

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ, ЯКІ СТОЯТЬ НА ЗАВАДІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЖІНОК

PSYCHOLOGICAL BARRIERS THAT HINDER THE DEVELOPMENT OF WOMEN'S LEADERSHIP SKILLS

Стаття присвячена теоретичному узагальненню проблеми кар'єри та лідерства жінок. Визначено, що лідерство – це специфічний тип управлінської взаємодії, який характеризує здатність однієї особи (лідера) ефективно поєднувати залежно від конкретної ситуації різні джерела влади для впливу на іншу особу або групу осіб (послідовників) з метою спрямування їхньої діяльності на досягнення спільних цілей. У статті розкрито сутність кар'єрного зростання жінок в сучасних умовах.

З'ясовано, що професійне становлення особистості слід розглядати як розвиток її Я-концепції, тому успішність цього процесу визначається відповідністю поведінки особистості задачам вікового етапу, на якому вона знаходиться. Доведено, що розвиток у професії має проходити з урахуванням свого образу «Я», інтелектуальних особливостей, здібностей, цінностей, інтересів, ставлення до праці та професії, власних потреб, рис особистості.

Розкрито, що професійна орієнтація, а також кар'єрне зростання виступають важливими чинниками особистісної трансформації, впливають на психологічний стан, самооцінку і рівень домагань жінок, можуть провокувати депресії та панічні атаки. Усе це є ознакою психологічних бар'єрів особистості, що більшою мірою притаманно саме жінкам середнього віку.

Авторами статті проведено діагностику емоційного стану жінок середнього віку, із застосуванням «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка. Дослідження показало, що у жінок переважає резистентність інтересу до професійної діяльності, суттєве зниження потреби у взаємодії та комунікації, поява стійких соматичних симптомів, таких як головний біль, особливо ввечері, дратівливість, гнів, почуття занепокоєння, знесилена, суттєве зниження енергії, часті застуди.

Ключові слова: кар'єра, лідерство, психологічний бар'єр, жінки, середній вік.

The article is devoted to the theoretical generalization of the problem of women's career and leadership. It is determined that leadership is a specific type of managerial interaction that characterizes the ability of one person (leader) to effectively combine, depending on the specific situation, various sources of power to influence another person or group of persons (followers) in order to direct their activities towards achieving common goals. The article reveals the essence of women's career development in modern conditions.

It is found that the professional formation of a personality should be considered as the development of his or her self-concept, so the success of this process is determined by the compliance of the personality's behavior with the tasks of the age stage at which he or she is. It is proved that development in the profession should take place taking into account one's self-image, intellectual characteristics, abilities, values, interests, attitude to work and profession, own needs, and personality traits.

The article reveals that professional orientation and career development are important factors of personal transformation, affect the psychological state, self-esteem and level of women's harassment, and can provoke depression and panic attacks. All of this is a sign of psychological barriers, which is more common among middle-aged women.

The authors of the article diagnosed the emotional state of middle-aged women using V. Boyko's "Diagnosis of Emotional Burnout Level". The study showed that women are dominated by resistance – depletion of mental resources, lack of interest in professional activities, a significant decrease in the need for interaction and communication, the emergence of persistent somatic symptoms, such as headaches, especially in the evening, irritability, anger, anxiety, exhaustion, a significant decrease in energy, and frequent colds.

Key words: career, leadership, psychological barrier, women, middle age.

УДК 159.01

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.2.13>

Лукіна Н.Б.

к.психол.н., старший викладач кафедри психології
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

Дорошенко Ю.В.

здобувачка вищої освіти
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

Актуальність. У сучасних умовах важливим фактором підвищення ефективності професійної діяльності стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійно підготовленими кадрами, здатними своєчасно позбавитись успадкованих непродуктивних стереотипів і бар'єрів професійної діяльності та кваліфіковано відповісти на нові соціально-орієнтовані вимоги і виклики часу, які постійно з'являються на шляху професійного зростання фахівців.

Війна повністю переорієнтувала український народ, безумовно, бізнес і кар'єра зазнали нищівного удару, багато представників малого та середнього бізнесу потерпіли крах, «просіли» в плані фінансів крупні фірми, фабрики і заводи. Якість

виробництва погіршилася, умови праці зайшли в зону ризику, народ України дійсно зараз переживає складні часи, тому, як молодь, так і більш зрілі люди, відчувають латентну стадію в розвитку кар'єри і лідерських якостей.

