

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Психологічні особливості особистості жінки-лідера»

Студентки 2 курсу групи ПС-62 другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Психологія» за спеціальністю 053 –
ПСИХОЛОГІЯ
Юлії Журкабаєвої

Керівник: професор, доктор психологічних наук
Наталія Оніщенко

Чотирьохрівнева шкала оцінювання

Кількість балів: _____

Члени комісії	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)

м.Харків - 2025 рік.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.	6
1.1 Лідерство, як психологічний феномен.....	6
1.2. Основні тенденції у вивченні проблеми жіночого лідерства	10
1.3. Особливості особистості жінки-лідера, які мають значення для формування лідерських якостей.....	17
Висновки до розділу 1	20
РОЗДІЛ 2. ОПИС ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.....	22
2.1 Мета та завдання дослідження	22
2.2 Характеристика вибірки дослідження	22
2.3 Опис процедури та методів дослідження	24
Висновки до розділу 2	28
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.	30
3.1.Опис результатів дослідження.....	30
3.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	41
Висновки до розділу 3	44
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49
АНОТАЦІЯ.....	54
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Проблема жіночого лідерства наразі є дуже актуальною, адже в сучасному суспільстві, де невпинно зростає темп життя, ускладнюються соціально-економічні умови, триває нестабільна політична ситуація в Україні та світі, постійна конкуренція на ринку праці - все більше з'являється кількість жінок, які беруть на себе роль лідерок у бізнесі, освіті, культурі, громадській діяльності, політиці, суспільному житті, та світі. Жінки, які досягли професійного успіху демонструють волю, енергію, рішучість, компетентність, нестандартне мислення, інтуїцію, ораторські здібності, беруть на себе відповідальність. Внаслідок чого, межі між гендерними особливостями стираються. Але, незважаючи на соціальну рівність статей, яке офіційно проголошене в багатьох країнах, та демократизацію суспільства в глобальному масштабі, ставлення до можливостей жінок, які займають провідні позиції повне упереджень.

Гендерні стереотипи, які існують в побуті, традиційний розподіл подружніх обов'язків в родині, та особливості гендерної соціалізації - все це і в наші дні є основними факторами, що перешкоджають більш широкому включенню жінок в сферу управлінської діяльності

Варто також зазначити, що одним із чинників, які перешкоджають жінкам набувати лідерських позицій, виступає так званий «ефект скляної стелі», що є метафоричним висловом, який з'явився у 1980-х роках, використовується для позначення прихованих дискримінаційних механізмів, що заважають жінкам підніматися кар'єрними сходами після досягнення певного рівня. Йдеться про невидимі та неформальні перепони («скло»), які обмежують можливості професійного просування («стеля») незалежно від рівня компетентності чи здібностей жінок.

Дослідження психологічних особливостей особистості жінки-лідера має велике значення, бо вони стикаються з великим навантаженням, поєднують свої професійні обов'язки з сімейними ролями, як берегині родинного вогнища, також

на них тиснуть соціальні очікування та гендерні стереотипи. Це потребує більш глибокого вивчення та аналізу індивідуально-психологічних особливостей особистості жінок-лідерок.

Мета: дослідити психологічні особливості особистості жінки-лідера

Об'єкт: особистість

Предмет: психологічні особливості особистості жінки-лідера

Завдання:

- 1) Проаналізувати наукову психологічну літературу щодо розуміння лідерства, особливостей жіночого лідерства та особливостей особистості жінки-лідера, які мають значення для формування лідерських якостей.
- 2) Емпірично дослідити психологічні особливості особистості жінок-лідерів та жінок, які не займають керівних позицій.
- 3) Провести порівняльний аналіз досліджуваних груп;
- 4) Дослідити взаємозв'язок між роллю жінки в якості лідера та психологічними характеристиками її особистості.

Гіпотеза: Можна припустити, що існує взаємозв'язок між рольовою позицією жінки (позиції лідера) та рівнем емоційного інтелекту.

Методики: Для вивчення змістовної складової психологічних особливостей особистості жінки-лідера були залучені наступні методики:

1. «Каліфорнійський психологічний опитувальник» (CPI)
2. «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла
3. «Локус контролю» Дж. Роттера
4. Методика «Самооцінка лідерства»

Методи математичної статистики:

1. U критерій Манна-Уїтні.
2. Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена

Вибірка: У дослідженні взяли участь 60 жінок віком 30-40 років. Для порівняння вони були розподілені на дві групи залежно від того, чи пов'язана

їхня щоденна діяльність з управлінськими обов'язками. «Група 1» ($n = 30$) - це жінки, які не займають керівних посад і на даний момент не реалізуються у професійній сфері (домогосподарки, жінки у декретній відпустці, безробітні). «Група 2» ($n = 30$) включає жінок, що працюють на керівних або адміністративних посадах і виконують організаційні та управлінські функції в межах своєї професійної діяльності. У подальшому ці групи умовно позначаються як «жінки-лідерки» та «жінки, які не є лідерками». Хоча керівна посада сама по собі не робить жінку лідеркою, проте вона створює ситуації, де такі якості необхідні та використовуються частіше. Саме тому жінки, які виконують управлінські обов'язки, розглядаються як група, у якій потенційні прояви лідерства можуть бути виражені сильніше, ніж у жінок, які не пов'язані з управлінською діяльністю.

Практична значущість: полягає в тому, що розуміння специфіки жіночого лідерства допомагає створювати ефективні механізми підтримки жінок в бізнесі і не тільки, впроваджувати політику прозорого кар'єрного зростання, підвищувати мотивацію до подолання стереотипів та соціальної відповідальності.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.

1.1 Лідерство, як психологічний феномен

Проблема лідерства займає одну з центральних місць у сучасній психологічній науці, адже пов'язана з вивченням закономірностей впливу однієї людини на іншу, організації спільної діяльності та динаміки групових процесів. Сам термін «лідерство» має давню історію, однак лише у XX столітті він набув статусу повноцінного наукового поняття. У ранніх дослідженнях увага зосереджувалася переважно на природжених характеристиках лідера - його волі, енергійності, упевненості в собі та здатності переконувати інших. У сучасних підходах лідерство трактується як результат взаємодії індивідуальних властивостей і соціального досвіду особистості, тобто як процес, який формується та розвивається протягом життя [2].

З психологічної позиції лідерство розуміють як динамічний процес взаємовпливу, у межах якого одна людина спрямовує поведінку, емоції чи діяльність інших на досягнення спільної мети. Його сутність виходить далеко за межі формальної влади: ефективний лідер спирається на авторитет, комунікативну майстерність, емпатію та взаємну довіру. Таким чином, лідерство поєднує когнітивні, емоційно-вольові та мотиваційні компоненти, що дозволяє визначати його як багатшаровий соціально-психологічний феномен [3;22].

Лідерство є результатом поєднання особистісного потенціалу індивіда та умов середовища, у якому він діє. У цьому контексті важливо розмежовувати поняття «лідер» і «керівник». Якщо керівник володіє формальними повноваженнями, то лідер впливає на групу завдяки визнанню, компетентності й здатності надихати [14].

Розвиток уявлень про лідерство у психології пройшов кілька послідовних етапів. Перший з них пов'язаний із теорією рис, яка виходила з припущення, що ефективних лідерів вирізняє набір особистісних характеристик - рішучість, ініціативність, наполегливість, комунікабельність. Однак подальші дослідження не підтвердили універсальності цих рис: різні ситуації вимагали різних особистісних якостей. Це сприяло переходу до аналізу поведінкових особливостей лідера [6].

Поведінковий підхід змістив акцент із вроджених якостей на стиль взаємодії лідера з послідовниками. Класичні експерименти К. Левіна та його послідовників продемонстрували, що результативність управління значною мірою визначається тим, як у групі організовано комунікацію та розподілено владні повноваження. У межах цього напрямку було окреслено три базові стилі - авторитарний, демократичний і ліберальний. Авторитарний стиль забезпечує дисципліну та швидке прийняття рішень, проте часто знижує мотивацію; демократичний орієнтований на партнерство й довіру; ліберальний дає підлеглим високу автономію, але може спричинити втрату організованості [19;23].

Подальший розвиток наукових уявлень привів до виникнення ситуативних концепцій, що підкреслюють залежність ефективності лідера від контексту. Згідно з моделлю П. Герсі та К. Бланшара, лідер має адаптувати власний стиль до рівня зрілості та компетентності послідовників, тоді як у моделі Р. Хауса «шлях-мета» наголошується на необхідності створення умов, які допомагають підлеглим усвідомити шлях до досягнення цілей. Ці підходи зробили теорії лідерства гнучкішими, показавши, що універсального стилю керівництва не існує [4;36].

Перехід до гуманістичної парадигми у психології управління зумовив появу концепцій трансформаційного та транзакційного лідерства. Трансформаційний лідер формує спільне бачення, надихає команду та стимулює особистісний розвиток підлеглих. Натомість транзакційний стиль ґрунтується на системі винагород, контролі й дотриманні правил, що забезпечує стабільність

організаційних процесів. У сучасній психології обидва підходи вважають взаємодоповнювальними: ефективний керівник уміє поєднувати натхнення та контроль [26;28].

На початку XXI століття в наукових дослідженнях з'являється нова хвиля інтересу до емоційного аспекту лідерства, що пов'язано з розширенням розуміння ролі емоцій у соціальній взаємодії. Д. Гоулман у своїй концепції емоційного інтелекту підкреслює, що лідер ефективний не лише завдяки інтелекту чи досвіду, а передусім завдяки здатності усвідомлювати власні почуття, розуміти емоції інших людей і керувати ними у процесі спільної діяльності. Емоційна чутливість дозволяє лідеру формувати позитивну емоційно-психологічну атмосферу, зміцнювати довірливі стосунки в колективі та підтримувати мотивацію навіть у складних умовах [18;32].

Емоційно зрілий лідер здатен виявляти емпатію, конструктивно реагувати на конфлікти й забезпечувати збалансований розподіл емоційних ролей у групі. За даними сучасних досліджень, високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із ефективністю управлінської діяльності, задоволеністю співробітників та психологічною безпекою організаційного середовища. Отже, емоційний компонент стає одним із центральних у структурі психологічного портрета лідера [41].

Окрему увагу дослідники приділяють ціннісно-моральним аспектам лідерства. У цьому контексті виникають концепції етичного, автентичного та службового лідерства. Їх об'єднує орієнтація на гуманістичні принципи - чесність, відповідальність, взаємоповагу, турботу про добробут послідовників. Службовий лідер, за Р. Грінліфом, не стільки керує, скільки допомагає іншим розкривати потенціал і реалізовувати спільні цілі. Такий підхід поєднує етичні засади та психологічну підтримку, формуючи модель лідера-ментора, який розвиває не лише організацію, а й людей у ній [12].

Загалом концепція ціннісно-орієнтованого лідерства, що поєднує раціональні та емоційні аспекти управління у сучасному психологічному

дискурсі дедалі більшої уваги набуває. Такий лідер не лише організовує діяльність колективу, а й формує ціннісний простір, у якому проявляються взаємоповага, емпатія та взаємна підтримка. Дослідники підкреслюють, що саме внутрішня мотивація, орієнтація на розвиток інших і готовність до емоційної взаємодії визначають ефективність сучасного керівника, особливо в умовах постійних соціальних змін. Це дозволяє розглядати лідерство не як функцію контролю, а як процес створення сприятливого психологічного клімату, де реалізується потенціал кожного члена команди [7].

В українських психологічних дослідженнях останніх років простежується тенденція до інтеграції класичних і сучасних підходів. Лідерство розглядається як складна система, у якій поєднуються індивідуальні якості, соціальні ролі, групові процеси та культурні чинники. Так, Левченко В. підкреслює, що розвиток лідерських якостей тісно пов'язаний із самопізнанням і рівнем особистісної зрілості, тоді як Князевич А. В. вбачає в основі лідерства здатність до усвідомленої саморегуляції та відповідальності за результати колективної діяльності [12;17].

У новітніх дослідженнях значну увагу приділяють також гендерним аспектам лідерства. Вчені наголошують, що чоловічі та жіночі стилі лідерської поведінки мають свої відмінності: перші частіше асоціюються зі стратегічністю та контролем, другі - із кооперацією, емпатією й комунікативною гнучкістю. Таке різноманіття стилів підсилює ефективність лідерства в сучасних організаціях, де високо цінуються взаєморозуміння та соціальна підтримка [27].

