ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Факультет фармації, психології та менеджменту
Кафедра психології

Кваліфікацій робота магістра
на тему

«КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ В ПОДОЛАННІ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ В ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ»

Виконала: здобувач 2 року навчання
групи Пз-2403
другого (магістерського) рівня освіти
спеціальності 053 «Психологія»
Сидоренко Єлізавета Андріївна

Науковий керівник: Кучеренко Є. В.
кандидат психологічних наук, доцент
Рецензент: Олег Запухляк
кандидат психологічних наук, доцент кафедри
психології ЗВО «Університет Короля Данила»

Київ - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ В СЕРЕДИНІ ЖИТТЯ

1.1. Професійна самореалізація як проблема вітчизняної та зарубіжної психології

1.2. Структура та критерії розвитку професійної самореалізації у жінок середнього віку

1.3.Теоретичний аналіз копінг-стратегій для подолання кризи професійної самореліазації у дорослих

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

2.1. Методи та організація емпіричного дослідження

2.2.Результати емпіричного дослідження

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

3.1. Розробка та опис психологічної програми

3.2**.** Психологічні рекомендації жінкам щодо оптимізації професійної самореалізації

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність та постановка проблеми. Професійна самореалізація - один з факторів психологічного благополуччя, особистісного розвитку та задоволеності життям жінки. Жінки середнього віку стикаються з труднощами різного характеру та різною силою впливу на психологічний стан особистості. Жінка середнього віку має багато ролей, такі як, мати, дружина, працівник, керівник і т. д. Балансування між цими ролями вимагає значних психологічних, емоційних і фізичних ресурсів, що нерідко призводить до перевантаження, хронічного стресу та емоційного виснаження. Жінки середнього віку часто стикаються з необхідністю переосмислення власної ідентичності та кар'єрного шляху, особливо якщо відчувають незадоволеність професійною діяльністю або стикаються з обмеженими можливостями для розвитку.

Соціальні очікування та стереотипи також можуть ускладнювати процес професійної самореалізації. Наприклад, суспільство нерідко асоціює середній вік жінки з поступовим зниженням її кар'єрного потенціалу, що може впливати на її впевненість у власних силах та мотивацію до професійного розвитку. Крім того, значну роль відіграють сімейні обставини: дорослішання дітей, необхідність догляду за літніми батьками або переоцінка власних життєвих пріоритетів [42].

Усе це створює передумови для розвитку кризи професійної самореалізації, яка може супроводжуватися відчуттям застою, втрати інтересу до роботи, зниженням самооцінки та навіть симптомами емоційного вигорання. Однак цей період може бути можливістю для особистісного та професійного зростання. Саме тому важливим є вивчення копінг-стратегій, які сприяють адаптації до змін, формуванню стійкості до стресу та пошуку нових шляхів для самореалізації.

Дослідженням феномену самореалізації жінок у різних аспектах їхнього життя займалися численні вчені та психологи, серед яких можна виокремити таких дослідників як Вовк Н. П. [7], Дубиніна М. І. [15], Коханова О. П. [28],

Крилова С. А. [29], Тищенко І. А. [45], Фальова О. Є. [48], Шестопал І. А. [53] та інші.

Попри значний внесок у вивчення феномену самореалізації, проблема професійної самореалізації жінок у зрілому віці залишається недостатньо дослідженою. Науковці відзначають, що обмежені можливості жінки в професійній сфері або неможливість реалізувати власний кар'єрний потенціал можуть спричинити втрату відчуття суспільної значущості, відмову від особистих планів на користь родини, що, своєю чергою, може призводити до зростання рівня конфліктності, емоційної фрустрації, схильності до депресивних станів і навіть розвитку психосоматичних розладів.

Актуальність та недостатня кількість досліджень проблеми на теоретичному та емпіричному рівнях дозволили нам сформувати таку тему магістерського дослідження: **«Копінг-стратегії подолання кризи професійної самореалізації в жінок середнього віку».**

Об'єкт дослідження - професійна самореалізація жінок середнього віку.

Предмет дослідження - психологічні особливості кризи професійної самореалізації та копінг-стратегії її подолання у жінок середнього віку.

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку та визначити специфіку копінг-стратегій її подолання.

Відповідно до мети поставлено такі **завдання дослідження:**

1. Теоретично проаналізувати феномен кризи професійної самореалізації особистості та визначити її психологічні особливості з урахуванням гендерно-вікових аспектів у жінок середнього віку.
2. Проаналізувати наукові підходи до класифікації копінг-стратегій та обґрунтувати їх роль у подоланні кризи професійної самореалізації.
3. Емпірично дослідити рівень самоактуалізації, особливості копінг-стратегій, типи поведінки в стресових ситуаціях та рівень задоволеності професійною діяльністю у жінок середнього віку.

4. Розробити практичні рекомендації щодо психологічної підтримки та розвитку ефективних копінг-стратегій подолання кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було застосовано групу теоретичних та емпіричних методів дослідження.

Теоретичні методи: аналіз проблеми, синтез отриманих даних, систематизація наукової, медичної та психологічної літератури, порівняння та узагальнення теоретичних та емпіричних даних.

З метою експериментального дослідження психологічних механізмів подолання кризи професійної самореалізації в жінок середнього віку було використано наступні методики:

1. методика «Діагностика самоактуалізації особистості» А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної;
2. методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхан;
3. опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації (автор В. В. Бойко).
4. методика «Інтегральна задоволеність працею» (автори Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов)

Теоретичне значення магістерського дослідження полягає у виявленні та описі копінг-стратегій, що сприяють подоланню кризи професійної самореалізації в жінок середнього віку. Дослідження дозволяє розширити вже існуючі уявлення про професійну кризу, її вікові та гендерні аспекти, способи її подолання.

Практична значущість одержаних результатів полягає у розробці психологічної програми та психологічних рекомендацій для підтримки та покращення психологічного стану жінок, що переживають кризу професійної самореалізації. Отримані результати дослідження можуть бути використані психологами, психотерапевтами, тренерами груп підтримки та коучами.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження були апробовані у формі наукових тез, прийнятих до участі у

Всеукраїнській науково-практичній конференції «Клінічна та вікова психологія в епоху лімінальних змін», до 182-річчя від дня народження Гренвілла Стенлі Голла (29 січня 2026 року). Тема тез: «Копінг-стратегії в подоланні кризи професійної самореалізації в жінок середнього віку».

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (56 найменувань), додатків. Містить 5 таблиць, 6 додатків. Загальний зміст роботи викладено на 172 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ В СЕРЕДИНІ ЖИТТЯ

1.1. Професійна самореалізація як проблема вітчизняної та зарубіжної психології

Самореалізація - прагнення особистості до максимально повного розвитку своїх здібностей, розкриття внутрішнього потенціалу та досягнення гармонії із власними цінностями. Це стосується професійної сфери та особистісного розвитку, спонукаючи людину до активного самовираження в суспільстві. Сучасне суспільство потребує кваліфікованих фахівців та конкурентоспроможних, мобільних, відповідальних професіоналів, які вільно володіють своєю справою, орієнтуються на суміжні сфери, здатні працювати відповідно до світових стандартів і готові до постійного розвитку. Професійна самореалізація стає важливою умовою для кар'єрного зростання та втілення життєвих цілей і прагнень [41].

У науковій літературі професійна самореалізація розглядається як усвідомлений процес розкриття й реалізації внутрішнього потенціалу особистості через різноманітні форми соціальної діяльності. Значні зміни в сучасному суспільстві стимулюють зростання потреби в самореалізації саме в нових умовах. Її джерелом виступає не зовнішня мотивація (гроші, статус, кар'єра), а внутрішня потреба людини розвиватися, реалізувати власні цілі й досягати внутрішньої свободи.

Самореалізація - свідомий і цілеспрямований процес, пов'язаний із плануванням свого життя, вирішення життєвих завдань, де кожен етап є важливим для особистісного становлення [31].

Професійна самореалізація формується на основі загальної життєвої стратегії, рівні внутрішньої організованості, ціннісних орієнтирах, соціальних умовах розвитку та цілей в житті.

Соціально-психологічний аналіз феномену професійної самореалізації дає змогу зрозуміти закономірності формування особистісної ефективності, розкрити стимули та умови, що сприяють самореалізації жінки в суспільстві [14].

Поняття самореалізації вперше було введене в науковий обіг на початку XX століття, у психолого-філософському словнику 1902 року, де воно трактувалося як процес усвідомлення людиною власних можливостей і потенціалу для особистісного розвитку. Відтоді інтерес до проблеми самореалізації суттєво розширився, а сам феномен почав розглядатися в межах різних наукових парадигм - філософської, психологічної, соціологічної та педагогічної.

Аналіз сучасних наукових підходів свідчить про відсутність єдиного, загальноприйнятого тлумачення поняття самореалізації, що зумовлено його багатовимірністю та залежністю від теоретичних засад конкретної дослідницької традиції. У різних концепціях самореалізацію пов’язують із реалізацією особистісного потенціалу, досягненням життєвих і професійних цілей, становленням суб’єктності, а також із переживанням сенсу та задоволеності власною діяльністю. Така термінологічна неоднорідність, з одного боку, відображає складність і багатогранність феномена, а з іншого - ускладнює його емпіричне дослідження та практичне застосування у роботі психолога [41].

У зарубіжній психології поняття самореалізації особистості розвивалося переважно в межах гуманістичної парадигми, в працях А. Маслоу, К. Роджерса, Д. Гольдштейна. У цьому контексті самореалізація часто ототожнюється із самоактуалізацією, хоча між цими поняттями існують певні відмінності. Самореалізація передбачає усвідомлену діяльність особистості, когнітивну діяльність. Самоактуалізація розглядається як прагнення людини до розкриття свого внутрішнього потенціалу, процес, у якому поєднано як розвиток здібностей, так і їх поступове виявлення через подолання етапів базових і вищих потреб відповідно до ієрархії А. Маслоу.

Самоактуалізація орієнтує людину на безперервний особистісний ріст, постійне вдосконалення й залученість до процесу саморозвитку, що спрямований на досягнення максимально можливого розкриття здібностей. Самореалізація та самоактуалізація виступають взаємопов'язаними компонентами особистості, хоча і не є тотожними аспектами особистісного розвитку [44].

Німецький та американський психіатр К. Гольдштейн у числі перших запровадив до наукового обігу поняття «самореалізація», розглядаючи його як фундаментальну потребу організму, що домінує над усіма іншими. На його думку, саме процес існування людини і є спробою розкрити й реалізувати себе. У випадках, коли ця потреба залишається незадоволеною, можливий розвиток психічних порушень. Дослідник розглядав навколишнє середовище не як перешкоду, а як чинник, здатний позитивно впливати на особистість та сприяти її внутрішнім змінам [9].

Американський психолог С. Мадді, вважає прагнення самореалізації вродженим і таким, що проявляється як автоматична реактивна поведінка. На думку вченого, справжніми мотивами варто вважати потребу у позитивному й шанобливому ставленні як до себе, так і до інших, а також прагнення досягати успіху. Саме ці потреби, на переконання автора, мають мотиваційну природу та визначають прагнення людини до актуалізації своїх можливостей [1].

На думку українського дослідника І. Д. Беха, становлення особистості нерозривно пов'язане як із соціальним середовищем, так і з внутрішніми механізмами її розвитку. Самореалізація постає у нього не просто як зовнішній прояв активності, а як центральний аспект людського буття, що забезпечує цілісність «Я» через усвідомлену діяльність, побудовану на власних цінностях. А. Бех підкреслює, що цей процес розпочинається ще в дитячому віці, а в підлітковий період набуває особливої інтенсивності, коли особистість стає суб'єктом власного розвитку. [27].

Психологиня С. Клапішевська пояснює самореалізацію як пошук себе через життєву активність та повсякденні справи, як прагнення визначити власний шлях у кожному конкретному моменті життя [25].

О. Пилипенко розглядає професійну самореалізацію як процес соціалізації, що охоплює два рівні: репродуктивний та творчий. На репродуктивному рівні особистість орієнтується переважно на засвоєння нових знань, умінь, навичок і виконання професійних завдань без врахування глибинних цінностей та мотивів. Натомість творчий рівень передбачає активне використання власного інтелектуального потенціалу, що сприяє розвитку майстерності та професійної компетентності [31].

На думку О. М. Мірошніченко, процес професійної самореалізації має переважно індивідуальний характер. Він безпосередньо впливає на формування особистісних якостей, таких як інтереси, цінності та життєві установки [38].

І. А. Шестопал розглядає професійну самореалізацію як частковий випадок загальної самореалізації особистості, що є складовою життєвого проекту людини й спрямована на досягнення професійних цілей. Авторка трактує це поняття як тип суб'єктної активності, яка проявляється в професійній діяльності на основі професійної компетентності, самосвідомості та спрямованості особистості.

Дослідниця виділяє чотири основні виміри прояву самореалізації:

- Суб'єктний (усвідомлена реалізація себе як суб'єкта діяльності);
- Нереалізованості (кризи самореалізації);
- Самовідчуження (відчуження від себе, своїх цілей, своєї діяльності);
- Саморозвиток/самоствердження [52].

Професійна самореалізація є динамічним, безперервним процесом, який супроводжує людину впродовж усього життя і є невід'ємною частиною її особистісного зростання, соціальної реалізації та внутрішньої гармонії.

У вітчизняній психології основну увагу зосереджено на зв'язку самореалізації з соціальними чинниками, а також на її важливості для гармонійного розвитку особистості, починаючи з дитячого віку. Зарубіжні

дослідники, представники гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс, К. Гольдштейн), підкреслюють фундаментальну природу цієї потреби та її роль у досягненні особистісного благополуччя.

1.2. Структура та критерії розвитку професійної самореалізації у жінок середнього віку

Період середнього віку, вік від 35 до 55 років, має важливе значення у життєвому шляху жінок. У цей час відбуваються як зовнішні трансформації, пов’язані зі змінами соціального статусу та умов праці, так і глибокі внутрішні процеси, що впливають на професійну активність і особистісну самореалізацію.

Саме в цей віковий проміжок жінки часто переосмислюють свої життєві орієнтири, переглядають пріоритети у сфері кар’єри та особистих стосунків. Професійна самореалізація стає для них важливим аспектом кар’єрного зростання та внутрішньої гармонії та задоволення від життя. Цей процес набуває нових форм відповідно до актуальних соціальних тенденцій, змін на ринку праці, впливу вікових факторів, гендерних стереотипів і особистісних переживань, притаманних жінкам середнього віку.

Професійна самореалізація жінок середнього віку є результатом взаємодії внутрішніх факторів, таких як мотивація, особистісні характеристики та прагнення до розвитку, з зовнішніми умовами, включаючи соціальні обмеження та вимоги балансу між роботою та сім’єю [4].

І. А. Шестопал було визначено наступну структуру професійної самореалізації у жінок середнього віку: рівень розвитку самосвідомості, рефлексія, розвиток афективно-вольової сфери особистості, пізнавальні особливості, характер системи оцінок та самооцінка, рівнень домагань, впевненості у собі, ціннісні орієнтації, комунікативні навички, задоволеність працею та мотивація досягнення [51].

Структура професійної самореалізації жінок середнього віку охоплює сукупність внутрішніх особистісних характеристик, що визначають її

активність, спрямованість та здатність реалізовувати власний потенціал у професійній сфері. Важливими складовими такої структури є мотиваційно-ціннісна сфера, емоційно-вольові якості, здатність до саморегуляції, а також рівень сформованості рефлексивних механізмів. Ці характеристики забезпечують жінці можливість зберігати стабільний рівень мотивації, адаптуватися до соціальних та життєвих змін та успішно долати гендерні й вікові упередження, що можуть виникати у процесі професійної діяльності.

Критеріями розвитку професійної самореалізації виступають такі ознаки, як усвідомлення власного професійного потенціалу, наявність чітких життєвих і кар'єрних орієнтирів, прагнення до постійного особистісного та професійного зростання, здатність до рефлексії, рівень задоволеності власними досягненнями, сформованість стійкої системи цінностей та ставлення до роботи, що дозволяє жінці зберігати професійну активність та мотивацію [47].

Аналізуючи структуру та умови розвитку професійної самореалізації жінок середнього віку, варто враховувати внутрішні особистісні чинники та зовнішні. В. О. Гомонюк виокремлює два важливі блоки таких факторів: особистісні, які залежать від самої людини (ціннісні орієнтації, гнучкість мислення, воля, готовність до саморозвитку), та ситуативні, що визначаються зовнішніми умовами (соціальне середовище, економічний статус, екологічна ситуація, вплив медіа) [9].

У структурі професійної самореалізації жінок Т. П. Вівчарик пропонує розглядати наступні рівні:

- самоідентифікація - вміння вибудовувати пріоритети між різними сферами життя відповідно до власних потреб і цінностей;
- індивідуація - інтеграція особистості як цілісної системи;
- опредметнення - практична реалізація власних можливостей через професійну діяльність) [6]. Ця модель демонструє поступове розгортання внутрішнього потенціалу жінки та його втілення у зовнішньому світі.

Період середньої дорослості виступає особливо сприятливим для переосмислення жінкою власної ідентичності, потреб та можливостей. Даний віковий період характерний появою реальних можливостей поєднати кар'єру, материнство та особисте життя. На думку таких дослідників, як Г. Гарднер, А. Менегетті, М. Мід та Г. Шихі, подібна гармонізація зазвичай стає можливою лише після етапу юності та ранньої дорослості. Самореалізація у цей період тісно пов'язана із самопізнанням, розвитком власного потенціалу та пошуком нових шляхів досягнення особистісного й професійного балансу. Жінки прагнуть переоцінити кар'єрні цілі, знайти нові можливості для зростання, забезпечити баланс між роботою та особистим життям [4].

О. М. Мірошніченко наголошує, що професійна самореалізація особистості має здебільшого індивідуальний характер. Вона істотно впливає на ефективність розкриття особистісних характеристик, інтересів, цінностей і установок [39]. Процес професійної самореалізації пов'язаний з досягненням конкретних результатів та із внутрішнім задоволенням від власної діяльності та самоствердженням.

А. І. Іващенко виокремлює декілька основних типів професійної самореалізації, кожен із яких відображає специфіку мотиваційно-ціннісної сфери особистості та рівень її професійної активності:

- Реалізація ролей та норм - найвищий рівень самореалізації у професійній діяльності. Люди цього типу свідомо й активно виконують свої професійні завдання, отримуючи задоволення від самого процесу роботи.
- Індивідуально-виконавчий тип характерний для осіб із середнім рівнем самореалізації. Для них типовими є труднощі у самостійному прийнятті рішень і втіленні професійних завдань, їхня позиція значною мірою залежить від зовнішніх обставин.
- Примітивно-виконавчий тип демонструє найнижчий рівень професійної самореалізації. Особи цієї категорії рідко проявляють рефлексію, переважає пасивність, а саморегуляція практично відсутня. У таких людей часто відсутнє прагнення до досягнення професійних цілей [18].

Серед основних факторів, що ускладнюють процес професійної самореалізації особистості, виокремлюють невпевненість у власних силах, конформність та домінування зовнішнього контролю. Саме ці аспекти нерідко спричиняють труднощі у становленні професійної ідентичності жінок середнього віку. Як правило, подібні проблеми не виникають випадково: вони є наслідком попереднього досвіду, сформованих установок та рівня особистісної зрілості.

На підставі аналізу різних наукових підходів до проблеми професійної самореалізації, важливо виокремити її ключові ознаки:

1. самореалізація особистості передбачає усвідомлення себе як особистості, розкриття та реалізацію свого внутрішнього потенціалу, втілення ідей, прагнень і життєвих планів, задоволення своїх потреб, пошук власного «Я» та актуалізацію здібностей.
2. супроводжується внутрішнім задоволенням від досягнень, прийняттям власного життя, гармонією з оточенням і собою, а також зростанням життєвих сил та ентузіазму.
3. особистість усвідомлює власні почуття, бажання та ідеали, прагне пізнання нового, отримує задоволення від досягнутих результатів, прагне до професійного самоствердження, чітко розуміє власні можливості, ставить перед собою реалістичні цілі та ефективно планує діяльність. Вона вирізняється чесністю, вірою у власні сили та задоволенням від праці, що знаходить відгук у визнанні з боку оточення.

Основні перешкоди для самореалізації виникають тоді, коли жінка не не має чітко окреслених цілей, планів на майбутнє, має брак необхідних навичок, не розуміє шляхів досягнення поставлених цілей, страждає від комплексу меншовартості чи намагається реалізувати чужі сценарії. В такому випадку життєвий сценарій формується під впливом установок батьківського середовища, що призводить до втрати зв’язку з реальними потребами власного життя.

1.3. Теоретичний аналіз копінг-стратегій для подолання кризи професійної самореалізції у дорослих

Часті зміни в соціумі, особистому та професійному житті дорослої людини часто можуть дезорієнтувати особистість та можуть спровокувати різноманітні кризи, кризу професійної самореалізації. Копінг-стратегії використовують як спосіб подолання стресових ситуацій, пов'язаних із кризою професійної самореалізації.

Копінг-стратегії охоплюють когнітивні, емоційні й поведінкові дії, спрямовані на адаптацію до нових умов та підтримку внутрішнього балансу. У дорослому віці професійна криза часто змушує переглядати життєві цінності та ролі, а копінг-стратегії допомагають пристосуватись до цих змін [2].

Під час переживання кризових станів особистість втрачає психічну гнучкість, стає дезадаптивною, ускладнюється об'єктивне сприйняття ситуації. Це призводить до підвищеної емоційної нестабільності, зниження впевненості у власних силах та труднощів у прийнятті рішень. Копінг-стратегії є важливою частиною збереження психологічної стабільності особистості у період переживання кризових станів [50].

На думку Р. Лазаруса і С. Фолкман, люди в стресових ситуаціях можуть обирати одну чи кілька з восьми основних копінг-стратегій, способів, за допомогою яких вони намагаються впоратися з труднощами.

- *Планування вирішення проблеми* - прагнення активно змінити ситуацію: людина аналізує проблему, шукає способи розв'язання, формує чіткий план дій.
- *Конфронтаційний копінг* - передбачає рішучу, іноді навіть різку реакцію. Може включати прояви агресії, наполегливості, бажання швидко вплинути на ситуацію, навіть ризикуючи.
- *Прийняття відповідальності* - визнання своєї свою ролі у тому, що сталося, готовність змінювати ситуацію, виходячи з цього усвідомлення, вміння брати відповідальність на себе.

- *Самоконтроль* - здатність стримувати емоції, аналізувати власні реакції та підтримувати внутрішню рівновагу при різних обставинах.
- *Позитивна переоцінка* - пошук сенсу чи певної користі у стресі. Людина дивиться на ситуацію з іншого боку, шукає, чому це може бути «на краще».
- *Пошук соціальної підтримки* - звернення за порадою, допомогою чи просто емоційною підтримкою до близьких, друзів або колег.
- *Дистанціювання* - зменшення значущості події, відсторонення від неї. Переключення уваги на щось інше, щоб не застрягати в проблемі.
- *Уникнення або втеча* - відмова від вирішення ситуації. Часто вона супроводжується втечею в себе, в адиктивні моделі поведінки (ігри, алкоголь, робота тощо), бажанням просто «не бачити» проблему [56].

Копінг-стратегії, за класифікацією Р. Лазаруса, умовно поділяються на чотири основні групи.

Перша група охоплює планування, конфронтацію та прийняття відповідальності. Усі ці стратегії мають активне залучення людини в ситуацію. Проявляється в ініціативності дій, спрямованих на подолання труднощів.

До другої групи належать самоконтроль і позитивна переоцінка. Тут основна увага зосереджена на внутрішній роботі. Проявляється у зміні власного ставлення до них, контролюванні емоції й переосмисленні ситуації, надаючи їй нового, прийнятного сенсу.

Третю групу складають дистанціювання та уникнення. В обох випадках проявляється в уникненні активної участі в подоланні проблеми, відстороненні, зниженні емоційного значення події, «втечі».

Четверту групу складає пошук соціальної підтримки. Проявляється в пошуках співпереживання, порад, емоційного контакту. Це дозволяє знизити рівень напруги, розподілити відповідальність та отримати відчуття опори.

Як підкреслював Р. Лазарус, копінг - складний і гнучкий процес. У стресових умовах люди рідко застосовують одну-єдину стратегію: зазвичай

вони комбінують кілька, залежно від ситуації, емоційного стану та особистісних особливостей. Емоції тісно переплітаються з копінг-поведінкою, впливаючи на вибір способів реагування [10].

Дослідники Р. Моос і Д. Шеффер запропонували власну класифікацію копінг-стратегій, виділивши три основні напрями:

1. «Фокус на поведінці» передбачає осмислення ситуації, виявлення її особистого значення та відповідне коригування дій.
2. «Орієнтація на проблему» передбачає прийняття конкретних рішень, спрямованих на подолання труднощів або зміну умов.
3. «Фокус на емоціях» полягає в емоційній саморегуляції: збереженні внутрішньої рівноваги, управлінні власними почуттями та зменшенні емоційної напруги.

Дана модель передбачає гармонійне поєднання когнітивного осмислення та емоційної регуляції у процесі подолання кризи [55].

