

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

ВОЙЦІЩУК Юлія Володимирівна

**Ділова жінка як психокультурний феномен / The
businesswoman as a psychocultural phenomenon**

спеціальність: 053 - Психологія
освітньо-професійна програма - Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи ПС-41
Ю. В. Войціщук (Жаворонко)

Науковий керівник:
к.пс.н., доцент, Т. Л. Надвинична

Кваліфікаційну роботу допущено
до захисту:

"__" _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

А. Н. Гіряк

ТЕРНОПІЛЬ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ

1.1. Роль та місце жінки в культурно-історичному розрізі епох.

1.2. Зміни у соціокультурній структурі українського суспільства та формування нового образу жінки.

Висновок до розділу 1.

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОНСТРУЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЖІНКИ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

2.1. Ділова жінка в контексті соціокультурних змін.

2.2. Соціально-психологічний портрет ділової української жінки.

Висновок до розділу 2.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЗМІН У ПСИХОСОЦІАЛЬНОМУ СТАНОВИЩІ ЖІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ЕМПІРИЧНИЙ ПІДХІД

3.1. Ділова жінка та соціокультурна трансформація сімейно-рольової поведінки: емпіричний вимір.

3.2. Рекомендації та пропозиції для підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці в Україні.

Висновок до розділу 3.

ВИСНОВОК

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У останні десятиліття зміни, що відбулися в сучасному українському суспільстві, вплинули на його соціокультурну структуру, створивши нові соціальні ролі, особливо ті, що стосуються жінок, чий соціальний статус нині зазнає значних трансформацій. Швидкий розвиток соціуму привів до виникнення нових запитань, які раніше не були актуальними в розрізі даної проблематики. Так, сучасні жінки змушені активно освоювати сфери діяльності, які до цього були або зовсім їм недоступні, або не підтримувалися соціально. Йдеться про жінок-управлінців, підприємців, керівників – іншими словами про «ділових жінок». Особливої актуальності дане питання в нашій державі набуло останнім часом, коли жінки, через брак чоловіків на ринку праці, змушені замінити багато або ж суто чоловічих професій, або тих, що опосередковано з ними пов'язані. Поява таких нових соціальних ролей вимагає перегляду існуючих цінностей, формування нових життєвих орієнтирів, а також теоретичного дослідження шляхів адаптації жінок до трансформованих умов та оптимізації їх життєвих орієнтацій для самореалізації.

Включення жінки в активне економічне, соціально-політичне та духовно-ідеологічне життя як частини соціокультурної системи стало підґрунтям для розробки нових теоретичних і методологічних підходів до вивчення особистості української жінки (П. Берд, С. Блек, Ф. Буар, Вейл П., Т.Д. Сван, М. Спиллейн, Р. Хофф, П. Чісхольм, Б. Швальбе, С. Бочарова, Г. Почепцов, Т. Хомуленко, В. Шепель, А. Фурман, О. Ярош та ін.).

Актуальність цієї теми також зумовлена соціокультурними змінами як в цілому українському суспільстві, та і етапами демократизації інституту сім'ї, що призвели до перегляду ролей у родині та отриманням жінками можливостей для самореалізації, побудови кар'єри тощо. Відтак ці процеси потребують глибокого соціокультурного осмислення, що забезпечить більш якісний науковий підхід, зокрема в контексті формування ефективних стратегій підвищення участі жінок у суспільному житті.

Аналіз наукової літератури засвідчив, що зарубіжні дослідники доволі давно звернули увагу на дану проблематику. К. Веймера, А. Жарден, Е. Мішель-Альдер, Р. Петерсон, М. Россман, Дж. Роузнер, Г. Саймоне, М. Хеннінг

у своїх працях активно вивчали західну модель ділової жінки. Вітчизняні ж науковці лише відносно недавно зацікавилися даним феноменом. Нині основна частина їх робіт присвячена вивченню становища жінок у сучасному українському суспільстві; їх ролі у бізнесі та політиці; дослідженню соціокультурних аспектів жіночої ролі в сучасному соціумі, питанням самореалізації у діловій сфері; корпоративній культурі й гендерній рівності тощо (І. Славіна, Л. Шаповал, Н. Мусієнко, Т. Шахова та ін).

Незважаючи на наявні напрацювання з даної проблематики, надзвичайна її актуальність та нагальність вимагає нових досліджень та пошукувань.

Об'єкт дослідження – українська ділова жінка, а його предмет – особливості становлення та еволюції соціокультурного феномену «ділова жінка» характер прояву ділових якостей у різних сферах життя суспільства.

Мета дослідження – визначення ролі і місця ділової жінки в сучасному соціокультурному просторі України.

Для досягнення мети вирішувалися такі **завдання**:

1. Проаналізувати поняття «ділова жінка» як соціокультурних феномен;
2. Простежити характер змін жіночого статусу в соціокультурній стратифікації українського суспільства, що трансформується;
3. Розкрити вплив соціокультурної динаміки на формування образу ділової жінки в Україні;
4. Розкрити та описати образ «бізнес-леді» як професійного прошарку соціокультурної стратифікації українського суспільства;
5. Визначити особливості сімейно-рольової поведінки ділової жінки у суспільстві.

Теоретичне значення дослідження: здійснено аналіз поняття «ділова жінка», з'ясовано, що її психосоціальних образ поєднує «маскулінні» та «фемінні» цінності, такі як діловитість, ерудованість, цілеспрямованість, організованість, відповідальність тощо; досліджено, що в умовах змін соціокультурної стратифікації українського суспільства зміна ролі жінки знаходить своє відображення в її ціннісних орієнтаціях; окреслено характер соціокультурних трансформацій, що проявляється в спроможності жінок адаптуватися до змінюваного соціального середовища; доведено, що

соціокультурні зміни в нашій державі призвели до перерозподілу соціальних ролей у родині, що створило умови для успішної адаптації та самореалізації жінок.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що воно підтверджує ефективність обраної методології та теоретичних підходів для подальшого аналізу проблеми ділової жінки в Україні. Отримані результати та висновки можуть бути корисними на поточному етапі для розробки навчальних програм та спеціалізованих курсів з таких дисциплін, як психологія, соціологія, соціальна філософія, фемінологія, економіка, політологія та культурологія. Матеріали дослідження також становлять інтерес для засобів масової інформації, що мають вплив на формування суспільної свідомості.

Крім того, результати можуть бути застосовані державними органами влади для розробки ініціатив, спрямованих на створення сприятливих умов для жінок у різних сферах суспільного життя.

Структура та обсяг кваліфікаційного дослідженняРобота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, висновку, списку використаної літератури, що нараховує 55 найменувань, з них 21 – іноземними мовами. Дослідження ілюстроване 2 таблицями та 1 додатком. Зміст роботи викладено на 60 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ

1.1. Роль та місце жінки в культурно-історичному розрізі епох.

Зміни, що відбуваються в суспільстві, майже завжди мають соціокультурний характер, що пояснюється нерозривним зв'язком соціального, психологічного і культурного. Сфера соціокультурного життя включає науку, філософію, релігію, етику, мистецтво, технічні винаходи і соціальні інститути. Це все надорганічні явища, оскільки є проявом різних форм свідомості.

Відомо, що будь-яке соціокультурне явище виникає лише в процесі взаємодії людей, що включає три взаємопов'язані складові:

- 1) особистість як суб'єкт взаємодії;
- 2) суспільство, як сукупність взаємодіючих індивідів з його соціокультурними відносинами і процесами;
- 3) культура, як сукупність значень, цінностей і норм, якими володіють взаємодіючі особи, та сукупність носіїв, які об'єктивують, соціалізують та розкривають ці значення [7, с. 37].

Ця тріада нероздільна, оскільки формування особистості неможливе без впливу суспільства і культури.

Жінка, як складова частина соціальної системи, відображає зміни, що відбуваються в інших елементах цієї системи. Тому важливо провести аналіз того, як різні етапи розвитку європейської філософії трактують місце та роль жінки в суспільстві.

Найдавніші міфи описують концепцію первісної андрогінності, в якій людина є цілісною сутністю, що поєднує чоловіче та жіноче начала. У цих міфах обидва начала рівноцінні в кожній людині. Проте, андрогін, як символ єдності, розпадається, розділяючи жіночий і чоловічий начала. Як результат – кожна з частин – чоловік і жінка, отримує окреме існування. У рамках цього міфу, гріхопадіння символізує розділення людини на дві половини[27].

Уявлення про статеві стосунки розвиваються в античній філософії, де закріплюється універсальна модель місця жінки в суспільстві. Платон у своїх творах встановлює дуалізм душі та тіла, інтелекту та матерії, що стає основою для подальшого розвитку західної філософії. Він інституціоналізує жіноче як вторинне, але водночас перший заявляє, що природні характеристики жінок не є

перешкодою для їх активної участі в суспільному житті. Згідно з його позицією, не стать, а здібності визначають роль людини в суспільстві. Хоча Платон визнає біологічні відмінності між чоловіками та жінками, він підкреслює їх суттєву схожість, а не поверхневі відмінності. Таким чином, він вперше в історії людства висловлює ідею про можливість жінок брати участь у суспільно-політичному житті, хоча сам він, дякуючи богам, що зробили його чоловіком, а не жінкою, вважав це благом[7].

Але все ж думку Платона можна вважати скоріше виключенням з правил, адже традиційна філософія скоріше підтримувала Аристотеля, котрий вважав, що: «Так само як і чоловік у відношенні до жінки не є за своєю природою вищим, а жінка є нижчою; перший панує, а друга знаходиться в підпорядкуванні».

У середньовіччі християнство сприяло укріпленню уявлення про протиставлення чоловічого та жіночого начал як «вищого» і «нижчого». Філон Олександрійський зауважував: «Прогрес – це рух від жіночого до чоловічого, оскільки жіноча стать, фемінність, є матеріальною, пасивною, тілесною та чуттєвою, тоді як чоловіча – активною, раціональною і більше близькою до духовності та розуму»[7, с. 121].

Ідеї про місце та роль чоловіків і жінок у суспільстві формували не тільки «батьки церкви» (як-от Фома Аквінський, Августин Блажений, Оріген), а й представники соціальних наук та філософії. Наприклад, Д. Локк зазначав: «Ми знаємо, що бог, створюючи світ, надав чоловікові вищу владу над жінкою, оскільки він є більш благородною і головною діючою особою в процесі зародження потомства»[там само, с. 130].

Новий імпульс ідеям про подібність і відмінність статей дав картезіанський підхід. Р. Декарт вважав, що через онтологічну первинність розуму, який незалежний від тіла, чоловіки та жінки мають спільну сутність. Під впливом його робіт де Бар намагався довести, що як чоловіки, так і жінки повинні мати рівні можливості у науці.

Не можна оминути і роль філософської спадщини XIX століття, де важливими є ідеї марксистів щодо жіночого питання. Його представники, визнаючи соціальні відмінності між чоловіками та жінками, визнавали рівність статей, що ґрунтується на єдності біологічного, психологічного та соціального аспектів, а відтак пропагували звільнення жінок від рабства та створення умов

для їх гармонійного і всебічного розвитку, вживали заходів щодо поліпшення їх соціального становища, яке мало поєднувати виробничу та материнську працю (охорона жіночої праці, захист материнства та дитинства тощо)[17].

Очевидно, що поділ суспільства на класи не охоплює всі форми соціальної диференціації, такі як вікові, статеві, національні, релігійні та інші. Згідно з поширеною думкою, приналежність до класу визначається через місце індивіда в історично сформованій системі виробництва, його ставлення до засобів виробництва, роль у громадській організації праці, а також способи отримання та обсяг частки суспільного багатства, яку він може здобути.

Аналіз соціального становища жінки в контексті цієї теорії дає змогу дійти висновку, що їх зв'язок з класом менш виражений, ніж у чоловіків. Тому проблеми рівності статей не можна вирішувати виключно через класовий підхід.

Так, прихильники соціально-духовних теорій фокусувалися на внутрішніх соціальних відмінностях. Філософи, такі як Ф. Ларошфуко, Ж.Ж. Руссо, Д. Юм, М. Монтень та інші, стверджували, що чоловік перевершує жінку духовно та морально. Зокрема І. Кант, вважав, що один із статей (чоловік) розвивається в напрямку «не для себе» особистої самостійності та здатності до знання і волі, а інший (жінка) є духовним початком, що проявляється в єдності, знаннях і волі у формі конкретної одиничності та почуттів. Він вважав чоловіка активним і сильним початком, а жінку – пасивним і суб'єктивним. Тому, на його думку, справжнє субстанційне життя чоловіка реалізується в суспільній діяльності, науці, боротьбі і праці, тоді як жінка має своє «субстанційне призначення» в сім'ї.

Переносячи біологічні принципи на соціальне життя, філософи як Аристотель, З. Фройд, О. Вайнінгер, Ч. Ломброзо та інші вважали, що дітородна здатність жінки зв'язує її з сім'єю та домашнім господарством, тоді як для чоловіка сенс життя полягає в громадській діяльності. Оскільки статеві відмінності неможливо усунути, ідея соціальної рівності на основі цього підходу виглядає безпідставною.

З. Фройд ставив соціальне життя жінки в залежність від її біології, вважаючи, що «жінка створена природою лише для дітородження, її соціальний інтерес слабкий, а здатність до сублімації менша, ніж у чоловіка. Тому «..жінка уповільнює розвиток культури, а чоловік сприяє його прогресу»[30, с. 49].

Послідовники Фрейда, такі як Е. Фромм та К. Юнг, визнавали відмінності між статями, але стверджували, що їх слід зберігати. Зокрема, Е. Фромм підкреслював, що

людина є не тільки біологічною, а й соціокультурною істотою, і тому відмінності між статями зумовлені не біологічними, а соціальними факторами. Він підтримував ідею не рівності статей, а їх рівноправності, яка «не передбачає заперечення відмінностей, а створює умови для їх найповнішої реалізації». Згідно з його переконаннями, ці відмінності важливі для забезпечення динамічності розвитку суспільства, оскільки світ є полярним, а чоловік і жінка – його полюсами.

В філософії досі зберігаються традиції «жіночої місії», що ґрунтується на біологічних відмінностях між статями. Такий підхід отримав назву есенціалістського, і згідно з ним головною метою жінки є материнство. Її сутність виражається в прагненні створити сім'ю, народжувати та виховувати дітей. Жінки, які не стали матерями або не виконують ці репродуктивні функції, або ж ті, хто не виявляє своїх «жіночих» властивостей, втрачають право виступати від імені жінок.