Крім того, у вітчизняній психології посилюється інтерес до вивчення лідерства в молодіжному середовищі. Харченко В. зазначає, що формування лідерських компетентностей у молоді є не лише професійним завданням, а й важливим чинником соціального становлення особистості. Розвиток ініціативності, комунікабельності, уміння приймати рішення та брати на себе відповідальність розглядається як базова умова становлення зрілої громадянської позиції [26].

Таким чином, лідерство у сучасному психологічному розумінні постає як багаторівневе явище, у якому поєднуються індивідуальні риси, емоційно-вольові особливості, соціально-когнітивні механізми та ціннісні орієнтації. Воно не зводиться до управлінських функцій, а є формою особистісної реалізації в соціумі, що базується на взаємоповазі, довірі та спільній відповідальності.

Психологічний аналіз феномена лідерства дає підстави вважати його інтегральною характеристикою особистості, яка поєднує здатність до саморозвитку, впливу на інших і творення спільного простору взаємодії. Сучасні теорії демонструють відхід від уявлень про «ідеального» лідера до розуміння лідерства як процесу, що виникає у взаємодії та розвивається разом із самою особистістю. Отже, лідерство можна визначити як психологічний феномен, що відображає здатність людини усвідомлено впливати на поведінку, мотивацію й цінності інших, спрямовуючи групу на досягнення спільної мети та створення гармонійного соціального середовища.

1.2. Основні тенденції у вивченні проблеми жіночого лідерства

Питання жіночого лідерства набуває дедалі більшої актуальності у сучасній психологічній науці, адже воно відображає не лише особистісні закономірності прояву лідерського потенціалу, а й соціокультурні трансформації, що відбуваються у суспільстві. Вивчення цього феномену надає краще розуміння того, яким чином змінюється структура міжособистісних стосунків, як долаються традиційні гендерні обмеження та як формується нова парадигма ефективного керівництва [5;7].

Історично ідея жіночого лідерства виникла у руслі соціально-психологічних досліджень другої половини XX століття, коли феміністичний рух сприяв перегляду уявлень про можливості жінки в публічній і професійній сферах. На початкових етапах акцент робився на доведенні того, що жінки можуть бути не менш ефективними керівниками, ніж чоловіки. Проте з часом

фокус змістився: вчені почали досліджувати не лише можливості, а й особливості жіночого стилю управління, визначаючи його унікальні риси та психологічні механізми [31].

Наукові підходи до вивчення жіночого лідерства еволюціонували від біологічного детермінізму до соціально-конструктивістських концепцій, які розглядають лідерство як продукт соціалізації, виховання, культурних норм і очікувань. Гендерні стереотипи довгий час зумовлювали уявлення про «чоловічу» сутність лідерства, тоді як жінкам приписували допоміжні або підтримувальні ролі. Поступово, завдяки накопиченню емпіричних даних, у психологічній науці утвердилося розуміння того, що ефективність лідера визначається не статтю, а поєднанням особистісних якостей, соціальних умов та організаційних можливостей [33;37].

У сучасних дослідженнях жіноче лідерство розглядається як форма соціальної активності, у якій реалізуються цінності співпраці, комунікативності та емпатії. Такі характеристики, раніше інтерпретовані як ознаки слабкості, нині вважаються конкурентною перевагою у світі, де цінується здатність до командної роботи, міжособистісної чутливості й гуманістичного підходу до управління [6].

Окремий напрям досліджень пов'язаний із вивченням структурних і психологічних бар'єрів на шляху до лідерства. Серед них найчастіше згадують феномен «скляної стелі» - невидимого соціального обмеження, яке перешкоджає жінкам досягати високих посад, - та «скляної скелі», що означає ризик потрапляння на керівні позиції у кризових умовах, коли ймовірність провалу є найвищою. Такі бар'єри мають подвійний характер: вони існують як зовнішні (соціальні очікування, дискримінаційні практики), так і внутрішні - сумніви у власних силах, страх невдачі, підвищене почуття відповідальності [13;34].

В українському контексті дослідження проблеми жіночого лідерства має свої особливості. Вітчизняні психологи відзначають, що у нашій культурі все ще зберігається традиційна модель розподілу ролей, де жінка сприймається насамперед як носій сімейних функцій. Це впливає на процеси професійного

самоствердження, формування лідерських амбіцій і самооцінки жінок. Водночас останні роки демонструють тенденцію до активізації жіночої участі у бізнесі, політиці, громадських ініціативах, що супроводжується зростанням інтересу до розвитку психологічних компетентностей і самоменеджменту [1;9].

Психологічна наука сьогодні дедалі більше зосереджується на вивченні внутрішніх механізмів жіночого лідерства. До них належать:

1. емоційний інтелект - уміння усвідомлювати, інтерпретувати та контролювати власні емоційні стани, а також враховувати емоційний стан інших;
2. ціннісно-мотиваційна сфера - орієнтація на співпрацю, розвиток, турботу про колектив, прагнення до справедливості;
3. комунікативна компетентність - уміння встановлювати взаємини, вирішувати конфлікти та підтримувати командний дух [17;32].

Саме ці риси, на думку сучасних дослідників, формують специфічний тип емоційно-гуманістичного лідерства, який поєднує прагматичність і чуйність, стратегічне бачення і турботу про людей. Таке лідерство вважається ефективним у колективах, де важлива не лише дисципліна, а й моральна атмосфера, взаємоповага та довіра [21].

Суттєвою тенденцією останніх років є перехід від уявлення про «жіноче лідерство» як виняткове явище до розуміння його як різновиду універсального лідерства, яке має власну динаміку розвитку. Дослідження свідчать, що жінки часто виявляють трансформаційний стиль керівництва, орієнтований на підтримку, навчання та натхнення підлеглих, тоді як чоловіки частіше застосовують транзакційні моделі, побудовані на контролі та винагородах. Водночас ефективність керівника будь-якої статі залежить від уміння гнучко комбінувати ці підходи, адаптуючи їх до конкретної ситуації [33].

Жіноче лідерство, таким чином, не заперечує традиційних принципів управління, а пропонує іншу систему координат - таку, де поряд із раціональністю важливу роль відіграють емпатія, довіра та психологічна безпека.

Саме тому дослідження цього феномену виходить за межі суто гендерного питання, перетворюючись на пошук ефективних моделей взаємодії, які відповідають потребам сучасного суспільства [7;24].

Одним із провідних напрямів сучасних наукових пошуків є вивчення самооцінки лідерського потенціалу та її впливу на ефективність діяльності жінок-лідерок. Самооцінка виступає базовим регулятором активності та соціальної поведінки, визначаючи рівень упевненості у власних силах, здатність брати відповідальність і приймати складні рішення. Як зазначає Кочубей Н., високий рівень самооцінки корелює з готовністю жінок ініціювати зміни, виявляти наполегливість і проявляти стратегічне мислення. Водночас занижена самооцінка часто поєднується із феноменом самознецінення досягнень і страхом публічного осуду, що може гальмувати професійне зростання [14].

Психологічні дослідження доводять, що на формування адекватної самооцінки значно впливає соціальне оточення. Підтримка з боку колег, наставників і керівництва сприяє зниженню рівня тривожності та розвитку відчуття професійної компетентності. У цьому контексті особливого значення набувають програми менторства та коучингу, які забезпечують не лише професійне навчання, а й емоційне підкріплення лідерських зусиль жінок. Такі форми підтримки допомагають долати наслідки гендерних стереотипів і формують у жінок відчуття включеності у спільноту професіоналів [40].

Сучасна психологічна думка розглядає лідерство як багатовимірний феномен, де поєднуються індивідуально-психологічні якості, соціальні ролі та культурні цінності. Жіноче лідерство формується на стику цих компонентів, і тому його не можна зводити лише до управлінських навичок. Як зазначає Плахотна О., лідерка - це не просто керівниця, а особистість, здатна інтегрувати інтелектуальний, емоційний та моральний потенціали для реалізації спільних цілей. У цьому аспекті ключовими стають такі характеристики, як відповідальність, етичність, гнучкість мислення, уміння мотивувати та надихати [21].

Вітчизняні науковці підкреслюють, що розвиток жіночого лідерства в Україні тісно пов'язаний із трансформацією суспільних цінностей і зміною ставлення до ролі жінки у професійному середовищі. Якщо раніше домінувала установка на поєднання кар'єри та сімейних обов'язків як взаємовиключних, то нині дедалі більше жінок демонструють інтегративну модель, де ці сфери розглядаються як взаємодоповнювальні. Така зміна цінностей сприяє становленню нового типу лідерства - гуманістичного, у якому пріоритети спрямовані не на владу, а на розвиток і підтримку інших [5;7;20].

У сучасних міжнародних дослідженнях простежується чітка тенденція до дегендеризації лідерства, тобто відмови від жорсткого поділу на «чоловічі» й «жіночі» стилі керівництва. Психологи наголошують, що ключовим чинником ефективності виступає не стать, а емоційна компетентність, соціальний інтелект і здатність до адаптації. Саме ці характеристики дозволяють жінкам-лідерам досягати високих результатів у колективах, де цінуються взаємна довіра, співробітництво та інноваційність [31;33].

Особливе місце серед тенденцій займає вивчення емоційного інтелекту як механізму лідерства. Гоулман Д. підкреслює, що ефективні лідери - це насамперед ті, хто здатний розуміти й керувати не лише власними емоціями, а й емоційними станами інших. Для жінок це є природною перевагою, адже вони, згідно з дослідженнями, частіше демонструють розвинену емпатію, уважність і здатність до соціальної чутливості. В українських колективах це особливо важливо, оскільки від емоційного клімату залежить рівень згуртованості й готовність співробітників до інноваційних змін [17;32].

У сучасних психологічних концепціях наголошується, що розвиток лідерських якостей є одним із головних чинників професійної успішності та особистісного становлення. Зокрема, Р. Дафт, М. Бекінгем та інші дослідники підкреслюють, що лідерські риси - такі як ініціативність, уміння впливати на інших, стратегічне бачення та відповідальність - значною мірою визначають ефективність діяльності та здатність до самореалізації. Водночас, як зауважує О.

Кікінежді, суттєвим чинником гармонійного становлення особистості виступає андрогінність, яка передбачає гнучке поєднання традиційно «чоловічих» і «жіночих» соціальних рис. Такий баланс забезпечує ширші можливості для реалізації потенціалу особистості як у сімейній, так і в професійній сфері, сприяючи адаптивності, цілісності та психологічній зрілості жінки-лідера [11].

Досить помітною є тенденція до розширення поняття жіночого лідерства за межі організаційної сфери. Сьогодні воно розглядається також у контексті громадянської активності, освітнього менеджменту та соціальних ініціатив, де жінки виступають ініціаторами суспільних змін, волонтерами, лідерами громадських рухів. Цей аспект засвідчує, що лідерство перестає асоціюватися лише з формальним статусом і дедалі більше сприймається як прояв соціальної зрілості та відповідальності [10].

Значна увага приділяється також етико-гуманістичному виміру жіночого лідерства. На думку Слюсаренко О., жінки у своїй управлінській діяльності схильні орієнтуватися на моральні принципи, ціннісну узгодженість і справедливість. Це сприяє створенню довірливих взаємин, відкритої комунікації та конструктивного вирішення конфліктів. Такий підхід забезпечує стабільність групової динаміки і підвищує рівень психологічного благополуччя працівників [23].

В умовах сучасного суспільства жіноче лідерство зазнає суттєвої трансформації, що зумовлена зміною соціальних ролей, очікувань та підвищенням рівня гендерної свідомості. Якщо раніше лідерська поведінка жінок оцінювалася крізь призму традиційних стереотипів, то нині акцент зміщується у бік цінностей партнерства, емоційної чуйності та колективної відповідальності. Дослідниці підкреслюють, що сучасні жінки-лідерки поєднують стратегічне мислення із соціальною емпатією, що дозволяє ефективно управляти в умовах невизначеності та зберігати баланс між раціональністю та гуманістичною орієнтацією. Такий підхід сприяє формуванню нового типу

лідерства - гнучкого, етичного й орієнтованого на розвиток людського потенціалу.

