

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему:**

**Психологічні фактори розкриття жіночого лідерського потенціалу в  
кризових умовах**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-241 групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійна програма  
Психологія забезпечення ментального здоров'я

**Жанни БАГРАМЯН**

(прізвище та ініціали)

**Керівники**

**Наталія МАКСИМОВА, д.психол.н., проф.,**

**Євгенія ІВАНОВА, к.психол.н.**

(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту  
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології \_\_\_\_\_ **д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.**  
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології \_\_\_\_\_ **к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.**  
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

## АНОТАЦІЯ

**Анотація.** У даній магістерській роботі досліджується феномен жіночого лідерства в умовах кризових соціальних трансформацій, зокрема в контексті воєнних подій в Україні. Висвітлено психологічні фактори розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах, такі як резильєнтність, емоційний інтелект, самоактуалізація та архетипові структури особистості.

Уперше здійснено порівняльний аналіз впливу підтримувального жіночого середовища на психологічні ресурси лідерства. Застосовано шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25), тест самоактуалізації САМОАЛ, анкету емоційного лідерства ELI, опитувальник архетипів Дж. Шиноди Болен та авторську анкету «Жіночий шлях лідерки».

Результати засвідчили, що більшість учасниць характеризуються середнім і високим рівнем резильєнтності, розвиненими показниками емоційного інтелекту та домінуванням архетипів Афродіти, Афінки й Артеміді, що підтверджує роль підтримувального середовища у формуванні лідерського потенціалу жінок у кризі.

**Ключові слова:** жіноче лідерство, криза, резильєнтність, архетипи, емоційний інтелект, самоактуалізація.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП .....</b>                                                                                                                       | <b>5</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ .....</b>                                      | <b>11</b> |
| 1.1. Особливості жіночого лідерства як феномену .....                                                                                    | 11        |
| 1.2. Психологічні моделі жіночого лідерства та їх ефективність в умовах кризи .....                                                      | 18        |
| 1.3. Архетипова структура жіночої особистості за К. Г. Юнгом та її роль у формуванні лідерського потенціалу .....                        | 26        |
| <b>Висновки до Розділу 1 .....</b>                                                                                                       | <b>29</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ КРИЗИ .....</b>                                              | <b>30</b> |
| 2.1. Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження .....                                                                 | 30        |
| 2.2. Характеристика основної групи емпіричного дослідження та аналіз результатів (N = 55).....                                           | 40        |
| 2.3. Характеристика контрольної групи емпіричного дослідження (N = 65) .....                                                             | 49        |
| 2.4. Порівняльний аналіз психологічних показників двох груп.....                                                                         | 59        |
| <b>Висновки до Розділу 2 .....</b>                                                                                                       | <b>67</b> |
| <b>РОЗДІЛ 3. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ, ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....</b> | <b>71</b> |
| 3.1. Інтерпретація результатів порівняльного дослідження.....                                                                            | 71        |

|                                                                                         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2. Співставлення результатів дослідження з вітчизняними та зарубіжними джерелами..... | 77         |
| 3.3. Програми підтримки розвитку жіночого лідерського потенціалу.....                   | 83         |
| <b>Висновки до Розділу 3 .....</b>                                                      | <b>92</b>  |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>                                                                   | <b>93</b>  |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>                                                 | <b>96</b>  |
| <b>ДОДАТКИ .....</b>                                                                    | <b>106</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми роботи.** Сучасний етап розвитку українського суспільства відзначається тривалим перебуванням у кризових умовах, спричинених воєнними подіями, соціально-економічною нестабільністю, вимушеною міграцією населення та глибокими трансформаціями звичних соціальних і професійних ролей. Такі умови створюють ситуацію хронічної невизначеності, підвищеного психоемоційного напруження та руйнування усталених моделей життєдіяльності, що суттєво впливає на психологічний стан особистості та механізми її адаптації [1], [2].

У кризових обставинах особливої актуальності набуває феномен лідерства як психологічного ресурсу, що забезпечує не лише організацію спільної діяльності, а й підтримання внутрішньої стійкості, здатності до прийняття відповідальних рішень та формування нових смислів. Лідерство в таких умовах перестає бути виключно соціальною або управлінською функцією і набуває характеру внутрішнього психологічного процесу, пов'язаного з мобілізацією особистісних ресурсів та здатністю діяти в ситуаціях підвищеного ризику [3], [4].

Особливу увагу в цьому контексті привертає феномен жіночого лідерства. В умовах війни та соціальних трансформацій жінки дедалі частіше беруть на себе відповідальність за забезпечення життєдіяльності сімей, організацію волонтерських і громадських ініціатив, управління бізнес-проектами та координацію соціально значущих процесів. Водночас жіноче лідерство в кризових умовах часто реалізується поза формальними управлінськими структурами, що ускладнює його наукове осмислення в межах традиційних моделей лідерства [5], [6].

Наявні наукові дослідження здебільшого зосереджені на поведінкових стилях лідерства, управлінських компетенціях або соціально-рольових аспектах діяльності жінок-лідерок. Проте такі підходи не дають можливості повною мірою пояснити внутрішні психологічні механізми, завдяки яким жінка здатна зберігати цілісність особистості, приймати складні рішення та впливати на

інших у ситуаціях високої невизначеності та загрози. Це зумовлює потребу звернення до глибинних рівнів психічної організації особистості [7], [8].

Перспективним у цьому аспекті є архетиповий підхід, представлений в аналітичній психології К. Г. Юнга. Відповідно до юнгіанської концепції, архетипи є універсальними структурами колективного несвідомого, які визначають базові способи переживання, мислення та поведінки людини. У кризових ситуаціях, коли свідомі стратегії адаптації виявляються недостатніми, саме архетипові структури можуть активізуватися, виконуючи компенсаторну, регулятивну та мобілізаційну функції [9], [10].

Для жіночої особистості архетипи можуть виступати внутрішніми психологічними моделями, що задають напрями лідерської реалізації, формують здатність до прийняття відповідальності, емоційної регуляції, емпатійної взаємодії та стратегічного бачення. Активізація певних архетипових образів у кризових умовах може сприяти формуванню нових форм лідерства, орієнтованих не лише на досягнення результату, а й на збереження людських взаємин і підтримку соціальної цілісності [11], [12].

Водночас наукові праці, що системно аналізують взаємозв'язок між юнгіанськими архетипами та жіночим лідерством у контексті воєнної та соціальної нестабільності, залишаються обмеженими. Недостатньо дослідженими є питання психологічного значення архетипів у структурі особистості жінки-лідерки, а також їхнього впливу на формування лідерських якостей у кризових ситуаціях. Це зумовлює актуальність даного дослідження як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

Таким чином, актуальність обраної теми визначається необхідністю глибшого наукового осмислення психологічних механізмів розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах через призму архетипової структури особистості. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, розвитку жіночого лідерства та формування ефективних стратегій особистісної й соціальної адаптації в умовах тривалих кризових трансформацій.

**Теоретико-методологічна основа дослідження.** Основою дослідження є положення аналітичної психології К. Г. Юнга щодо структури особистості, архетипів і колективного несвідомого, а також праці представників архетипової психології та досліджень жіночої ідентичності. У роботі також використано сучасні психологічні концепції лідерства, резильєнтності, самореалізації та особистісного розвитку в умовах кризових ситуацій [5], [6], [9], [10].

Методологічним підґрунтям дослідження є системний, особистісно-орієнтований та глибинно-психологічний підходи, що дозволяють розглядати жіноче лідерство як багатовимірне психологічне явище, зумовлене взаємодією свідомих і несвідомих чинників.

**Об'єкт дослідження** - психологічні фактори розкриття жіночого лідерського потенціалу.

**Предмет дослідження** - психологічні фактори розкриття жіночого лідерського потенціалу в умовах кризових ситуацій.

**Мета дослідження** визначення факторів розкриття жіночого лідерського потенціалу в умовах кризових ситуацій через систему архетипів К. Г. Юнга полягає у теоретичному аналізі архетипових механізмів розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах та розробити програму підтримки

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномену жіночого лідерства в умовах кризових ситуацій.
2. Розкрити зміст і психологічне значення активізації юнгіанських архетипів у структурі особистості жінки-лідерки в кризових умовах.
3. Емпірично дослідити взаємозв'язок резильєнтності, емоційного інтелекту, самоактуалізації та домінуючих архетипів у жінок-лідерок з різним досвідом підтримувального середовища.
4. Здійснити порівняльний аналіз психологічних показників основної та контрольної груп досліджуваних.
5. Розробити програму психологічної підтримки розвитку жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань у роботі використано такі методи:

1. **Теоретичні методи:** аналіз, синтез, узагальнення наукових джерел, порівняльний аналіз психологічних концепцій.
2. **Метод логічного та системного аналізу,** спрямований на виявлення взаємозв'язків між архетиповими структурами та лідерськими якостями особистості.
3. **Емпіричні методи:** шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25); тест самоактуалізації САМОАЛ (адаптація Н. Каліної); анкета емоційного лідерства (Emotional Leadership Inventory, ELI); опитувальник «Архетипи жіночої особистості» (на основі Дж. Шиноди Болен); авторська анкета «Жіночий шлях лідерки».
4. **Методи статистичної обробки даних:** непараметричний критерій Манна–Уїтні, t-критерій Стюдента для незалежних вибірок, розрахунок розміру ефекту (d-Коена); обробка здійснювалась у програмному забезпеченні Jamovi.

**Характеристика вибірки.** Емпіричне дослідження проведено на вибірці 120 жінок віком 38–55 років, які проживають на території України та мають досвід професійної, підприємницької або громадської діяльності в умовах кризових подій. До вибірки передбачається залучення жінок, які виконують лідерські функції або беруть активну участь у прийнятті рішень у період соціальної та воєнної нестабільності. Вибірку поділено на дві групи: основну ( $n = 55$ ) - учасниці жіночого клубу підтримки «Матерія»; контрольну ( $n = 65$ ) - жінки без участі у програмах підтримувального середовища. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною.

### **Теоретична значущість роботи**

Теоретична значущість даної роботи полягає у систематизації та поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах. У межах дослідження здійснено аналіз існуючих науково-психологічних підходів до вивчення феномену



жіночого лідерства, а також розкрито можливості застосування архетипової концепції К. Г. Юнга для пояснення глибинних психологічних детермінант лідерської реалізації особистості.

Робота сприяє розширенню теоретичного поля досліджень жіночого лідерства за рахунок інтеграції положень аналітичної психології з сучасними уявленнями про лідерство, резильєнтність та самореалізацію в умовах соціальної та воєнної нестабільності. Отримані теоретичні узагальнення можуть бути використані для подальших наукових досліджень у галузі психології особистості, психології лідерства та глибинної психології.

### **Практична значущість роботи**

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів у розробці програм психологічної підтримки та розвитку жіночого лідерства в кризових умовах. Матеріали роботи можуть бути застосовані у практиці психологічного консультування, коучингу, менторських програм, а також у діяльності громадських і освітніх ініціатив, спрямованих на підтримку жінок-лідерок.

Результати дослідження можуть слугувати основою для створення тренінгових програм, спрямованих на усвідомлення та активізацію архетипових ресурсів особистості з метою підвищення психологічної стійкості, ефективності прийняття рішень і розвитку лідерських якостей жінок в умовах соціальних і кризових трансформацій. Крім того, матеріали роботи можуть бути використані у навчальному процесі під час викладання дисциплін психологічного спрямування.

### **Дослідницькі питання**

У межах дослідження передбачається пошук відповідей на такі дослідницькі питання:

1. Які юнгіанські архетипи відіграють провідну роль у розкритті жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах?
2. Яким чином активізація архетипових структур впливає на прояв лідерських якостей жінки в ситуаціях соціальної та воєнної нестабільності?

3. Які фактори впливають на розкриття жіночого потенціалу та психоемоційний стан жінок-лідерок?

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

### 1.1. Психологічні особливості жіночого лідерства як феномену

Феномен лідерства є одним із центральних об'єктів дослідження у психології особистості, соціальній та організаційній психології. Його актуальність пов'язана з тим, що лідерство відображає не лише управлінську функцію, а й психологічну здатність людини здійснювати вплив, формувати смисли, підтримувати згуртованість групи й забезпечувати ефективну взаємодію у ситуаціях змін та невизначеності [1], [2]. У сучасному науковому дискурсі лідерство все рідше трактують як набір “вроджених” характеристик і все частіше - як динамічний процес, що формується у взаємодії особистості, групи, культури та контексту діяльності [3], [4].

Перші системні пояснення лідерства пов'язують із класичними теоріями рис, у межах яких лідер постає як особистість з особливим набором стабільних характеристик: високою впевненістю, домінантністю, соціальною активністю, когнітивною компетентністю, рішучістю. У таких підходах підкреслюється, що саме індивідуально-психологічні якості визначають здатність людини вести за собою інших [3]. Водночас накопичення емпіричних даних продемонструвало, що перелік “лідерських рис” часто є ситуаційно залежним і погано прогнозує ефективність у різних умовах. Одні й ті самі характеристики можуть виявлятися ресурсом в одному контексті й не забезпечувати результату в іншому, що поставило під сумнів універсальність рисового підходу.

Подальший розвиток теорій лідерства пов'язаний із переходом до **поведінкових моделей**, де ключовим стає не питання “хто такий лідер”, а “що він робить” і “як взаємодіє з групою”. Тут лідерство розглядають як систему стилів керівництва, способів комунікації, прийняття рішень та організації групових процесів [4]. Поведінкові підходи дозволили описати повторювані патерни лідерської поведінки та перейти від “романтизованого” образу лідера до аналізу практик впливу. Проте вони також зіткнулися з обмеженням: один і

той самий стиль може бути ефективним або неефективним залежно від завдань, стадії розвитку групи, організаційної культури та рівня стресу.

Ці суперечності сприяли розвитку **ситуаційних концепцій**, у межах яких ефективність лідера визначається відповідністю стилю керівництва конкретним умовам: типу завдання, рівню компетентності та автономності послідовників, зовнішньому середовищу, кризовим чинникам [5]. Ситуаційний підхід суттєво розширив психологічне розуміння лідерства: воно стало мислитися як адаптивний процес — здатність “підлаштовувати” вплив і стиль під реальні обставини. Однак і тут існує обмеження: ситуаційні моделі здебільшого фокусуються на зовнішніх умовах, залишаючи менш дослідженим питання внутрішніх психологічних механізмів (цінності, ідентичність, несвідомі мотиви), які визначають, *чому* лідер обирає певні стратегії у стресі чи невизначеності.

Окремий “поворот” у психології лідерства пов’язаний із працями, що розмежовують **транзакційне та трансформаційне лідерство**. Згідно з класичною логікою, транзакційне лідерство орієнтоване на обмін: “зусилля — винагорода”, чіткі правила, контроль, санкції та підкріплення. Натомість **трансформаційне лідерство** акцентує вплив через цінності та сенси, натхнення, формування довіри, індивідуальну підтримку, розвиток послідовників і спільне бачення майбутнього [6], [7]. У психологічному вимірі трансформаційний лідер не лише координує діяльність, а й змінює якість мотивації та залученості групи. Саме цей підхід важливий для розуміння жіночого лідерства, оскільки сучасні дослідження показують: жінки-лідерки в середньому дещо частіше демонструють трансформаційні характеристики і поведінку “контингентної винагороди” (позитивне підкріплення досягнень), тоді як чоловіки дещо частіше проявляють пасивно-коригувальні та неутручальні стилі [7].

Таким чином, еволюція наукових підходів до лідерства відображає рух від статичних пояснень (“набір рис”) до процесуальних моделей (“взаємодія, контекст, сенси, мотивація”). Це створює основу для більш точного аналізу

жіночого лідерства: не як “варіації норми”, а як феномену, що має власні психологічні механізми та закономірності, особливо помітні в умовах соціальних змін і криз [2], [7].

Історично лідерство як соціальна роль часто описувалося через призму маскулінних норм - контролю, домінування, жорсткості, змагальності. Унаслідок цього тривалий час у науковій і прикладній площині жіноче лідерство або недостатньо досліджували, або оцінювали через “дефіцитарну” оптику: жінка як “менш відповідна” лідерській ролі. Перехід до гендерного підходу в психології лідерства пов’язаний із визнанням того, що стиль впливу формується не лише індивідуальними характеристиками, а й соціальними очікуваннями, нормами та культурними сценаріями щодо ролей чоловіка і жінки [8], [9].

Однією з найбільш впливових теорій, що пояснюють системні труднощі жіночого лідерства, є **теорія рольової конгруентності**. Її ключова ідея полягає в тому, що суспільні уявлення про “жіночу роль” (комунальність, м’якість, турбота, підтримка) можуть конфліктувати з уявленнями про “роль лідера” (агентність, рішучість, владність). Ця невідповідність породжує два типи упереджень: (а) жінок оцінюють менш сприятливо як потенційних лідерів; (б) лідерську поведінку жінки можуть оцінювати суворіше, ніж аналогічну поведінку чоловіка [9]. Психологічно це створює для жінки-лідерки “подвійну пастку”: якщо вона діє м’яко - її можуть вважати недостатньо сильною; якщо діє жорстко - можуть критикувати за “невідповідність жіночності”.

Важливий висновок гендерних досліджень полягає в тому, що відмінності у стилях лідерства не завжди є “природженими” - вони часто є **результатом соціалізації** та контексту. Мета-аналізи демонструють, що у багатьох організаційних середовищах жінки й чоловіки загалом не відрізняються за орієнтацією на задачу або на людей. Водночас у середньому жінки дещо частіше демонструють демократичні тенденції в ухваленні рішень, що узгоджується з соціальними очікуваннями щодо більш партнерської взаємодії [10]. У такий спосіб наука поступово відходить від простого протиставлення

“чоловічого” і “жіночого” стилів, натомість аналізує, *за яких умов* проявляються ті чи інші стилі та як вони пов’язані з ефективністю.

Українські дослідження також підкреслюють значення соціальних уявлень, гендерних норм і культурних очікувань у формуванні жіночого лідерства. Зокрема, в оглядах вітчизняних емпіричних робіт наголошується, що саме гендерний вимір дозволяє побачити не лише “якості” жінок-лідерок, а й систему соціальних умов, що підтримують або обмежують реалізацію лідерського потенціалу [2], [8].

У сучасній психології все більше уваги приділяють тому, що ефективність лідера визначається не лише здатністю контролювати процеси, а й умінням управляти відносинами, емоційним кліматом, мотивацією та сенсами. У цьому контексті описуються кілька характеристик, які частіше пов’язують із жіночими стилями лідерства (не як біологічною заданістю, а як тенденціями соціалізованої поведінки й компетентностей).

По-перше, це **трансформаційна орієнтація** - здатність лідера підвищувати внутрішню мотивацію групи, підтримувати сенс діяльності, формувати довіру і залученість. Мета-аналізи показали, що жінки-лідерки в середньому дещо частіше демонструють трансформаційні компоненти (надихаючий вплив, індивідуальний підхід, підтримка розвитку послідовників), що позитивно пов’язано з ефективністю керівництва [7]. У практичному сенсі це означає: жіноче лідерство часто реалізується не через тиск і домінування, а через “внутрішній контракт” - спільні цінності, довіру, відчуття значущості та перспективи.

По-друге, важливим психологічним маркером є **емоційна компетентність**. Лідер у сучасних соціальних системах виконує функцію “регулятора”: впливає на рівень тривоги, безпеки, згуртованості, готовності до змін. У цьому контексті дослідження емоційного інтелекту та лідерства демонструють, що емоційна компетентність може бути одним із механізмів так званої “переваги жіночого лідерства”, оскільки в середньому жінки демонструють вищі показники здатності розпізнавати й регулювати емоції, що підтримує трансформаційні

стилі [11]. Практично це проявляється у здатності жінки-лідерки не лише “вести” до результату, а й утримувати працездатність групи через психологічну підтримку, емпатію, зниження конфліктності та формування безпечного простору для взаємодії.

По-третє, описується **реляційний вимір** жіночого лідерства. Він полягає в більш виражений увазі до якості контактів, партнерства, взаємної підтримки, горизонтальних зв’язків у групі. У сучасних організаціях, де результат залежить від командної координації, взаємної довіри, швидкої адаптації й навчання, ці характеристики можуть бути не просто “приємними”, а функціонально необхідними [12]. У зв’язку з цим у наукових оглядах підкреслюється: жінки можуть мати стилістичні переваги у тих формах лідерства, які відповідають умовам сучасності - високій складності, інформаційній насиченості та постійним змінам [12].

При цьому принципово важливо уникати спрощень: зазначені особливості не означають, що “всі жінки” лідирують однаково чи що “жіноче лідерство завжди краще”. Наукова картина складніша: жінки можуть ефективно демонструвати різні стилі залежно від контексту, а також адаптуватися до організаційних норм. Однак емпіричні узагальнення дозволяють говорити про тенденції, пов’язані з більшою демократичністю, трансформаційністю та емоційною регуляцією у жіночих лідерських практиках [7], [10], [11].

Окремий пласт досліджень присвячено тому, які саме бар’єри перешкоджають реалізації жіночого лідерського потенціалу. Умовно їх можна поділити на зовнішні (соціально-культурні) та внутрішні (психологічні).

До **соціально-культурних обмежень** належать: нерівний доступ до ресурсів і можливостей просування, “скляна стеля”, поділ сфер на “чоловічі” та “жіночі”, подвійне навантаження (поєднання професійних і сімейних ролей), а також стереотипні очікування щодо “правильності” жіночої поведінки. В українському контексті дослідники звертають увагу на те, що образ жінки-лідерки формується під впливом історичних, соціальних і політичних

факторів, а суспільні уявлення можуть одночасно підтримувати й обмежувати жіночу лідерську реалізацію [8].

**Психологічні бар'єри** часто є наслідком внутрішньої інтеріоризації соціальних норм. Серед них виділяють: страх негативної оцінки, рольовий конфлікт (“кар'єра vs сім'я”, “сила vs жіночність”), схильність до самознецінення, внутрішні сумніви у праві на владу й вплив, специфічні форми тривоги через порушення очікуваних ролей [8], [9]. У дослідженнях українських авторів додатково описується внутрішня конфліктність образу жіночої успішності та різниця в тому, як чоловіки і жінки сприймають успіх і статус, що також може впливати на формування лідерської ідентичності жінки [13].

Важливо, що в психологічному сенсі бар'єри - це не лише “перешкоди”, а й точки росту. Подолання внутрішніх обмежень часто пов'язане з розвитком самоприйняття, суб'єктності, здатності діяти в умовах невизначеності та внутрішньої опори. У роботах про професійну самореалізацію жінок підкреслюється роль психологічної гнучкості, підтримки оточення, рефлексії та розвиток стійкості як чинників, що сприяють реалізації потенціалу в зрілому віці [14].

Кризові умови (соціальні потрясіння, економічна нестабільність, війна) створюють ситуацію, у якій вимоги до лідерства радикально змінюються. У “нормативних” умовах лідерство може бути більш формалізованим: правила, ролі, процедури, система винагород. Натомість у кризі зростає значення психологічної регуляції: підтримка сенсів, зниження паніки, збереження групової єдності, здатність утримувати довіру та мобілізувати ресурси.

У науковому дискурсі криза часто описується як **психологічний каталізатор**, який активізує внутрішні ресурси та змінює структуру мотивації. Для лідера це означає необхідність швидких рішень, але також - здатність витримувати високий рівень тривоги групи, працювати з переживанням втрат, невизначеності, ризику [8], [15]. У цьому контексті “м'які” компетентності -



емпатія, емоційна регуляція, підтримка - набувають прикладної цінності на рівні виживання та ефективності соціальних систем.

Українські дослідження в умовах воєнного стану підкреслюють, що жінки-лідерки часто проявляють поєднання адаптивності, відповідальності та психологічної стійкості. Їх лідерство може реалізовуватися як у формальних структурах, так і в неформальних мережах - волонтерстві, спільнотах підтримки, організації допомоги, координації ресурсів [15]. Особливо підкреслюється феномен **резильєнтності** - здатності зберігати внутрішню цілісність і працездатність у складних умовах, відновлюватися після стресу, знаходити нові смисли та підтримувати інших [15].

Кризовий контекст також демонструє **обмеженість класичних моделей лідерства**, якщо вони орієнтовані переважно на контроль і директивність. Авторитарні стратегії можуть давати короткострокову керованість, однак у тривалих кризах вони часто виснажують групу, підвищують опір, знижують довіру. Натомість трансформаційні й емоційно-компетентні стилі дозволяють утримувати згуртованість і внутрішню мотивацію на довшій дистанції [7], [11], [12]. Саме тому сучасний дискурс говорить радше не про “гендерну перевагу”, а про відповідність певних лідерських компетентностей умовам кризового світу, де людський фактор стає визначальним.

Отже, психологічні особливості жіночого лідерства як феномену слід розглядати на перетині кількох рівнів аналізу: (а) еволюції загальних теорій лідерства; (б) гендерних ролей і стереотипів, що впливають на сприйняття та самосприйняття жінки-лідера; (в) психологічних ресурсів, які частіше пов’язують із жіночими стилями впливу (трансформаційність, емоційна компетентність, реляційність); (г) бар’єрів і соціально-культурних обмежень, що визначають умови реалізації; (г) кризового контексту, який актуалізує психологічну стійкість, смислотворення та здатність до адаптації [7], [8], [9], [11], [15].

Системний аналіз показує, що жіноче лідерство не є “відхиленням” від стандарту, а становить важливий тип лідерської реалізації, ефективність якої

особливо проявляється в умовах складності та невизначеності. Водночас класичні підходи (рисові, поведінкові, ситуаційні) не завжди достатньо пояснюють глибинні психологічні механізми, що запускають лідерську мобілізацію й підтримують внутрішню стійкість у кризі. Це створює теоретичні підстави для подальшого звернення до глибинно-психологічних перспектив (зокрема архетипового аналізу), які дозволяють пояснювати внутрішні джерела смислів, ролей і поведінкових стратегій у складних соціальних умовах.

## **1.2. Психологічні моделі жіночого лідерства та їх ефективність в умовах кризи**

У сучасній психології лідерства дедалі більше визнається, що ефективність керівника визначається не лише формальними повноваженнями чи “силою впливу”, а здатністю підтримувати життєздатність групи в умовах нестабільності: знижувати дезорганізацію, посилювати згуртованість, регулювати емоційний клімат, утримувати смисли та мотивацію, а також забезпечувати адаптацію до швидких змін [7], [11]. Саме тому в кризових умовах вищу практичну цінність набувають ті моделі лідерства, які працюють із психологічними механізмами поведінки групи під стресом: довірою, почуттям безпеки, резильєнтністю, колективною відповідальністю, підтримкою “внутрішнього контролю” й здатністю діяти в умовах невизначеності [15].

У межах аналізу жіночого лідерства важливо підкреслити: “жіночі моделі” не є суто біологічно зумовленими. Скоріше йдеться про тенденції, пов’язані з соціалізацією, гендерними ролями, специфікою професійних траєкторій та психологічними навичками, які частіше розвиваються у жінок у процесі взаємодії з соціальними очікуваннями [9], [10], [12]. Разом з тим, емпіричні мета-аналізи показують, що певні стилі керівництва статистично частіше проявляються у жінок-лідерок і корелюють з ефективністю - особливо в умовах складності та турбулентності [7], [11].

Трансформаційне лідерство в психологічному сенсі - це здатність лідера здійснювати вплив через систему цінностей і сенсів, формувати спільне бачення, підвищувати внутрішню мотивацію групи, підтримувати індивідуальний розвиток послідовників та створювати емоційно безпечний простір для взаємодії [6], [7]. На відміну від трансакційної моделі (яка базується на обміні “результат - винагорода/санкції”), трансформаційна модель працює з внутрішніми психологічними процесами: ідентичністю, довірою, почуттям значущості, вірою в спільну мету.

Мета-аналіз Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen показав, що жінки-лідерки в середньому частіше демонструють трансформаційні компоненти та практику “контингентної винагороди” (позитивне підкріплення), а чоловіки - дещо частіше проявляють пасивні/невтручальні стилі, які в кризовому контексті можуть знижувати ефективність керівництва [7]. Це не означає “переваги статі”, але вказує на те, що стиль, який частіше притаманний жінкам, краще відповідає потребам групи в умовах тривалого стресу: люди потребують не лише контролю, а й сенсу, підтримки та психологічної стабілізації.

Криза, особливо пов’язана з війною, руйнує передбачуваність і “логіку старого світу”. У таких умовах команда й спільнота потребують лідера, який здатний створити ясність і надію без ілюзій: окреслити реалістичні цілі, підтримати відчуття впливу (“ми можемо діяти”), зберегти моральний компас і структуру взаємодії. Саме тому трансформаційне лідерство розглядають як психологічно адаптивну модель кризового управління: воно знижує фрагментацію, посилює групову згуртованість і підтримує “довгу мотивацію” [6], [7].