Проте з розвитком жіночої освіти, професійної підготовки та зростаючою потребою індустріального суспільства в робочій силі з'явилася нова концепція соціокультурного розвитку. Її представники – С. де Бовуар, К. Міллет, М. Мід, С. Файєрстоун, Дж. Грієр, Б. Фріден і Дж. Мітчелл, трактують жінку як суспільного суб'єкта, здатного до саморозвитку. Вони наголошують, що жінки мають право самостійно визначати свою долю, а також обирати між кар'єрним зростанням, сім'єю чи їх поєднанням[41].

Гейл Рубін однією з перших виокремила терміни «стать» та «гендер», а також запровадила поняття статево-гендерної системи. Вона визначає стать (секс) як біологічні репродуктивні відмінності та гендер як культурну трансформацію цих біологічних ознак у конструкції маскулінності та фемінності. Рубін вважала, що в кожному суспільстві існує система «стать/гендер», яка організує та перетворює біологічні відмінності на соціально прийнятні конвенції. Таким чином, статевогендерна система – це «сукупність механізмів, які перетворюють біологічну сексуальність на соціально вироблені конструкції»[33].

Ірвін Гофман, Кендес Вест і Дон Зіммерман визначають гендер як організовану модель соціальних відносин між чоловіками та жінками, що формується під впливом соціальних інститутів суспільства. Цей підхід базується на двох основних принципах:

- 1) гендер формується через процеси соціалізації, поділу праці та створення відмінностей у ролях чоловіків і жінок, включаючи вплив сім'ї та засобів масової інформації;

2) гендер також формується індивідами через усвідомлення і прийняття соціальних норм, які визначаються суспільством[24, с. 32].

У феміністичних дослідженнях гендер розглядається як аналітична категорія та як модель соціальних відносин між чоловіком і жінкою, а також як культурний символ, що підтримує домінування «чоловічого» у суспільстві та пригнічення жіночого. Таким чином, він стає однією з основних складових соціальної стратифікації поряд з такими принципами, як етнічність, соціальна належність та вік. Втілюючи очікування, пов'язані зі своїм гендерним статусом, людина відтворює гендерні відмінності та підтримує системи владарювання, які з ними пов'язані.

Феномен людини полягає в її соціальності: «... сутність людини не є абстракцією, властивою окремому індивіду. Вона є сукупністю всіх суспільних відносин». Тому основним способом буття людини є діяльність – специфічна форма її ставлення до навколишнього світу та самого себе, що виражається в зміні та перетворенні світу у свідомості людини. Діяльність є способом існування людини, завдяки якому індивід не просто адаптується до навколишнього світу, але й змінює його відповідно до своїх потреб і інтересів» [8, с. 59].

Професійна діяльність є однією з основних сфер самореалізації особистості, де людина може розкрити свої здібності та виявити особисті і професійні якості. Важливу роль у цьому процесі відіграє кар'єра – це свідоме просування по професійному чи посадовому рівню, в рамках якого проявляється «результуючий» статус, що забезпечує самоствердження індивіда.

Кар'єра жінки, як і чоловіка, охоплює все її життя: розвиток як особистості, формування як суб'єкта та об'єкта управління на різних рівнях у системі соціальних відносин та соціальних інститутів. Як суб'єкт жінка є активним учасником соціокультурного процесу, змінюючи свої світоглядні орієнтири та відносини з іншими людьми і соціальними групами, що також має вплив на розвиток соціокультурного процесу та передачу цінностей наступним поколінням.

Проблема професійного зростання жінок тісно пов'язана з національними традиціями, які визначають роль жінки у сім'ї та суспільстві. У багатьох культурах домінує роль чоловіка, і жінка часто змушена підкорятися йому.

Нині в глобальному контексті спостерігається тенденція до збереження традицій та звичаїв у регулюванні взаємодії між статями. Їх вплив навіть зріс у країнах, які ще нещодавно не були схильні до традиційних моделей життя. Це,

ймовірно, є результатом процесу виживання, оскільки законодавство, яке має на меті захист прав людини, часто не реалізується, а економічна ситуація погіршується.

Соціальна філософія давно вказує на ключову роль влади у закріпленні домінування чоловіків над жінками, що надає цьому процесу патріархальний характер. На думку таких філософів, як П. Де ля Бар, Д.С. Мілль, А. Жид, А. Сюдр, суспільна нерівність між статями є наслідком сили, яку чоловіки застосовують щодо жінок. Це стосується не лише фізичного насильства, а й інших форм, таких як правове і моральне.

Сьогодні більшість дослідників погоджуються, що влада справді має вплив на нерівність між статями. Наприклад, К. Міллет, аналізуючи доступ жінок до політичної влади, підкреслює, що соціальне становище людини часто залежить від її статі. Вона визначає ситуацію, в якій чоловіки домінують над жінками, як «внутрішню колонізацію» в найрозвиненішій формі[44, с. 151].

Вважається, що патріархат найбільш виразно проявляється в релігійних світоглядах. М. Вебер зазначав, що на ранніх етапах розвитку релігійних спільнот між статями була рівність. Це більше характерно для іудаїзму та християнства, меншою мірою – для ісламу та буддизму. Однак з моменту, коли християнська церква вийшла з катакомб, вона почала реорганізовувати свою структуру за зразком світської влади, розподіляючи церковні функції так, що проповідь здійснювали чоловіки, а милосердя – жінки. Іслам, в свою чергу, націлений переважно на чоловіків.

Насправді ж священна книга мусульман Коран встановлює рівність чоловіків і жінок: «О люди! Бійтеся вашого Господа, який створив вас із однієї душі і створив з неї пару їй, а від них поширив багато чоловіків та жінок». Згідно з приписами Корану, іслам ставиться з повагою до жінки.

Також важливо звернути увагу на психологічні аспекти, які можуть затримувати просування жінок на кар'єрних сходах. Марі Хеннінг і Ані Жарден, що досліджують проблеми бізнес-леді, виділяють кілька **факторів**, які можуть перешкоджати жінкам досягати професійних успіхів:

- 1) «жінки часто починають серйозно займатися своєю кар'єрою пізніше, ніж чоловіки;
- 2) емоційність жінок, їхній настрій, що залежить від фізіологічних процесів, інколи ускладнює їм самоконтроль у порівнянні з чоловіками;
- 3) жінки, як правило, менш схильні до ризику, що може призводити до

вагань і відкладення важливих рішень, які не терплять зволікань;

4) жінки частіше відступають перед непередбачуваними ситуаціями і мають меншу здатність витримувати удари;

5) жінки, як правило, недооцінюють важливість особистих контактів, зв'язків, взаємних послуг та неофіційних відносин. Вони можуть бути надмірно підозрілими до конкуренток» [54].

На перший погляд, ці спостереження можуть створити враження, що жінки не здатні впоратися з тиском зовнішніх і внутрішніх факторів при просуванні по кар'єрних сходах. Однак, психологи зазвичай віддають перевагу жінкам-лідерам, наводячи аргументи, що:

1) «жінки здатні працювати над кількома завданнями одночасно та планувати на майбутнє, у той час як чоловіки, зазвичай, можуть зосереджуватися лише на одному завданні;

2) жінки є більш організованими й ефективними в управлінні, оскільки, як матері, вони навчені вирішувати складні задачі;

3) вони більш цілеспрямовані, уважно стежать за нюансами в роботі та ретельно аналізують ситуацію;

4) жінки-менеджери демонструють кращі результати, ніж їхні колеги-чоловіки. Вони більш комунікабельні, мають високий рівень довіри з боку колег, швидко адаптуються до змін і ефективно керують персоналом, що сприяє підвищенню продуктивності праці;

5) жінки-лідери зазвичай більше зорієнтовані на клієнтів і здатні створювати нові продукти чи послуги, відповідно до потреб ринку;

6) жінка може стати керівником за кількох умов:

- вона може створити власну компанію або організувати своє робоче місце в рамках тієї організації, де вже працює. У швидкозростаючих компаніях постійно з'являються нові ідеї та проекти, і жінці достатньо стати ініціатором одного з них та взяти на себе керівництво;

- її можуть призначити на керівну посаду, особливо якщо вона є наступником попереднього керівника або виграє конкуренцію серед інших кандидатів на посаду.

7) жінку можуть вибрати на посаду керівника. Вибори відразу мають боротьбу, яка може бути або набагато жорсткішою (якщо є кілька або немає жодного

явного лідера), або зовсім відсутня (якщо є один явний лідер)» [20, с. 193].

Для досягнення високого соціального статусу жінка-лідер повинна володіти певними особистими рисами. Мазоренко М.О. досліджуючи ключові якості, необхідні для досягнення успіху, поділяючи їх на дві основні групи. Перша включає жіночність і привабливість, друга – компетентність (глибокі знання своєї справи) та діловитість. Діловитість передбачає цілеспрямованість, організованість, здатність завершувати розпочаті справи, поєднання слова і діла, практичність, точність, відповідальність і працездатність. Це риса, яка не залежить від статі, вона однакова в обох випадках[18].

За словником, ділова активність визначається як властивість людини, що проявляється в ініціативності та підприємливості. Тут же дається визначення ділової людини як такої, хто має знання та є здібним і розумним. «Діловий» буквально «здатний до серйозної роботи».

Образ ідеальної ділової жінки також розробили зарубіжні дослідники Марі Хеннінг та Ані Жарден. Вони описують її як яскраву особистість, жіночу, не жорстоку й не холодну, фізично і інтелектуально активну. Вона здатна самостійно приймати рішення, але водночас уважно ставиться до думки оточуючих, не зловживає дріб'язковим контролем над підлеглими, а має високий рівень самовпевненості, готова до ризику та вміє конструктивно реагувати на критику. Крім того, така жінка здатна ефективно перемикатися з однієї соціальної ролі на іншу, бути керівником на роботі та матір'ю, дружиною чи донькою вдома, і вона отримує підтримку від своєї родини [54].

С. Вортман вивчала кар'єрний шлях жінок в управлінні у Франції та Канаді та поділила жінок на дві категорії: керівники та підприємці, кожна з яких має підкатегорії.

1. «Жінки, які роблять кар'єру самостійно, зазвичай починають свою діяльність із секретарської роботи після закінчення школи. Основою їхнього успіху є працьовитість і готовність виконувати будь-яку роботу, а також інтенсивне навчання в процесі роботи. Їх просування частіше всього відбувається повільно, а кар'єрний успіх залежить від накопичених знань і досвіду в межах компанії.

2. Професійні менеджери – жінки з вищою освітою, які здобувають посаду, відповідну їхній кваліфікації та амбіціям. Вони частіше готові змінювати

компанії для досягнення кар'єрного зростання, в порівнянні з жінками, які починали з нижчих посад.

3. Підприємці-спадкоємиці – це жінки, які успадкували бізнес від батьків чи чоловіків. Існують два варіанти: жінка може почати працювати в компанії сім'ї ще в молодому віці, отримуючи досвід і приймаючи управлінські рішення, або вона може стати спадкоємицею у більш зрілому віці, маючи вже знання про бізнес через домашні обговорення.

4. Підприємці-засновники – незалежні жінки, які створюють свій бізнес, часто починаючи з невеликого капіталу або купуючи компанію, що перебуває на межі банкрутства. Для них важливий життєвий досвід, що орієнтує їх на створення та розвиток власної справи»[34, с. 45].

Авторка також зазначає, що задоволення від ведення власного бізнесу для таких жінок можна порівняти з відчуттям задоволення від материнства.

Проблема образу «ділової жінки» активно досліджується у сучасній вітчизняній науці. Зокрема, Горпинич О.В. та Дубовик Н.А. описують цей тип жінки так: «Ділова жінка – це бізнес-леді віком 32-37 років, інтелектуально розвинута, володіє іноземними мовами, має чіткі цілі й здатність досягати їх. Вона розцінює свою роботу як можливість продемонструвати свою винятковість, на відміну від жінок, чия мета зводиться до кухні, дітей і моди. Проте особисте життя такої жінки часто не складається вдало. Як правило, вона вже була в шлюбі, іноді навіть двічі. Ця жінка не просто працює, а віддається своїй роботі цілком, часто настільки, що через рік чи два залишається на самоті, оскільки кар'єра вимагає від неї жертв, які впливають на особисте життя»[9, с. 53].

У дослідженні, проведеному серед жінок-керівників, респонденти визначили ділову жінку як:

- таку, яка незважаючи на різноманітні обставини, прагне виконувати свої обов'язки як на роботі, так і вдома (42,3%);
- жінку, яка успішно справляється з багатьма справами – як службовими, так і домашніми (39,2%);
- типову людину з відповідними діловими якостями (1,6%)[21].

Підсумовуючи різні підходи до визначення поняття «ділова жінка», можна стверджувати, що це активна учасниця культурного процесу, яка поєднує

«маскулінні» і «фемінні» цінності. Вона є втіленням ділових якостей, ерудиції, бажання і вміння адаптуватися до нових умов у своїй професійній діяльності. Це універсальний організатор і керівник, здатний знаходити оптимальні рішення навіть у складних ситуаціях.

Таким чином, ділова жінка є людиною дії, яка вбирає в себе знання, організованість, активність, впевненість, логіку, здатність приймати і виконувати рішення, раціоналізм і поінформованість. Вона не тільки передає культурні цінності своїм дітям, але й підтримує їх на протязі всього їхнього життя.

1.2. Зміни у соціокультурній структурі українського суспільства та формування нового образу жінки.

Роль та значення жінки в українській традиції зазнали суттєвих змін протягом століть, що було зумовлено різними історичними, соціальними та культурними чинниками.

Так, у традиційному українському суспільстві жінка часто асоціювалася з домашнім вогнищем, виконуючи важливі функції з догляду за сім'єю, виховання дітей, господарства. У селянських родинх вона була незамінною фігурою, адже брала участь у сільськогосподарських роботах, ткала, шила, готувала їжу. Крім того, жінка відігравала важливу роль у підтримці культурних традицій, зокрема у виготовленні народних ремесел, виконанні пісень і обрядів. Її роль у духовному житті родини була велика, адже вона передавала дітям народні звичаї, віру та моральні цінності[27].

У період козацької доби жінка в українському суспільстві все більше асоціювалася з берегинею родини та нації. Козаки здебільшого були зайняті військовими справами, тому жінки перебували вдома, забезпечуючи духовний та матеріальний добробут родин. Жінки в цей час стали важливими носіями національної ідентичності, адже через їхню роль у вихованні дітей вони сприяли збереженню культури, мови та традицій. Крім того, були й виключення – жінки, які брали активну участь у боротьбі, як, наприклад, жінки-партизанки, що підтримували боротьбу за незалежність, або представниці шляхетних родів, які займалися дипломатією чи володіли великими земельними маєтками.