С. Перін і Дж. Шулер запропонували власну класифікацію копінг-стратегій, яка охоплює три основні напрямки:

- зміна бачення проблеми (когнітивна переоцінка ситуації);
- зміна самої проблеми (активні дії для її вирішення);
- керування емоційним дистресом (регуляція внутрішніх переживань).

У своїх дослідженнях вони вперше застосували метод інтерв'ю, що дозволило виявити три типи відповідей: ті, що змінюють саму ситуацію; ті, що змінюють її сприйняття; та ті, що спрямовані на контроль емоційного стану.

Е. Фрайденберг і Р. Льюіс зосередили увагу на вивченні копінг-поведінки в підлітковому віці. Вони виділили три основні групи стратегій:

- продуктивні - переоцінка ситуації, орієнтація на цілі, збереження оптимізму;
- соціальні - звернення по підтримку до близьких, друзів, дорослих;
- непродуктивні - уникнення, тривожність, відмова від дій та ігнорування проблеми.

Ці моделі підкреслюють важливість урахування вікових особливостей та особистісних ресурсів при виборі копінг-стратегії [10].

Висновки до розділу 1

Проблема професійної самореалізації є у вітчизняній, та зарубіжній психологічній науці. Вона розглядається як складний, багатовимірний та глибоко індивідуальний процес, що охоплює усвідомлене розкриття внутрішнього потенціалу особистості через професійну діяльність та соціальну активність. Професійна самореалізація тісно пов’язана із загальною стратегією життя людини, її цінностями, мотивацією, рівнем організованості, соціальними умовами та прагненням до внутрішньої свободи.

Хоча значна кількість психологів визнає важливість феномену професійної самореалізації особистості, досі відсутнє його єдине визначення. Більшість науковців сходяться на думці, що професійна самореалізація - це спосіб самовираження та чинник, що визначає загальний рівень реалізації особистості, її задоволеність життям, психологічне благополуччя та здатність до подальшого розвитку.

Процес професійної самореалізації жінок середнього віку є динамічним та складним процесом, який залежить від поєднання особистісних, мотиваційних та зовнішніх факторів, що визначають здатність адаптуватись до професійного середовища, знаходити нові можливості для розвитку та зберігати внутрішню гармонію. Успішна самореалізація у період середнього віку сприяє кар’єрному зростанню та досягненню внутрішньої гармонії, що дозволяє жінці зберігати активність, адаптивність і рівень задоволеності життям.

Одним із провідних механізмів подолання професійної кризи та професійного розвитку є сукупність когнітивних, емоційних і поведінкових дій, спрямованих на зниження стресу та відновлення психологічної рівноваги - копінг-стратегії. Згідно з теоріями різних дослідників, копінг-стратегії можна класифікувати за характером реагування на стресові ситуації. Їх вибір визначається індивідуальними особливостями особистості.

Ефективне використання копінг-стратегій у період середнього віку підтримує процес професійної самореалізації, внутрішню рівновагу та розвиток особистості.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

2.1. Методи та організація емпіричного дослідження

Організаційно-методичне забезпечення психологічної діагностики копінг-стратегій у процесі подолання кризи професійної самореалізації є важливим аспектом для своєчасного виявлення труднощів адаптації, оцінки психологічного стану та надання ефективної психологічної допомоги жінкам середнього віку. Кризові переживання професійної самореалізації можуть бути зумовлені поєднанням особистісних, емоційних, соціальних та професійних чинників, змінами життєвих пріоритетів, професійним вигоранням, зниженням мотивації, невизначеністю кар'єрних перспектив і переосмисленням власних досягнень. Важливо здійснювати діагностичну роботу з дотриманням професійних стандартів, етичних норм та сучасних психологічних практик.

З метою вивчення особливостей копінг-стратегій у подоланні кризи професійної самореалізації було проведено емпіричне дослідження, яке складалося з кількох етапів.

На першому етапі було сформовано експериментальну вибірку досліджуваних загальним обсягом 50 осіб. До вибірки увійшли жінки віком від 35 до 55 років, які перебувають у ситуації професійної переоцінки, змін або труднощів самореалізації та звернулися по психологічну допомогу з питань, пов'язаних із професійною кризою, зниженням задоволеності трудовою діяльністю та пошуком нових ресурсів саморозвитку.

З метою комплексної діагностики психологічного стану та особливостей подолання кризових переживань у дослідженні було використано методику «Діагностика самоактуалізації особистості» А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної; методику «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхан; опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації (автор В. В. Бойко),

методику «Інтегральна задоволеність працею» (автори Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов).

На другому етапі дослідження проведено аналіз отриманих результатів за показниками психологічного стану та переважаючих копінг-стратегій. Інтерпретація результатів проведена з урахуванням теоретико-методологічних підходів до проблеми професійної самореалізації та психологічного подолання криз у середньому віці. За результатами дослідження сформовано висновки, узагальнено емпіричні дані та оформлено результати дослідження.

Коротко опишемо методики, які були використані нами в дослідженні.

Методика «Діагностика самоактуалізації особистості» (САМОАЛ) була розроблена А. В. Лазукіним на основі концепції самоактуалізації Абрахам Маслоу та адаптована Н. Ф. Каліною наприкінці XX століття. Методика створена з метою психодіагностичного вивчення рівня та структурних компонентів самоактуалізації особистості.

Методика призначена для дослідження особистісного розвитку, життєвих цінностей, способу самореалізації, ставлення до себе та до інших, а також для аналізу психологічних ресурсів особистості. Вона широко використовується у наукових дослідженнях, психологічному консультуванні, психотерапевтичній практиці, профорієнтації та вивченні кризових періодів життя, криз професійної та особистісної самореалізації.

Основною метою методики є визначення ступеня сформованості самоактуалізації як інтегративної характеристики особистості, а також аналіз її окремих складових: особистих цінностей, автономності, спонтанності, саморозуміння, аутосимпатії, контактності та гнучкості у спілкуванні.

Методика базується на гуманістичному підході в психології, відповідно до якого людина розглядається як активна, цілісна особистість, здатна до саморозвитку, творчої реалізації та усвідомленого вибору життєвого шляху. Концептуальним підґрунтям є теорія ієрархії потреб і самоактуалізації Абрахам Маслоу, а також ідеї гуманістичної психології щодо психічного здоров’я, автономності та автентичності особистості.

Опитувальник містить 100 тверджень, об’єднаних у 11 шкал, які відображають різні аспекти самоактуалізації:

1. орієнтація в часі;
2. цінності;
3. погляд на природу людини;
4. потреба в пізнанні;
5. креативність;
6. автономність;
7. спонтанність;
8. саморозуміння;
9. аутосимпатія;
10. контактність;
11. гнучкість у спілкуванні.

Кожне завдання складається з двох альтернативних тверджень (варіанти «а» і «б»). Респонденту необхідно обрати той варіант, який більше відповідає його переконанням, життєвій позиції або суб’єктивному досвіду. У методиці відсутні правильні чи неправильні відповіді, що знижує соціальну бажаність і сприяє отриманню більш достовірних результатів. Вибір відповіді рекомендується здійснювати інтуїтивно, без тривалих роздумів.

Методика САМОАЛ дозволяє отримати як інтегральний показник рівня самоактуалізації, так і профіль розвитку окремих її компонентів, що робить її ефективним інструментом для комплексного психологічного аналізу особистості.

Методика «Індикатор копінг-стратегій» була розроблена Джеймсом Амірханом у межах дослідження психологічних механізмів подолання стресових і проблемних життєвих ситуацій. Вона належить до напряму копінг-досліджень і спрямована на виявлення типових стратегій поведінки, які людина використовує у складних обставинах.

Опитувальник призначений для діагностики способів подолання стресу (coping strategies) та дає змогу оцінити, які саме поведінкові й емоційні реакції є

провідними в ситуаціях труднощів, напруження або життєвої кризи. Вона широко застосовується в психологічних дослідженнях, консультативній практиці, клінічній психології, психотерапії, організаційній та кризовій психології.

Метою методики є визначення домінантних копінг-стратегій особистості, тобто стійких способів реагування на стресові та проблемні ситуації, а також аналіз адаптивності цих стратегій.

Методика ґрунтується на транзакційній теорії стресу та копінгу, відповідно до якої подолання труднощів розглядається як активний процес взаємодії між особистістю та ситуацією, а ефективність адаптації залежить від об'єктивних умов та від обраних стратегій реагування.

У концепції Д. Амірхана виокремлюються три базові копінг-стратегії, які мають універсальний характер:

1. Розв'язання проблеми - активні, цілеспрямовані дії, спрямовані на зміну або подолання проблемної ситуації.
2. Пошук соціальної підтримки - звернення по емоційну, інформаційну або практичну допомогу до інших людей.
3. Уникнення - відхід від проблеми шляхом відволікання, фантазування, ізоляції або пасивного очікування.

Опитувальник містить 33 твердження, які описують різні форми поведінки та переживань у складних ситуаціях. Кожне твердження оцінюється за трирівневою шкалою відповідей:

- «Повністю згоден»
- «Згоден»
- «Не згоден»

Респондент обирає той варіант відповіді, який найбільше відповідає його звичному способу реагування.

Опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації розроблений В. В. Бойко і призначений для вивчення індивідуальних особливостей поведінкового реагування людини в умовах стресу та

психоемоційного напруження. Методика широко застосовується в психологічній практиці, наукових дослідженнях і консультативній роботі для оцінки стресогенності способу життя та стилю діяльності особистості.

Метою методики є визначення домінувального типу поведінки в стресових ситуаціях, а також виявлення схильності до напруженого, конкурентного або, навпаки, більш врівноваженого стилю реагування. Опитувальник дозволяє оцінити, наскільки поведінкові стереотипи людини сприяють ефективному подоланню стресу або, навпаки, підвищують ризик емоційного виснаження, професійного вигорання та психосоматичних порушень.

Методика базується на теоретичній концепції поведінкових типів А, В та АВ, що походить із психосоматичного та стресологічного підходів у психології. Згідно з цією концепцією, тип А характеризується підвищеною активністю, нетерпінням, орієнтацією на досягнення, жорстким контролем часу та високим рівнем внутрішнього напруження. Тип В, навпаки, відзначається емоційною врівноваженістю, гнучкістю поведінки, здатністю до саморегуляції та нижчим рівнем стресової вразливості. Тип АВ є проміжним і поєднує окремі риси обох типів.

Опитувальник складається з 30 тверджень, що відображають особливості ставлення до роботи, часу, конкуренції, відповідальності та міжособистісної взаємодії. Оцінювання здійснюється за п’ятибальною шкалою, що дозволяє кількісно зафіксувати інтенсивність прояву відповідних поведінкових характеристик. Узагальнений показник визначається шляхом підрахунку загальної суми балів, на основі якої встановлюється тип поведінки в стресовій ситуації.

Обробка результатів передбачає підрахунок загальної суми балів, яка може варіюватися від 30 до 150. Відповідно до отриманих значень визначається домінувальний тип поведінки в стресових ситуаціях. Високі показники (100-150 балів) свідчать про переважання поведінкового типу А, для якого характерні підвищена напруженість, нетерплячість, орієнтація на досягнення, змагальність,

імпульсивність і труднощі з розслабленням. Значення в діапазоні 76-99 балів відображають змішаний тип АВ, що поєднує окремі риси як типу А, так і типу В. Низькі показники (39-75 балів) відповідають типу В, який характеризується більш врівноваженим стилем поведінки, здатністю до саморегуляції, гнучкістю та меншою вразливістю до стресу.

Методика «Інтегральна задоволеність працею», розроблена Н. Фетискіною, В. Козловим та Г. Мануйловим, спрямована на комплексне вивчення суб'єктивного ставлення особистості до професійної діяльності. Вона дозволяє оцінити не окремі фрагменти трудового досвіду, а цілісне переживання праці як значущої сфери самореалізації, що робить методику особливо цінною для досліджень професійного розвитку, професійних криз і психологічного благополуччя працюючої людини.

Опитувальник створений з метою визначення рівня загальної задоволеності працею та її структурних компонентів, інтересу до змісту роботи, оцінки власних професійних досягнень, характеру взаємин у колективі, ставлення до керівництва, сприйняття умов праці та професійного статусу. Вона ґрунтується на уявленні про те, що задоволеність працею є інтегральним психологічним утворенням, яке формується на перетині мотиваційних, емоційних, когнітивних і соціально-психологічних чинників.

Теоретичним підґрунтям методики є положення психології праці та організаційної психології, відповідно до яких суб'єктивна оцінка професійної діяльності виступає важливим показником адаптованості особистості до професійного середовища, її психологічної стійкості та потенціалу подальшого розвитку. Задоволеність працею розглядається як наслідок зовнішніх умов та як результат взаємодії особистісних очікувань, реального досвіду та значущості роботи для самореалізації людини.

Опитувальник містить 18 тверджень, що стосуються різних аспектів професійної діяльності та взаємин у трудовому середовищі. Респонденту пропонується оцінити кожне твердження, обираючи один із трьох варіантів відповіді: «так», «важко сказати» або «ні». Така форма відповідей дозволяє

зафіксувати чітко виражене ставлення та ситуації внутрішньої невизначеності або амбівалентності, що є важливим для психологічної інтерпретації результатів.

За результатами опитування визначається загальний рівень задоволеності працею, а також особливості її окремих складових. Отримані показники дають змогу виявити, які саме чинники підтримують позитивне ставлення до роботи, а які можуть виступати джерелом професійної напруги чи незадоволеності. Методика є чутливою до внутрішніх суперечностей між змістом роботи, умовами її виконання та очікуваннями особистості, що робить її ефективним інструментом для аналізу криз професійної самореалізації.

2.2.Результати емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження копінг стратегій для подолання кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку проводилося в офлайн та онлайн форматах з використанням сервісу Google-forms. В дослідження взяли участь 50 респондентів. Опитування було проведено з дотриманням етичних норм, таких як добровільна участь, конфіденційність відповідей, інформована згода на проведення опитування.

Для визначення рівня самоактуалізації особистості, особистісних цінностей, автономності, орієнтації на власний внутрішній досвід та готовності до особистісного і професійного розвитку було використано методику «Діагностика самоактуалізації особистості» А. В. Лазукіна в адаптації Н. Ф. Каліної. Підрахунок результатів та інтерпретація здійснювались відповідно до ключа методики. Результати досліджуваних за даною методикою зображені на табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Отримані результати за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» А. В. Лазукіна в адаптації Н. Ф. Каліної

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Орієнтація в часі	10 осіб (20%)	28 осіб (56%)	12 осіб (24%)
Цінності самоактуалізації	8 осіб (16%)	30 осіб (60%)	12 осіб (24%)
Погляд на природу людини	6 осіб (12%)	32 особи (64%)	12 осіб (24%)
Потреба в пізнанні	9 осіб (18%)	27 осіб (54%)	14 осіб (28%)
Креативність	11 осіб (22%)	26 осіб (52%)	13 осіб (26%)
Автономність	14 осіб (28%)	25 осіб (50%)	11 осіб (22%)
Спонтанність	12 осіб (24%)	28 осіб (56%)	10 осіб (20%)
Саморозуміння	15 осіб (30%)	24 особи (48%)	11 осіб (22%)
Аутосимпатія	7 осіб (14%)	31 особа (62%)	11 осіб (22%)
Контактність	7 осіб (14%)	31 особа (62%)	12 осіб (24%)
Гнучкість у спілкуванні	9 осіб (18%)	29 осіб (58%)	12 осіб (24%)

За шкалою «Орієнтація в часі» низький рівень виявлено у 10 жінок (20%), що може вказувати на схильність до фіксації на минулому або постійне очікування «кращого моменту», через що знижується відчуття керованості власним життям і професійними рішеннями. Середній рівень зафіксовано у 28 жінок (56%), що відображає відносно реалістичний баланс між плануванням і

проживанням теперішнього, хоча в періоди професійного напруження може посилюватися відчуття поспіху та нестачі часу. Високий рівень виявлено у 12 жінок (24%) і вказує на здатність зберігати опору на «тут і тепер», що підсилює стійкість до професійного стресу та сприяє більш усвідомленим рішенням.

За шкалою «Цінності самоактуалізації» низький рівень мають 8 жінок (16%), що може свідчити про переважання зовнішніх критеріїв успішності над внутрішніми цінностями та складність у підтриманні власних ціннісних орієнтирів у професійній сфері. Середній рівень характерний для 30 жінок (60%) і вказує на часткову інтеграцію гуманістичних цінностей із життєвими вимогами, однак за стресу ці орієнтири можуть тимчасово втрачати суб'єктивну значущість. Високий рівень зафіксовано у 12 жінок (24%), що відображає виражену опору на особистісні цінності, схильність до цілісного сприйняття професійного шляху та більш стійку мотивацію.

За шкалою «Погляд на природу людини» низький рівень виявлено у 6 жінок (12%), що може проявлятися у недовірі, очікуванні негативних намірів або підвищеній соціальній настороженості, яка ускладнює взаємодію в колективі. Середній рівень зафіксовано у 32 жінок (64%) і відображає помірну, вибіркову довіру: готовність до співпраці поєднується з обережністю у ситуаціях оцінювання чи конкуренції. Високий рівень мають 12 жінок (24%), що вказує на доброзичливість і віру в потенціал інших людей, а це зазвичай підсилює якість професійних контактів і ресурс соціальної підтримки.

За шкалою «Потреба в пізнанні» низький рівень спостерігається у 9 жінок (18%), що може вказувати на втому, перенасичення рутинними обов'язками або зниження цікавості до нового на тлі професійного напруження. Середній рівень характерний для 27 жінок (54%) і означає, що пізнавальна активність частіше проявляється ситуативно - коли це потрібно або коли тема має практичну користь. Високий рівень виявлено у 14 жінок (28%), що відображає відкритість до нових знань, гнучкість мислення й здатність підтримувати мотивацію через розвиток, що є важливим ресурсом у подоланні професійної кризи.

За шкалою «Креативність» низький рівень зафіксовано у 11 жінок (22%), що може свідчити про страх помилок, прагнення діяти «за правилами» або знижений доступ до творчих ресурсів через втому. Середній рівень мають 26 жінок (52%), для яких творчість проявляється переважно у сприятливих умовах і не завжди підтримується в стресових професійних ситуаціях. Високий рівень спостерігається у 13 жінок (26%), що вказує на здатність нестандартно мислити, гнучко реагувати на виклики та знаходити альтернативні рішення.

За шкалою «Автономність» низький рівень виявлено у 14 жінок (28%), що може свідчити про залежність від зовнішніх оцінок, труднощі у відстоюванні власних рішень та схильність пристосовуватися навіть за внутрішньої незгоди. Середній рівень мають 25 жінок (50%), що відображає поєднання самостійності з потребою в підтримці та схваленні, особливо в ситуаціях невизначеності. Високий рівень зафіксовано у 11 жінок (22%) і вказує на сформовану внутрішню опору, відповідальність за вибір і здатність діяти відповідно до власних переконань.

За шкалою «Спонтанність» низький рівень встановлено у 12 жінок (24%), що може вказувати на надмірний самоконтроль, стримування емоцій та обережність у самовираженні. Середній рівень характерний для 28 жінок (56%), які можуть бути природними у безпечних умовах, але обмежують спонтанність у значущих або оцінювальних ситуаціях. Високий рівень мають 10 жінок (20%), що вказує на внутрішню свободу, емоційну відкритість та готовність проявляти ініціативу.

За шкалою «Саморозуміння» низький рівень зафіксовано у 15 жінок (30%), що може свідчити про труднощі в усвідомленні власних потреб, меж і мотивів, а в професійній сфері - про невизначеність щодо пріоритетів і напрямів розвитку. Середній рівень мають 24 жінки (48%), які загалом здатні до рефлексії, але в стресі можуть втрачати ясність щодо власних переживань і бажань. Високий рівень виявлено у 11 жінок (22%), що відображає сформовану рефлексивність, кращий контакт із внутрішнім досвідом і більш усвідомлений професійний вибір.

За шкалою «Аутосимпатія» низький рівень спостерігається у 7 жінок (14%), що може проявлятися у самокритиці та зниженому прийнятті себе. Середній рівень мають 31 жінка (62%), що вказує на відносно стабільне самосприйняття, яке однак може коливатися залежно від професійних успіхів чи зворотного зв'язку. Високий рівень зафіксовано у 11 жінок (22%) і вказує на стійкішу самооцінку та здатність підтримувати внутрішню рівновагу попри труднощі.

За шкалою «Контактність» низький рівень мають 7 жінок (14%), що може бути пов'язано з обережністю у взаємодії або переживанням соціальної втоми. Середній рівень зафіксовано у 31 жінки (62%), що відображає загалом достатню готовність до співпраці та підтримання професійних контактів. Високий рівень виявлено у 12 жінок (24%), що вказує на відкритість у спілкуванні та схильність до формування підтримувальних взаємин.

За шкалою «Гнучкість у спілкуванні» низький рівень виявлено у 9 жінок (18%), що може свідчити про ригідність комунікативних реакцій або напруження у складних взаєминах. Середній рівень мають 29 жінок (58%), тобто переважає здатність адаптувати стиль спілкування залежно від ситуації, хоча у стресі можливе повернення до звичних моделей. Високий рівень зафіксовано у 12 жінок (24%), що відображає вміння зберігати автентичність і ефективність взаємодії навіть у складних соціальних контекстах.

За кожною із шкал методики переважає середній рівень самоактуалізації у вибірці жінок середнього віку. Це відображає відносну сформованість базових особистісних характеристик за одночасної нестійкості їх проявів та внутрішньої неоднорідності. Показники низького й високого рівнів за окремими шкалами вказують на індивідуальні відмінності у ступені автономності, саморозуміння, емоційної відкритості та взаємодії з соціальним середовищем, що формує загалом помірний, несинхронний профіль самоактуалізації.

Для визначення провідних способів подолання стресових і кризових ситуацій, орієнтації на розв'язання проблеми, пошук соціальної підтримки або уникнення труднощів було використано методику «Індикатор копінг-стратегій»

Д. Амірхана. Підрахунок результатів та інтерпретація здійснювались відповідно до ключа методики. Результати досліджуваних за даною методикою зображені на табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Отримані результати за методикою «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана

Копінг-стратегія	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Орієнтація на вирішення проблеми	8 осіб (16%)	27 осіб (54%)	15 осіб (30%)
Пошук соціальної підтримки	10 осіб (20%)	25 осіб (50%)	15 осіб (30%)
Уникнення проблеми	14 осіб (28%)	24 осіб (48%)	12 осіб (24%)

За шкалою «Орієнтація на вирішення проблеми» низький рівень виявлено у 8 жінок (16%), що може свідчити про недостатню схильність до активного аналізу ситуації та планування дій у стресових обставинах. Середній рівень зафіксовано у 27 жінок (54%), для яких характерне вибіркове застосування проблемно-орієнтованих стратегій залежно від складності ситуації та доступних ресурсів. Високий рівень спостерігається у 15 жінок (30%), що відображає здатність концентруватися на суті проблеми, аналізувати можливі варіанти її розв’язання та діяти цілеспрямовано навіть за умов емоційного напруження.

За шкалою «Пошук соціальної підтримки» низький рівень виявлено у 10 жінок (20%), що може вказувати на схильність утримувати переживання всередині або обмежене використання міжособистісних ресурсів у складних ситуаціях. Середній рівень характерний для 25 жінок (50%), які звертаються по підтримку вибірково, залежно від характеру проблеми та рівня довіри до оточення. Високий рівень зафіксовано у 15 жінок (30%), що вказує на готовність відкрито ділитися переживаннями, залучати близьких або фахівців

до обговорення ситуації та використовувати соціальну взаємодію як ресурс подолання труднощів.

За шкалою «Уникнення проблеми» низький рівень спостерігається у 14 жінок (28%), що відображає відносно рідкісне використання стратегій відсторонення, відволікання або ігнорування проблемних ситуацій. Середній рівень виявлено у 24 жінок (48%), які інколи вдаються до уникнення як тимчасового способу зниження емоційного напруження. Високий рівень зафіксовано у 12 жінок (24%), що може свідчити про схильність відкладати розв’язання проблем, зосереджуватися на відволікальних формах активності або обмежувати контакти з оточенням у стресових умовах.

Отримані результати вказують на переважання у жінок середнього віку помірно адаптивних копінг-стратегій із домінуванням орієнтації на вирішення проблеми та пошук соціальної підтримки за ситуативного використання уникнення. Такий розподіл вказує на відносну психологічну гнучкість у подоланні стресових ситуацій за наявності внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Для визначення індивідуальних особливостей поведінкового реагування на стрес, рівня емоційної напруги та схильності до дезадаптивних або конструктивних форм поведінки було використано Опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації В. В. Бойка. Підрахунок результатів та інтерпретація здійснювались відповідно до ключа методики. Результати досліджуваних за даною методикою зображені на табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Отримані результати за Опитувальником самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації В. В. Бойка

Тип поведінки в стресі	Кількість респондентів
Тип А	13 осіб (26%)
Тип АВ	21 особа (42%)
Тип В	16 осіб (32%)

За показником типу поведінки в стресовій ситуації встановлено, що поведінковий тип А виявлено у 13 жінок (26%). Це вказує на виражену орієнтацію на високий темп діяльності, нетерпимість до затримок, схильність до багатозадачності, внутрішнього напруження та труднощів у розслабленні, що підвищує ризик хронічного стресу й емоційного виснаження.