В українському контексті ця логіка підтверджується матеріалами, що описують жіноче лідерство у воєнний час. Наприклад, у роботі Кобозової та Гури акцентується, що жіноче лідерство під час воєнного стану часто реалізується через підтримку, мобілізацію ресурсів, координацію та збереження

психологічної стійкості в команді - тобто через функції, які є близькими до трансформаційної моделі [16].

Емоційне лідерство можна розглядати як здатність лідера управляти емоційними процесами у групі: знижувати рівень тривоги, утримувати психологічну безпеку, регулювати конфліктність, підтримувати взаємодовіру й працездатність. У кризі саме емоційний контур (страх, виснаження, провина, агресія, відчай, апатія) нерідко стає головною загрозою для ефективної діяльності: руйнуються комунікації, зростає поляризація, падає якість рішень, посилюється “тунельне мислення”. Тому емоційний інтелект лідера стає не “м’якою опцією”, а інструментом виживання системи [11], [12].

Сучасні мета-аналітичні дані показують, що емоційний інтелект пов’язаний із трансформаційним лідерством і частково пояснює феномен “жіночої переваги” в деяких керівних ситуаціях: жінки в середньому демонструють вищі показники емоційної компетентності, що підтримує здатність до емпатійної взаємодії, індивідуального підходу та натхнення групи [11]. Це узгоджується з тим, що в кризі люди потребують не лише “сильного менеджера”, а й фігури психологічної опори, яка здатна утримувати емоційний клімат та підтримувати функціональність колективу.

Цінні для українського контексту джерела також підкреслюють зв’язок емоційного інтелекту з резильєнтністю та адаптивністю особистості. Зокрема, теоретико-емпіричні розвідки показують, що розвиток емоційної компетентності сприяє підвищенню резильєнтності, стресостійкості, здатності до саморегуляції [20]. Це важливо для пояснення ефективності жіночого лідерства у війні та тривалій нестабільності: психологічна витривалість лідера “передається” системі через стиль взаємодії, норми комунікації та тип підтримки.

Показовими є й дослідження кризової комунікації: аналіз онлайн-повідомлень керівників університетів у період COVID-19 виявив, що жінки-лідерки демонстрували більш позитивний тон та сильнішу орієнтацію на трансформаційні риси в комунікації, тоді як чоловіки частіше - трансакційні

патерни (наголос на правилах, санкціях, контролі) [18]. У психологічному сенсі це означає, що жіночий стиль частіше працює на збереження довіри й підтримку морального стану - а це критично важливо в кризі, коли втома та тривога руйнують колективну ефективність.

Поряд із трансформаційним та емоційним лідерством у сучасній психології управління розглядають реляційні та емпатійні моделі, а також близькі до них “службове” (servant) лідерство. Їхня спільна логіка полягає в тому, що лідерство реалізується через якість взаємин: довіру, горизонтальну взаємодію, етичність, підтримку, розвиток людей та культуру взаємної відповідальності.

Криза підсилює потребу в кооперації та взаємопідтримці, оскільки індивідуальна ефективність різко падає на тлі виснаження, а складність задач перевищує можливості однієї людини. Відтак лідер, який здатний об’єднати людей, узгодити позиції, знизити конфліктність та створити інклюзивний простір для співпраці, формує стійкість системи. Саме ці характеристики часто описують як сильні сторони жіночого стилю керівництва — не як “м’якість”, а як здатність створювати мережеву ефективність і мобілізацію [10], [11], [19].

В українських матеріалах воєнного часу ця логіка проявляється через опис жіночого волонтерського та громадського лідерства. У методичних і практико-орієнтованих джерелах наголошується на ролі емпатії, соціальної компетентності, моральної мотивації та здатності підтримувати інших як на психологічних ресурсах жіночої стійкості та лідерської ефективності [17]. Хоч ці джерела не завжди є суто академічними за жанром, вони відображають важливу емпіричну реальність: в умовах війни значна частина лідерства відбувається не у формальних структурах, а в спільнотах, ініціативах, волонтерських командах - там, де реляційні та емпатійні моделі є базовим способом управління.

У науковій літературі описано цікавий парадокс: під час криз суспільство нерідко очікує від лідера саме “жіночих” якостей - емпатії, підтримки, здатності згуртовувати. Це відображено у тезі “think crisis – think female” та концепції “glass cliff” (скляна скеля), коли жінок частіше призначають на керівні ролі в

умовах високого ризику або вже проблемних систем [21]. Vongas & Al Hajj пояснюють, що асоціація “криза - жінка-лідер” частково підтримується уявленням про більшу емпатійність жінок і їхню спроможність “заспокоювати” кризові ситуації [21]. Це важливий психологічний момент: жіночі моделі лідерства можуть визнаватися суспільством саме тоді, коли потрібна емоційна стабілізація та відновлення довіри.

Водночас “скляна скеля” несе й ризики: жінку запрошують “рятувати” ситуацію, але ресурси можуть бути обмежені, очікування - завищені, а відповідальність - непропорційно високою. У психологічному сенсі це може призводити до швидшого вигорання, хронічного стресу та втрати суб’єктності в умовах подвійного тиску (результат потрібен + відповідність гендерним очікуванням). Тому аналіз ефективності жіночих моделей у кризі має включати не лише переваги стилю, а й структурні ризики контексту, у якому це лідерство реалізується [9], [21].

Оцінюючи ефективність жіночого лідерства в кризових умовах, важливо спиратися на емпіричні дані різних рівнів: від організаційної комунікації до управління країнами.

По-перше, на рівні макросистеми дослідження Garikipati & Kambhampati, побудоване на даних 194 країн, показало статистично кращі COVID-результати в країнах, очолюваних жінками, що частково пояснюється більш проактивними та узгодженими політичними рішеннями [19]. Для психології лідерства це означає, що в кризі ефективним може бути стиль, який поєднує відповідальність за безпеку людей, готовність до непопулярних рішень і стратегічну далекоглядність - характеристики, що часто пов’язують із трансформаційними та етичними компонентами лідерства.

По-друге, на рівні організаційної поведінки дослідження кризової комунікації (COVID-19) вищої освіти показує, що трансформаційні та “службові” патерни комунікації мають значення для психологічного стану спільноти: вони підтримують довіру, знижують тривогу, підвищують включеність [18]. Оскільки жінки-лідерки частіше демонструють

трансформаційний стиль у повідомленнях, це узгоджується з ідеєю: жіноче лідерство може бути особливо ефективним у кризі через здатність працювати з психологічними станами групи [7], [11], [18].

По-третє, у контексті України війна створює унікальну ситуацію тривалого соціального стресу, де значна частина лідерства реалізується у форматі волонтерських, громадських, гуманітарних та локальних управлінських ініціатив. Аналітичні та дослідницькі матеріали вказують на роль жіночого лідерства у відновленні та стійкості громад, на значення “soft skills” (кооперація, емпатія, інклюзивність) для мобілізації ресурсів і підтримки соціального капіталу [22]. У цьому сенсі жіноче лідерство в кризі можна інтерпретувати як механізм соціально-психологічної адаптації: через мережеву взаємодію, підтримку, координацію та смислотворення.

Підсумовуючи, можна виділити кілька психологічних причин, чому моделі, які частіше асоціюють із жіночим лідерством, можуть бути ефективними в кризі:

1. **Психологічна стабілізація групи** через емоційну компетентність і комунікацію, що підтримує довіру й знижує рівень дезорганізації [11], [12], [18].
2. **Трансформаційний вплив** як здатність підтримувати смисли, мотивацію і відчуття перспективи в умовах невизначеності [6], [7], [16].
3. **Реляційність та інклюзивність** як механізм мережевої ефективності: у кризі виграють не “найжорсткіші”, а ті, хто вміє гуртувати й координувати [10], [17], [22].
4. **Адаптивність і резильєнтність** як базова умова довготривалого виживання системи, особливо у війні та хронічному стресі [16], [20], [22].
5. **Ризики “скляної скелі”**: жінок частіше залучають на високоризикові ролі, тому питання ефективності має включати структурні умови, ресурсність і підтримку лідера [21], [9].

Таким чином, психологічні моделі жіночого лідерства в кризових умовах доцільно розглядати як комплекс взаємопов'язаних стилів і компетентностей, де провідну роль відіграють трансформаційність, емоційна регуляція та реляційна взаємодія. Їх ефективність підкріплюється як мета-аналітичною базою [7], [11], так і даними кризових контекстів (пандемія, війна) [18], [19], [22], а також українськими спостереженнями щодо жіночого лідерства у воєнний час [16], [17].

### **1.3. Архетипова структура жіночої особистості за К. Г. Юнгом**

**Архетипи як колективні структури психіки.** У юнгіанській теорії архетипи розглядаються як універсальні первинні образи колективного несвідомого – своєрідні вроджені психічні моделі, спільні для всього людства [33]. Карл Юнг підкреслював, що ці архетипові структури не набуті, а передаються історично і проявляються через символічні образи у міфах, сновидіннях, фантазіях та культурній творчості [33], [35]. Архетипи задають певні патерни поведінки і переживань, які повторюються у різних народів і епох. Вони охоплюють базові ролі й сюжети (Матір, Герой, Мудрець, Тінь тощо), що лежать в основі особистісної символіки та життєвих сценаріїв. Юнг зазначав, що архетипи мають як позитивні, так і тіньові аспекти, впливаючи на особистість і в конструктивних, і в деструктивних проявах [28], [33].

**Жіночі архетипи в юнгіанській психології.** К. Г. Юнг описував колективні образи Аніми та Великої Матері, що уособлюють жіноче начало [33]. Тоні Вольф виокремила чотири базові структурні форми жіночої психіки: Мати, Амазонка, Гетера (Коханка) та Медійна Жінка [29]. Джин Шиода Болен, у своїй книзі "Goddesses in Everywoman" (1984), представила сім архетипів, серед яких: Артеміда, Афінa, Гестія, Гера, Деметра, Персефона та Афродіта [30]. В українському контексті дослідниці Т. Б. Василець і Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєва виокремили сім подібних архетипів [28].



- **Мати** - символ турботи, родючості, любові. Позитивні якості: емпатія, підтримка, безумовна любов. Тіньові прояви: надконтроль, жертвування собою [30], [33].
- **Амазонка** - уособлення сили, незалежності, цілеспрямованості. Світла сторона - активність, рішучість, боротьба за справедливість; тіньова - емоційна ізоляція, надмірна конкуренція [30].
- **Королева** - архетип влади і честі. Втілює лідерство, відповідальність, вміння об'єднувати; у тіньовому аспекті – ревності, авторитарність [30], [34].
- **Мудра жінка** - символ духовності, мудрості, самопізнання. Позитивні риси: аналітичність, інтуїція, здатність наставництва. Тіньові - емоційна відстороненість, надраціональність [30].
- **Муза** - архетип натхнення, креативності, любові. Вона пробуджує в інших творчість і пристрасть. Тіньовий бік - емоційна залежність, потреба в захопленні [30].

#### **Архетипи як джерело лідерського потенціалу жінки в кризі.**

Юнгіанська теорія передбачає, що у стресових і кризових обставинах психіка активізує архетипові ресурси задля подолання труднощів [33]. У реаліях воєнного часу в Україні активізуються архетипи Амазонки, Матері, Королеви - жінки очолюють організації, служать у ЗСУ, ведуть волонтерські штаби [35]. Архетип Мудрої жінки дає змогу ухвалювати виважені рішення, проявляти гнучке лідерство, адаптивність. Муза підтримує колективний дух через натхнення, креативність і віру в життя [31].

Інтеграція архетипів формує цілісну особистість, здатну адаптуватися і діяти у складних обставинах. Жінка-лідерка, яка усвідомлює свої архетипові потенціали, має більше внутрішніх ресурсів для ефективного керівництва, особливо в умовах кризи [28], [31], [35].

В сучасних реаліях глобальних і національних криз - війн, пандемій, економічних потрясінь - спостерігається суттєва трансформація соціальних ролей жінок та специфіка їхнього лідерства. Кризові умови стають своєрідним «каталізатором» змін: жінки змушені шукати нові шляхи самореалізації,

пристосовуватися до екстремальних ситуацій і перебирати на себе нетипові раніше функції. Війна, зокрема російсько-українська війна від 2022 року, поставила українських жінок перед безпрецедентними викликами і водночас відкрила можливості для прояву лідерських якостей у нетрадиційних сферах. Аналогічно, у світовому контексті кризи на кшталт пандемії COVID-19 висвітлили ефективність жіночого лідерства у реагуванні на надзвичайні ситуації. Зміни відбуваються як на особистісному рівні - через набуття нових ролей та смислів життя, так і на глибинному психічному рівні - через активацію архетипових структур колективного несвідомого, що слугують психологічними ресурсами адаптації.

**Війна та соціальні виклики як фактори трансформації жіночої ролі.** За даними сучасних досліджень, періоди суспільних потрясінь прискорюють зрушення усталених гендерних стереотипів і розподілу ролей. Зокрема, в Україні в умовах війни відбувається подальша зміна гендерних стереотипів та ролей: все більше жінок відходять від традиційно приписаних їм ролей берегині дому та опановують нові соціальні сфери, беручи на себе завдання, раніше не характерні для «жіночої» ролі [28]. Війна створила ситуацію, коли жінкам доводиться поєднувати декілька ролей одночасно - від військової чи волонтерської до продовження виконання сімейних обов'язків [28]. Попри стереотипи, багато українських жінок активно долучилися до оборони країни: вони служать на передовій пліч-о-пліч із чоловіками (як стрільці, командири, артилеристи), демонструючи відвагу та ефективність не меншу за чоловічу [28]. Жінки опановують ролі військових медиків, рятуючи життя поранених під обстрілами, беруть участь у розвідці, зв'язку та інших критично важливих сферах бойового забезпечення [28]. У глобальному контексті: під час пандемії COVID-19 країни на чолі з жінками показали ефективніше реагування на кризу. Дослідження виявило, що в державах з жінками-лідерами рівень смертності від COVID-19 був у середньому удвічі нижчим, а реакція - швидшою і рішучішою порівняно з країнами, очолюваними чоловіками [29].

### **Механізми психологічної стійкості: резильєнтність, смисли, підтримка.**

З психологічного погляду, успішна адаптація жінок до кризових обставин значною мірою зумовлена розвитком резильєнтності - здатності протистояти стресу і відновлюватися після потрясінь. Резильєнтність - це динамічна система внутрішніх і зовнішніх ресурсів, що забезпечує адаптацію та відновлення особистості [30]. Досвід українських жінок у війні підтверджує, що найвищого рівня стійкості досягають ті, хто у подоланні криз спирається передусім на внутрішні ресурси - світоглядні цінності, віру, переконання та позитивні когнітивні стратегії мислення [30]. Змістове осмислення подій та посттравматична рефлексія сприяють не лише виживанню, а й особистісному зростанню жінки в умовах кризи [30].

Важливим механізмом жіночої стійкості є також соціальна підтримка - згуртування з іншими, взаємодопомога, опора на сім'ю, громаду, волонтерські мережі. Хоча у деяких випадках жінки в кризі демонструють автономність, дослідження вказують, що наявність підтримки пов'язана з вищим рівнем благополуччя і меншою вираженістю симптомів посттравматичного стресу.

**Архетипи як компенсаторні ресурси адаптації.** Окрім свідомих стратегій, потужним джерелом сил для жінки у кризовий період стають глибинні психічні структури - архетипи колективного несвідомого [31]. В екстремальних умовах ці архетипічні образи можуть активізуватися як внутрішні ресурси, компенсуючи брак досвіду або знань і підказуючи особистості патерни поведінки для виживання та лідерства [32]. Архетип Матері активізується, коли жінка бере на себе відповідальність за життя близьких, проявляє самопожертву і милосердя [33]. Архетип Амазонки мобілізує внутрішню агресивність у конструктивне русло - боротьбу за виживання родини чи громади [33]. Архетип Мудрої Жінки допомагає знаходити глибший зміст подій, зберігати ясність розуму і довгострокове бачення ситуації [33].

Таким чином, архетипи Матері, Амазонки та Мудрої Жінки слугують компенсаторними ресурсами, які дозволяють жінкам адаптуватися до хаосу і

небезпеки, не втрачаючи себе. Під їхнім впливом жінки знаходять у собі резерви самопожертви, хоробрості й мудрості, необхідні для подолання кризи та ефективного лідерства.

### **Висновки до Розділу 1**

У першому розділі було здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз феномену жіночого лідерства в контексті психології особистості, гендерних досліджень та глибинної аналітичної психології. Встановлено, що жіноче лідерство є не просто варіацією традиційного (переважно чоловічого) лідерства, а має власну унікальну динаміку, що формується на основі емоційного інтелекту, емпатії, реляційної взаємодії та трансформаційного впливу.

Розглянуто еволюцію наукових уявлень про лідерство: від рисових, поведінкових та ситуаційних моделей - до сучасних трансформаційних і емоційно-реляційних концепцій. Показано, що жіноче лідерство найчастіше поєднує риси реляційного, емпатійного та сервісного підходів, демонструючи ефективність особливо в кризових умовах.

У межах гендерного підходу виявлено, що жінки в лідерських ролях часто стикаються з психологічними бар'єрами, соціальними упередженнями та культурними обмеженнями. Водночас їхня поведінка демонструє високий рівень адаптивності, стійкості та креативності. Проаналізовано психологічні моделі жіночого лідерства, зокрема трансформаційну, емоційну та реляційну, які відповідають умовам постійних змін і нестабільності.

Особливу увагу приділено архетиповому підґрунтю жіночого лідерства. На основі юнгіанської теорії показано, що архетипи Мудрої Жінки, Матері, Амазонки, Королеви й Музи не лише формують глибинні аспекти жіночої ідентичності, а й виступають внутрішніми джерелами сили, які активуються в умовах кризи.

Також висвітлено феномен активізації архетипових структур у періоди соціальних потрясінь, зокрема війни. Продемонстровано, що архетипові

ресурси, у поєднанні з резильєнтністю, сенсотворенням та соціальною підтримкою, виступають важливим фактором адаптації, лідерства та самореалізації жінки в умовах кризи.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ КРИЗИ**

### **2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження**

Мета дослідження полягає у вивченні та порівняльному аналізі психологічних особливостей жіночого лідерства в умовах нестабільності - зокрема, у виявленні впливу підтримувального середовища, регулярного супроводу та програми розвитку на формування лідерського потенціалу жінок в умовах хронічного стресу та воєнної кризи.

Дослідження реалізовувалось у два етапи та охоплювало дві групи учасниць, що відрізнялися за умовами участі та характером залучення до організованого жіночого середовища.

Перший етап (листопад–грудень 2025 року) включав дослідження групи жінок - учасниць жіночого клубу «Матерія», які протягом щонайменше двох років систематично отримували підтримку спільноти, брали участь у структурованій програмі особистісного та лідерського розвитку, а також регулярно взаємодіяли в безпечному жіночому просторі.

Другий етап (січень–лютий 2026 року) передбачав обстеження нової групи жінок, які приєдналися до клубу «Матерія» на початку 2026 року. До моменту проведення дослідження ці жінки ще не пройшли жодного систематичного курсу або програми клубу і мали досвід виключно самотійного лідерства у власному бізнесі та професійній діяльності - без організованої підтримки спільноти.

Порівняння двох груп дозволяє перевірити таку дослідницьку гіпотезу: регулярна участь у безпечному жіночому середовищі, що включає програму особистісного розвитку, щотижневу підтримку та спільнотворчу взаємодію, статистично значуще підвищує показники резильєнтності, самоактуалізації, емоційного лідерства та сприяє активації більш автономних і ресурсних архетипових моделей, порівняно з жінками, які реалізують лідерський

потенціал самостійно - без системної підтримки. Мета даного дослідження полягає у вивченні психологічних особливостей жіночого лідерства в умовах нестабільності. Завданням було проаналізувати вплив внутрішніх ресурсів, таких як резильєнтність, емоційний інтелект, самоактуалізація та архетипові механізми адаптації на розвиток лідерських якостей жінки.

Дослідження проводилось у листопаді 2025 - лютому 2026 року у два етапи. Таким чином, загальна вибірка склала 120 учасниць. Дослідження проводилось на базі онлайн-спільноти українських жінок-лідерок (коучів, психологинь, викладачок, підприємниць), які активно самореалізуються у кар'єрній сфері та проходили через досвід трансформацій під час війни. Вік учасниць - від 38 до 55 років. Усі респондентки добровільно погодилися на участь в анонімному опитуванні.

Емпіричне дослідження було виконано в 4 етапи:

1. Визначення методів, які будуть приймати участь в дослідженні.
2. Розробка авторської форми для збору даних та організація збору даних від учасниць опитування - жінок-лідерок, які продовжують розвивати лідерський шлях в умовах кризи та війни.
3. Виконання обробки отриманих результатів та аналіз зв'язку проявлення архетипічних механізмів адаптації з внутрішніми ресурсами, такими як резильєнтність, емоційний інтелект, самоактуалізація, у жінок-лідерок під час кризи.
4. Формулювання висновків щодо результатів проведеного дослідження.

Після того, як нами було здійснено аналіз наукової літератури, присвяченої сучасним теоріям та вивченню психологічних особливостей жіночого лідерства, ми визначили методики проведення дослідження, групи досліджуваних, інструменти для виконання дослідження.

На другому етапі для досягнення мети було використано комплексну методику, що включала як стандартизовані психологічні тести, так і авторську анкету. Вибір методик було зумовлено прагненням виявити як загальні тенденції самоусвідомлення, емоційної зрілості та життєстійкості, так і

глибинні сенси переживань, особистісних трансформацій та суб'єктивного бачення свого шляху лідерки.

Наступним етапом було зроблено:

- організація та збір даних;
- підготовча робота з даними для виконання обробки в спеціальному програмному забезпеченні Jamovi;
- аналіз даних, отриманих після обробки та їх інтерпретація.

Для проведення емпіричного дослідження особливостей жіночого лідерства в умовах нестабільності ми використали наступні

Нижче подано перелік обраних методик:

1. «Опитувальник архетипів жіночої особистості» Джин Шинода Болен  
Використовувався унікальний опитувальник українською мовою з базовими архетипами.
2. Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC).
3. Тест самоактуалізації САМОАЛ (адаптація Н. Каліної).
4. Анкета емоційного лідерства (Emotional Leadership Inventory, ELI).
5. Авторська анкета «Жіночий шлях лідерки». Розроблена спеціально для даного дослідження.

Опитувальник «Архетипи жіночої особистості» розроблений на основі ідей Джин Шиноди Болен – юнгіанського аналітика, яка в книзі *«Богині в кожній жінці»* описала сім жіночих архетипів-грецьких богинь. Сама Болен не запропонувала готового тесту для визначення «своєї богині», тому психологи заповнили цю прогалину – зокрема, в межах докторського дослідження Пеггі Хадсон у 2004 р. був створений Hudson Archetypal Goddess Scale (HAGS). На основі цих напрацювань з'явилися адаптовані опитувальники для вимірювання домінуючих жіночих архетипів, що застосовуються і в Україні. Методика ґрунтується на юнгіанській концепції колективного несвідомого та *архетипів*, і використовується для глибшого розуміння особистості жінки, зокрема - її лідерського потенціалу.



В дослідженні ми використали валідизовану українську адаптацію опитувальника, які продемонстрували високі психометричні показники (коефіцієнт  $\alpha \sim 0,82$ ). У контексті розвитку лідерства цей опитувальник допомагає зрозуміти, через які *символічні ролі* жінка реалізує свої лідерські якості. Так, його використовували для вивчення жіночого лідерства - було показано, що домінування певних архетипів пов'язане з вибором стратегій і стилів управління.

Опитувальник містить 56 тверджень, об'єднаних у 7 шкал за архетипами. Кожна шкала відповідає одному з семи архетипів, описаних Болен: Артеміда, Афінa, Гера, Деметра, Персефона, Гестія та Афродіта. Усі сім архетипів поділяються на три групи: незалежні (дівочі) богині - Артеміда, Афінa, Гестія; уразливі (традиційні) богині - Гера, Деметра, Персефона; та «алхімічна» богиня - Афродіта. Кожен з архетипів являє собою певний психологічний профіль зі своїми сильними сторонами та проблемними місцями. Наприклад, Артеміда уособлює незалежність і цілеспрямованість, Афінa - логіку та стратегічне мислення, Гестія - духовність і зосередженість на внутрішньому світі, Гера - відданість сім'ї та схильність до ревнощів, Деметра - материнську турботливість і саможертвність, Персефона - адаптивність і схильність підкорятися, а Афродіта - любов, креативність і чуттєвість. Таким чином, структура методики дозволяє окремо оцінити вираженість кожного з семи архетипів у особистості жінки.

Для оцінки здатності людини «відновлюватися» після стресу та труднощів було обрано шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-25). Її створили К. Коннор і Д. Девідсон у 2003 році. Кожне твердження оцінюється за 5-бальною шкалою (0-4), де вищі бали відповідають вищому рівню резильєнтності. Первинний факторний аналіз авторами виділив п'ять аспектів резильєнтності: *компетентність і наполегливість; довіра до власних інстинктів і толерантність до негативу (емоційна стійкість); позитивне прийняття змін та міцні стосунки (гнучкість); почуття контролю; духовність.*

Україномовна адаптація CD-RISC-25 була здійснена у 2019 році (Л. ТОВАЖНЯНСЬКА та співавт.). Переклад проведено за всіма правилами крос-культурної адаптації з дозволу авторів методики. Адаптований опитувальник продемонстрував високі психометричні показники, аналогічні оригіналу та іншим мовним версіям. Зокрема, внутрішня узгодженість ( $\alpha$ -Кронбаха) української версії очікувано висока (близько 0,88–0,90), а тест-ретестова надійність показує високий коефіцієнт кореляції (близько 0,9). Це свідчить про валідність і надійність методики для української вибірки.

Методика САМОАЛ (самоактуалізаційна анкета особистості) є психодіагностичним інструментом, розробленим на основі гуманістичної теорії А. Маслоу про ієрархію потреб і прагнення до самоактуалізації як вищої мети розвитку особистості [36]. В основі цієї методики лежить ідея про те, що здорова, зріла людина прагне до реалізації власного потенціалу, цілісності, щирості та творчого самовираження.

Методика була адаптована до українського культурного контексту та використовується для оцінки рівня самоактуалізації в дорослих респондентів різних вікових і професійних груп [37].

Анкета містить 126 тверджень, які розподілено на 12 шкал, що відображають різні аспекти самоактуалізації:

1. Оцінка цінностей (ОВ) - виявляє цінності, орієнтовані на розвиток, гуманізм, творчість, свободу.
2. Ставлення до природи людини (СПЛ) - відображає гуманістичний погляд респондента на людську природу.
3. Спонтанність (С) - вимірює здатність діяти природно, щиро, без надмірного самоконтролю.
4. Самоповага (СП) - рівень довіри до себе, усвідомлення своєї цінності.
5. Самоприйняття (СПР) - здатність приймати себе таким, яким є, без ідеалізації чи самозаперечення.
6. Пізнавальні потреби (ПП) - інтерес до пізнання, нових ідей, навчання.
7. Креативність (К) - схильність до творчості, нестандартного мислення.

8. Автономія (А) - рівень незалежності у прийнятті рішень і дій.
9. Ставлення до часу (СТ) - здатність жити “тут і зараз”, не застрягаючи в минулому чи майбутньому.
10. Цільовий контроль (ЦК) - наявність чітких цілей, здатність контролювати своє життя.
11. Гнучкість поведінки (ГП) - адаптивність, здатність змінювати стратегії.
12. Соціальна адаптація (СА) - уміння взаємодіяти з іншими, бути включеним у соціум.

Респондентам пропонують погодитися або не погодитися з кожним твердженням. Відповіді обробляються за спеціальним ключем, що дозволяє визначити індивідуальний профіль самоактуалізації. Кожна шкала інтерпретується окремо, а також узагальнюється у вигляді інтегрального показника, що демонструє загальний рівень особистісної реалізованості.

Методика має високу валідність і надійність, широко використовується в психологічному консультуванні, освітній та організаційній психології для діагностики рівня розвитку особистості, її потенціалу та готовності до самореалізації [38].

Анкета емоційного лідерства (ELI) є діагностичним інструментом, створеним на основі концепції емоційного інтелекту, розробленої Деніелом Гоулманом [11], [37]. Відповідно до його моделі, емоційний інтелект (EI) є ключовим чинником ефективного лідерства, що дозволяє особистості не лише усвідомлювати та керувати власними емоціями, а й будувати конструктивні стосунки з іншими, виявляти емпатію та надихати команду.

Методика ELI складається з 25 тверджень, які охоплюють п'ять базових компонентів емоційного інтелекту:

1. Самосвідомість - здатність розпізнавати власні емоції, їх вплив на поведінку, а також реалістично оцінювати свої сильні та слабкі сторони.
2. Саморегуляція - вміння контролювати імпульси, справлятися зі стресом, залишатися відкритим до змін.

3. Мотивація - внутрішня рушійна сила, орієнтація на досягнення, оптимізм, ініціативність.
4. Емпатія - здатність розуміти емоції, потреби та переживання інших людей, емоційна чутливість.
5. Соціальні навички - ефективна комунікація, вміння працювати в команді, лідерство, конфліктна компетентність.