У XIX столітті роль жінки в українському суспільстві залишалася в основному обмеженою домашніми обов'язками, хоча і починається поступова

зміна. Традиційна патріархальна модель соціальних відносин продовжує домінувати, але на зміну цьому приходять етапи, коли жінки починають все більше залучатися до громадського життя. Під впливом європейських ідей жіночої емансипації, жіночі рухи в Україні набирають популярності. На прикладі українських письменниць, як-от Леся Українка, можна спостерігати, як жінки починають реалізовувати свої творчі, інтелектуальні та суспільні потенціали.

Незважаючи на те, що офіційно в Україні панували патріархальні відносини, жінки завжди відігравали помітну роль в історії та культурі своєї держави. І це було не лише певною традицією, а й мало певний правове підтвердження, яке втілювалося в унікальному феномені звичаєвого права, яке мало важливий вплив на роль жінки в суспільстві. У традиційному українському суспільстві звичаї та обряди були основою соціальних відносин, включаючи ті, що стосуються становища жінок. У звичаєвому праві відображалися погляди на сімейні відносини, майнові питання, спадщину та інші аспекти життя[31-32].

Так, відповідно до його положень, жінки брали на себе основні обов'язки з догляду за дітьми, ведення домашнього господарства та забезпечення родинного комфорту. Їх роль в родині була дуже важливою, але в основному вони залишалися під контролем чоловіка, що відображалось в практиці родової організації та патріархальних традиціях.

У традиційному суспільстві весільні обряди мали важливе значення, і звичаї, пов'язані з ними, мали чітко визначену роль жінки. Згідно з багатьма звичаями, при укладанні шлюбу жінка ставала частиною чоловічого роду. Її права на майно, яке вона привозила до шлюбу, часто залежали від соціального статусу та обрядів, але в більшості випадків жінки не мали рівних прав на власність, яку заробляли чоловіки. У звичаєвому праві існувала концепція приданого, яке належало жінці, але це майно не могло бути використано жінкою без дозволу чоловіка[14].

Звичаєве право зазвичай передбачало, що майно та спадщина передавалися по чоловічій лінії. Жінки, як правило, не мали права успадковувати землю або інші важливі ресурси, навіть якщо вони були спадкоємицями. Проте в окремих випадках, особливо в родах із високим статусом, жінки могли отримувати частину майна через придане або інші форми компенсацій.

Воно також включало механізми вирішення конфліктів, і жінки часто брали участь у процесах мирного врегулювання, особливо в контексті сімейних суперечок. В українських селах були популярні обряди помиріння та суди старійшин, на яких могли бути присутніми жінки як свідки чи посередники. Проте, у більшості випадків, основними суддями були чоловіки, а роль жінок обмежувалася допоміжними функціями[там само].

Церковні канони, що мали значний вплив на українське звичаєве право, також визначали місце жінки в суспільстві. Релігійні традиції часто укріплювали патріархальну модель родини, де жінка була підпорядкована чоловіку. Водночас, християнські моральні норми сприяли певному шануванню жінки як матері, уособлення родинної стабільності та духовності. Зокрема, в українських традиціях підкреслювалась важливість матері у вихованні дітей, а жінка-берегиня часто розглядалася як духовна опора родини.

Жінки також брали участь у громадському житті через обряди та звичаї, пов'язані з природними циклами (сільськогосподарські свята, календарні обряди). Їх роль у таких заходах була значущою, адже через обряди жінки забезпечували зв'язок між поколіннями, передавали знання про традиції, і відігравали важливу роль у забезпеченні духовного та культурного здоров'я громади.

Як бачимо, звичаєве право в українській традиції поєднувало в собі елементи патріархальності і глибокої поваги до жінки як матері, хранительки родинного вогнища та культурних цінностей. Проте, в багатьох випадках жінки були обмежені у своїх правах та можливостях через встановлені соціальні й культурні норми. З розвитком суспільства та реформами у правовій сфері, роль жінки в українській традиції змінилася, але звичаєве право залишило важливий слід у її історії.

З початком радянського періоду в Україні роль жінки зазнає суттєвих змін. З проголошенням рівності статей і політики соціалістичного будівництва жінки отримують доступ до освіти, праці, соціальних благ і навіть займають важливі посади в державних структурах. У цей період жінка стає важливою частиною робочої сили, працюючи в промисловості, наукових установах, медичних закладах. Водночас традиційні ролі жінки як матері та берегині родинного вогнища не зникають, але вони доповнюються новими соціальними функціями,

зокрема в політичному і економічному житті[40].

У такій ситуації було чимало позитивних моментів – у дуже короткий час жінки були включені до суспільної системи виробництва, а відтак зросла їх зайнятість та можливість отримання незалежного прибутку та фінансової незалежності, помітно підвищився рівень їх освіченості та культури, змінилася соціальна, громадська та політична активність тощо.

Але, на фоні цього було й багато моментів, які не лише полегшували, а й навпаки, надзвичайно ускладнювали життя жінки. Так, трудова активність жінок в цей період відбувалася в умовах екстенсивного економічного розвитку, де вони були змушені працювати на фоні значного відставання сфери послуг та наявності непродуктивного домашнього господарства. Водночас існував дефіцит промислових і продовольчих товарів, що призводило до конфлікту ролей, коли жінка одночасно виконувала кілька обов'язків (працівниця, дружина і мати).

Очікування щодо того, що участь жінок у виробничій діяльності звільнить їх від важкої домашньої роботи, не справилися. Навпаки, це лише подвоїло їхні традиційні обов'язки. Як результат, деякі жінки віддавали перевагу материнству та домашньому господарству, відмовляючись від професійного зростання, в той час як інші обирали кар'єру, жертвуючи родиною.

Після здобуття незалежності України роль жінки в суспільстві знову змінюється, адже країна переживає період політичних і соціальних перетворень. Жінки здобувають більше можливостей для самовираження, починаючи з активної участі в бізнесі, політиці, громадській діяльності. Водночас відновлюється інтерес до традиційних цінностей, поважання ролі матері та виховательки, збереження сімейних цінностей, хоча роль жінки в суспільстві вже далеко не обмежується лише цими обов'язками. Поряд з цим зайнятість на роботі вимагає від жінок розвитку таких рис, як впевненість, цілеспрямованість, дисциплінованість, практичність і працездатність[48].

Для унаочнення того, як змінювалася роль жінки у ключових сферах життєдіяльності сучасного українського суспільства наведемо деякі статистичні дані:

2018 рік:

- кількість жінок-керівників підприємствами – 25-28% від загалу;

- в українській політиці вони займали лише 12-15% місць у Верховній Раді;

2021 рік:

- відсоток жінок у керівництві бізнесом був на рівні близько 30%.
- рівень керівних посад жінок в державних установах зріс до 52-55%, зокрема в органах місцевої влади також спостерігалася висока частка жінок. Однак в державних структурах більшість високих посад все ж таки залишалися за чоловіками. У Верховній Раді України жінки займали близько 20% місць, що залишалося значно нижчим за середній світовий показник (близько 25%);

- почали активно реалізовуватися законодавчі ініціативи на підтримку політичної активності жінок.

У 2024 році:

- жінки очолюють 36,2% підприємств в Україні, що включає 236 000 компаній;

- помітно збільшилася кількість жінок-підприємців у таких сферах, як ІТ, сільське господарство та будівництво. Також у минулому році було зареєстровано 12 283 нових компаній, керівниками яких є жінки – це на 23,9% більше порівняно з 2022 роком.

- жінки займають 56,2% керівних посад в органах державної влади та 52% в органах місцевого самоврядування, що вказує на стабільне лідерство жінок в управлінських структурах;

- вони також становлять 79% керівників у комунальних підприємствах;
- число жінок у парламенті України становить близько 22%, що є значним досягненням;

- також спостерігається підвищення активності жінок у місцевій політиці, де їх частка зросла на 12% порівняно з минулими роками.

Регіональні особливості:

2018 рік: Дані щодо регіональних відмінностей були обмеженими, але зазвичай на керівних посадах жінки були зосереджені переважно в столиці та обласних центрах, тоді як в сільських районах було набагато менше жінок на керівних позиціях.

2021 :Регіональні відмінності в кількості жінок на керівних посадах були менш виражені, хоча Київ залишався найбільшим центром концентрації

жінок-лідерів.

2024 рік: Жінки найбільше представлені на керівних посадах у Києві (41 000), Дніпропетровській (понад 19 000) та Одеській областях (більше 14 000). Однак в прифронтових регіонах, таких як Донеччина, Херсонщина, Луганщина, частка жінок на нових підприємствах становить понад 30%, що свідчить про значну роль жінок у відновленні та розвитку цих областей після війни[10].

Розглядаючи дане питання не можна оминати того факту, що нині значна частина українських жінок доєдналася до захисту нашої країни. Так, станом на січень 2024 року, у Збройних силах України проходять службу та працюють 66,9 тисячі жінок, з яких 47,2 тисячі є військовослужбовицями. З них 6,5 тисячі займають керівні посади, а близько 4 тисяч перебувають у зоні бойових дій.

Порівняно з 2014 роком, коли кількість жінок-військовослужбовців становила близько 16,5 тисяч, спостерігається значне зростання їхньої чисельності.

Жінки виконують різні бойові завдання, зокрема понад 5 тисяч жінок-військовослужбовиць перебувають у зоні бойових дій. За час проведення АТО/ООС статус учасника бойових дій отримали понад 13 тисяч жінок, а 166 військовослужбовиць удостоєні державних нагород, п'ять з яких посмертно.

На керівних посадах у ЗСУ перебувають 5 160 жінок. Серед цивільного персоналу Міноборони жінки становлять 47,4% від загальної кількості, з яких близько 9% займають керівні посади.

У порівнянні з 2019 роком, коли жінки обіймали 47,4% посад державної служби в апараті Міноборони, зокрема близько 9% на керівних посадах, спостерігається позитивна динаміка щодо збільшення участі жінок у керівних структурах силових відомств [19].

Отож, як бачимо, за останні кілька років роль жінок в управлінській сфері, бізнесі та політиці в Україні суттєво зросла. Протягом останніх 5-7 років жінки активно займають керівні посади, зокрема в державному управлінні та місцевих органах, а також розширюють свій вплив у бізнес-сфері. Водночас залишається певний прогрес у забезпеченні гендерної рівності, зокрема у політиці, де участь жінок зростає, але все ще залишається менше за світовий середній рівень. Такж спостерігається поступове, але стабільне збільшення ролі жінок у військовій сфері України, як у бойових підрозділах, так і на керівних посадах.

Висновок до розділу 1:

Образ жінки в історичному контексті зазнав значних змін, і його трансформація є відображенням еволюції суспільства. Протягом століть жінка була обмежена традиційними ролями матері, дружини та домогосподарки, де її основним призначенням було виконання домашніх обов'язків і виховання дітей. У багатьох культурах жінка була позбавлена рівних прав з чоловіками, зокрема у сферах освіти, політики та праці.

Однак з часом, особливо в XX столітті, відбулися кардинальні зміни в розумінні жіночої ролі. Феміністичні рухи, боротьба за права жінок, доступ до освіти та роботи, а також юридичні реформи дозволили жінкам зайняти активнішу позицію в суспільстві. Сьогодні жінки займають провідні позиції у політиці, бізнесі, науці, культурі та інших сферах, демонструючи високий рівень професіоналізму та лідерських якостей.

Сучасна жінка є не лише матір'ю та дружиною, а й активним учасником суспільного і економічного життя. Вона може поєднувати кар'єру з сімейними обов'язками, реалізовувати свої амбіції та прагнення, а також здатна вносити важливі зміни в культурний, політичний і соціальний контексти. Жінки тепер займають важливі ролі в управлінні, технологіях, освіті та інших індустріях, а їхня роль в суспільстві стає дедалі важливішою.

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОНСТРУЮВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЖІНКИ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

2.1. Ділова жінка в контексті соціокультурних змін.

Сучасні соціокультурні явища відбуваються в умовах суспільства, що нині зазнає реформ, і мають глибоке історичне підґрунтя. Дослідники, які аналізують питання майбутнього розвитку нашої країни, часто звертаються до історико-культурної спадщини, оскільки еволюція будь-якого суспільства невід'ємно пов'язана з його минулим, сучасністю та перспективами. Соціокультурні зміни потребують розгляду взаємозв'язку різних етапів історії, оскільки втрата національної ідентичності призводить до «аномії» - зникнення загальних цінностей у суспільстві, соціальних патологій, втрати сенсу існування

та зниження довіри до себе. Без цієї довіри людина не здатна ані жити, ані діяти» [7, с. 56].

Провідні цінності, які нині панують у т.з.ринковому суспільстві, можна охарактеризувати наступним чином:

- «орієнтація на досягнення особистого успіху, для якого необхідною умовою є значний рівень індивідуальної свободи та високий рівень економічної активності;

- накопичення капіталу, що відкриває безмежні можливості для споживчих практик;

- пріоритет економічної ефективності при ігноруванні соціальної складової ефективності;

- процес універсалізації та уніфікації» [15, с. 11].

У пошуках нової парадигми існування як нації, український народ намагається дещо запозичити як з європейської так і з американської культури, при цьому залишаючи місце для своїх власних, неповторних особливостей, а саме:

- «релігійність та прагнення знайти абсолютне добро і сенс життя;

- здатність до глибоких форм досвіду: релігійного, морального, естетичного, здатність розуміти внутрішній світ інших, інтелектуальна діяльність, інтуїція, що пов'язана з пошуком абсолютних істин;

- відкритість душі до чутливого сприйняття станів інших людей і інтуїтивного розуміння світу; велика сила волі та пристрастність, що проявляються в громадському та релігійному житті;

- екстремізм і максималізм; прагнення до свободи, що може переходити в схильність до анархії, що вимагає жорсткої державної влади для контролю над таким хаосом;

- патріотизм та національна свідомість, що об'єднує любов до батьківщини, народу та держави.

- сполучення мужності з жіночою ніжністю, добротою, жалісливістю, але також і жорстокістю» [38, с. 123].

Ментальні традиції українців та західні ціннісні орієнтири нині зіштовхуються між собою в культурній, економічній та політичній сферах країни, що створює соціальну напругу. Водночас ці тенденції взаємодіють, змінюються і поєднуються в

поведінці людей. Тому політикам необхідно, враховуючи ці процеси, розробити стратегії реформ, які дозволять ефективно і з мінімальними втратами просуватися до створення цивілізованого суспільства. Так, досвід Японії демонструє, що, вибираючи шлях сучасного ринкового розвитку, можна зберегти культурну ідентичність країни.