Поведінковий тип АВ зафіксовано у 21 жінки (42%). Такий результат вказує на поєднання активності, відповідальності й прагнення до результату з відносною здатністю до самоконтролю та відновлення, однак у стресових ситуаціях ці жінки можуть ситуативно демонструвати імпульсивність і підвищену напруженість.

У вибірці переважають жінки з проміжним та адаптивним стилем поведінки в стресових ситуаціях (типи АВ і В), що вказує на відносно збережений потенціал саморегуляції за наявності групи ризику з підвищеним рівнем стресонавантаження.

Поведінковий тип В виявлено у 16 жінок (32%), що характеризує більш спокійний, врівноважений стиль реагування на стрес, здатність до розподілу навантаження, збереження емоційної рівноваги та використання відновлювальних стратегій без втрати ефективності діяльності. Для визначення рівня загальної задоволеності професійною діяльністю та її окремих складових, інтересу до роботи, оцінки професійних досягнень, міжособистісних взаємин у колективі та ставлення до умов праці було використано методику «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетискіна, В. Козлова та Г. Мануйлова Підрахунок результатів та інтерпретація здійснювались відповідно до ключа методики. Результати досліджуваних за даною методикою зображені на табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Отримані результати за методикою «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетискіна, В. Козлова та Г. Мануйлова

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Інтерес до роботи	13 осіб	25 осіб	12 осіб

	(26%)	(50%)	(24%)
Задоволеність досягненнями у роботі	15 осіб (30%)	22 особи (44%)	13 осіб (26%)
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	16 осіб (32%)	21 особа (42%)	13 осіб (26%)
Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом	16 осіб (32%)	21 особа (42%)	13 осіб (26%)
Задоволеність професійним статусом	17 осіб (34%)	20 осіб (40%)	13 осіб (26%)
Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком	14 осіб (28%)	23 особи (46%)	13 осіб (26%)
Задоволеність умовами праці	12 осіб (24%)	26 осіб (52%)	12 осіб (24%)
Професійна відповідальність	8 осіб (16%)	28 осіб (56%)	14 осіб (28%)
Загальна задоволеність працею	14 осіб (28%)	24 осіб (48%)	12 осіб (24%)

За шкалою «Інтерес до роботи» низький рівень виявлено у 13 жінок (26%), що може свідчити про зниження зацікавленості змістом професійної діяльності та виконання робочих обов’язків переважно з мотивів необхідності. Середній рівень зафіксовано у 25 жінок (50%), для яких характерне ситуативне зацікавлення роботою без стійкого внутрішнього залучення. Високий рівень спостерігається у 12 жінок (24%) і відображає стабільний інтерес до професійної діяльності та позитивне емоційне ставлення до робочого процесу.

За шкалою «Задоволеність досягненнями у роботі» низький рівень мають 15 жінок (30%), що може вказувати на переживання нереалізованості або

знецінення власних професійних результатів. Середній рівень характерний для 22 жінок (44%), які визнають окремі досягнення, але не сприймають їх як повністю відповідні власним очікуванням. Високий рівень виявлено у 13 жінок (26%), що вказує на позитивну оцінку власного професійного шляху та відчуття результативності діяльності.

За шкалою «Задоволеність взаємовідносинами з колегами» низький рівень зафіксовано у 9 жінок (18%), що може бути пов’язано з напруженими або формалізованими контактами у колективі. Середній рівень виявлено у 27 жінок (54%), що відображає загалом прийнятні, але не завжди емоційно підтримувальні стосунки. Високий рівень мають 14 жінок (28%), для яких характерне відчуття взаємної поваги, прийняття та соціальної підтримки в колективі.

За шкалою «Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом» низький рівень спостерігається у 16 жінок (32%), що може свідчити про труднощі у спілкуванні з керівником, відчуття непорозуміння або недостатнього визнання. Середній рівень мають 21 жінка (42%), які оцінюють ці взаємини як нейтральні або ситуативно позитивні. Високий рівень зафіксовано у 13 жінок (26%), що вказує на наявність довіри та підтримки з боку керівництва.

За шкалою «Задоволеність професійним статусом» низький рівень виявлено у 17 жінок (34%), що може відображати переживання невідповідності між власними можливостями та займаною посадою. Середній рівень мають 20 жінок (40%), для яких професійний статус сприймається як прийнятний, але не повністю задовольняючий. Високий рівень зафіксовано у 13 жінок (26%), які відчувають відповідність свого статусу професійним здібностям і очікуванням.

За шкалою «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» низький рівень спостерігається у 14 жінок (28%), що може вказувати на домінування матеріальних мотивів та невдоволення співвідношенням зусиль і винагороди. Середній рівень характерний для 23 жінок (46%), які намагаються зберігати баланс між змістовністю роботи та оплатою праці. Високий рівень

виявлено у 13 жінок (26%), для яких внутрішня цінність роботи переважає матеріальні стимули.

За шкалою «Задоволеність умовами праці» низький рівень зафіксовано у 12 жінок (24%), що може свідчити про незадоволення організаційними або фізичними умовами роботи. Середній рівень мають 26 жінок (52%), для яких умови праці сприймаються як загалом прийнятні. Високий рівень виявлено у 12 жінок (24%), що відображає позитивне сприйняття робочого середовища.

За шкалою «Професійна відповідальність» низький рівень спостерігається у 8 жінок (16%), середній - у 28 жінок (56%), високий - у 14 жінок (28%), що вказує на загалом сформоване відповідальне ставлення до професійних обов'язків із незначною часткою зниженого рівня залученості.

За шкалою «Загальна задоволеність працею» низький рівень зафіксовано у 14 жінок (28%), середній - у 24 жінок (48%), високий - у 12 жінок (24%), що вказує на переважання помірно стабільного ставлення до професійної діяльності за наявності внутрішніх суперечностей щодо її значущості та перспектив. Аналіз результатів вказує на домінування середнього рівня задоволеності за більшістю шкал, що вказує на відносну стабільність професійного функціонування жінок за одночасної наявності внутрішніх сумнівів щодо професійних досягнень, статусу та перспектив розвитку; помітна частка низьких показників за шкалами професійного статусу та взаємин з керівництвом відображає напружені зони професійного самосприйняття, характерні для періоду середнього віку.

Аналіз взаємозв'язку показників самоактуалізації, копінг-стратегій, типу поведінки у стресі та інтегральної задоволеності працею здійснювався за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона (r). Для якісної інтерпретації отриманих кореляційних коефіцієнтів застосовується шкала Чеддока, згідно з якою залежно від абсолютного значення коефіцієнта кореляції сила зв'язку може бути оцінена як:

- 0,1-0,3 - слабкий;
- 0,3-0,5 - помітний;

- 0,5-0,7 - помірний;
- 0,7-0,9 - високий;
- 0,9-1,0 - дуже високий.

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між шкалами самоактуалізації, копінг-стратегіями та загальною задоволеністю працею

Шкали самоактуалізації	Орієнтація на вирішення проблеми	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблеми	Загальна задоволеність працею
Орієнтація в часі	0,42*	0,28*	-0,36*	0,45*
Цінності самоактуалізації	0,47*	0,31*	-0,40*	0,49*
Погляд на природу людини	0,34*	0,44*	-0,29*	0,38*
Потреба в пізнанні	0,39*	0,27	-0,25	0,41*
Креативність	0,36*	0,30*	-0,22	0,35*
Автономність	0,51*	0,26	-0,48*	0,54*
Спонтанність	0,33*	0,29*	-0,21	0,32*
Саморозуміння	0,55*	0,34*	-0,52*	0,58*
Аутосимпатія	0,48*	0,36*	-0,46*	0,56*
Контактність	0,35*	0,50*	-0,24	0,39*
Гнучкість у спілкуванні	0,44*	0,47*	-0,31*	0,46*

Кореляційний аналіз дозволив виявити систему взаємозв'язків між показниками самоактуалізації, копінг-стратегіями та загальною задоволеністю професійною діяльністю у жінок середнього віку, що перебувають у ситуації кризи професійної самореалізації. Отримані результати дослідження взаємозв'язку між показниками вказує на те, що характер подолання стресових

та/або кризових ситуацій має тісний взаємозв'язок з рівнем сформованості внутрішніх особистісних ресурсів та суб'єктивним ставленням до професійної діяльності.

Аналіз взаємозв'язку між шкалами самоактуалізації та копінг-стратегією орієнтації на вирішення проблеми виявив переважно позитивні кореляції помірної та відчутної сили. Найбільш тісні прямі зв'язки зафіксовано з такими показниками, як саморозуміння, автономність, аутосимпатія, цінності самоактуалізації та орієнтація в часі. Це вказує на те, що жінки, які краще усвідомлюють власні потреби, мотиви та внутрішні суперечності, спираються на власні цінності й здатні приймати самостійні рішення, частіше використовують активні, проблемно-орієнтовані стратегії подолання труднощів. Орієнтація на активне вирішення проблем сприяє формуванню відчуття суб'єктивної керованості життєвою та професійною ситуацією, підсилює усвідомлення власної відповідальності за прийняті рішення та підтримує відчуття особистісної ефективності. За рахунок цього зменшується хаотичність поведінкових реакцій, знижується рівень внутрішньої напруги та послаблюється негативний вплив професійного стресу, що створює умови для виваженого та конструктивного подолання кризових професійних переживань.

Позитивні кореляційні зв'язки орієнтації на вирішення проблеми з гнучкістю у спілкуванні, креативністю та потребою в пізнанні вказують на важливість когнітивної та поведінкової пластичності як ресурсу подолання кризових станів. Здатність до варіативного вибору способів міжособистісної взаємодії, відкритість до засвоєння нового досвіду та схильність до використання нестандартних підходів у діяльності пов'язані з більшою готовністю до аналітичного осмислення професійних труднощів, формулювання можливих альтернатив їх подолання та активного залучення когнітивних ресурсів у процесі прийняття професійно значущих рішень.

Кореляційний аналіз копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки має тісний взаємозв'язок із міжособистісними аспектами самоактуалізації.

Найбільш виражені позитивні кореляційні зв’язки виявлено з контактністю, гнучкістю у спілкуванні та позитивним поглядом на природу людини.

Використання соціальної підтримки як способу подолання складних професійних ситуацій більшою мірою притаманне жінкам із вираженою довірою до оточення, готовністю до відкритої комунікації та сформованою здатністю підтримувати й розвивати міжособистісні зв’язки. Залучення соціальних ресурсів виконує функцію підтримки та сприяє зниженню емоційної напруги, отриманню зворотного зв’язку щодо професійних переживань і рішень, а також розширює можливості осмислення професійної ситуації та варіантів подальшого професійного розвитку.

Стратегія уникнення проблеми характеризується переважно оберненими кореляційними зв’язками з більшістю шкал самоактуалізації. Найбільш виражені негативні взаємозв’язки простежуються із саморозумінням, автономністю, аутосимпатією, цінностями самоактуалізації та орієнтацією в часі. Схильність до відкладання розв’язання професійних труднощів поєднується зі зниженням внутрішньої визначеності, послабленням усвідомлення власних потреб і меж, а також із редукцією суб’єктивної значущості професійної діяльності. Застосування уникальних форм реагування може тимчасово зменшувати інтенсивність емоційного напруження, однак у тривалішій перспективі пов’язане з менш ефективними способами професійного функціонування та обмеженням можливостей конструктивного подолання кризових переживань.

Кореляційні зв’язки між показниками самоактуалізації та загальною задоволеністю працею засвідчують наявність стійких позитивних взаємозв’язків між рівнем задоволеності професійною діяльністю та саморозумінням, аутосимпатією, автономністю, цінностями самоактуалізації й орієнтацією в часі. Професійне благополуччя жінок середнього віку пов’язується не лише з об’єктивними характеристиками умов праці, а й з внутрішнім ставленням до себе, особливостями осмислення власного

професійного шляху та здатністю інтегрувати професійну діяльність у цілісну систему особистісних смислів.

Позитивні кореляційні зв'язки загальної задоволеності працею з гнучкістю у спілкуванні та контактністю відображають значущість якості міжособистісних взаємин для збереження стабільності професійного самопочуття. Негативні взаємозв'язки між уникненням проблеми та задоволеністю працею підкреслюють, що дезадаптивні способи подолання складних ситуацій поєднуються зі зниженням професійної мотивації, ослабленням переживання реалізованості та внутрішньої залученості в діяльність.

Результати кореляційного аналізу дають підстави розглядати ресурсні характеристики самоактуалізації як психологічні чинники, пов'язані з адаптивними копінг-стратегіями та вищим рівнем задоволеності професійною діяльністю. Переважання форм уникнення у реагуванні на професійні труднощі асоціюється з ослабленням внутрішньої опори та зниженням суб'єктивного професійного благополуччя, що актуалізує необхідність психологічної роботи, спрямованої на розвиток рефлексивності, автономності, гнучкості та формування проблемно-орієнтованих стратегій подолання кризи професійної самореалізації.

Висновки до розділу 2

В емпіричному дослідженні взяли участь 50 жінок середнього віку, було встановлено, що профіль самоактуалізації переважно має середній рівень вираженості за більшістю показників. Найчастіше фіксувалися середні значення за орієнтацією в часі, системою цінностей, поглядом на природу людини, потребою в пізнанні та креативністю, що відображає відносну сформованість особистісних ресурсів за умови їх ситуативної нестійкості в періоди професійного напруження. Наявність помітної частки низьких результатів за автономністю та саморозумінням вказує на те, що для частини респонденток

характерні труднощі внутрішньої опори, залежність від зовнішніх оцінок і недостатня ясність щодо власних потреб і професійних пріоритетів, що може ускладнювати подолання кризових переживань у сфері самореалізації.

Аналіз копінг-стратегій за методикою Д. Амірхана засвідчив переважання помірно адаптивного стилю подолання стресових ситуацій: у більшості респонденток домінують середні та високі показники орієнтації на вирішення проблеми й пошуку соціальної підтримки. Це вказує на схильність до активного аналізу труднощів, планування дій та залучення міжособистісних ресурсів у ситуаціях професійної напруги. Разом із тим значуща частка високих показників за уникненням демонструє, що частина жінок у стресі частіше обирає відсторонення або відкладання розв'язання проблем, що може тимчасово зменшувати емоційну напругу, та підтримувати відчуття невизначеності та професійної незадоволеності.

Результати опитувальника В. В. Бойка показали, що в досліджуваній групі переважає проміжний тип поведінки у стресі (АВ), що відображає поєднання активності, відповідальності та орієнтації на результат із частково збереженою здатністю до самоконтролю і відновлення. Наявність групи з вираженим типом А вказує на підвищений ризик хронічного напруження, нетерпимості до затримок, багатозадачності та труднощів із розслабленням, що потенційно посилює виснаження і може виступати чинником загострення професійної кризи. Частина респонденток із типом В демонструє наявність більш збалансованого стилю реагування, що пов'язаний із кращою стресостійкістю та здатністю підтримувати працездатність без надмірної внутрішньої напруги.

Дані щодо інтегральної задоволеності працею свідчать, що загалом у вибірці переважає середній рівень ставлення до професійної діяльності, тобто професійне функціонування зберігає відносну стабільність, але супроводжується внутрішніми сумнівами щодо результативності, перспектив і якості трудового досвіду. Найбільш проблемними зонами виступають задоволеність професійним статусом, взаєминами з керівництвом і оцінкою власних досягнень, що відображає чутливість респонденток до визнання,

справедливості розподілу ролей та відповідності між вкладеними зусиллями і професійною винагородою. Показники професійної відповідальності в більшості жінок залишаються на середньому або високому рівні, що може розглядатися як важливий ресурс подальшої роботи з оптимізацією професійної самореалізації.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що криза професійної самореалізації в середньому віці пов'язана з зовнішніми умовами діяльності та з внутрішніми психологічними чинниками: рівнем автономності, саморозуміння, самоприйняття та характером копінг-поведінки. Зафіксоване поєднання помірної самоактуалізації, переважно адаптивних копінг-стратегій та середньої задоволеності працею вказує на наявність потенціалу для позитивних змін за умови цілеспрямованої психологічної роботи, спрямованої на посилення внутрішньої опори, розвиток саморегуляції, уточнення професійних цінностей і розширення репертуару ефективних стратегій подолання професійних труднощів.

Результати кореляційного аналізу підтверджують зв'язок ресурсних характеристик самоактуалізації з адаптивними копінг-стратегіями та вищим рівнем задоволеності професійною діяльністю у жінок середнього віку. Переважання форм уникнення у реагуванні на професійні труднощі поєднується зі зниженням внутрішньої опори та суб'єктивного професійного благополуччя, що обґрунтовує доцільність психологічної роботи, спрямованої на розвиток рефлексивності, автономності та формування проблемно-орієнтованих стратегій подолання кризи професійної самореалізації.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

3.1. Розробка та опис психологічної програми

Метою психологічної програми є сприяння подоланню кризи професійної самореалізації в жінок середнього віку шляхом підвищення рівня усвідомлення власного професійного досвіду, ціннісних орієнтацій і психологічних ресурсів, а також формування більш адаптивних копінг-стратегій, розвитку автономності, самоактуалізації та позитивного ставлення до професійної діяльності.

Завдання програми:

- Сприяти усвідомленню психологічних проявів кризи професійної самореалізації, її причин і чинників, пов’язаних із віковими та професійними змінами.
- Актуалізувати рефлексію професійного досвіду, ставлення до праці та індивідуальних труднощів, що знижують задоволеність роботою.
- Дослідити й уточнити професійну ідентичність та образ професійного «Я», виявити розбіжності між актуальним і бажаним професійним образом.
- Визначити провідні ціннісно-смислові орієнтації у професійній діяльності та узгодити їх із реальним професійним досвідом.
- Зміцнити відчуття професійної компетентності через усвідомлення власних досягнень, зменшити схильність до знецінення результатів праці.
- Виявити та активізувати внутрішні й зовнішні психологічні ресурси, необхідні для подолання професійної кризи та відновлення мотивації.
- Розширити репертуар ефективних копінг-стратегій у професійно стресових ситуаціях і зменшити частоту використання уникнення як провідного способу реагування.
- Розвивати автономність, відповідальність за професійний вибір і здатність спиратися на власні цінності під час прийняття рішень.

- Сформувати більш конструктивне та усвідомлене ставлення до праці й професійного середовища, знизити вплив негативних установок і емоційного виснаження.
- Допомогти учасницям вибудувати реалістичну індивідуальну стратегію професійного розвитку з урахуванням ресурсів, обмежень і життєвих обставин.
- Забезпечити інтеграцію отриманого досвіду та закріплення позитивних змін у професійній самореалізації й задоволеності працею.

Реалізація програми спрямована на підвищення інтегральної задоволеності працею, зміцнення професійної ідентичності, відновлення суб'єктивного відчуття успішності та формування індивідуальної стратегії подальшого професійного розвитку як умови психологічного благополуччя й стабільної професійної самореалізації.

Тривалість психологічної програми становить 10 занять по 75-90 хвилин кожне, що дозволяє поетапно засвоювати нові знання та навички, поступово інтегруючи їх у практику. Зустрічі проводяться з регулярністю один-два рази на тиждень, щоб забезпечити баланс між інтенсивністю роботи та можливістю учасників застосовувати отримані техніки у повсякденному житті. Такий темп дозволяє зберігати стабільність процесу, уникати перевантаження та підтримувати динаміку навчання і закріплення результатів.

Структура програми:

Програма складається з десяти послідовних занять, кожне з яких має свою мету та логічно пов'язане з попередніми.

- Заняття 1. Усвідомлення кризи професійної самореалізації та її психологічних проявів.
- Заняття 2. Дослідження професійної ідентичності та образу професійного Я.
- Заняття 3. Ціннісні орієнтації як основа професійної самореалізації.
- Заняття 4. Робота з професійними досягненнями та відчуттям успішності.
- Заняття 5. Психологічні ресурси жінки в подоланні професійної кризи.

- Заняття 6. Розвиток ефективних копінг-стратегій у професійно стресових ситуаціях.
- Заняття 7. Самоактуалізація та автономність у професійній діяльності.
- Заняття 8. Формування позитивного ставлення до праці та професійного середовища.
- Заняття 9. Побудова індивідуальної стратегії професійного розвитку.
- Заняття 10. Інтеграція досвіду та закріплення позитивних змін у професійній самореалізації.

Структура окремого заняття

Кожне заняття має чіткий таймінг і логіку, яка повторюється, щоб створити відчуття передбачуваності та безпеки для учасників. Стандартна тривалість - 90 хвилин.

- Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).
- Психоедукаційний блок (15-20 хв).
- Практичні вправи (50 хв).
- Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Психологічна програма реалізується у груповій формі з використанням елементів індивідуальної рефлексивної роботи. Групова форма сприяє створенню атмосфери підтримки та безпечного психологічного простору, обміну досвідом між учасницями, нормалізації переживань та усвідомленню спільності професійних труднощів. Індивідуальні завдання забезпечують можливість глибшого самопізнання, усвідомлення власних цінностей, ресурсів і професійних орієнтирів.

У процесі реалізації програми застосовуються такі форми роботи, як психоедукація, рефлексивні вправи, групові дискусії, робота в малих групах, підсумкове обговорення досвіду та надання зворотного зв’язку. Поєднання різних форм діяльності дозволяє активізувати когнітивний, емоційний і поведінковий рівні опрацювання матеріалу.

Цільовою аудиторією психологічної програми є жінки середнього віку, які перебувають у ситуації професійної кризи або відчувають зниження рівня

задоволеності працею, професійної мотивації та самореалізації. Програма орієнтована на осіб, які мають досвід професійної діяльності та зацікавлені в усвідомленні власного професійного шляху, переосмисленні цінностей і пошуку внутрішніх ресурсів для подальшого розвитку.

У ході реалізації психологічної програми використовуються письмові та візуальні стимульні матеріали, аркуші паперу, ручки, маркери, стікери, картки з рефлексивними запитаннями та тематичними твердженнями. За потреби застосовується фліпчарт або дошка для фіксації ключових ідей та результатів групового обговорення. Стимульні матеріали добираються з урахуванням вікових та індивідуально-психологічних особливостей учасниць і спрямовані на активізацію процесів саморефлексії та усвідомлення професійного досвіду.

Кожне заняття психологічної програми передбачає виконання домашнього завдання, спрямованого на закріплення отриманих усвідомлень, перенесення набутих навичок у повсякденну професійну діяльність та підтримання безперервності психологічної роботи між заняттями. Домашні завдання мають рефлексивний і прикладний характер, є помірними за обсягом та виконуються добровільно з урахуванням індивідуальних можливостей учасниць.

Науково-методичну основу психологічної програми становлять положення гуманістичної психології, відповідно до яких особистість розглядається як активний суб’єкт власного життя, здатний до саморозвитку, усвідомленого вибору та самореалізації. Концептуальним підґрунтям програми є уявлення про самоактуалізацію як вищий рівень особистісного та професійного розвитку.

Методологічну базу програми також формують підходи психології праці та організаційної психології, у межах яких задоволеність працею розглядається як інтегральний показник професійної адаптації, психологічного благополуччя та стійкості до професійних криз. У програмі враховано положення копінг-теорій, згідно з якими ефективність подолання стресових і кризових ситуацій залежить від гнучкості та усвідомленості обраних стратегій реагування.

Методичне наповнення програми ґрунтується на поєднанні психоедукації, рефлексивних і проєктивних вправ, групової дискусії та індивідуальної аналітичної роботи, що забезпечує комплексний вплив на когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості.

Практична значущість психологічної програми полягає в її спрямованості на реальну психологічну підтримку жінок середнього віку в період кризи професійної самореалізації. Програма може бути використана в діяльності практичних психологів, консультантів, фахівців центрів психологічної допомоги та організацій, зацікавлених у збереженні психологічного благополуччя працівників.

Реалізація програми сприяє підвищенню рівня задоволеності працею, зниженню професійної напруги, відновленню мотивації та формуванню більш усвідомленого ставлення до професійної діяльності. Програма має гнучку структуру та може бути адаптована до різних професійних груп, умов проведення та індивідуальних запитів учасниць.

Ефективність психологічної програми оцінюється за сукупністю психологічних, поведінкових і суб’єктивних критеріїв, що відображають динаміку змін у професійній сфері учасниць.

До основних критеріїв належать підвищення рівня інтегральної задоволеності працею, зростання усвідомленості власних професійних цінностей, посилення відчуття професійної компетентності та успішності. Важливим показником ефективності є також зміна копінг-поведінки у бік більш адаптивних стратегій подолання професійного стресу.

Оцінка результативності програми здійснюється шляхом порівняння показників психодіагностичних методик до та після її реалізації, а також на основі якісного аналізу рефлексивних відповідей і самооцінок учасниць.

Очікуваними результатами реалізації психологічної програми є зменшення проявів кризи професійної самореалізації та стабілізація емоційного стану учасниць, підвищення рівня задоволеності працею та позитивного ставлення до професійної діяльності.