Поступово формується новий образ жінки-лідера - компетентної, гнучкої, емоційно зрілої та відкритої до взаємодії. Вона поєднує аналітичність мислення з емпатією, володіє стратегічним баченням і водночас залишається уважною до потреб людей. Це відображає глобальну тенденцію до переосмислення сутності лідерства як феномену, що виходить за межі статевої дихотомії [31].

Сучасні дослідження доводять, що жіноче лідерство поступово переходить від традиційної моделі «адаптації до чоловічих стандартів» до створення власного, самобутнього стилю управління, заснованого на принципах партнерства, взаємоповаги та розвитку потенціалу інших. Жінки-лідерки все частіше виступають агентами змін, формуючи культуру співпраці та взаємної підтримки, що особливо актуально в умовах цифрової економіки та швидких соціальних трансформацій. При цьому важливу роль відіграє поєднання стратегічного мислення з емоційною гнучкістю, яке дозволяє ефективно реагувати на виклики сучасного менеджменту. На відміну від традиційного авторитарного підходу, жіноче лідерство ґрунтується на принципах довіри, діалогу та соціальної відповідальності, що створює підґрунтя для інновацій і підвищення якості управлінських рішень. Саме така орієнтація на людський потенціал робить жіночий стиль керівництва значущим чинником розвитку сучасних організацій [17].

Отже, аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що сучасне вивчення жіночого лідерства характеризується переходом від пошуку відмінностей між чоловіками і жінками до дослідження внутрішніх психологічних ресурсів, які забезпечують ефективність лідерської поведінки. У центрі уваги опиняються такі чинники, як емоційна компетентність, самооцінка, соціальна підтримка, ціннісні орієнтації та етична позиція.

Жіноче лідерство сьогодні виступає не лише соціальним феноменом, а й психологічним показником зрілості особистості, здатної гармонійно поєднувати

професійні, емоційні та моральні складові своєї діяльності. Його дослідження має важливе значення для розуміння тенденцій розвитку суспільства, у якому рівність можливостей і партнерство стають основою міжособистісних та організаційних відносин.

1.3. Особливості особистості жінки-лідера, які мають значення для формування лідерських якостей

Проблема особистісних рис, що визначають ефективність жінки-лідера, посідає центральне місце у сучасній психології управління. Сучасне бачення лідерства передбачає не лише володіння управлінськими компетентностями, а й наявність певного психологічного профілю, який поєднує емоційну зрілість, гнучкість мислення, соціальну чутливість і внутрішню мотивацію до самореалізації. Згідно з сучасними дослідженнями, саме індивідуально-психологічні особливості жінки визначають, наскільки вона здатна ефективно впливати на людей, організовувати спільну діяльність і водночас зберігати баланс між професійною та особистісною сферами життя [9;35].

До провідних рис особистості жінки-лідера науковці відносять високий рівень емоційного інтелекту, комунікативну компетентність, розвинену емпатію, відповідальність і стресостійкість. На думку Гоулмана Д., здатність розуміти власні емоції й керувати ними, а також адекватно реагувати на емоційні стани інших, є необхідною умовою ефективного лідерства. Для жінок ця характеристика має особливе значення, оскільки вони часто діють у соціальних контекстах, де важливо підтримувати гармонійні стосунки та забезпечувати психологічний комфорт у колективі [32].

Для жінок-лідерок розвиток емоційного інтелекту має особливе значення, адже саме здатність до емпатійного розуміння й регуляції емоцій забезпечує ефективну комунікацію, підтримку колективу та запобігає емоційному вигоранню. Високий рівень емоційної обізнаності допомагає жінкам успішно

поєднувати раціональні управлінські рішення з турботою про міжособистісні стосунки, що підвищує рівень довіри й згуртованості в команді. Дослідники зазначають, що саме поєднання когнітивних і афективних складових дозволяє жінкам досягати лідерської ефективності, залишаючись автентичними й відкритими у взаємодії з підлеглими [15].

Дослідження показують, що жінки-лідерки мають схильність до кооперативного стилю взаємодії, що ґрунтується на партнерстві, взаємопідтримці та гуманістичному ставленні до колег. Ця орієнтація сприяє формуванню довірливого мікроклімату й ефективному розподілу обов'язків у колективі. На відміну від традиційних ієрархічних підходів, жінки частіше застосовують методи емоційного переконання, створюють атмосферу спільної відповідальності та підтримують розвиток кожного учасника команди [19;30].

Водночас сучасна психологічна наука відзначає важливість високої внутрішньої мотивації до досягнення. Саме прагнення до професійної самореалізації, потреба у визнанні, ініціативність та впевненість у власних силах дозволяють жінкам долати соціальні бар'єри, які традиційно обмежували їхній доступ до керівних позицій. Дослідники підкреслюють, що у структурі мотивації жінки-лідера переважають не стільки владні чи економічні стимули, скільки прагнення до впливу через створення умов для розвитку інших, забезпечення справедливості й балансу інтересів [25].

У структурі особистості жінки-лідера вагоме місце займають самооцінка та рівень особистісної зрілості. Адекватна самооцінка сприяє впевненості, здатності приймати ризикові рішення, контролювати власну поведінку й витримувати психологічний тиск. Натомість надмірна самокритичність або залежність від зовнішнього схвалення часто знижують ефективність управлінської діяльності. Тому розвиток лідерських якостей пов'язаний із формуванням внутрішньої стабільності, самоповаги й почуття особистої гідності [14].

За результатами міжнародних досліджень, успішних жінок-керівниць характеризує поєднання аналітичності та інтуїтивності, що дозволяє приймати виважені рішення у складних умовах. Вони демонструють високий рівень когнітивної гнучкості, тобто здатність адаптуватися до змін, швидко опрацьовувати інформацію та обирати найоптимальнішу стратегію дій. Разом із цим жінки-лідерки часто виявляють високу моральну чутливість - орієнтацію на етичні стандарти, чесність і відповідальність за наслідки власних рішень [38].

Сучасні емпіричні дані також свідчать про те, що жінки-лідерки мають більш виражений соціально-комунікативний інтелект, який забезпечує їм успішну взаємодію з різними типами особистостей. У структурі їхнього особистісного профілю переважають такі риси, як доброзичливість, толерантність, здатність до співпереживання, гнучкість і самоконтроль. Ці якості не лише сприяють ефективному керівництву, а й формують позитивний образ лідера в очах підлеглих [8].

Емоційна культура керівника формується на основі здатності усвідомлювати власні почуття та конструктивно виражати їх у взаємодії з підлеглими. Її розвиток тісно пов'язаний із рівнем емоційного інтелекту, адже саме через емоційне саморегулювання та емпатію керівник створює атмосферу довіри, відкритості й психологічної безпеки в колективі. Така культура сприяє підвищенню організаційної ефективності, зниженню конфліктності та покращенню морально-психологічного клімату. Тому формування емоційної культури є не лише індивідуальним завданням лідера, а й важливою умовою сталого розвитку управлінської системи [7].

Важливу роль у формуванні особистості жінки-лідера відіграють також ціннісні орієнтації, зокрема орієнтація на розвиток, освіту, професіоналізм і соціальну відповідальність. Високий рівень освіченості, прагнення до безперервного навчання та готовність до змін роблять сучасну жінку більш конкурентоспроможною та відкритою до інновацій. Жінки-лідерки XXI століття

відзначаються здатністю інтегрувати технічні навички з емоційною компетентністю, створюючи новий тип управлінської культури [9].

Отже, психологічний портрет жінки-лідера є багатограним і включає емоційно-ціннісний, когнітивний, мотиваційний та комунікативний компоненти. Саме гармонійне поєднання цих якостей забезпечує здатність ефективно впливати на колектив, зберігати внутрішню рівновагу й сприяти розвитку інших. Формування лідерських якостей у жінок передбачає не лише професійне навчання, а й психологічне зростання, розвиток самопізнання, упевненості та усвідомлення власної соціальної місії.

Висновки до розділу 1

Аналіз наукових підходів показав, що лідерство розглядається як багаторівневий психологічний процес, у якому поєднуються особистісні якості, соціальні ролі та міжособистісна взаємодія. Його сутність полягає не лише у впливі на інших, а й у здатності організовувати спільну діяльність, мотивувати та спрямовувати групу до спільної мети. У психологічному сенсі лідерство є формою самореалізації особистості, що ґрунтується на емоційній зрілості, відповідальності та орієнтації на партнерство.

Сучасні дослідження свідчать про зміщення акцентів у вивченні жіночого лідерства - від пошуку гендерних відмінностей до аналізу внутрішніх психологічних ресурсів, що забезпечують його ефективність. У центрі уваги перебувають такі чинники, як емоційний інтелект, ціннісні орієнтації, соціальна підтримка та етична позиція. Жіноче лідерство сьогодні розуміється як гуманістичний і партнерський тип керівництва, заснований на співпраці, емпатії та прагненні до розвитку колективу.

Жінку-лідера характеризує поєднання аналітичності мислення, інтуїції, емоційної чутливості та високої моральної відповідальності. Вона володіє розвиненим емоційним і соціальним інтелектом, здатна до самоаналізу,

комунікації та гнучкої адаптації до змін. Формування лідерських якостей у жінок зумовлюється рівнем самооцінки, мотивацією до досягнення й наявністю сприятливого соціально-психологічного середовища. Саме гармонійне поєднання цих рис забезпечує ефективність і стійкість жіночого лідерства.

РОЗДІЛ 2. ОПИС ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.

2.1 Мета та завдання дослідження

Мета: дослідити психологічні особливості особистості жінки-лідера.

Завдання:

- 1) Проаналізувати наукову психологічну літературу щодо розуміння лідерства, особливостей жіночого лідерства та особливостей особистості жінки-лідера, які мають значення для формування лідерських якостей.
- 2) Емпірично дослідити психологічні особливості особистості жінок-лідерів та жінок, які не займають керівних позицій.
- 3) Провести порівняльний аналіз досліджуваних груп;
- 4) Дослідити взаємозв'язок між роллю жінки в якості лідера та психологічними характеристиками її особистості.

2.2 Характеристика вибірки дослідження

Вибірку склали 60 осіб жіночої статі віком від 30 до 40 років.

До першої групи (30 осіб) увійшли жінки, які не займають керівних чи лідерських позицій. Це домогосподарки, жінки, що перебувають у декретній відпустці, а також ті, хто на даний момент є безробітними. Ця група переважно відображає жінок, зосереджених на сімейній сфері життя.

До другої групи (30 осіб) належать жінки, які обіймають керівні або лідерські посади, мають успішну кар'єру, проявляють високий рівень професійної самореалізації та прагнення до особистісного розвитку. Серед них -

керівники відділів, менеджери середньої та вищої ланки, підприємниці, приватні підприємці, представниці бізнесу, освіти, медицини та державного управління.

Віковий період 30-40 років є важливим етапом дорослого життя, який, за Е. Еріксоном, охоплює стадію «близькість проти ізоляції» та водночас характеризується появою кризи середини життя, що має суттєве значення для подальшого особистісного розвитку. Даний вік Е. Еріксон називав «десятиріччям рокової ризи», коли людина переосмислює власні життєві орієнтири, досягнення й цінності. Для жінок цього періоду властиве прагнення поєднати професійну самореалізацію з особистісним і сімейним життям, утвердити власну ідентичність, досягти стабільності та внутрішньої гармонії. Основними труднощами цього віку можуть бути зниження життєвої енергії, зменшення фізичної та сексуальної привабливості, усвідомлення розбіжностей між мріями та реальністю, що нерідко викликає відчуття тривоги чи незадоволення. Успішне подолання вікової кризи сприяє формуванню генеративності - здатності до творчої, продуктивної діяльності, турботи про інших і самореалізації, тоді як її невирішення може призводити до емоційної ізоляції, застою та відчуття внутрішньої спустошеності.