Але нині Україна все ще перебуває на роздоріжжі. З одного боку, вона відчуває на собі сильний вплив західних цінностей, які активно впроваджуються ЗМІ. А з іншого боку, вона ще не змогла повністю звільнитися від своїх традиційних культурних стереотипів, які відтворювалися за радянської влади, щоправда, у видозміненій формі. Особливо це все ще помітно на прикладі функціонування трудових колективів, зокрема у державних структурах. У той час вони були не тільки професійним об'єднанням людей, а й особливою формою спілкування (традиції спільного відпочинку, взаємодопомога). Дуже часто поза-виробниче життя було тісно пов'язане з виробничим.

Нині, ситуація дещо змінилася. З одного боку, у ціннісній структурі свідомості українців на перший план стали висуватися такі цінності як свобода для реалізації власних потреб та здібностей, ініціативність, незалежність. Але з іншого – масові соціологічні опитування вказують на: «по-перше, недостатній розвиток культури повсякденної праці, по-друге, порушення структурної цілісності корпоративної культури заналом»[11, с. 87].

Чи копіюватиме Україна західний шлях розвитку, чи зуміє виробити свій власний, що врахує колективістські та гуманістичні цінності, властиві вітчизняному менталітету, покаже час. Адже становлення ринкового суспільства – довгий і важкий процес, який призведе до формування суспільства, що відрізняється і від східного, і західного. І не останню роль у цьому процесі відіграватимуть ділові жінки, які вносять уже сьогодні значний внесок у формування нового способу життя ділової людини.

У нинішній ситуації соціально-економічної кризи, особливо тієї ситуації, що пов'язана з війною та її викликами, люди змушені самостійно пристосовуватися до змінюваних умов. «Адаптація – це процес взаємодії індивіда (або групи) з динамічно змінюваним соціальним середовищем, в ході якого відбувається узгодження вимог і очікувань обох сторін, що дозволяє людині забезпечити своє виживання» [22, с. 34]. Тобто адаптація включає в себе пристосування до умов навколишнього світу.

Процес адаптації людини охоплює два аспекти: біологічний і психологічний.

Перший стосується пристосування організму до стабільних та змінних умов середовища (наприклад, температури, атмосферного тиску та інших фізичних факторів) і фізичних змін у тілі людини. Другий ж означає пристосування людини як особистості до соціальних умов, що визначаються вимогами суспільства, а також її власними інтересами та мотивами.

Для оцінки результатів адаптаційного процесу використовують термін «адаптованість». Психічна адаптованість індивіда включає:

- рівень фактичного пристосування до умов;
- рівень його соціального статусу;
- відчуття задоволеності або незадоволеності своїм життям і собою.

Основним механізмом адаптації людини до навколишнього середовища є культура. Саме соціокультурні норми, а не біологічна стать, визначають психологічні характеристики, моделі поведінки, види діяльності та професії чоловіків і жінок. Бути чоловіком або жінкою в суспільстві – це не лише мати певні анатомічні риси, а й виконувати відповідні соціальні ролі, визначені культурними традиціями.

Хоча працююча жінка стала загальноприйнятою нормою, не всім вдається досягти значного успіху в кар'єрі. Сьогодні структура жінок серед різних категорій працівників в Україні виглядає так:

- малі підприємці – близько 25%. Це, в основному, власниці малого бізнесу (у 80% випадків). Половина з них працює в торгівлі, фінансовій сфері та промисловості, а близько 20% поєднують бізнес з управлінською роботою на найманій основі;
- напівпідприємці – близько 40%. Це переважно молоді жінки віком до 30 років, які активно беруть участь у ринкових перетвореннях;
- менеджери виробництв – близько 40%, що працюють за наймом. Половина з них має високий рівень матеріального благополуччя.
- адміністратори соціальної сфери – 83%. Це жінки, що займають керівні посади в установах науки, культури, освіти, охорони здоров'я. 80% з них очолюють державні установи, 12% - приватизовані, а 6% - приватні організації;
- інтелектуали (творчі професії) – 57%;
- робоча еліта – 16,6%. Це соціальна група, що сформувалася через розшарування робітничого класу, включаючи висококваліфікованих робітників;

- некваліфіковані працівники – 70%. Кожна п'ята жінка в цій групі перебуває в пенсійному віці;

- працівники масових професій – 80%. Половина цих жінок має рівень життя нижче прожиткового мінімуму[3].

Ці цифри свідчать про те, що, незважаючи на популяризацію індивідуалізму, лише п'ята частина жіночого населення змогла успішно адаптуватися до соціальних змін. Більшість не змогла адекватно оцінити та сприйняти зміни, що відбуваються в суспільстві. Хаотичність соціокультурних трансформацій призвела до виникнення стану, який можна охарактеризувати як «екзистенційну кризу», що включає дві основні складові:

1. Соціальна криза, що спричинила соціальний «шок» особистості через руйнування стабільної соціальної структури та соціального статусу, що дозволяє функціонувати як повноправний член суспільства.

2. Культурна криза, що створює ситуацію «когнітивного вакууму», коли індивід не має чіткої інформації для розуміння, на що орієнтуватися, які соціальні норми дотримуватися та як реагувати на зміни, що відбуваються в країні.

Наслідком цієї кризи є проблематичність адаптації особистості в середовищі, відсутність можливостей для продуктивної самореалізації. З іншого боку, «екзистенційна криза», що переживається особистістю, створює умови для конструктивного самовідтворення і самовиживання, як поворотний момент у житті людини, від якого залежить його подальша доля.

Для того, щоб відповісти на питання, чому ж інноваційноорієнтовану модель поведінки в сучасному українському суспільстві демонструє обмежена кількість жінок, необхідно розглянути основні етапи адаптації особистості в нових соціокультурних умовах.

В умовах нестабільного та суперечливого розвитку суспільства соціальні групи проходять три етапи адаптації: 1) етап соціального шоку; 2) мобілізація адаптивних ресурсів; 3) реакція на «виклик середовища» [5].

Одні соціальні групи швидко адаптуються до змін і рухаються вперед, тоді як інші починають відставати.

Етап соціального шоку в нашій країні припав на період з 1991 по 1994 рік. Характерними його ознаками був достатньо високий рівень девіацій – зростання злочинності, соціальна розбалансованість, а також спроби дотримуватись старих

стереотипів поведінки, властивих колишній системі. У цей період жінки в соціологічних опитуваннях відзначали страх і сильні тривоги. Лише 3,3% жінок згадали про відмову від старої системи цінностей і спробу знайти нову.

Другий етап – мобілізація адаптивних ресурсів – полягає в переосмисленні ситуації та активному пошуку шляхів виходу з неї. На цьому етапі люди починають шукати і освоювати нові моделі поведінки, зокрема, звертаючи увагу на ті цінності, що раніше не були настільки важливими або використовувалися лише частково в радянській системі, такі як трудові навички, професійні знання та інтелектуальні здібності.

У цей період відбувається коригування цінностей індивіда. Адаптація жінки в Україні пов'язана з подоланням численних бар'єрів: політична та економічна нестабільність, відсутність соціальних гарантій від держави, непослідовна політика уряду в питаннях ринкових реформ, нестача коштів і необхідних знань.

Третій етап – відповідь на «виклик середовища» - проявляється в тому, що жінки, часто зосереджені в державному секторі з традиційно низькими зарплатами, не завжди мають можливість поліпшити свій матеріальний статус. Крім того, домашні обов'язки обмежують їхні можливості для професійної перепідготовки або додаткового заробітку. Вимоги середовища до адаптаційних можливостей жінок були досить високими, і лише небагатьом вдалося подолати ці труднощі.

Зауважимо, що не всі жінки прагнуть до повної професійної самореалізації. Існує велика різниця між відданістю жінки, яка займає керівну посаду, та мотивацією жінки, що працює під її керівництвом. Для багатьох жінок, які не мають спеціалізованої кваліфікації, заробітна плата є основним стимулом для праці. Аналізуючи професійні орієнтації жінок, науковці виділяють чотири типи:

1. Жінки-кар'єристи, які прагнуть до професійного росту і готові працювати повний робочий день (3,5% серед заміжніх і 5,8% серед незаміжніх).
2. Професійно зорієнтовані жінки, які хочуть будувати кар'єру, але обирають неповний робочий день (26,1% серед заміжніх і 48% серед незаміжніх).
3. Жінки, які працюють і є матерями, але не мають наміру робити

кар'єру та вибирають неповний робочий день (35,3% серед заміжніх і 38,5% серед незаміжніх).

4. Домашні господині, які не хочуть будувати кар'єру і віддають перевагу не працювати взагалі (33,3% серед заміжніх і 7,7% серед незаміжніх) [1].

Як бачимо, значна частину сучасних жінок прагнуть поєднувати роботу і турботу про сім'ю і за певних умов можуть зовсім відмовитися від кар'єри.

2.2. Соціально-психологічний портрет ділової української жінки.

Все більше жінок в нашій країні пов'язують побудову своєї професійної кар'єри з малим та середнім бізнесом. Так, станом на 31 грудня 2024 року в Україні було зареєстровано 2,3 мільйона фізичних осіб-підприємців (ФОП), з яких 1,1 мільйона (48,1%) належали жінкам. Упродовж 2024 року жінки відкрили майже 155 тисяч нових ФОПів, що становить 61% від усіх новостворених підприємств. Найвища частка нових жінок-підприємниць спостерігалася на Сумщині, Полтавщині та Хмельниччині. Ці дані свідчать про значне зростання жіночої підприємницької активності в Україні[28].

Це доволі нелегка справа, адже вітчизняне підприємництво часто гальмується існуючим законодавством та податковою політикою, високим ступенем ризику, жорстоким характером ведення справ та чоловічою конкуренцією. Жінка-підприємець змушена приймати чоловічі правила гри, якщо вона хоче працювати як повноцінний партнер чоловіків у бізнесі. У цій ситуації у жінок дедалі більше починають виявлятися риси чоловічого типу поведінки.

Результати проведеного соціологічного опитування дають змогу зробити висновок про те, що самі жінки-керівники частіше всього зорієнтовані на такі цінності, як цілеспрямованість (24,6%), комунікабельність (22,3%), наполегливість (19,2%), працьовитість (13,8%), відповідальність (10,8%), старанність (7,7%), компетентність (6,9%), прагнення до підвищення рівня освіти (5,4%), уміння доводити розпочату справу до кінця (3,8%), спроможність приймати рішення (2,3%), 1,1,5%), творчий підхід до справи (0,8%) [29].

Самооцінка жінок своїх якостей керівника збігається з оцінками, які дають їм підлеглі: працездатність (63,4%), цілеспрямованість (43,4%), здатність до нововведень та інновацій (43,4%), особиста привабливість (36,7%), 3,4%), виправданий ризик (21,7%).

Таким чином, уявлення, що існує в масовій свідомості про те, що жінка - більш м'який керівник, не підтвердилося. 66,7% опитаним підлеглим байдуже, хто ними керує, чоловік чи жінка. Тільки 13,3% респондентів переконані, що якби ними керував чоловік, то справи йшли б набагато краще. При цьому жіночий стиль керівництва повністю влаштовує 20%, частково - 68%, загалом не влаштовує 12%, 10% з яких складають чоловіки.

Самі ж ділові жінки переконані, що існує різниця між чоловічим і жіночим стилем керівництва (78,5%). При цьому тільки 20,7% жінок впевнені, що підлеглі задоволені їх стилем управління. 75,4% респонденток допускають, що одні задоволені, а інші – ні [там само].

Соціологічні дані свідчать про те, що характеристики статі не є визначальними в сучасній концепції лідерства, проте погоджуються з **андрогінною теорією лідерства**[21]. Успішні моделі лідерства демонструють ті керівники, які незалежно від своєї статі, використовують чоловічі та жіночі стратегії поведінки. І це означає, що представники обох статей мають практично рівні психологічні можливості в управлінській діяльності.

Але ми не можемо заперечувати того факту, що жінки-керівники у сфері бізнесу наділені такими особистими якостями, які заважають їхньому швидкому кар'єрному зростанню. Серед опитаних нами підлеглих лише 21,7% заявили, що в їхнього керівника немає негативних якостей. Інші виділили наступні: часта зміна настрою (55%), нестриманість (36,6%), нетактовність у відношенні з підлеглими (25%), вічне незадоволення результатами роботи підлеглих (15%, з них 11,6% чоловіків), схильність до пліток (11,6%), необов'язковість (3,6%). Таким чином, підлеглі впевнені, що жінці-керівнику не вистачає вміння справлятися зі своїми емоціями.

Самі ділові жінки вказують інші негативні якості свого характеру. Отож, 15,4% респонденток взагалі нічого не написали. Інші виділили: м'якість характеру (16,1%), нерішучість (16,1%), зайву емоційність (13,1%), довірливість (6,2%), сором'язливість (5,4%), занижену самооцінку (5,4%), прямолінійність

(4,6%), 8, 2,3%), низький рівень амбіцій (2,3%), приналежність до жіночої статі (1,5%), вразливість (0,8%), обережність (0,8%). І лише 2,3% респонденток впевнені, що їм нічого не заважає в їхньому професійному зростанні[20].

Отже, на думку респондентів, наявність таких рис, як доброта та відкритість, лише ускладнює досягнення професійних цілей. Крім того, для успішних жінок характерні низька самооцінка, сумніви у власних силах, а також відсутність професійної амбіційності, що є наслідком культурних традицій та стереотипів.

З самого народження кожна людина потрапляє під вплив гендерної системи, яка може мати різні прояви в різних культурах. В українському суспільстві ця система асиметрична: "чоловічі" риси, поведінкові моделі тощо, вважаються основними й домінуючими, тоді як "жіночі" риси визначаються як другорядні й менш значущі в соціальному контексті.

Концепції "мужності" та "жіночності" формують певні соціальні установки, які часто перетворюються на стереотипи, визначаючи поведінку та ролі статей у суспільстві. Стереотипи маскулінності та фемінності є соціально обумовленими моделями поведінки, що впливають на відносини статей[8].

Маскулінність (мужність) – це сукупність характеристик, поведінкових установок, можливостей і очікувань, що визначають практику тієї чи іншої гендерної групи. Вона включає такі соціально значущі риси, як впевненість у собі, відповідальність, витривалість, наполегливість і освіченість.