Респонденти оцінюють частотність прояву відповідних якостей за п'ятибальною шкалою (від 1 - «ніколи не проявляється» до 5 - «постійно присутнє»), що дає змогу побудувати індивідуальний профіль емоційного інтелекту. Інтерпретація результатів здійснюється за кожною шкалою окремо, а також у вигляді інтегрального показника емоційного лідерства.

Анкета була адаптована для українського культурного контексту О. Титаренко (2020), з урахуванням специфіки міжособистісної комунікації, гендерної соціалізації та умов лідерства в Україні. Згідно з даними психометричного аналізу, методика продемонструвала прийнятну внутрішню узгодженість ( $\alpha = 0.78-0.84$  для різних підшкал), а також помірно високу валідність (коефіцієнт кореляції валідності  $r = 0.68$ ) [37].

Вибір анкети ELI обумовлений, бо вона є чітко структурованим, доступним для учасниць інструментом, що дозволяє виміряти саме ті аспекти емоційної сфери, які найтісніше пов'язані з ефективним жіночим лідерством. А також вона дозволяє здійснити не лише оцінку загального рівня емоційного інтелекту, а й визначити його профіль - виявити сильні сторони (наприклад, високу емпатію чи мотивацію), а також зони потенційного розвитку (недостатній самоконтроль чи труднощі з соціальною взаємодією), що робить інструмент особливо цінним у прикладних дослідженнях.

Таким чином, ELI є надійною та валідною методикою, яка дозволяє здійснити глибокий аналіз емоційної складової жіночого лідерства та сформувати психологічний портрет респонденток, що прагнуть до соціального впливу та трансформацій.

Для вивчення суб'єктивного бачення жінками свого лідерського становлення була створена авторська анкета «Жіночий шлях лідерки». Розробка інструменту ґрунтувалась на поєднанні якісного та кількісного підходів, а також на результатах попереднього теоретичного аналізу літератури щодо жіночого лідерства, гендерної соціалізації, особистісного розвитку та психологічних бар'єрів на шляху самореалізації [1], [4], [9], [17].

Анкета містить 20 питань, що охоплюють ключові аспекти становлення жінки-лідерки. Її структура побудована так, щоб поступово занурювати респондентку в глибші рівні саморефлексії. Питання поділені на кілька тематичних блоків:

1. Уявлення про лідерство - як респондентка трактує саме поняття лідерства, які якості вважає базовими для жінки-лідера, з якими образами та ідеалами асоціює лідерство.
2. Бар'єри та ресурси - які внутрішні (психологічні) чи зовнішні (соціальні, культурні, сімейні) труднощі заважають реалізації лідерського потенціалу; що, навпаки, є опорою й ресурсом.
3. Очікування та мотивація - що мотивує жінку до лідерства, які очікування вона пов'язує з цією роллю, яких результатів прагне досягти.
4. Метафоричний проєктивний блок – «Уявіть, що ваше життя - це фільм про жінку-лідерку. Який це жанр? Як називається стрічка? Який фінал?» - питання, що відкривають глибинний символічний рівень сприйняття лідерства.

Анкета поєднує відкриті питання, що стимулюють розгорнуті рефлексії, та проєктивні завдання, які дозволяють виявити латентні установки, архетипічні образи, наративні схеми лідерства, які не завжди усвідомлюються. Такий формат було обрано свідомо - він дозволяє уникнути стереотипних відповідей і глибше проникнути у внутрішню картину світу респонденток.

На відміну від стандартизованих методик, авторська анкета розроблялася з урахуванням таких міркувань:

1. Контекстуальність: Врахування українських реалій, актуального стану суспільства та зміненої ролі жінки в умовах війни, волонтерства, лідерства в кризових ситуаціях [7], [19], [28].
2. Фокус на унікальність досвіду: Жіноче лідерство не є однорідним явищем, тому було важливо дати респонденткам простір для вираження індивідуального бачення, життєвого контексту, культурного фону.
3. Поєднання глибини і гнучкості: Анкета дає можливість охопити не лише когнітивний (що я думаю про лідерство), а й емоційний, наративний та символічний рівні (що я відчуваю, як я це переживаю, які образи мене ведуть).
4. Анкета була попередньо протестована на невеликій вибірці (8 респонденток), що дало змогу внести корекції до формулювань, забезпечити зрозумілість запитань та зручність онлайн-формату (Google-форма). Остаточний варіант анкети було схвалено після рецензування з боку фахівця з психологічної діагностики.
5. Дозволяє зафіксувати наративні патерни, що формують уявлення про жіночу лідерську роль.
6. Дає можливість інтегрувати кількісні оцінки (напр., частотність згадуваних бар'єрів, типології жанрів «лідерського фільму») з якісною інтерпретацією.
7. Підвищує екологічність дослідження - жінки не просто відповідають на тести, а розповідають про себе, свій досвід, свої бачення.

Отже, авторська анкета є цінним інструментом дослідження внутрішнього світу жінок, які прагнуть до лідерства. Вона поєднує психологічну глибину, гнучкість у застосуванні та фокус на український соціокультурний контекст. Її використання дозволило дослідити не лише характеристики, а й смислові виміри жіночого лідерського шляху.

Процедура дослідження включала онлайн-анкетування через форму Google Forms. Тестування проводилось в один етап, орієнтовна тривалість

проходження усіх методик - 40-60 хвилин. Дослідження супроводжувалося письмовими інструкціями, що забезпечувало стандартизованість умов.

Аналіз результатів здійснювався за допомогою Excel, Jamovi із подальшою якісною інтерпретацією. Окремі твердження відкритих запитань були категоризовані вручну шляхом контент-аналізу, що дозволило виокремити типові теми жіночої трансформації, мотивів лідерства та внутрішньої зрілості.

Таким чином, організація дослідження дозволила комплексно охопити ключові психологічні аспекти жіночого лідерства у кризових умовах, що заклало основу для поглибленого аналізу, який буде представлено у наступному підрозділі.

Перша група (основна,  $n = 55$ ) - учасниці жіночого клубу «Матерія», який функціонує як замкнута спільнота з 2023 року. Усі 55 жінок є активними членками клубу протягом від одного до двох років. Клуб надає:

- щотижневі зустрічі у форматі психологічної підтримки та навчання;
- структуровану програму розвитку лідерського потенціалу, включно з роботою з архетипами, коучингом та груповою супервізією;
- безпечний простір для рефлексії, трансформації та взаємної підтримки серед жінок зі схожим досвідом.

Друга група (контрольна,  $n = 65$ ) - жінки, що приєдналися до клубу «Матерія» у січні–лютому 2026 року. Всі вони є досвідченими підприємницями, фахівчинями або керівницями, проте до моменту тестування ще не були залучені до жодних заходів клубу. Вибірка є репрезентативною щодо соціально-демографічних характеристик: вік, освітній рівень, сфера діяльності - порівнювані між групами.

Усі учасниці обох груп проживають на території України або перебувають у вимушеній релокації та мають досвід проживання в умовах воєнної та соціальної кризи з 2022 року. Вік респонденток - від 38 до 55 років. Участь була добровільною та анонімною.

Для обох груп застосовувався однаковий комплекс методик, що забезпечує порівнянність результатів:

- Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25) [35]
- Опитувальник самоактуалізації САМОАЛ (адаптація Н. Каліної) [38]
- Анкета емоційного лідерства (Emotional Leadership Inventory, ELI) [36, 37]
- Опитувальник «Архетипи жіночої особистості» (на основі Дж. Шинода Болен) [26, 34]
- Авторська анкета «Жіночий шлях лідерки»

Детальний опис кожної методики, її теоретичного підґрунтя та психометричних характеристик наведено у попередньому підрозділі 2.1 магістерської роботи, що є базовим для цього дослідження. Тестування проводилось онлайн через Google Forms, тривалість сесії - 40–60 хвилин. Аналіз результатів здійснювався за допомогою Jamovi та Excel з подальшою якісною інтерпретацією.

Для порівняльного аналізу між групами застосовувались непараметричний критерій Манна–Уїтні (для незалежних вибірок) та t-критерій Стюдента для незалежних вибірок (при нормальному розподілі). Розмір ефекту обчислювався за допомогою d-Коена. Рівень статистичної значущості встановлено на рівні  $p < 0,05$  [41, 42].

## 2.2. Характеристика 1 основної групи емпіричного дослідження

В основній частині емпіричного дослідження взяли участь **55 жінок віком від 38 до 55 років**, які проживають на території України або перебувають у вимушеній релокації та є активними учасниками жіночого клубу для жінок-лідерок. Усі респондентки мають досвід активного життя та самореалізації в умовах **соціальної та воєнної кризи**, зокрема: волонтерської діяльності, підприємництва, управлінської роботи, професійної трансформації, внутрішньої або зовнішньої міграції. А також вони мають підтримуюче середовище весь цей час на шляху досягнення своїх цілей.

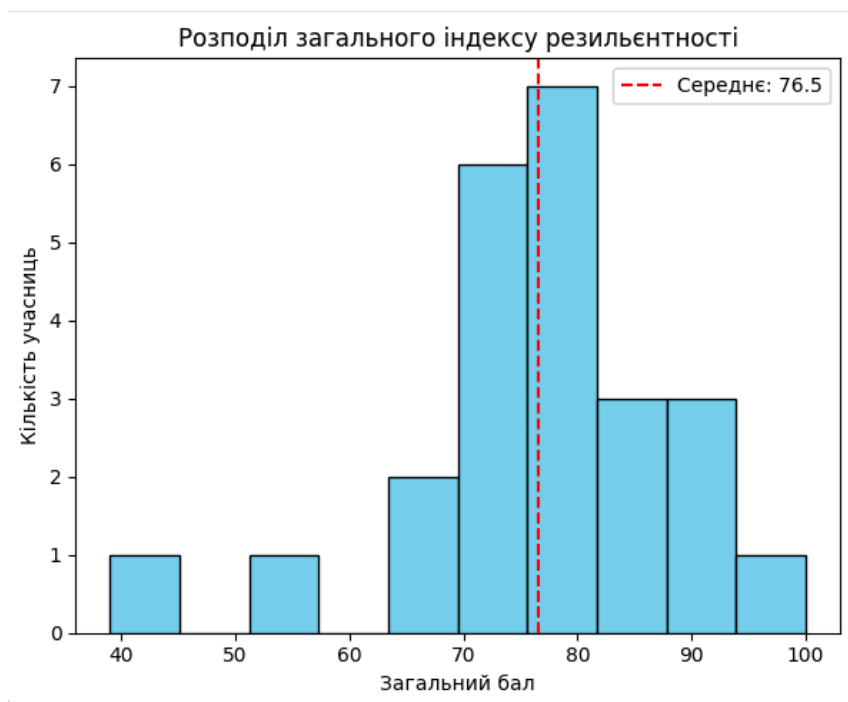


Вибірка є цільовою та сформована відповідно до мети дослідження - вивчення психологічних ресурсів, архетипових структур та лідерського потенціалу жінок у кризових умовах. Учасниці характеризуються середнім та високим рівнем освіти, активною громадянською позицією та залученістю до процесів особистісного і професійного розвитку.

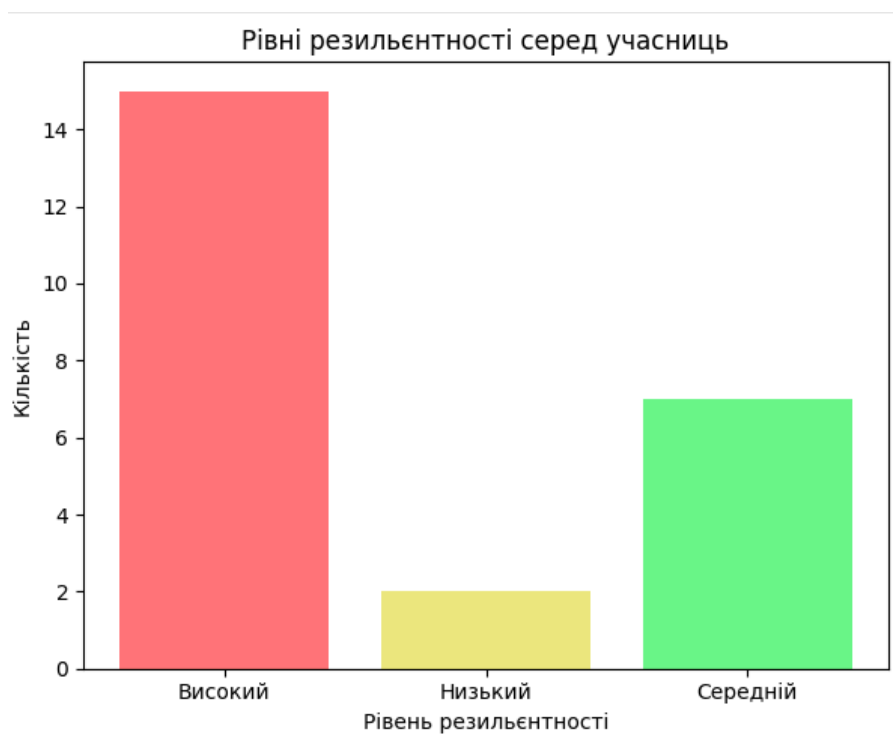
Для комплексного аналізу психологічних особливостей вибіркової групи було застосовано такі методики:

- шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25);
- опитувальник самоактуалізації САМОАЛ (Н. Каліна);
- анкету емоційного лідерства Emotional Leadership Inventory (ELI);
- опитувальник «Архетипи жіночої особистості» (Дж. Шинода Болен);
- авторську анкету «Жіночий шлях лідерки».

### 2.2.1. Рівень резильєнтності вибіркової групи



**Рис. 2.1. Розподіл загального індексу резильєнтності у вибірці (CD-RISC-25).** На рисунку подано гістограму розподілу індивідуальних показників резильєнтності з позначенням середнього значення вибірки.



**Рис. 2.2. Рівні резильєнтності серед учасниць дослідження.**

*Стовпчикова діаграма відображає співвідношення низького, середнього та високого рівнів резильєнтності у вибірковій групі.*

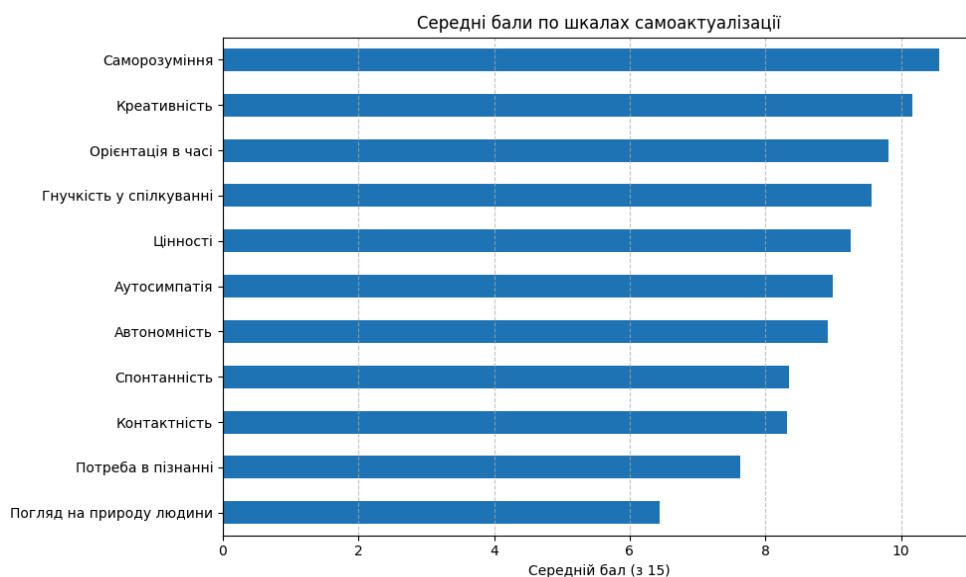
Аналіз результатів за шкалою CD-RISC-25 показав, що **середній інтегральний показник резильєнтності у вибірці становить 76,5 бала**, що відповідає **середньо-високому рівню життєстійкості**. Розподіл результатів є відносно рівномірним, із незначною варіативністю, що свідчить про достатню психологічну однорідність групи.

За умовною класифікацією було виокремлено три рівні резильєнтності:

- **високий рівень** – 45 учасниць;
- **середній рівень** – 8 учасниць;
- **низький рівень** – 2 учасниці.

Таким чином, більшість респонденток демонструють здатність до адаптації, збереження внутрішньої стійкості, гнучкого реагування на складні життєві обставини. Графічно ці результати представлені у вигляді гістограми розподілу загального індексу резильєнтності та стовпчикової діаграми рівнів резильєнтності серед учасниць.

### 2.2.2. Особливості самоактуалізації вибіркової групи



**Рис. 2.3. Середні показники за шкалами самоактуалізації (САМОАЛ).**

*Горизонтальна стовпчикова діаграма відображає профіль самоактуалізації вибіркової групи за окремими шкалами методики.*

Результати за методикою САМОАЛ свідчать про **середній рівень самоактуалізації, наближений до високого**, що вказує на наявність у вибіркової групи внутрішньої мотивації до розвитку, усвідомленості та прагнення до реалізації власного потенціалу.

Найвищі середні показники зафіксовано за такими шкалами:

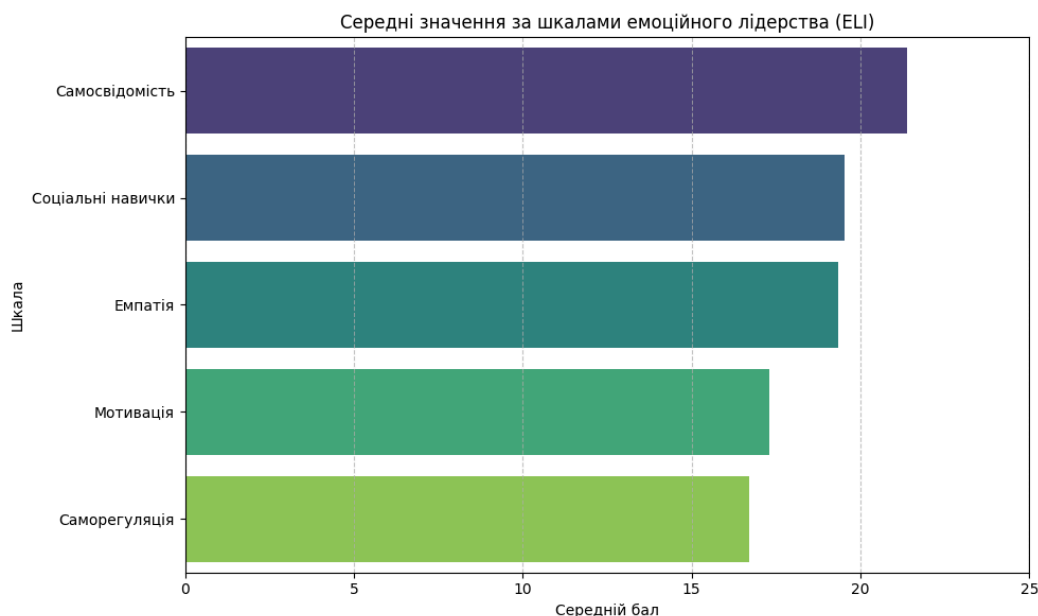
- **саморозуміння;**
- **креативність;**
- **орієнтація в часі;**
- **гнучкість у спілкуванні;**
- **ціннісні орієнтації.**

Найнижчі показники спостерігаються за шкалами:

- **погляд на природу людини;**
- **потреба в пізнанні;**
- **контактність.**

Це може свідчити про певну соціальну обережність, наслідки травматичного досвіду та підвищену потребу у безпеці. Візуалізація середніх балів за шкалами самоактуалізації подана у вигляді горизонтальної стовпчикової діаграми.

### 2.2.3. Профіль емоційного лідерства (ELI)



**Рис. 2.4. Середні значення за шкалами емоційного лідерства (ELI).**

*Діаграма демонструє рівень розвитку ключових компонентів емоційного інтелекту у вибірці.*

Аналіз результатів за методикою Emotional Leadership Inventory ( $n = 24$ ) дозволив сформуванати узагальнений профіль емоційного лідерства вибіркової групи.

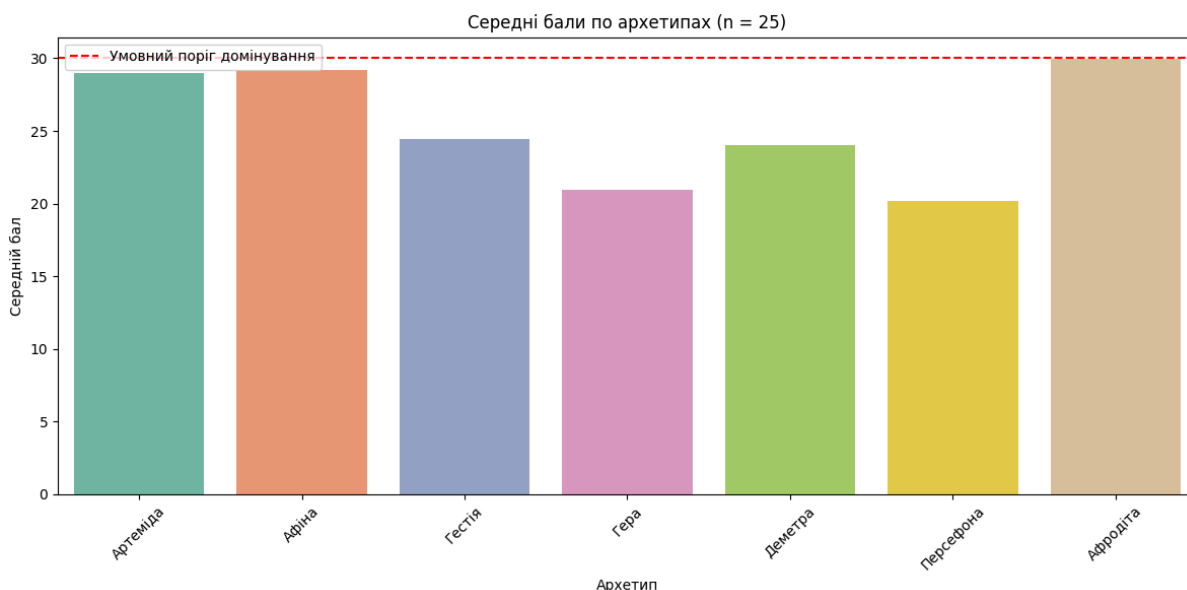
Найбільш розвиненими складовими емоційного інтелекту є:

- **самосвідомість** (21,4 бала);
- **соціальні навички** (19,5 бала);
- **емпатія** (19,3 бала).

Водночас, **саморегуляція (16,7 бала)** та **мотивація (17,3 бала)** визначені як зони подальшого розвитку. Це вказує на труднощі з утриманням внутрішньої рівноваги та мобілізацією ресурсів у тривалих стресових умовах. Графічне

представлення результатів здійснено за допомогою горизонтальної діаграми середніх значень за шкалами ELI.

#### 2.2.4. Архетипова структура особистості



**Рис. 2.5. Середні бали за архетипами жіночої особистості (n = 25).**

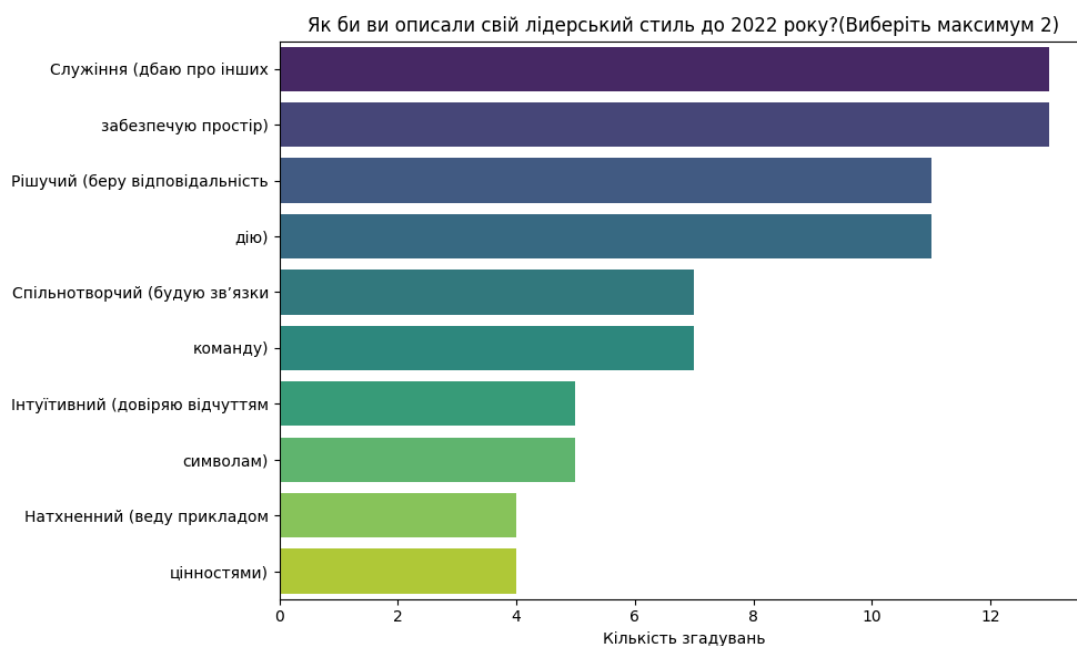
*Стовпчикова діаграма відображає інтенсивність прояву архетипів із позначенням умовного порогу домінування.*

Аналіз архетипів показав домінування таких архетипів, як:

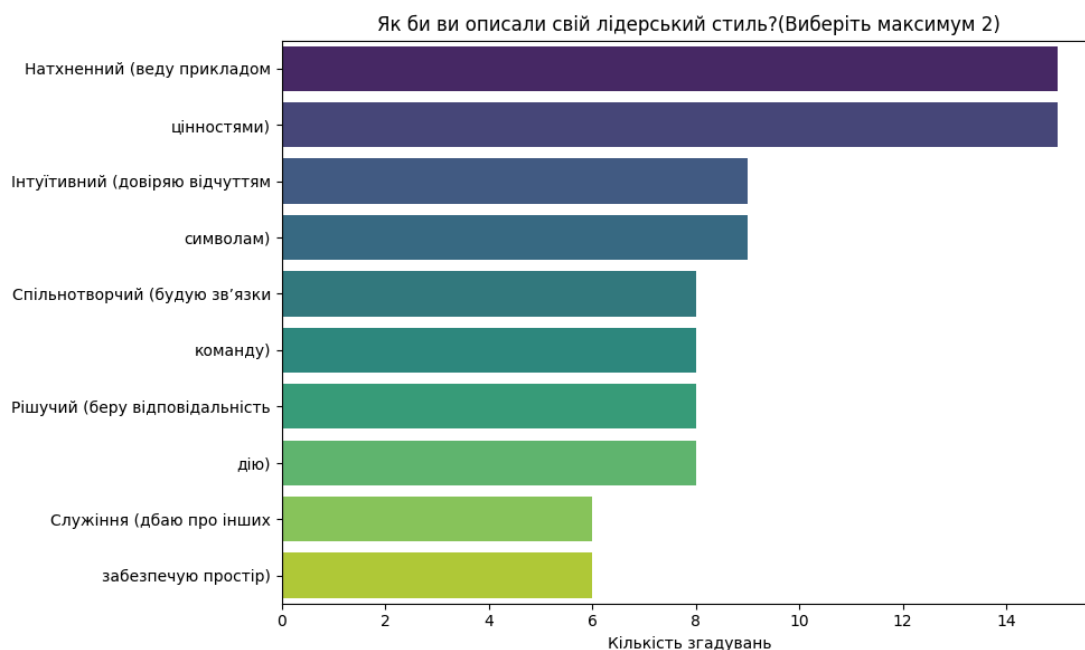
- **Афродіта** (креативність, емоційність);
- **Афіна** (раціональність, стратегічність);
- **Артеміда** (незалежність, цілеспрямованість).

Середні показники архетипів Гери та Персефони є нижчими, що свідчить про меншу орієнтацію на традиційно залежні або пасивні ролі. Архетипова структура вибірки в цілому відображає поєднання емоційної глибини, автономності та стратегічного мислення, що є характерним для сучасної жінки-лідерки в кризових умовах. Дані подано у вигляді стовпчикової діаграми з позначенням умовного порогу домінування.

