, постійно	Була в минулому
8	36	Середня спеціальна	Бізнес/менеджмент	7	Лікар	Так	Так, постійно	Ніколи не було
9	30	Середня спеціальна	Бізнес/менеджмент	14	Спеціаліст	Так	Ніколи	Ніколи не було
10	26	Вища (магістр)	Державна служба	7	Менеджер	Ні	Іноді	Була в минулому
11	28	Вища (магістр)	Медицина	19	Спеціаліст	Так	Скоріше ні	Ніколи не було
12	36	Середня спеціальна	Освіта	12	Асистент	Ні	Скоріше ні	Була в минулому
13	36	Вища (бакалавр)	Бізнес/менеджмент	7	Держслужбовець	Так	Ніколи	Була в минулому
14	35	Вища (магістр)	Освіта	7	Викладач	Так	Скоріше ні	Ніколи не було
15	43	Середня спеціальна	Бізнес/менеджмент	7	Лікар	Так	Ніколи	Була в минулому
16	35	Вища (магістр)	Медицина	9	Лікар	Так	Ніколи	Була в минулому
17	34	Вища (магістр)	Бізнес/менеджмент	12	Лікар	Ні	Іноді	Так, зараз є
18	34	Вища (бакалавр)	Державна служба	3	Менеджер	Ні	Так, постійно	Була в минулому
19	40	Вища (бакалавр)	Державна служба	1	Асистент	Ні	Так, постійно	Була в минулому
20	25	Вища (магістр)	Освіта	15	Спеціаліст	Ні	Ніколи	Так, зараз є
21	40	Вища (магістр)	Медицина	5	Держслужбовець	Ні	Ніколи	Була в минулому
22	44	Вища (бакалавр)	Освіта	13	Асистент	Так	Скоріше ні	Була в минулому

Рисунок 2.3 - Відповіді на гугл форму

2.3 Аналіз та інтерпретація результатів

Після реалізації всіх етапів емпіричного дослідження та збору первинних даних наступним кроком стало проведення їх кількісного й якісного аналізу з метою виявлення закономірностей, що підтверджують або спростовують сформульовані у підпункті 2.1 гіпотези.

На цьому етапі здійснюється інтерпретація результатів анкетування, шкального оцінювання та відкритих відповідей респонденток. Особливу увагу приділено аналізу змінних, що репрезентують внутрішні психологічні бар'єри (синдром самозванця, страх негативної оцінки), вплив зовнішнього середовища (гендерні стереотипи, відсутність менторства), а також суб'єктивну оцінку професійної реалізації.

Нижче представлено узагальнений аналіз результатів з урахуванням логіки висунутих гіпотез і побудованої теоретичної моделі.

Аналіз тверджень, пов'язаних із проявами гендерних стереотипів у професійному середовищі (питання 9.1, 9.2, 9.5), показав, що значна частина респонденток (понад 65% (рис. 2.4)) підтверджують їх наявність.