Фемінність (жіночість) відображає характеристики, притаманні жінкам або очікувані від них у конкретному суспільстві. Це може бути соціально визначена поведінка або властивості, які асоціюються з жіночою природою. Історично жіночість пов'язана з такими рисами, як пасивність, чутливість, м'якість і материнство[33, с.56].

Дані характеристики (маскулінність, фемінність) формують образ чоловіка та жінки, які сприймаються як еталон. Тому, на жаль, нині жіноче підприємництво все ще продовжує відчувати на собі «феномен культурної інерції», що стримує витіснення патріархальних стереотипів. Велику роль тут відіграє існуюча в українському суспільстві система цінностей та норм, при яких досягнення жінками керівних позицій на підприємствах і фірмах часто зіштовхується з внутрішнім опором не тільки у чоловіків, але, як це не дивно, у самих жінок.

У той же час результати досліджень серед жінок, проведених під керівництвом Г.Г. Сілласте, в «шкалі уявлень «про щастя» кар'єра займає лише п'яту позицію» [49].

Так, згідно з даними опитувань[29], лише 11,9% жінок хотіли б обіймати керівну посаду, тоді як понад 70% жінок були категорично проти цього. На нашу думку, це пов'язано з особливостями менталітету українських жінок.³

Проведене опитування підтвердило існування стереотипів про місце та роль жінки у суспільстві. На запитання «Кому легше будувати кар'єру?» були отримані такі результати: чоловіку-61,5%, жінці-30%, однаково складно – 8,5%.

Отже, як бачимо, більшість респондентів все ж віддають перевагу чоловікам-лідерам. І це не залежить від їх статевої приналежності. Ці цифри свідчать також про те, що психологічні особливості жінок та відповідальність за виховання дітей створюють низку труднощів для швидкого кар'єрного зростання жінок.

Відтак спостерігається доволі суперечлива картина. З одного боку, сучасні українські жінки зуміли завоюватилідуючі позиції на керівних посадах (42%), випередивши у цьому відношенні навіть США (20%), але з іншого боку, самі ділові жінки підтверджують наявність дискримінації. У ході вже згаданого соціологічного дослідження, 56,2% з них підтвердили цей факт, і лише 30,7% переконані, що такої не існує, а ось 13,1% опитаних взагалі ніколи не замислювалися над даною проблемою.

Також проведене дослідження уможливило порівняння труднощів, з якими зіштовхуються жінки-управлінці та підприємці. Дані засвідчили, що підприємці, на відміну від управлінців, рідше відчувають вплив стереотипів, що створюють перешкоди у їхній діяльності. Усього лише 41,2% підприємниць вказали на наявність дискримінації, тоді як серед управлінців вдвічі більше – 76,5%.

На запитання: «У чому ж, на вашу думку, причини цього явища?», були отримані наступні відповіді:

- наявність традицій (стереотипів) у суспільстві (16,2%);
- чоловіки не пускають до влади жінок, бо їх бояться (13,9%);
- наявність домашніх обов'язків (5,4%);
- пасивна позиція самих жінок (3,8%);
- кар'єрне зростання безпосередньо залежить від ділових якостей жінок (2,3%);
- якби жінки займали всі ключові посади, то дискримінації зазнали б

чоловіки (0,8%).

Також із 56,2% опитаних, які ствердно відповіли на питання про наявність дискримінації, 23,6% не змогли відповісти на запитання: «Чому існує така дискримінація?», оскільки вони не знають відповіді на це питання. Можливо, жінки так відповідали не тому, що самі відчувають дискримінацію, а тому, що так прийнято рахувати в суспільстві.

За оцінками економістів, жінки переходили в бізнес переважно з науки та освіти (28%), охорони здоров'я (17%), сфери обслуговування та будівництва (по 14%). Близько 54% жінок на останньому місці роботи обіймали керівні посади, переважна більшість інших працювали як фахівці. Лише близько 4% жінок до приходу в бізнес були робітниками або просто службовцями.¹

У країнах із розвинутою традицією жіночого підприємництва, таких як США, Канада, Англія, Франція, численні дослідження фіксують «традиційні жіночі галузі». До таких галузей належать: громадське харчування, побутове обслуговування, готельне господарство, роздрібна торгівля. В Україні також теж чітко простежується галузева специфіка. До найменш освоєних жінками галузей належать будівництво та транспорт. У промисловості, сільському господарстві, фінансовій сфері, оптовій торгівлі частка жінок-підприємців становить від 13% (у промисловості) до 20% (у фінансовій сфері).

При цьому найбільш освоєними жіночими галузями є: невиробничі види побутового обслуговування (60%); освіта, медицина, наука, культура (до 46%); легка промисловість (45%); громадське харчування (43%); роздрібна торгівля (40%).

Причиною такого розподілу, на нашу думку, наступні фактори:

1. Попередній досвід, у тому числі й домашня праця, формують знання, необхідні для роботи в цих галузях;
2. Як правило, жінки рідше за чоловіків мають технічну освіту. Це є перешкодою для створення жінками підприємств у сфері будівництва, транспорту, а також промислового виробництва;
3. Жінки прагнуть «одомашнення» бізнесу, тобто прагнуть створити родинні стосунки з колегами;
4. Жінкам дуже важко отримати кредит на розвиток власного підприємства через недовіру до діяльності, яку вони здійснюють.

Зауважимо, що зараз ситуація змінюється ще більше, адже багато чоловіків на фронті, а їхні місця у різних сферах виробничої та управлінської діяльності вимушено займають жінки. В цілому це доволі суттєво змінює загальну картину участі жінок в управлінській та підприємницькій діяльності.

Сьогодні поряд з іншими видами зайнятості особливої популярності, у тому числі і серед жінок, займає менеджмент, який напругу пов'язаний із запровадженням законів ринкової економіки в нашій країні, адже поява приватної власності вимагала від керівників вироблення ефективних стратегій, форм та методів управління. Все це так чи інакше ґрунтується на зміні парадигми культури управлінської діяльності. «Управлінська культура – стан вироблених методів і способів діяльності, політичних (управлінських) рішень і планів, які покликані захищати державу та її управлінські органи та структури, а також правові, моральні відносини та дії суб'єктів управління (управлінців) між собою та громадянами» [25, с. 121].

Проведене опитування показало, що жінки-керівники при визначенні дистанції з підлеглими дотримуються демократичних (45%), авторитарних (28,3%), товариських (25%), ліберальних (5%) взаємовідносин. 6,7% опитаних взагалі переконані, що їх керівник не має жодних стосунків із підлеглими. Такі дані свідчать про те, що жінки-керівники дотримуються тих стилів керівництва, які відрізняються меншою дистанцією влади. Ще одна відмінність жіночого стилю керівництва полягає в тому, що жінки частіше, ніж чоловіки, демонструють змішані стилі, такі як «товариські та авторитарні» (11,7%), «демократичні та авторитарні» (6,7%).

При цьому жінки-керівники вважають за краще контролювати роботу підлеглих. Керівник уважно стежить за роботою кожного підлеглого (26%), контролюється кожен етап завдання (24%), або контроль за ходом виконання управлінського рішення здійснює спеціальна служба, яка звітує перед керівником (6,6%). Таким чином, ділові жінки вважають за краще повністю контролювати роботу підлеглих, щоб мати можливість виправляти помилки в ході їх виникнення. 43,4% респондентів зазначили, що їхній керівник контролює лише кінцевий результат роботи.

Ділові жінки також мають різну мотивацію своєї роботи. Їх діяльність набагато більше, ніж у чоловіків, спрямована на стан та відчуття людей, з якими вона працює. Так, отримані дані зазначили, що основними мотиваційними

чинниками для жінок є наступні: бажання реалізувати свій творчий потенціал (52,4%); прагнення економічної незалежності (30%); важке фінансове становище сім'ї (13%), бажання бути прикладом для дітей (0,8%). Причому, підприємниці, частіше, ніж управлінці, вказували, що одним із мотивів їх діяльності є важке фінансове становище сім'ї.

Важливу роль для жінок відіграє матеріальна забезпеченість себе та своєї сім'ї, яка є наслідком її особистої самореалізації. При відповіді на запитання нашої анкети: «До чого Ви більше прагнете у вашій управлінській діяльності?». До самореалізації та високого заробітку прагнуть 74,2% респонденток. Лише 3,8% прагнуть високого заробітку, а ще 22% - самореалізації.

Висновок до розділу 2.

Аналітична ретроспектива історичних та наукових джерел засвідчила, що роль жінки в суспільстві формувалася під впливом філософських, релігійних, культурних і соціальних уявлень, які змінювались залежно від історичної епохи. У міфології жінка виступала рівноправною частиною первісної цілісності, однак з часом філософські та релігійні доктрини часто закріплювали її підпорядковане становище. Від Платона, який визнавав суспільну здатність жінки, до Аристотеля й середньовічних мислителів, які її знецінювали, простежується тривалий шлях патріархальної традиції.

Новітні підходи – від марксизму до феміністичних теорій, поставили під сумнів біологічну зумовленість жіночої ролі, вказуючи на соціокультурну природу гендерної нерівності. У контексті розгляду ролі ділової жінки як психосоціального феномену сучасності, можна розглядати її як активного учасника культурних процесів, котрий поєднує в собі як «маскулінні», так і «фемінні» цінності. Це проявляється в таких якостях, як діловитість, ерудиція, вміння нестандартно підходити до розв'язання складних проблем у сфері господарства, політики, економіки та інших галузях. Вона готова брати на себе широкі обов'язки, бути багатосторонньо розвиненим керівником, котрий здатний знаходити оптимальні рішення в умовах нестабільності.

У процесі трансформації соціокультурної стратифікації українського суспільства зміни в пріоритетах і ціннісних орієнтаціях жінок стали основою для утвердження їх нового статусу в суспільстві. Традиційні цінності, пов'язані з

образом «жінки-матері» - такі як відповідальність, доброта, любов до сім'ї та дітей, а також чутливість – поступово трансформуються. Водночас на перший план висуваються цінності, що сприяють професійному розвитку жінок: впевненість у собі, цілеспрямованість, відповідальність, практичність, працездатність та інші.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЗМІН У ПСИХОСОЦІАЛЬНОМУ СТАНОВИЩІ ЖІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ЕМПІРИЧНИЙ ПІДХІД

3.1. Ділова жінка та соціокультурна трансформація сімейно-рольової поведінки: емпіричний вимір

Сім'я, як соціальний інститут, відіграє важливу роль у структурі цивілізованого суспільства на протязі майже всього історичного розвитку людства. Вона є неповторним компонентом, який не можна замінити іншими інститутами, адже саме в сім'ї відбувається як фізичне, так і духовне відтворення людини. Тут виникають і вирішуються економічні проблеми, формуються соціальна структура, культура та громадська свідомість. Саме в межах сім'ї створюється основа для розвитку особистості, її первинна соціалізація, а також визначаються способи взаємодії з навколишнім світом.

Сучасні наукові підходи пропонують різні трактування поняття "сім'я". Наприклад, Гіденс Е. описує сім'ю як "групу осіб, що пов'язані родинними або подібними зв'язками, де дорослі несуть відповідальність за виховання і турботу про своїх біологічних чи усиновлених дітей"[7, с. 221]. При цьому науковець зауважує, що сім'я є одним із основних соціальних інститутів, і її роль та значення змінюється відповідно до трансформацій соціальних структур і колективної свідомості, що супроводжуються змінами в інституційній, стратифікаційній та соціокультурній динаміці.

У традиційній українській сім'ї в обов'язки чоловіка входило заробляння грошей та управління життєдіяльністю родини. Що стосується дружини, то вона займалася домом і побутом. При цьому був дуже чіткий та однозначний розподіл ролей: усю домашню роботу виконує жінка, а чоловік як голова сім'ї здійснює функцію влади над дружиною та дітьми.

З початком бурхливого етапу науково-технічного прогресу, постійно відбувався процес зміни традиційних соціальних ролей жінок, що було пов'язано з підвищенням рівня освіти, масовим входженням жінок у трудову сферу та зростаючою матеріальною незалежністю.

Особливо в радянський період було офіційно закріплено «подвійне» навантаження для жінок, зокрема для матерів. Варто зазначити, що держава надавала жінкам низку пільг, прав і соціальних послуг, таких як оплачувані

декретні відпустки, допомога на дітей, а також мережа дитячих садків і позашкільних закладів. Проте, до 70-х років XX століття якість державних послуг і рівень виробництва товарів для повсякденного використання вже не задовольняли потреби населення. Через це працюючі матері часто були змушені робити нелегкий вибір – працювати чи виховувати дітей та дбати про родину.

Часто бувало так, що жінка брала на себе не лише народження та виховання дітей, але й відповідала за побут та психологічний клімат у сім'ї. Крім того, вона паралельно забезпечувала сімейний бюджет своїм доходом, оскільки зарплата чоловіка інколи була нижчою, ніж у жінки. Економічно було вигідніше, щоб працювали обоє. Держава частково взяла на себе функцію виховання дітей, і жінка вже не могла уявити себе без участі у суспільному виробництві [11].

Дослідники пов'язують зменшення значення сім'ї в житті жінок також із феноменом посиленням ідеї індивідуалізму в суспільстві. Це явище отримало назву "другого демографічного переходу", про який вперше заявили Рон Лестіг та Дірк ван де Каа наприкінці 80-х років XX століття. Пізніше ці зміни були детально розглянуті такими науковцями, як М. Мацура, І.Л. Гарсія, І. Мохізуки-Стернберг, В. Станкунене та ін.

Фахівці, що займаються питаннями дослідження сучасної сім'ї, по-різному оцінюють основні тенденції її розвитку. Одні переконані, що «..розвиток саме української родини багато в чому залежить від "патріархальної орієнтації" нашої культури» [8], інші їм опонують та стверджують, що інтерпретація становища жінок через поняття «патріархат» та «пригнічення» не відповідає реальності [36]. Частина дослідників доводять, що саме зараз відбувається перехід від сім'ї з чоловічою домінантою до моделі партнерських відносин та навіть заявляють про наявність внутрішньосімейного матріархату, де жінки активно починають компенсувати гендерний дисбаланс, який і так не був дуже характерним для традиційного українського суспільства [41].

Зрозуміло, що соціокультурні зміни в суспільстві, які відбулися в пострадянський період, сприяли розширенню соціальних ролей для жінок у сфері зайнятості: жінки стали підприємцями, співвласниками бізнесу, політиками, працівниками різних сфер тощо. Однак при цьому науковці зазначають, що високий рівень зайнятості жінок не є показником ефективного використання їх трудових ресурсів, якщо це порушує баланс відтворення населення.