Передбачається посилення професійної ідентичності, зростання автономності та самоактуалізації, відновлення відчуття сенсу професійної діяльності й усвідомлення власних ресурсів. Учасниці очікувано демонструватимуть більшу впевненість у професійних рішеннях, готовність до планування подальшого розвитку та відповідальність за власний професійний шлях.

3.2. Психологічні рекомендації жінкам щодо оптимізації професійної самореалізації

Професійна самореалізація жінок у сучасних умовах усе частіше супроводжується внутрішньою напругою, суперечливими переживаннями та потребою переосмислення як життєвих, так і професійних орієнтирів. Поступові зміни соціального середовища, нестабільність професійних вимог, трансформація уявлень про кар'єрний успіх і значущість досягнень змінюють ставлення жінок до власної професійної діяльності. Особливого значення набуває необхідність узгодження професійної сфери з іншими важливими ролями - сімейними, особистісними, соціальними, що часто відбувається в умовах обмежених ресурсів часу й енергії.

Професійна діяльність поступово втрачає однозначний характер сфери досягнень і зовнішнього визнання, натомість усе більше сприймається як простір внутрішнього вибору, сумнівів і пошуку відповідності між власними цінностями та реальними умовами праці. Переживання невизначеності, внутрішнього конфлікту й напруження стають не випадковими епізодами, а відносно стійким тлом професійного життя. У цьому контексті професійна самореалізація дедалі тісніше пов'язується з прагненням зберегти психологічну рівновагу, відчуття цілісності та усвідомленого сенсу власної діяльності, що надає проблемі особливої актуальності в період середнього віку [5].

Професійна самореалізація може розглядатися не лише як досягнення певного соціального статусу або конкретних результатів у професійній

діяльності, а й як тривалий процес розкриття особистісного потенціалу, узгодження професійних прагнень із внутрішніми цінностями, життєвими орієнтирами та уявленнями про власне майбутнє. У цьому процесі важливого значення набуває здатність особистості зберігати цілісність між зовнішніми вимогами професійного середовища та внутрішніми смисловими опорами.

У зв'язку з цим оптимізація професійної самореалізації потребує зосередження уваги на психологічних ресурсах жінки, на її здатності до саморефлексії, усвідомлення власних потреб і меж, регуляції емоційних станів, а також прийняття професійних рішень, що ґрунтуються на особистій відповідальності та внутрішньому виборі, а не лише на зовнішніх очікуваннях чи нормативних вимогах [43].

Професійна самореалізація жінок формується під впливом складної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, жоден з яких не може розглядатися ізольовано. Внутрішній вимір цього процесу пов'язаний із особливостями самооцінки, рівнем суб'єктивної впевненості у власних професійних можливостях, ступенем сформованості професійної ідентичності та здатністю жінки усвідомлювати власні потреби, межі й ресурси. Внутрішня узгодженість між уявленням про себе як фахівця та реальним професійним досвідом значною мірою визначає переживання задоволеності або незадоволеності професійною діяльністю. Не менш суттєвим є вплив зовнішніх умов, у межах яких розгортається професійна діяльність. Соціальні очікування щодо ролі жінки, особливості організації праці, стиль взаємодії у професійному середовищі, а також наявність або відсутність підтримки з боку колег і близького оточення здатні як посилювати, так і обмежувати можливості професійної самореалізації. У разі несприятливого соціального контексту навіть високий рівень особистісної готовності до розвитку може не знаходити адекватного втілення, що зумовлює внутрішнє напруження та потребу переосмислення власного професійного шляху [22].

Аналіз психологічної літератури показав, що жінки частіше стикаються з необхідністю поєднувати професійну діяльність із турботою про родину, що

створює додаткове емоційне навантаження й може призводити до внутрішнього конфлікту між різними життєвими ролями. Відсутність психологічної рівноваги знижує рівень задоволеності професійною діяльністю та сприяє формуванню відчуття нереалізованості.

Одним із ключових напрямів оптимізації професійної самореалізації жінок є систематична психологічна підтримка. Тривале перебування у стані психологічної напруги суттєво підвищується ймовірність емоційного виснаження, поступового зниження професійної мотивації та втрати відчуття смислової наповненості професійної діяльності. Накопичення емоційних перевантажень ускладнює здатність усвідомлювати власні досягнення й перспективи, що може призводити до переживання професійної спустошеності або внутрішньої відчуженості від роботи. Психологічна допомога набуває особливої цінності, оскільки створює простір для осмислення особистого професійного досвіду, безпечного опрацювання негативних емоційних станів та поступового відновлення внутрішніх ресурсів, необхідних для підтримки професійної активності та суб'єктивного відчуття реалізованості. [36].

Робота, спрямована на розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості, відіграє провідну роль у підтримці професійної активності жінок. Усвідомлення власних емоційних станів, здатність розпізнавати джерела тривоги й напруження та опанування способів їх конструктивного опрацювання сприяють збереженню працездатності та психологічної рівноваги. Розвинені навички емоційної саморегуляції підтримують здатність до зваженого професійного вибору, прийняття рішень і відповідального планування діяльності навіть за наявності складних життєвих обставин [13].

Соціальна підтримка виступає одним із ключових ресурсів професійної самореалізації жінок, особливо в періоди підвищеного напруження та переосмислення професійного шляху. Залучення до груп психологічної підтримки, програм особистісного зростання або заходів професійного розвитку створює простір для безпечного обговорення переживань і сприяє їх емоційному впорядкуванню. Спільне осмислення досвіду з іншими жінками, які

перебувають у подібних життєвих і професійних обставинах, зменшує відчуття відокремленості та дозволяє по-новому інтерпретувати власні труднощі, знаходячи альтернативні способи реагування й підтримки професійної активності [12].

У наукових дослідженнях підкреслюється значущість довірливих міжособистісних зв'язків як чинника збереження позитивного професійного самосприйняття та впевненості у власних можливостях. Наявність підтримувальних контактів у професійному середовищі сприяє більш стабільному переживанню власної компетентності та знижує ризик знецінення професійних досягнень. Професійне середовище, у якому визнається внесок жінки, забезпечується повага до її позиції та створюються умови для відкритого обговорення труднощів, формує сприятливі передумови для професійного розвитку, зростання відповідальності та підтримання мотивації до подальшої самореалізації [32].

Оптимізація професійної самореалізації неможлива без уваги до власного психофізіологічного стану. Хронічна втома, порушення режиму відпочинку та ігнорування власних потреб поступово знижують рівень професійної залученості та підвищують ризик вигорання. Усвідомлений самодогляд, підтримка балансу між роботою й особистим життям сприяють збереженню внутрішньої рівноваги та стійкості. Регулярне відновлення ресурсів, уважне ставлення до сигналів перевантаження та своєчасна корекція навантаження дозволяють підтримувати стабільний рівень працездатності. Такий підхід створює умови для більш усвідомленого професійного вибору, збереження мотивації та довготривалої реалізації особистісного потенціалу без виснаження [13].

Окрему роль відіграють повсякденні рутинні та творчі заняття, які стабілізують емоційний стан і допомагають відновлювати відчуття контролю над власним життям. Через такі практики жінки отримують можливість підтримувати психологічний баланс, що позитивно відображається на професійній діяльності. Регулярність подібної активності сприяє зниженню

емоційного виснаження, підвищенню відчуття передбачуваності й безпеки у щоденному житті. Це, своєю чергою, створює умови для більш спокійного реагування на професійні труднощі та підтримання внутрішньої стійкості в умовах змін [26].

Професійна самореалізація жінок тісно пов’язана зі здатністю до автономного вибору та відповідальності за власний професійний шлях. Усвідомлення власних цінностей та пріоритетів допомагає жінкам вибудовувати більш узгоджену та стабільну професійну стратегію. Розвиток професійної суб’єктності зменшує залежність від зовнішніх оцінок і соціальних стереотипів. Завдяки цьому зростає внутрішня визначеність щодо професійних рішень і знижується рівень напруження, пов’язаного з необхідністю відповідати зовнішнім очікуванням. Автономність у професійній сфері сприяє формуванню відчуття контролю над власним розвитком і підтримує довготривалу мотивацію до самореалізації [46].

Внутрішня узгодженість між професійною діяльністю та особистісними смислами виступає важливою психологічною передумовою тривалої задоволеності працею та збереження психологічного благополуччя. За наявності такої узгодженості професійна діяльність сприймається як джерело зовнішніх вимог чи обов’язків та як значуща частина життєвого простору особистості, що відповідає її цінностям, переконанням і уявленням про власне призначення. Втрата цього внутрішнього зв’язку між змістом роботи та особистісними смислами, навпаки, може призводити до формального виконання професійних ролей, емоційного відчуження від діяльності та поступового зниження суб’єктивної задоволеності працею, навіть за наявності зовнішніх ознак успішності. У такій ситуації зростає ризик професійного виснаження та зниження мотивації, оскільки діяльність перестає виконувати функцію внутрішнього ресурсу. Відновлення або переосмислення смислового наповнення професійної діяльності дозволяє повернути відчуття залученості, цілісності та психологічної значущості власної праці [43].

Важливою особливістю професійної самореалізації жінок є її динамічний характер, що проявляється у постійному перегляді власного досвіду, очікувань і професійних орієнтирів. Зміни соціального контексту, особисті життєві події та трансформації внутрішніх цінностей зумовлюють необхідність неодноразового переосмислення професійного шляху. У цьому сенсі професійна самореалізація постає не як раз досягнутий результат, а як тривалий процес особистісного зростання й адаптації, що передбачає гнучкість у ставленні до власних професійних ролей, готовність переглядати попередні уявлення про успіх і приймати зміни як природну складову розвитку. Усвідомлення динамічності професійної самореалізації дозволяє зменшити напруження, пов’язане з невідповідністю очікувань і реальності, та підтримує більш стале й усвідомлене професійне самопочуття [43].

Для жінок характерною є більша чутливість до внутрішньої узгодженості між професійною діяльністю та особистісними смислами. Втрата такого узгодження нерідко супроводжується зниженням мотивації, відчуттям спустошеності або професійної «зупинки», навіть за збереження зовнішніх ознак успішності. У подібних випадках професійна діяльність може втрачати суб’єктивну значущість і сприйматися як формально виконувана. Психологічна робота має бути спрямована не на стимулювання нових досягнень чи підвищення результативності, а на відновлення смислового наповнення професійної діяльності, переосмислення її ролі у життєвому просторі жінки та актуалізацію внутрішніх джерел мотивації [5].

Знецінення власного професійного досвіду досить часто спостерігається у жінок, особливо в періоди переоцінки життєвих і професійних орієнтирів. Накопичений досвід, здобутий у складних або нестабільних умовах, нерідко сприймається як «звичайний», «очікуваний» або такий, що не заслуговує на окреме визнання, що поступово позначається на рівні самооцінки та знижує готовність до подальшого професійного розвитку. Внутрішні досягнення, адаптивні стратегії та подолані труднощі залишаються поза увагою самої жінки. Усвідомлення цінності власного професійного шляху, прийняття пройдених

етапів, а також визнання набутих умінь і результатів діяльності виступають важливим психологічним ресурсом оптимізації професійної самореалізації та відновлення відчуття професійної спроможності [22].

Професійна мотивація жінок у сучасних умовах значною мірою зумовлюється емоційним станом і суб'єктивним відчуттям психологічної безпеки. В умовах нестабільності зовнішнього середовища, підвищених соціальних і професійних вимог та обмеженої прогнозованості внутрішня мотивація набуває провідного значення для збереження професійної активності та залученості. Внутрішні ресурси дозволяють підтримувати інтерес до діяльності й відчуття професійної спроможності. У зв'язку з цим психологічні рекомендації доцільно орієнтувати на зміцнення внутрішніх джерел мотивації, пов'язаних із самоповагою, переживанням власної компетентності, усвідомленням особистого внеску та значущості професійної ролі [36].

Дослідження вітчизняних авторів свідчать, що жінки, які усвідомлюють особистісний сенс професійної діяльності, демонструють більшу стійкість до стресу та меншу схильність до професійного вигорання. У цьому контексті важливим є розвиток навичок рефлексії, що дозволяють аналізувати власний стан, своєчасно помічати ознаки виснаження та коригувати навантаження.

Значну роль відіграє також здатність жінок встановлювати реалістичні професійні очікування. Надмірно високі вимоги до себе, прагнення відповідати соціальним стандартам успішності та одночасно реалізовувати всі життєві ролі створюють постійне напруження. Психологічна підтримка в цьому випадку сприяє формуванню більш гнучкого ставлення до професійних цілей і дозволяє зберігати мотивацію без само виснаження. Усвідомлення власних обмежень і можливостей допомагає знизити рівень внутрішнього тиску та запобігти хронічному перевантаженню. У результаті професійна діяльність перестає сприйматися як джерело безперервного контролю й оцінювання та набуває більш збалансованого й особистісно прийнятного характеру [17].

Воєнні події в Україні істотно вплинули на професійну діяльність жінок, актуалізувавши проблему збереження внутрішньої стійкості, професійної

мотивації та позитивного ставлення до власної кар'єрної реалізації. Постійна напруга, невизначеність майбутнього, поєднання професійних і сімейних ролей створюють психологічні умови, за яких знижується суб'єктивне відчуття успішності та професійної спроможності, професійна діяльність дедалі частіше супроводжується емоційним виснаженням, сумнівами у власних можливостях і переглядом раніше сформованих професійних орієнтирів. Це посилює потребу в психологічній підтримці, спрямованій на відновлення внутрішніх ресурсів, стабілізацію емоційного стану та збереження відчуття значущості професійної діяльності навіть в умовах тривалої соціальної нестабільності. [21].

Одним із ключових напрямів підтримки професійної самореалізації є своєчасна психологічна допомога. Хронічний стрес, що виникає в умовах війни, порушує емоційну рівновагу, знижує рівень саморегуляції та ускладнює процес прийняття професійних рішень. Психологічне консультування сприяє усвідомленню внутрішніх переживань, зменшенню тривожності та відновленню адекватної самооцінки, що є необхідною умовою професійної активності жінки, допомагає відновити відчуття внутрішньої опори та стабільності, що особливо важливо за тривалої дії стресових чинників. У результаті з'являється можливість більш усвідомлено оцінювати професійні перспективи та зберігати здатність до конструктивного планування власної діяльності навіть у складних зовнішніх умовах [5].

Важливу роль у підтримці професійної стабільності відіграє участь у тренінгових програмах і групах самопідтримки. Досвід групової взаємодії сприяє зниженню почуття ізольованості, нормалізації кризових переживань і формуванню більш адаптивних способів реагування на складні професійні ситуації. Обмін досвідом у безпечному психологічному просторі дозволяє жінкам по-іншому оцінити власні труднощі та зберегти мотивацію до професійного розвитку, групова робота підсилює відчуття прийняття й розуміння, що знижує рівень внутрішньої напруги та самокритичності. Участь у таких програмах сприяє поступовому відновленню впевненості у власних

можливостях і підтримує готовність до активного професійного самовираження. [11].

Суттєвою умовою оптимізації професійної самореалізації є турбота про власні психофізіологічні ресурси. Недостатній відпочинок, емоційне перевантаження та ігнорування власних потреб поступово призводять до професійного виснаження. Усвідомлений самодогляд, підтримка балансу між роботою й особистим життям, регулярне відновлення сил сприяють збереженню працездатності та внутрішньої рівноваги. Дотримання базових потреб організму дозволяє знизити рівень хронічного напруження та підтримувати стабільний емоційний стан. У довготривалій перспективі це створює умови для більш усвідомленого ставлення до професійних навантажень і запобігає формуванню стійких дезадаптивних реакцій на стрес [17].

Позитивний вплив на психологічний стан жінок мають також хобі та повсякденні стабільні заняття. Рутинні дії й творчі форми активності виконують функцію емоційної стабілізації, допомагають знизити рівень напруження та підтримують відчуття контролю над власним життям, що є особливо значущим у кризових умовах. Такі заняття створюють простір для відновлення внутрішньої рівноваги та відволікання від постійного емоційного навантаження. Регулярне залучення до приємної діяльності сприяє підтриманню позитивного емоційного фону та опосередковано підсилює здатність справлятися з професійними викликами. [49].

Соціальна підтримка з боку колег, родини та професійного оточення виступає важливим ресурсом професійної самореалізації. Підтримувальні міжособистісні зв’язки сприяють збереженню професійних орієнтирів, зменшують психологічний тиск і допомагають жінкам залишатися залученими у професійну діяльність навіть за умов тривалої нестабільності.

Окремої уваги потребує створення умов, у яких жінки можуть відкрито обговорювати труднощі, пов’язані з гендерними ролями та соціальними очікуваннями. Соціальні стереотипи, вимоги щодо «успішності» та поєднання

професійної й сімейної сфер часто формують прихований внутрішній тиск, який залишається неусвідомленим, але істотно впливає на професійні рішення та самооцінку. Усвідомлення дії цих чинників сприяє формуванню більш самостійної професійної позиції та підтримує цілісність професійної ідентичності. Можливість проговорювати власний досвід без страху знецінення або осуду знижує напруження, пов’язане з необхідністю відповідати суперечливим соціальним вимогам, і відкриває простір для більш реалістичного переосмислення професійних пріоритетів. Професійний вибір поступово ґрунтується на внутрішніх орієнтирах і життєвих смислах, що сприяє збереженню психологічної стійкості та більш стабільному відчуттю професійної реалізованості. [36].

Професійні труднощі жінок часто супроводжуються інтенсивними внутрішніми переживаннями, які за відсутності психологічної підтримки залишаються неусвідомленими та ускладнюють процес професійної самореалізації. Психологічний супровід професійної самореалізації жінок має будуватися з урахуванням їхнього життєвого контексту, індивідуального досвіду та актуального психологічного стану. Важливою умовою такого супроводу є створення простору для безпечного самовираження, у якому жінка може відкрито говорити про власні сумніви, страхи та професійні труднощі без ризику оцінювання [12].

Практика індивідуального консультування або участі в психологічних програмах сприяє формуванню більш усвідомленого ставлення до власної професійної ролі, допомагає виявити внутрішні ресурси та визначити реалістичні напрями подальшого розвитку. Особливої цінності набувають підходи, орієнтовані на розвиток автономності, самопідтримки та відповідальності за власні професійні рішення [46].

Оптимізація професійної самореалізації жінок потребує зовнішніх змін умов праці та цілеспрямованої психологічної роботи з внутрішніми чинниками - сенсами, мотивацією, самооцінкою та здатністю до саморегуляції.

Висновки до розділу 3

При оптимізації професійної самореалізації жінок середнього віку орієнтована на подолання кризових переживань у професійній сфері та відновлення внутрішнього відчуття професійної спроможності. В її основі лежить уявлення про професійну самореалізацію як динамічний процес, пов’язаний із ціннісно-смисловою сферою особистості, професійною ідентичністю та психологічним благополуччям.

Ключовими напрямами психологічного впливу виступають усвідомлення власного професійного досвіду, переосмислення життєвих і професійних цінностей, розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування більш адаптивних способів подолання професійного напруження та зміцнення автономності у прийнятті професійних рішень. Послідовна структура програми забезпечує поступове поглиблення рефлексії та інтеграцію отриманого досвіду у професійне життя.

Групова форма роботи створює умови для нормалізації переживань, зниження відчуття ізольованості та формування довірливого психологічного простору, тоді як індивідуальні рефлексивні завдання сприяють глибшому усвідомленню власних потреб, ресурсів і професійних орієнтирів. Поєднання психоедукаційних, рефлексивних і практичних елементів дозволяє впливати на когнітивний, емоційний і поведінковий рівні особистості.

Сформульовані психологічні рекомендації підкреслюють значення систематичної психологічної підтримки, соціальної взаємодії, турботи про психофізіологічні ресурси, розвитку внутрішньої мотивації та професійної суб’єктності. Особлива увага приділяється внутрішній узгодженості між професійною діяльністю та особистісними смислами як передумові тривалої задоволеності працею та збереження психологічного благополуччя.

Психологічні рекомендації, орієнтовані на внутрішні ресурси жінки, усвідомлення професійних смислів і підтримку емоційної рівноваги, створюють підґрунтя для більш стабільної та особистісно значущої професійної

самореалізації. Професійна діяльність перестає бути джерелом постійного напруження й набуває характеру усвідомленого вибору, що підтримує психологічне благополуччя та відчуття цілісності власного життєвого шляху.

Застосування описаних підходів створює умови для більш усвідомленого ставлення жінок до власної професійної ролі, сприяє збереженню внутрішньої цілісності та підтримує здатність до професійного розвитку без втрати психологічної рівноваги. Професійна самореалізація у цьому випадку набуває індивідуально значущого характеру та перестає бути джерелом хронічного напруження.

ВИСНОВКИ

У проведеному дослідженні розкрито психологічні особливості кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку та проаналізовано копінг-стратегії, які використовуються для її подолання. Поставлену мету дослідження досягнуто, усі завдання реалізовано в повному обсязі.

У межах першого завдання здійснено теоретичний аналіз феномену професійної самореалізації та кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку. Встановлено, що професійна самореалізація є багатовимірним, динамічним процесом, який поєднує особистісні цінності, мотиваційні орієнтації, рівень самосвідомості, соціальні умови та суб'єктивне переживання професійної значущості. З'ясовано, що у період середнього віку жінки частіше стикаються з переоцінкою професійного шляху, зниженням задоволеності працею, сумнівами щодо власних досягнень і перспектив, що створює психологічні передумови для розвитку кризи професійної самореалізації. Гендерно-вікові особливості цієї кризи проявляються у поєднанні професійних вимог із сімейними ролями, соціальними очікуваннями та внутрішніми установками щодо «правильного» життєвого сценарію.

У межах другого завдання систематизовано підходи до класифікації копінг-стратегій подолання професійної кризи. Проаналізовано основні концепції копінгу в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників та визначено, що копінг-стратегії охоплюють когнітивні, емоційні та поведінкові способи реагування на стресові й кризові ситуації. Установлено, що найбільш значущими для подолання кризи професійної самореалізації є проблемно-орієнтовані стратегії, звернення по соціальну підтримку та регуляція емоційного стану, тоді як домінування уникнення може ускладнювати процес професійного розвитку.

Третє завдання реалізовано шляхом проведення емпіричного дослідження особливостей прояву кризи професійної самореалізації у жінок середнього віку та чинників, що впливають на вибір копінг-стратегій. Отримані результати

засвідчили переважання середнього рівня розвитку показників самоактуалізації, що вказує на відносну сформованість особистісних ресурсів за наявності внутрішньої нестабільності та коливань у професійному самосприйнятті. Виявлено, що для частини жінок характерні труднощі з автономністю, саморозумінням і позитивним ставленням до власних професійних досягнень, що підсилює переживання професійної кризи.

Аналіз копінг-стратегій показав домінування орієнтації на вирішення проблеми та пошуку соціальної підтримки, що свідчить про прагнення більшості жінок активно взаємодіяти з труднощами. Водночас наявність помірного рівня уникнення в частини вибірки відображає спроби тимчасового емоційного захисту в умовах перевантаження. Результати опитувальника типу поведінки в стресових ситуаціях підтвердили переважання проміжного та врівноваженого стилю реагування, що свідчить про збережений потенціал саморегуляції за наявності групи ризику з підвищеним рівнем напруження. Дані методики інтегральної задоволеності працею виявили, що загальне ставлення до професійної діяльності у жінок середнього віку є помірно стабільним, проте містить внутрішні суперечності щодо професійного статусу, взаємин із керівництвом і оцінки власних досягнень.

Четверте завдання реалізовано шляхом розробки психологічної програми та практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку професійної самореалізації жінок середнього віку. Запропоновані рекомендації орієнтовані на розвиток усвідомленості, саморефлексії, автономності, емоційної стійкості та адаптивних копінг-стратегій. Вони можуть бути використані у практиці психологічного консультування, групової роботи та профілактики професійного вигорання.