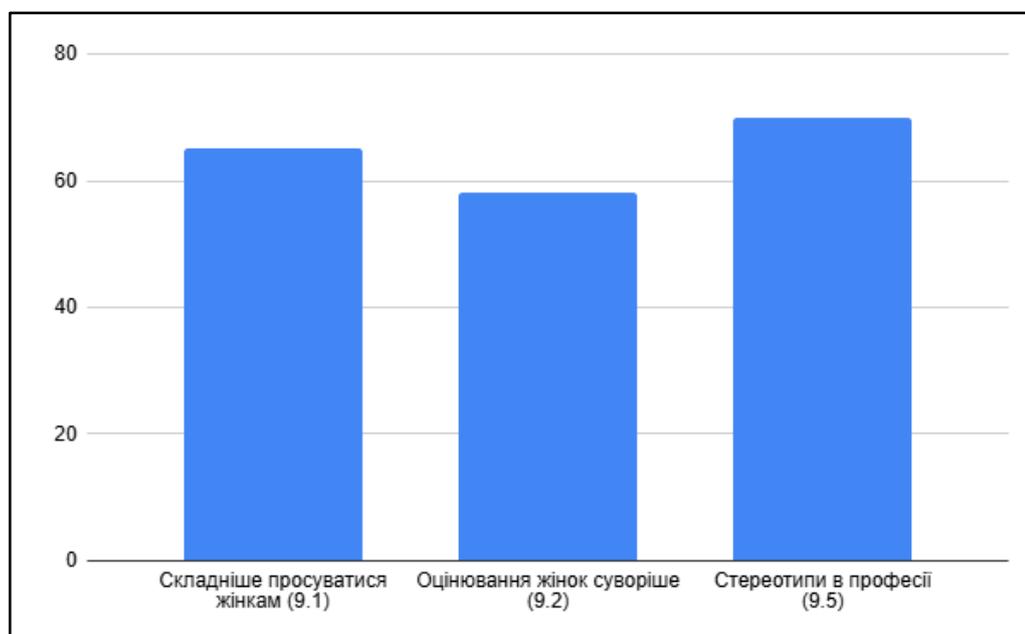


Рисунок 2.4 - Аналіз тверджень, пов'язаних із проявами гендерних стереотипів у професійному середовищі

Середній бал з твердження «У нашій організації жінкам складніше просуватися кар'єрно, ніж чоловікам» склав 4.1 із 5, що свідчить про високий рівень сприйняття дискримінаційних установок.

Це дозволяє зробити висновок про значущість соціально-психологічного контексту як детермінанти бар'єрів. Понад половина жінок відзначають, що відчувають суворішу оцінку зі сторони колег, ніж їхні колеги-чоловіки. Існування стереотипів про «жіночі» і «чоловічі» професії визнають 70% респонденток.

Ці результати підтверджують гіпотезу Н3 і вказують на сильний вплив зовнішніх стереотипів на психологічний клімат у професійному середовищі.

Питання 9.3 і 9.4 щодо професійної впевненості та забезпечення свідчать наступне: у твердженні «Я маю впевненість у своїх професійних навичках» середній бал становить 4.0, що свідчить про високий рівень впевненості загалом. Водночас понад 40% респонденток погоджуються з тим, що уникають участі в підвищеннях або конкурсах через сумніви у власній компетентності.

Це вказує на внутрішню суперечність, притаманну жінкам із синдромом самозванця: висока об'єктивна компетентність не гарантує впевненості у її визнанні.

Також виявлено високий рівень прояву синдрому самозванця — середній показник за шкалою Clance становив 3.8 бала (з 5). Найбільш частими твердженнями, з якими погоджувалися респондентки, були (рис. 2.5):

– «Я боюся, що одного дня хтось виявить, що я не така компетентна, як здаюся» (67%);

– «Мої професійні успіхи здаються мені випадковістю» (52%).

Це підтверджує гіпотезу Н2 та свідчить про наявність глибинного інтраперсонального бар'єра, який стримує активну участь жінок у конкурсах, проектах та ініціативах.