У суспільстві жінки часто зіштовхуються з вибором між сім'єю і кар'єрою, тоді як чоловіки не мають такого вибору, адже вони сприймають сім'ю як щось природне, не залежне від кар'єрних амбіцій. Більшість жінок не можуть собі дозволити ігнорувати цей вибір. Тому вони змушені будувати свої кар'єрні плани, враховуючи майбутні труднощі, пов'язані з материнством. Без сумнівів, нова індивідуалістична культура зменшує розрив між соціальними ролями чоловіків і жінок. З одного боку, вона підвищує важливість особистого та сімейного життя для чоловіків, а з іншого – створює можливості для жінок просуватися по кар'єрних сходах. Однак цей процес не призводить до повної уніфікації ролей чоловіків і жінок: сімейно-побутова сфера життя залишається пріоритетною для жінок, а не для чоловіків.

Так, нині багато жінок, що відсуваючи заміжжя заради кар'єри, відчують гіркоту та розчарування. Вони не помічають, як швидко біжить час, і надто пізно починають усвідомлювати, що втратили важливу частину життя.

Чи залишиться ділова жінка самотньою чи вийде заміж, матиме дітей чи залишиться бездітною – залежить від її особистого вибору. Але сьогодні багатьом з них вдається одночасно зробити кар'єру та створити міцну сім'ю, не відмовляючись при цьому від друзів, подорожей тощо, хоча кар'єра їй вимагає багато фізичних і душевних сил.

Зрозуміло, що незважаючи на сучасні можливості, для більшості сімей ділових жінок є характерним наявність міжрольового конфлікту «робота-сім'я». Науковці визначають кілька основних аспектів цього конфлікту. По-перше, жінки, що поєднують роботу та сім'ю, неминуче стикаються з міжрольовим конфліктом, незалежно від структури їхньої родини чи часу, що вони присвячують роботі. По-друге, інтенсивність цього конфлікту корелює з рівнем задоволення від роботи та оцінкою успіху. По-третє, якщо діяльність жінки відповідає або перевищує її очікування, це, як правило, знижує рівень конфлікту, оскільки жінка відчуває більше задоволення від свого стану. По-четверте, жінки з низькою самооцінкою, яка формується під впливом їхнього задоволення роботою, зазвичай переживають сильніший міжрольовий конфлікт.

Відзначено, що не всі жінки однаково переживають труднощі поєднання двох ролей. Для одних це дається легше, для інших – складніше. Зокрема, Дж. Олсон провела дослідження, яке допомогло виявити різні типи соціально-психологічних характеристик жінок, що поєднують роботу та сім'ю:

інноваційний, професійний та вимушений типи[45].

Інноваційний тип жінок відзначається високою діловою активністю, зокрема, понад 60 годин на тиждень. Їхня робота зазвичай вимагає високого рівня самостійності, відповідальності, ризику та управлінських навичок. Вони настільки емоційно залучені в роботу, що часто думають про неї навіть у вільний час. Хоча вони бажають зменшити ризик і напруженість у своїй діяльності, в цілому вони задоволені роботою та своїм економічним становищем. Таким чином, ці жінки займають роль економічного лідера в сім'ї, що є свідченням нетрадиційного поділу ролей у родині. Більшість з них перебуває в шлюбі (75%), розлучені – 25%, а 79% мають дітей. Серед них значно більше жінок з традиційною сім'єю в порівнянні з іншими типами, де кількість таких становить 55-56%.

Професійний тип жінок відзначається внутрішньою мотивацією та наявністю кар'єрних прагнень, спрямованих на підвищення посади та розширення власної влади.

Вимушений тип, своєю чергою, визначається впливом зовнішніх мотиваційних факторів, здебільшого матеріальних. Представниці цього типу не відчують зв'язку з роботою та не мають потреби в професійній самореалізації.

Жінки професійного та вимушеного типів, зазвичай займають позиції найманих працівників, не виконуючи управлінських функцій. Крім того, вони мають бажання підвищити свій соціальний статус, але не готові до збільшення стресу та ризиків, що пов'язані з роботою. Порівняно з інноваційним типом, вони менш задоволені роботою та її оплатою. Тривалість робочого тижня у жінок професійного типу становить 54 години, при цьому рівень емоційної залученості до роботи – вище середнього, а у жінок вимушеного типу цей показник дорівнює 41 годині при середній емоційній залученості.

Усі жінки, незалежно від типу ділової активності, вважають сім'ю пріоритетом у своїй системі цінностей, хоча щодо роботи та кар'єри їхні погляди можуть суттєво різнитися. Це, своєю чергою, впливає на їхній внутрішній стан і переживання, пов'язані з поєднанням професійної діяльності та сімейних обов'язків.

Жінки інноваційного типу, як емоційні та економічні лідери в сім'ї, вважаються більш активними в обох сферах – і на роботі, і вдома. Натомість

представниці професійного та вимушеного типів менш схильні визнавати себе лідерами у родині, оскільки їхній внесок у сімейний бюджет не перевищує 50%.

Згідно з дослідженням Дж. Олсон, жінки інноваційного типу відчують себе зреалізованими в обох сферах: роботі та родині. Вони досягли високого ділового статусу і більшість із них перебувають у шлюбі та мають дітей. У той час як жінки вимушеного типу більше реалізуються в сім'ї, а представниці професійного типу – в кар'єрі.

Завданням нашого емпіричного дослідження стало з'ясування того, який соціально-психологічний статус характерний для сучасних українських жінок, які вони мають пріоритети, з якими труднощами зіштовхуються. Для цього нами було розроблена анкета у гугл-формі. Учасницями стали 50 жінок (25 – 60 років) Західного регіону. З них – 70 % заміжні, ще 10 % є вдовами і 20% - незаміжні. При цьому більшість ділових жінок мають двоє (40% респондентів), одну (30% респондентів), троє (10 % опитаних) та четверо (10 %) дітей. Ще 10% не мають дітей.

Розпочнемо з того, що сформований у суспільстві стереотип, щодо прагнення жінки пов'язати своє життя лише з вдалим заміжжям, народженням і вихованням дітей сьогодні вже відповідає дійсності. Багато з них хочуть реалізувати свій творчий потенціал не лише у сімейно-побутовій, а й у професійній сферах. Крім того, нині у жінок з'явилося більше можливостей для здобуття освіти, що дозволяє зробити кар'єру. Змінився побут, а також активно розробляються технології, що дозволяють відкласти народження дитини на пізніший термін.

Отже, самі ділові жінки, які мають сім'ю і роблять кар'єру, часто знаходять у ній розуміння і підтримку, хоча часом у ній і не поділяють їх інтересів. Підтримка такої буває не тільки емоційною, а й практичною: звільнення жінки від ведення домашнього господарства, проявом більшої турботи чоловіком про дітей тощо. Разом з тим, деякі ділові жінки вважають, що кар'єра все ж залишає їм мало часу для активного суспільного життя поза професійними контактами і для сім'ї. Таким чином, якщо для одних жінок чоловік, сім'я є необхідною підтримкою, то для інших це може бути на заваді.

У ході проведеного дослідження (питання анкети див. у Додатку 1) було встановлено, що значна частина опитаних жінок заміжні та мають доволі дорослих дітей, багато з яких вже самі створили сім'ї. Звичайно, що це створює

додаткові умови для кар'єрного зростання. Так, серед учасниць віком від 25 до 35 років – лише 15% опитаних нами ділових жінок; від 35 до 45 років – 25%; від 45 до 55 років – 40%; від 55 – 15 % жінок. Таким чином, з них перебувають у досить зрілому віці: від 45 років. На нашу думку це, насамперед, пов'язано з тим, що як правило, жінки починають будувати свою кар'єру, встигнувши до цього часу виховати дітей, змінити кілька місць роботи. Тому накопичений життєвий досвід допомагає їм в усвідомленому виборі кар'єри та досягненні значних успіхів.

Хоча сім'я і не заважає жінці професійно виконувати свої обов'язки, не знижує її зацікавленість у професійному розвитку та все ж може стати основним джерелом стресу, адже часто викликає амбівалентні відчуття невідповідності у виконанні ролі господині, матері та ділової жінки. При цьому інтеграція професійної та сімейної сфер у жінок найчастіше відбувається за «чоловічою моделлю»: вони дозволяють роботі проникати в особисте життя, в той час як у жінок з більш традиційними поглядами сім'я часто втручається в професійну сферу.

Особливості поєднання роботи та сімейних обов'язків жінками були досліджені в рамках міжнародного проекту «Сім'я»[54], де порівнювалися суб'єктивні оцінки самих жінок та їхніх чоловіків (див. таблицю 1).

Таблиця 1.

Розподіл оцінок чоловіків і жінок щодо впливу роботи останніх на сімейне життя(у % до опитаних)

Сімейне життя страждає, якщо жінка працює цілий день	Україна		Канада	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Цілком згодні	26,6	32,1	5,4	4,4
Згодні	46,6	46,1	20,4	23,8
Швидше незгодні, ніж згодні	7,9	8,6	14,4	12,0
Незгодні	11,8	8,6	37,3	35,4
Цілком незгодні	1,2	1,0	20,2	21,9
Важко відповісти	6,8	3,5	2,2	2,4

Як бачимо, за кордоном все ж простіше ставляться до побудови жінками кар'єри, зокрема через ментальні особливості, більш якісну державну підтримку та збалансовану соціальну політику.

Виникає питання, як «надзавантажена» зайнята жінка справляється з сімейними обов'язками без шкоди для професійної діяльності. Якщо звернутися до досліджень зарубіжних авторів, можна побачити, що їхні підходи часто

відповідають моделі «мінімізації ролей». Це означає, що жінки або відмовляються від певних ролей (наприклад, вирішують не мати дітей), або організовують бізнес таким чином, щоб поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками (наприклад, займаються домашнім бізнесом). Деякі вітчизняні дослідники також погоджуються з цією моделлю, але з огляду на їхній досягнутий ієрархічний статус[26].

Західні дослідники розробили більш конкретні стратегії для подолання рольових навантажень, а саме:

1. Стратегії супержінки – прагнення працювати безперервно та з максимальною віддачею, щоб все було виконано бездоганно.
2. Стратегії управління часом – планування часу та ефективна організація роботи в обох сферах життя.
3. Стратегія зниження стандартів – коригування вимог до ролей та зміна ставлення до них.
4. Стратегії відсікання – уникнення додаткових обов'язків, які не мають значення для жінки[36].

У нашому дослідженні було з'ясовано, що для учасниць найбільш прийнятними є стратегії супержінки та управління часом, а в сімейно-побутовій сфері – стратегії відсікання додаткових обов'язків і управління часом (таблиця 2).

Таблиця 2.

Рейтинги популярності стратегій подолання рольового навантаження серед представниць різних типів ділової активності, середні бали
(за 7-бальною шкалою)

Типи	Професійна сфера	Сімейно-побутова сфера
Інноваційний	Супержінка (5,38 бала) Планування (4,30 бала) Відсікання (3,15 бала) Зниження стандартів (3,11 бала)	Відсікання (5,15 бала) Планування (4,53 бала) Зниження стандартів (4,25 бала) Супержінка (3,76 бала)
Професійний	Супержінка (4,80 бала) Планування (3,41 бала) Відсікання (3,16 бала) Зниження стандартів (2,83 бала)	Планування та Відсікання (4,06 бала) Супержінка (3,46 бала) Зниження стандартів (3,46 бала)
Вимушений	Супержінка (6,79 бала) Планування (3,50 бала) Відсікання (2,91 бала) Зниження стандартів (2,08 бала)	Супержінка та Відсікання (3,41 бала) Зниження стандартів (2,95 бала) Планування (2,89 бала)

У сучасних дослідженнях зустрічається опис інших, більш розширені моделі життя та поведінки, які дають змогу діловій жінці поєднувати робочі та сімейні функції:

1. Модель домінування лідерства в сім'ї. Її представниці наголошують на

вимушеності такого вибору чи свідомому бажанні взяти його на себе.

2. Модель розподіленої відповідальності. Ця модель можлива лише за умови, що всі члени родини добровільно погоджуються з тим, що жінка займає лідируючу позицію в суспільному житті, компенсуючи її недостатню участь у сімейних справах. Основа такої стратегії – прагнення жінки до кар'єрного зростання, що відбувається за умови згоди родичів на її професійне «просування» та усвідомлення ними необхідності брати на себе важливу частину сімейних обов'язків.

3. Модель прагматичної корекції сімейних стосунків і конфліктних ситуацій. Вона зустрічається рідше, але має важливе значення. Жінка, застосовуючи її, ставить менш економічно незалежних членів сім'ї в залежність і тим самим змушує їх враховувати її роботу та інтереси.

4. Традиційна модель сімейних відносин. У цій моделі, незважаючи на те, що жінка займає, наприклад, керівну позицію, вона все одно виконує всі попередні сімейні обов'язки. Така ситуація виникає досить рідко і створює значне навантаження для жінки. Вона звертається до неї за наполяганням чоловіка, а також через дітей, які хочуть бачити в ній «справжню маму», незважаючи на її зайнятість[41].

Отже, жінці легше витримувати подвійне навантаження в родині, де існує «добровільний сімейний договір». Хоча вона змушена обмежувати свої домашні обов'язки, її повага в родині не зменшується, а навіть зростає. У таких умовах найчастіше страждають діти, особливо дошкільного та молодшого шкільного віку, але вони з часом змушені змиритися з ситуацією.

Як бачимо, соціокультурні зміни призвели до перегляду традиційного розподілу соціальних ролей у родині, створюючи можливості для самореалізації жінок. Втратив свою абсолютну силу принцип, згідно з яким всі домашні обов'язки покладаються лише на жінок. Сформувалася думка, що кожен член сім'ї має вносити свій вклад у домашню роботу, зважаючи на особисті уподобання та наявність вільного часу. Якщо раніше роль виконання таких обов'язків залежала від традицій, то тепер вона визначається домовленостями між чоловіком і жінкою. Чоловіки, якщо їхні дружини сильно завантажені на роботі, почали брати на себе типово жіночі обов'язки – приготування їжі, прання, прибирання, покупку продуктів. Також спостерігається зростання зацікавленості батьків у вихованні дітей. Окрім того, успішна самореалізація

жінок служить прикладом для дітей, для яких мати стає еталоном для наслідування.