Вибір саме такої вибірки обумовлений специфікою досліджуваного феномену - психологічних особливостей особистості жінки-лідера. У психологічній літературі поняття «жінка-лідер» трактується по-різному: у широкому розумінні воно охоплює як формальне лідерство (керівна посада, управлінська діяльність), так і неформальне - вплив у соціальному середовищі, сім'ї чи професійному колективі. Більшість дослідників підкреслюють, що лідерство - це не лише соціальний статус, а насамперед сукупність особистісних якостей, які забезпечують здатність впливати на інших, приймати рішення, нести відповідальність і спрямовувати діяльність групи на досягнення спільних цілей. У нашому дослідженні під жінкою-лідером розуміється жінка, яка займає керівну посаду або активно реалізується у професійній сфері, виявляючи ініціативність, відповідальність, вміння організовувати інших і приймати самостійні рішення.

Тобто ми акцентуємо увагу не лише на формальних показниках статусу, а й на внутрішній готовності до лідерства - орієнтації на досягнення, здатності впливати на оточення, високій саморегуляції та прагненні до самореалізації. Таким чином, до вибірки були включені саме працюючі жінки віком 30-40 років, оскільки цей період є найсприятливішим для виявлення та розвитку лідерських якостей: у цей час особистість досягає зрілості, професійної стабільності та усвідомлення власних життєвих цілей. Водночас у цьому віці часто виникає потреба у переосмисленні ролей (кар'єрної, сімейної, особистісної), що робить його особливо значущим для вивчення психологічних особливостей жінок, які вже проявили або лише формують лідерські тенденції. Такий підхід дає змогу дослідити не лише зовнішні ознаки лідерства, але й внутрішні психологічні механізми, що його забезпечують.

2.3 Опис процедури та методів дослідження

Опитування проводилося онлайн за допомогою Google-форми. Такий варіант був обраний для зручності респондентів та для більш легкого збору результатів. Досліджуванам по черзі були представлено спочатку анкету для збору особистих даних, а потім 4 тести послідовно. Всі респондентки дали згоду на участь в досліджуванні.

Першою методикою було обрано «Каліфорнійський психологічний опитувальник» (CPI) в українськомовній адаптації, що оцінює психологічні характеристики особистості. Опитувальник містить 134 питання, дозволяє визначити показники двадцяти основних шкал, у тому числі 3-х оціночних (контрольних): («Благополуччя» (Wb) включає в себе відповіді, які дають особи, що схильні до позитивної оцінки поточної ситуації, «Ввічливість» (Gi) включає в себе відповіді, які обирають особи, що мають тенденцію до формування сприятливого враження про себе; «Звичайність» (Sm) включає в себе популярні відповіді). Перелік основних шкал CPI: 1. Домінування (Do); 2.

Статус (Cs); 3. Відкритість або соціабельність (Sy); 4. Спонтанність або соціальне присутність (Sp); 5. Самоприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність або соціалізація (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Толерантність (To); 12. Досягнення через конформізм (підпорядкування) (Ac); 13. Досягнення через незалежність (Ai); 14. Практичність або інтелектуальна ефективність (Ie); 15. Проникливість (Py); 16. Гнучкість (Fx); 17. Сензитивність або жіночність/мужність (Sn; F/m).

Всі шкали відносяться до певних категорій. Перелік категорій :

- Відносини з іншими;
- Управління собою;
- Мотивація і когнітивний стиль;
- Особистісні характеристики.

В свою чергу, комбінація шкал зазначених чотирьох категорій в рамках ортогональної системи координат (вертикальна вісь - інтернальність-екстернальність, горизонтальна - інтроверсія-екстраверсія) дозволяє виокремити чотири особистісних типи і оцінити ступінь їх прояву. Перелік типів: Альфа (реалізуючий тип); Бета (підтримуючий тип); Гамма (інноваційний тип); Дельта (далекоглядний тип).

Для підрахунку результатів використовується таблиця переведення балів, згідно з якою коридор можливих значень за шкалами методики СРІ становить від 0 до 12,0 балів.

В якості другої методики було взято методику «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла, що спрямована на виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і включає 5 шкал:

- емоційна обізнаність;
- управління своїми емоціями (емоційна гнучкість,

емоційна неригідність);

- самотивація (довільне управління своїми емоціями);
- емпатія;
- розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей).

Респонденту пропонується варіанти відповідей від -3 до +3 в залежності від рівня згоди досліджуваного з твердженням. Результати підраховуються згідно ключу, завдяки якому визначається рівні парціального емоційного інтелекту (за кожною шкалою) та інтеграційного (загального).

Третьою методикою виступав опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Джуліана Роттера, що діагностує локалізацію контролю над значущими подіями, в інших словах - рівень особистої відповідальності. В основі його лежить розрізнення двох локусів контролю - інтернального і екстернального і, відповідно, двох типів людей - інтерналів і екстерналів.

Опитувальник містить 44 питання. Досліджуваним пропонується оцінити твердженнями за 6-бальною шкалою: -3-2 -1 +1 +2 +3, від повного заперечення (-3) до повної згоди (+3). Обробка результатів тесту включає кілька етапів. Перший етап включає підрахунок «сирих» (попередніх) балів за шкалами. Другим етапом є переведення «сирих» балів у стени (стандартні оцінки). Стени представлені за 10-бальною шкалою. Тест має 7 шкал : ІО - шкала загальної інтернальності; ІД - шкала інтернальності в області досягнень; ІН - шкала інтернальності в сфері невдач; ІС - шкала інтернальності в сімейних відносинах; ІП - шкала інтернальності у виробничих відносинах; ІМ - шкала інтернальності в області міжособистісних відносин; ІЗ - шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби.

Останньою четвертою методикою було обрано методику «Самооцінка лідерства» дозволяє визначити актуальний рівень прояву лідерства у спільній діяльності. Тест містить 10 питань на які респондент може відповісти «Так» або

«Ні». Обробка та інтерпретація результатів здійснюється завдяки ключу, що допомагає визначити рівень лідерства респондента (високий, середній чи низький).

Вибір саме цих методик зумовлений їхньою науковою валідністю, надійністю та відповідністю меті й завданням дослідження. Комплекс застосованих інструментів дозволяє всебічно охопити ключові аспекти особистісного функціонування жінки-лідера - когнітивний, емоційний, мотиваційний та поведінковий рівні.

Зокрема, «Каліфорнійський психологічний опитувальник» (CPI) обрано завдяки його багатовимірності та здатності глибоко відображати структуру особистості. Він дає можливість виявити провідні індивідуально-психологічні характеристики, що прямо пов'язані з ефективним лідерством, зокрема домінування, відповідальність, самоконтроль, гнучкість мислення, відкритість і незалежність. Ці риси визначають стиль взаємодії керівника з іншими людьми, впливають на процес прийняття рішень і на здатність до саморегуляції.

Методика Н. Холла «Діагностика рівня емоційного інтелекту» використана для дослідження емоційно-регулятивного компонента особистості. Вивчення емоційного інтелекту жінок, які займають лідерські позиції, є важливим, оскільки саме емоційно-регулятивні вміння значною мірою визначають їхній стиль управління, ефективність комунікації та здатність підтримувати конструктивний психологічний клімат у колективі. Для жінок-лідерок емоційний інтелект також виступає ресурсом подолання професійних викликів і гендерних стереотипів, сприяючи збереженню емоційної стійкості та прийняттю зважених управлінських рішень. Тому включення цього показника дає змогу глибше зрозуміти психологічні чинники особистості жінки-лідера.

Опитувальник суб'єктивного контролю Дж. Роттера обрано для оцінки рівня усвідомлення особистої відповідальності за власні дії та результати діяльності. Визначення інтернального або екстернального локусу контролю дає

змогу з'ясувати, наскільки жінка-лідер схильна брати на себе відповідальність за успіхи чи невдачі, чи покладає їх на зовнішні обставини. Цей показник є важливим індикатором зрілості особистості, її автономності та готовності до прийняття управлінських рішень.

На завершення, методика «Самооцінка лідерства» була включена до дослідження для безпосереднього вимірювання рівня прояву лідерських якостей та самоусвідомлення себе як лідера. Вона дозволяє виявити ступінь сформованості лідерської позиції, впевненості у власних силах, ініціативності та здатності впливати на інших. Таким чином, поєднання зазначених методик забезпечує комплексний і системний підхід до вивчення психологічних особливостей особистості жінки-лідера. Це дозволяє не лише виявити окремі риси, але й простежити взаємозв'язки між емоційною, когнітивною, вольовою та поведінковою сферами, що формують основу ефективного жіночого лідерства.

Для визначення значущості різниці між результатами досліджуваних груп використовувались U-критерій Манна-Уїтні. А для виявлення взаємозв'язків між рольовою позицією жінки (позиції лідера) та її психологічними особливостями особистості був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати були порашовані за допомогою пакет програм IBM SPSS Statistics.

Висновки до розділу 2

1. У процесі дослідження було визначено мету та основні завдання, спрямовані на вивчення психологічних особливостей особистості жінки-лідера.

2. Вибірку дослідження склали 60 жінок віком від 30 до 40 років, розподілених на дві групи: жінки, які займають керівні посади, та жінки, що не мають досвіду лідерства. Такий підхід забезпечив можливість здійснення порівняльного аналізу психологічних характеристик між групами.

3. Для досягнення мети дослідження було використано чотири методики: «Каліфорнійський психологічний опитувальник» (CPI), «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла, «Опитувальник суб'єктивного контролю» Дж. Роттера та методику «Самооцінка лідерства». Застосування статистичних методів аналізу (U-критерій Манна-Уїтні, коефіцієнт кореляції Спірмена) дозволило забезпечити наукову достовірність отриманих результатів.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ-ЛІДЕРА.

3.1.Опис результатів дослідження

За результатами проведення методики «Каліфорнійський психологічний опитувальник» (CPI) були отримані наступні показники.

За категорією «Відносини з іншими» у першої групи найвищі показники спостерігаються за шкалами незалежності (In) та соціабельності (Sy). У другої групи також фіксуються найвищі значення за цими показниками, проте вони є дещо вищими, ніж у першої групи (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники середніх значень та значущості відмінностей між досліджуваними групами за методикою «Каліфорнійський психологічний опитувальник»

Категорії	Шкали	М		U Манна-Уїтні
		Група 1	Група 2	
Відносини з іншими	Do	6,38	6,94	533
	Cs	7,17	7,74	505,5
	Sy	7,28	8,32	547
	Sp	7,38	7,23	413
	Sa	6,10	6,58	470,5
	In	8,14	8,77	524,5
	Em	5,76	5,39	421,5
Управління собою	Re	7,38	7,87	494
	So	7,66	7,32	395
	Sc	6,24	6,68	484
	Gi	7,83	7,81	431,5
	Cm	8,93	9,35	542,5
	Wb	7,62	8,32	508,5
	To	6,38	7,32	425

Продовження табл. 3.1

Категорії	Шкали	М		U Манна-Уїтні
		Група 1	Група 2	
Когнітивний стиль	Ac	6,10	6,39	475,5
	Ai	8,31	9,74	596*
	Cf	6,28	7,03	546
Особистісні характеристики	Is	7,41	7,90	547,5
	Fx	5,28	6,00	552
	Sn	8,28	7,58	381

Примітка: Позначення шкал CPI-U: Do – Домінантність; Cs – Статус; Sy – Відкритість (соціабельність); Sp – Спонтанність (соціальна присутність); Sa – Самосприйняття; In – Незалежність; Em – Емпатія; Re – Відповідальність; So – Конформність (соціалізація); Sc – Самоконтроль; Gi – Ввічливість (гарне враження); Cm – Звичайність; Wb – Благополуччя; To – Толерантність; Ac – Досягнення через конформізм (підпорядкування); Ai – Досягнення через незалежність; Cf – Практичність / інтелектуальна ефективність; Is – Проникливість; Fx – Гнучкість; Sn – Сензитивність (жіночість / мужність);

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Показники домінантності (Do), статусності (Cs), спонтанності (Sp) та самосприйняття (Sa) у першій групі перебувають на середньому рівні. У другій групі ці показники також знаходяться в межах середніх значень, однак значення за шкалами статусності (Cs) та соціабельності (Sy) є дещо вищими порівняно з першою групою. За шкалою емпатії (Em) у першій групі показники нижчі, ніж у другій, але в обох групах вони зберігаються в межах середнього рівня.