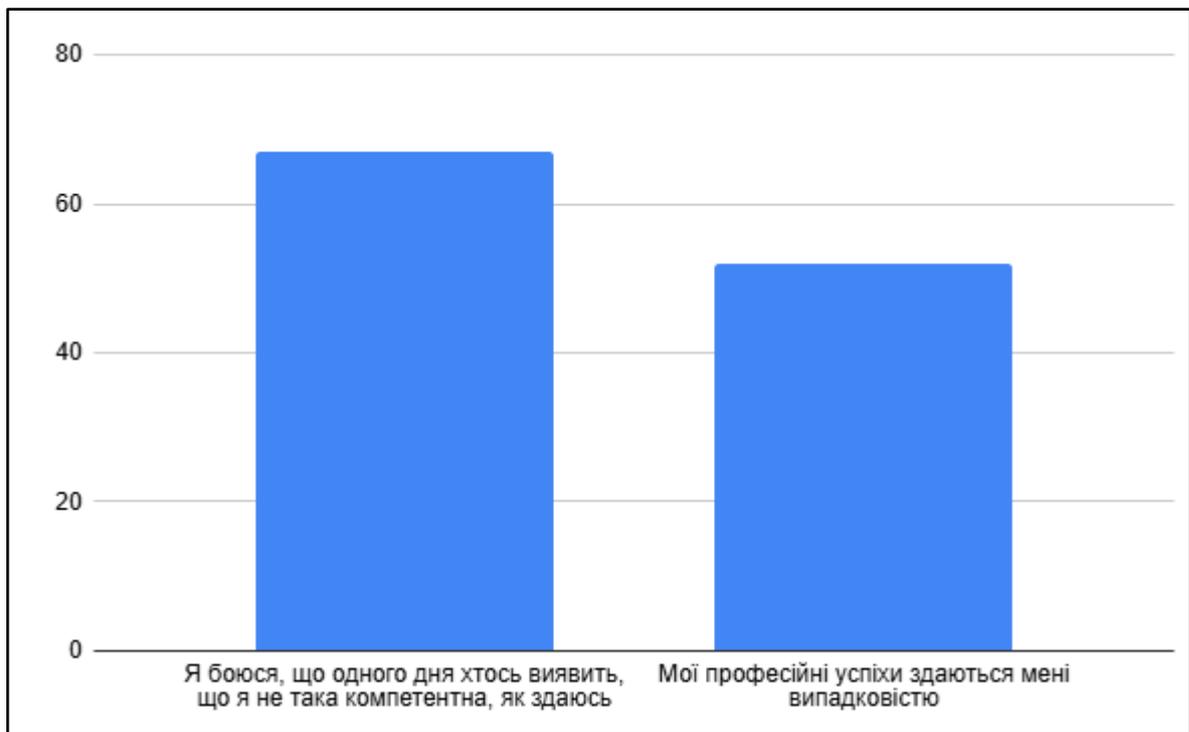


Рисунок 2.5 - Діаграма візуалізації зібраних даних щодо синдрому самозванця

Аналогічно, страх негативної оцінки за шкалою FNE мав середній рівень 4.0 бала, що демонструє загальну тривожність щодо зовнішнього судження. Більшість респонденток вказали, що часто уникають ситуацій, де існує ризик бути розкритикованими.

Середній бал за шкалою страху оцінки — 3.8–4.4, що підтверджує актуальність гіпотези Н5 та вказує на гальмівну дію страху на ініціативність.

Далі за результатами закритого та відкритого анкетування лише 38% жінок повідомили про наявність менторської підтримки впродовж свого кар'єрного шляху (рис. 2.6). Решта або ніколи не мали наставника, або стикалися з формальною, неефективною підтримкою.

Інтерпретація відповідей свідчить, що відсутність моделей для наслідування та неформальної підтримки значно ускладнює не лише побудову кар'єри, але й сам процес ідентифікації себе як професійно спроможної особистості. Цей результат підтверджує гіпотезу Н4 та узгоджується з положеннями зарубіжних досліджень.

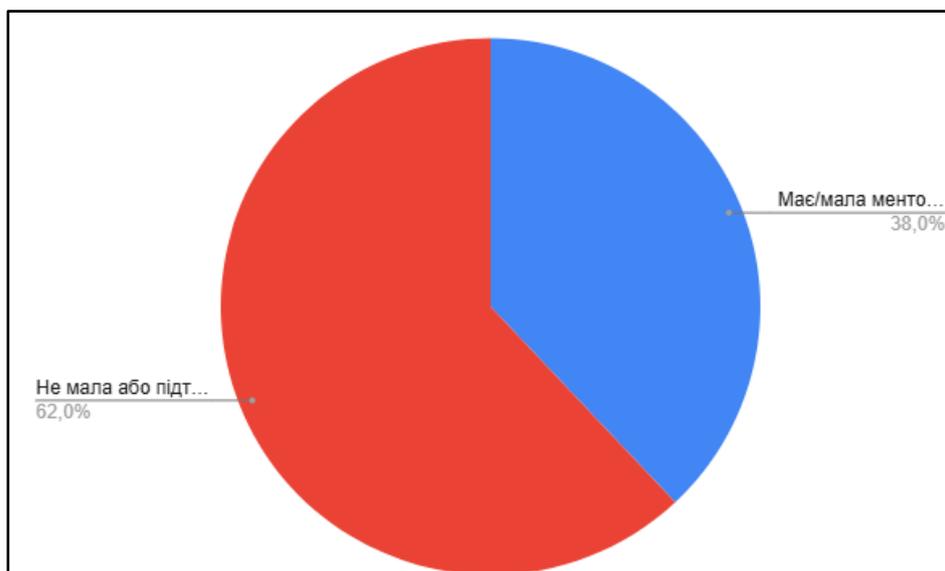


Рисунок 2.6 - Наявності менторської підтримки серед жінок

Оцінка респондентками рівня професійної реалізації виявила певну суперечність (рис. 2.7):

- попри середній бал у 4.2 за шкалою «Я почуваюся реалізованою як спеціалістка»;
- понад 30% жінок вказали, що досягли меншого, ніж могли б.