У ході проведеного експериментального дослідження було встановлено, що у сім'ях 50% опитаних нами ділових жінок чітко розподілено обов'язки між усіма членами сім'ї. Це допомагає їм уникати зайвих психологічних навантажень. Так, 15% респонденток вказали, що у їхніх сім'ях взагалі немає розподілу обов'язків і хто, може, той і виконує домашню роботу (чоловік, діти). Це свідчить про хороший психологічний клімат у родині й да змогу будувати відносини на довірі та взаємній повазі. 5% жінок наймають домробітниць для виконання домашніх обов'язків, оскільки вони самі та їхні чоловіки дуже багато працюють.

Порівняння відмінностей розподілу обов'язків у сім'ях підприємців і управлінців призвело до наступних результатів:

- першому випадку переважає чіткий розподіл обов'язків між усіма членами сім'ї – 50%, у другому – він спостерігається лише у 35% родин;
- 30% респонденток змушені були визнати, що всі домашні обов'язки лягають на їхні плечі. При цьому ця тенденція не залежить від віку опитуваних (вказували і 25-річні і 60-річні респондентки), а швидше від норм розподілу обов'язків, що встановилися в сім'ї.

Для визначення лідерських позиції жінок у сім'ї було поставлено питання «Хто вдома господар?», на що було отримано наступні відповіді: чоловік – 40%; жінка-30%; подружжя – 30%.

На запитання «Хто у вашій сім'ї розпоряджається сімейним бюджетом?» учасниці відповіли: чоловік – 20%; дружина – 50 %, спільно – 30%.

Отримані результати підтверджують думку про те, що досить поширеною є ситуація, коли там, де головою сім'ї, виконавцем основних функцій годувальника є чоловік, але рішення щодо планування сімейного бюджету все ж приймається жінкою (дружиною, або матір'ю).

3.2. Рекомендації та пропозиції для підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці в Україні

На основі отриманих та ґрунтовно проаналізованих теоретичних та емпіричних даних, можна сформулювати рекомендації та пропозиції для підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці в Україні:

1. Покращення доступу до освіти та професійної підготовки

- забезпечення рівного доступу до освіти: важливо створити умови, при яких жінки матимуть однакові можливості для отримання якісної освіти на всіх етапах – від початкової до вищої. Це включає фінансову доступність навчання та підтримку жінок з дітьми, які не можуть відвідувати навчальні заклади за звичайною схемою;

- заохочення до навчання в STEM-галузях: жінок необхідно заохочувати до вивчення технічних, наукових та інженерних дисциплін, які є актуальними та добре оплачуваними. Для цього варто проводити просвітницькі кампанії в навчальних закладах та запроваджувати спеціальні підтримуючі програми для дівчат;

- онлайн-курси та тренінги: через розвиток онлайн-освіти можна подолати відстані, даючи можливість жінкам з різних куточків країни здобувати нові навички та підвищувати кваліфікацію.

2. Створення рівних умов для професійного зростання

- інтеграція жінок у керівні позиції: важливо створити умови для збільшення представництва жінок на високих посадах як у державному, так і в приватному секторах. Це можна досягти через впровадження квот, програм наставництва та інших ініціатив;

- програми з розвитку лідерських навичок: необхідно розробляти тренінги, як на рівні компаній, так і на державному рівні, для підтримки жінок у їхньому професійному розвитку через менторські програми та семінари з управлінських навичок.

- підтримка жіночих ініціатив у лідерстві: важливо забезпечити підтримку для жінок, які прагнуть досягнути високих посад, дозволяючи їм брати участь в ухваленні рішень як на державному рівні, так і в бізнес-сфері.

3. Гнучкість робочих умов та баланс між роботою й сім'єю

- забезпечення гнучкого робочого графіка: жінки, які поєднують професійні обов'язки з родинними, повинні мати можливість працювати за гнучким графіком. Це дасть змогу зберегти баланс між роботою і сім'єю;

- дистанційна робота: підтримка роботи з дому є важливою для жінок, які мають дітей або потребують догляду за літніми родичами. Цей формат роботи стає все більш актуальним і зручним;

- програми підтримки для догляду за дітьми та родичами: важливо

розвивати інфраструктуру для догляду за дітьми та літніми людьми, включаючи доступні дитячі садки та допомогу для родин, щоб зменшити навантаження на жінок, що працюють.

4. Підвищення фінансової та підприємницької грамотності

- навчання підприємницьким навичкам: жінки повинні мати доступ до освітніх програм, що надають знання та навички для створення і розвитку власних бізнесів. Це можуть бути як онлайн-курси, так і семінари та тренінги з підприємництва;

- мікрокредити та пільгові кредити для жінок-підприємців: необхідно створити доступні фінансові програми, які дозволять жінкам запускати свої підприємства. Це можуть бути мікрокредити або субсидії від держави та неурядових організацій.

- фінансова грамотність: організація навчальних курсів для жінок, спрямованих на розвиток фінансових знань, дозволить їм краще управляти власними ресурсами, планувати витрати, заощаджувати та інвестувати.

5. Підтримка професійних мереж та співтовариств

- розвиток жіночих професійних спільнот: підтримка ініціатив з організації жіночих бізнес-асоціацій та мереж, що забезпечать можливість обміну досвідом, надання підтримки та створення менторських програм;

- створення менторських програм: важливо організувати програми наставництва для молодших жінок, щоб вони могли отримати поради та підтримку від досвідчених колег у різних сферах діяльності.

6. Боротьба з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями

- антидискримінаційні політики: компанії повинні впроваджувати чіткі правила боротьби з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями. Це включає формалізацію процедур для захисту прав жінок і створення довірчих каналів для подачі скарг;

- навчання щодо рівності: проведення тренінгів серед керівників та працівників з питань гендерної рівності та недопущення дискримінації в робочих колективах.

7. Розвиток соціальної підтримки та державних ініціатив

- ініціативи для жінок-підприємців: держава має активніше підтримувати жінок у бізнесі через доступ до грантів, фінансування та консалтингових послуг;

- забезпечення доступу до медичних та соціальних послуг: жінки повинні мати гарантований доступ до медичних послуг, психологічної підтримки та соціальних програм, що дозволяє їм зберігати баланс між кар'єрою та особистим життям.

8. Популяризація досягнень жінок та жіночого лідерства

- висвітлення жіночих лідерів у ЗМІ та соцмережах: важливо сприяти більш активному висвітленню історій успіху жінок, що займають керівні посади, що може надихати інших жінок на досягнення високих результатів;

- організація заходів для визнання жінок-лідерів: влаштування публічних заходів, на яких відзначатимуть досягнення жінок в різних сферах, допоможе створити позитивний імідж жіночого лідерства в суспільстві та заохотить нові покоління до самореалізації.

На нашу думку, такі ініціативи сприятимуть розвитку жінок на ринку праці, відкриваючи нові можливості для їхнього професійного зростання та забезпечення рівних шансів у суспільстві.

Висновки до розділу 3

Сьогодні роль жінки, яка поєднує кар'єру та сімейні обов'язки, змінилася значно. Від минулих десятиліть ситуація зазнала істотних змін, оскільки жінки все частіше займають високі посади, реалізують власний бізнес та активно беруть участь у прийнятті важливих рішень як у державних, так і в корпоративних структурах. Завдяки гнучким умовам праці, можливості працювати дистанційно та розвитку програм для підтримки жінок, з'явилася можливість ефективно поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Зараз жінки мають більше шансів для професійного розвитку завдяки поліпшеному доступу до освіти, новітнім технологіям і підтримці як з боку держави, так і бізнесу. Однак багато жінок, навіть досягнувши значних кар'єрних висот, стикаються з подвійним навантаженням – вони не тільки професіонали, але й продовжують брати на себе основні сімейні обов'язки. Тому важливо далі працювати над створенням рівних умов у поділі обов'язків на роботі та вдома.

Таким чином, роль ділової жінки значно розширилася, однак для неї все ще залишається актуальним питання балансу між професійними прагненнями та

родинними обов'язками, що вимагає підтримки з боку суспільства. Зміни, які сталися, є позитивним кроком до рівності жінок у професійному середовищі, але для досягнення справжньої рівності необхідно зробити ще багато кроків.

ВИСНОВОК

Жінка, як складова соціальної системи, відображає зміни, що відбуваються в інших її елементах. Культура та цінності, що домінують на певному етапі розвитку суспільства, є основними ланками, що пов'язують індивіда із соціумом. Протягом історії у більшості народів спостерігався принцип домінування чоловіків, що надавав їм вищу цінність. Цей погляд можна знайти в працях багатьох відомих науковців – Арістотеля, Т. Аквінського, Августина Блаженного, Г. Гегеля, З. Фрейда та інших.

З появою нової концепції соціокультурного розвитку, яка визнає жінку як активного учасника суспільних процесів, пріоритети змінюються і на перший план все більше виходять питання, пов'язані з можливістю її саморозвитку й самореалізації, професійного становлення та кар'єрного зростання. Все більше представниць жіноцтва можна бачити серед політиків, підприємців тощо.

Кар'єра жінки, як і чоловіка, передбачає її становлення як особистості, формування її як суб'єкта (і об'єкта) управлінських процесів на різних рівнях влади, у межах різних соціальних відносин та інститутів. Як активний учасник соціокультурного процесу, жінка змінює свої світоглядні орієнтири через свою діяльність, встановлює відносини з іншими людьми та соціальними групами, а також впливає на розвиток соціокультурних процесів, передаючи набуті цінності наступним поколінням.

Незважаючи на всі можливості, які нині доступні сучасній жінці, для того, щоб досягнути високого соціального статусу, вона все ж має володіти певними особистісними рисами та якостями – соціальною та професійною компетентністю, наполегливістю, цілеспрямованістю, відповідальністю тощо.

Зображаючи образ ділової жінки, як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники підкреслюють її яскраву індивідуальність: вона жіночна, інтелектуально та фізично активна, здатна самотійно приймати рішення, впевнена в собі, готова йти на ризик. Основні суперечки все ще стосуються спроможності ділової жінки перемикатися між різними соціальними ролями – фахівця, керівника, матері, дружини, доньки. Одні стверджують, що для побудови вдалої кар'єри та досягнення професійних вершин жінка має або повністю відмовитися від стосунків, сім'ї, дітей, або ж відсунути їх на другий план. Інші ж переконані, що в сучасному світі подання таких речей абсолютно реалістичне і прийнятне.

Сучасна соціокультурна ситуація в нашій країні досить амбівалентна. З одного боку, ми все ще доволі сильно відчуваємо вплив патерналістськозорієнтованого радянського суспільства, де панували патріархальні цінності, а влада здебільшого належала чоловікам, а жінки хоч і отримали її номінально, все ж виконували другорядні ролі, при цьому переживаючи т.з. «подвійне навантаження», адже давши можливість провесійної самореалізації ніхто не поспішав знімати з них домашні обов'язки. З другого – останніми роками залучаються все більше модернізаційних програм, які пов'язані із залученістю жінок до різних соціальних процесів. Війна також внесла свої корективи у цей процес і жінки, через об'єктивні обставини, змушені все більше брати на себе виконання раніше суто чоловічих ролей.

Відтак у ситуації соціально-економічної кризи, яку нині переживає українське суспільство та браку належної підтримки з боку держави, людина змушена самотійно адаптуватися в мінливих умовах. При цьому головним механізмом адаптації є соціокультурні цінності та норми, які в кінцевому рахунку визначають психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії чоловіків і жінок.

Незважаючи на широке рекламування цінностей індивідуалізму, успішно адаптуватися до умов соціальної кризи змогла не така значна частина жіночого населення, яка б хотілася. Більшість з них знайшли себе у малому та середньому бізнесі, пов'язаному зі сферою послуг, освітою та мистецтвом. Немало жінок також серед управлінців та політиків, але все ж вони не завжди можуть досягнути вершин своєї самореалізації з такою ж легкістю як чоловіки.

Результати проведеного експериментального дослідження дали змогу з'ясувати декілька основних тенденцій, які характерні для сучасної ділової жінки. Насамперед, вдалося дізнатися, що самі професійно зреалізовані жінки зорієнтовані на такі цінності, як цілеспрямованість, комунікабельність, завзятість у досягненні мети, професіоналізм, працездатність, працелюбність, відповідальність, старанність, компетентність. Їхня самооцінка здебільшого збігається з оцінками, які дають їм підлеглі: працездатність, цілеспрямованість, спроможність до нововведень, обов'язковість, єдність слова та справи, практичність, виправданий ризик при прийнятті рішень.

Уявлення, яке існує в масовій свідомості про те, що жінка – м'якший

керівник, не підтвердилося. Тільки 13,3% опитаних підлеглих переконані, що якби ними керував чоловік, то справи йшли б набагато краще. При цьому жіночий стиль керівництва повністю влаштовує 20%, частково – 68%.

Також більшість опитаних жінок вважають за краще дотримуватися існуючих у суспільстві норм. Так, 36,2% з них зауважили, що ніколи не відступають від прийнятих у суспільстві етичних принципів, ще 53,8% намагаються не порушувати моральних принципів. Зіставлення моральних принципів підприємниць і управлінців показало, що другі більше моральні у своєму професійному житті ніж перші. Якщо серед управлінців 41,2% респонденток вказали, що вони ніколи не відступають від прийнятих норм, то серед підприємниць їхня кількість склала 35,3%. А коли жінок-керівників попросили підтвердити або спростувати судження про те, що «саме прагнення досягти успіху за будь-яку ціну призводить до життєвого краху», з ним погодилися 45,5% респонденток.

Отримані дані засвідчили, що наявність сім'ї не може знизити інтерес жінки до подальшого професійного зростання. Так, було встановлено, що більшість жінок-керівників перебувають у шлюбі та мають дітей. При цьому значна частина з них – середнього віку, що пояснюється як біологічними так і соціальними особливостями. Як правило, жінки починають займатися кар'єрою, встигнувши до цього часу виховати дітей, змінити кілька місць роботи і сформуватися як особистість. Накопичений життєвий досвід допомагає їм в усвідомленому виборі кар'єри та досягненні значних успіхів.

Соціокультурні процеси призвели до перегляду порядку розподілу соціальних ролей у ній, створивши цим умови самореалізації жінок. Втратив свою непорушність принцип, згідно з яким вся домашня робота є обов'язком жінок. Все більшого поширення набуває установка, що всі члени сім'ї повинні робити свій внесок у виконання домашніх обов'язків. У 53% сімей ділових жінок чітко розподілені обов'язки між всіма її членами, що допомагає жінкам уникати психологічних та фізичних перевантажень.