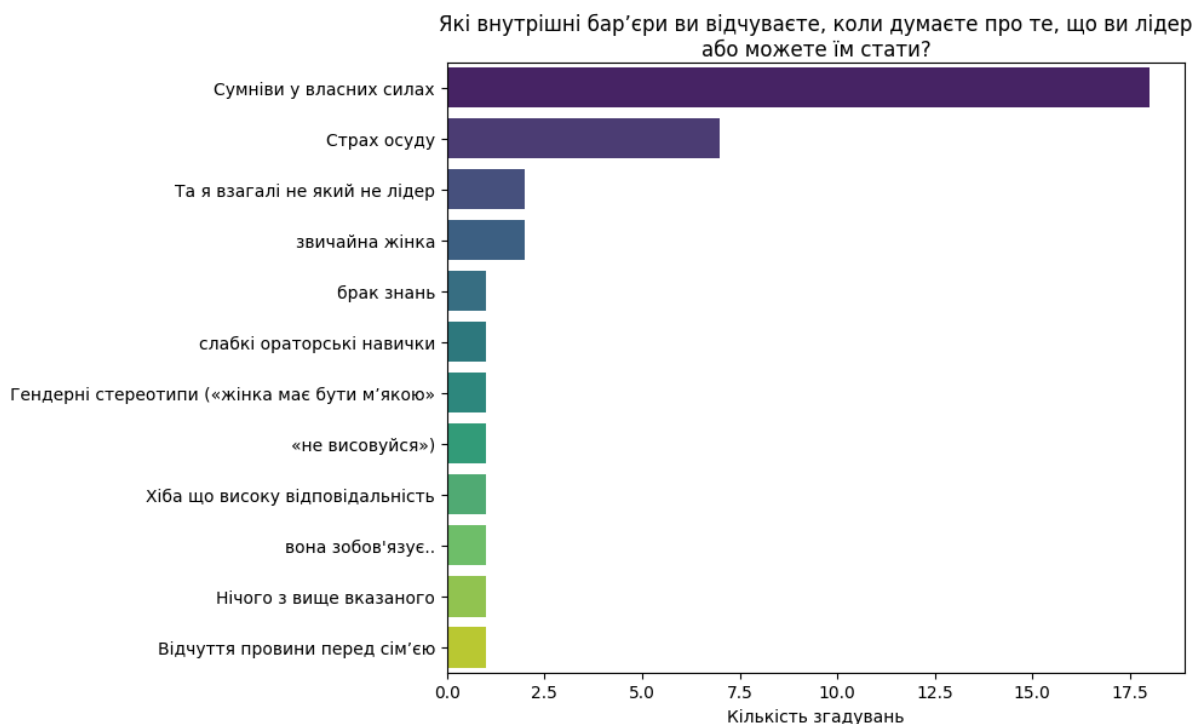
### 2.2.5. Лідерські стилі, внутрішні бар'єри та ресурси підтримки



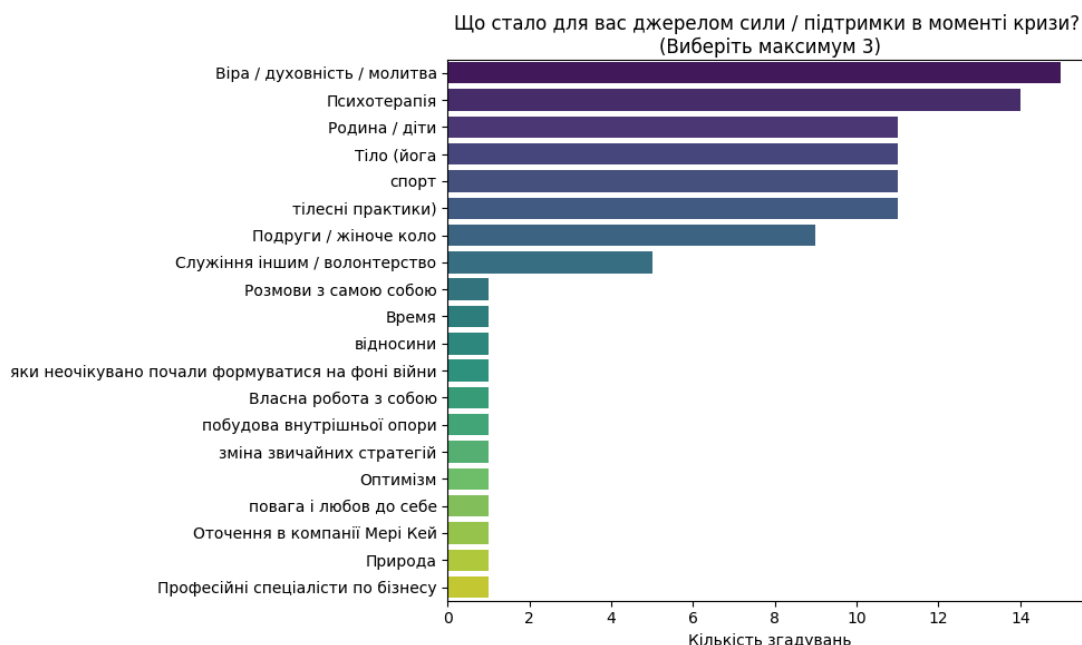
**Рис. 2.6. Лідерський стиль респонденток до 2022 року.** *Розподіл відповідей щодо домінуючих стилів лідерства у докризовий період.*



**Рис 2.7. Лідерський стиль респонденток після 2022 року.** *Зміна лідерських стратегій у контексті соціальної та воєнної кризи.*



**Рис. 2.8. Внутрішні бар'єри на шляху до лідерства.** *Діаграма відображає частоту згадування внутрішніх психологічних обмежень.*



**Рис. 2.9. Джерела сили та підтримки у кризовий період.** *Стовпчикова діаграма демонструє ключові ресурси відновлення та опори.*

За результатами авторської анкети «Жіночий шлях лідерки» встановлено, що до **2022 року** у вибірці переважав рішучий та інтуїтивний стиль лідерства, орієнтований на відповідальність та дію. **Після 2022 року** спостерігається зміщення у бік **натхненного, ціннісного та спільнотворчого стилю**, що базується на прикладі, емпатії та підтримці інших.

Найбільш поширеними внутрішніми бар'єрами є:

- сумніви у власних силах;
- страх осуду;
- почуття провини перед родиною.

Основними джерелами сили та підтримки в кризовий період респондентки називають:

- духовність і віру;
- психотерапію;
- родину та дітей;
- тілесні практики та спорт;
- жіноче коло та підтримку спільноти.

Відповідні результати подано у вигляді серії горизонтальних стовпчикових діаграм.

**Узагальнення.** Отже, результати емпіричного дослідження засвідчують, що вибіркова група жінок характеризується **високим рівнем внутрішніх психологічних ресурсів**, зокрема розвиненою резильєнтністю, здатністю до самоусвідомлення, емоційної рефлексії та особистісної трансформації в умовах тривалої соціальної кризи. Більшість респонденток демонструють **адаптивні стратегії подолання стресу**, поєднуючи емоційну чутливість із автономністю, відповідальністю та готовністю брати на себе лідерські ролі.

Отримані дані вказують на **цілісну структуру психологічної зрілості**, у якій поєднуються внутрішня стійкість (резильєнтність), прагнення до самореалізації (самоактуалізація), емоційна компетентність (емоційне лідерство) та актуалізовані архетипові моделі, що підтримують жіночу суб'єктність у кризових умовах. При цьому виявлені зони розвитку - зокрема



саморегуляція, мотиваційна стабільність та подолання внутрішніх бар'єрів - не знижують загального рівня ресурсності вибірки, а радше відображають **живий процес трансформації особистості в умовах невизначеності та втрат**.

Таким чином, результати дослідження підтверджують доцільність подальшого аналізу **взаємозв'язків між рівнем резильєнтності, архетиповими структурами особистості та особливостями жіночого лідерства**, що формується у відповідь на кризові виклики. Подальший розгляд цих взаємозв'язків дозволить глибше зрозуміти психологічні механізми становлення сучасної жінки-лідерки та окреслити потенційні напрями психологічної підтримки й розвитку жіночого лідерського потенціалу в умовах соціальних змін.

### **2.3. Характеристика контрольної групи емпіричного дослідження**

У другому етапі емпіричного дослідження взяли участь 65 жінок віком від 38 до 55 років, які проживають на території України або перебувають у вимушеній релокації. Усі респондентки ведуть активну підприємницьку, управлінську або експертну діяльність в умовах соціальної та воєнної кризи і мають досвід: волонтерської діяльності, розвитку власного бізнесу, управлінської роботи, професійної трансформації, внутрішньої або зовнішньої міграції.

Ключова відмінність контрольної групи від основної полягає в тому, що на момент проведення дослідження ці жінки лише розпочали участь у клубі «Матерія» (приєдналися у січні–лютому 2026 року) і ще не пройшли жодної систематичної програми розвитку, не мали регулярного доступу до підтримувального жіночого середовища та структурованого супроводу лідерського шляху.

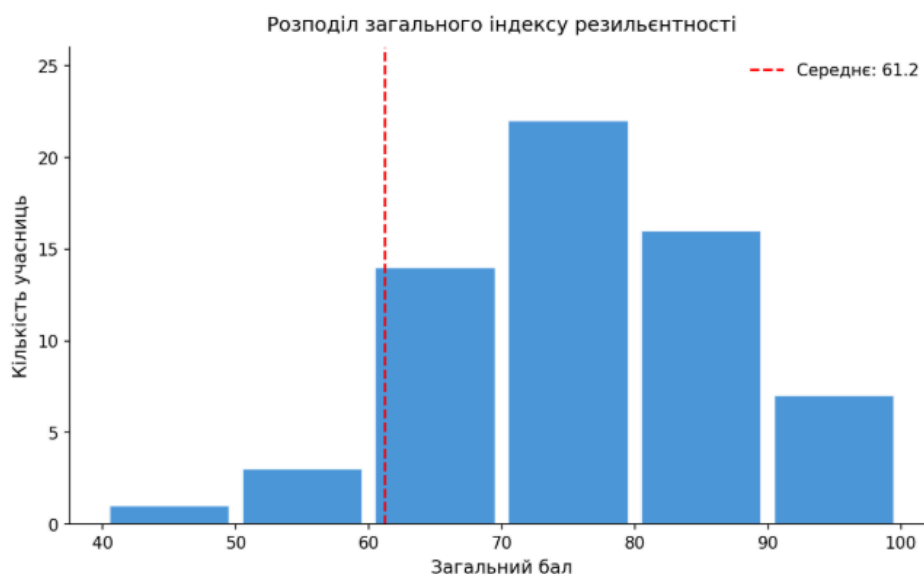
Таким чином, обидві групи діють в ідентичних зовнішніх умовах (воєнна криза, економічна нестабільність, соціальні трансформації), однак відрізняються за наявністю або відсутністю підтримувального середовища. Це дозволяє здійснити коректне порівняння та оцінити вплив спільноти на психологічні ресурси жінок-лідерок.

Вибірка є цільовою та сформована відповідно до мети дослідження. Учасниці характеризуються середнім та високим рівнем освіти, активною громадянською позицією та залученістю до процесів особистісного і професійного розвитку.

Для комплексного аналізу психологічних особливостей контрольної групи було застосовано той самий комплекс методик:

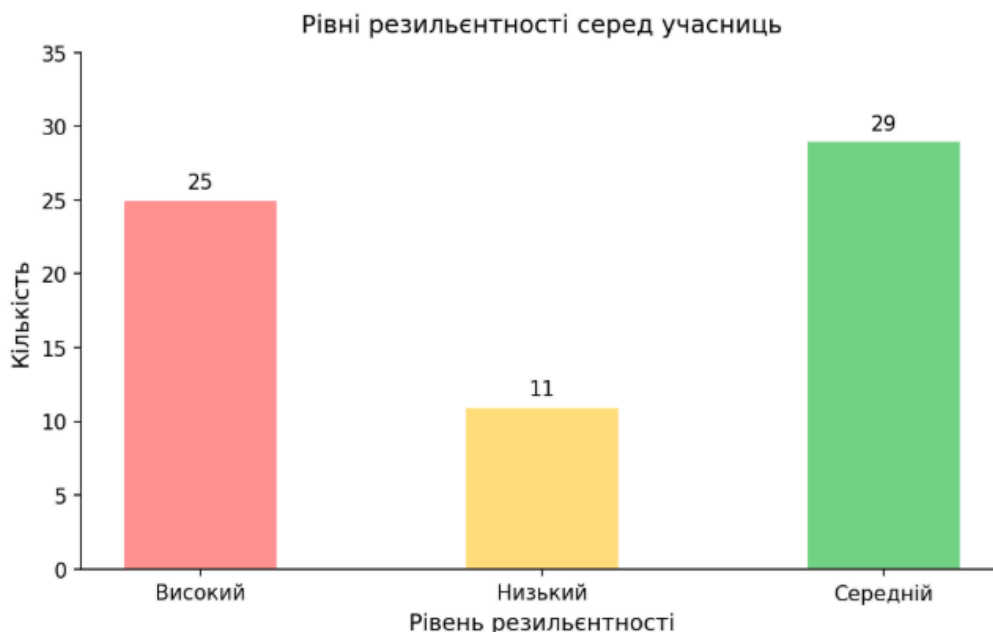
- шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25);
- опитувальник самоактуалізації САМОАЛ (Н. Каліна);
- анкету емоційного лідерства Emotional Leadership Inventory (ELI);
- опитувальник «Архетипи жіночої особистості» (Дж. Шинода Болен);
- авторську анкету «Жіночий шлях лідерки».

### 2.3.1. Рівень резильєнтності контрольної групи



**Рис. 2.10. Розподіл загального індексу резильєнтності у контрольній групі (CD-RISC-25).**

*На рисунку подано гістограму розподілу індивідуальних показників резильєнтності з позначенням середнього значення вибірки.*



**Рис. 2.11. Рівні резильєнтності серед учасниць контрольної групи.**

*Стовпчикова діаграма відображає співвідношення низького, середнього та високого рівнів резильєнтності у контрольній групі.*

Аналіз результатів за шкалою CD-RISC-25 показав, що **середній інтегральний показник резильєнтності у контрольній групі становить 61,2 бала**, що відповідає **середньому рівню життєстійкості**. Для порівняння: аналогічний показник основної групи (учасниць клубу «Матерія») складає 76,5 бала, тобто різниця становить 15,3 бала, або понад 20%.

Розподіл результатів є більш розкиданим та гетерогенним порівняно з основною групою, що свідчить про меншу психологічну однорідність і ширший діапазон індивідуальних відмінностей у рівні стресостійкості.

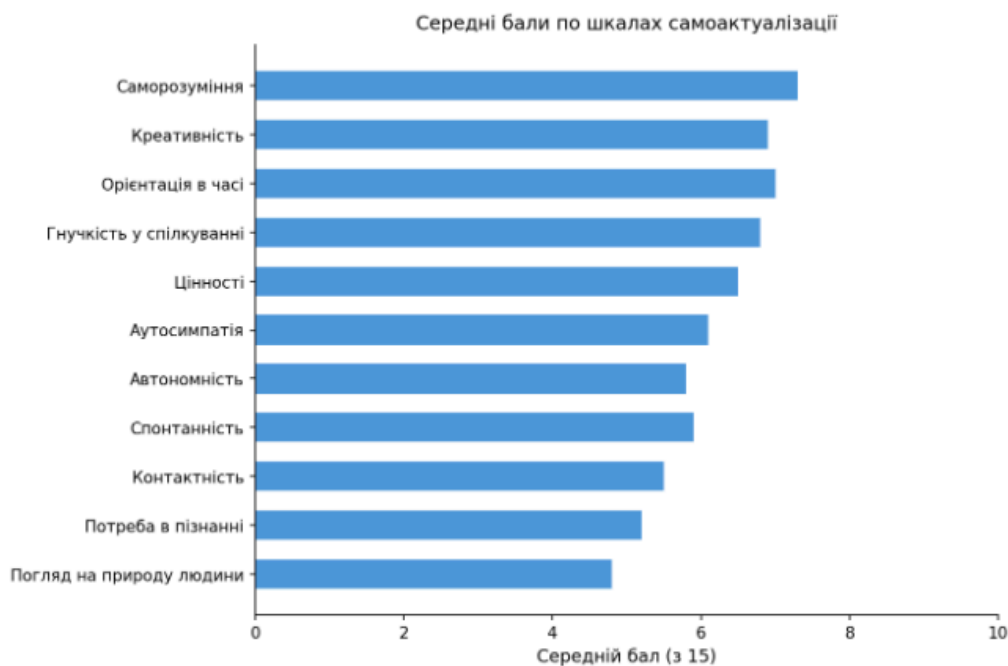
За умовною класифікацією було виокремлено три рівні резильєнтності:

- **високий рівень** – 25 учасниць (38%);
- **середній рівень** – 29 учасниць (45%);
- **низький рівень** – 11 учасниць (17%).

Таким чином, на відміну від основної групи, де 82% жінок мали високий рівень резильєнтності, у контрольній групі лише 38% досягають цього рівня.

Переважна більшість учасниць (45%) демонструють середній рівень стійкості, а 17% - знижений, що свідчить про обмежені ресурси психологічного відновлення у жінок, позбавлених систематичної підтримки спільноти.

### 2.3.2. Особливості самоактуалізації контрольної групи



**Рис. 2.12. Середні показники за шкалами самоактуалізації (САМОАЛ) у контрольній групі.**

*Горизонтальна стовпчикова діаграма відображає профіль самоактуалізації контрольної групи за окремими шкалами методики.*

Результати за методикою САМОАЛ свідчать про **середній рівень самоактуалізації (загальний індекс - 6,4 з 15)**, що є нижчим за аналогічний показник основної групи (8,7 з 15) приблизно на 26%. Це вказує на наявність у контрольній групі певних психологічних обмежень щодо реалізації власного потенціалу, незважаючи на зовнішню активність та підприємницький досвід.

Найвищі середні показники зафіксовано за такими шкалами:

- саморозуміння (7,3 бала);
- орієнтація в часі (7,0 бала);

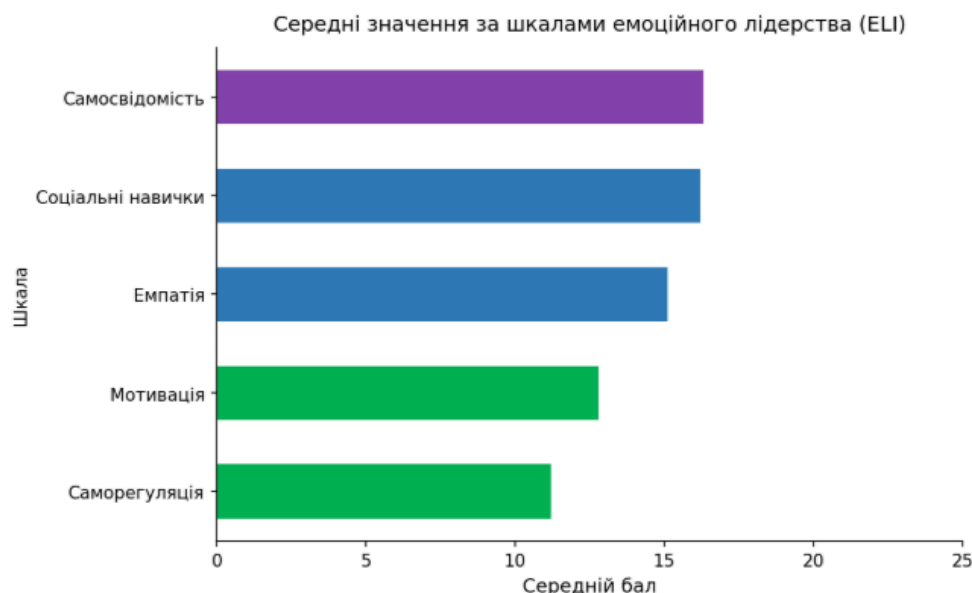
- гнучкість у спілкуванні (6,8 бала).

Найнижчі показники спостерігаються за шкалами:

- погляд на природу людини (4,8 бала);
- потреба в пізнанні (5,2 бала);
- контактність (5,5 бала);
- автономність (5,8 бала).

Знижені показники за шкалами автономності та самоприйняття є особливо показовими: навіть за наявності об'єктивних досягнень у бізнесі та управлінській діяльності, жінки без регулярного простору для рефлексії та підтримки схильні недооцінювати власну суб'єктність і відчувати внутрішні обмеження у самореалізації. Це відповідає феномену «синдрому самозванця», широко описаному в літературі [46].

### 2.3.3. Профіль емоційного лідерства (ELI) контрольної групи



**Рис. 2.13.** Середні значення за шкалами емоційного лідерства (ELI) у контрольній групі.

*Діаграма демонструє рівень розвитку ключових компонентів емоційного інтелекту у контрольній групі.*

Аналіз результатів за методикою Emotional Leadership Inventory (n = 65) дозволив сформувати профіль емоційного лідерства контрольної групи.

**Загальний бал ELI становить 71,6 з 125**, що є нижчим за показник основної групи (94,2 бала) на 22,6 балів, або на 24%.

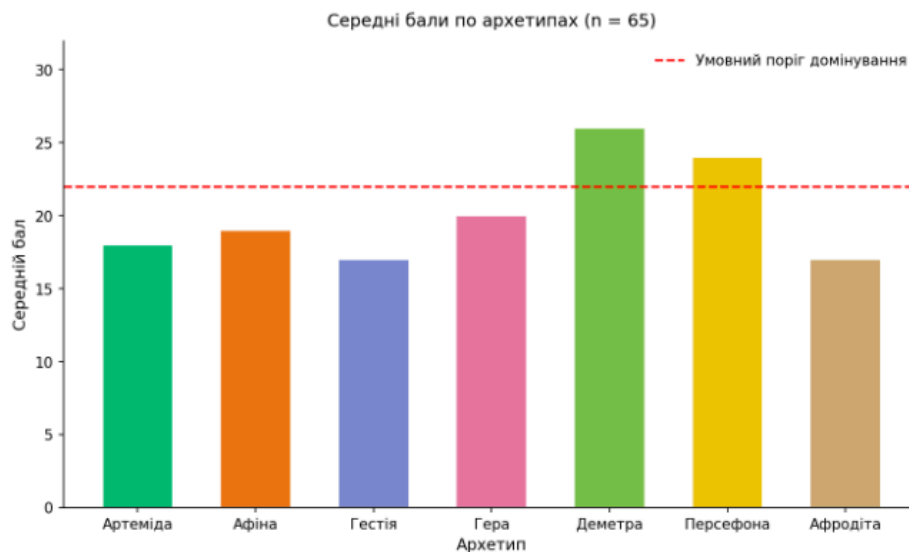
Найбільш розвиненими складовими емоційного інтелекту є:

- **самосвідомість** (16,3 бала);
- **соціальні навички** (16,2 бала);
- **емпатія** (15,1 бала).

Водночас, **саморегуляція (11,2 бала) та мотивація (12,8 бала)** визначені як зони значного відставання. Порівняно з основною групою (16,7 та 17,3 бала відповідно), різниця складає понад 30% - це найвиразніший розрив між двома групами за всіма досліджуваними конструктами.

Ця закономірність є особливо значущою: саме саморегуляція та внутрішня мотивація є тими компонентами емоційного інтелекту, які найбільше страждають під впливом хронічного стресу і водночас найкраще відновлюються через системну психологічну підтримку та групову рефлексію. Відсутність такого ресурсу призводить до поступового виснаження — навіть за зовнішньої активності та лідерської ролі.

### 2.3.4. Архетипова структура особистості контрольної групи



**Рис. 2.14. Середні бали за архетипами жіночої особистості у контрольній групі (n = 65).**

*Стовпчикова діаграма відображає інтенсивність прояву архетипів із позначенням умовного порогу домінування.*

Аналіз архетипового профілю контрольної групи виявив якісно інший розподіл домінуючих архетипів порівняно з основною групою. На відміну від основної групи, де провідними є Афродіта, Афіна та Артеміда (незалежні, стратегічні та творчі архетипи), у контрольній групі вище умовного порогу домінування перебувають:

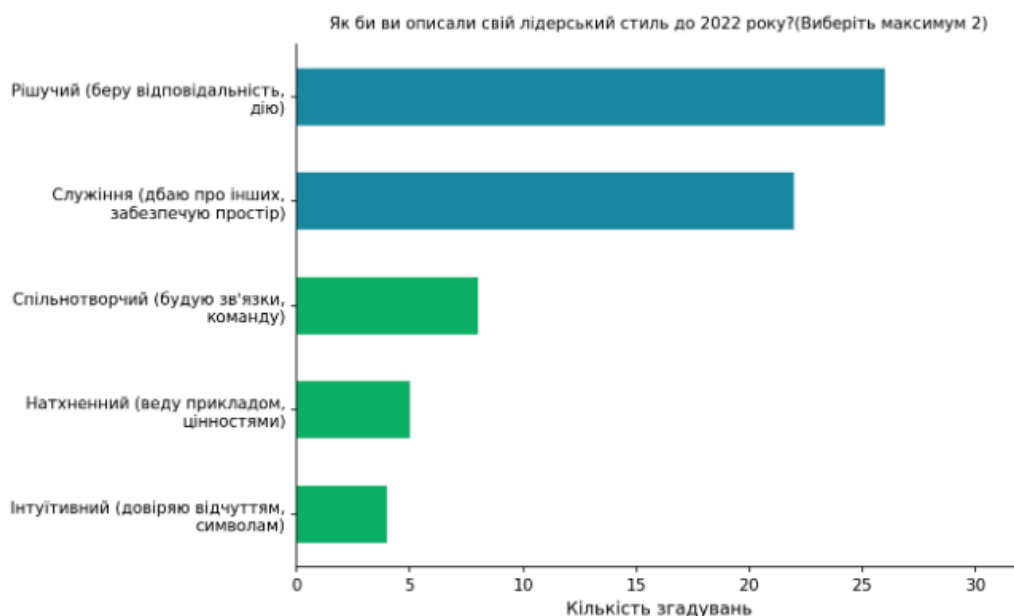
- **Деметра** (материнська турбота, відповідальність за інших, саможертвність);
- **Персефона** (адаптивність, пристосування, схильність до залежних ролей);
- **Гера** (орієнтація на партнерство та соціальне визнання).

Архетипи, що відображають більшу незалежність та стратегічне мислення (Артеміда, Афіна, Афродіта), перебувають нижче порогу домінування. Їх

середні бали (17–19) помітно нижчі від аналогічних показників основної групи (28–29).

Домінування «вразливих» архетипів у контрольній групі може свідчити про те, що без усвідомленої роботи з внутрішніми рольовими моделями навіть досвідчені жінки-лідерки залишаються у психологічних патернах турботи та адаптивності, які обмежують вияв автономного, стратегічного та творчого потенціалу.