В свою чергу, за категорією «Управління собою» у першій групі найвищі результати зафіксовані за шкалами звичайності (Cm) та благополуччя (Wb). У другій групі ці показники також є найвищими, проте значення шкали благополуччя (Wb) у другій групі дещо перевищують аналогічні показники першої. Показники відповідальності (Re), соціалізації (So), самоконтролю (Sc), ввічливості (Gi) та толерантності (To) у першій групі знаходяться в межах середнього рівня. У другій групі відзначається аналогічна тенденція, однак деякі

показники, зокрема толерантність (To) та благополуччя (Wb), мають вищі значення порівняно з першою групою.

Показники за категорією «Когнітивного стилю» у першій групі середні показники спостерігаються за шкалами досягнення через конформність (Ac), досягнення через незалежність (Ai) та практичності (Cf). Друга група має подібний розподіл, проте значення за шкалою досягнення через незалежність (Ai) є вищими, ніж у першій групі.

Згідно з результатами за категорією «Особистісні характеристики» у першій групі найвищий показник відзначено за шкалою сензитивності (Sn), середній - за проникливістю (Is), а нижчий - за гнучкістю (Fx). У другій групі загальна структура цих показників подібна, однак значення проникливості (Is) та гнучкості (Fx) є дещо вищими. В обох групах найнижчий середній показник представлений за шкалою гнучкості (Fx).

Також за таблицею можна побачити, що статистично значущу різницю на рівні $p \leq 0,05$ було виявлено за шкалою «Досягнення через незалежність (Ai)».

За розподілом за особистісними типами можемо побачити, що у першій групі найбільш представленим є Delta-тип (63,33%). Представники цього типу є екстернально орієнтовані особи, інтроверти з багатим внутрішнім життям, дещо відірвані від соціуму, індивідуалістичні, з багатою уявою, мрійні, дещо боязкі, схильні до абстрактних міркувань. Представники цього типу є водночас екстерналами і інтровертами, їхня поведінка може варіювати від покірності, сподівання на щасливий випадок або долю, до жорсткого пригнічення власної індивідуальності та індивідуальностей інших.

Меншою мірою представлений Beta-тип (30%). Представники цього типу є інтернально орієнтовані особистості, які є інтровертами і дотримуються зовні заданих норм і цінностей, спокійні, ригідні, терплячі, замкнені, скромні, сумлінні, здатні підтримувати інших, часто з заниженою самооцінкою. Результатом поведінки таких осіб найчастіше є уникнення складних ситуацій, у яких виникають гострі питання взаємодії внутрішнього і зовнішнього.

Ще менше Alpha-тип (6,67%). Представники цього типу - це інтернально орієнтовані, екстравертовані індивіди, вони активні й амбітні, орієнтовані на міжособистісну взаємодію, стабільні, продуктивні, зосереджені на життєвих завданнях (цілях), лідери, які прагнуть дотримуватися соціальних норм. В ідеалі цей тип на основі інтернальності та екстравертованості спрямований до спільної творчості в усіх основних видах діяльності і в подоланні розбіжностей.

Представниць Gamma-типу у першій групі не зафіксовано (рис. 3.1).

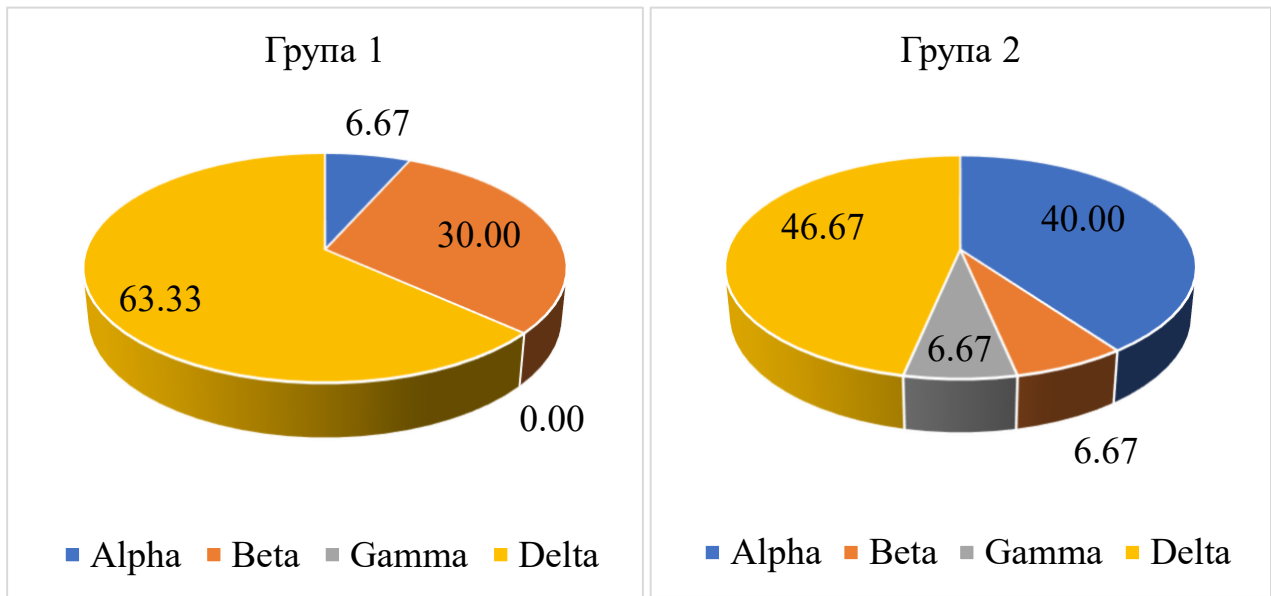


Рисунок 3.1. Розподіл досліджуваних груп за особистісними типами (у %)

У другій групі найбільш чисельним також є Delta-тип (46,67%). Проте не набагато меншою за чисельністю є Alpha-тип (40%). У цій групі меншою мірою представлені однакові за чисельністю Beta-тип (6,67%) та Gamma-тип (6,67%).

Представники Gamma-типу є екстернально орієнтовані особи, зосереджені на міжособистісній взаємодії екстраверти, здатні мати власну думку або приймати самостійні рішення, творчі, інноваційні, імпульсивні, запальні, схильні до перегляду і навіть порушення соціальних норм і правил. У поведінці представників цього типу домінує екстравертованість та екстернальність, яка опосередковує взаємовідносини особистісного (внутрішнього) і об'єктного (зовнішнього).

За результатами «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла спостерігаються наступні показники.

Як видно з таблиці, у другої групи вищі середні значення за всіма шкалами. У першій групі спостерігаються нижчі результати, особливо за шкалами «Управління своїми емоціями» та «Загальний рівень емоційного інтелекту». Загалом у обох групах показники перебувають у межах середніх значень (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Показники середніх значень та значущості відмінностей між досліджуваними групами за методикою «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла

Шкали	М		U Манна-Уїтні
	Група 1	Група 2	
Емоційна обізнаність	5,30	5,87	369,5
Управління своїми емоціями	4,83	6,10	262,5**
Самомотивація	5,23	6,10	350,5
Емпатія	5,63	5,73	459
Розпізнавання емоцій інших людей	5,27	5,77	394,5
Загальний рівень	5,13	6,00	202,5**

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Також за таблицею можна побачити, що статистично значущу різницю на рівні $p \leq 0,01$ було виявлено за шкалами «Управління своїми емоціями» та «Загальний рівень емоційного інтелекту».

Розподіл кількості респонденток (у %) за рівнями розвитку окремих компонентів емоційного інтелекту показує наступне.

У першій групі найвищий відсоток осіб з високим рівнем спостерігається за шкалами «Емпатія» (40,00%) та «Розпізнавання емоцій інших людей» (26,67%). Високий рівень свідчить про добре розвинену здатність розуміти та адекватно реагувати на емоції власні й інших людей. Найменша частина високих показників отримана за шкалою «Управління своїми емоціями» (3,33%). Середній рівень найбільш виражений за шкалами «Самомотивація» (56,67%) і «Емпатія» (50,00%). Тоді як низький рівень переважає за шкалою «Управління своїми емоціями» (80,00%). Низький рівень указує на труднощі в усвідомленні, вираженні чи регуляції емоцій (рис.3.2).

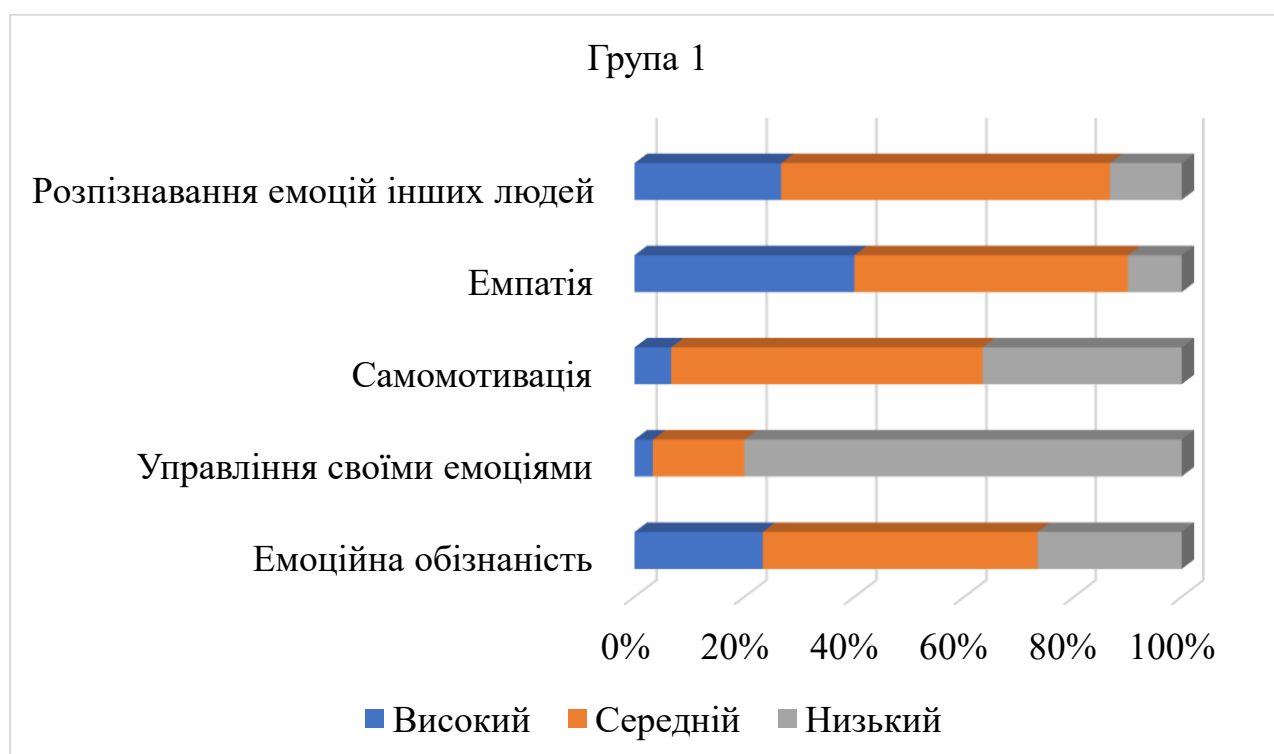


Рисунок 3.2 Розподіл кількості респонденток (у %) за рівнем емоційного інтелекту за шкалами в першій групі

У другій групі більша частина респонденток з високим рівнем емоційного інтелекту. Найвищі показники спостерігаються за шкалами «Емпатія» (43,33%) та «Емоційна обізнаність» (40,00%). Середній рівень найбільш виражений за шкалами «Самомотивація» (43,33%) і «Розпізнавання емоцій інших людей» (53,33%). Низькі рівні трапляються рідше, зокрема за шкалами «Емпатія» (13,33%) та «Розпізнавання емоцій інших людей» (10,00%) (рис.3.3).