Окрім зовнішнього чинника – війни, який виступає основним бар'єром розвитку лідерських якостей особистості, багато перешкод криються в самій людині, як-от: страхи, тривожність, невпевненість, комплекси тощо. Як чоловіки, так і жінки зазнали негативного впливу психологічних аспектів, на які накладася війна, яка блокує багато професійних сфер і перешкоджає успішному кар'єрному розвитку.

Проблема, яку ми обрали для статті, дійсно цікава і актуальна, адже, з одного боку, виклики

і кризи – це шанс для пошуку нового і активного саморозвитку, з іншого боку – для багатьох страх помилитися, страх ризикувати блокує сили і натхнення, тому багато справ поставлено «на паузу», а кар'єрний шлях пролонгований у часі фразою «після Перемоги...».

Кар'єрний шлях – це не лише послідовність посад і професійних досягнень, а й безперервний процес саморозвитку та адаптації до змін. Перспективне бачення кар'єри ґрунтується на розумінні власних здібностей, інтересів та актуальних тенденцій на ринку праці.

Проблемам вивчення лідерства, зокрема, у процесі здійснення професійної діяльності, присвячено праці сучасних вітчизняних науковців: Т. Андрійченко, Ю. Бойка, О. Вакуленко, Н. Дзюби, Л. Карамушки, Т. Карамушки, В. Климчука, О. Кокуна, М. Корольчука, О. Креденцер, Б. Лазоренка, С. Миронця, Є. Потапчука, В. Панка, А. Сипливого, Т. Титаренко, М. Ткалич, Т. Хомуленко та ін.

Метою статті є вивчення та експериментальне дослідження психологічних бар'єрів (зокрема емоційного вигорання) у жінок середнього віку.

Виклад основного матеріалу. Успішне функціонування особистості, її кар'єрне зростання значною мірою обумовлено зовнішніми чинниками. Саме тому, в умовах війни та невизначеності в Україні лідерство здебільшого несе місію волонтера, мецената, благодійника, працівника допомагаючих професій.

У сучасних умовах життя і діяльності, як касира, так і лікаря, як перукаря, так і рятувальника, постійно виникають ситуації, які можуть як позитивно, так і негативно впливати, провокуючи небезпеки і ризики, що можуть спричинити деструктивні особистісні зміни. Кожен із нас постійно перебуває в умовах невизначеності, тому щохвилини може трапитися неочікуване. Відтак, сьогодні поширеними є випадки професійного вигорання та професійної деформації, алкоголізації, депресії на фоні втрати сім'ї, через надмірний робочий графік. Люди, особливо у прифронтових зонах, живуть в умовах постійного стресу і фрустрації потреб.

Логіка нашого дослідження передбачає розгляд поняття «лідерство» і вивчення проблематики з різних боків, зокрема, історичного і сучасного. Поняття «лідерство» має багато тлумачень і сенсів.

Лідерство – це здатність окремої особи мотивувати інших до дії, надихати їх на активність і участь у певних процесах. Воно є формою влади, яка характеризується спрямуванням зверху вниз і тим, що ініціатором виступає не більшість, а конкретна особа або обмежене коло осіб. Лідерство – це система взаємин, що передбачає домінування, вплив і підпорядкування у межах міжособистісних зв'язків у колективі [8].

Крім того, лідерство є управлінською роллю, соціальною позицією, пов'язаною з прийняттям рішень та виконанням керівних функцій. Виходячи

з наведених вище тлумачень, поняття «лідерство» охоплює взаємини впливу, домінування та підпорядкування в межах міжособистісних зв'язків у колективі, а також передбачає процес управління та організації людської поведінки [3].

Лідер (від англ. Leader – провідник, керівник, вождь, командир) – це особа, яка має беззаперечний авторитет і повагу завдяки своїм видатним особистісним, інтелектуальним або професійним рисам. Така людина володіє конкретним набором якостей і вмінь, які дозволяють їй ефективно вести інших за собою [5]. Лідер здійснює вплив на інших переважно через два соціально-психологічні механізми:

- через авторитет (коли учасники колективу визнають його переваги завдяки високому статусу, професійному досвіду, вмінню та рівню розвитку);
- через харизматичні якості (такі як доброзичливість, ввічливість, моральні принципи).

У практичному вимірі це проявляється у добровільному визнанні унікальності лідера, що виявляється у наслідуванні його поведінки, дій та загального стилю.

Лідерство завжди було однією з найбільш суперечливих сил, що рухали історію. Воно створювало імперії, змінювало світогляди, надихало на великі звершення – і водночас знищувало, поневолювало та підкорювало. Як розрізнити лідера, що веде до світла, і лідера, що занурює у темряву? Чи є між ними чітка межа, чи це лише різні грані однієї й тієї ж природи впливу?