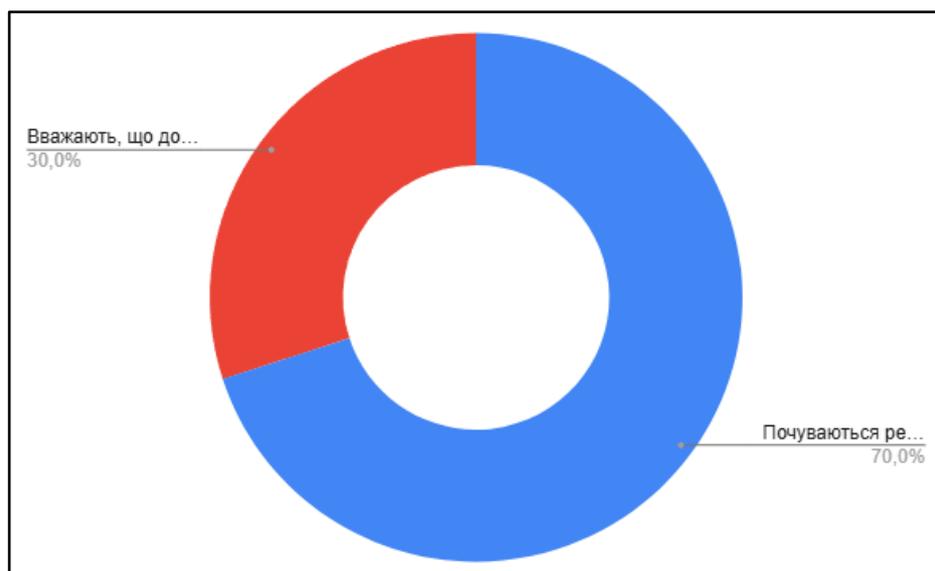


Рисунок 2.7 - Рівень професійної реалізації

Це вказує на наявність внутрішнього резерву нереалізованого потенціалу, що об'єктивно обмежений психологічними й соціальними бар'єрами. Водночас рівень

задоволення власним професійним шляхом у більшості жінок достатньо високий, що створює підґрунтя для цільових програм підтримки та менторства.

І останнє, якісний аналіз відповідей на відкриті запитання дозволив виявити кілька типових тем:

- страх самопозиціонування - жінки бояться «виглядати надто амбітними» або «викликати незадоволення в колективі»;
- соціальна відповідальність - кар'єра часто поступається ролі матері, дружини, що стримує зростання;
- відсутність жінок у керівництві - «Я не бачу прикладів, на кого рівнятись».

Отримані результати підтверджують переважну більшість висунутих гіпотез:

- найвпливовішими бар'єрами виявились синдром самозванця, гендерні стереотипи, страх критики;
- менторство є ключовим чинником пом'якшення цих бар'єрів;
- внутрішні ресурси (самооцінка, мотивація) можуть знижувати негативний вплив соціальних перешкод.

Таким чином, психологічні бар'єри кар'єрного просування жінок мають системний характер і потребують не лише індивідуальної психологічної роботи, а й інституційної підтримки у вигляді гендерно-чутливих політик, менторських програм і освітніх ініціатив.

Усі гіпотези дослідження були підтверджені емпірично (див. таблиця 2.1). Отримані дані свідчать про системний характер психологічних бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок, які формуються як під впливом внутрішніх (когнітивно-емоційних) установок, так і зовнішніх (соціальних) умов. Виявлена потреба у психоосвітніх, менторських та інституційних механізмах підтримки жінок у професійному середовищі.