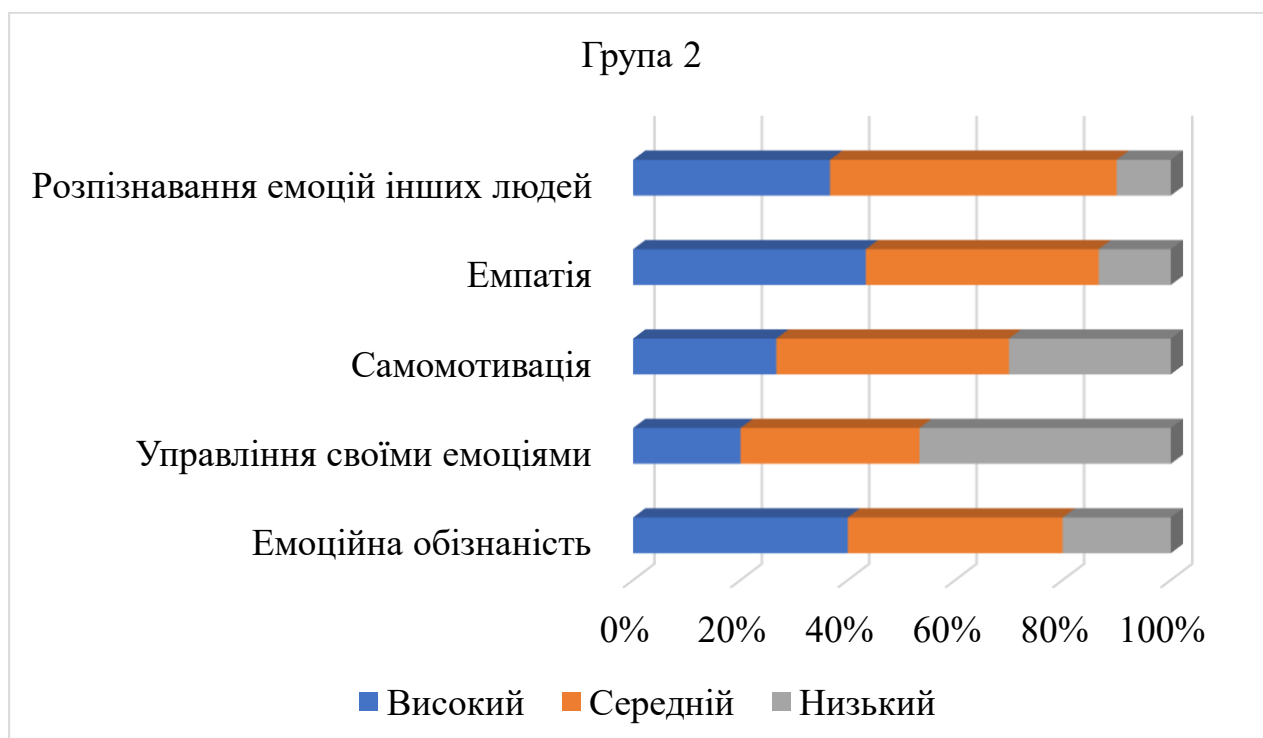


Рисунок 3.3 Розподіл кількості респонденток (у %) за рівнем емоційного інтелекту за шкалами в другій групі

За результатами методики «Рівень суб'єктивного контролю» спостерігаються наступні показники.

У другій групі вищі показники за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у досягненнях», «Інтернальність у невдачах», «Інтернальність у сімейних відносинах» та «Інтернальність у виробничих відносинах». У першій групі ці показники дещо нижчі. Водночас за шкалою «Інтернальність у міжособистісних відносинах» результати обох груп майже збігаються, а за шкалою «Інтернальність стосовно здоров'я і хвороби» значення повністю однакові (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Показники середніх значень та значущості відмінностей між досліджуваними групами за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» Джуліана Роттера

Шкали	М		U Манна-Уїтні
	Група 1	Група 2	
ІО	4,03	4,60	534
ІД	4,97	5,67	531,5
ІН	4,00	4,27	498
ІС	4,00	4,17	459,5
ІП	3,93	4,50	520,5
ІМ	4,57	4,60	462,5
ІЗ	3,77	3,77	430

Примітка: ІО - Загальна інтернальність; ІД - Інтернальність у досягненнях; ІН - Інтернальність у невдачах; ІС - Інтернальність у сімейних відносинах; ІП - Інтернальність у виробничих відносинах; ІМ – Інтернальність у міжособистісних відносинах; ІЗ - Інтернальність стосовно здоров'я і хвороби.

Загалом середні показники в обох групах не перевищують 5 і не є нижчими за 4, що відповідає середньому рівню та входить у межі норми.

Також за таблицею можна побачити, що статистично значущої різниці за жодною зі шкал не було виявлено.

Згідно з розподілом кількості респонденток (у %) за типами суб'єктивного контролю можемо побачити, що у першій групі більша частина респонденток з інтернальним типом спостерігається за шкалами «Інтернальність у досягненнях», «Інтернальність у сімейних відносинах» та «Інтернальність у міжособистісних відносинах», що свідчить про те, що ці жінки схильні вважати власні зусилля й активність головними чинниками своїх успіхів, гармонії в родині та якості соціальних контактів.

Водночас більша кількість осіб з екстернальним типом виявлена за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у невдачах», «Інтернальність у виробничих відносинах» та «Інтернальність стосовно здоров'я і хвороби», що може свідчити про їхню схильність приписувати відповідальність за події у власному житті, труднощі, професійні ситуації та стан здоров'я зовнішнім обставинам або іншим людям, а не власним діям (рис. 3.4).

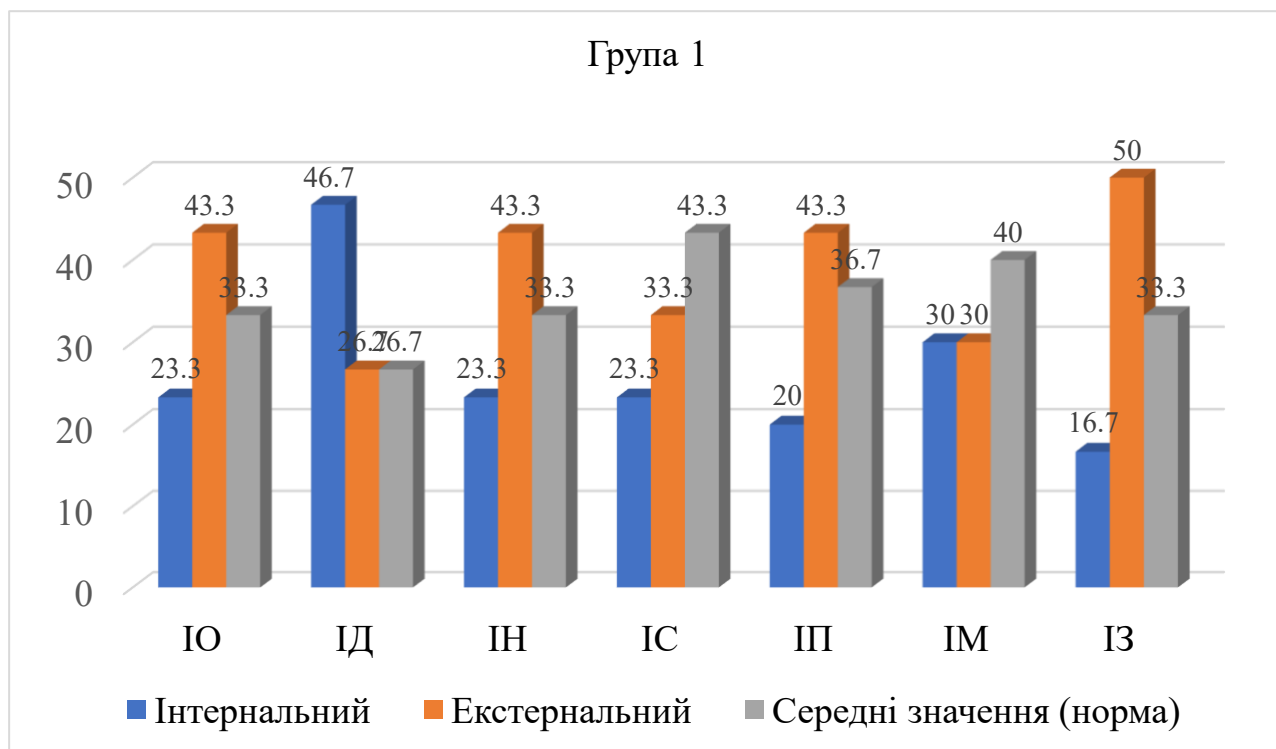


Рисунок 3.4 Розподіл кількості респонденток (у %) за типами суб'єктивного контролю за кожною шкалою в першій групі

В свою чергу, в другій групі більша частина респонденток з інтернальним типом виявлена за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у досягненнях», «Інтернальність у невдачах» та «Інтернальність у міжособистісних відносинах», що свідчить про сформоване відчуття особистої відповідальності за власне життя, готовність самостійно досягати цілей, визнавати власну участь у помилках і активно впливати на соціальні взаємини.

Водночас більша кількість респонденток з екстернальним типом виявлена за шкалами «Інтернальність у сімейних відносинах», «Інтернальність у виробничих відносинах» та «Інтернальність стосовно здоров'я і хвороби», що

може вказувати на схильність перекладати відповідальність за події в родині, на роботі чи у сфері здоров'я на зовнішні чинники - поведінку інших людей, обставини або випадок. (рис.3.5).

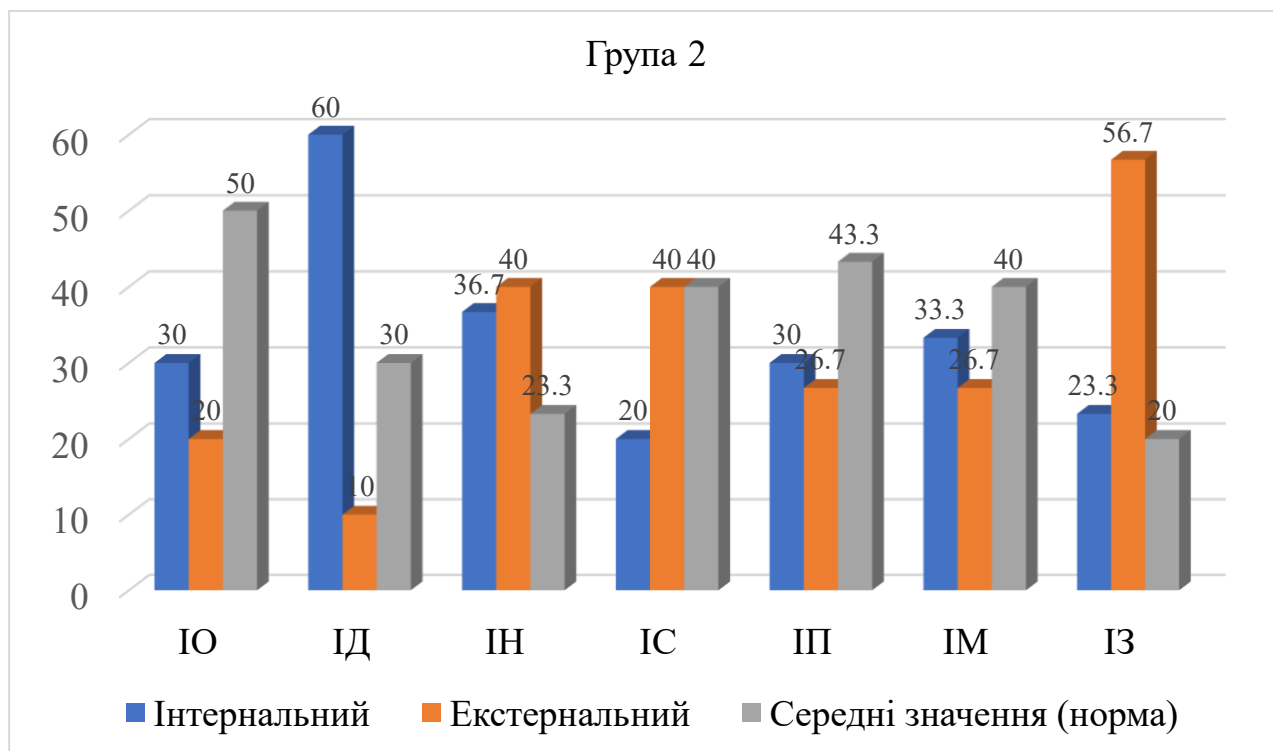


Рисунок 3.5 Розподіл кількості респонденток (у %) за типами суб'єктивного контролю за кожною шкалою в другій групі

Крім того, в обох групах присутні респондентки із середніми показниками (нормою), що вказує на варіативність локусу контролю і означає, що за різних обставин вони поведуть себе і як інтернали, тобто відповідають за свої вчинки, і як екстернали – перекладають відповідальність за досягнуте на інших людей або на зовнішні обставини.