Дискусійним залишається питання: де межа між Лідером «+» і Лідером «-»? На нашу думку, ключова межа між лідером «+» та лідером «-» полягає у внутрішній етичній спрямованості та мотивах використання влади. За ідеями Т. Лірі, справжній лідер повинен нести відповідальність за свої дії, надихати оточуючих і дбати про спільне благо. Такий лідер, якого можна назвати «+», завжди пам'ятає про потреби своєї команди, прагне до відкритості, чесності та розвитку як власного, так і колективного потенціалу.

З іншого боку, за підходом Л. Чезаре, лідер, що орієнтується на особисту вигоду, маніпуляції та контроль, відходить у категорію «-». Такий лідер використовує владу як засіб досягнення власних амбіцій, нехтуючи етичними нормами і правами інших. Тому вважаємо, що простежити межу можна за реальними діями лідера та за тим, як він реагує на виклики і критику, а також за тим, чи спрямовані його дії на загальне благо, чи лише на задоволення власних амбіцій.

Наступне проблемне питання, яке нам потрібно вивчити в межах науково-психологічного дискурсу поняття «лідерство»: як визначити морально-етичне мірило лідерства? Морально-етичне мірило лідерства вимірюється здатністю лідера стати прикладом високих етичних стандартів у всіх аспектах своєї діяльності, бо справжній лідер не лише приймає складні рішення, але й відкрито визнає власні помилки, забезпечує прозорість

дій та проявляє щире співчуття до кожного члена команди. Він завжди ставить спільне благо вище власних інтересів, що створює атмосферу довіри та надихає інших на спільний розвиток і досягнення цілей.

Нижче ми подаємо ознаки сучасного успішного лідера, позитивного, спрямованого на особистісне зростання без приниження інших, без бажання здобути перемогу будь-якою ціною. Саме таким ми вбачаємо справжнього лідера (табл. 1).

Війна, як соціально-психологічне явище, має руйнівний вплив на емоційний стан людей, зокрема жінок, які переживають кризу, що супроводжується внутрішніми конфліктами. Це по суті боротьба з емоціями та зовнішніми подіями, викликаними війною і невизначеністю. Боротьба завжди вимагає ресурсів.

Результати соціологічних опитувань показують, що українці найбільше цінують материнство та заміжжя як критерії життєвого успіху для жінки, в той час як для чоловіка основним критерієм є його здатність бути господарем власної долі. Таким чином, в українському суспільстві успішною жінкою вважається та, яка може створити сім'ю, а успішним чоловіком – той, хто зберігає свою незалежність.

Дослідження Е. Маккобі та К. Жаклін показують, що жінки більше прагнуть не до досягнень, а до соціального схвалення. Гарна сім'я є важливою умовою для повноцінного життя, зв'язуючи поняття успіху і самоактуалізації. Успішний вибір партнера може допомогти жінці досягти самореалізації та самоактуалізації. Материнство може стати сферою самоактуалізації сучасної жінки, якщо це для неї є основною цінністю [1].

Емансипація, хоча і відкриває нові можливості, також породжує нові проблеми. Зокрема, це стосується відповідності жінки жорстким вимогам суспільства щодо самореалізації, ідеального тайм-менеджменту та новітніх стандартів привабливості. Сьогодні жінка вже не є «слабкою варіацією чоловіка». Відходить в минуле модель, де чоловік є здобувачем, а жінка – хранителькою домашнього вогнища, міфічною Берегинею. Все більш звичними стають жінки-політики, жінки-військові, а також такі явища, як сурогатне материнство, зміна статі, клонування.

Розглянемо психологічні бар'єри, що стоять на заваді розвитку лідерських якостей жінок. Це особливо актуально для працівниць Управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради, віком від 35 до 43 років, діяльність яких вимагає від них ясного розуму, чистоти моральних принципів і охайності. Вони повинні бути завжди добрими, милосердними людьми, полегшуючи страждання тих, хто перебуває в біді.

Психологічні бар'єри – це складна тема. Кожен хоча б раз у житті переживав кризу, коли жити як раніше неможливо, а як жити далі – невідомо. Кожна життєва криза є кроком у розвиток або деградацію, і вибір залежить від самої особистості. Жінка середнього віку часто стикається з кризою середнього віку, що є важливим психологічним бар'єром на шляху до кар'єрного зростання.