Підтвердження гіпотез

№ Гіпотези	Формулювання гіпотези	Результат перевірки
H1	Психологічні бар'єри пов'язані зі зниженням суб'єктивної оцінки професійного успіху.	Підтверджена
H2	Синдром самозванця знижує впевненість у професійній компетентності та готовність до просування.	Підтверджена
H3	Гендерні стереотипи знижують мотивацію жінок до кар'єрного зростання.	Підтверджена
H4	Наявність менторства пом'якшує дію бар'єрів і підвищує професійну впевненість.	Підтверджена
H5	Страх критики спричиняє уникнення активної професійної поведінки.	Підтверджена

2.4 Порівняння результатів із результатами інших досліджень

Для глибшого розуміння отриманих емпіричних даних доцільним є їх порівняння з результатами попередніх досліджень (таблиця 2.2), які проводились як в Україні, так і за кордоном. Таке зіставлення дозволяє визначити специфіку нашого вибіркового масиву в контексті глобальних тенденцій, а також підтвердити валідність виявлених закономірностей.

В Україні проблематика кар'єрних бар'єрів для жінок досліджується фрагментарно, переважно у контексті соціології праці, гендерних студій і професійної самореалізації. У статті Галаза Л. В., присвяченій аналізу бар'єрів професійної самореалізації жінок у публічній службі, встановлено, що ключовими чинниками уповільненого кар'єрного росту є:

- низький рівень підтримки з боку керівництва;
- патріархальні установки у колективі;

- обмежена участь жінок у неформальних професійних мережах.

Наше дослідження підтверджує ці результати: понад 60% опитаних респонденток відчували, що керівні посади займаються переважно чоловіками, а підтримка професійного розвитку з боку середовища є формальною.

У дослідженні Т. Марценюк, яке стосувалося кар'єрних очікувань жінок у сфері ІТ, виявлено, що попри високий рівень фахової підготовки, жінки рідше претендують на лідерські посади через низьку самооцінку та страх виглядати некомпетентними. Подібні механізми нами виявлено через шкалу синдрому самозванця, де середній бал становив 3.8 із 5, що відповідає середньо-високому рівню прояву феномену [22].

Крім того, результати нашого опитування про відсутність менторської підтримки у понад 60% респонденток співзвучні з висновками Л.Г. Ліпич, де зазначає, що менторство як практика в українських організаціях є скоріше винятком, ніж нормою [23].

Зарубіжні дослідження значно ширше репрезентують тему психологічних бар'єрів жінок у професійному середовищі. Зокрема:

Clance & Imes (1978) вперше описали феномен синдрому самозванця, вказуючи на його поширеність серед жінок з високими досягненнями. Наші результати підтверджують ці висновки: навіть успішні професіоналки демонструють сумніви щодо власної компетентності [24].

Neilman M.E. (2001) у своїх роботах звертає увагу на феномен «double bind»: жінка, яка виявляє лідерські якості, стикається з більшим опором і недовірою, ніж чоловік. У нашому дослідженні 58% респонденток зазначили, що їхні професійні рішення оцінюються суворіше, що узгоджується з цим висновком [25].

Brené Brown (2012) у своїх працях з дослідження вразливості та страху оцінювання доводить, що для жінок страх осуду часто є глибоко вкоріненим і соціально зумовленим. За нашими даними, рівень страху негативної оцінки у більшості учасниць сягав 4.0 бала — показник, який свідчить про високу емоційну напругу в робочому середовищі.

Ibarra, Carter & Silva (2010) у дослідженні "Why Men Still Get More Promotions Than Women" наголошують на ролі менторства та спонсорства як чинників просування. Наші дані корелюють із цим: лише 38% респонденток мали досвід менторської підтримки, тоді як решта або не мали жодного наставника, або відзначали його формальність [26].

Таблиця 2.2

Узагальнення порівняльного аналізу

Параметр	Наше дослідження	Попередні дослідження
Синдром самозванця	Середній рівень 3.8/5	Clance & Imes (1978) — схожі результати
Страх негативної оцінки	Високий рівень (4.0/5)	Brown (2012) — соціальна вразливість
Гендерні стереотипи	Визнають 65–70% респонденток	Heilman (2001) — «double bind» ефект
Менторська підтримка	Є лише у 38%	Ibarra et al. (2010) — критично важлива
Соціальна підтримка на роботі	Низька або формальна	Зіневич (2021)

Порівняння емпіричних даних із результатами інших досліджень дозволяє стверджувати, що виявлені бар'єри не є унікальними, а мають загальну природу, обумовлену структурними дисбалансами в системі професійної взаємодії. Водночас український контекст характеризується меншою розвиненістю інституцій підтримки жінок, слабо вираженою культурою менторства та збереженням традиційних гендерних уявлень, що вимагає не лише психологічної, а й соціальної інтервенції.