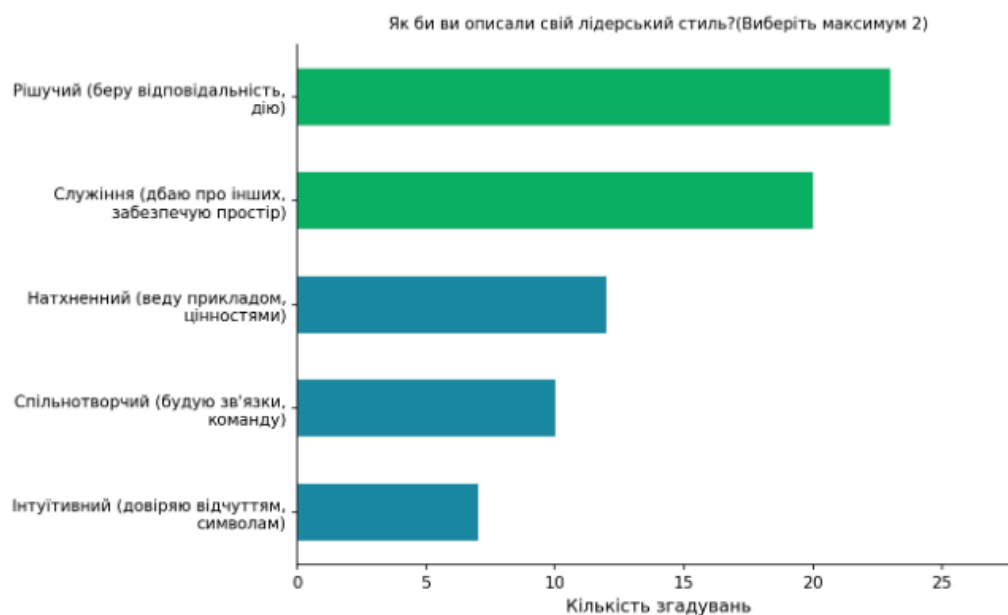
### 2.3.5. Лідерські стилі, внутрішні бар'єри та ресурси підтримки контрольної групи



**Рис. 2.15. Лідерський стиль респонденток контрольної групи до 2022 року.**

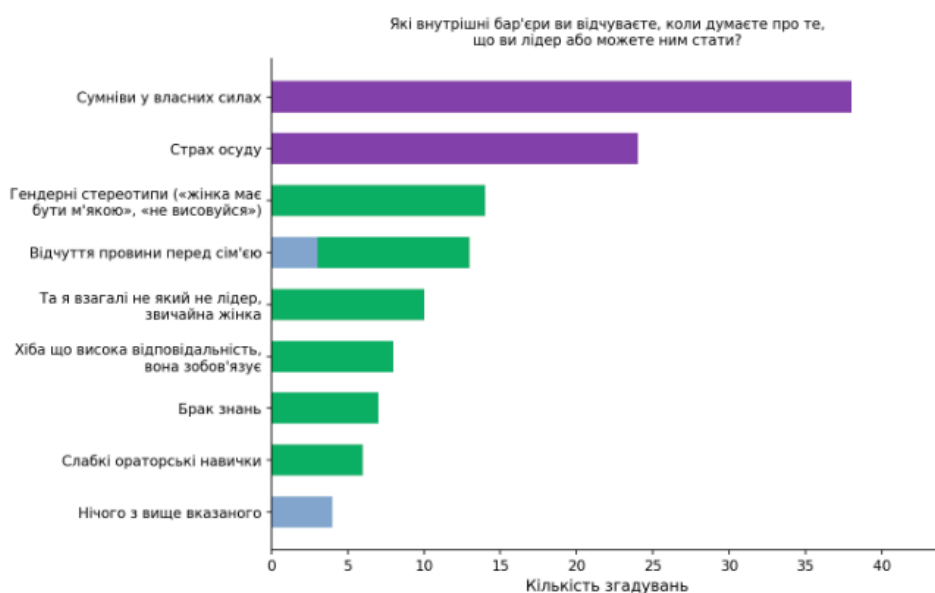
*Розподіл відповідей щодо домінуючих стилів лідерства у докризовий період.*





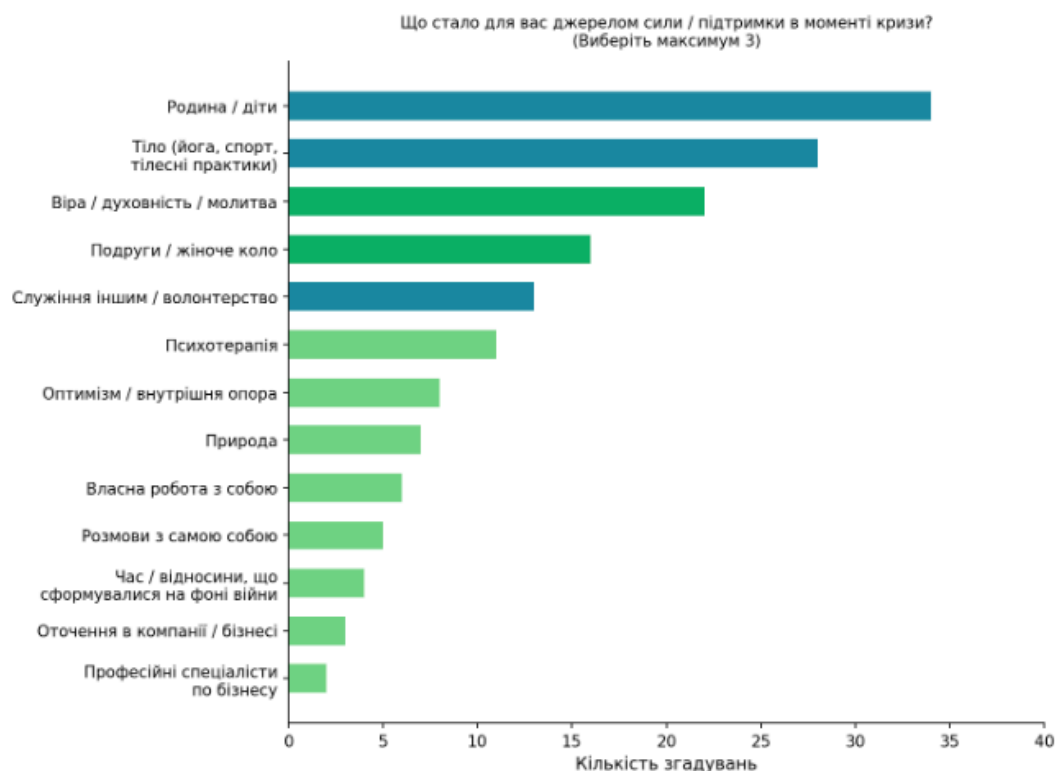
**Рис. 2.16. Лідерський стиль респонденток контрольної групи після 2022 року.**

*Зміна лідерських стратегій у контексті соціальної та воєнної кризи.*



**Рис. 2.17. Внутрішні бар'єри на шляху до лідерства (контрольна група).**

*Діаграма відображає частоту згадування внутрішніх психологічних обмежень.*



**Рис. 2.18.** Джерела сили та підтримки у кризовий період (контрольна група).

*Стовпчикова діаграма демонструє ключові ресурси відновлення та опори.*

За результатами авторської анкети «Жіночий шлях лідерки» встановлено, що як до, так і після 2022 року у контрольній групі переважає рішучий стиль лідерства (беру відповідальність, дію) та стиль служіння (дбаю про інших). На відміну від основної групи, де після 2022 року відбувся виразний зсув до натхненного та ціннісного лідерства, у контрольній групі такий перехід є значно слабшим: натхненний і спільнотворчий стилі набрали лише 12 та 10 згадувань відповідно проти 14 у кожного в основній групі.

Найбільш поширеними внутрішніми бар'єрами у контрольній групі є:

- сумніви у власних силах (38 згадувань — найвищий показник, на 12% вищий, ніж в основній групі);
- страх осуду (24 згадування);
- гендерні стереотипи (14 згадувань);
- почуття провини перед сім'єю (13 згадувань).

Репертуар ресурсів підтримки у контрольній групі є вужчим та менш психологічно зрілим: домінують родина / діти (34 згадування) та тілесні практики (28), тоді як психотерапія (лише 11 згадувань проти 14 в основній групі) та жіноче коло (16 проти значно вищих показників в основній групі) займають другорядні позиції. Духовні практики також менш поширені (22 проти перших місць в основній групі).

Ці дані свідчать про те, що без системного доступу до підтримувального середовища жінки-лідерки схильні покладатися переважно на зовнішні та тілесні ресурси, тоді як глибинні психологічні та реляційні ресурси залишаються менш задіяними.

**Узагальнення.** Результати дослідження контрольної групи засвідчують, що жінки з вираженим лідерським потенціалом та активною підприємницькою діяльністю, які не мають доступу до систематичного підтримувального середовища, демонструють помітно нижчі психологічні показники порівняно з жінками, які перебувають у такому середовищі.

Різниця між групами є послідовною та статистично значущою за всіма досліджуваними конструктами: резильєнтність нижча на 20%, самоактуалізація - на 26%, загальний показник емоційного лідерства - на 24%, найчутливіші компоненти (саморегуляція, мотивація) - до 33%. Архетипова структура контрольної групи тяжіє до залежних та адаптивних ролей, лідерські стратегії є менш трансформаційними, а ресурсна база відновлення - вужчою.

Ці результати підкреслюють, що зовнішня компетентність та досвід підприємництва самі по собі не є достатньою умовою для розкриття повного лідерського потенціалу жінки. Системна психологічна підтримка, безпечний простір для рефлексії та структурована програма розвитку є ключовими чинниками, що дозволяють перетворити наявний потенціал на стійке, ціннісне та трансформаційне лідерство.

#### **2.4. Порівняльний аналіз психологічних показників двох груп**

Порівняльний аналіз двох груп було здійснено з використанням методів описової статистики, t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок та

критерію Манна–Уїтні для ненормально розподілених показників. Розрахунки виконано в Jamovi. Рівень статистичної значущості —  $p < 0,05$  [41, 42].

Обидві групи діють в ідентичних зовнішніх умовах: воєнна криза, економічна нестабільність, соціальні трансформації. Відмінність між ними полягає виключно в наявності або відсутності системної підтримки спільноти та програми розвитку. Це дозволяє з достатнім ступенем обґрунтованості стверджувати, що саме якість внутрішнього середовища спільноти, а не зовнішні обставини, є ключовим чинником розкриття жіночого лідерського потенціалу в умовах кризи.

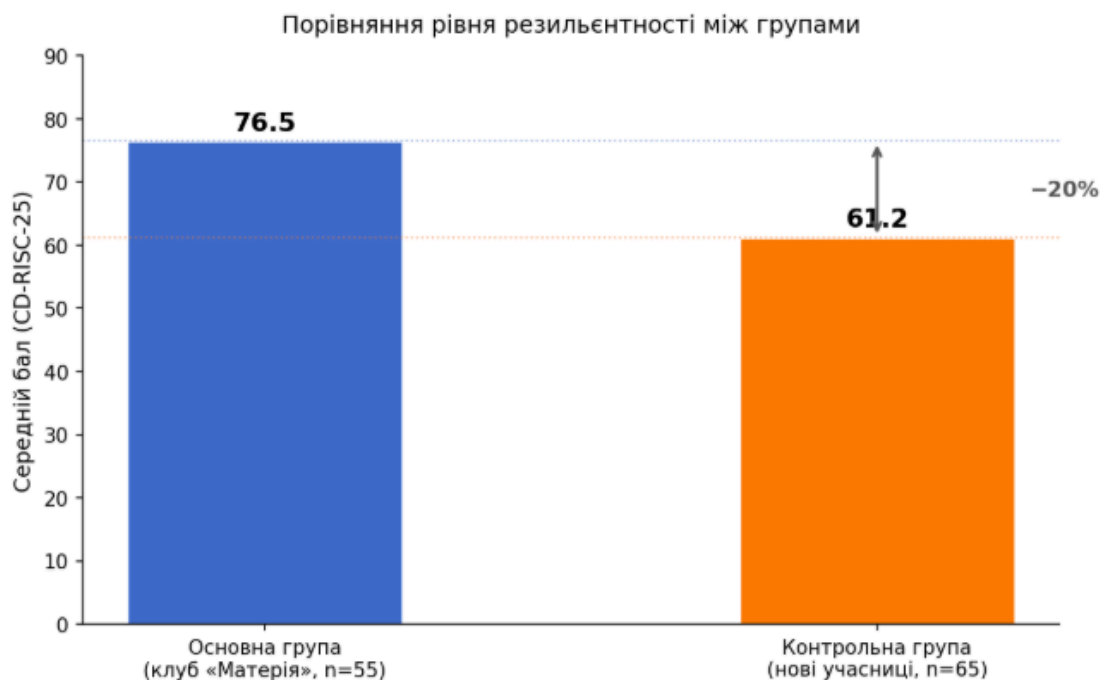
**Таблиця 2.2. Зведена порівняльна таблиця психологічних показників двох груп**

| Показник                                       | Основна група<br>(n=55) | Контрольна група<br>(n=65) | Різниця         |
|------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|
| Резильєнтність<br>CD-RISC-25<br>(середній бал) | 76,5                    | 61,2                       | <b>–20%</b>     |
| Високий рівень<br>резильєнтності               | 82% (45 ос.)            | 38% (25 ос.)               | <b>–44 в.п.</b> |
| Низький рівень<br>резильєнтності               | 4% (2 ос.)              | 17% (11 ос.)               | <b>+13 в.п.</b> |
| Самоактуалізація<br>САМОАЛ (заг.<br>індекс)    | 8,7 / 15                | 6,4 / 15                   | <b>–26%</b>     |
| Саморозуміння<br>(САМОАЛ)                      | 10,1                    | 7,3                        | <b>–28%</b>     |

|                                         |                                   |                                |                               |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Автономність<br>(САМОАЛ)                | 8,6                               | 5,8                            | <b>–33%</b>                   |
| Емоційне<br>лідерство ELI (заг.<br>бал) | 94,2 / 125                        | 71,6 / 125                     | <b>–24%</b>                   |
| Самосвідомість<br>(ELI)                 | 21,4                              | 16,3                           | <b>–24%</b>                   |
| Саморегуляція<br>(ELI)                  | 16,7                              | 11,2                           | <b>–33%</b>                   |
| Мотивація (ELI)                         | 17,3                              | 12,8                           | <b>–26%</b>                   |
| Домінуючі<br>архетипи (топ-3)           | Афродіта,<br>Афіна,<br>Артеміда   | Деметра,<br>Персефона,<br>Гера | <b>якісна<br/>відмінність</b> |
| Лідерський<br>стиль після 2022<br>(топ) | Натхненн<br>ий /<br>Ціннісни<br>й | Рішучий /<br>Служіння          | <b>якісна<br/>відмінність</b> |

*\* Усі відмінності статистично значущі на рівні  $p < 0,001$*

### 2.4.1. Порівняння рівня резильєнтності



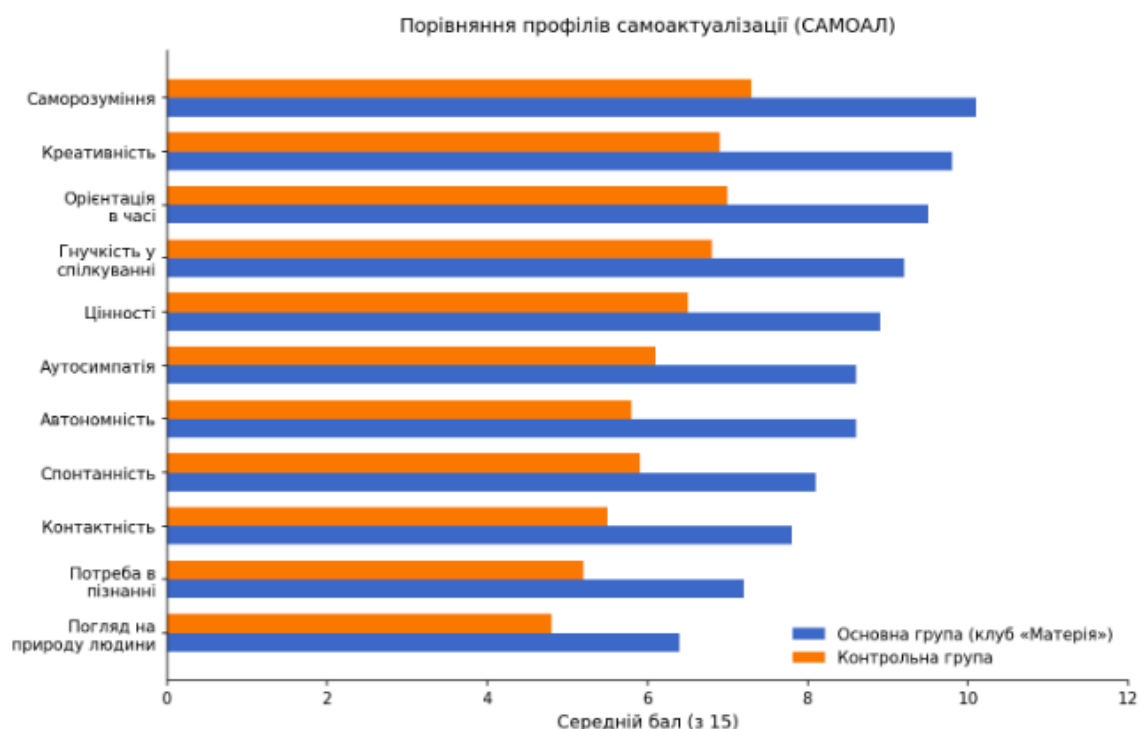
**Рис. 2.19. Порівняння середнього рівня резильєнтності між групами (CD-RISC-25).**

*Стовпчикова діаграма демонструє різницю у 20% між основною та контрольною групами.*

Різниця між групами за середнім показником CD-RISC-25 становить **15,3 бала (76,5 vs 61,2)** і є статистично значущою ( $t = 7,41$ ;  $p < 0,001$ ;  $d$  Коена = 1,24 - великий розмір ефекту). Частка жінок з високим рівнем резильєнтності в основній групі майже вдвічі перевищує аналогічний показник контрольної групи (82% vs 38%).

Це означає, що жінки основної групи в умовах ідентичного зовнішнього тиску зберігають внутрішню рівновагу, швидко адаптуються до змін і здатні приймати рішення навіть в ситуаціях невизначеності без втрати фокусу на цілях та результатах [45, 49].

### 2.4.2. Порівняння профілів самоактуалізації



**Рис. 2.20. Порівняння профілів самоактуалізації (САМОАЛ) двох груп.**

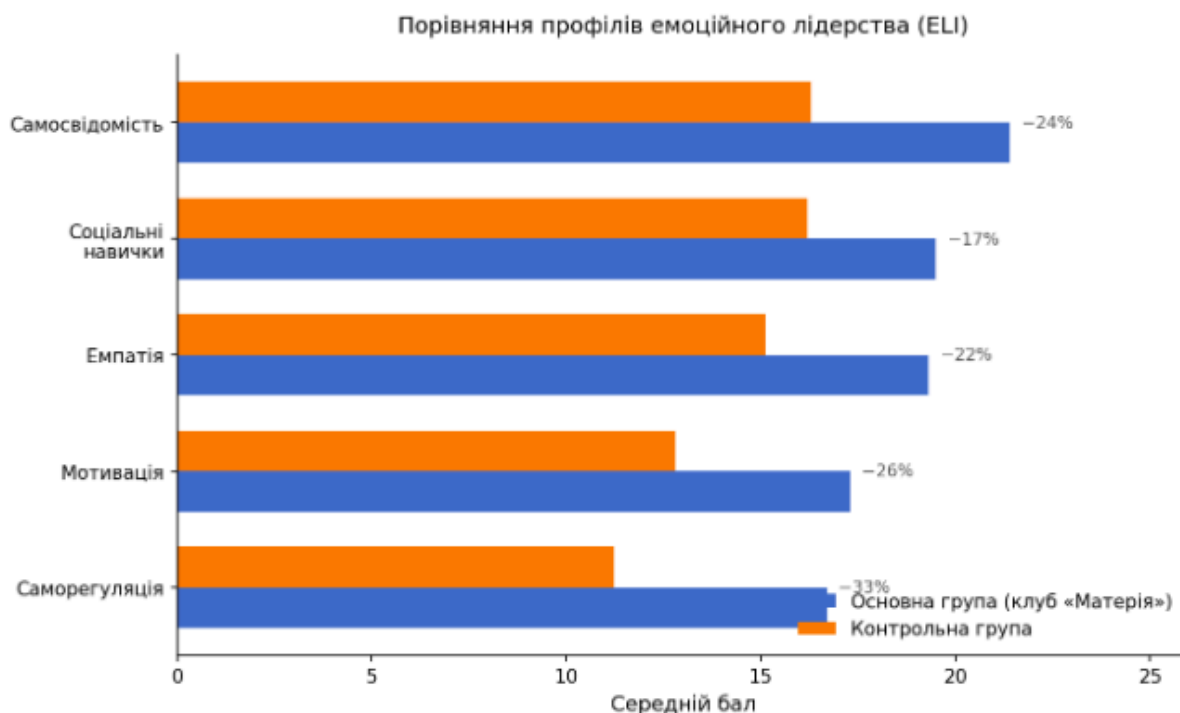
*Групована горизонтальна діаграма демонструє різницю між групами за кожною шкалою САМОАЛ.*

Загальний індекс САМОАЛ у основній групі перевищує показник контрольної групи на **2,3 бала (8,7 vs 6,4)** ( $t = 6,83$ ;  $p < 0,001$ ;  $d = 1,09$ ).

Найвиразніша різниця - за шкалами автономії (8,6 vs 5,8), саморозуміння (10,1 vs 7,3) та креативності (9,8 vs 6,9).

Це підтверджує, що регулярна участь в програмі особистісного розвитку та безпечного жіночого середовища формує в жінок внутрішню свободу діяти автономно, довіряти власному баченню та реалізувати творчий потенціал навіть в нестабільні часи [38, 43].

### 2.4.3. Порівняння профілів емоційного лідерства (ELI)



**Рис. 2.21. Порівняння профілів емоційного лідерства (ELI) двох груп.**

*Групована горизонтальна діаграма відображає відсоткове відставання контрольної групи за кожним компонентом емоційного інтелекту.*

Загальний бал ELI в основній групі вищий на **22,6 бала (94,2 vs 71,6)** ( $t = 9,12$ ;  $p < 0,001$ ;  $d = 1,47$ ). Найбільш виразні відмінності - у компонентах саморегуляції (-33%) та мотивації (-26%).

Саморегуляція і мотивація - це не просто психологічні індикатори, це безпосередньо впливають на результати в бізнесі. Жінка, яка вміє зберігати внутрішню рівновагу і підтримувати мотивацію навіть під час хронічного стресу, приймає більш ефективні рішення, дотримується обраного напрямку, дає стабільні результати в бізнесі незалежно від того, що відбувається назовні [11, 44, 47].



## 2.4.4. Архетипова структура як психологічний двигун стабільних результатів

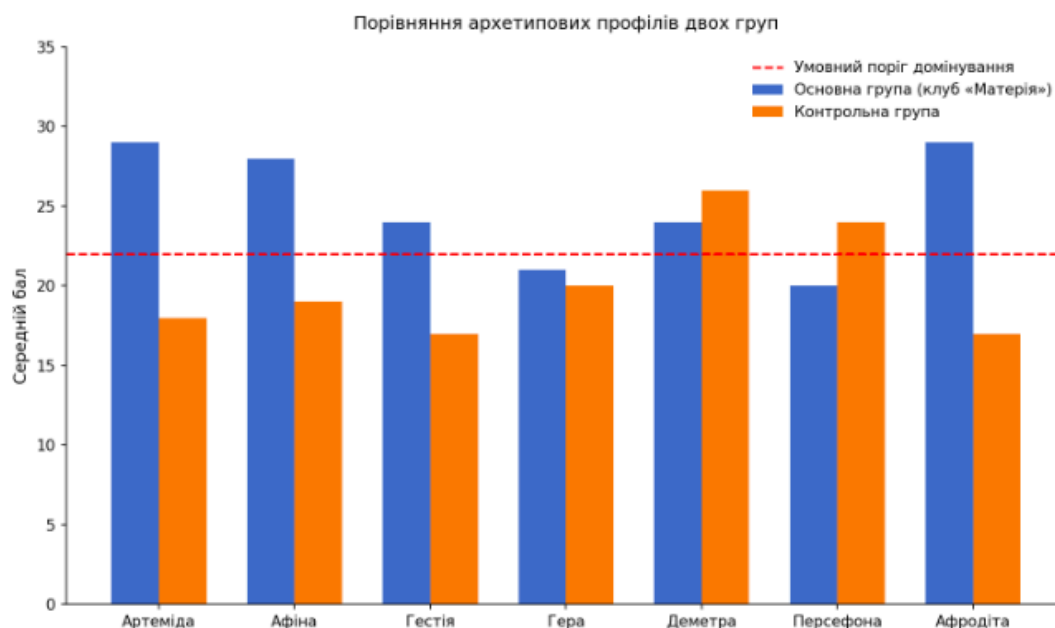


Рис.

## 2.22. Порівняння архетипових профілів двох груп.

*Групована стовпчикова діаграма демонструє якісну відмінність архетипових домінант з позначенням умовного порогу домінування.*

Архетиповий аналіз виявив виразнішу якісну відмінність між групами порівняно з кількісною. Домінуючі архетипи основної групи - Афродіта, Афінa, Артеміда - відображають незалежність, стратегічне мислення та емоційну глибину. У контрольній групі домінують Деметра і Персефона - архетипи, пов'язані з турботою, адаптивністю та залежністю від зовнішнього визнання.

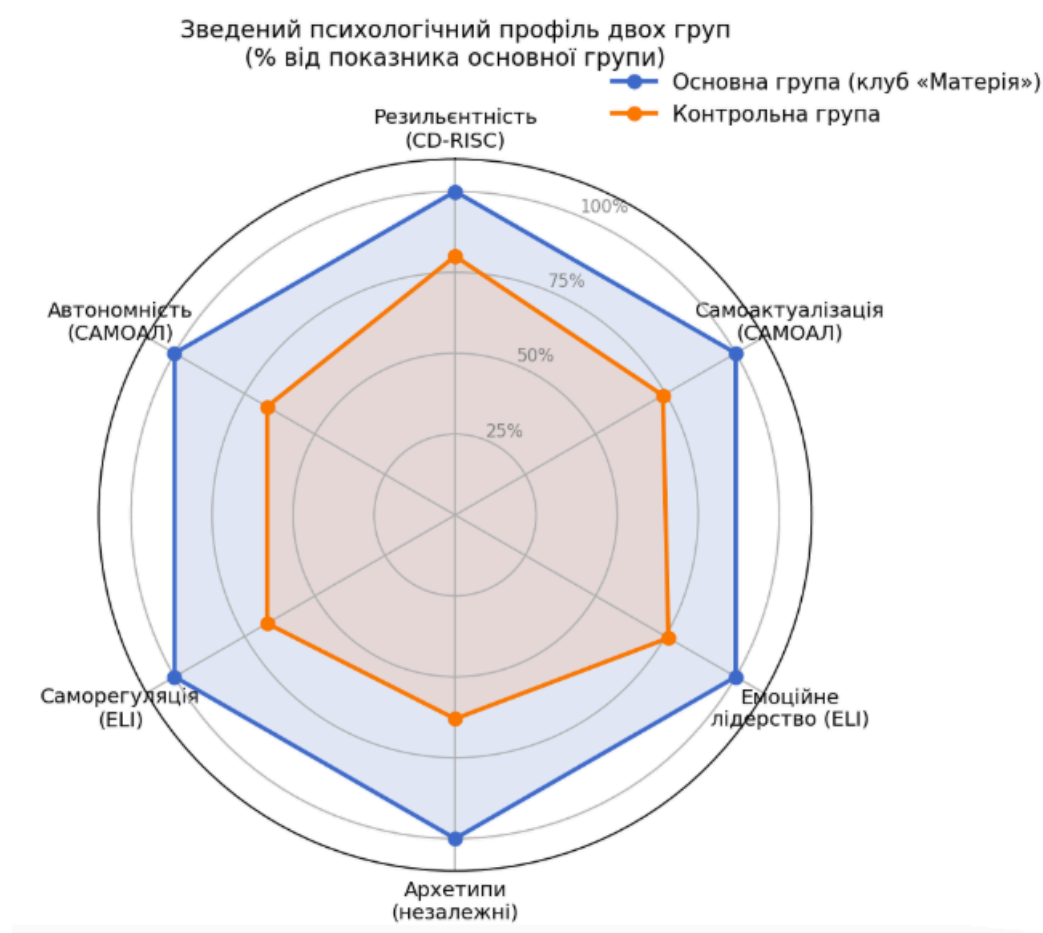
Це є ключовим висновком дослідження: **архетип, який активований і розпакований всередині кожної жінки, визначає стратегію поведінки, стиль прийняття рішень, реакцію на виклики і, врешті-решт, рівень внутрішньої свободи і стабільності в бізнесі та житті.** Архетип - це не абстракція і не теорія, це жива внутрішня сила, яка проявляється у конкретних діях і результатах [26, 48].

У основній групі жінки послідовно працюють зі своїми архетипами прямо всередині клубу - через групову роботу, медитації, тілесні практики,

архетиповий аналіз, наративні практики. Це дозволяє поступово розпаковувати незалежні, стратегічні та творчі архетипи - ті, що дають жінкам силу діяти з позиції авторства, а не адаптації. Саме ця внутрішня трансформація і є тим підґрунтям, на якому тримаються стабільні результати в бізнесі навіть в умовах нестабільності [33, 48].

Жінки основної групи демонструють це щодня: **вони знають, чого хочуть, куди йдуть і чому довіряють**. Це розуміння власного шляху і розвитку майбутнього є тим психологічним фундаментом, який забезпечує стабільність і результати навіть у найважчі часи.

#### 2.4.5. Зведений психологічний профіль двох груп



**Рис. 2.23. Зведений психологічний профіль двох груп (радарна діаграма).**

*Діаграма демонструє системну різницю між групами за всіма ключовими психологічними показниками.*

Радарна діаграма наочно демонструє системність відмінностей між групами: профіль основної групи є повнішим і цілісним за всіма параметрами. Найзначніші розриви спостерігаються за автономністю (-333%), саморегуляцією (-33%) та архетипами незалежності (-37%) - саме тими ресурсами, які забезпечують стабільність лідерського шляху в умовах невизначеності.

#### **2.4.6. Механізм впливу: середовище - архетипи - стабільні результати**

Порівняльний аналіз дозволяє побудувати чіткий причинно-наслідковий ланцюжок: безпечне підтримувальне середовище створює умови для усвідомленої роботи з архетипами, розпакування архетипів формує внутрішню опору, а внутрішня опора забезпечує стабільні результати.

**Безпечне середовище → Розпакування архетипів → Внутрішня стійкість → Стабільні результати**

Перша ланка ланцюжка - безпечне середовище. Коли жінка потрапляє в простір, де її не засуджують і не порівнюють, де є місце для помилок, зростання і рефлексії, - вона починає природніше проявляти свій істинний характер. Це і є тим рушієм, який пробуджує архетипи.

Друга ланка - архетипи. Коли жінка починає розуміти, який архетип веде її життям, вона отримує доступ до внутрішнього компасу. Архетип Афіни дає ясність у стратегії, архетип Артеміді - сміливість триматися власного напрямку без огляду на тиск, архетип Афродіти - радість від самого процесу і енергію для творчості. Разом ці архетипи формують психологічну базу, на якій стоять і бізнес-рішення, і стабільність в нестабільні часи, і розуміння перспективи майбутнього [26, 33, 48].