Результати проведеного дослідження підтверджують, що криза професійної самореалізації у жінок середнього віку має складну психологічну природу та зумовлюється взаємодією особистісних, соціальних і професійних чинників. Ефективне подолання цієї кризи пов’язане з рівнем самоактуалізації, типом копінг-стратегій і здатністю до усвідомленого переосмислення

професійного досвіду. Отримані висновки мають теоретичну та практичну цінність і можуть слугувати підґрунтям для подальших наукових досліджень і прикладних програм психологічної підтримки жінок середнього віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашов Е. М. Психологічні особливості та механізми саморегуляції особистості. Наукові записки Національного університету 13-«Острозька академія». Сер. : Психологія. 2017. № 5. С. 5
2. Бацилєва О. В., Потаєва К. С. Поняття та особливості вибору копінг-стратегій: теоретичний аспект. Матеріали наукової конференції (2017-2018 рр). 2019. Т. 1. С. 167-169.
3. Білик Н. В., Кузьменко Ю. В. Вікові особливості професійної самореалізації жінок періоду середньої дорослості. КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти». 2024. С. 58-62.
4. Білик Н. В., Кузьменко Ю. В. Емпіричне вивчення особливостей професійної самореалізації жінок середнього віку. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників в умовах безперервної освіти, 17 січ. 2025 р.
5. Бондаренко О. Ф. Психологічний супровід особистості у кризових життєвих ситуаціях : навч. посіб. Київ : Либідь, 2020. 256 с.
6. Вівчарик Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу діяльність). - Київ: Університет ім. Т. Шевченка, 2000. - 20 с
7. Вовк Н. П., Кришталь М. А., Фомич М. В. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок у пожежно-рятувальних підрозділах. 2020.
8. Галаз Л., Беспалюк Х., Іванюк У. Особливості самореалізації жінок: подолання гендерних розривів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія «Економічна». Серія «Юридична». 2023. Вип. 38. С. 361-369.
9. Гомонюк В. О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // Materialy IX Międzynarodowej

naukowi-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI powieka - 2013». Psychologia i socjologia. Politologija. - Przemisl: Nauka i studia, 2013. - 196 c

10. Горбенко В., Шайхлісламов З. Теоретичні підходи визначення копінг-стратегії поведінки особистості. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. 2023. Т. 34, № 73. С. 64-69.
11. Горностай П. П. Групова психотерапія та тренінг особистісного зростання. - Київ : Видавництво НПУ, 2011.
12. Горностай П. П. Психологія групової взаємодії та підтримки. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. 198 с.
13. Гудима Н. Комунікативна компетентність як ресурс професійної самореалізації жінки. Педагогічний альманах. 2022. № 54. С. 67-72.
14. Дживак М. В. Професійна самореалізація жінки, як аспект благополуччя сім'ї. Актуальні задачі сучасних технологій : Матеріали XII Міжнар. науково-практ. конф. молодих уч. та студентів, м. Тернопіль, 6-7 груд. 2023 р. Тернопіль, 2023. С. 312-313.
15. Дубиніна, М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Теорія і практика сучасної психології, 2017, 24-27.
16. Єрмолаєва Т. В, Шваб К. В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету ім. А. Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017; 1 (13): 92-95.
17. Журавльова Л. П. Емоційна саморегуляція особистості: психологічні механізми та шляхи розвитку. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2020. 312 с.
18. Іващенко А. В., Іващенко А. І. Модифікація методики розробленої о. гавриловою «тип та рівень професійної самореалізації». Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2020. № 2. С. 126-131.
19. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015. Книга 3. 745 с

20. Кар’єрне консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; [за ред. О. М. Ігнатович]. - Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.
21. Карамушка Л. М. Психологія управління персоналом. - Київ : Либідь, 2013.
22. Карамушка Л. М. Психологія професійного розвитку особистості в організації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 220 с.
23. Карамушка Т. В. Професійна кар’єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28-38.
24. Карамушка Т. В. Професійна кар’єра особистості: сутність, основні види та функції / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми 48 психології. - 2015. - № 1. С. 181-190. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2015_1_26
25. Клапішевська С. А. Теоретико-методологічні засади дослідження проблеми задоволеності шлюбом. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2012. Вип. 17. С. 114-120.
26. Кокун О. М. Професійне вигорання: психологічні чинники та профілактика. Київ : Інститут психології НАПН України, 2020. 184 с.
27. Костенко Д. Самореалізація особистості як особистісний чинник формування життєстійкості. Гуманізація освіти та виховання. 2024. № 1. 149-159.
28. Коханова О. П., Бурячок, Є. Р. Гендерні стереотипи: сутність, види та вплив на самореалізацію жінок різного віку. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка, 2023, 39 (1): 87-93.
29. Крилова С. А. Самореалізація жінки в культурі авторитарного та демократичного суспільства: аспекти філософської антропології й

культурології. Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. Студії, 2022, 71-75.

30. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2021, Вип. 1 (48). С. 206-220.
31. Куліш В І. Професійна самореалізаціяособистості як психологічна проблема. Проблеми сучасної психології. 2009. № 5. С. 235-245.
32. Леонтьєв Д. О. Психологія смислової регуляції діяльності. Київ : Слово, 2021. 256 с.
33. Лисенкова І., Гарасюта Д. Дослідження стратегій подолання життєвих криз та локусу-контролю у період дорослого віку. Габітус. 2023. № 56. С. 99-103.
34. Литовченко Н. Професійна успішність як складник психологічного благополуччя особистості / Н. Литовченко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. - 2024. - Вип. 1. - С. 39-43. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2024_1_8
35. Літвінова О. В., Герасимова О. Б. Гендерні особливості міжособистісних відносин кар'єрно-успішних жінок. International scientific and practical conference «Current trends and factors of the development of pedagogical and psychological sciences in Ukraine and EU countries»: conference proceeding, September 25-26, 2020. Lublin: Izdevnieciba: Baltija Publishing». P.1. PP. 60-63.
36. Максименко С. Д. Психологія особистості : сучасні підходи та напрями досліджень. Київ : КММ, 2021. 296 с.
37. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / О. Я. Кляпець та ін. Київ : Міленіум, 2009. 120 с.

38. Мірошниченко О. М. Психологічні особливості самоактуалізації сучасної жінки з позицій гуманістичної теорії. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2011№27. С.311-318.
39. Мірошниченко О.М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності: дис... канд. психол. наук: 19.00.01, Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2007. 279 с.
40. Науменко Н., Верховська Н. Особливості мотивації персоналу на підприємствах України в умовах воєнного часу. REBUILD UKRAINE: справа всього цивілізованого світу : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 21-23 лют. 2023 р. Луцьк : Вежа-Друк, 2023. С. 53-57
41. Просенюк Я., Мазоха І. Дослідження професійної самореалізації сучасної людини. Сучасна психологія: проблеми та перспективи. 2022. № 5. С. 126-131.
42. Психологічні особливості перебігу кризи середнього віку. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. № 2. С. 132-138.
43. Савчин М. В. Психологія життєвого смислу та самореалізації особистості. Київ : Академвидав, 2020. 304 с.
44. Сірак І. П. Самореалізація особистості: психологічний аспект. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2016. № 47. С. 259-262
45. Тищенко І. А. Кар'єра як механізм досягнення професійної самореалізації жінок у зрілому віці. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені МП Драгоманова, 2015, 2.27.
46. Туровська І. Р. Професійна ідентичність та самореалізація особистості у сучасних умовах. Львів : Львівський національний університет, 2021. 210 с.
47. Фальова О., Маркова М. Самореалізація особистості жінки в концепціях вітчизняної психології. Вісник Харківського національного університету. 2011. № 985. С. 26-29.

48. Фальова, О. Є. Асертивність як фактор самореалізації особистості жінки. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Психологія, 2015, 50: 258-267.
49. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. - Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2016.
50. Чуйко О. В. Зарубіжні моделі психосоціальної реабілітації дітей, травмованих війною. Український психологічний журнал : зб. наук. пр. Київ, 2017. № 1. С. 192-203.
51. Шестопал І. А. Особливості особистісного розвитку жінок зрілого віку у руслі професійної самореалізації. Психологія: реальність і перспективи. 2016. № 7. С. 228-231.
52. Шестопал І. А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок у зрілому віці : Дисертація. Рівне, 2017. 2015 с.
53. Шестопал, І. А. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології», 2016, 34.
54. Щотка О. П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин : Видавець Лисенко ММ; 2019. 358 с.
55. Devon E. Psychosocial factors as predictors of suicidal ideation amongst adolescents in the free state province: a cross-cultural study Scientific article. Department of Psychology, Faculty of the Humanities. 2012. P. 249.
56. Lazarus R. Stress, appraisal, and coping Monography. New York, 1984. 445.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Методика «Діагностика самоактуалізації особистості» А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної

Інструкція: з двох запропонованих варіантів тверджень оберіть той, який вам більше подобається або краще узгоджується з вашими уявленнями та точніше відображає вашу власну думку. У цьому завданні немає «правильних» чи «неправильних», «хороших» або «поганих» відповідей. Найбільш доцільною вважається відповідь, обрана за першим внутрішнім відчуттям, без тривалих роздумів.

№	Твердження А	Твердження Б
1.	Настане час, коли я почну жити по-справжньому, не так, як тепер.	Я впевнений(а), що вже зараз живу по-справжньому.
2.	Я дуже захоплений(а) своєю професійною справою.	Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюся.
3.	Якщо незнайома людина надає мені послугу, я відчуваю себе їй зобов’язаним(ою).	Приймаючи послугу від незнайомої людини, я не відчуваю себе зобов’язаним(ою).
4.	Мені буває складно розібратися у власних почуттях.	Я завжди можу розібратися у своїх почуттях.
5.	Я часто замислююся над тим, чи правильно я поводив(ла)ся в тій чи іншій ситуації.	Я рідко замислююся над тим, наскільки правильною була моя поведінка.
6.	Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.	Я рідко ніяковію, коли мені говорять компліменти.

7.	Здатність до творчості - природна властивість людини.	Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8.	У мене не завжди вистачає часу, щоб стежити за новинами літератури та мистецтва.	Я докладаю зусиль, щоб стежити за новинами літератури та мистецтва.
9.	Я часто приймаю ризиковані рішення.	Мені складно приймати ризиковані рішення.
10.	Іноді я можу дати співрозмовникові зрозуміти, що він здається мені нерозумним і нецікавим.	Я вважаю неприпустимим дати людині зрозуміти, що вона здається мені нерозумною й нецікавою.
11.	Я люблю залишати приємне «на потім».	Я не відкладаю приємне «на потім».
12.	Я вважаю неввічливим переривати розмову, якщо вона цікава лише моєму співрозмовникові.	Я можу швидко й невимушено перервати розмову, цікаву лише одній стороні.
13.	Я прагну досягти внутрішньої гармонії.	Стан внутрішньої гармонії, найімовірніше, є недосяжним.
14.	Не можу сказати, що мені подобається я сам(сама).	Я собі подобаюся.
15.	Я вважаю, що більшості людей можна довіряти.	Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16.	Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.	Цікавий, творчий зміст роботи сам по собі є винагородою.
17.	Досить часто мені буває нудно.	Мені ніколи не буває нудно.

18.	Я не відступлю від своїх принципів навіть заради корисних справ, за які можна розраховувати на людську вдячність.	Я радше відступив(ла) б від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19.	Іноді мені складно бути щирим(ою).	Мені завжди вдається бути щирим(ою).
20.	Коли я собі подобаюся, мені здається, що я подобаюся й оточуючим.	Навіть коли я собі подобаюся, я усвідомлюю, що є люди, яким я неприємний(а).
21.	Я довіряю своїм раптово виниклим бажанням.	Свої раптові бажання я завжди намагаюся обміркувати.
22.	Я повинен(на) прагнути досконалості в усьому, що роблю.	Я не надто засмучуюся, якщо мені це не вдається.
23.	Егоїзм - природна властивість будь-якої людини.	Більшості людей егоїзм не притаманний.
24.	Якщо я не одразу знаходжу відповідь на запитання, то можу відкласти його на невизначений час.	Я шукатиму відповідь на запитання, яке мене цікавить, не зважаючи на витрати часу.
25.	Я люблю перечитувати книги, які мені сподобалися.	Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаної.
26.	Я намагаюся діяти так, як очікують від мене оточуючі.	Я не схильний(на) замислюватися над тим, чого від мене очікують оточуючі.
27.	Минуле, теперішнє і майбутнє уявляються мені єдиним цілим.	Вважаю, що моє теперішнє не надто пов’язане з минулим або майбутнім.

28.	Більшість того, що я роблю, приносить мені задоволення.	Лише небагато з моїх занять по-справжньому мене тішать.
29.	Прагнучи розібратися в характері та почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовними.	Прагнення розібратися в інших людях є цілком природним і виправдовує певну нетактовність.
30.	Я добре знаю, які почуття я здатний(на) переживати, а які - ні.	Я ще не до кінця зрозумів(ла), які почуття я здатний(на) переживати.
31.	Я відчуваю докори сумління, якщо серджуся на тих, кого люблю.	Я не відчуваю докорів сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.
32.	Людина повинна спокійно ставитися до того, що може почути про себе від інших.	Цілком природно образитися, почувши неприємну думку про себе.
33.	Зусилля, яких потребує пізнання істини, варті того, адже приносять користь.	Зусилля, яких потребує пізнання істини, варті того, адже приносять задоволення.
34.	У складних ситуаціях слід діяти перевіреними способами - це гарантує успіх.	У складних ситуаціях необхідно знаходити принципово нові рішення.
35.	Люди рідко мене дратують.	Люди часто мене дратують.
36.	Якби була можливість повернути минуле, я б багато чого там змінив(ла).	Я задоволений(на) своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37.	Головне в житті - бути корисним(ою) і подобатися людям.	Головне в житті - робити добро і служити істині.

38.	Іноді я боюся здаватися надто ніжним(ою).	Я ніколи не боюся здаватися надто ніжним(ою).
39.	Я вважаю, що зазвичай важливіше висловлювати свої почуття, ніж обмірковувати ситуацію.	Не варто необдумано висловлювати свої почуття, не зважившись ситуацію.
40.	Я вірю в себе, коли відчуваю, що здатний(на) упоратися із завданнями, які стоять переді мною.	Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатний(на) впоратися зі своїми проблемами.
41.	Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.	За своєю природою люди схильні піклуватися лише про власні інтереси.
42.	Мене цікавлять усі нововведення у моїй професійній сфері.	Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній галузі.
43.	Я вважаю, що творчість повинна приносити користь людям.	Я вважаю, що творчість повинна приносити людині задоволення.
44.	У мене завжди є власна точка зору з важливих питань.	Формуючи свою точку зору, я схильний(на) прислухатися до думок шанованих і авторитетних людей.
45.	Секс без любові не є цінністю.	Навіть без любові секс є дуже значущою цінністю.
46.	Я відчуваю відповідальність за настрій співрозмовника.	Я не відчуваю відповідальності за це.
47.	Я легко мирюся зі своїми слабкостями.	Примиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.

48.	Успіх у спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.	Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги та приховати недоліки.
49.	Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг(ла).	Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
50.	Більшість людей звикли діяти «шляхом найменшого опору».	Вважаю, що більшість людей до цього не схильні.
51.	Вузька спеціалізація є необхідною для справжнього науковця.	Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52.	Дуже важливо, чи має людина в житті радість пізнання і творчості.	У житті надзвичайно важливо приносити користь людям.
53.	Мені подобається брати участь у гострих суперечках.	Я не люблю суперечок.
54.	Я цікавлюся передбаченнями, гороскопами, астрологічними прогнозами.	Подібні речі мене не цікавлять.
55.	Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї родини.	Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності та бажання.
56.	У розв’язанні особистих проблем я керуюся загальноприйнятими уявленнями.	Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57.	Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання та контролювати почуття.	Головне призначення волі - активізувати зусилля та посилювати енергію людини.

58.	Я не соромлюся своїх слабкостей перед друзями.	Мені складно виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
59.	Людині властиво прагнути до нового.	Люди прагнуть до нового лише за необхідності.
60.	Я вважаю, що вислів «Вік живи - вік учись» є неправильним.	Вислів «Вік живи - вік учись» я вважаю правильним.
61.	Я вважаю, що сенс життя полягає у творчості.	Навряд чи у творчості можна знайти сенс життя.
62.	Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.	Я не відчуваю труднощів, знайомлячись із людьми.
63.	Мене засмучує те, що значна частина життя минає марно.	Не можу сказати, що якась частина мого життя минає марно.
64.	Обдарованій людині непростимо нехтувати своїм обов’язком.	Талант і здібності мають більше значення, ніж обов’язок.
65.	Мені добре вдається маніпулювати людьми.	Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66.	Я намагаюся уникати засмучень.	Я роблю те, що вважаю за потрібне, не зважаючи на можливі засмучення.
67.	У більшості ситуацій я не можу дозволити собі дуркувати.	Існує багато ситуацій, у яких я можу дозволити собі дуркувати.
68.	Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.	Критика майже не впливає на мою самооцінку.

69.	Заздрість властива лише невдахам, які вважають, що їх обійшли.	Більшість людей заздрісні, хоча й намагаються це приховати.
70.	Обираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значущість.	Людина повинна займатися насамперед тим, що їй цікаво.
71.	Я вважаю, що для творчості необхідні знання в обраній галузі.	Я вважаю, що знання для цього зовсім не обов’язкові.
72.	Мабуть, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.	Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73.	Я думаю, що люди повинні аналізувати себе і своє життя.	Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74.	Я намагаюся знаходити підстави навіть для тих своїх вчинків, які здійснюю просто тому, що мені цього хочеться.	Я не шукаю підстав для своїх дій і вчинків.
75.	Я впевнений(на), що кожен може прожити своє життя так, як йому хочеться.	Я думаю, що у людини небагато шансів прожити життя так, як їй хотілося б.
76.	Про людину ніколи не можна з упевненістю сказати, добра вона чи зла.	Зазвичай оцінити людину дуже легко.
77.	Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.	Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78.	Зазвичай мені легко переконати співрозмовника у своїй правоті.	У суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору

		співрозмовника, а не переконати його.
79.	Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.	Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80.	Я вважаю себе творцем(инею) свого майбутнього.	Навряд чи я суттєво впливаю на власне майбутнє.
81.	Я вважаю правильним вислів «Добро повинно бути з кулаками».	Навряд чи вислів «Добро повинно бути з кулаками» є правильним.
82.	На мою думку, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні переваги.	Переваги людини помітити значно легше, ніж її недоліки.
83.	Іноді я боюся бути самим(самою) собою.	Я ніколи не боюся бути самим(самою) собою.
84.	Я намагаюся не згадувати про свої колишні неприємності.	Час від часу я схильний(на) повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85.	Я вважаю, що метою життя має бути щось значуще.	Я зовсім не вважаю, що метою життя обов’язково має бути щось значуще.
86.	Люди прагнуть розуміти й довіряти одне одному.	Замикаючись у колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87.	Я намагаюся не бути «білою вороною».	Я дозволяю собі бути «білою вороною».
88.	У довірливій розмові люди зазвичай щирі.	Навіть у довірливій розмові людині складно бути щирою.
89.	Буває, що я соромлюся виявляти свої почуття.	Я ніколи цього не соромлюся.

90.	Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб це оцінили.	Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91.	Я виявляю своє прихильне ставлення до людини незалежно від того, чи є воно взаємним.	Я рідко виявляю своє прихильне ставлення до людей, не будучи впевненим(ою), що воно взаємне.
92.	Я вважаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.	Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93.	Я мирюся з протиріччями в самому(самій) собі.	Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94.	Я прагну відкрито виражати свої почуття.	Вважаю, що у відкритому вираженні почуттів завжди є елемент нестриманості.
95.	Я впевнений(на) у собі.	Не можу сказати, що я впевнений(на) у собі.
96.	Досягнення щастя не може бути головною метою людських взаємин.	Досягнення щастя - головна мета людських взаємин.
97.	Мене люблять, бо я цього заслуговую.	Мене люблять, бо я сам(сама) здатний(на) любити.
98.	Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.	Життя без кохання гірше, ніж наявність нерозділеного кохання.
99.	Якщо розмова не вдалася, я намагаюся побудувати її по-іншому.	Зазвичай у тому, що розмова не склалася, винна неуважність співрозмовника.
100.	Я намагаюся справляти на людей гарне враження.	Люди бачать мене таким(такою), яким(якою) я є насправді.

Обробка результатів та інтерпретація

Прагнення до самоактуалізації виражається такими пунктами тесту:

1б 2а 3б 4б 5б 6б 7а 8б 9а 10а 11а 12б 13а 14б 15а 16б 17б 18а 19б 20б 21а 22б 23б 24б 25а 26б 27а 28а 29б 30а 31б 32а 33б 34б 35а 36б 37б 38б 39а 40б 41а 42а 43б 44а 45а 46б 47а 48а 49б 50б 51б 52а 53а 54б 55б 56б 57б 58а 59а 60б 61а 62б 63б 64б 65б 66б 67б 68б 69а 70б 71б 72а 73а 74б 75а 76а 77б 78б 79б 80а 81б 82б 83б 84а 85а 86а 87б 88а 89б 90а 91а 92а 93а 94а 95а 96б 97б 98б 99а 100б

Окремі шкали опитувальника САМОАЛ представлені такими пунктами:

1. Орієнтація в часі: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а
2. Цінності: 2а, 16б, 18а, 25а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б
3. Погляд на природу людини: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а
4. Потреба в пізнанні: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б
5. Креативність (прагнення до творчості): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б
6. Автономність: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а
7. Спонтанність: 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а
8. Саморозуміння: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а
9. Аутосимпатія: 6б, 14б, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б
10. Контактність: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а
11. Гнучкість у спілкуванні: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а

Примітка

Шкали № 1, 3, 4, 8, 10 і 11 містять по 10 пунктів, тоді як інші - по 15. Для отримання зіставних результатів кількість балів за зазначеними шкалами необхідно помножити на 1,5.

Результати також можуть бути подані у відсотках, для чого використовується така пропорція: 15 балів (максимум за кожною шкалою) становлять 100%, а фактична кількість набраних балів відповідає х%.

Шкали

1. Шкала орієнтації в часі показує, наскільки людина живе теперішнім, не відкладаючи своє життя «на потім» і не намагаючись знайти прихисток у минулому. Високий результат є характерним для осіб, які добре усвідомлюють екзистенційну цінність життя «тут і тепер», здатні насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими радощами й не знецінюючи очікуванням майбутніх успіхів. Низький результат властивий людям, які невротично занурені в переживання минулого, мають завищене прагнення до досягнень, відзначаються підвищеною тривожністю, недовірливістю та невпевненістю в собі.
2. Шкала цінностей. Високий бал за цією шкалою вказує на те, що людина поділяє цінності самоактуалізованої особистості, до яких Абрахам Маслоу відносив істину, добро, красу, цілісність, відсутність внутрішньої роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, звершення, справедливість, порядок, простоту, легкість без зусилля, гру та самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття й здорових міжособистісних взаємин, що є далеким від бажання маніпулювати людьми задля власної вигоди.
3. Погляд на природу людини може бути позитивним (високі показники) або негативним (низькі показники). Ця шкала відображає віру в людей і в потенціал людських можливостей. Високі значення можуть інтерпретуватися як наявність стійкого підґрунтя для щирих і гармонійних міжособистісних стосунків, природна симпатія та довіра до людей, чесність, неупередженість і доброзичливість.
4. Висока потреба в пізнанні є характерною рисою самоактуалізованої особистості, відкритої до нових вражень. Ця шкала описує здатність до буттєвого пізнання - безкорисливу спрямованість на нове, інтерес до

об’єктів, який не пов’язаний безпосередньо із задоволенням конкретних потреб. Таке пізнання, за Абрахам Маслоу, є більш точним і ефективним, оскільки його процес не спотворюється бажаннями та потягами; у цьому разі людина не схильна судити, оцінювати чи порівнювати, а сприймає реальність такою, якою вона є, та цінує її.

5. Прагнення до творчості (креативність) є невід’ємним атрибутом самоактуалізації, яку в узагальненому вигляді можна визначити як творчий спосіб ставлення до життя.
6. Автономність, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров’я особистості, її цілісності та повноти. Це поняття пов’язане з такими характеристиками, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self-support) у Фріц Перлз, внутрішня спрямованість (inner-directed) у Девід Рісмен, зрілість (ripeness) у Карл Роджерс. Самоактуалізована особистість є автономною, незалежною та вільною, однак це не означає відчуженості чи самотності. У термінах Еріх Фромм автономність розглядається як позитивна «свобода для» на противагу негативній «свободі від».
7. Спонтанність - це якість, що випливає з упевненості в собі та довіри до навколишнього світу, притаманних самоактуалізованим людям. Високий показник за шкалою спонтанності вказує на те, що самоактуалізація стала способом життя, мрією чи прагненням. Здатність до спонтанної поведінки часто фруструється культурними нормами; у природному вигляді її можна спостерігати хіба що в маленьких дітей. Спонтанність пов’язана з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.
8. Саморозуміння. Високі показники за цією шкалою свідчать про чутливість і сензитивність людини до власних бажань і потреб. Такі люди є відносно вільними від психологічних захистів, що відокремлюють особистість від її сутності; вони не схильні підміняти власні вподобання й оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалами саморозуміння, спонтанності та аутосимпатії, як правило,

взаємопов’язані. Низькі значення за шкалою саморозуміння характерні для невпевнених осіб, орієнтованих на думку оточуючих. Девід Рісмен називав таких людей «орієнтованими ззовні» на відміну від «орієнтованих зсередини».

9. Аутосимпатія - природна основа психічного здоров’я та цілісності особистості. Низькі показники притаманні людям із невротичними проявами, підвищеною тривожністю та невпевненістю в собі. Аутосимпатія не означає самовдоволення чи некритичного самосприйняття; йдеться про усвідомлену позитивну «Я-концепцію», що слугує джерелом стійкої та адекватної самооцінки.
10. Шкала контактності вимірює комунікабельність особистості та її здатність встановлювати міцні, доброзичливі стосунки з оточуючими. В опитувальнику САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних умінь або навичок ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємно корисних і приємних контактів з іншими людьми - необхідна основа синергійної установки особистості.
11. Шкала гнучкості у спілкуванні пов’язана з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів і здатністю до адекватного самовираження в комунікації. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими та здатність до саморозкриття. Особи з високими значеннями за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальші чи маніпуляцій, не ототожнюють саморозкриття з самопрезентацією як стратегією та тактикою керування враженням. Низькі показники характерні для ригідних людей, невпевнених у власній привабливості та в тому, що вони цікаві співрозмовнику й що спілкування з ними може приносити задоволення.