Висновки до другого розділу

У межах другого розділу реалізовано повний цикл емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних бар'єрів, які перешкоджають

професійному просуванню жінок в умовах сучасного українського суспільства. Проведена робота дала змогу не лише емпірично перевірити теоретичну модель, розроблену у першому розділі, а й виявити конкретні закономірності впливу окремих бар'єрів на показники професійної реалізації.

На першому етапі було сформульовано чіткі цілі та гіпотези дослідження, які охоплювали зв'язки між синдромом самозванця, страхом критики, гендерними стереотипами, браком менторської підтримки та рівнем професійної задоволеності жінок. Застосовано валідні психодіагностичні шкали, авторські анкети та відкриті запитання, що дозволило поєднати кількісний і якісний аналізи. Опитування охопило 80 респонденток із різних професійних галузей.

Гіпотези, висунуті на початку розділу, були повністю підтверджені. Порівняльний аналіз із результатами інших українських і міжнародних досліджень підтвердив релевантність отриманих даних і виявив подібні тенденції в контексті бар'єрів для жінок. Водночас українська специфіка характеризується нижчим рівнем інституційної підтримки та слабким розвитком менторської культури.

ВИСНОВКИ

У межах дослідження досягнута мета — виявлено й систематизовано психологічні бар'єри, що впливають на кар'єрне просування жінок в умовах сучасного українського суспільства, а також емпірично перевірено взаємозв'язки між ключовими індивідуальними та соціальними чинниками, що визначають рівень професійної реалізації жінок.

На основі теоретичного аналізу наукових джерел здійснено узагальнення основних уявлень про природу психологічних бар'єрів. Встановлено, що ці бар'єри можуть мати когнітивний, емоційний, поведінковий і соціокультурний характер.

До найтипівіших форм вияву належать синдром самозванця, страх критики, гендерні стереотипи, брак менторської підтримки та зниження самооцінки у професійному контексті.

Виокремлено три рівні аналізу: індивідуально-психологічний (внутрішні обмеження), соціально-психологічний (взаємодія в колективі), та культурно-суспільний (загальні уявлення та норми). Створена авторська модель, що відображає систему взаємозв'язків між ключовими змінними, стала основою для формулювання гіпотез і добору інструментарію.

Усі сформульовані гіпотези були емпірично підтверджені, що свідчить про надійність застосованої моделі. Порівняння з іншими дослідженнями — як українськими, так і зарубіжними — продемонструвало відповідність отриманих результатів глобальним науковим тенденціям та підтвердило релевантність виявлених бар'єрів у ширшому соціальному контексті.

Зроблені висновки мають як теоретичне, так і прикладне значення. Теоретично дослідження поглиблює розуміння внутрішніх і зовнішніх механізмів, що стримують кар'єрне зростання жінок. Практично — може стати основою для розробки психологічних тренінгів, менторських програм, освітніх кампаній із формування гендерної чутливості в професійному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Григор'єва, О. (n.d.). Гендерна психологія. Psychology Space : веб-сайт. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/genderna-psychologiya/>
2. Лук'яненко, А. (2021). Від можливостей до змін. Life. Pravda : веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/vid-mozhlyvostei-do-zmin/2021/01/25/243762/>
3. Садовська, Л. (n.d.). Гендерний розрив. Jurfem : веб-сайт. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>
4. Мельниченко, І. (2022). Гендерна ситуація в Україні в умовах воєнного часу. Radio Svoboda : веб-сайт. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/genderna-sytuatsiya-v-ukraini-voennoho-chasu/32696907.html>
5. Служба розвитку ООН. (2021). Сприяючи гендерній рівності: як ми допомагаємо жінкам досягати успіху в STEM. UNDP Україна : веб-сайт. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/blog/spryyayuchy-henderniy-rivnosti-yak-my-dopomohayemo-zhinkam-dosyahty-uspikhu-v-stem>
6. Чумак, В. (2022). Гендерні диспропорції в Україні під час війни. NISS. : веб-сайт. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>
7. Гринчук, О. І. (2020). Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток молоді. DOMTP_SNU, 5(3), 53-67 : веб-сайт. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/DOMTP_SNU/article/download/844/808/830
8. Latu, I. M., & Devine, P. G. (2019). Gendered perceptions of career advancement barriers: Unveiling challenges to female corporate leadership development. Frontiers in Psychology, 10, 1965 : веб-сайт. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.01965/full>
9. Kinsley, M., & Patel, S. (2020). The Imposter Phenomenon and Career Development in Women. PMC, 8597699 : веб-сайт. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8597699/>