Таким чином, багато ділових жінок, які мають сім'ю і займаються кар'єрним зростанням, часто знаходять у ній розуміння та підтримку, хоча члени сім'ї не завжди поділяють їх інтереси. Крім того, успішна діяльність жінок у професійній та сімейно-побутовій сферах є зразком поведінки для підростаючих дітей, для яких мати є прикладом для наслідування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт «Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання» / Український незалежний центр політичних досліджень. URL: <http://diversipedia.org.ua/sites/default/files>
2. Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики. 2014. С. 38–47.
3. Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах у країнах ЄС. URL: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
4. Бізнес-леді та й просто леді. Жінка. 2004. № 1. С. 22.
5. Боровцова М. С. Механізми становлення гендерної ідентичності особистості / Боровцова М. С. Наука і освіта. 2011. № 10 / CVI. С. 9–13.
6. Гендерні дослідження: актуальні проблеми та перспективи розвитку: Науково-допоміжний бібліографічний показник / Уклад.: З.М.Горова, В.В.Косенко, Н.А.Чайка. – Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2007. 128 с.
7. Гіденс Е. Соціологія / Пер. з англ. В. Шовкун, А. Олійник; Наук. ред. О. Іващенко. К.: Основи, 1999. 365 с.
8. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: Навч. посіб. К.: ВЦ “Академія”, 2004. 308 с.
9. Горпинич О.В., Дубовик Н.А. Імідж ділової жінки у сучасному комунікаційному середовищі. Габітус. Науковий журнал з соціології та психології. 2019. Випуск 10. С. 50–55.
10. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. «Ділова жінка» як Інший в пострадянській культурі і масовій свідомості. Культура України. Збірник наукових праць: Харківська державна академія культури. 2010. Вип. 29. С. 86-94.
12. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/anot/5207-17>
13. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 № 2866-IV
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
14. Іванов В., Озель В. Укладання шлюбу за українським звичаєвим правом. URL: <http://www.personal.in.ua/article.phpida=500>

15.Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. Незалежний культурний часопис «І». 2003. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/kis.htm>

16.Костюченко Т.С. «Жіночий» малий бізнес в Україні в період соціальних трансформацій. Вісн. Львів. ун-ту (Серія соціологічна). 2011. Вип. 5. С. 226–233.

17.Леонтьєва Л. Стереотипи, або Дещо про місце жінки у суспільстві. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/leontjeva.htm>.

18.Мазоренко М.О. Психологічні складники іміджу сучасного фахівця. Вісник Національного університету оборони України. № 4 (29). 2012. С. 184–187.

19.Марценюк Т.О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві (згідно з опитуванням ISSP 2024 року). Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. Вип. 16. Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна. 2010. С. 328–333.

20.Митцева О.С. Професійний імідж фахівця: суть, функції, структура. Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». Харків, 2018. Вип. 59. С. 191–200.

21.Проект selfmade woman. Жінка. 2017. № 1. С. 6.

22.Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидав, 2006. 424 с.

23.Рівність заради демократії: інформ. бюл. з актуальних питань гендерних перетворень в Україні / [упоряд. текстів С. Губін]. К. : Програма розвитку ООН в Україні, 2016. 15 с.

24.Соціально-психологічні та правові засади гендерної політики: Матеріали до Всеукр. н.-пр. конф., 1–2 грудня 2005 р., м. Тернопіль. Психологія і суспільство: Спецвипуск. 2005. 66 с.

25.Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика: Підручник для вузів / Н.П. Тарнавська Р.М. Пушкар. Тернопіль: Карт-бланш, 1997. 456с.

26.Ткачова В.А. Інститут сім'ї у ретроспективі та сучасності. URL: http://www.filosof.com.ua/Jornel/M_64/Multiversum_64.htm

27.Українська минушина: Ілюстрований етнографічний довідник / А.П. Пономарьов, Л.Ф. Артюр., К.: Веселка, 1998. 214 с.

28.Українським жінкам складніше вести підприємницьку діяльність, ніж

чоловікам. URL: http://life.pravda.com.ua/society/2011/02/9/71786/view_print/

29.Щорічний рейтинг гендерної рівності: в Україні жінки освіченіші за чоловіків, але в політику їм – зась.

URL:<https://povaha.org.ua/schorichnyj-rejtynh-hendernoji-rivnosti-v-ukrajini-zhinky>

30.Фройд З. Вступ до психоаналізу / пер. з нім. П. Таращук. Київ: Основи, 1998. 709 с.

31.Фурман А. Гендерна проблематика у вітакультурному контексті, або спроба аналізу першопричин гендерної нерівності / Соціально-психологічні та правові засади гендерної політики. Психологія і суспільство: Спецвипуск. 2005. С. 7–9.

32.Фурман А.В. Психокультура української ментальності. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 132 с.

33.Фурман А.В., Надвинична Т.Л. Основи гендерної рівності. Навч. посіб., Тернопіль. Економічна думка, 2006. 168 с.

34.BiernatM., WortmanC. ResponsibilitiesBetweenProfessionallyEmployedWomenandThierHusbands. JornalofPersonal and Social Psychology.1991. V.60(6).

35.Brainerd E. Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union. Industrial and Labor Relations Review. 2000. № 54 (1). P. 138–162.

36.Creswell J.W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 2003.

37.Global Competitiveness Report 2016–2017. World Economic Forum. URL:<http://reports.weforum.org/globalcompetitiveness-report-2016-2017>

38.Dulton M. Culture Shock! Ukraine / M. Dulton. – Portland, USA : Graphic Arts Center Publishing Company Portland, 2001.

39.Entrepreneurship Forum of SESP Association: On Individual Potential, Business Plans and Succes. URL: <http://sesp.org.ua/web/sesp/sesp-EN.nsf/0/3341B9177653D985C2257BF800426829>

40.Female entrepreneurship in post-Soviet countries / [F. Welter, D. Smallbone, N. Isakova та ін.]. New Perspectives on Women Entrepreneurs. Greenwich, CT: Information Age, 2003. P. 243–269.

41.Female entrepreneurship in transition economies: The case of Lithuania and

Ukraine / R. Aidis, F. Welter, D. Smallbone, N. Isakova. 2005.

42. Global Competitiveness Report 2016–2017 / World Economic Forum
URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2016-2017>

43. McIntyre R. Small and medium enterprises in transitional economies / R. McIntyre, B. Dallago. Hampshire, UK: Palgrave, 2003.

44. Mugler J. The climate for entrepreneurship in European countries in transition. The Blackwell Handbook of Entrepreneurship / D. Sexton, H. Landstorm. Oxford and Malden, MA : Blackwell Publishers, 2000. P. 150–175.

45. Olson J.E., Friese I.H., Detlesen E.G. Having it All? Combining Work and Family Life in a Male and Female Profession. Sex Roles. 1990. V. 23 (9–10).

46. Pfirrmann O., Walter G. (Eds.). Small firms and entrepreneurship in Central and Eastern Europe: A socio-economic perspective / Pfirrmann O., Walter G. (Eds.). Berlin, DE : Physica-Verlag, 2002.

47. Pleck J. The Work Family Problem: Overloading the System. Outsiders on the Inside: Women and Organization. / Ed. by Forisha B.L., Goldman B.H. New York, 1981

48. Shevchenko A. Ukraine – Culture Smart!: The Essential Guide to Customs & Culture. Paperback. 2012. July 24. 168 p.

49. Shymchyshyn M. Ideology and Women's Studies Programs in Ukraine. Journal: States of Insecurity and the Gendered Politics of Fear. 2005. № 17. P. 173–185

50. Smith J.A. Hermeneutics, human sciences and health: Linking theory and practice. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being. 2007. № 2. P. 3–11.

51. Startup: бізнес на ідеї. Жінка. 2017. № 1. С. 8.

52. USA embassy newsletter «Women's Forum in Kyiv: «Women Entrepreneurs: the Next Driving Force in the Ukrainian Economy?» URL: <http://ukraine.usembassy.gov/events/sonenshine-forum.html>

53. Winn J. Women Entrepreneurs: Can We Remove the Barriers? The International Entrepreneurship and Management Journal. 2005. № 1 (3). С. 381–397.

54. Women in Business and Management / International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/publ/documents/publication/wcms_334882.pdf.

55.Women in decision making roles in the European Union / OpenBlog. 2016
 URL <https://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-europea-union/6686>.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Шановні жінки! Просимо Вас відповісти на запитання даної анонімної анкети, тому все, що ви повідомите, може бути використане тільки вузагальненому вигляді. При заповненні анкети слід уважно прочитати питання, запропоновані варіанти відповідей і вибрати той, який найбільш відповідає вашій думці.

Обведіть кружечком цифру напроти обраної вами відповіді. Якщо відчуваєте, що відповідь не підходить, напишіть свою.

Заздалегідь дякуємо за участь у дослідженні.

1. Скажіть, будь ласка, якщо Ви заміжня, то як у Вашій сім'ї розподіляються обов'язки:

- 1.1. Усі домашні обов'язки лежать на мені.
- 1.2. У нашій сім'ї чітко розподілені обов'язки між усіма членами сім'ї.
- 1.3. Я не встигаю виконувати домашні обов'язки, а чоловік мені не допомагає, тому змушена наймати хатню робітницю.
- 1.4. Ваша відповідь (напишіть).

2. Які причини зумовили Ваше заняття управлінською діяльністю чи бізнесом?

- 2.1. Бажання реалізувати свій творчий потенціал.
- 2.2. Прагнення економічної незалежності.
- 2.3. Фінансове становище сім'ї.
- 2.4. Інша відповідь (напишіть).

3. Які у Вас існують способи боротьби з психологічними перевантаженнями?

- 3.1. Заняття спортом.
- 3.2. Відвідування театрів, концертів.
- 3.3. Відпочинок із родичами, друзями.
- 3.4. Психологічні тренінги.
- 3.5. Інша відповідь (напишіть).

4. Чи йдете Ви на ризик при ухваленні управлінського рішення?

- 4.1. Так, без ризику успіху не досягнеш.
- 4.2. Ні, це небезпечно, і можна все зіпсувати.
- 4.3. Іноді.

5. Як Ви вважаєте, чи впливає стать на реалізацію ділових відносин?

- 5.1. Думаю, так.
- 5.2. Думаю, ні.
- 5.3. Не знаю.

6. Коли Ви зайняті надважливими, відповідальними справами, то чи відчуваєте Ви, що Вас визнають і сприймають як жінку?

- 6.1. Так, завжди відчуваю.
- 6.2. Ні, не завжди відчуваю.
- 6.3. Не можу сказати, може, і так, і ні.

7. Як Ви думаєте, чи є відмінності між чоловічим та жіночим стилем керування?

- 7.1. Думаю, що так.
- 7.2. Думаю, що ні.
- 7.3. Не готова відповісти.

8. Чи впливає, на Ваш погляд, на досягнення кращих результатів в управлінській діяльності те, хто управлінець — чоловік чи жінка?

- 8.1. Думаю, що у чоловіків це виходить краще.
- 8.2. Думаю, що у жінок це виходить краще.

- 8.3. Думаю, немає різниці, все залежить від людини, її ділових якостей, знань.
- 8.4. Не готова відповісти.
9. Як Ви вважаєте, чи задоволені Вашим стилем керівництва Ваші підлеглі?
 - 9.1. Думаю, що так.
 - 9.2. Можливо, одні — так, інші — ні.
 - 9.3. Мені це байдуже.
 10. Чи виникають у Вас труднощі у встановленні міжособистісних контактів?
 - 10.1. Для мене це не проблема.
 - 10.2. Для мене це найскладніше.
 - 10.3. Іноді, так.
 - 10.4. Не замислювалася над цим питанням.
 11. Хто підпорядкований Вам по службі?
 - 11.1. Члени сім'ї.
 - 11.2. Наймані особи — чоловіки.
 - 11.3. Наймані особи — жінки.
 - 11.4. Наймані особи — чоловіки та жінки.
 12. З ким, на Вашу думку, легше працювати?
 - 12.1. З чоловіками.
 - 12.2. З жінками.
 - 12.3. Мені все одно, аби все виконувалося вчасно.
 - 12.4. Інша відповідь (напишіть).
 13. Чи залучаєте Ви своїх підлеглих до прийняття рішень?
 - 13.1. Так, постійно.
 - 13.2. Ні, ніколи.
 - 13.3. Я іноді раджусь із заступниками, колегами.
 14. Чи караєте Ви своїх підлеглих?
 - 14.1. Так, без цього не можна.
 - 14.2. Ні, це розбещує людей.
 - 14.3. Іноді.
 15. За яким принципом Ви формуєте свою команду?
 - 15.1. За професійними даними.
 - 15.2. За рекомендацією близьких знайомих.
 - 15.3. За ознакою відданості мені та справі.
 - 15.4. На прохання знайомих, друзів, родичів.
 16. Назвіть свої особисті якості, що сприяють Вашому успіху.
 17. Назвіть свої особисті якості, що заважають Вашому діловому просуванню.
 18. Як Ви можете характеризувати свої взаємини з конкурентами?
 - 18.1. Конкуренція — це боротьба, запорука успіху.
 - 18.2. Знаходжу моделі співпраці з конкурентами.
 - 18.3. Конкурента можна зробити доброзичливим.
 19. Хто, на Вашу думку, більш надійний як діловий партнер?
 - 19.1. Чоловіки.
 - 19.2. Жінки.
 - 19.3. Важко сказати.
 20. Чи вдається Вам дотримуватися етичних принципів в управлінській діяльності?
 - 20.1. У нашій країні це неможливо.
 - 20.2. Намагаюся, але в мене це не завжди виходить.
 - 20.3. Ніколи не відступаю від етичних принципів.
 21. Чого Ви більше прагнете у Вашій управлінській діяльності?
 - 21.1. До самореалізації.
 - 21.2. До високого заробітку.
 - 21.3. І до того, і до іншого.
 22. Чи ви демонструєте атрибути своєї успішності, наприклад, відпочинок за кордоном, машини та інше?

22.1. Так.

22.2. Ні.

23. Вкажіть свою згоду або незгоду з наступним судженням:

«Саме прагнення досягти успіху за будь-яку ціну призводить до життєвого краху»:

23.1. Згодна.

23.2. Не згодна.

23.3. Важко сказати.

24. Як Ви вважаєте, чи існує в нашій країні дискримінація щодо жінок в управлінській діяльності?

24.1. Думаю, що так.

24.2. Думаю, що ні.

24.3. Не замислювалася.

25. Якщо так, то чому існує така дискримінація? (Будь ласка, напишіть).

Ваш вік _____

Вкажіть, який у Вас рівень освіти?

Ваш сімейний стан:

Кількість дітей

Дякуємо за відповіді.