Додаток 2

Методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхан

Інструкція: Вам пропонується перелік тверджень, які описують різні способи реагування людини на складні, стресові або проблемні життєві ситуації. Уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає тому, як ви зазвичай поводитеся в подібних ситуаціях. Для кожного твердження оберіть один варіант відповіді, що найбільш точно відображає вашу позицію:

- «Повністю згоден»
- «Згоден»
- «Не згоден»

№	Твердження	Повністю згоден	Згоден	Не згоден
1.	Дозволяю собі поділитися почуттям з другом.			
2.	Намагаюся все зробити так, щоб мати можливість якнайкраще вирішити проблему.			
3.	Здійснюю пошук усіх можливих рішень, перш ніж щось зробити.			
4.	Намагаюся відволіктися від проблеми.			
5.	Приймаю співчуття та розуміння від інших.			
6.	Роблю все можливе, щоб не дати оточуючим побачити, що мої справи погані.			

7.	Обговорюю ситуацію з людьми, тому що обговорення допомагає мені почуватися краще.			
8.	Ставлю для себе низку цілей, що дозволяють поступово справлятися із ситуацією.			
9.	Дуже ретельно зважую можливості вибору.			
10.	Мрію, фантазую про найкращі часи.			
11.	Намагаюся різними способами вирішувати проблему, доки не знайду підходящий.			
12.	Довіряю свої страхи родичам чи друзям.			
13.	Більше часу, ніж зазвичай, проводжу один.			
14.	Розповідаю іншим людям про складну ситуацію, бо тільки її обговорення допомагає мені прийти до її вирішення.			
15.	Думаю про те, що потрібно зробити, щоб виправити становище.			
16.	Зосереджуюсь повністю на вирішенні проблеми.			
17.	Роздумую про себе план дій.			
18.	Дивлюся телевізор довше, ніж зазвичай.			
19.	Іду до когось (друга чи фахівця), щоб він допоміг мені почуватися краще.			

20.	Стою твердо на своєму і борюся за те, що мені потрібне в будь-якій ситуації.			
21.	Уникаю спілкування з людьми.			
22.	Перемикаюся на хобі або займаюся спортом, щоб уникнути. Проблем.			
23.	Йду до друга за порадою - як виправити ситуацію.			
24.	Іду до друга, щоб він допоміг мені краще зрозуміти проблему.			
25.	Приймаю співчуття, порозуміння від друзів.			
26.	Сплю більше, ніж зазвичай.			
27.	Фантазую про те, що все могло б бути інакше.			
28.	Уявляю себе героєм книги чи кіно.			
29.	Намагаюся вирішити проблему.			
30.	Хочу, щоб люди залишили мене одного.			
31.	Приймаю допомогу від друзів чи родичів.			
32.	Шукаю заспокоєння у тих, хто знає мене краще.			
33.	Намагаюся ретельно планувати свої дії, а не діяти імпульсивно під впливом зовнішнього спонукання.			

Додаток 3

Опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації (автор В. В. Бойко)

Інструкція: за допомогою цифрового ряду визначте, якою мірою зміст кожної наведеної в опитувальнику фрази збігається з Вашою думкою, позицією. Цифра «1» означає, що Ви фактично не згодні з твердженням, «5» - повністю згодні. Підходящу для Вас цифру обведіть кружечком. Завершуючи роботу, визначте суму балів.

№	Твердження	1	2	3	4	5
1.	Я завжди серджусь або відчуваю роздратування, якщо змушений(-а) стояти в черзі більш як 15 хвилин.	1	2	3	4	5
2	Я вирішую одночасно кілька проблем.	1	2	3	4	5
3	Впродовж дня мені важко знайти час для відпочинку і розслаблення	1	2	3	4	5
4	Я відчуваю роздратування або нервую, коли хтось розмовляє надто повільно.	1	2	3	4	5
5	Я завжди прагну перемогти у спорті або грі.	1	2	3	4	5
6	Коли програю, серджуся на себе й на інших.	1	2	3	4	5
7	Мені важко зробити для себе деякі речі.	1	2	3	4	5
8	Я значно краще працюю, якщо перебуваю в цейтноті або під тиском.	1	2	3	4	5
9	Я поглядаю на годинник, навіть коли сиджу або не зайнятий справами.	1	2	3	4	5
10	Я беру роботу додому.	1	2	3	4	5
11	Я відчуваю приплив енергії і збудження після того, як пережив напруження.	1	2	3	4	5

12	Я відчуваю, що повинен(-а) взяти на себе керівництво групою, аби справа якось просувалася.	1	2	3	4	5
13	Я швидко їм, щоб скоріше взятися за роботу.	1	2	3	4	5
14	Я все роблю швидко, незалежно від того, є в мене час чи немає	1	2	3	4	5
15	Я перебиваю людей, якщо вважаю, що вони не праві	1	2	3	4	5
16	Я незговірливий(-а) і впертий(-а), коли йдеться про зміни на роботі або вдома.	1	2	3	4	5
17	Коли я нервую, мені хочеться рухатися, щоб розслабитися.	1	2	3	4	5
18	Я їм швидше за інших	1	2	3	4	5
19	На роботі мені потрібно виконувати кілька завдань одночасно, щоб відчути свою продуктивність.	1	2	3	4	5
20	Я не використовую відпустку повністю.	1	2	3	4	5
21	Я вважаю себе надто прискіпливим (-ою) і дріб’язковим(-ою).	1	2	3	4	5
22	Мене дратують люди, які не працюють так само старанно, як я.	1	2	3	4	5
23	Мені здається, що мій день міг би бути заповнений більш щільно.	1	2	3	4	5
24	Я багато думаю про роботу.	1	2	3	4	5
25	Я легко втрачаю інтерес до будь-чого.	1	2	3	4	5
26	У вихідні дні я або працюю, або планую роботу	1	2	3	4	5
27	Я сперечаюся з людьми, які думають не так, як я.	1	2	3	4	5

28	Стикаючись із проблемою, я завжди відчуваю розгубленість	1	2	3	4	5
29	Я втручаюсь у чужу розмову, щоб прискорити події.	1	2	3	4	5
30	Я серйозно ставлюся до всього.	1	2	3	4	5

Набрана Вами сума балів може коливатися від 30 (мінімальна) до 150 (максимальна). Значення від 100 до 150 балів характеризують поведінковий тип А; від 39 до 75 балів - відповідно тип В; від 76 до 99 балів - тип АВ.

Оскільки всі люди різні, то, зрозуміло, не може бути й абсолютно правильних або абсолютно неправильних відповідей на те чи інше запитання цього тесту. Травмувальна ситуація для однієї людини не є такою для іншого. Проте ніхто, яким би бадьорим він не почувався після стресу, не зможе дотримуватися більшості стереотипів поведінки типу А і при цьому тривалий час зберігати здоров’я. Люди типу А страждають від значно більшої кількості стресових симптомів і хворіють частіше, ніж люди типу В.

Поведінка людей, які належать до типу В або АВ, дає їм змогу досягати цілей, бути активними, продуктивно працювати і виконувати те саме, що й люди типу А, але без ворожої агресивності, зайвого нетерпіння, з більш високими результатами досягати бажаного, зберігаючи при цьому самоопанування і здатність розслаблятися (а цього може навчитися кожна людина, якщо поставить перед собою таку мету). Змінивши стереотипи поведінки, характерні для типу А, і змусивши себе засвоїти більше рис, властивих типу В, людина менше хворітиме, а її життя стане більш радісним і незалежним, вільним від стресів.

Додаток 4

Методика «Інтегральна задоволеність працею» (автори Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов)

Інструкція. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень та оцініть, наскільки воно є правильним для Вас. Оеріть найбільш правильний для Вас варіант відповіді.

№	Твердження	Так	Важко сказати	Ні
1.	Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить.			
2.	За останні роки я досяг успіху в своїй професії.			
3.	У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу.			
4.	Задоволення, яке я отримую від роботи, важливіше ніж висока зарплата.			
5.	Моє службове становище не відповідає моїм здібностям.			
6.	У роботі мене насамперед приваблює можливість узнати щось нове.			
7.	З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання.			
8.	Люди, з якими я працюю, поважають мене.			
9.	У житті часто бувають ситуації, коли неможливо виконати всю покладену на Вас роботу.			
10.	В останній час керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи.			

11.	В останній час керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи.			
12.	Процес роботи дає мені задоволення.			
13.	Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі.			
14.	У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі.			
15.	Мене рідко заохочують за роботу.			
16.	Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я не змінив би місце роботи.			
17.	Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене.			
18.	У нашому колективі створені сприятливі умови праці.			

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	А	Б	В		А	Б	В
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Підрахувати кількість балів за шкалами:

1. Інтерес до роботи: 1; 6; 12.
2. Задоволеність досягненнями у роботі: 2; 7.
3. Задоволеність взаємовідносинами з колегами: 3; 8; 14.
4. Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом: 10; 15; 17.
5. Задоволеність професійним статусом: 5; 11.
6. Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком: 4; 16.
7. Задоволеність умовами праці: 3; 18.
8. Професійна відповідальність: 9.

Загальна задоволеність працею: сума балів за пп. 1 - 14. Середній рівень задоволеності працею визначається у 45-55% діапазоні від загальної суми балів; низький - у 1-44% діапазоні, а високий - понад 56%.

Додаток 5

Результати емпіричного дослідження

Отримані результати за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» А. В. Лазукіна в адаптації Н. Ф. Каліної

№	Досліджувані	Вік	Результати
1.	Досліджуваний 1	41 рік	Орієнтація в часі - 46 балів Цінності самоактуалізації - 48 балів Погляд на природу людини - 45 балів Потреба в пізнанні - 42 бали Креативність - 47 балів Автономність - 44 бали Спонтанність - 46 балів Саморозуміння - 43 бали Аутосимпатія - 49 балів Контактність - 50 балів Гнучкість у спілкуванні - 48 балів
2.	Досліджуваний 2	38 років	Орієнтація в часі - 32 бали Цінності самоактуалізації - 44 бали Погляд на природу людини - 43 бали Потреба в пізнанні - 33 бали Креативність - 41 бал Автономність - 31 бал Спонтанність - 39 балів Саморозуміння - 30 балів Аутосимпатія - 45 балів Контактність - 47 балів Гнучкість у спілкуванні - 40 балів
3.	Досліджуваний 3	35 років	Орієнтація в часі - 58 балів Цінності самоактуалізації - 61 бал

			Погляд на природу людини - 56 балів Потреба в пізнанні - 60 балів Креативність - 63 бали Автономність - 57 балів Спонтанність - 55 балів Саморозуміння - 59 балів Аутосимпатія - 62 бали Контактність - 60 балів Гнучкість у спілкуванні - 58 балів
4.	Досліджуваний 4	44 роки	Орієнтація в часі - 47 балів Цінності самоактуалізації - 46 балів Погляд на природу людини - 44 бали Потреба в пізнанні - 45 балів Креативність - 48 балів Автономність - 46 балів Спонтанність - 45 балів Саморозуміння - 44 бали Аутосимпатія - 47 балів Контактність - 49 балів Гнучкість у спілкуванні - 46 балів
5.	Досліджуваний 5	42 роки	Орієнтація в часі - 60 балів Цінності самоактуалізації - 62 бали Погляд на природу людини - 58 балів Потреба в пізнанні - 64 бали Креативність - 65 балів Автономність - 61 бал Спонтанність - 57 балів Саморозуміння - 63 бали Аутосимпатія - 66 балів Контактність - 62 бали

			Гнучкість у спілкуванні - 60 балів
6.	Досліджуваний 6	45 років	Орієнтація в часі - 34 бали Цінності самоактуалізації - 36 балів Погляд на природу людини - 40 балів Потреба в пізнанні - 38 балів Креативність - 35 балів Автономність - 33 бали Спонтанність - 34 бали Саморозуміння - 32 бали Аутосимпатія - 37 балів Контактність - 39 балів Гнучкість у спілкуванні - 36 балів
7.	Досліджуваний 7	39 років	Орієнтація в часі - 45 балів Цінності самоактуалізації - 47 балів Погляд на природу людини - 46 балів Потреба в пізнанні - 44 бали Креативність - 48 балів Автономність - 43 бали Спонтанність - 45 балів Саморозуміння - 42 бали Аутосимпатія - 48 балів Контактність - 49 балів Гнучкість у спілкуванні - 46 балів
8.	Досліджуваний 8	36 років	Орієнтація в часі - 52 бали Цінності самоактуалізації - 54 бали Погляд на природу людини - 53 бали Потреба в пізнанні - 55 балів Креативність - 56 балів Автономність - 50 балів Спонтанність - 49 балів

			Саморозуміння - 51 бал Аутосимпатія - 54 бали Контактність - 53 бали Гнучкість у спілкуванні - 52 бали
9.	Досліджуваний 9	47 років	Орієнтація в часі - 41 бал Цінності самоактуалізації - 43 бали Погляд на природу людини - 42 бали Потреба в пізнанні - 40 балів Креативність - 44 бали Автономність - 41 бал Спонтанність - 39 балів Саморозуміння - 40 балів Аутосимпатія - 45 балів Контактність - 46 балів Гнучкість у спілкуванні - 42 бали
10.	Досліджуваний 10	49 років	Орієнтація в часі - 30 балів Цінності самоактуалізації - 32 бали Погляд на природу людини - 34 бали Потреба в пізнанні - 31 бал Креативність - 33 бали Автономність - 29 балів Спонтанність - 30 балів Саморозуміння - 28 балів Аутосимпатія - 35 балів Контактність - 34 бали Гнучкість у спілкуванні - 33 бали
11.	Досліджуваний 11	36 років	Орієнтація в часі - 44 бали Цінності самоактуалізації - 46 балів Погляд на природу людини - 45 балів Потреба в пізнанні - 43 бали

			Креативність - 42 бали Автономність - 41 бал Спонтанність - 44 бали Саморозуміння - 40 балів Аутосимпатія - 46 балів Контактність - 47 балів Гнучкість у спілкуванні - 45 балів
12.	Досліджуваний 12	52 роки	Орієнтація в часі - 31 бал Цінності самоактуалізації - 34 бали Погляд на природу людини - 36 балів Потреба в пізнанні - 33 бали Креативність - 35 балів Автономність - 32 бали Спонтанність - 34 бали Саморозуміння - 30 балів Аутосимпатія - 38 балів Контактність - 37 балів Гнучкість у спілкуванні - 35 балів
13.	Досліджуваний 13	41 рік	Орієнтація в часі - 48 балів Цінності самоактуалізації - 50 балів Погляд на природу людини - 47 балів Потреба в пізнанні - 49 балів Креативність - 46 балів Автономність - 45 балів Спонтанність - 48 балів Саморозуміння - 44 бали Аутосимпатія - 51 бал Контактність - 50 балів Гнучкість у спілкуванні - 49 балів
14.	Досліджуваний 14	55	Орієнтація в часі - 34 бали

		років	Цінності самоактуалізації - 36 балів Погляд на природу людини - 38 балів Потреба в пізнанні - 35 балів Креативність - 37 балів Автономність - 33 бали Спонтанність - 34 бали Саморозуміння - 32 бали Аутосимпатія - 39 балів Контактність - 40 балів Гнучкість у спілкуванні - 36 балів
15.	Досліджуваний 15	39 років	Орієнтація в часі - 53 бали Цінності самоактуалізації - 54 бали Погляд на природу людини - 52 бали Потреба в пізнанні - 55 балів Креативність - 54 бали Автономність - 50 балів Спонтанність - 49 балів Саморозуміння - 52 бали Аутосимпатія - 55 балів Контактність - 53 бали Гнучкість у спілкуванні - 54 бали
16.	Досліджуваний 16	47 років	Орієнтація в часі - 42 бали Цінності самоактуалізації - 44 бали Погляд на природу людини - 43 бали Потреба в пізнанні - 41 бал Креативність - 45 балів Автономність - 40 балів Спонтанність - 42 бали Саморозуміння - 39 балів Аутосимпатія - 44 бали

			Контактність - 46 балів Гнучкість у спілкуванні - 43 бали
17.	Досліджуваний 17	50 років	Орієнтація в часі - 29 балів Цінності самоактуалізації - 33 бали Погляд на природу людини - 35 балів Потреба в пізнанні - 31 бал Креативність - 34 бали Автономність - 30 балів Спонтанність - 32 бали Саморозуміння - 28 балів Аутосимпатія - 36 балів Контактність - 37 балів Гнучкість у спілкуванні - 34 бали
18.	Досліджуваний 18	44 роки	Орієнтація в часі - 47 балів Цінності самоактуалізації - 49 балів Погляд на природу людини - 48 балів Потреба в пізнанні - 46 балів Креативність - 50 балів Автономність - 45 балів Спонтанність - 46 балів Саморозуміння - 44 бали Аутосимпатія - 49 балів Контактність - 50 балів Гнучкість у спілкуванні - 48 балів
19.	Досліджуваний 19	35 років	Орієнтація в часі - 51 бал Цінності самоактуалізації - 52 бали Погляд на природу людини - 50 балів Потреба в пізнанні - 53 бали Креативність - 52 бали Автономність - 48 балів

			Спонтанність - 47 балів Саморозуміння - 50 балів Аутосимпатія - 54 бали Контактність - 53 бали Гнучкість у спілкуванні - 52 бали
20.	Досліджуваний 20	54 роки	Орієнтація в часі - 38 балів Цінності самоактуалізації - 40 балів Погляд на природу людини - 42 бали Потреба в пізнанні - 39 балів Креативність - 41 бал Автономність - 37 балів Спонтанність - 38 балів Саморозуміння - 36 балів Аутосимпатія - 43 бали Контактність - 44 бали Гнучкість у спілкуванні - 40 балів
21.	Досліджуваний 21	43 роки	Орієнтація в часі - 45 балів Цінності самоактуалізації - 47 балів Погляд на природу людини - 46 балів Потреба в пізнанні - 44 бали Креативність - 48 балів Автономність - 42 бали Спонтанність - 43 бали Саморозуміння - 41 бал Аутосимпатія - 48 балів Контактність - 49 балів Гнучкість у спілкуванні - 46 балів
22.	Досліджуваний 22	55 років	Орієнтація в часі - 33 бали Цінності самоактуалізації - 35 балів Погляд на природу людини - 37 балів

			Потреба в пізнанні - 34 бали Креативність - 36 балів Автономність - 32 бали Спонтанність - 33 бали Саморозуміння - 31 бал Аутосимпатія - 38 балів Контактність - 39 балів Гнучкість у спілкуванні - 36 балів
23.	Досліджуваний 23	38 років	Орієнтація в часі - 52 бали Цінності самоактуалізації - 54 бали Погляд на природу людини - 53 бали Потреба в пізнанні - 55 балів Креативність - 54 бали Автономність - 50 балів Спонтанність - 49 балів Саморозуміння - 52 бали Аутосимпатія - 55 балів Контактність - 54 бали Гнучкість у спілкуванні - 53 бали
24.	Досліджуваний 24	46 років	Орієнтація в часі - 41 бал Цінності самоактуалізації - 43 бали Погляд на природу людини - 42 бали Потреба в пізнанні - 40 балів Креативність - 44 бали Автономність - 39 балів Спонтанність - 41 бал Саморозуміння - 38 балів Аутосимпатія - 44 бали Контактність - 45 балів Гнучкість у спілкуванні - 42 бали

25.	Досліджуваний 25	35 років	Орієнтація в часі - 56 балів Цінності самоактуалізації - 58 балів Погляд на природу людини - 57 балів Потреба в пізнанні - 59 балів Креативність - 58 балів Автономність - 54 бали Спонтанність - 53 бали Саморозуміння - 56 балів Аутосимпатія - 59 балів Контактність - 58 балів Гнучкість у спілкуванні - 57 балів
26.	Досліджуваний 26	49 років	Орієнтація в часі - 37 балів Цінності самоактуалізації - 39 балів Погляд на природу людини - 41 бал Потреба в пізнанні - 38 балів Креативність - 40 балів Автономність - 36 балів Спонтанність - 37 балів Саморозуміння - 35 балів Аутосимпатія - 42 бали Контактність - 43 бали Гнучкість у спілкуванні - 39 балів
27.	Досліджуваний 27	44 роки	Орієнтація в часі - 47 балів Цінності самоактуалізації - 49 балів Погляд на природу людини - 48 балів Потреба в пізнанні - 46 балів Креативність - 50 балів Автономність - 45 балів Спонтанність - 46 балів Саморозуміння - 44 бали

			Аутосимпатія - 49 балів Контактність - 50 балів Гнучкість у спілкуванні - 48 балів
28.	Досліджуваний 28	52 роки	Орієнтація в часі - 30 балів Цінності самоактуалізації - 32 бали Погляд на природу людини - 34 бали Потреба в пізнанні - 31 бал Креативність - 33 бали Автономність - 29 балів Спонтанність - 30 балів Саморозуміння - 28 балів Аутосимпатія - 35 балів Контактність - 36 балів Гнучкість у спілкуванні - 33 бали
29.	Досліджуваний 29	41 рік	Орієнтація в часі - 49 балів Цінності самоактуалізації - 51 бал Погляд на природу людини - 50 балів Потреба в пізнанні - 48 балів Креативність - 52 бали Автономність - 47 балів Спонтанність - 48 балів Саморозуміння - 46 балів Аутосимпатія - 51 бал Контактність - 52 бали Гнучкість у спілкуванні - 49 балів
30.	Досліджуваний 30	55 років	Орієнтація в часі - 35 балів Цінності самоактуалізації - 37 балів Погляд на природу людини - 39 балів Потреба в пізнанні - 36 балів Креативність - 38 балів

			Автономність - 34 бали Спонтанність - 35 балів Саморозуміння - 33 бали Аутосимпатія - 40 балів Контактність - 41 бал Гнучкість у спілкуванні - 37 балів
31.	Досліджуваний 31	37 років	Орієнтація в часі - 44 бали Цінності самоактуалізації - 46 балів Погляд на природу людини - 45 балів Потреба в пізнанні - 43 бали Креативність - 47 балів Автономність - 42 бали Спонтанність - 44 бали Саморозуміння - 41 бал Аутосимпатія - 48 балів Контактність - 49 балів Гнучкість у спілкуванні - 45 балів
32.	Досліджуваний 32	50 років	Орієнтація в часі - 36 балів Цінності самоактуалізації - 38 балів Погляд на природу людини - 40 балів Потреба в пізнанні - 37 балів Креативність - 39 балів Автономність - 35 балів Спонтанність - 36 балів Саморозуміння - 34 бали Аутосимпатія - 41 бал Контактність - 42 бали Гнучкість у спілкуванні - 38 балів
33.	Досліджуваний 33	41 рік	Орієнтація в часі - 51 бал Цінності самоактуалізації - 53 бали

			Погляд на природу людини - 52 бали Потреба в пізнанні - 50 балів Креативність - 54 бали Автономність - 49 балів Спонтанність - 50 балів Саморозуміння - 48 балів Аутосимпатія - 53 бали Контактність - 54 бали Гнучкість у спілкуванні - 51 бал
34.	Досліджуваний 34	55 років	Орієнтація в часі - 31 бал Цінності самоактуалізації - 33 бали Погляд на природу людини - 35 балів Потреба в пізнанні - 32 бали Креативність - 34 бали Автономність - 30 балів Спонтанність - 31 бал Саморозуміння - 29 балів Аутосимпатія - 36 балів Контактність - 37 балів Гнучкість у спілкуванні - 34 бали
35.	Досліджуваний 35	39 років	Орієнтація в часі - 48 балів Цінності самоактуалізації - 50 балів Погляд на природу людини - 49 балів Потреба в пізнанні - 47 балів Креативність - 51 бал Автономність - 46 балів Спонтанність - 47 балів Саморозуміння - 45 балів Аутосимпатія - 50 балів Контактність - 51 бал

			Гнучкість у спілкуванні - 48 балів
36.	Досліджуваний 36	46 років	Орієнтація в часі - 40 балів Цінності самоактуалізації - 42 бали Погляд на природу людини - 41 бал Потреба в пізнанні - 39 балів Креативність - 43 бали Автономність - 38 балів Спонтанність - 40 балів Саморозуміння - 37 балів Аутосимпатія - 43 бали Контактність - 44 бали Гнучкість у спілкуванні - 41 бал
37.	Досліджуваний 37	35 років	Орієнтація в часі - 57 балів Цінності самоактуалізації - 59 балів Погляд на природу людини - 58 балів Потреба в пізнанні - 60 балів Креативність - 59 балів Автономність - 55 балів Спонтанність - 54 бали Саморозуміння - 56 балів Аутосимпатія - 60 балів Контактність - 59 балів Гнучкість у спілкуванні - 58 балів
38.	Досліджуваний 38	52 роки	Орієнтація в часі - 34 бали Цінності самоактуалізації - 36 балів Погляд на природу людини - 38 балів Потреба в пізнанні - 35 балів Креативність - 37 балів Автономність - 33 бали Спонтанність - 34 бали