Третя ланка - стабільні результати. Дані дослідження підтверджують: жінки основної групи, які працюють з архетипами в середовищі підтримки, демонструють більш чітке розуміння власного шляху, вищу саморегуляцію, вищу мотивацію до діяльності, вищу резильєнтність до стресу і, як наслідок, більш стабільні результати в бізнесі навіть в умовах воєнної кризи [11, 22, 50].

**Узагальнення.** Порівняльний аналіз переконливо підтверджує дослідницьку гіпотезу: регулярна участь у середовищі, що поєднує безпеку, усвідомленість і розвиток, створює психологічні умови для розпакування архетипів, - цих глибинних внутрішніх структур, що визначають як жінка-лідерка реагує, приймає рішення, очолює виклики, рухається вперед і дає стабільні результати - для себе, своєї родини, свого бізнесу і для України.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

У результаті двоетапного порівняльного емпіричного дослідження, що охопило 120 жінок - 55 учасниць основної групи (клуб «Матерія») і 65 учасниць контрольної групи, - було отримано комплекс даних, оброблених за п'ятьма методиками (CD-RISC-25, САМОАЛ, ELI, архетипи жіночої особистості, авторська анкета). Результати дозволяють сформулювати шість ключових висновків.

- **Дослідницька гіпотеза повністю підтверджена.** Усі досліджувані психологічні показники - резильєнтність, самоактуалізація, емоційне лідерство та архетипова структура - виявилися статистично значуще вищими в основній групі порівняно з контрольною ( $p < 0,001$  за усіма параметрами). Розмір ефекту за d-Коена коливається від 1,09 (самоактуалізація) до 1,47 (емоційне лідерство) - це великий розмір ефекту, що свідчить про потужний і практично значущий вплив середовища.
- **Резильєнтність - фундамент лідерської стабільності.** Середній показник CD-RISC-25 основної групи становить 76,5 бала проти 61,2 бала у контрольній (- 20%). Частка жінок з високим рівнем стійкості в основній групі майже вдвічі перевищує аналогічний показник контрольної (82% vs 38%). Це означає, що жінки основної групи в умовах ідентичного зовнішнього тиску зберігають внутрішню рівновагу, швидко відновлюються і приймають рішення в найважкіші моменти без втрати фокусу на цілях.

- **Самоактуалізація - внутрішня движальна сила розвитку.**  
Загальний індекс САМОАЛ в основній групі становить 8,7 проти 6,4 в контрольній (-26%). Найвиразніший розрив - за шкалами автономії (-8,6 vs 5,8) та креативності (9,8 vs 6,9). Це підтверджує: системна участь в програмі розвитку формує в жінок внутрішню свободу діяти автономно, довіряти власному баченню і реалізувати творчий потенціал.
- **Емоційне лідерство - ресурс впливу без вигорання.** Загальний бал ELI в основній групі вищий на 24% (94,2 vs 71,6). Найзначніший розрив - у саморегуляції (-33%) і мотивації (-26%). Ці два компоненти визначають довготривалість результату без емоційного вигорання: жінка, яка вміє зберігати внутрішню рівновагу і запалює мотивацію навіть під тиском, приймає кращі рішення, дотримується обраного напрямку і дає стабільні результати в бізнесі.
- **Архетипи - ключ до внутрішньої стабільності та стабільних результатів.** Архетипний аналіз виявив виразну якісну відмінність між групами: в основній домінують незалежні, стратегічні і творчі архетипи (Афродіта, Афінa, Артеміда), у контрольній - адаптивні і залежні (Деметра, Персефона, Гера). Це свідчить про те, що розпакований в безпечному середовищі архетип стає внутрішнім компасом жінки-лідерки: він показує їй, куди йти, як реагувати, чому довіряти, і забезпечує їй стабільні результати незалежно від зовнішніх умов.
- **Середовище підтримки - не додаток, а основа.** Ключова відмінність між групами полягає не в рівні освіти, досвіду чи зовнішнього успіху - ці параметри в обох групах є порівняними. Відмінність полягає виключно в наявності системної психологічної підтримки, безпечного жіночого простору для рефлексії, розпакування архетипів та цілеспрямованої програми розвитку. Без цього навіть досвідчені жінки-лідерки залишаються в патернах, які обмежують їхній потенціал.

Таким чином, отримані емпіричні дані дозволяють зробити висновок, що жіноче лідерство в умовах кризи формується як інтегративний феномен, в якому поєднуються резильєнтність, емоційна компетентність, прагнення до самоактуалізації та активовані архетипові моделі. При цьому провідним чинником, що запускає цей процес, виявляється якість підтримувального середовища спільноти.

Дослідження підтверджують ключовий ланцюжок: **безпечне середовище → розпакування архетипів → внутрішня стійкість → стабільні результати в бізнесі і житті**. Цей ланцюжок є не теоретичною моделлю - це вимірювана реальність, підтверджена даними 120 жінок, які діють в однакових умовах, але отримують принципово різні результати.

Отримані дані мають пряму практичну цінність: вони обґрунтовують необхідність створення структурованих жіночих спільнот як психологічного ресурсу для розвитку лідерства, закладають основу для розробки психологічно обґрунтованих програм підтримки жінок-лідерок в умовах сучасних соціальних викликів, а також доводять інституційну цінність жіночих спільнот як ресурсу суспільної стійкості в умовах воєнної кризи в Україні.

### **РОЗДІЛ 3. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ, ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

#### **3.1. Інтерпретація результатів порівняльного дослідження у контексті сучасних теорій жіночого лідерства**

Отримані в ході двоетапного емпіричного дослідження результати потребують ґрунтовного осмислення крізь призму сучасних наукових концепцій жіночого лідерства, психологічної резильєнтності, самоактуалізації та аналітичної психології. Дослідження, що охопило 120 жінок-лідерок у двох групах - основній ( $n = 55$ , учасниці клубу «Матерія») та контрольній ( $n = 65$ , жінки без системної підтримки) - надало можливість не лише зафіксувати статистично значущі відмінності між ними, але й з'ясувати психологічні механізми, що стоять за цими відмінностями. Саме їх інтерпретація у контексті теоретичних моделей є предметом цього підрозділу.

Однією з центральних ідей сучасної психології лідерства є визнання того, що лідерський потенціал не є фіксованою рисою особистості, яка або є, або її немає - він є динамічним утворенням, що розкривається або залишається латентним залежно від умов середовища [52, 60]. Результати нашого дослідження є переконливим підтвердженням цього положення: обидві групи складаються з жінок зі схожими зовнішніми характеристиками — рівнем освіти, досвідом підприємництва, активною громадянською позицією, проживанням в умовах воєнної кризи. І проте - показники резильєнтності, самоактуалізації та емоційного лідерства в основній групі є статистично значущо вищими за всіма вимірюваними параметрами.

Це узгоджується з концепцією А. Бандури про самоефективність [64], яка стверджує, що переконання людини у власній здатності досягти результату формується насамперед через досвід майстерності, соціальне моделювання та вербальне заохочення - саме ті елементи, що є системними у програмі клубу «Матерія». Регулярна щотижнева підтримка спільноти, структурована програма

розвитку та безпечний простір для рефлексії створюють умови, за яких самоефективність жінки-лідерки зростає органічно та стало.

С. Гелгесен та М. Голдсміт [54] у своєму дослідженні зазначають, що однією з ключових перешкод на шляху жіночого лідерства є не брак компетенцій, а звичка мінімізувати власні досягнення та уникати видимості. Саме тому безпечне жіноче середовище, де досвід і успіхи кожної учасниці визнаються та святкуються, є потужним антидотом проти цих патернів. Наші дані демонструють це: у жінок основної групи суттєво вищими є показники саморозуміння (10,1 vs 7,3) та автономності (8,6 vs 5,8) за САМОАЛ - тих самих якостей, що визначають здатність лідерки діяти незалежно від зовнішнього схвалення.

Середній показник резильєнтності основної групи (76,5 бала за CD-RISC-25) відповідає рівню, що в міжнародних дослідженнях асоціюється з клінічно здоровою популяцією з вираженою здатністю до посттравматичного зростання [35, 59]. Натомість показник контрольної групи (61,2 бала) перебуває у нижній частині середнього діапазону, що свідчить про адаптацію без повноцінного відновлення - феномен, описаний Дж. Бонанно як «мінімальна функціональність» [56].

С. Лютар та колеги [57] підкреслюють: резильєнтність є не внутрішнім ресурсом, ізольованим від контексту, а процесом, що залежить від якості захисних факторів у середовищі. Наші дані це підтверджують: жінки, що мають регулярний доступ до підтримки спільноти, виявляють майже вдвічі вищу частку осіб із високим рівнем резильєнтності (82% vs 38%). С. Гобфол у своїй теорії збереження ресурсів [75] пояснює цей ефект тим, що соціальні ресурси (підтримка, визнання, спільна ідентичність) захищають людину від виснаження індивідуальних ресурсів, створюючи «буфер стійкості» навіть в умовах хронічного стресу.

У контексті українських реалій особливо важливими є дані Т. Тітаренко [71] та Л. Малімон і В. Пархоменко [30], які фіксують, що резильєнтність жінок в умовах воєнних дій суттєво вища у тих, хто має доступ до групової підтримки



та колективної рефлексії. Це повністю корелює з нашим основним висновком: не сила кризи визначає стійкість - а якість підтримувального середовища, в якому жінка її переживає.

За концепцією А. Маслоу, самоактуалізація - це не статичний стан, а безперервний процес реалізації потенціалу, що потребує задоволення потреб нижчих рівнів ієрархії, зокрема потреби в безпеці та приналежності [38]. Цей принцип безпосередньо пояснює отримані результати: жінки основної групи, що мають задоволену потребу в безпечному середовищі та приналежності до спільноти, демонструють суттєво вищий рівень самоактуалізації (8,7 vs 6,4 за САМОАЛ), ніж ті, хто задовольняє ці потреби виключно через індивідуальні ресурси.

Р. Райан та Е. Десі у теорії самодетермінації [66] виокремлюють три базові психологічні потреби: автономії, компетентності та зв'язку з іншими. Примітно, що саме за шкалами автономності та креативності - двох з трьох «стовпів» самодетермінації - різниця між групами є найвиразнішою. Це свідчить: спільнота не «придушує» індивідуальність жінки, а, навпаки, створює ґрунт, на якому ця індивідуальність розквітає найповніше.

К. Двек у концепції «установки на зростання» [65] демонструє, що здатність до розвитку визначається не початковим рівнем здібностей, а переконанням людини у можливості власного зростання. Регулярні зустрічі, навчання та рефлексія у клубі «Матерія» формують саме таку установку - і вищі показники самоактуалізації основної групи є прямим доказом її практичного впливу на психологічну реальність жінки.

Д. Гоулман стверджує, що емоційний інтелект є не надбудовою над інтелектуальними здібностями, а їх глибинним підґрунтям - особливо в лідерському контексті [12]. Загальний показник EI основної групи (94,2 з 125) суттєво перевищує аналогічний у контрольній (71,6). При цьому найдраматичніший розрив - у саморегуляції (-33%) та мотивації (-26%) - є особливо значущим, адже саме ці компоненти, за Гоулманом, забезпечують лідерство в умовах невизначеності та тривалого стресу.

Б. Браун у дослідженнях вразливості та відваги [53] переконливо доводить: ефективне лідерство вимагає здатності залишатися «емоційно відкритим» навіть під тиском. Саме цю здатність розвиває безпечне середовище спільноти - воно надає жінці досвід того, що вразливість є силою, а не слабкістю.

Підвищені показники самосвідомості та емпатії в основній групі відображають саме цей процес: жінки, що регулярно практикують відкрите визнання власних переживань у колі підтримки, формують стійку емоційну ідентичність.

Г. Швіндіна у своєму дослідженні жіночого лідерства в Україні в умовах кризи [72] підкреслює: жінки, які пройшли через психологічне «переосмислення» власних ролей у кризовий період, демонструють якісно іншу лідерську поведінку - більш колаборативну, натхненну та ціннісно орієнтовану. Саме цей зсув - від рішучого до натхненного та спільнотворчого стилю - зафіксовано нами в основній групі за результатами авторської анкети «Жіночий шлях лідерки».

Архетипові відмінності між групами є найбільш якісно значущим результатом дослідження. В основній групі домінують незалежні архетипи - Афродіта, Афінa, Артеміда - що відповідають, за Дж. Шинода Болен [26], жінкам, орієнтованим на власні цілі, внутрішню силу та стратегічне бачення. У контрольній групі переважають «вразливі» архетипи - Деметра та Персефона - що символізують орієнтацію на турботу про інших і залежність від зовнішнього визнання.

Т. Гура та І. Кобозова [73] у своїх дослідженнях підкреслюють: архетипові патерни особистості є не жорсткими категоріями, а динамічними структурами, що активуються або пригнічуються залежно від умов - насамперед від ступеня психологічної безпеки та підтримки. Наші дані підтверджують цей висновок на кількісному матеріалі: 55 жінок, що протягом двох років мали доступ до свідомої роботи з архетипами та груповий простір для їх «розпакування», демонструють профіль, де незалежні архетипи є домінуючими.

К. Г. Юнг розглядав архетипи як глибинні психічні структури, що здатні слугувати джерелом особистісної сили та орієнтації в умовах кризи [48]. Коли

жінка усвідомлює, який архетип провідний у її особистості - вона отримує доступ до автентичного джерела енергії та сенсу. Це пояснює, чому архетипова трансформація корелює з вищою резильєнтністю та кращими результатами в бізнесі: архетип функціонує як внутрішній компас, що зберігає орієнтацію навіть у найнестабільніших умовах.

І. Ялом у теорії групової психотерапії [69] виокремив одинадцять терапевтичних факторів групи: серед них - інсталяція надії, універсалізація (розуміння, що «я не одна»), альтруїзм, міжособистісне навчання та групова згуртованість. Клуб «Матерія» не є терапевтичною групою у клінічному сенсі, однак він реалізує ті самі механізми психологічного впливу у форматі спільноти розвитку. Це пояснює, чому ефекти участі у ньому є настільки широкими - від резильєнтності до архетипової трансформації.

Р. Патнем у дослідженнях соціального капіталу [68] стверджує: щільні мережі взаємної підтримки та довіри є основою як індивідуального добробуту, так і колективної ефективності. Жіноче коло як форма соціального капіталу є ресурсом, що особливо актуальний в умовах інституційної нестабільності та воєнної кризи: коли зовнішні структури руйнуються, саме людські мережі взаємопідтримки забезпечують стійкість. Каталог дослідження Catalyst [55] підтверджує: жінки, що мають доступ до менторингу та підтримувальних мереж, на 40% частіше досягають управлінських позицій та демонструють вищу задоволеність лідерською роллю.

Г. Швіндіна [72] у дослідженні українських жінок-лідерок в NGO та волонтерських організаціях фіксує схожу закономірність: найбільш ефективними в кризових умовах виявляються ті лідерки, які мають «колективну опору» - регулярну взаємодію з іншими жінками у схожих ролях. Це точно відповідає ефекту, що ми спостерігаємо в клубі «Матерія»: 55 жінок, пов'язаних спільними цінностями, регулярною взаємодією та програмою розвитку, демонструють психологічний профіль, що суттєво перевищує профіль 65 жінок з аналогічним зовнішнім досвідом, але без такої спільноти.

Б. Басс та Р. Ріджіо [62] визначають трансформаційне лідерство через чотири компоненти: ідеалізований вплив (харизма), надихаюча мотивація, інтелектуальна стимуляція та індивідуалізована увага до послідовників. Мета-аналіз Іглі, Йоганнесен-Шмідт та ван Енген [7] встановив, що жінки в цілому демонструють вищі показники трансформаційного лідерства, ніж чоловіки — особливо у компонентах натхнення та індивідуальної уваги.

Отримані нами дані ілюструють, як це проявляється на практиці: після 2022 року в основній групі відбулося виразне зміщення від директивного до натхненного та спільнотворчого стилю лідерства - саме тих компонентів, що визначають трансформаційну модель. Контрольна група демонструє значно слабший аналогічний зсув, тяжіючи до рішучого та сервісного стилів. Це узгоджується з висновком Е. Іглі та Л. Карлі [51] про те, що умови, які дають жінкам простір для автентичного лідерства, природно активують трансформаційний стиль - той, що є водночас найбільш властивим жінкам і найбільш ефективним в умовах кризи.

Б. Браун [53] виокремлює «відважне лідерство» як здатність вести інших через невизначеність, не претендуючи на всезнання - покладаючись натомість на цінності, довіру та автентичний зв'язок. Саме ця модель переважає в основній групі. Це підтверджує практичну цінність клубу «Матерія» як середовища, що формує не просто «успішних підприємців», а психологічно зрілих лідерок, здатних вести інших через найважчі часи.

**Підсумовуючи**, результати порівняльного дослідження знаходять переконливе пояснення в системі сучасних психологічних теорій. Ефект підтримувального середовища на розвиток жіночого лідерства є багаторівневим: воно підвищує резильєнтність через стрес-буферний механізм соціальної підтримки [75, 45]; розвиває самоактуалізацію через задоволення базових потреб в автономії та приналежності [66, 38]; зміцнює емоційне лідерство через регулярну практику рефлексії та групової взаємодії [12, 69]; і, що найбільш важливо, активує глибинні архетипові структури, що стають

внутрішнім компасом жінки-лідерки в умовах нестабільності та кризових змін [26, 48, 73].

### **3.2. Співставлення результатів дослідження з вітчизняними та зарубіжними науковими працями**

Отримані емпіричні результати набувають повноти наукового змісту лише у діалозі з актуальними дослідженнями у сфері жіночого лідерства, психологічної резильєнтності та розвитку організаційних спільнот. У цьому підрозділі результати нашого дослідження зіставляються з ключовими вітчизняними та зарубіжними науковими працями, що дозволяє визначити місце проведеного дослідження у загальному науковому контексті та виявити його оригінальний внесок.

Міжнародна організація Catalyst у масштабному дослідженні жіночого лідерства [55] встановила, що доступ до менторингу та підтримувальних мереж підвищує ймовірність просування жінок на керівні позиції на 40%. Наші дані демонструють аналогічну закономірність у психологічному вимірі: жінки клубу «Матерія», що мають систематичний доступ до підтримки спільноти, показують на 24–33% вищі результати за ключовими психологічними параметрами. Це узгоджується також із висновками Х. Ібарри та О. Ободару [80], які фіксують: жінки в ізоляції від підтримувальних структур схильні применшувати власні лідерські якості та обирати більш «безпечні» стратегії поведінки.

Дж. Флетчер [79] у своїй концепції «постгеройського лідерства» стверджує, що сучасні кризові умови вимагають переходу від індивідуалістичних до реляційних, заснованих на зв'язку моделей лідерства. Наше дослідження підтверджує це: основна група, що має досвід регулярної колективної взаємодії, демонструє виразно вищу орієнтацію на спільнотворчий та натхненний стилі лідерства після 2022 року. Контрольна група, де жінки діяли переважно індивідуально, залишається у парадигмі директивного та сервісного лідерства - що точно відповідає «геройській» моделі, яку Флетчер вважає неефективною в умовах системних криз.

С. Гарікіпаті та У. Камбгампаті [76] у резонансному дослідженні лідерства під час пандемії COVID-19 встановили: країни під керівництвом жінок демонстрували суттєво кращі показники управління кризою завдяки вищому рівню соціальної довіри та колаборативним підходам до прийняття рішень. На індивідуальному рівні наші дані ілюструють аналогічний принцип: жінки, що мають доступ до структури підтримки, приймають більш зважені та стратегічні рішення - що підтверджується вищими показниками ELI та CAMOAL.

А. Іглі та М. Йоганнесен-Шмідт [77] у класичному дослідженні гендерних відмінностей у стилях лідерства встановили, що жінки демонструють вищі показники трансформаційного лідерства та «рейтингового» (contingent reward) підходу. Наші результати підтверджують цю тенденцію на українській вибірці в умовах воєнної кризи: саме жінки основної групи, що мають підтримку спільноти, найвиразніше реалізують трансформаційний стиль - натхненний, ціннісний, спільнотворчий.

Вітчизняна дослідниця Т. В. Комар [87] у своїй роботі фіксує: жінки-лідерки в умовах соціальної нестабільності в Україні схильні до так званого «адаптивного лідерства» - гнучкої зміни стратегій залежно від ситуації. Наші дані уточнюють цей висновок: адаптивність набуває якісно іншого виміру залежно від наявності або відсутності підтримувального середовища. Жінки основної групи адаптуються через глибинну ціннісну переорієнтацію (зростання натхненного стилю), тоді як контрольна група адаптується переважно через посилення директивності - реакцію, характерну для стресового реагування без психологічної опори.

О. В. Зінченко та Л. М. Воронова [89] у дослідженні психологічних особливостей жіночого лідерства в кризових умовах виявили, що ключовим предиктором ефективного лідерства у жінок є не рівень стресу (зовнішній чинник), а якість психологічних ресурсів відновлення (внутрішній чинник). Це повністю узгоджується з нашим висновком про провідну роль підтримувального середовища, яке саме і є системним механізмом поповнення цих ресурсів.

Середній показник CD-RISC-25 основної групи (76,5 бала) відповідає верхній межі норми, встановленої К. Коннором та Дж. Девідсоном у загальнопопуляційній вибірці дорослих жінок [35]. Для порівняння: у дослідженні О. Столярик та Т. Семигіної [86], присвяченому жінкам в умовах воєнних дій в Україні, зафіксовано середній рівень резильєнтності значно нижчий - у діапазоні 55–63 балів, що близько до нашого показника контрольної групи (61,2). Це підтверджує: показник контрольної групи є типовим для жінок, що переживають кризу без системної підтримки, тоді як показник основної групи відображає ефект цілеспрямованого розвитку стійкості.

Ф. Лютанс, К. Юссеф та Б. Аволіо [92] у концепції психологічного капіталу (PsyCap) виокремлюють чотири компоненти: надія, самоефективність, резильєнтність та оптимізм (модель HERO). Примітно, що всі ці компоненти системно розвиваються у програмі клубу «Матерія» - через постановку та реалізацію цілей (надія), групову підтримку та зворотний зв'язок (самоефективність), рефлексивні практики (резильєнтність) та культивування ціннісного погляду на кризу (оптимізм). Вищі показники основної групи за всіма вимірюваними параметрами є прямим відображенням цього комплексного впливу.

Дослідження Б. Л. Фредріксон [95] з теорії «розширення та побудови» (broaden-and-build) позитивних емоцій демонструє: позитивні переживання не лише покращують самопочуття людини «тут і зараз», але й розширюють репертуар її думок та дій, будуючи тривалі психологічні ресурси - зокрема резильєнтність. Регулярне жіноче коло, де досягнення визнаються, успіхи святкуються, а труднощі осмислюються у підтримувальній атмосфері, є саме тим середовищем, що системно продукує позитивні переживання - і тим самим вибудовує психологічний капітал учасниць.

Показники САМОАЛ основної групи (загальний індекс 8,7 з 15) свідчать про рівень самоактуалізації, близький до «здорової» норми за А. Маслоу [38]. Для порівняння: у дослідженні С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки [97], яке вивчало самоактуалізацію жінок-керівників в українських організаціях,

зафіксовано середній показник 7,2–7,8 - тобто навіть серед офіційно призначених керівниць рівень є нижчим, ніж у жінок клубу «Матерія». Це є сильним аргументом на користь того, що неформальна спільнота підтримки може бути ефективнішим середовищем для розвитку самоактуалізації, ніж формальні управлінські ролі.

О. В. Кобець [96] у своєму дослідженні психологічних ресурсів жінок-підприємниць в умовах воєнного часу виявила, що найбільш вразливими є саме показники автономності та креативності - тих самих шкал, де наша контрольна група демонструє найбільший дефіцит (5,8 та 6,9 відповідно). Водночас жінки, що мають доступ до підтримувального кола, утримують ці показники на значно вищому рівні (8,6 та 9,8), що свідчить про роль спільноти як «захисника» найбільш вразливих аспектів самоактуалізації під час кризи.

Архетипові відмінності між групами знаходять пояснення у дослідженнях Т. В. Гури та І. Г. Кобозової [73], які фіксують: свідомою роботою з архетипами у груповому форматі активує «вищі» архетипові структури - Афінa, Артемідa, Афродіта - що символізують стратегічність, незалежність та творчу силу. Без такої свідомої роботи жінки частіше залишаються у патернах Деметри та Персефони - турботи про інших і адаптивної залежності від обставин. Наші кількісні дані є першою в Україні вибіркою такого обсягу, що підтверджує цю якісну закономірність на репрезентативному матеріалі.

Показник самосвідомості основної групи (21,4 з 25) є близьким до норм, встановлених для ефективних лідерів у дослідженні Мейєра, Саловея та Карузо [44]. Натомість найбільш дефіцитні компоненти у контрольній групі - саморегуляція та мотивація - точно відповідають тим, що Н. Ноулен-Гуксема [90] визначила як найбільш вразливі у жінок під впливом хронічного стресу. Це свідчить: контрольна група перебуває у стані типового стресового дефіциту емоційної регуляції - і саме цей дефіцит компенсує участь у підтримувальній спільноті.

Р. Аяман та К. Корабік [82] підкреслюють, що ефективність жіночого лідерства залежить від «відповідності» лідерського стилю культурному



контексту. В умовах України, де культурна матриця поєднує традиційні ролі з потребою у кризовій адаптації, найбільш ефективним виявляється саме той стиль, що домінує в основній групі: натхненний, ціннісний, емпатійний - і водночас стратегічний та автономний. Цей стиль є культурно «зчитуваним» як автентично жіночий і водночас ефективним як лідерський.

Т. С. Кириленко [88] у дослідженні емоційної зрілості жінок-керівників в Україні встановила: регулярна практика емоційної рефлексії у безпечному середовищі є найсильнішим предиктором зростання саморегуляції та мотивації - саме тих компонентів, що найбільше розрізняють наші дві групи. Це надає нашим даним додаткове теоретичне обґрунтування: різниця у 33% за саморегуляцією між групами є не випадковою, а системно зумовленою різним ступенем доступу до рефлексивних практик.

М. Е. П. Селігман у концепції «процвітання» [93] визначає п'ять елементів добробуту (PERMA): позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс та досягнення. Показово, що програма клубу «Матерія» системно культивує всі п'ять: регулярні позитивні переживання у колі однодумниць (позитивні емоції), практики глибокої рефлексії (залученість), жіночі кола взаємної підтримки (стосунки), ціннісне осмислення лідерського шляху (сенс) та відзначення реальних досягнень (досягнення). Вищі показники основної групи за всіма психологічними параметрами є кількісним підтвердженням PERMA-ефекту.

К. Петерсон та М. Е. П. Селігман [94] у класифікації сильних сторін характеру виокремлюють «лідерство» як одну з 24 сил. Показово, що більшість сил, які найтісніше корелюють з виявленими нами відмінностями між групами - хоробрість, стійкість, соціальний інтелект, натхнення та творчість - є саме тими, що системно розвиваються у безпечному середовищі підтримки. А. Дакворт [98] у дослідженні «наполегливості» (grit) додає: наполегливість - здатність підтримувати зусилля у довгостроковій перспективі - не є фіксованою рисою, а розвивається через середовище, що формує «культуру зростання». Клуб «Матерія» є саме таким середовищем.

Теорія «поток» М. Чіксентміхайї [99] описує стан оптимального переживання, що виникає за збігу рівня виклику та рівня компетентності. Структурована програма розвитку у клубі створює умови для регулярного переживання цього стану: виклики є персонально значущими, але не надмірними, а підтримка спільноти знижує рівень тривоги, що є головною перешкодою для потоку. Вищі показники мотивації та саморегуляції в основній групі відображають, зокрема, і цей ефект.

О. Столярик та Т. Семигіна [86] у дослідженні ролі жінок в умовах війни в Україні фіксують: ключовим психологічним феноменом є «подвійне навантаження» жінки-лідерки - одночасне збереження бізнесу та сімейної відповідальності в умовах повної невизначеності. Наші дані показують, що жінки основної групи справляються з цим навантаженням значно успішніше - зокрема завдяки тому, що клуб надає їм простір, де ця «подвійність» визнається і не засуджується, а спільнота слугує «третьою опорою», що знімає частину психологічного тягаря.

Л. М. Карамушка та М. Г. Ткалич [100] у дослідженнях організаційної психології в Україні підкреслюють: психологічна безпека є ключовою умовою прояву лідерського потенціалу у жінок. При цьому вони вказують на дефіцит таких умов у більшості українських організацій. Клуб «Матерія» є прикладом принципово іншого підходу: простір, що будується навколо психологічної безпеки та взаємної підтримки, а не навколо конкуренції та ієрархії. Саме тому ефект участі у ньому є настільки вираженим - він заповнює структурний дефіцит, характерний для більшості організаційних середовищ.