Згідно з визначенням Т. Титаренко, життєва криза – це психологічний стан особистості, коли загострюються соціально-психологічні протиріччя її буття і переживається пік оновлення її внутріш-

Таблиця 1

Ознаки справжнього лідера

Спроможність до адаптації	Людина може ефективно пристосовуватися до змін у своєму житті та оточенні
Рішучість і наполегливість	Людина вміє мудро і стійко переживати невдачі, тримає «обличчя» в кризових станах, має амбіції і твердо стоїть на ногах
Адекватна самооцінка та високий рівень домагань	Людина не змінює ставлення до себе, не відмовляється від намірів, тільки тому, що хтось її критикує. Її мета не залежить від одобрення інших.
Емоційна стабільність	Людина володіє навичками управління емоціями та має здатність контролювати свої реакції на стрес
Рефлексія	Людина має глибоке розуміння своїх почуттів, думок та поведінки
Самовизначеність	Людина має власну концепцію себе та визначає свої життєві цілі та мету
Емоційний комфорт	Людина відчуває позитивні емоції та задоволення від життя
Асертивність	Людина здатна відстоювати свої кордони та точку зору, не порушуючи при цьому моральних прав інших, ефективно реагує на критику і вміє говорити «ні».
Емоційний інтелект	Здатність людини регулювати свої почуття та розуміти емоції інших, адекватно їх сприймати для того, щоб оптимально спрямовувати своє мислення і діяльність.
Толерантність до невизначеності	Готовність людини мирно і без зайвого напруження ставитися до невизначених і незрозумілих життєвих ситуацій та подій, зберігаючи при цьому контроль над ситуацією як внутрішньо, так і зовні.

нього світу. Криза середнього віку (35-45 років) характеризується роздумами про життєві досягнення, ревізією внутрішніх цінностей і їх порівнянням з реаліями навколишнього світу. Це перехід до нового рівня самоусвідомлення та розуміння взаємодії з життям [4].

У середньому віці пріоритетними для жінок є:

Збереження індивідуальності, саморозвиток і самоактуалізація.

Самоактуалізація, схожа на адаптивність, доповнюється такими характеристиками:

Сприйняття себе: реалістичне оцінювання своїх якостей, здібностей та можливостей, усвідомлення своїх цінностей і потреб, життя в гармонії з собою.

Спонтанність, простота, автономність і проблемна центрація: природний прояв власних рис характеру, відсутність маніпуляцій і демонстрації себе кращою людиною, ніж є.

Зрілість: здатність адаптуватися до навколишнього середовища, розрізняючи ідеальні та реальні цілі, і здатність застосовувати життєвий розум для прийняття рішень [6].

Типовою проблемою для жінок у цьому віці є конфлікт ролей: важко поєднувати сімейні обов'язки з професійною діяльністю. На відміну від чоловіків, жінки гостріше реагують на ознаки старіння, і криза середнього віку для них часто виражається в розриві між очікуваннями та реальністю. У цьому контексті дану кризу та її наслідки можна розглядати як психологічні бар'єри, що перешкоджають розвитку лідерських якостей [7].

Ще одним значним бар'єром виступає розлучення. За шкалою стресових подій Т. Холмса та Р. Рає, воно є однією з найсильніших психотравм, оскільки викликає не тільки емоційне потрясіння, а й впливає на соціальні зв'язки. Жінка в такому стані втрачає впевненість у собі, починає сумніватися у власній цінності, втрачає життєву орієнтацію, що часто призводить до пасивності або навіть саморуйнівної поведінки, що, відповідно, знижує її мотивацію та лідерські риси [2].

Окремим бар'єром є нестача особистого простору. Він відіграє важливу роль у професійному зростанні жінки, допомагаючи наповнити її життя глибоким сенсом. Часто жінки після 40 років, коли діти вже дорослі, а кар'єрне навантаження зменшилося, починають втрачати відчуття мети, що створює екзистенційний вакуум.

Серед вагомих психологічних перешкод на шляху до професійного успіху варто виділити й умови праці. Багато жінок працюють у державних установах, де заробітна плата низька, а обов'язки чітко регламентовані. У таких умовах навіть висококваліфіковані фахівці – лікарі, вчителі, науковці – часто потерпають від неврозів.

Ще один суттєвий чинник, що заважає розвитку лідерських якостей, – це конфліктність. Її причини можуть бути як психологічними (риса характеру, темперамент, емоційна стабільність, установки),

так і соціальними (умови життя, оточення, рівень культури тощо). Особливо схильні до конфліктів жінки з ригідним мисленням, які не визнають альтернативних думок.