За результатами методики «Самооцінка лідерства» спостерігаються такі показники. Як видно з таблиці, у другій групі середній показник вищий порівняно з першою. Це свідчить про відмінність у рівнях самооцінки лідерських якостей між досліджуваними групами (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Показники середніх значень та значущості відмінностей між досліджуваними групами за методикою «Самооцінка лідерства»

Група	М	U Манна-Уїтні
1	4,80	152,5**
2	7,37	

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Також за таблицею можна побачити, що було виявлено статистично значущу різницю на рівні $p \leq 0,01$ за показником «Самооцінки лідерства».

Згідно з розподілом кількості респонденток (у %) за рівнем самооцінки лідерства можна побачити, що в першій групі переважають респондентки із середнім та низьким рівнем самооцінки лідерських якостей, тоді як у другій групі більша частка осіб має високий рівень самооцінки лідерства, що свідчить про вищу впевненість у власних організаторських здібностях, комунікативній активності та здатності впливати на інших (рис 3.6).

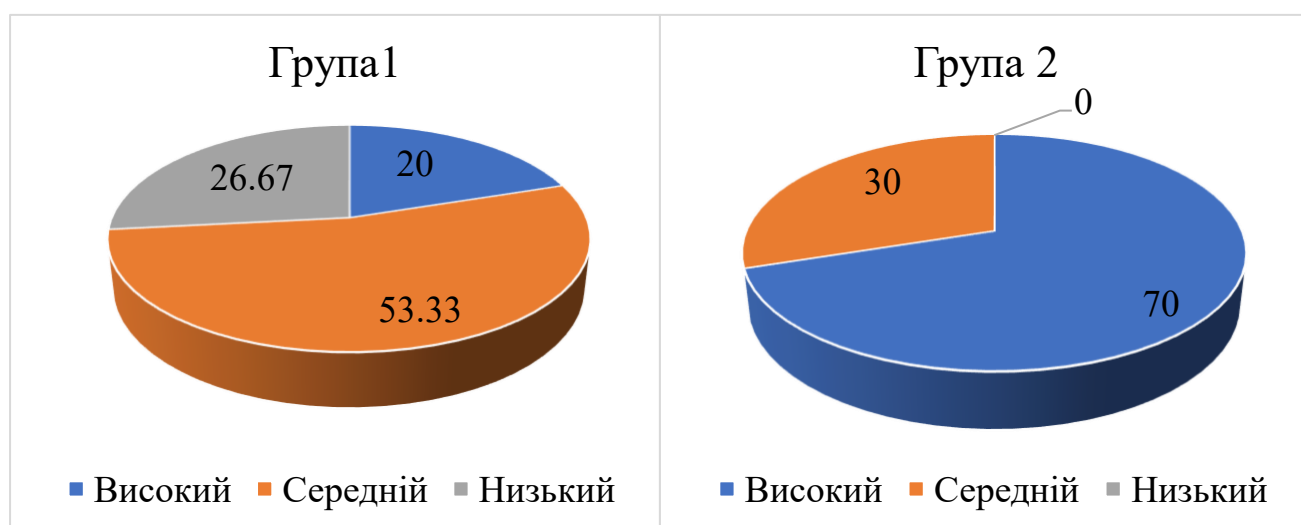


Рисунок 3.6 Розподіл кількості респонденток (у %) за рівнем самооцінки лідерства в досліджуваних групах

Для виявлення наявності зв'язків між рольовою позицією жінки (позиції лідера) та її психологічними особливостями особистості застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

У таблиці наведено значення коефіцієнтів кореляції за шкалами, що показали значущі зв'язки (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Кореляційні зв'язки між психологічними особливостями та роллю лідера

Шкали	Роль лідера		
	коеф. Спірмена	p	Напрямок і сила зв'язку
Самооцінка лідерства	0,58	< 0.001	Позитивний, середньої сили
Загальний рівень емоційного інтелекту	0,48	< 0.001	Позитивний, помірний
Управління своїми емоціями	0,36	0.004	Позитивний, слабкий-помірний

Згідно з результатами значущі показники виявлено за шкалами «Самооцінка лідерства», «Загальний рівень емоційного інтелекту» та «Управління своїми емоціями».

3.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Для визначення значущості різниці між результатами досліджуваних груп використовувався U-критерій Манна-Уїтні.

Після аналізу результатів за методикою «Каліфорнійський психологічний опитувальник» було виявлено статистично значущу на рівні $p \leq 0,05$ різницю між групами за шкалою «Досягнення через незалежність» (A1).

А саме в другій групі показники є більшими, що означає, що жінки, що займають лідерські позиції мають кращу мотивацію до досягнення, особливо в

відкритих і невизначених ситуаціях, віддають перевагу роботі, що дозволяє виявляти ініціативу і незалежне мислення, добре вміють визначати особисті цілі.

В свою чергу, після аналізу результатів за методикою «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла було виявлено статистично значущу на рівні $p \leq 0,01$ різницю за шкалами «Управління своїми емоціями» та «Загальний рівень емоційного інтелекту».

А саме в другій групі показники є більшими, що означає, що жінки, що займають лідерські позиції мають вищу здатність до усвідомлення, контролю та регуляції власних емоційних станів, що сприяє ефективнішому прийняттю рішень, конструктивній взаємодії з оточенням та зниженню рівня емоційної напруги у стресових ситуаціях. Підвищений загальний рівень емоційного інтелекту також свідчить про кращий розвиток емоційної обізнаності, емпатії та навичок міжособистісного спілкування. Це дозволяє жінкам-лідерам ефективніше налагоджувати робочі стосунки, мотивувати підлеглих та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Отже гіпотезу дослідження було підтверджено.

Після аналізу результатів за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» Джуліана Роттера статистично значущих відмінностей між групами не було виявлено.

В свою чергу, після аналізу результатів за методикою «Самооцінка лідерства» було виявлено статистично значущу на рівні $p \leq 0,01$ різницю. А саме показники в другій групі є значно більшими, що означає, що жінки, які займають лідерські посади, мають вищу самооцінку власних лідерських якостей, тобто впевненість у власних управлінських здібностях, умінні впливати на інших, приймати рішення та брати відповідальність за результати діяльності.

Отримані результати можна інтерпретувати як відображення певних закономірностей розвитку жінки в ролі лідера. Вищі показники за шкалами «Досягнення через незалежність», «Управління своїми емоціями» та «Загальний

рівень емоційного інтелекту» свідчать про те, що жінки, які займають керівні посади, мають більш сформовану мотивацію до самостійності, прагнення до професійного зростання та здатність ефективно контролювати власні емоційні реакції. Ми припускаємо, що такі результати пов'язані з особливостями професійної діяльності лідерок, яка вимагає високої відповідальності, прийняття складних рішень і постійного емоційного самоконтролю. Ймовірно, у процесі професійного становлення вони розвивають емоційний інтелект як адаптивний механізм, що дозволяє ефективно реагувати на соціальні виклики, підтримувати конструктивні стосунки з колегами та зберігати психологічну стійкість у стресових умовах.

Високі показники за шкалою самооцінки лідерських якостей також можуть бути наслідком позитивного управлінського досвіду, який підсилює впевненість у власних силах, сприяє формуванню відчуття компетентності та внутрішньої автономії. На відміну від цього, у жінок, які не займають лідерських позицій, такі якості можуть бути менш розвиненими через обмежені можливості для реалізації лідерського потенціалу та відсутність соціального підтвердження власної ефективності.

Відсутність значущих відмінностей за рівнем суб'єктивного контролю, ймовірно, пояснюється тим, що відповідальність як базова риса зрілої особистості притаманна представницям обох груп, однак саме емоційний інтелект і самооцінка лідерських здібностей визначають якісні відмінності у поведінці та стилі взаємодії.

З метою поглибленого розуміння взаємозв'язків між досліджуваними психологічними особливостями особистості жінок та їх належністю до групи (жінки, що займають лідерські позиції) було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.

Результати аналізу свідчать про наявність позитивних кореляційних зв'язків між ознакою лідерства та рядом особистісних характеристик. Найвищі коефіцієнти отримано для показників «Самооцінка лідерства» ($\rho = 0,58$; $p <$

0,001), «Загальний рівень емоційного інтелекту» ($\rho = 0,48$; $p < 0,001$) та «Управління своїми емоціями» ($\rho = 0,36$; $p < 0,01$). Це свідчить, що зі зростанням рівня цих показників підвищується ймовірність того, що жінка належить до групи лідерок.

Таким чином, рівень емоційного інтелекту (особливо управління власними емоціями) та високої самооцінки власних лідерських якостей є суттєвими психологічними чинниками, пов'язаними з роллю жінки в якості лідера.

Отримані кореляційні зв'язки підтверджують, що саме емоційний інтелект і позитивна самооцінка власних лідерських якостей виступають психологічною основою жіночого лідерства. Ми припускаємо, що така взаємозалежність пояснюється тим, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє розвитку комунікативної компетентності, здатності до емпатії та конструктивного вирішення міжособистісних ситуацій, що є необхідними складовими ефективною лідерської поведінки. Здатність керувати власними емоціями та адекватно розуміти емоції інших створює умови для прийняття зважених рішень, підтримання позитивного соціально-психологічного клімату та формування авторитету керівника.

Однак варто зазначити, що результати дослідження мають певні обмеження, зокрема, обмежену вибірку, однорідність вікової групи та використання онлайн опитування, що могло вплинути отримані результати.

Висновки до розділу 3

1. За результатами методики «Каліфорнійський психологічний опитувальник (CPI) у другій групі вищими є показники за шкалами «Незалежність (In)», «Соціабельність (Sy)», «Статусність (Cs)», «Благополуччя (Wb)», «Толерантність (To)», «Досягнення через незалежність (Ai)», «Проникливість (Is)» та «Гнучкість (Fx)». У першій групі відносно вищими залишаються показники за шкалами «Спонтанність (Sp)» та «Сензитивність

(Sn)». За розподілом особистісних типів у першій групі переважає Delta-тип (63,33%), тоді як у другій найбільш представлені Delta-тип (46,67%) і Alpha-тип (40%). Було виявлено статистично значущу відмінність на рівні $p \leq 0,05$ за шкалою «Досягнення через незалежність (Ai)». У жінок другої групи, які займають лідерські посади, спостерігаються вищі показники, що свідчить про більш виражену орієнтацію на досягнення, ініціативність, самостійність у прийнятті рішень і прагнення реалізовувати особисті цілі навіть у невизначених умовах.

2. За результатами методики «Діагностика рівня емоційного інтелекту» Н. Холла встановлено, що у другій групи середні показники вищі за всіма шкалами, особливо за «Управління своїми емоціями» та «Загальним рівнем емоційного інтелекту». Було виявлено статистично значущу відмінність рівні $p \leq 0,01$ за шкалами «Управління своїми емоціями» та «Загальний рівень емоційного інтелекту». Це свідчить, що жінки-лідерки мають розвиненішу здатність усвідомлювати, контролювати та регулювати власні емоції, що забезпечує ефективніше прийняття рішень, конструктивну взаємодію з оточенням і зниження рівня емоційної напруги у стресових ситуаціях. Вищий загальний рівень емоційного інтелекту також вказує на кращу емоційну обізнаність, емпатію та навички міжособистісного спілкування, що сприяє створенню позитивного психологічного клімату в колективі та підвищує ефективність лідерської діяльності.

3. За результатами методики «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера жінки-лідерки мають вищі середні значення за шкалами «Інтернальність у досягненнях», «Інтернальність у невдачах», «Інтернальність у сімейних відносинах» і «Інтернальність у виробничих відносинах», тоді як показники за іншими шкалами у двох груп є наближеними. Статистично значущих відмінностей не виявлено.

4. За результатами методики «Самооцінка лідерства» середній показник другої групи є значно вищим.. У жінок-лідерок переважає високий рівень

самооцінки лідерських якостей, тоді як у жінок, що не займають лідерських позицій, домінує середній і низький рівень. Було виявлено статистично значущу різницю на рівні $p \leq 0,01$: показники жінок, які займають лідерські посади, є значно вищими. Це відображає їхню впевненість у власних управлінських здібностях, уміння впливати на інших, приймати рішення та брати відповідальність за результати роботи.