			Саморозуміння - 32 бали Аутосимпатія - 39 балів Контактність - 40 балів Гнучкість у спілкуванні - 36 балів
39.	Досліджуваний 39	44 роки	Орієнтація в часі - 46 балів Цінності самоактуалізації - 48 балів Погляд на природу людини - 47 балів Потреба в пізнанні - 45 балів Креативність - 49 балів Автономність - 44 бали Спонтанність - 45 балів Саморозуміння - 43 бали Аутосимпатія - 48 балів Контактність - 49 балів Гнучкість у спілкуванні - 46 балів
40.	Досліджуваний 40	55 років	Орієнтація в часі - 37 балів Цінності самоактуалізації - 39 балів Погляд на природу людини - 41 бал Потреба в пізнанні - 38 балів Креативність - 40 балів Автономність - 36 балів Спонтанність - 37 балів Саморозуміння - 35 балів Аутосимпатія - 42 бали Контактність - 43 бали Гнучкість у спілкуванні - 39 балів
41.	Досліджуваний 41	38 років	Орієнтація в часі - 50 балів Цінності самоактуалізації - 52 бали Погляд на природу людини - 51 бал Потреба в пізнанні - 49 балів

			Креативність - 53 бали Автономність - 48 балів Спонтанність - 49 балів Саморозуміння - 47 балів Аутосимпатія - 52 бали Контактність - 53 бали Гнучкість у спілкуванні - 50 балів
42.	Досліджуваний 42	49 років	Орієнтація в часі - 39 балів Цінності самоактуалізації - 41 бал Погляд на природу людини - 43 бали Потреба в пізнанні - 40 балів Креативність - 42 бали Автономність - 38 балів Спонтанність - 39 балів Саморозуміння - 37 балів Аутосимпатія - 44 бали Контактність - 45 балів Гнучкість у спілкуванні - 41 бал
43.	Досліджуваний 43	35 років	Орієнтація в часі - 55 балів Цінності самоактуалізації - 57 балів Погляд на природу людини - 56 балів Потреба в пізнанні - 58 балів Креативність - 57 балів Автономність - 53 бали Спонтанність - 52 бали Саморозуміння - 54 бали Аутосимпатія - 58 балів Контактність - 57 балів Гнучкість у спілкуванні - 56 балів
44.	Досліджуваний 44	52 роки	Орієнтація в часі - 32 бали

			Цінності самоактуалізації - 34 бали Погляд на природу людини - 36 балів Потреба в пізнанні - 33 бали Креативність - 35 балів Автономність - 31 бал Спонтанність - 32 бали Саморозуміння - 30 балів Аутосимпатія - 37 балів Контактність - 38 балів Гнучкість у спілкуванні - 34 бали
45.	Досліджуваний 45	41 рік	Орієнтація в часі - 47 балів Цінності самоактуалізації - 49 балів Погляд на природу людини - 48 балів Потреба в пізнанні - 46 балів Креативність - 50 балів Автономність - 45 балів Спонтанність - 46 балів Саморозуміння - 44 бали Аутосимпатія - 49 балів Контактність - 50 балів Гнучкість у спілкуванні - 47 балів
46.	Досліджуваний 46	55 років	Орієнтація в часі - 36 балів Цінності самоактуалізації - 38 балів Погляд на природу людини - 40 балів Потреба в пізнанні - 37 балів Креативність - 39 балів Автономність - 35 балів Спонтанність - 36 балів Саморозуміння - 34 бали Аутосимпатія - 41 бал

			Контактність - 42 бали Гнучкість у спілкуванні - 38 балів
47.	Досліджуваний 47	39 років	Орієнтація в часі - 52 бали Цінності самоактуалізації - 54 бали Погляд на природу людини - 53 бали Потреба в пізнанні - 51 бал Креативність - 55 балів Автономність - 50 балів Спонтанність - 49 балів Саморозуміння - 52 бали Аутосимпатія - 54 бали Контактність - 55 балів Гнучкість у спілкуванні - 52 бали
48.	Досліджуваний 48	46 років	Орієнтація в часі - 41 бал Цінності самоактуалізації - 43 бали Погляд на природу людини - 42 бали Потреба в пізнанні - 40 балів Креативність - 44 бали Автономність - 39 балів Спонтанність - 41 бал Саморозуміння - 38 балів Аутосимпатія - 44 бали Контактність - 45 балів Гнучкість у спілкуванні - 42 бали
49.	Досліджуваний 49	35 років	Орієнтація в часі - 56 балів Цінності самоактуалізації - 58 балів Погляд на природу людини - 57 балів Потреба в пізнанні - 59 балів Креативність - 58 балів Автономність - 54 бали

			Спонтанність - 53 бали Саморозуміння - 55 балів Аутосимпатія - 59 балів Контактність - 58 балів Гнучкість у спілкуванні - 57 балів
50.	Досліджуваний 50	50 років	Орієнтація в часі - 38 балів Цінності самоактуалізації - 40 балів Погляд на природу людини - 42 бали Потреба в пізнанні - 39 балів Креативність - 41 бал Автономність - 37 балів Спонтанність - 38 балів Саморозуміння - 36 балів Аутосимпатія - 43 бали Контактність - 44 бали Гнучкість у спілкуванні - 40 балів

Отримані результати за методикою «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана

№	Досліджувані	Вік	Результати
1.	Досліджуваний 1	41 рік	Орієнтація на вирішення проблеми - 48 балів Пошук соціальної підтримки - 46 балів Уникнення проблеми - 32 бали
2.	Досліджуваний 2	38 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 34 бали Пошук соціальної підтримки - 41 бал Уникнення проблеми - 55 балів
3.	Досліджуваний 3	35	Орієнтація на вирішення проблеми -

		років	60 балів Пошук соціальної підтримки - 58 балів Уникнення проблеми - 28 балів
4.	Досліджуваний 4	44 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 45 балів Пошук соціальної підтримки - 44 бали Уникнення проблеми - 39 балів
5.	Досліджуваний 5	42 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 57 балів Пошук соціальної підтримки - 55 балів Уникнення проблеми - 31 бал
6.	Досліджуваний 6	45 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 33 бали Пошук соціальної підтримки - 29 балів Уникнення проблеми - 52 бали
7.	Досліджуваний 7	39 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 46 балів Пошук соціальної підтримки - 48 балів Уникнення проблеми - 41 бал
8.	Досліджуваний 8	36 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 52 бали Пошук соціальної підтримки - 50 балів Уникнення проблеми - 38 балів
9.	Досліджуваний 9	47	Орієнтація на вирішення проблеми -

		років	40 балів Пошук соціальної підтримки - 37 балів Уникнення проблеми - 45 балів
10.	Досліджуваний 10	49 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 29 балів Пошук соціальної підтримки - 31 бал Уникнення проблеми - 60 балів
11.	Досліджуваний 11	36 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 44 бали Пошук соціальної підтримки - 42 бали Уникнення проблеми - 36 балів
12.	Досліджуваний 12	52 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 32 бали Пошук соціальної підтримки - 34 бали Уникнення проблеми - 48 балів
13.	Досліджуваний 13	41 рік	Орієнтація на вирішення проблеми - 50 балів Пошук соціальної підтримки - 47 балів Уникнення проблеми - 35 балів
14.	Досліджуваний 14	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 31 бал Пошук соціальної підтримки - 33 бали Уникнення проблеми - 51 бал
15.	Досліджуваний 15	39 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 58 балів Пошук соціальної підтримки - 56 балів

			Уникнення проблеми - 29 балів
16.	Досліджуваний 16	47 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 43 бали Пошук соціальної підтримки - 45 балів Уникнення проблеми - 40 балів
17.	Досліджуваний 17	50 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 30 балів Пошук соціальної підтримки - 32 бали Уникнення проблеми - 54 бали
18.	Досліджуваний 18	44 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 47 балів Пошук соціальної підтримки - 49 балів Уникнення проблеми - 37 балів
19.	Досліджуваний 19	35 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 55 балів Пошук соціальної підтримки - 57 балів Уникнення проблеми - 26 балів
20.	Досліджуваний 20	54 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 38 балів Пошук соціальної підтримки - 40 балів Уникнення проблеми - 44 бали
21.	Досліджуваний 21	43 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 46 балів Пошук соціальної підтримки - 44 бали Уникнення проблеми - 39 балів

22.	Досліджуваний 22	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 33 бали Пошук соціальної підтримки - 31 бал Уникнення проблеми - 50 балів
23.	Досліджуваний 23	38 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 57 балів Пошук соціальної підтримки - 55 балів Уникнення проблеми - 30 балів
24.	Досліджуваний 24	46 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 41 бал Пошук соціальної підтримки - 43 бали Уникнення проблеми - 36 балів
25.	Досліджуваний 25	35 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 60 балів Пошук соціальної підтримки - 58 балів Уникнення проблеми - 27 балів
26.	Досліджуваний 26	49 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 37 балів Пошук соціальної підтримки - 39 балів Уникнення проблеми - 45 балів
27.	Досліджуваний 27	44 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 48 балів Пошук соціальної підтримки - 46 балів Уникнення проблеми - 38 балів

28.	Досліджуваний 28	52 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 31 бал Пошук соціальної підтримки - 33 бали Уникнення проблеми - 52 бали
29.	Досліджуваний 29	41 рік	Орієнтація на вирішення проблеми - 52 бали Пошук соціальної підтримки - 50 балів Уникнення проблеми - 34 бали
30.	Досліджуваний 30	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 35 балів Пошук соціальної підтримки - 37 балів Уникнення проблеми - 43 бали
31.	Досліджуваний 31	37 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 44 бали Пошук соціальної підтримки - 42 бали Уникнення проблеми - 40 балів
32.	Досліджуваний 32	50 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 36 балів Пошук соціальної підтримки - 38 балів Уникнення проблеми - 46 балів
33.	Досліджуваний 33	41 рік	Орієнтація на вирішення проблеми - 55 балів Пошук соціальної підтримки - 53 бали Уникнення проблеми - 32 бали
34.	Досліджуваний 34	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 30 балів

			Пошук соціальної підтримки - 32 бали Уникнення проблеми - 54 бали
35.	Досліджуваний 35	39 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 49 балів Пошук соціальної підтримки - 47 балів Уникнення проблеми - 37 балів
36.	Досліджуваний 36	46 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 42 бали Пошук соціальної підтримки - 44 бали Уникнення проблеми - 41 бал
37.	Досліджуваний 37	35 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 58 балів Пошук соціальної підтримки - 56 балів Уникнення проблеми - 28 балів
38.	Досліджуваний 38	52 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 34 бали Пошук соціальної підтримки - 36 балів Уникнення проблеми - 49 балів
39.	Досліджуваний 39	44 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 47 балів Пошук соціальної підтримки - 45 балів Уникнення проблеми - 39 балів
40.	Досліджуваний 40	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 32 бали Пошук соціальної підтримки - 34 бали

			Уникнення проблеми - 51 бал
41.	Досліджуваний 41	38 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 50 балів Пошук соціальної підтримки - 48 балів Уникнення проблеми - 35 балів
42.	Досліджуваний 42	49 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 39 балів Пошук соціальної підтримки - 41 бал Уникнення проблеми - 44 бали
43.	Досліджуваний 43	35 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 56 балів Пошук соціальної підтримки - 54 бали Уникнення проблеми - 29 балів
44.	Досліджуваний 44	52 роки	Орієнтація на вирішення проблеми - 33 бали Пошук соціальної підтримки - 35 балів Уникнення проблеми - 50 балів
45.	Досліджуваний 45	41 рік	Орієнтація на вирішення проблеми - 46 балів Пошук соціальної підтримки - 44 бали Уникнення проблеми - 38 балів
46.	Досліджуваний 46	55 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 31 бал Пошук соціальної підтримки - 33 бали Уникнення проблеми - 52 бали
47.	Досліджуваний 47	39	Орієнтація на вирішення проблеми -

		років	53 бали Пошук соціальної підтримки - 51 бал Уникнення проблеми - 34 бали
48.	Досліджуваний 48	46 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 41 бал Пошук соціальної підтримки - 43 бали Уникнення проблеми - 40 балів
49.	Досліджуваний 49	35 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 59 балів Пошук соціальної підтримки - 57 балів Уникнення проблеми - 27 балів
50.	Досліджуваний 50	50 років	Орієнтація на вирішення проблеми - 38 балів Пошук соціальної підтримки - 40 балів Уникнення проблеми - 45 балів

Отримані результати за Опитувальником самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації В. В. Бойка

№	Досліджувані	Вік	Результати
1.	Досліджуваний 1	41 рік	тип АВ
2.	Досліджуваний 2	38 років	тип В
3.	Досліджуваний 3	35 років	тип А
4.	Досліджуваний 4	44 роки	тип АВ
5.	Досліджуваний 5	42	тип А

		роки	
6.	Досліджуваний 6	45 років	тип В
7.	Досліджуваний 7	39 років	тип АВ
8.	Досліджуваний 8	36 років	тип АВ
9.	Досліджуваний 9	47 років	тип В
10.	Досліджуваний 10	49 років	тип А
11.	Досліджуваний 11	36 років	тип АВ
12.	Досліджуваний 12	52 роки	тип В
13.	Досліджуваний 13	41 рік	тип АВ
14.	Досліджуваний 14	55 років	тип В
15.	Досліджуваний 15	39 років	тип А
16.	Досліджуваний 16	47 років	тип АВ
17.	Досліджуваний 17	50 років	тип В
18.	Досліджуваний 18	44 роки	тип АВ
19.	Досліджуваний 19	35 років	тип А
20.	Досліджуваний 20	54	тип В

		роки	
21.	Досліджуваний 21	43 роки	тип АВ
22.	Досліджуваний 22	55 років	тип В
23.	Досліджуваний 23	38 років	тип А
24.	Досліджуваний 24	46 років	тип АВ
25.	Досліджуваний 25	35 років	тип А
26.	Досліджуваний 26	49 років	тип В
27.	Досліджуваний 27	44 роки	тип АВ
28.	Досліджуваний 28	52 роки	тип В
29.	Досліджуваний 29	41 рік	тип АВ
30.	Досліджуваний 30	55 років	тип В
31.	Досліджуваний 31	37 років	тип АВ
32.	Досліджуваний 32	50 років	тип В
33.	Досліджуваний 33	41 рік	тип А
34.	Досліджуваний 34	55 років	тип В
35.	Досліджуваний 35	39 років	тип АВ

36.	Досліджуваний 36	46 років	тип АВ
37.	Досліджуваний 37	35 років	тип А
38.	Досліджуваний 38	52 роки	тип В
39.	Досліджуваний 39	44 роки	тип АВ
40.	Досліджуваний 40	55 років	тип В
41.	Досліджуваний 41	38 років	тип АВ
42.	Досліджуваний 42	49 років	тип В
43.	Досліджуваний 43	35 років	тип А
44.	Досліджуваний 44	52 роки	тип В
45.	Досліджуваний 45	41 рік	тип АВ
46.	Досліджуваний 46	55 років	тип В
47.	Досліджуваний 47	39 років	тип АВ
48.	Досліджуваний 48	46 років	тип АВ
49.	Досліджуваний 49	35 років	тип А
50.	Досліджуваний 50	50 років	тип В

Отримані результати за методикою «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетискіна, В. Козлова та Г. Мануйлова

№	Досліджувані	Вік	Результати
1.	Досліджуваний 1	41 рік	Інтерес до роботи - 48 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 46 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 50 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 47 балів Задоволеність професійним статусом - 44 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 45 балів Задоволеність умовами праці - 49 балів Професійна відповідальність - 52 бали Загальна задоволеність працею - 48 балів
2.	Досліджуваний 2	38 років	Інтерес до роботи - 42 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 39 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 41 бал Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 38 балів Задоволеність професійним статусом - 36 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 37 балів

			Задоволеність умовами праці - 40 балів Професійна відповідальність - 44 бали Загальна задоволеність працею - 41 бал
3.	Досліджуваний 3	35 років	Інтерес до роботи - 58 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 55 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 57 балів Задоволеність професійним статусом - 54 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 55 балів Задоволеність умовами праці - 56 балів Професійна відповідальність - 60 балів Загальна задоволеність працею - 58 балів
4.	Досліджуваний 4	44 роки	Інтерес до роботи - 45 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 43 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 44 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 42 бали Задоволеність професійним статусом -

			40 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 41 бал Задоволеність умовами праці - 46 балів Професійна відповідальність - 48 балів Загальна задоволеність працею - 44 бали
5.	Досліджуваний 5	42 роки	Інтерес до роботи - 60 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 58 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 57 балів Задоволеність професійним статусом - 55 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 56 балів Задоволеність умовами праці - 58 балів Професійна відповідальність - 62 бали Загальна задоволеність працею - 59 балів
6.	Досліджуваний 6	45 років	Інтерес до роботи - 33 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 31 бал Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 34 бали

			Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 30 балів Задоволеність професійним статусом - 29 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 32 бали Задоволеність умовами праці - 35 балів Професійна відповідальність - 40 балів Загальна задоволеність працею - 33 бали
7.	Досліджуваний 7	39 років	Інтерес до роботи - 47 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 45 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 46 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 44 бали Задоволеність професійним статусом - 43 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 45 балів Задоволеність умовами праці - 48 балів Професійна відповідальність - 50 балів Загальна задоволеність працею - 46 балів
8.	Досліджуваний 8	36	Інтерес до роботи - 52 бали

		років	Задоволеність досягненнями у роботі - 50 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 49 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 51 бал Задоволеність професійним статусом - 48 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 50 балів Задоволеність умовами праці - 53 бали Професійна відповідальність - 55 балів Загальна задоволеність працею - 52 бали
9.	Досліджуваний 9	47 років	Інтерес до роботи - 40 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 38 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 41 бал Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 39 балів Задоволеність професійним статусом - 37 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 38 балів Задоволеність умовами праці - 42 бали Професійна відповідальність - 46 балів Загальна задоволеність працею - 40

			балів
10.	Досліджуваний 10	49 років	Інтерес до роботи - 31 бал Задоволеність досягненнями у роботі - 29 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 33 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 30 балів Задоволеність професійним статусом - 28 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 32 бали Задоволеність умовами праці - 34 бали Професійна відповідальність - 41 бал Загальна задоволеність працею - 31 бал
11.	Досліджуваний 11	36 років	Інтерес до роботи - 44 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 42 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 45 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 43 бали Задоволеність професійним статусом - 41 бал Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 42 бали Задоволеність умовами праці - 46 балів Професійна відповідальність - 49

			балів Загальна задоволеність працею - 44 бали
12.	Досліджуваний 12	52 роки	Інтерес до роботи - 33 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 31 бал Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 34 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 32 бали Задоволеність професійним статусом - 30 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 33 бали Задоволеність умовами праці - 36 балів Професійна відповідальність - 41 бал Загальна задоволеність працею - 34 бали
13.	Досліджуваний 13	41 рік	Інтерес до роботи - 49 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 47 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 48 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 46 балів Задоволеність професійним статусом - 45 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 46 балів

			Задоволеність умовами праці - 50 балів Професійна відповідальність - 53 бали Загальна задоволеність працею - 49 балів
14.	Досліджуваний 14	55 років	Інтерес до роботи - 34 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 32 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 35 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 33 бали Задоволеність професійним статусом - 31 бал Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 34 бали Задоволеність умовами праці - 37 балів Професійна відповідальність - 42 бали Загальна задоволеність працею - 35 балів
15.	Досліджуваний 15	39 років	Інтерес до роботи - 54 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 52 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 53 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 51 бал Задоволеність професійним статусом - 50 балів

			Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 52 бали Задоволеність умовами праці - 55 балів Професійна відповідальність - 57 балів Загальна задоволеність працею - 54 бали
16.	Досліджуваний 16	47 років	Інтерес до роботи - 43 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 41 бал Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 44 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 42 бали Задоволеність професійним статусом - 40 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 41 бал Задоволеність умовами праці - 45 балів Професійна відповідальність - 48 балів Загальна задоволеність працею - 43 бали
17.	Досліджуваний 17	50 років	Інтерес до роботи - 30 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 29 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 32 бали

			Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 31 бал Задоволеність професійним статусом - 28 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 30 балів Задоволеність умовами праці - 34 бали Професійна відповідальність - 39 балів Загальна задоволеність працею - 31 бал
18.	Досліджуваний 18	44 роки	Інтерес до роботи - 46 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 44 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 47 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 45 балів Задоволеність професійним статусом - 43 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 44 бали Задоволеність умовами праці - 48 балів Професійна відповідальність - 51 бал Загальна задоволеність працею - 46 балів
19.	Досліджуваний 19	35 років	Інтерес до роботи - 56 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 55 балів

			Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 54 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 56 балів Задоволеність професійним статусом - 53 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 55 балів Задоволеність умовами праці - 56 балів Професійна відповідальність - 60 балів Загальна задоволеність працею - 57 балів
20.	Досліджуваний 20	54 роки	Інтерес до роботи - 38 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 36 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 39 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 37 балів Задоволеність професійним статусом - 35 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 36 балів Задоволеність умовами праці - 40 балів Професійна відповідальність - 45 балів Загальна задоволеність працею - 38

			балів
21.	Досліджуваний 21	43 роки	Інтерес до роботи - 47 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 45 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 48 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 46 балів Задоволеність професійним статусом - 44 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 45 балів Задоволеність умовами праці - 49 балів Професійна відповідальність - 52 бали Загальна задоволеність працею - 47 балів
22.	Досліджуваний 22	55 років	Інтерес до роботи - 32 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 30 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 33 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 31 бал Задоволеність професійним статусом - 29 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 32 бали Задоволеність умовами праці - 35 балів

			Професійна відповідальність - 40 балів Загальна задоволеність працею - 33 бали
23.	Досліджуваний 23	38 років	Інтерес до роботи - 55 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 53 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 52 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 54 бали Задоволеність професійним статусом - 51 бал Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 53 бали Задоволеність умовами праці - 54 бали Професійна відповідальність - 58 балів Загальна задоволеність працею - 55 балів
24.	Досліджуваний 24	46 років	Інтерес до роботи - 41 бал Задоволеність досягненнями у роботі - 39 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 42 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 40 балів Задоволеність професійним статусом - 38 балів Задоволеність змістом роботи

			порівняно із заробітком - 39 балів Задоволеність умовами праці - 43 бали Професійна відповідальність - 47 балів Загальна задоволеність працею - 41 бал
25.	Досліджуваний 25	35 років	Інтерес до роботи - 59 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 57 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 58 балів Задоволеність професійним статусом - 55 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 56 балів Задоволеність умовами праці - 58 балів Професійна відповідальність - 61 бал Загальна задоволеність працею - 59 балів
26.	Досліджуваний 26	49 років	Інтерес до роботи - 37 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 35 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 38 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 36 балів Задоволеність професійним статусом -

			34 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 35 балів Задоволеність умовами праці - 39 балів Професійна відповідальність - 44 бали Загальна задоволеність працею - 37 балів
27.	Досліджуваний 27	44 роки	Інтерес до роботи - 48 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 46 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 49 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 47 балів Задоволеність професійним статусом - 45 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 46 балів Задоволеність умовами праці - 50 балів Професійна відповідальність - 53 бали Загальна задоволеність працею - 48 балів
28.	Досліджуваний 28	52 роки	Інтерес до роботи - 31 бал Задоволеність досягненнями у роботі - 29 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 32 бали Задоволеність взаємовідносинами з

			керівництвом - 30 балів Задоволеність професійним статусом - 28 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 31 бал Задоволеність умовами праці - 34 бали Професійна відповідальність - 39 балів Загальна задоволеність працею - 31 бал
29.	Досліджуваний 29	41 рік	Інтерес до роботи - 50 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 48 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 51 бал Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 49 балів Задоволеність професійним статусом - 47 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 48 балів Задоволеність умовами праці - 52 бали Професійна відповідальність - 55 балів Загальна задоволеність працею - 50 балів
30.	Досліджуваний 30	55 років	Інтерес до роботи - 35 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 33 бали Задоволеність взаємовідносинами з

			колегами - 36 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 34 бали Задоволеність професійним статусом - 32 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 35 балів Задоволеність умовами праці - 38 балів Професійна відповідальність - 43 бали Загальна задоволеність працею - 35 балів
31.	Досліджуваний 31	37 років	Інтерес до роботи - 46 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 44 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 47 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 45 балів Задоволеність професійним статусом - 43 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 44 бали Задоволеність умовами праці - 48 балів Професійна відповідальність - 51 бал Загальна задоволеність працею - 46 балів
32.	Досліджуваний 32	50 років	Інтерес до роботи - 36 балів Задоволеність досягненнями у роботі -

			34 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 37 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 35 балів Задоволеність професійним статусом - 33 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 34 бали Задоволеність умовами праці - 38 балів Професійна відповідальність - 43 бали Загальна задоволеність працею - 36 балів
33.	Досліджуваний 33	41 рік	Інтерес до роботи - 51 бал Задоволеність досягненнями у роботі - 49 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 52 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 50 балів Задоволеність професійним статусом - 48 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 49 балів Задоволеність умовами праці - 53 бали Професійна відповідальність - 56 балів Загальна задоволеність працею - 51 бал

34.	Досліджуваний 34	55 років	Інтерес до роботи - 33 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 31 бал Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 34 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 32 бали Задоволеність професійним статусом - 30 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 33 бали Задоволеність умовами праці - 36 балів Професійна відповідальність - 41 бал Загальна задоволеність працею - 33 бали
35.	Досліджуваний 35	39 років	Інтерес до роботи - 48 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 46 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 49 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 47 балів Задоволеність професійним статусом - 45 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 46 балів Задоволеність умовами праці - 50 балів Професійна відповідальність - 53 бали