Наступним психологічним бар'єром виступає професійне вигорання. Як відомо, емоційний стан людини регулюється гормональною системою, яка не здатна довільно припинити свою дію, адже робота гіпофіза не підвладна зовнішньому контролю.

Дослідно-експериментальна робота проводилася протягом лютого – квітня 2025 року із працівницями Управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради. Дослідженням було охоплено 30 жінок віком від 35 до 43 років. Ми акцентували увагу на емоційному вигоранні жінок середнього віку і застосували «Діагностику рівня емоційного вигорання» В. Бойка.

Як показали результати дослідження, в емоційному вигоранні жінок віком від 35 до 43 років переважає компонент «резистенція», яка виявляється в протистоянні негативним подіям та внаслідок цього – у виснаженні психічних ресурсів. А це призводить до неадекватних (зазвичай, занижених) «емоційних реакцій, до зменшення спілкування з партнером і дітьми, до погіршення якості, а часом навіть до припинення виконання професійних обов'язків, бажання побути наодинці.

У 60% респонденток фаза сформувалася, у 35% – на стадії формування і тільки в 5% – не сформована. Для жінок, у яких переважає ця фаза, характерними є «відсутність інтересу до професійної діяльності, суттєве зниження потреби у взаємодії та комунікації, поява стійких соматичних симптомів, таких як головний біль, особливо ввечері, дратівливість, гнів, почуття занепокоєння, знесилення, суттєве зниження енергії, часті застуди тощо. Навіть добре виспавшись і відпочивши у вихідні дні, такі жінки можуть відчувати виснаження.

Наступним компонентом є «виснаження», яке, як показали результати дослідження, сформоване у 25% жінок середнього віку, у 30% – формується та в 45% – не сформоване. Для виснаження характерні фізіологічні проблеми, наприклад такі хвороби, як виразка шлунку, погіршення сну, зниження зору, уваги та пам'яті, порушення дихання при навантаженнях, погіршення відчуттів, загальмованість, млявість тощо, а також психологічні проблеми, зокрема збайдужіння до всього, депресії, раптова дратівливість і гнів, безпричинні переживання, тривожність, страх та ін. Найменш сформованим компонентом виявилось «напруження», яке, за результатами опитування, сформоване у 5% жінок, на етапі формування – у 40 % та не сформоване – в 55 %.

Ця фаза протікає відносно легко, виявляється переважно у надмірному переживанні щодо подій, які відбуваються. Зазвичай, на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може формуватися впродовж трьох-п'яти років.

Напруження має динамічний характер, що зумовлюється постійністю, яка виснажує людину, або посиленням факторів.

Одержані результати дозволили пересвідчитися, що переважна частина жіноцтва у даній вибірці – не прагне до лідерства, відчуває психологічні бар'єри і перешкоди на шляху до кар'єрного зростання через хронічну втому, високий рівень виснаження, порушення сну і нормальної життєдіяльності через війну та невизначеність. Тому жінки прифронтової Миколаївщини потребують психологічної інтервенції та супроводу.

Висновки. Отже, середній вік для жінки – це своєрідний етап переосмислення себе, своєї «Я-концепції», мотиваційної й емоційної сфер, а також трансформації звичного способу життя. Особливо це стосується професійної сфери, коли жінка усвідомлює, що її діяльність більше не дає задоволення, а натомість стає джерелом стресу й емоційного дискомфорту. У такому випадку зміна виду діяльності або повна професійна переорієнтація може стати шляхом до емоційного відновлення та подолання психологічних бар'єрів. Подальші наукові розвідки плануємо присвятити вивченню взаємозв'язків між сімейною системою та особистими кордонами жінок.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вербець В. В. Соціологія: Навчальний посібник / Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А. Київ : «Кондор», 2019. 550 с.
2. Леонард Л. Емоційна жіноча травма: зцілення дитячої травми, отриманої донькою в стосунках з батьком / Пер. з англ. В. Мершавки. Надруковано в Україні. 2013. 220 с.
3. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. 296 с.
4. Титаренко Т. М. Життєвий шлях особистості. Основи практичної психології. Київ : Либідь, 2016. 536 с.
5. Тлумачний словник психологічних термінів в українській мові. Миколаїв, 2003. 216 с.
6. Томчук С. М., Томчук М. І. Психологія тривоги, страху та агресії особистості в освітньому процесі: монографія. Вінниця : КВНЗ «ВАНО», 2018. 200 с.
7. Туриніна О. Л. Психологія травмуючих ситуацій: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ. ДП Вид-дім «Персонал», 2017. 160 с.
8. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. Київ : Академвидав, 2016. 488 с.