ВИСНОВКИ

1) Аналіз психологічної літератури показав, що лідерство є багатовимірним психологічним феноменом, який поєднує індивідуальні риси, соціальні ролі, ціннісні орієнтації та здатність до ефективної взаємодії з іншими. Сучасні дослідження свідчать, що жіноче лідерство має власну специфіку, зумовлену поєднанням емоційної чутливості, комунікативної компетентності, гуманістичної спрямованості та високого рівня відповідальності. Особистість жінки-лідера характеризується гармонійним поєднанням аналітичного мислення, інтуїції, емпатії та мотивації до самореалізації, що забезпечує її ефективність у професійній і соціальній сферах. Узагальнення теоретичних положень дає змогу стверджувати, що лідерські якості жінки формуються під впливом комплексу психологічних чинників, які визначають її здатність до впливу, саморозвитку та конструктивної взаємодії з оточенням.

2) Дослідження показало, що жінки, які обіймають лідерські посади, характеризуються більшою соціальною відкритістю, самостійністю в ухваленні рішень, гнучкістю у спілкуванні та орієнтацією на особисті досягнення. Для них властиве усвідомлене ставлення до власних дій, прагнення реалізовувати цілі незалежно від зовнішніх обставин, а також здатність підтримувати внутрішню рівноваженість і позитивний емоційний стан у різних соціальних ситуаціях. Вони схильні брати відповідальність за результати діяльності, демонструють упевненість у собі, ініціативність і потребу у визнанні свого професійного статусу. В свою чергу жінки, які не займають керівних посад демонструють більшу емоційну чутливість, схильність до рефлексії, обережність у взаємодії та певну залежність від зовнішніх оцінок. Для них більш типовою є орієнтація на стабільність, уникнення ризику, схильність сподіватися на сприятливі обставини, а не на власну активність. Їм властиве дещо нижче відчуття впевненості у своїх

організаторських здібностях, менш виражене прагнення до лідерства та більша потреба у зовнішній підтримці.

3) Порівняльний аналіз показав наявність статистично значущих відмінностей між жінками, які займають лідерські позиції, та тими, що їх не займають. У жінок-лідерок суттєво вищі показники, що відображають орієнтацію на досягнення, самостійність і прагнення реалізовувати власні цілі. Вони демонструють більш розвинену здатність усвідомлювати й регулювати власні емоції, зберігати врівноваженість у складних ситуаціях та приймати виважені рішення. Також у цієї групи спостерігається значно вищий рівень впевненості у власних управлінських здібностях і готовності брати відповідальність за результати діяльності.

4) Було досліджено взаємозв'язок між роллю жінки в якості лідера та психологічними характеристиками її особистості. А саме було виявлено, що загальний рівень емоційного інтелекту, здатність керувати власними емоціями та самооцінка лідерських якостей є суттєвими психологічними чинниками, пов'язаними з роллю жінки в якості лідера. Позитивні взаємозв'язки між цими показниками свідчать, що жінки з вищим рівнем емоційної регуляції та впевненості у власних управлінських можливостях частіше демонструють активну позицію, відповідальність і здатність впливати на інших.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко, Т. (2020). Жіноче лідерство в умовах суспільних трансформацій: психологічний аспект. Психологічні науки: проблеми і здобутки, 2(18), 47–55. URL: <https://doi.org/10.31865/2414-9292.22.2024.320007>
2. Антонова, З. (2016). Психологічні особливості лідерства та керівництва. Педагогіка і психологія професійної освіти, (4), 120–127. URL: <https://surl.li/fijqyb>
3. Біда, О. А., Орос, І. І., & Чичук, А. П. (2021). Зміст та сутність поняття «лідерство». Наукові записки. Серія: Педагогічні науки, (197), 17–20. URL: <https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/914>
4. Буяк, Б. (2015). Феномен лідерства в історико-філософській ретроперспективі. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Г. С. Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія, (36), 238–253. URL: <https://surl.lu/wphtqc>
5. Весельська, А. Л. (2014). Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України, № 5(122), 19–24. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/13461>
6. Гура, Т. В. (2018). Психологія лідерства в бізнесі. Психологічний часопис, 9, 138–151. URL: <https://surl.li/tuidja>
7. Диса, К. П., & Захаркевич, Н. П. (2013). Гендерні особливості лідерства. Інноваційний розвиток сучасної економіки: нові підходи та актуальні дослідження, 83. URL: <https://surl.li/fkhkwv>
8. Дубініна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 24–27. URL: <https://surl.lt/pcdrkb>
9. Кальницька, К. О. (2009). Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. Вісник Чернігівського

державного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Чернігів. Вип. 7. Психологічні науки, 192-201. URL: <http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/9687>

10. Карпенко, В. (2021). Поняття лідерства у воєнно-наукових дослідженнях. Військова освіта, 91-99. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2021-44/91-99>

11. Кікінежді, О., Савелюк, Н., & Мороз, Л. (2021). Соціально психологічний феномен жіночого лідерства в Україні. Вісник Національного університету оборони України, (60(2)), 56-63. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/20807>

12. Кононець, М. О. (2020). Психологія лідерства / за заг. ред. О. В. Винославської. Київ: КВІЦ. 251 с. URL: <https://surl.li/nyeftf>

13. Кононенко, О. І. (2020). Соціально-психологічні особливості мотиваційної сфери жінок у бізнесі (Дисертація кандидата психологічних наук). Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://surl.li/rsvmtw>

14. Кочубей, Т., & Семенов, А. (2012). Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи, (40), Умань. URL: <https://surl.li/inkmrh>

15. Кочура, Л. О. (2015). Гендерні стереотипи й толерантність у міжособистісних стосунках студентської молоді. Гендерна політика міст: історія і сучасність: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (6–7 жовтня 2015 р.). Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. URL: <https://surl.li/scndzn>

16. Копитко, М. І. (2025). Психологічні особливості лідерства в управлінні освітніми організаціями з врахуванням вимог концепції людського розвитку . Актуальні питання економічних наук, (9). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15071084>

17. Левченко, К. В. (2021). Емоційна культура керівника як чинник ефективності управлінської діяльності. Наукові записки Національного

педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка, (41), 123–130. URL: <https://surl.lu/itpxlc>

18. Логінова, К. С. (2024). Аналіз традиційного та цифрового лідерства в сучасних умовах. Агросвіт, (12), 60–67. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34786>

19. Лукович, Л. (2019). Особливості організаторських здібностей жінки-управлінця. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: Серія «Психологія», 8, 73–80. URL: <https://journals.oa.edu.ua/Psychology/article/view/4030>

20. Нежинська, О. О. (2020). Лідерство та керівництво: психологічний дискурс (Моногр.). Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. URL: <https://surl.li/emzveb>

21. Плахотна, О. (2019). Ціннісно-мотиваційні орієнтації жінок-лідерів у контексті професійного становлення. Наукові студії з психології, 18(3), 101–109. URL: <https://surl.lu/bimakh>

22. Романовський, О. Г., & Середа, Н. В. (2018). Психологічні аспекти розвитку лідерського потенціалу особистості. Науковий вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія, (59), 120–129. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/7540>

23. Слюсаренко, О. (2019). Лідерство як соціально-психологічний феномен. Проблеми сучасної психології, (45), 240–248. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/38248>

24. Усанова, Л. А., & Нестеренко, М. М. (2015). Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Нові рішення в сучасних технологіях, (32(1148)), 123-128. URL: <https://surl.lu/chjzzq>

25. Федосєєва, Г. С. (2024). Коучинг як інструмент розвитку лідерських якостей у жінок-підприємниць в Україні. Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана. URL: <https://surl.li/jrjort>

26. Харченко, В. О. (2023). Сучасні підходи до розвитку лідерських компетентностей у молоді. Психологічні науки: актуальні проблеми теорії та практики, (12), 88–94. URL: <https://surl.li/eqnulg>
27. Яковенко, А. (2024). Соціальна ідентичність як чинник самореалізації жінки-лідера. Психологічні науки, 2(60), 58–66. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-79-413-420>
28. Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. URL: <https://surl.li/xajkor>
29. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Routledge. URL: <https://surli.cc/zdfvjg>
30. Díaz, P., Silva, P. A., & Tuma, K. (2022). Women and Leadership: How Do Women Leaders Contribute to Environmental and Social Practices. *Sustainability*, 14(16), 10124. URL: <https://surl.li/okighp>
31. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press. URL: <https://surl.li/xqabsf>
32. Goleman, D. (2019). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (Updated ed.). Bloomsbury Publishing. URL: <https://surl.li/krramc>
33. Hoyt, C. L., & Simon, S. (2017). Social role theory and the rise of female leaders. In P. G. Northouse (Ed.), *Leadership: Theory and practice* (pp. 423–445). Sage Publications. URL: <https://doi.org/10.1177/0361684310385216>
34. Kulich, C., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2017). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 547–564. URL: https://www.researchgate.net/publication/310799724_The_glass_cliff
35. Martinsen, L., & Glasø, L. (2014). Personality for leadership: Women better suited for leadership than men, research demonstrates. *ScienceDaily*. URL: <https://surl.lu/xpdafr>

36. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3699703>
37. Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. URL: <https://surl.li/anofuh>
38. Qiangsen, H., et al. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance: The mediating role of knowledge sharing. *Sustainability*, 14(11), 6739. URL: <https://surl.li/mxgkop>
39. Szathmári, E., Czibor, A., Bents, R., Szabó, Z. P., & Kiss, O. E. (2023). Jungian personality type preferences of female and male Hungarian leaders. *Frontiers in psychology*, 14, 1222568. URL: <https://surl.li/lwrqto>
40. Vinkenbure, C. J. (2019). Mentoring and sponsorship for leadership development of women: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 30(6), 101–116. URL: <https://surl.li/mldxed>
41. Xue, H., Li, J., & Li, X. (2022). Leadership styles and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 893014. URL: <https://surl.li/kxvtxq>

АНОТАЦІЯ

У сучасному суспільстві, де відбуваються активні соціально-економічні трансформації, зростає потреба у вивченні феномену жіночого лідерства як важливого чинника розвитку організацій та суспільства загалом. Жінки все частіше посідають керівні посади, поєднуючи професійну самореалізацію із сімейними ролями, що висуває підвищені вимоги до їхніх психологічних ресурсів. У роботі досліджено психологічні особливості особистості жінки-лідера, зокрема емоційний інтелект, самооцінку лідерських якостей, рівень суб'єктивного контролю та індивідуально-типологічні характеристики.

У результаті емпіричного дослідження, проведеного на вибірці з 60 жінок віком 30–40 років (30 жінок-лідерів і 30 жінок, які не займають керівних посад), встановлено, що жінки-лідери відзначаються вищими показниками емоційного інтелекту, домінантності, незалежності, відповідальності та досягнення через незалежність. Також виявлено, що рівень емоційного інтелекту, управління власними емоціями та самооцінка лідерських якостей є суттєвими психологічними чинниками, пов'язаними з лідерською роллю жінки. Результати дослідження можуть бути використані у психологічному консультуванні, коучингових програмах і тренінгах розвитку лідерського потенціалу жінок.

Ключові слова: жінка-лідер, лідерство, емоційний інтелект, самооцінка лідерських якостей, локус контролю, індивідуально-психологічні особливості.

ABSTRACT

In modern society, characterized by dynamic socio-economic transformations, the study of female leadership as a crucial factor in organizational and societal development has gained particular importance. Women increasingly occupy leadership positions, combining professional self-realization with family roles, which

requires enhanced psychological resources. The research focuses on the psychological characteristics of female leaders, particularly emotional intelligence, self-assessment of leadership qualities, locus of control, and individual typological traits.

The empirical study, conducted on a sample of 60 women aged 30–40 (30 female leaders and 30 non-leaders), revealed that female leaders demonstrate higher levels of emotional intelligence, dominance, independence, responsibility, and achievement through independence. It was also found that emotional intelligence, emotion regulation, and self-assessment of leadership qualities are significant psychological factors associated with a woman's leadership role. The results can be applied in psychological counseling, coaching programs, and training aimed at developing women's leadership potential.

Keywords: female leader, leadership, emotional intelligence, self-assessment of leadership qualities, locus of control, individual psychological characteristics.