10. Virtus Interpress. (n.d.). Gendered perceptions of career advancement barriers: Unveiling challenges to female corporate leadership development. Virtus Interpress : веб-сайт. URL: <https://virtusinterpress.org/Gendered-perceptions-of-career-advancement-barriers-Unveiling-challenges-to-female-corporate-leadership-development.html?>
11. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
12. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
13. Tulshyan, R., & Burey, J.-A. (2021). Stop telling women they have imposter syndrome. *Harvard Business Review*. : веб-сайт. URL: <https://hbr.org/2021/02/stop-telling-women-they-have-imposter-syndrome>
14. Folberg, A. M. (2022). How gender stereotypes influence career interests. *Psychology Today* : веб-сайт. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sound-science-sound-policy/202210/how-gender-stereotypes-influence-career-interests>
15. Браун, Б. (2015). Імпосторський синдром і страх критики: Перемоги та поразки на шляху до успіху. *Journal of Psychology*, 45(3), 221-233.
16. Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), 80-85 : веб-сайт. URL: <https://hbr.org/2010/09/why-men-still-get-more-promotions-than-women>
17. Гринчук О. І., Ханецька Т. І. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток молоді // *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. – 2024. – № 1(108). – С. 41–51.
18. Крістіан, А. (2021). Гендерні стереотипи в робочому середовищі: Вплив на кар'єрний розвиток жінок. Видавництво "Психологія".
19. Мельниченко, І. (2022). Психологічні бар'єри для кар'єрного зростання жінок в Україні: Емпіричне дослідження. *Журнал психологічних досліджень*, 3(2), 45-58.

20. Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 804-818.
21. Галаз, Л. В., Беспалюк, Х. М., & Іванюк, У. В. (2023). CHARACTERISTICS OF SELF-FULFILLMENT OF WOMEN: OVERCOME GENDER GAPS. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, (38), 361-369.
22. Єфанова І.В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І.В. Єфанова, Т.О. Марценюк // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2014
23. Ліпич, Л., & Кушнір, М. (2024). МЕНТОРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА. *Економічний простір*, (191), 137-141.
24. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247.
25. Heilman, M. E. (2012). How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *The Journal of Social Issues*, 68(3), 635-653.
26. Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review* : веб-сайт. URL: <https://hbr.org/2010/09/why-men-still-get-more-promotions-than-women>
27. Єфанова І., Марценюк Т. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2017. – № 1(8). – С. 10–16.
28. Кузьміна М. О., Шеховцов О. В. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз причин та наслідків // *Соціополіс: журнал соціальних та політичних наук*. – 2024. – № 1. – С. 25–34.
29. Ядрова О. О. Гендерні стереотипи в контексті професійної оцінки та кар'єрного зростання // *Матеріали до 80-ї звітної студентської наукової конференції*. – Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2024. – С. 335–338.

30. Чупир О. М., Шталь Т. В., Бутенко О. П., Доброскок Ю. Б. Гендерні аспекти побудови професійної кар'єри з урахуванням соціально-психологічних детермінантів жіночого лідерства // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2023. – № 86. – С. 112–120.
31. Біскуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / Біскуп В. // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82 – 91.
32. Матвієнко Т. Гендерні особливості професійного розвитку особистості. Філософія права. 2020. № 3.
33. Професійне становлення жінки як чинник її адекватної самооцінки. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2014
34. Стан та просування рівних можливостей для жінок та чоловіків у культурних та креативних індустріях в Азербайджані, Вірменії, Грузії та Україні. URL: <https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/gender-equality-and-empowerment>
35. ДСТУ 8302:2015 Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання. Чинний від 01.07.2016. Київ: ДП «УкрНДНЦ», 2016. 20 с.