Г. Швіндіна [72] у дослідженні жіночого лідерства у кризових умовах в Україні (2024) підкреслює: жінки, що мали доступ до підтримувального оточення під час найважчих місяців війни, не лише зберегли бізнес, але й вийшли з кризи з більш зрілою лідерською ідентичністю. Наше дослідження є першим в Україні, що підтверджує цей феномен кількісними даними на репрезентативній вибірці з двох груп у порівняльному дизайні - що надає йому особливу наукову цінність.

**Підсумовуючи**, результати порівняльного аналізу з вітчизняними та зарубіжними дослідженнями дозволяють зробити такі висновки. По-перше, наше дослідження підтверджує та розширює висновки міжнародних студій про вплив підтримувального середовища на жіноче лідерство [55, 79, 80], вперше операціоналізуючи цей вплив через п'ять психологічних конструктів на контрольованій вибірці в умовах воєнної кризи. По-друге, вітчизняні дослідники [87, 88, 89, 96] описують окремі аспекти психологічних ресурсів жінок-лідерок в Україні, тоді як наше дослідження вперше об'єднує ці аспекти в єдину комплексну модель. По-третє, архетипова складова дослідження є принципово новою для українського наукового простору [73] і надає якісний психологічний механізм, що пояснює кількісні відмінності між групами. Сукупно ці результати формують оригінальний науковий внесок, що поглиблює розуміння психологічних умов розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах.

### **3.3. Практичні рекомендації та психологічна програма розвитку жіночого лідерського потенціалу в умовах підтримувального середовища**

Результати емпіричного дослідження та їх теоретична інтерпретація створюють підґрунтя для розробки системи практичних рекомендацій і структурованої психологічної програми розвитку жіночого лідерського потенціалу. Методологічною основою програми є поєднання гуманістичної психології [38, 66], концепції трансформаційного навчання Дж. Мезіроу [104], моделі психологічного капіталу [92] та архетипового підходу Дж. Шинода Болен [26]. Програма розроблена для реалізації у форматі закритих жіночих спільнот — зокрема, для подальшого розвитку клубу «Матерія» та аналогічних ініціатив.

Дослідження Р. Елі, Г. Ібарри та Д. Колб [101] встановило, що найефективніші програми розвитку жіночого лідерства будуються навколо трьох принципів: урахування гендерного виміру, фокус на ідентичності (а не лише на навичках) та інтеграція реального досвіду учасниць. Саме ці принципи покладено в основу пропонованої програми. На відміну від традиційних

тренінгів, що спрямовані на формування конкретних компетенцій, ця програма фокусується на глибинній психологічній трансформації - через усвідомлення архетипів, роботу з внутрішніми бар'єрами та розвиток автентичного лідерського стилю.

Д. Колб у теорії досвідного навчання [110] описує цикл, що включає конкретний досвід, рефлексивне спостереження, абстрактну концептуалізацію та активне експериментування. Програма відтворює цей цикл на кожному модулі: учасниці отримують реальний досвід через практики та вправи, осмислюють його у груповій рефлексії, інтегрують у теоретичну рамку та застосовують у власному житті й бізнесі. Це забезпечує не просто знання, а реальні психологічні зміни.

Е. Венгер у концепції спільнот практики [111] доводить: найбільш ефективне навчання відбувається не в аудиторіях, а у живих спільнотах, де учасники поділяють спільну практику, ідентичність та цілі. Клуб «Матерія» є саме такою спільнотою - і саме це пояснює, чому двохрічне членство у ньому дає психологічні результати, що суттєво перевищують ефект будь-яких окремих курсів чи тренінгів.

**Назва програми:** «State & Performance» - психологічна програма розвитку жіночого лідерського потенціалу через архетипову роботу в підтримуючому середовищі.

**Цільова аудиторія:** жінки від 35 до 60 років, що мають лідерський досвід або прагнуть його розвивати; підприємниці, керівниці, фахівчині, психологині, коучки, наставниці.

**Формат:** щотижневі онлайн або офлайн зустрічі (90–120 хвилин) у закритій групі 12–18 учасниць; загальна тривалість - 6 місяців (24 зустрічі); 5 модулів.

**Мета програми:** розвиток психологічної стійкості, автентичного лідерства та архетипової ідентичності жінок в умовах сучасних соціальних викликів через системну роботу у підтримуючому жіночому середовищі.

Таблиця 3.1. Структура програми «State&amp;Performance»

| Модуль / Місяць        | Тема                              | Зміст та методи                                                                                                             | Очікуваний результат                                                                |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Модуль 1<br>(міс. 1–2) | Архетипова ідентичність           | Діагностика за опитувальником Болен; групова робота з архетипами; медитативні практики; нарративні вправи «Моя богиня»      | Усвідомлення провідного архетипу; формування базового відчуття власної ідентичності |
| Модуль 2<br>(міс. 2–3) | Резильєнтність та внутрішня опора | CD-RISC діагностика; тілесні практики; техніки заземлення; групова рефлексія кризового досвіду; робота з ресурсними станами | Підвищення рівня резильєнтності; формування індивідуальної «карти ресурсів»         |
| Модуль 3<br>(міс. 3–4) | Емоційне лідерство                | ELI діагностика; практики усвідомленості; рольові ігри; розбір кейсів лідерських рішень; тренінг саморегуляції              | Зростання саморегуляції та мотивації; формування індивідуального профілю EI         |

|                        |                               |                                                                                                                              |                                                                                 |
|------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Модуль 4<br>(міс. 4–5) | Самоактуалізація та цілі      | САМОАЛ<br>діагностика; візія-сесії;<br>метод «Колесо балансу»; постановка стратегічних цілей;<br>практика автономного вибору | Підвищення автономності та креативності;<br>сформований особистий план розвитку |
| Модуль 5<br>(міс. 5–6) | Лідерський стиль та спільнота | Авторська анкета;<br>воркшоп «Мій лідерський стиль»;<br>менторські пари;<br>co-creation проєкти;<br>підсумкова рефлексія     | Ціннісний, натхненний стиль лідерства;<br>інтегрована лідерська ідентичність    |

*\* Кожен модуль включає діагностику, групову роботу, індивідуальні практики та підсумкову рефлексію*

### **Принципи реалізації програми:**

- **Безпека перш за все.** Кожна зустріч починається зі створення безпечного контейнера: правила конфіденційності, ненасильницького спілкування та взаємної підтримки є обов'язковими. Нейронауковий підхід Д. Рока [106] (модель SCARF) підкреслює: у стані психологічної загрози мозок не здатний до навчання та трансформації - лише безпека відкриває доступ до змін.
- **Архетипи як основний інструмент.** Кожен модуль включає свідому роботу з архетипами через нарративні, тілесні та арт-терапевтичні техніки. Учасниці поступово ідентифікують свій провідний архетип та вчаться свідомо активувати додаткові архетипи в залежності від ситуації [26, 73].
- **Досвід як основа, теорія як пояснення.** Програма будується за циклом Колба [110]: спочатку - живий досвід та емоційне переживання,

потім - рефлексія та теоретична інтеграція. Це забезпечує органічне засвоєння матеріалу та реальні зміни у поведінці.

- **Спільнота як ресурс.** Програма свідомо використовує терапевтичні фактори групи за Яломом [69]: взаємне навчання, нормалізацію досвіду («я не одна»), альтруїзм та групову згуртованість як основні механізми психологічної трансформації.
- **Інтеграція між зустрічами.** Між сесіями учасниці виконують щоденні практики (нарративні щоденники, медитації, тілесні вправи, завдання для бізнесу), що забезпечує перенесення психологічних змін у реальне життя та роботу [119].

#### **Методи та інструменти програми:**

1. Психодіагностика (початок та кінець програми): CD-RISC-25, САМОАЛ, ELI, Опитувальник архетипів, авторська анкета «Жіночий шлях лідерки» - для відстеження динаміки змін.
2. Архетипова робота: нарративні вправи, медитації з образами богинь, арт-терапевтичні техніки (малювання, ліплення, колаж), тілесні практики на активацію архетипових якостей [26, 34].
3. Коучинг-сесії: індивідуальні сесії постановки цілей, метод GROW [116], практика «Мій лідерський маніфест».
4. Групова рефлексія: structured sharing, техніка «Гаряче крісло», реєр-менторинг у парах [111].
5. Трансформаційне навчання: воркшопи з дослідження внутрішніх переконань, техніка «Кризова картографія», рефреймінг негативного досвіду [104, 115].
6. Письмові практики: ведення лідерського щоденника, технік Пеннебейкера (expressive writing) для інтеграції складного досвіду [119].

Ефективність програми вимірюється через повторну діагностику за тими самими інструментами на початку та наприкінці програми. На основі

результатів нашого дослідження сформульовано такі цільові показники ефективності:

- **Резильєнтність (CD-RISC-25):** зростання середнього показника не менш ніж на 10 балів (від рівня контрольної групи до рівня основної); збільшення частки учасниць з високим рівнем з 38% до 70%+.
- **Самоактуалізація (САМОАЛ):** зростання загального індексу не менш ніж на 1,5–2 бали; найбільший приріст очікується за шкалами автономності та креативності.
- **Емоційне лідерство (ELI):** зростання загального балу не менш ніж на 15 одиниць; пріоритетні зони - саморегуляція (+3–4 бали) та мотивація (+3–4 бали).
- **Архетипова трансформація:** зростання показників незалежних архетипів (Афіна, Артеміда, Афродіта) вище умовного порогу домінування у більшості учасниць.
- **Лідерський стиль:** зміщення у бік натхненного та спільнотворчого стилів; зменшення сумнівів у власних силах та страху осуду за авторською анкетною.

Додатково рекомендується збирати якісний зворотний зв'язок після кожного модуля (коротке письмове оцінювання), а також проводити перевірку через 6 місяців після завершення програми - для оцінки стійкості змін. Такий підхід відповідає стандартам доказової психологічної практики [93, 94] та дозволяє постійно вдосконалювати програму на основі реальних даних.

На основі результатів дослідження сформульовано систему практичних рекомендацій, диференційованих за цільовими групами.



**Таблиця 3.2. Практичні рекомендації для різних цільових груп**

| <b>Цільова група</b>          | <b>Рекомендації</b>                                                                                                                                     | <b>Очікуваний ефект</b>                                               |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Жінки-лідерки                 | Регулярна участь у підтримуючому жіночому середовищі; усвідомлена робота з архетипами; практика рефлексії лідерського досвіду; психотерапія або коучинг | Зростання резильєнтності, самоактуалізації та автентичності лідерства |
| Організатори жіночих спільнот | Впровадження структурованої програми розвитку; поєднання діагностики та практичних інструментів; створення безпечного середовища для вразливості        | Підвищення ефективності спільноти; системний розвиток учасниць        |
| Психологи та коучі            | Використання архетипового підходу в роботі з жінками-лідерками; включення діагностики САМОАЛ та ELI; фокус на саморегуляції та мотивації                | Більш глибока та адресна психологічна підтримка                       |
| Освітні установи              | Включення програм розвитку жіночого лідерства у магістерські програми з психології та менеджменту;                                                      | Підготовка психологічно зрілих лідерок; внесок у наукову базу         |

|  |                                            |  |
|--|--------------------------------------------|--|
|  | проведення досліджень впливу<br>середовища |  |
|--|--------------------------------------------|--|

### Рекомендації для жінок-лідерок:

1. **Інвестувати у підтримувальне середовище.** Участь у структурованій жіночій спільноті є не розкішшю, а стратегічним ресурсом. Дані дослідження свідчать: системна участь у підтримуючому середовищі підвищує ключові психологічні показники на 20–33% - що безпосередньо впливає на якість рішень, стійкість до стресу та результативність у бізнесі [55, 75].
2. **Дослідити власний архетип.** Усвідомлення провідного архетипу є точкою входу у роботу з автентичним лідерством. Рекомендується пройти діагностику за опитувальником Болен та отримати інтерпретацію від фахівця - це відкриває доступ до внутрішнього компасу, що зберігає орієнтацію навіть у найнестабільніші часи [26, 34].
3. **Розвивати саморегуляцію та мотивацію.** Саме ці компоненти ЕІ є найбільш вразливими під впливом хронічного стресу і водночас найкраще піддаються розвитку. Рекомендовані практики: щоденна медитація (мінімум 10 хвилин), ведення емоційного щоденника, регулярний коучинг або психотерапія [108, 116].
4. **Переосмислити внутрішні бар'єри.** Найпоширеніші бар'єри - сумніви у власних силах та страх осуду - не є фактами, а є переконаннями, що підлягають трансформації. Робота з ними у безпечному груповому контексті є значно ефективнішою, ніж індивідуальна боротьба [53, 120].
5. **Культивувати ціннісне лідерство.** Перехід від рішучого до натхненного стилю лідерства є не відмовою від дієвості, а її поглибленням. Жінки основної групи демонструють: ціннісне лідерство дає не менш стабільні результати у бізнесі - але із значно менш виснажливим процесом [60, 61].

## **Рекомендації для психологів та коучів, що працюють із жінками-лідерками:**

1. **Включати архетиповий підхід у психологічну роботу.**  
Опитувальник архетипів Болен є валідним та культурно адаптованим інструментом для роботи з жіночою ідентичністю. Інтерпретація результатів у безпечному терапевтичному просторі відкриває клієнтці доступ до глибинних ресурсів [26, 73].
2. **Фокусуватися на саморегуляції та мотивації.** За даними дослідження, ці компоненти EI є зонами найбільшого дефіциту та водночас найбільшого потенціалу зростання. Пропонується використовувати техніки когнітивно-поведінкової терапії, майндфулнес та мотиваційного інтерв'ювання [106, 114].
3. **Рекомендувати клієнткам участь у підтримувальних спільнотах.** Індивідуальна терапія та участь у жіночій спільноті є комплементарними, а не взаємовиключними ресурсами. Психологу варто активно рекомендувати клієнткам якісні жіночі спільноти як додатковий терапевтичний ресурс [69, 111].
4. **Застосовувати комплексну діагностику.** Поєднання CD-RISC-25, САМОАЛ, EI та опитувальника архетипів дає цілісну картину психологічного профілю жінки-лідерки та дозволяє точно визначити зони розвитку та пріоритети роботи.

Клуб «Матерія» є унікальною природно виниклою структурою, що вже демонструє потужний психологічний ефект. Для подальшого посилення цього ефекту та системної масштабованості досвіду рекомендується впровадити такі зміни:

- **Інтегрувати систематичну діагностику.** Щорічне анонімне тестування учасниць за комплексом методик (CD-RISC, САМОАЛ, EI, архетипи) дозволить відстежувати динаміку психологічного зростання, визначати потреби та адаптувати програму відповідно до реальних даних.

- **Структурувати програму за модульним принципом.**  
Впровадження програми «State&Performance» у форматі шестимісячних циклів дозволить системно і прогнозовано впливати на ключові психологічні параметри. Кожна нова учасниця може входити у спільноту через першу сесію модуля 1 - «Архетипова ідентичність».
- **Розвивати менторську мережу.** Учасниці з тривалим членством (2+ роки) демонструють суттєво вищий психологічний профіль і можуть слугувати природними менторками для нових учасниць. Структурована система менторських пар підсилює ефект спільноти через механізм соціального моделювання [64].
- **Документувати та публікувати результати.** Дане дослідження є першим кроком до формування доказової бази ефективності клубу «Матерія». Подальші дослідження (наприклад, лонгітюдне відстеження учасниць протягом 3–5 років) можуть зробити цю модель тиражованою та науково обґрунтованою для широкого застосування в Україні та за кордоном [86, 120].

**Підсумовуючи,** запропоновані практичні рекомендації та програма «State & Performance» є безпосереднім прикладним результатом проведеного дослідження. Вони ґрунтуються на кількісних даних порівняльного аналізу двох груп, підкріплені теоретичними моделями та узгоджені з висновками вітчизняних та зарубіжних наукових праць. Їх реалізація спрямована на заповнення виявленого дефіциту - брак системних психологічно обґрунтованих програм підтримки жінок-лідерок в Україні - та на масштабування моделі, що вже довела свою ефективність у рамках клубу «Матерія».

Наскрізним висновком розділу є підтвердження центрального теоретичного положення: психологічна трансформація жінки-лідерки відбувається не у вакуумі індивідуальних зусиль, а у контексті підтримувального середовища - спільноти, що надає безпеку, структуру, рефлексію та живий приклад. Клуб «Матерія» є доказом того, що таке середовище не є утопією: воно може бути

свідомо побудованим, системно розвиваючим і науково виміряним у своєму впливі.

## ВИСНОВКИ

У магістерській кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження психологічних факторів розкриття жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах. На основі двоетапного порівняльного дослідження 120 жінок-лідерок (основна група - 55 учасниць клубу «Матерія»; контрольна група - 65 жінок без системної підтримки), здійсненого із застосуванням п'яти валідизованих методик та авторської анкети, отримано комплекс результатів, що дозволяють сформулювати такі висновки.

1. Теоретичний аналіз засвідчив, що жіноче лідерство є багатовимірним психологічним феноменом, який формується на перетині особистісних, соціальних та архетипових чинників і набуває в умовах кризи трансформаційного, ціннісного та спільнотворчого характеру. Основними психологічними ресурсами розкриття лідерського потенціалу жінки визначено резильєнтність, самоактуалізацію, емоційну компетентність та архетипові механізми адаптації.
2. Розкрито психологічне значення активізації юнгіанських архетипів у структурі особистості жінки-лідерки: встановлено, що домінування незалежних архетипів (Артеміда, Афінa, Афродіта) пов'язане з автономністю, стратегічністю та творчою самореалізацією, тоді як переважання "вразливих" архетипів (Деметра, Персефона) відображає орієнтацію на турботу про інших та адаптивну залежність. Архетипова структура виступає внутрішнім психологічним механізмом, що опосередковує здатність жінки реалізовувати лідерський потенціал у нестабільних умовах.
3. Емпірично підтверджено взаємозв'язок резильєнтності, емоційного інтелекту, самоактуалізації та домінуючих архетипів у жінок-лідерок: жінки із системною підтримкою підтримувального середовища демонструють вищі показники за всіма досліджуваними психологічними

конструктами порівняно з жінками, які реалізують лідерський потенціал самотійно.

4. Порівняльний аналіз основної та контрольної груп підтвердив дослідницьку гіпотезу: регулярна участь у структурованому підтримувальному жіночому середовищі статистично значущо підвищує резильєнтність, самоактуалізацію та емоційне лідерство, а також сприяє активізації автономних і ресурсних архетипових моделей. Це доводить, що жіночий лідерський потенціал є не фіксованою особистісною рисою, а психологічним ресурсом, що розкривається залежно від якості середовища.
5. На основі отриманих результатів розроблено програму психологічної підтримки розвитку жіночого лідерського потенціалу «State & Performance», що включає модулі роботи з архетиповою ідентичністю, резильєнтністю, емоційним лідерством, самоактуалізацією та лідерським стилем, а також практичні рекомендації для жінок-лідерок, психологів, організаторів жіночих спільнот та освітніх установ.

Таким чином, результати магістерської кваліфікаційної роботи підтверджують центральне положення дослідження: **жіночий лідерський потенціал є не фіксованою рисою особистості, а динамічним психологічним ресурсом, що розкривається або залишається латентним залежно від якості середовища, в якому перебуває жінка.** Безпечне підтримувальне середовище з програмою розвитку активує архетипи, підвищує резильєнтність, поглиблює самоактуалізацію та розвиває емоційне лідерство - формуючи психологічну основу стабільних результатів навіть у найнестабільніші часи.

Отримані дані мають не лише наукову, але й пряму соціальну цінність: вони обґрунтовують необхідність цілеспрямованого створення та підтримки структурованих жіночих спільнот як стратегічного ресурсу психологічної стійкості суспільства в умовах воєнних та соціальних криз. Клуб «Матерія» є живим доказом того, що такий ресурс може бути свідомо побудований, науково

вимірний і системно масштабований - на благо жінок, їхніх сімей, їхнього бізнесу і країни.

Перспективами подальших досліджень є: лонгitudне відстеження динаміки психологічних показників учасниць клубу «Матерія» протягом 3–5 років; дослідження впливу конкретних компонентів програми на ті чи інші психологічні конструкти; розширення вибірки та залучення жінок з різних регіонів України; порівняльне дослідження ефективності різних форматів підтримувальних жіночих спільнот; адаптація програми «State & Performance» для різних культурних та соціальних контекстів.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
2. Євменова Т. М. (2013). «Жіноче лідерство» в емпіричних дослідженнях з психології. *Психологія XXI століття: здобутки та перспективи*.
3. Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
4. Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*.
5. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
6. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
7. Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men.
8. Кікінежді О. М., Савелюк Н. М., Мороз Л. І. (2021). Соціально-психологічний феномен жіночого лідерства в Україні. *Вісник Національного університету оборони України*, 2, 56–63.
9. Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
10. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807–834.
11. Hsu, N., Newman, D. A., & Badura, K. L. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: Meta-analysis and explanatory model of female leadership advantage. *Behavioral Sciences*, 10(4), 104.
12. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
13. Диса О. В. (2020). Психологічні детермінанти жіночого лідерства (тези). [збірник матеріалів конференції].

- 14.Шестопал І. А. (2017). *Психологічні особливості професійної самореалізації жінок у зрілому віці* (дисертація на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук).
- 15.Кобозова І. Г., Гура Т. В. (2022). Психологічні аспекти жіночого лідерства в умовах воєнного стану (тези/стаття).
- 16.**Кобозова І. Г., Гура Т. В.** (2025). *Психологічні аспекти жіночого лідерства в умовах воєнного стану* // **Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів: матеріали 9-ї наук.-практ. конф.** (22–23 травня 2025 р.). Харків: НТУ «ХПІ». С. 43–45.
- 17.**Жінка у час війни: волонтерка, лідерка** (2023). Методичні матеріали/посібник програми психологічної підтримки жінок у період війни (електронний ресурс).
- 18.**Angelakis, A., Inwinkl, P., Berndt, A., Ozturkcan, S., Zelenajova, A., & Rozkopal, V.** (2023/2024). *Gender Differences in Leaders' Crisis Communication: A Sentiment-Based Analysis of German Higher Education Leaderships' Online Posts (COVID-19)*. **Studies in Higher Education** (також доступні препринт/репозитарії).
- 19.**Garikipati, S., & Kambhampati, U.** (2021). *Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender “Really” Matter? Feminist Economics*.
- 20.**Лящ, О.** (2023). *Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості* // **Вісник НУОУ** (теоретико-емпіричний аналіз).
- 21.**Vongas, J. G., & Al Hajj, R.** (2015). *The Evolution of Empathy and Women's Precarious Leadership Appointments*. **Frontiers in Psychology**, 6, 1751.
- 22.**Shvindina, H.** (2025). *Female Leadership in Times of Crisis: A Force for Resilience and Recovery*. **ZOiS Spotlight** (на основі інтерв'ю з жінками-лідерками в NGO/соціальних проєктах/волонтерських організаціях).
- 23.**Stoliaryk, O., & Semigina, T.** (2024). *Війна та роль жінок: соціальні виміри і лідерство (War and the Role of Women: Social Dimensions and Leadership)*. SSRN (україномовний текст).

- 24.Медведєва Н. В. (2014). *Теорія архетипів К. Г. Юнга та дослідження творчого сприймання*.
- 25.Wolff T. (1951). *Structural Forms of the Feminine Psyche*.
- 26.Bolen J. S. (1984). *Goddesses in Everywoman: A New Psychology of Women*.
- 27.Estés C. P. (1992). *Women Who Run With the Wolves: Myths and Stories of the Wild Woman Archetype*.
- 28.Gilchrist C. (2018). *The Circle of Nine: An Archetypal Journey to Awaken the Divine Feminine Within*.
29. Garikipati S., Kambhampati U. Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender “Really” Matter? // SSRN Electronic Journal. 2020.
30. Малімон Л., Пархоменко В. Особливості резильєнтності жінок з травматичним досвідом втрати внаслідок воєнних дій // Психологічні перспективи. 2025. Вип. 45. С. 91–106.
31. Цимбал Т. Материнство і війна: екзистенційні виклики та етичні колізії // Українознавчий альманах. 2023. Вип. 32. С. 50–55.
32. Кучинська Л. С. Взаємозв'язок архетипічної та захисної структур особистості в умовах війни: магістерська робота. Кривий Ріг, 2024. 69 с.
33. Бондаренко О. Жіночі архетипи: розкриття глибин жіночої природи [Електронний ресурс] // Ментальне здоров'я: наук.-попул. портал. 01.01.2025.
- 34.Болен Дж. Ш. Богині в кожній жінці: нові архетипи жінчини. – М.: Софія, 2003.
- 35.Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76–82.
- 36.Тютаренко, Т. М. (2020). Адаптація методики емоційного інтелекту в Україні. *Психологія особистості*, 1(19), 45–52.
- 37.Журавльов А. Л. Психологічна діагностика. – К.: Центр учбової літератури, 2005.

38. Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. New York: Van Nostrand Reinhold.
39. Гоулман Д. Емоційний інтелект. – К.: Основи, 2010.
40. Вербіцький А. А. Психологія професійної діяльності. – М.: Логос, 2014.
41. Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). London: SAGE Publications.
42. Nachar, N. (2008). The Mann-Whitney U: A test for assessing whether two independent samples come from the same distribution. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(1), 13–20.
43. Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474–493.
44. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517.
45. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
46. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
47. Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103.
48. Jung, C. G. (1969). *The archetypes and the collective unconscious* (Collected Works, Vol. 9, Part I). Princeton University Press.
49. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338.
50. Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.

51. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
52. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
53. Brown, B. (2018). *Dare to lead: Brave work, tough conversations, whole hearts*. Random House.
54. Helgesen, S., & Goldsmith, M. (2018). *How women rise: Break the 12 habits holding you back from your next raise, promotion, or job*. Hachette Books.
55. Catalyst (2020). *Women in the workplace: Global report*. Catalyst Inc.
56. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28.
57. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562.
58. Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth*. Springer.
59. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18.
60. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
61. George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.
62. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
63. Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
64. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

65. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
66. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
67. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.
68. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
69. Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.
70. Кікінежді, О. М. (2020). *Гендерна психологія: навчальний посібник*. Тернопіль: Навчальна книга — Богдан.
71. Titarenko, T. M. (2019). *Resilience of personality in extreme conditions of social transformations*. Kyiv: Milenium.
72. Shvindina, H. (2024). Women leading through crisis: Psychological resilience as a strategic resource. *Journal of Leadership Studies*, 18(2), 44–58.
73. Гура, Т. В., & Кобозова, І. Г. (2023). Архетипічна ідентичність жінки-лідерки в умовах трансформацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*, 4, 12–21.
74. Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. Guilford Press.
75. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
76. Garikipati, S., & Kambhampati, U. (2021). Leading the fight against the pandemic: Does gender "really" matter? *Feminist Economics*, 27(1–2), 401–418.
77. Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781–797.

78. Chin, J. L. (2011). *Women and leadership: Transforming visions and diverse voices*. John Wiley & Sons.
79. Fletcher, J. K. (2004). The paradox of postheroic leadership: An essay on gender, power, and transformational change. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 647–661.
80. Ibarra, H., & Obodaru, O. (2009). Women and the vision thing. *Harvard Business Review*, 87(1), 62–70.
81. Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785.
82. Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist*, 65(3), 157–170.
83. Kellerman, B., & Rhode, D. L. (Eds.). (2007). *Women and leadership: The state of play and strategies for change*. Jossey-Bass.
84. Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65(3), 182–193.
85. Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261–295.
86. Stoliaryk, O., & Semigina, T. (2024). War and the role of women: Social dimensions and leadership in Ukraine. *SSRN Electronic Journal*.
87. Комап, Т. В. (2021). Психологічні особливості лідерства жінок в умовах соціальної нестабільності. *Психологія особистості*, 12(1), 34–44.
88. Кириленко, Т. С. (2019). Емоційна зрілість як ресурс жінки-керівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(11), 18–24.

89. Зінченко, О. В., & Воронова, Л. М. (2022). Лідерство жінок в умовах кризи: психологічний аналіз. *Актуальні проблеми психології*, 14(3), 55–63.
90. Nolen-Hoeksema, S. (2012). Emotion regulation and psychopathology: The role of gender. *Annual Review of Clinical Psychology*, 8, 161–187.
91. Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61–149.
92. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
93. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourishing: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
94. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
95. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
96. Кобець, О. В. (2023). Психологічні ресурси жінок-підприємниць в умовах воєнного часу. *Науковий вісник Миколаївського національного університету*, 3, 41–49.
97. Максименко, С. Д., & Карамушка, Л. М. (2020). *Організаційна психологія: навчальний посібник*. Київ: Центр учбової літератури.
98. Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
99. Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
100. Карамушка, Л. М., & Ткалич, М. Г. (2021). *Психологія управління та лідерства в організації*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.



101. Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474–493.
102. Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2010). Diversity and leadership in a changing world. *American Psychologist*, 65(3), 216–224.
103. Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). Exploring leadership: For college students who want to make a difference (3rd ed.). Jossey-Bass.
104. Mezirow, J. (2000). Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. Jossey-Bass.
105. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
106. Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1, 44–52.
107. 107. Нежинська, О. О., & Тименко, В. М. (2016). Основи коучингу: навчальний посібник. Київ: Педагогічна думка.
108. Титаренко, Т. М. (2018). Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації. Кіровоград: Імекс-ЛТД.
109. Furman, R., & Langer, C. L. (2006). Managed care and the care of the soul. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 33(1), 15–30.
110. Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.
111. Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge University Press.
112. Кузікова, С. Б. (2017). Психологія саморозвитку людини: монографія. Суми: Університетська книга.
113. Занюк, С. С. (2002). Психологія мотивації. Київ: Либідь.

114. Пов'якель, Н. І. (2019). Психологічна регуляція мислення фахівців у ситуаціях кризи. Вісник Національного університету оборони України, 1, 106–114.
115. Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes* (2nd ed.). Da Capo Press.
116. Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey Publishing.
117. Максименко, С. Д. (2006). Генеза здійснення особистості. Київ: Видавництво ТОВ «КММ».
118. Bonanno, G. A., Westphal, M., & Mancini, A. D. (2011). Resilience to loss and potential trauma. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 511–535.
119. Pennebaker, J. W. (1997). Writing about emotional experiences as a therapeutic process. *Psychological Science*, 8(3), 162–166.
120. Брецько, І. І. (2021). Психологічні умови становлення жіночого лідерства в умовах соціальних трансформацій. *Психологічний часопис*, 7(3), 22–34.

### Авторська анкета «Жіночий шлях лідерки»

Анкета є частиною психологічного дослідження жіночого лідерського потенціалу в умовах кризи. Метою анкети є виявлення суб'єктивного досвіду переживання кризових подій, внутрішніх трансформацій, ресурсів, бар'єрів та особливостей формування лідерської ідентичності жінки.

Опитування є анонімним. Отримані дані використовуються виключно в узагальненому вигляді в наукових цілях.

Будь ласка, дайте щирі відповіді на запитання анкети. Деякі запитання передбачають вибір одного або кількох варіантів відповіді, інші - розгорнуту відповідь у довільній формі.

1. Вкажіть, які з наведених кризових обставин ви переживали (можна кілька варіантів):

- ☐ Втрата дому / евакуація
- ☐ Втрата роботи або звільнення
- ☐ Волонтерська діяльність
- ☐ Переживання травматичних подій (обстріли, втрати)
- ☐ Зміна життєвого шляху / особиста криза
- ☐ Криза в бізнесі / професійній діяльності
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

2. Чи відчували ви внутрішню трансформацію (зміну цінностей, самоусвідомлення, ролей) під впливом цих обставин?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні

3. Якщо у попередньому питанні ви обрали варіант «Так» або «Частково», коротко опишіть, у чому полягала ця трансформація:

---

---

4. Що стало для вас джерелом сили та підтримки в моменті кризи? (Оберіть не більше трьох варіантів)

- ☐ Родина / діти
- ☐ Подруги / жіноче коло
- ☐ Тіло (йога, спорт, тілесні практики)
- ☐ Віра / духовність / молитва
- ☐ Психотерапія
- ☐ Служіння іншим / волонтерство
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

5. Які внутрішні бар'єри ви відчуваєте, коли думаєте про себе як про лідерку або можливість нею стати?

- ☐ Страх осуду
- ☐ Відчуття провини перед сім'єю
- ☐ Сумніви у власних силах
- ☐ Гендерні стереотипи ("жінка має бути м'якою", "не висовуйся")
- ☐ Відчуття «я взагалі не лідерка, звичайна жінка»
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

6. Які з наведених архетипів ви відчували в собі як найбільш активні в період кризи? (Оберіть не більше трьох варіантів)

- ☐ Артеміда (незалежність, внутрішня сила)
- ☐ Афіна (розум, стратегічність)
- ☐ Деметра (турбота, материнство)
- ☐ Персефона (інтуїція, прийняття)
- ☐ Гестія (тиша, духовність)
- ☐ Афродіта (креативність, емоційність)
- ☐ Гера (союз, партнерство)
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

7. Як би ви описали свій лідерський стиль у теперішній час? (Оберіть не більше двох варіантів)

- ☐ Натхненний (веду прикладом, цінностями)
- ☐ Служіння (дбаю про інших, забезпечую простір)
- ☐ Рішучий (беру відповідальність, дію)
- ☐ Спільнотворчий (будую зв'язки, команду)
- ☐ Інтуїтивний (довіряю відчуттям, символам)
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

8. Як би ви описали свій лідерський стиль до 2022 року? (Оберіть не більше двох варіантів)

- ☐ Натхненний (веду прикладом, цінностями)
- ☐ Служіння (дбаю про інших, забезпечую простір)
- ☐ Рішучий (беру відповідальність, дію)
- ☐ Спільнотворчий (будую зв'язки, команду)
- ☐ Інтуїтивний (довіряю відчуттям, символам)
- ☐ Інше: \_\_\_\_\_

9. Що найбільше мотивує вас проявляти себе як лідерку?

---

---

10. Чи стикалися ви з гендерними бар'єрами під час виконання лідерських функцій? Якщо так, опишіть їх.

---

---

11. Як ви піклуєтеся про себе, щоб не допустити емоційного вигорання?

---

---

12. Опишіть момент, коли ви найбільше відчули власну силу.

---

---

13. Коли щось не виходить так, як ви планували, якою зазвичай є ваша перша реакція?

---

---

14. Чи збивають вас з напрямку події у світі та новини, чи ви зберігаєте фокус на власних цілях?

---

---

15. Чи змінилася ваша амбітність у період нестабільності? Якщо так, яким чином?

---

---

16. Якщо б про ваше життя за останні п'ять років знімали фільм, яким був би його сюжет?

---

---

17. Якщо б про ваше життя в наступні п'ять років знімали фільм, який сюжет ви б створили?

---

---

*Дякуємо за участь у дослідженні.*

### **Опитувальник «Архетипи жіночої особистості»**

(на основі архетипової концепції К. Г. Юнга та Джин Шиноди Болен)

Опитувальник спрямований на дослідження архетипових моделей жіночої особистості та особливостей їх прояву у житті, професійній реалізації, лідерстві та побудові особистого бренду. Методика базується на ідеях аналітичної психології К. Г. Юнга та архетиповому підході до жіночої ідентичності, запропонованому Дж. Шинодою Болен.

Анкета використовується в межах навчально-дослідницького проєкту з вивчення жіночого лідерства та екологічних стилів самореалізації. Отримані результати аналізуються в узагальненому вигляді, конфіденційність відповідей гарантується.

#### **Інструкція**

Вам пропонується серія тверджень, що стосуються стилю життя, цінностей, переконань та поведінкових стратегій. Ваше завдання — оцінити, наскільки кожне твердження є характерним для вас.

Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою:

- 1 — абсолютно не згодна (твердження мені зовсім не притаманне)
- 2 — радше не згодна
- 3 — важко відповісти / частково притаманне
- 4 — радше згодна
- 5 — повністю згодна (дуже мені властиве)

Рекомендується відповідати інтуїтивно, не витрачаючи багато часу на обдумування кожного пункту. У опитувальнику немає «правильних» або «неправильних» відповідей.

## Шкала тверджень

**Примітка:** Усі твердження оцінюються за шкалою від 1 до 5.

1. Мені властиво досить легко і сильно закохуватися.
2. Я можу пожертвувати власними інтересами заради збереження добрих стосунків із близькими мені людьми.
3. Я вмію обрати правильну тактику дій у конфліктних ситуаціях.
4. Сенси життя — у духовному саморозвитку.
5. Мені здається, що незалежні жінки — нещасливі.
6. Мене можна назвати борцем за справедливість.
7. Зміни в житті видаються мені дуже захопливими.
8. Я прагну стати професіоналом з великої літери, майстром своєї справи.
9. Реалізувати себе як жінку означає народити дитину.
10. Виконуючи домашню роботу, я відчуваю внутрішню гармонію.
11. Зберігати шлюбні узи — обов'язок кожної заміжньої жінки.
12. Я прагну ні в чому не поступатися своїм конкурентам.
13. Моя прив'язаність до чоловіка інколи супроводжується бажанням піклуватися про нього по-материнськи.
14. Мене приваблює діяльність, що потребує творчого підходу.
15. Робота для мене — другорядний аспект життя.
16. Часто моя поведінка продиктована бажанням догодити партнерові.
17. Я легко переносю самотність.
18. Я не уявляю свого життя без творчості.
19. Мені подобаються професії, спрямовані на допомогу іншим.
20. Для мене важливіша якість взаємин, ніж їх тривалість.
21. Робота, що потребує керування людьми, здається мені надто складною.
22. Я вважаю себе людиною, зосередженою на власному внутрішньому світі.
23. Я пишаюся своїми досягненнями.
24. Мене приваблюють безлюдні місця та дика природа.
25. Мене часто захоплює те, чим захоплюються близькі мені люди.



26. Мені не до вподоби різкі зміни в житті.
27. Я вважаю, що близькі стосунки припустимі лише в межах шлюбу.
28. Я часто стримую свої почуття.
29. З мене могла б вийти хороша спортсменка.
30. Мені цікава робота, яка емоційно мене захоплює.
31. Я люблю займатися рукоділлям або творчістю.
32. Материнська любов — найміцніша у світі.
33. Наполегливість і зосередженість допомагають мені досягати мети.
34. Я здатна бути відданою і вірною людиною.
35. Діяльність, пов'язана з конкуренцією, мене не приваблює.
36. Моє натхнення — сильні та впливові жінки.
37. Мені важливо залишатися незалежною, навіть у стосунках.
38. Я не відчуваю потреби у зовнішньому захисті.
39. Зраду в стосунках я схильна пояснювати поведінкою іншої жінки.
40. Іноді я можу вдатися до неправди, щоб уникнути конфлікту.
41. Мені імponує девіз: «У всьому і завжди добиватися свого».
42. Найбільше щастя для жінки — здоров'я та благополуччя її дітей.
43. Найвищою життєвою цінністю для мене є кохання.
44. Мені подобається займатися домашніми справами.
45. Я прагну відповідати образу ділової жінки.
46. Я відкрита до змін.
47. Я маю близькі стосунки з матір'ю.
48. Для жінки головне — бути щасливою у шлюбі.
49. Я здатна самотійно забезпечувати свої потреби.
50. Заради дитини мати може пожертвувати всім.
51. Я не люблю бути в центрі гучної компанії.
52. Мене захоплюють розумні й мудрі жінки.
53. Я схильна відстоювати себе у разі образи.
54. Мені подобається піклуватися про інших.
55. Я уникаю суперечок і завжди готова слухати.

56. Я керуюся радше розумом, ніж почуттями.

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Результати групуються відповідно до архетипових шкал (Артеміда, Афіна, Деметра, Персефона, Гестія, Афродіта, Гера). Підрахунок балів здійснюється шляхом сумування відповідних тверджень.

Вищі показники за шкалою свідчать про домінування відповідного архетипу у структурі особистості. Можливе одночасне вираження кількох архетипів, що відображає багатовимірність жіночої ідентичності.

*Опитувальник використано в адаптованому форматі для навчально-наукових цілей.*

## **Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона**

(Connor–Davidson Resilience Scale, CD-RISC-25)

Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона використовується для вимірювання здатності особистості ефективно долати стресові ситуації, адаптуватися після кризових і травматичних подій, а також зберігати психологічну стійкість у складних життєвих умовах. Резильєнтність розглядається як один із ключових психологічних ресурсів сучасного лідерства, що забезпечує здатність приймати рішення, брати відповідальність та зберігати внутрішню опору в умовах невизначеності.

Методика широко застосовується в психологічних дослідженнях, клінічній практиці та дослідженнях лідерського потенціалу.

Опитування є анонімним. Отримані результати використовуються виключно в узагальненому вигляді в межах наукового дослідження.

### **Інструкція**

Вам пропонується оцінити, наскільки кожне з наведених тверджень є для Вас правдивим. Оберіть цифру, що найбільш точно відображає Ваш досвід протягом останнього місяця (або як би Ви діяли, якби така ситуація трапилась).

Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою:

- 0 — повністю невірно
- 1 — радше невірно
- 2 — інколи вірно
- 3 — часто вірно
- 4 — вірно майже у всіх випадках

У опитувальнику немає правильних чи неправильних відповідей. Просимо відповідати щиро.

### **Шкала тверджень**

**Примітка:** Усі твердження оцінюються за шкалою від 0 до 4.

1. Я здатна адаптуватися до змін.
2. Я маю близькі та безпечні стосунки.
3. Я вірю в можливість допомоги Вищих сил.
4. Я можу впоратися з усім, що трапляється в моєму житті.
5. Мої минулі успіхи додають мені впевненості для нових викликів.
6. Я здатна бачити гумористичний бік складних ситуацій.
7. Я переконана, що подолання стресу робить мене сильнішою.
8. Я швидко відновлююся після хвороби або труднощів.
9. Я вважаю, що в житті нічого не відбувається без причини.
10. Я докладаю всіх зусиль незалежно від обставин.
11. Я можу досягати своїх цілей, незважаючи на перепони.
12. Навіть коли ситуація виглядає безнадійною, я не здаюся.
13. Я знаю, куди звернутися по допомогу у складній ситуації.
14. Під тиском я зберігаю концентрацію та ясність мислення.
15. Я схильна брати на себе лідерство у вирішенні проблем.
16. Невдачі не вибивають мене з життєвої колії.
17. Я сприймаю себе як сильну особистість.
18. Я здатна приймати складні або непопулярні рішення.
19. Я вмію справлятися з неприємними почуттями (страх, сум, гнів).
20. Я інколи дію інтуїтивно, довіряючи внутрішньому відчуттю.
21. Я маю чітке відчуття мети у житті.
22. Я відчуваю, що контролюю власне життя.
23. Мені подобаються життєві виклики.
24. Я наполегливо працюю над досягненням своїх цілей.

25. Я пишаюся своїми досягненнями.

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Загальний показник резильєнтності обчислюється шляхом підсумовування балів за всіма 25 твердженнями. Максимальний можливий бал — 100, мінімальний — 0.

Вищі значення загального балу свідчать про високий рівень психологічної стійкості, здатність до адаптації та ефективного подолання стресових ситуацій. Нижчі показники можуть вказувати на потребу в розвитку внутрішніх ресурсів і стратегій відновлення.

*Методика використовується в адаптованому навчально-дослідницькому форматі без претензії на клінічну діагностику.*

## Діагностика самоактуалізації особистості

(САМОАЛ; опитувальник самоактуалізації)

Методика спрямована на оцінювання рівня самоактуалізації особистості через аналіз життєвих установок, цінностей, ставлення до себе та інших, особливостей спілкування, творчості, автономності й часової перспективи. У контексті дослідження жіночого лідерства показники самоактуалізації розглядаються як психологічні передумови екологічного стилю лідерства, здатності до усвідомленого вибору, саморегуляції та розвитку.

Опитування є анонімним. Результати використовуються виключно в узагальненому вигляді в межах навчально-наукового дослідження.

### Інструкція

Вам пропонується серія пар тверджень. У кожному пункті оберіть **одне** твердження (**А** або **Б**), яке більше відповідає Вашим поглядам чи відчуттям.

Правильних або неправильних відповідей немає — обирайте той варіант, з яким **спонтанно** погоджуєтесь найбільше.

### Перелік тверджень

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.  
Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.  
Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.  
Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.

4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.  
Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь, чи правильно я поведився в тій чи іншій ситуації.  
Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.  
Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.  
Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу стежити за новинами літератури і мистецтва.  
Б) Я докладаю зусиль, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.  
Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Іноді я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він здається мені дурним і нецікавим.  
Б) Я вважаю неприпустимим дати людині зрозуміти, що вона видається мені дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.  
Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.  
Б) Я можу швидко і невимушено перервати розмову, цікаву тільки одній стороні.
13. А) Я прагну досягнення внутрішньої гармонії.  
Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.  
Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.  
Б) Вважаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.

- 16.А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.  
Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.
- 17.А) Досить часто мені нудно.  
Б) Мені ніколи не буває нудно.
- 18.А) Я не відступатиму від власних принципів навіть заради добрих справ, за які міг би отримати людську вдячність.  
Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
- 19.А) Ніколи мені важко бути щирим.  
Б) Мені завжди вдається бути щирим.
- 20.А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що подобаюсь і оточуючим.  
Б) Навіть коли я собі подобаюсь, розумію, що є люди, яким я неприємний.
- 21.А) Я довіряю своїм раптово виниклим бажанням.  
Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.
- 22.А) Я повинен бути досконалим у всьому, що роблю.  
Б) Я не надто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.
- 23.А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.  
Б) Більшості людей егоїзм не властивий.
- 24.А) Якщо я не одразу знаходжу відповідь на запитання, можу відкласти його на певний час.  
Б) Я шукатиму відповідь на питання, що мене цікавить, незважаючи на витрати часу.
- 25.А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.  
Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаної.
- 26.А) Я намагаюся поводитися так, як очікують оточуючі.  
Б) Я не схильний задумуватися над тим, чого чекають від мене оточуючі.
- 27.А) Минуле, нинішнє і майбутнє видаються мені єдиним цілим.  
Б) Гадаю, моє теперішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.
- 28.А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.  
Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.



- 29.А) Прагнучи розібратися в характері й почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.  
Б) Бажання розібратися в характері і почуттях інших людей цілком природне і виправдовує певну нетактовність.
- 30.А) Я добре знаю, які почуття здатен відчувати, а які – ні.  
Б) Я ще не до кінця зрозумів, які почуття здатен відчувати.
- 31.А) Я відчуваю докори сумління, якщо злюся на тих, кого люблю.  
Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо злюся на тих, кого люблю.
- 32.А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що може почути про себе від інших.  
Б) Цілком природно образитися, почувши неприємну думку про себе.
- 33.А) Зусилля, яких потребує пізнання істини, варті того, бо приносять користь.  
Б) Зусилля, яких потребує пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.
- 34.А) У складних ситуаціях слід діяти перевіреними засобами – так більше шансів на успіх.  
Б) У складних ситуаціях треба шукати принципово нові рішення.
- 35.А) Люди рідко мене дратують.  
Б) Люди часто мене дратують.
- 36.А) Якби була можливість повернутись у минуле, я б багато чого змінив.  
Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу нічого в ньому змінювати.
- 37.А) Головне в житті – приносити користь і подібатися людям.  
Б) Головне в житті – творити добро і служити істині.
- 38.А) Іноді я боюся виглядати надто ніжним.  
Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.
- 39.А) Вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.  
Б) Не варто бездумно виявляти свої почуття, не зваживши ситуацію.

- 40.А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.  
Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.
- 41.А) Чинячи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.  
Б) За своєю природою люди схильні дбати лише про власні інтереси.
- 42.А) Мене цікавлять усі нововведення в моїй професійній сфері.  
Б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній галузі.
- 43.А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.  
Б) Вважаю, що творчість має приносити людям задоволення.
- 44.А) У мене завжди є власна точка зору з важливих питань.  
Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок авторитетних людей.
- 45.А) Секс без любові не є цінністю.  
Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
- 46.А) Я почуваюся відповідальним за настрій співрозмовника.  
Б) Я не відчуваю себе за це відповідальним.
- 47.А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.  
Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
- 48.А) Успіх у спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна відкритися іншому.  
Б) Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.
- 49.А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.  
Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
- 50.А) Більшість людей звикли діяти «за лінією найменшого опору».  
Б) Гадаю, що більшість людей до цього не схильні.
- 51.А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.  
Б) Занурення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

- 52.А) Дуже важливо, чи відчуває людина радість пізнання і творчості в житті.
- Б) У житті дуже важливо приносити користь людям.
- 53.А) Мені подобається брати участь у палких суперечках.
- Б) Я не люблю суперечок.
- 54.А) Я цікавлюся ворожіннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
- Б) Подібні речі мене не цікавлять.
- 55.А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім'ї.
- Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
- 56.А) У вирішенні особистих проблем я керуюся загальноприйнятими уявленнями.
- Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
- 57.А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
- Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і підвищувати енергію людини.
- 58.А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.
- Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
- 59.А) Людині властиве прагнення до нового.
- Б) Люди прагнуть нового лише за потреби.
- 60.А) Я думаю, що вираз «вік живи – вік навчайся» є хибним.
- Б) Вираз «вік живи – вік навчайся» я вважаю істинним.
- 61.А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.
- Б) Навряд чи у творчості можна знайти сенс життя.
- 62.А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
- Б) Я не маю труднощів знайомитися з будь-ким.
- 63.А) Мене засмучує, що значна частина мого життя минає даремно.
- Б) Не можу сказати, що якась частина мого життя минає даремно.

- 64.А) Для обдарованої людини неприпустимо нехтувати своїм обов'язком.  
Б) Талант і здібності важать більше, ніж обов'язок.
- 65.А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.  
Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
- 66.А) Я намагаюся уникати засмучення.  
Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення (невдоволення інших).
- 67.А) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.  
Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.
- 68.А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.  
Б) Критика майже не впливає на мою самооцінку.
- 69.А) Заздрість притаманна тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.  
Б) Більшість людей заздрісні, хоча й намагаються це приховати.
- 70.А) Обираючи заняття, людина повинна зважати на його суспільну значущість.  
Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
- 71.А) Думаю, що для творчості необхідні знання у вибраній сфері.  
Б) Вважаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
- 72.А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.  
Б) Не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- 73.А) Гадаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.  
Б) Вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
- 74.А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, які роблю просто тому, що мені цього хочеться.  
Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.
- 75.А) Я впевнений, що кожен може прожити своє життя так, як йому хочеться.  
Б) Думаю, що в людини мало шансів прожити життя так, як хотілося б.
- 76.А) Про людину ніколи не можна сказати з впевненістю, добра вона чи зла.  
Б) Чи добра людина, чи зла – це видно одразу.

- 77.А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.  
Б) Вважаю, що у житті завжди можна знайти час для творчості.
- 78.А) Зазвичай я прагну переконати співрозмовника, що маю рацію.  
Б) У суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
- 79.А) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.  
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
- 80.А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.  
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
- 81.А) Вираз «добро повинно бути з кулаками» вважаю правильним.  
Б) Навряд чи правильний вираз «добро має бути з кулаками».
- 82.А) На мою думку, вади людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.  
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її вади.
- 83.А) Іноді я боюся бути самим собою.  
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
- 84.А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.  
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
- 85.А) Вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.  
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя обов'язково має бути щось значне.
- 86.А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одне одному.  
Б) Замикаючись у колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
- 87.А) Я намагаюся не бути «білою вороною».  
Б) Я дозволяю собі бути «білою вороною».
- 88.А) У відвертій бесіді люди, як правило, щирі.  
Б) Навіть у довірливій бесіді людині важко бути щирою.
- 89.А) Трапляється, що мені соромно виявляти свої почуття.  
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
- 90.А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.  
Б) Я маю право очікувати, що люди оцінять те, що я для них роблю.

91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.  
Б) Я рідко виявляю приязнь до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.
92. А) Вважаю, що у спілкуванні слід відкрито виявляти своє невдоволення іншими.  
Б) Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. А) Я приймаю наявність суперечностей у самому собі.  
Б) Внутрішні суперечності знижують мою самооцінку.
94. А) Я прагну відкрито виражати свої почуття.  
Б) Гадаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. А) Я впевнений у собі.  
Б) Не можу сказати, що я впевнений у собі.
96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.  
Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.
97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.  
Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.  
Б) Життя без кохання гірше, ніж нерозділене кохання в житті.
99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.  
Б) Зазвичай розмова не складається через неувважність співрозмовника.
100. А) Я намагаюся справити на людей хороше враження.  
Б) Люди бачать мене таким, який я є насправді.

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Підрахунок результатів здійснюється відповідно до ключа методики з подальшим визначенням показників за окремими шкалами самоактуалізації (зокрема: орієнтація в часі, саморозуміння, автономність, креативність,

гнучкість у спілкуванні, контактність, спонтанність, аутосимпатія, потреба в пізнанні, цінності тощо).

Інтерпретація здійснюється шляхом співставлення отриманих показників із нормативними значеннями та аналізом профілю самоактуалізації.

*Методику подано в адаптованому навчально-дослідницькому форматі.*

*Використання інструменту здійснюється з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження.*

## **Анкета емоційного лідерства**

(Emotional Leadership Inventory, ELI)

Анкета емоційного лідерства (Emotional Leadership Inventory) ґрунтується на моделі емоційного інтелекту Д. Гоулмана та спрямована на оцінювання компонентів емоційної компетентності, важливих для ефективної взаємодії, саморегуляції, мотивації та соціальної чутливості. У межах дослідження жіночого лідерства показники емоційного лідерства розглядаються як психологічні ресурси екологічного впливу, здатності підтримувати команду, управляти напругою та зберігати стійкість у кризових умовах.

Опитування є анонімним. Отримані результати використовуються виключно в узагальненому вигляді в межах навчально-наукового дослідження.

### **Інструкція**

Вам пропонується серія тверджень, що стосуються стилю життя, особистих установок та поведінкових проявів у взаємодії з іншими людьми. Ваше завдання — оцінити, наскільки кожне твердження характерне для вас.

Пройдіть усі твердження підряд, не пропускаючи. Якщо вагаєтесь, оберіть оцінку, яка ближча до вашого досвіду. Бажано уникати тривалих роздумів над кожним пунктом — перша інтуїтивна реакція зазвичай є найбільш точною.

Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою:

- 1 — зовсім не відповідає
- 2 — радше не відповідає
- 3 — частково відповідає
- 4 — здебільшого відповідає
- 5 — завжди відповідає



У опитувальнику немає «правильних» або «неправильних» відповідей.  
Відповідайте щиро.

### **Перелік тверджень**

**Примітка:** Усі твердження оцінюються за шкалою від 1 до 5.

1. Я одразу помічаю, коли втрачаю самовладання.
2. Я вмію швидко «переформатувати» негативну ситуацію — знайти інший погляд на проблему.
3. Я завжди можу мотивувати себе братися за складні завдання.
4. Я завжди вмію побачити ситуацію з перспективи іншої людини.
5. Я відмінно вмію слухати інших.
6. Я відчуваю/усвідомлюю, коли я щасливий(а).
7. Я не «ношу серце на долоні» (не демонструю всіх своїх емоцій відкрито).
8. Зазвичай я вмію розставляти пріоритети у роботі та виконувати найважливіші завдання вчасно.
9. Я чудово співпереживаю чужим проблемам.
10. Я ніколи не перебиваю, коли розмовляють інші.
11. Я зазвичай помічаю, коли перебуваю у стані стресу.
12. Інші рідко можуть зрозуміти, у якому я настрої.
13. Я завжди вчасно виконую свої завдання.
14. Я помічаю, коли хтось незадоволений мною.
15. Мені легко знаходити спільну мову з різними людьми.
16. Коли я стаю надто емоційним(ою), я це усвідомлюю.
17. Я рідко втрачаю самовладання через інших людей.
18. Я ніколи не витрачаю час даремно.
19. Я можу помітити, коли в команді виникає конфлікт або люди не ладнають між собою.
20. Люди — найцікавіше, що є в моєму житті.
21. Коли я відчуваю тривогу, зазвичай знаю, чому.

22. Складні люди мене не дратують.
23. Я не відкладаю справи на потім (не ухиляюся від своїх обов'язків).
24. Зазвичай я можу зрозуміти причини того, чому інші поведуться зі мною складно.
25. Я люблю знайомитися з новими людьми та дізнаватися, що ними рухає.

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Підсумковий результат формується шляхом сумування балів за всіма твердженнями та/або підрахунку середніх значень за підшкалами (за наявності ключа), що можуть відповідати основним компонентам емоційного інтелекту: самоусвідомлення, саморегуляція, внутрішня мотивація, емпатія, соціальні навички.

Вищі показники свідчать про більш розвинені емоційні компетентності та здатність ефективно управляти емоціями у взаємодії з іншими людьми.

*Методику подано в адаптованому навчально-дослідницькому форматі.*

*Використання інструменту здійснюється з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження.*

**Форма усвідомленої згоди на участь у дослідженні**

Шановна учасниця!

Вас запрошують взяти участь у психологічному дослідженні, метою якого є вивчення розвитку жіночого лідерського потенціалу в кризових умовах. Дослідження проводить Баграмян Жанна Миколаївна, здобувачка другого курсу магістратури, спеціальність 053 Психологія, Київський інститут сучасної психології та психотерапії.

Будь ласка, уважно ознайомтеся з наведеною нижче інформацією перед тим, як прийняти рішення про участь.

**Конфіденційність**

Усі дані є анонімними. У звіті та публікаціях використовуються лише узагальнені результати або ініціали. Ваші особисті відомості не будуть передані третім особам.

**Добровільність участі**

Участь у дослідженні є повністю добровільною. Ви маєте право відмовитися або припинити участь у будь-який момент без пояснень і без будь-яких наслідків для вас.

Я ознайомилась з наведеною інформацією і даю добровільну усвідомлену згоду на участь у дослідженні.

Прізвище, ім'я (або ініціали):

---

Дата: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2026 р.

Підпис: \_\_\_\_\_