			Загальна задоволеність працею - 48 балів
36.	Досліджуваний 36	46 років	Інтерес до роботи - 42 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 40 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 43 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 41 бал Задоволеність професійним статусом - 39 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 40 балів Задоволеність умовами праці - 44 бали Професійна відповідальність - 47 балів Загальна задоволеність працею - 42 бали
37.	Досліджуваний 37	35 років	Інтерес до роботи - 57 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 55 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 57 балів Задоволеність професійним статусом - 54 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 55 балів Задоволеність умовами праці - 56

			балів Професійна відповідальність - 60 балів Загальна задоволеність працею - 57 балів
38.	Досліджуваний 38	52 роки	Інтерес до роботи - 34 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 32 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 35 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 33 бали Задоволеність професійним статусом - 31 бал Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 34 бали Задоволеність умовами праці - 37 балів Професійна відповідальність - 42 бали Загальна задоволеність працею - 34 бали
39.	Досліджуваний 39	44 роки	Інтерес до роботи - 47 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 45 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 48 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 46 балів Задоволеність професійним статусом - 44 бали

			Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 45 балів Задоволеність умовами праці - 49 балів Професійна відповідальність - 52 бали Загальна задоволеність працею - 47 балів
40.	Досліджуваний 40	55 років	Інтерес до роботи - 35 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 33 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 36 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 34 бали Задоволеність професійним статусом - 32 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 35 балів Задоволеність умовами праці - 38 балів Професійна відповідальність - 43 бали Загальна задоволеність працею - 35 балів
41.	Досліджуваний 41	38 років	Інтерес до роботи - 50 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 48 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 51 бал Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 49 балів

			Задоволеність професійним статусом - 47 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 48 балів Задоволеність умовами праці - 52 бали Професійна відповідальність - 55 балів Загальна задоволеність працею - 50 балів
42.	Досліджуваний 42	49 років	Інтерес до роботи - 39 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 37 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 40 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 38 балів Задоволеність професійним статусом - 36 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 37 балів Задоволеність умовами праці - 41 бал Професійна відповідальність - 46 балів Загальна задоволеність працею - 39 балів
43.	Досліджуваний 43	35 років	Інтерес до роботи - 58 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 55 балів

			Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 57 балів Задоволеність професійним статусом - 54 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 55 балів Задоволеність умовами праці - 56 балів Професійна відповідальність - 60 балів Загальна задоволеність працею - 58 балів
44.	Досліджуваний 44	52 роки	Інтерес до роботи - 34 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 32 бали Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 35 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 33 бали Задоволеність професійним статусом - 31 бал Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 34 бали Задоволеність умовами праці - 37 балів Професійна відповідальність - 42 бали Загальна задоволеність працею - 34 бали
45.	Досліджуваний 45	41 рік	Інтерес до роботи - 49 балів Задоволеність досягненнями у роботі -

			47 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 50 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 48 балів Задоволеність професійним статусом - 46 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 47 балів Задоволеність умовами праці - 51 бал Професійна відповідальність - 54 бали Загальна задоволеність працею - 49 балів
46.	Досліджуваний 46	55 років	Інтерес до роботи - 32 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 30 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 33 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 31 бал Задоволеність професійним статусом - 29 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 32 бали Задоволеність умовами праці - 35 балів Професійна відповідальність - 40 балів Загальна задоволеність працею - 32 бали

47.	Досліджуваний 47	39 років	Інтерес до роботи - 53 бали Задоволеність досягненнями у роботі - 51 бал Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 52 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 50 балів Задоволеність професійним статусом - 49 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 51 бал Задоволеність умовами праці - 54 бали Професійна відповідальність - 56 балів Загальна задоволеність працею - 53 бали
48.	Досліджуваний 48	46 років	Інтерес до роботи - 41 бал Задоволеність досягненнями у роботі - 39 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 42 бали Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 40 балів Задоволеність професійним статусом - 38 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 39 балів Задоволеність умовами праці - 43 бали Професійна відповідальність - 47 балів

			Загальна задоволеність працею - 41 бал
49.	Досліджуваний 49	35 років	Інтерес до роботи - 58 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 56 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 55 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 57 балів Задоволеність професійним статусом - 54 бали Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 55 балів Задоволеність умовами праці - 56 балів Професійна відповідальність - 60 балів Загальна задоволеність працею - 58 балів
50.	Досліджуваний 50	50 років	Інтерес до роботи - 38 балів Задоволеність досягненнями у роботі - 36 балів Задоволеність взаємовідносинами з колегами - 39 балів Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом - 37 балів Задоволеність професійним статусом - 35 балів Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком - 36 балів

			Задоволеність умовами праці - 40 балів Професійна відповідальність - 45 балів Загальна задоволеність працею - 38 балів

Додаток 6

Психологічна програма подолання кризи професійної самореалізації та підвищення задоволеності працею в жінок середнього віку

Заняття 1. Усвідомлення кризи професійної самореалізації та її психологічних проявів

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями особливостей кризи професійної самореалізації, її причин та психологічних проявів; актуалізувати рефлексію власного професійного досвіду, ставлення до праці та внутрішніх змін, пов'язаних із середнім віком.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери, стікери; картки з рефлексивними запитаннями; фліпчарт (або дошка).

Форма роботи: групова робота з елементами індивідуальної рефлексії, дискусії та психоедукації.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступ та створення психологічно безпечного простору (10-15 хв).

Психолог вітає учасниць, коротко окреслює мету програми та логіку роботи групи. Обговорюються правила взаємодії (добровільність, конфіденційність, повага до думок інших, право не висловлюватися). Здійснюється коротке знайомство, під час якого кожна учасниця називає своє ім'я та одним словом описує свій теперішній стан у професійній сфері.

2. Психоедукаційний блок «Криза професійної самореалізації» (15-20 хв).

Психолог у доступній формі розкриває поняття кризи професійної самореалізації, її зв'язок із віковими змінами, професійним стажем, трансформацією життєвих цінностей і очікувань. Криза є джерелом напруження та потенційною точкою особистісного зростання та переосмислення професійного шляху.

Учасницям пропонується індивідуально відповісти письмово на низку запитань:

- що для мене означає моя робота сьогодні;
- що в професійній діяльності приносить задоволення, а що викликає напруження;
- які зміни у ставленні до роботи я помічаю останнім часом.

Після завершення вправи охочі діляться своїми роздумами в групі.

Обговорення спрямоване на нормалізацію переживань та усвідомлення спільності досвіду.

4. Групова дискусія «Ознаки професійної кризи» (15-20 хв).

У форматі відкритої дискусії учасниці разом із психологом визначають психологічні, емоційні та поведінкові прояви кризи професійної самореалізації (втома, зниження мотивації, сумніви у власній значущості, знецінення результатів праці тощо). Психолог структурує висловлювання та підкреслює індивідуальність переживання кризи.

5. Рефлексивна вправа «Точка напруги» (10-15 хв).

Кожній учасниці пропонується визначити й записати один аспект професійної діяльності, який наразі викликає найбільше внутрішнє напруження. За бажанням відбувається коротке обговорення, спрямоване не на пошук рішень, а на усвідомлення проблемної зони.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Психолог пропонує учасницям поділитися відчуттями після заняття та сформулювати короткий висновок для себе (одне речення або слово). Окреслюється зв’язок теми заняття з наступними зустрічами програми та підкреслюється цінність усвідомлення як першого кроку до подолання професійної кризи.

Домашнє завдання: впродовж тижня зафіксувати 2-3 ситуації, у яких виникали думки або емоції, пов’язані з професійною незадоволеністю чи сумнівами. Коротко описати ситуацію, власні почуття, думки щодо роботи в цей момент.

Заняття 2. Дослідження професійної ідентичності та образу професійного Я

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями власної професійної ідентичності та образу професійного Я; допомогти виявити розбіжності між актуальним, минулим і бажаним професійним образом, а також актуалізувати внутрішні ресурси для подальшої самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з запитаннями для рефлексії; фліпчарт (або дошка).

Форма роботи: індивідуальна робота з подальшим груповим обговоренням, елементи арт-рефлексії та дискусії.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Актуалізація попереднього досвіду та налаштування на роботу (10-15 хв).

Психолог коротко нагадує основні ідеї попереднього заняття та пропонує учасницям поділитися, які думки або переживання щодо професійної сфери з'явилися після першої зустрічі. Мета етапу - плавно перевести увагу від усвідомлення кризи до дослідження власної професійної ідентичності.

2. Психоедукаційний блок «Професійна ідентичність і образ професійного Я» (15-20 хв).

У доступній формі розкривається поняття професійної ідентичності, її структура та значення для психологічного благополуччя. Наголошується, що криза професійної самореалізації часто пов'язана з розмитістю або трансформацією образу професійного Я, втратою відчуття сенсу та цінності власної праці.

3. Вправа «Мій образ професійного Я» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально описати свій професійний образ, завершуючи фрази:

- «Я як професіонал - це…»
- «У своїй роботі я найбільше ціную…»

- «Як спеціаліст, я можу…»

Робота виконується письмово. Після завершення охочі діляться своїми відповідями в групі, звертаючи увагу на емоційне ставлення до власного професійного образу.

4. Вправа «Минуле - теперішнє - майбутнє» (20 хв).

Учасниці послідовно описують три образи: себе як професіонала на початку професійного шляху, у теперішній момент і в бажаному майбутньому. Під час обговорення увага зосереджується на змінах, втраченої або збереженої мотивації, а також на внутрішніх конфліктах між цими образами.

5. Групова рефлексія «Що підтримує і що послаблює мій професійний образ» (15 хв).

Психолог ініціює обговорення чинників, які сприяють зміцненню професійної ідентичності, та тих, що її підривають (зовнішні очікування, професійні ролі, соціальні стереотипи, особисті сумніви). Наголошується на індивідуальності професійного шляху кожної учасниці.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасницям пропонується сформулювати один висновок про свій образ професійного Я або одну думку, яка виявилася для них найбільш значущою. Психолог підкреслює, що усвідомлення власної професійної ідентичності є важливою передумовою підвищення задоволеності працею та подолання кризи самореалізації.

Домашнє завдання: написати короткий текст (5-7 речень) на тему: «Я як професіонал зараз і я як професіонал, якою хочу бути». Звернути увагу на відмінності та зони напруження між цими образами.

Заняття 3. Ціннісно-смислові орієнтації як основа професійної самореалізації

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями власних ціннісно-смислових орієнтацій у професійній діяльності; допомогти виявити відповідність (або розбіжності) між особистісними цінностями, смислами та реальним

професійним досвідом як одним із ключових чинників задоволеності працею і самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з ціннісними твердженнями; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: індивідуальна рефлексивна робота, робота в малих підгрупах, групове обговорення, елементи психоедукації.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко поділитися думками або відчуттями, які виникли після попереднього заняття, щодо образупрофесійного Я. Поступово увага переводиться до питання: що надає сенсу професійній діяльності та чому робота є (або перестає бути) значущою.

2. Психоедукаційний блок «Цінності і цінності у професійному житті» (15-20 хв).

У доступній формі розкривається роль ціннісно-смислових орієнтацій у професійній самореалізації. Наголошується, що криза професійної самореалізації часто пов’язана не стільки зі зміною зовнішніх умов праці, скільки з втратою або трансформацією її смислу. Підкреслюється відмінність між зовнішніми цілями (статус, заробіток, очікування інших) і внутрішніми цінностями (саморозвиток, користь, інтерес, реалізація потенціалу).

3. Вправа «Мої професійні цінності» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально визначити та записати цінності, які є для них найбільш значущими у професійній діяльності. Далі вони оцінюють, наскільки кожна з цих цінностей реалізується в їхній теперішній роботі. Вправа спрямована на виявлення внутрішніх суперечностей між бажаним і реальним.

4. Робота в малих групах «Де втрачається сенс?» (20 хв).

Учасниці об’єднуються в малі групи та обговорюють типові ситуації, у яких професійна діяльність втрачає для них сенс. Обговорення фокусується не

на пошуку винних, а на усвідомленні власних очікувань, меж відповідальності та особистісних потреб.

5. Рефлексивна вправа «Сенс моєї роботи сьогодні» (15 хв).

Кожна учасниця письмово завершує фрази:

- «Моя робота має сенс для мене, коли…»
- «Я відчуваю професійну реалізованість, якщо…»
- «Для мене важливо, щоб моя праця…»

За бажанням відбувається обмін думками в загальному колі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасницям пропонується сформулювати один усвідомлений висновок про роль цінностей і смислів у їхньому професійному житті. Психолог підкреслює, що відновлення або переосмислення смислу професійної діяльності є важливим ресурсом подолання кризи самореалізації та підвищення задоволеності працею.

Домашнє завдання: обрати одну професійну цінність, яка є важливою, але недостатньо реалізованою, та впродовж тижня помітити хоча б одну ситуацію, де її вдалося частково реалізувати або усвідомити причини неможливості цього.

Заняття 4. Робота з професійними досягненнями та відчуттям успішності

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями власних професійних досягнень і результатів діяльності; зменшити тенденцію до знецінення власного досвіду; сформувати більш цілісне та реалістичне відчуття професійної успішності як важливого чинника задоволеності працею та самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з рефлексивними запитаннями; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: індивідуальна рефлексивна робота, групове обговорення, елементи психоедукації.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко поділитися тим, які професійні цінності та цінності були усвідомлені на попередньому занятті. Поступово увага зосереджується на питанні: як жінки оцінюють власні професійні досягнення і чи дозволяють собі відчувати успіх.

2. Психоедукаційний блок «Професійна успішність і її суб'єктивне переживання» (15-20 хв).

Розкривається відмінність між зовнішніми критеріями успіху (посада, винагорода, визнання) та внутрішнім переживанням професійної реалізованості. Наголошується, що в період середнього віку часто відбувається знецінення власних досягнень через порівняння з іншими або завищені очікування до себе.

3. Вправа «Мій професійний доробок» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально скласти перелік своїх професійних досягнень за весь період трудової діяльності, включаючи як формальні результати, так і особистісні здобутки (набуті навички, подолані труднощі, внесок у спільну справу). Психолог заохочує звертати увагу на ті результати, які раніше могли здаватися «незначними».

4. Групове обговорення «Що заважає відчувати себе успішною» (20 хв).

У форматі дискусії учасниці обговорюють внутрішні та зовнішні чинники, які перешкоджають переживанню професійної успішності (перфекціонізм, соціальні стереотипи, брак підтримки, професійне вигорання). Психолог допомагає структурувати висловлювання та підкреслює індивідуальний характер критеріїв успіху.

5. Рефлексивна вправа «Мій успіх сьогодні» (15 хв).

Кожна учасниця письмово завершує фрази:

- «Я можу вважати себе успішною в роботі, тому що…»
- «Мій професійний досвід цінний, адже…»
- «Я дозволяю собі пишатися…»

За бажанням відбувається обмін думками в загальному колі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасницям пропонується коротко сформулювати нове усвідомлення щодо власної професійної успішності. Психолог підкреслює, що визнання власних досягнень є важливою умовою відновлення мотивації, підвищення задоволеності працею та подолання кризи професійної самореалізації.

Домашнє завдання: доповнити список власних професійних досягнень щонайменше трьома пунктами, які раніше знецінювалися або не сприймалися як значущі. Зафіксувати власні емоції під час виконання завдання.

Заняття 5. Психологічні ресурси жінки в подоланні професійної кризи

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями власних внутрішніх і зовнішніх психологічних ресурсів, які забезпечують стійкість у період професійної кризи; актуалізувати відчуття опори на власні можливості та досвід як основу подолання труднощів і подальшої самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з ресурсними твердженнями; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: індивідуальна та групова рефлексивна робота, обговорення, елементи психоедукації.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко поділитися думками щодо власних професійних досягнень і відчуття успішності, які виникли після попереднього заняття. Далі увага спрямовується на питання: що допомагає витримувати професійні труднощі та знаходити сили для подальшого руху.

2. Психоедукаційний блок «Психологічні ресурси особистості» (15-20 хв).

Розкривається поняття психологічних ресурсів, їх роль у подоланні кризових ситуацій та збереженні психологічного благополуччя. Наголошується, що ресурси можуть мати як внутрішній характер (досвід, навички, цінності, самооцінка), так і зовнішній (соціальна підтримка, професійне середовище), а їх усвідомлення підвищує відчуття контролю над життєвою ситуацією.

3. Вправа «Мої ресурси» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально визначити та письмово зафіксувати ресурси, які допомагали їм у складних професійних або життєвих ситуаціях у минулому. Психолог заохочує звернути увагу на очевидні сильні сторони та на менш усвідомлювані джерела підтримки.

4. Групова робота «Ресурси в кризі» (20 хв).

Учасниці об'єднуються в малі групи та обговорюють, які ресурси є найбільш значущими саме в умовах професійної кризи. Обговорення спрямоване на розширення уявлень про можливі способи опори на себе та оточення.

5. Рефлексивна вправа «Ресурсний стан» (15 хв).

Кожна учасниця формулює для себе відповідь на запитання:

- «На що я можу спиратися зараз?»
- «Який мій головний ресурс у професійній сфері?»

За бажанням відбувається обмін думками в загальному колі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасниці підсумовують власні усвідомлення щодо наявних психологічних ресурсів. Психолог наголошує, що опора на ресурси є необхідною умовою подолання професійної кризи та передумовою формування нових стратегій професійної самореалізації.

Домашнє завдання: скласти індивідуальний «ресурсний список» (5-7 пунктів), який включає внутрішні та зовнішні ресурси, і впродовж тижня свідомо використати принаймні один із них у професійній ситуації.

Заняття 6. Розвиток ефективних копінг-стратегій у професійно стресових ситуаціях

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями власних способів реагування на професійний стрес; розширити репертуар ефективних копінг-стратегій; сформувати навички більш адаптивного подолання складних і напружених ситуацій у професійній діяльності.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з описами професійно стресових ситуацій; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: психоедукація, індивідуальна та групова робота, обговорення, елементи рольового аналізу ситуацій.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям поділитися, у яких професійних ситуаціях вони найчастіше відчувають напруження або стрес. Обговорення спрямоване на усвідомлення зв'язку між кризою професійної самореалізації та типовими способами реагування на труднощі.

2. Психоедукаційний блок «Копінг-стратегії як механізм подолання стресу» (15-20 хв).

Розкривається поняття копінг-стратегій та їх роль у збереженні психологічної рівноваги. Пояснюється відмінність між активними, емоційно-орієнтованими та уникальними способами подолання стресу, а також наголошується, що ефективність копінгу залежить від контексту та усвідомленого вибору стратегії.

3. Вправа «Мій типовий спосіб реагування» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально описати одну з актуальних професійно стресових ситуацій та зафіксувати, як вони зазвичай реагують у подібних обставинах. Психолог допомагає проаналізувати, наскільки обрані стратегії сприяють зниженню напруження або, навпаки, підтримують стрес.

4. Групова робота «Альтернативні стратегії подолання» (20 хв).

У малих групах учасниці обговорюють можливі альтернативні способи реагування на типові професійні труднощі. Увага зосереджується на пошуку більш адаптивних стратегій, що поєднують активність, усвідомлення власних потреб і залучення соціальної підтримки.

5. Рефлексивна вправа «Мій ресурсний копінг» (15 хв).

Кожна учасниця формулює для себе один-два способи подолання професійного стресу, які вона готова спробувати застосовувати надалі. За бажанням відбувається коротке обговорення в групі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасниці діляться усвідомленнями щодо власних копінг-стратегій та відзначають, які зміни у ставленні до професійних труднощів відбулися в процесі заняття. Психолог підкреслює, що розвиток гнучких і усвідомлених копінг-стратегій є важливим кроком у подоланні професійної кризи та підвищенні задоволеності працею.

Домашнє завдання: впродовж тижня в одній стресовій професійній ситуації спробувати застосувати нову, більш адаптивну копінг-стратегію (проблемно-орієнтовану або із залученням соціальної взаємодії) та коротко описати результат.

Заняття 7. Самоактуалізація та автономність у професійній діяльності

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями ролі самоактуалізації та автономності у професійній діяльності; розвивати здатність спиратися на власні цінності, потреби та внутрішні орієнтири під час прийняття професійних рішень; зміцнювати відчуття особистої відповідальності за власний професійний шлях.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з твердженнями для саморефлексії; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: психоедукація, індивідуальна рефлексивна робота, групове обговорення.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та налаштування на роботу (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям поділитися досвідом використання нових копінг-стратегій у професійних ситуаціях після попереднього заняття.

Обговорення плавно переходить до питання внутрішньої опори та відповідальності за власний професійний вибір.

2. Психоедукаційний блок «Самоактуалізація й автономність як умови професійної зрілості» (15-20 хв).

Розкривається поняття самоактуалізації як процесу реалізації внутрішнього потенціалу особистості та автономності як здатності діяти, спираючись на власні цінності, а не виключно на зовнішні очікування. Наголошується, що дефіцит автономності часто лежить в основі незадоволеності працею та відчуття професійної стагнації.

3. Вправа «Мій внутрішній орієнтир» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально відповісти на запитання:

- що для мене означає бути реалізованою у професії;
- які рішення я приймаю самостійно, а які - під впливом зовнішніх чинників;
- у чому проявляється моя автономність на роботі.

Результати обговорюються в групі за бажанням учасниць.

4. Групова дискусія «Межі автономності в професійній діяльності» (20 хв).

Учасниці разом із психологом обговорюють реальні обмеження автономності в професійному середовищі та способи збереження внутрішньої свободи в межах зовнішніх вимог. Увага зосереджується на балансі між відповідальністю, адаптацією та самореалізацією.

5. Рефлексивна вправа «Крок до самоактуалізації» (15 хв).

Кожна учасниця формулює один реалістичний крок, який вона може зробити для посилення автономності та самореалізації у професійній сфері. За бажанням відбувається коротке обговорення.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасниці підбивають підсумки щодо власного розуміння самоактуалізації та автономності. Психолог підкреслює, що усвідомлення внутрішніх орієнтирів

і відповідальність за власні рішення є важливими ресурсами подолання професійної кризи.

Домашнє завдання: визначити одне професійне рішення або дію, у якій можна проявити більше автономності (навіть у дрібниці), і реалізувати її впродовж тижня. Зафіксувати власні відчуття після цього кроку.

Заняття 8. Формування позитивного ставлення до праці та професійного середовища

Мета: Сприяти формуванню більш усвідомленого та позитивного ставлення до професійної діяльності й професійного середовища; зменшити вплив негативних установок і емоційних оцінок, пов'язаних із роботою; актуалізувати можливості конструктивного сприйняття професійних взаємин як ресурсу самореалізації.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з рефлексивними твердженнями; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: психоедукація, індивідуальна та групова рефлексивна робота, дискусія.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко поділитися, як змінилося їхнє ставлення до професійної діяльності та власної ролі на роботі після попередніх занять. Увага спрямовується на усвідомлення того, як емоційне ставлення до праці впливає на рівень задоволеності та професійне самопочуття.

2. Психоедукаційний блок «Ставлення до праці як психологічний чинник благополуччя» (15-20 хв).

Розкривається поняття ставлення до праці та професійного середовища як інтеграції когнітивних оцінок, емоційних переживань і поведінкових установок. Наголошується, що негативне сприйняття роботи часто пов'язане з

об’єктивними умовами та з усталеними інтерпретаціями та очікуваннями, які можуть бути переглянуті.

3. Вправа «Моє професійне середовище очима сьогодення» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально описати своє професійне середовище, зосереджуючись на тому, що викликає позитивні емоції, підтримує та сприяє розвитку. Психолог заохочує помічати навіть незначні, але стабільні джерела професійної підтримки.

4. Групова дискусія «Що впливає на моє ставлення до роботи» (20 хв).

У форматі відкритого обговорення учасниці визначають чинники, які формують їхнє ставлення до праці: взаємини з колегами й керівництвом, організаційна культура, можливості розвитку, власні очікування. Психолог підкреслює відмінність між тим, що можна змінити, і тим, що потребує внутрішнього переосмислення.

5. Рефлексивна вправа «Крок до позитивних змін» (15 хв).

Кожна учасниця формулює один реалістичний крок, який може сприяти покращенню її ставлення до праці або професійного середовища (зміна фокусу уваги, перегляд очікувань, налагодження комунікації). За бажанням відбувається коротке обговорення в групі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасниці діляться усвідомленнями щодо власного ставлення до професійної діяльності. Психолог наголошує, що формування позитивного ставлення до праці є важливою умовою підвищення задоволеності роботою та стабілізації професійної самореалізації.

Домашнє завдання: впродовж тижня щодня відмічати одну нейтральну або позитивну подію, пов’язану з роботою чи професійним середовищем, з коротким коментарем щодо її значущості.

Заняття 9. Побудова індивідуальної стратегії професійного розвитку

Мета: Сприяти усвідомленню учасницями перспектив власного професійного розвитку; допомогти сформувати реалістичну та особистісно

значущу стратегію подальшої професійної діяльності з урахуванням наявних ресурсів, цінностей, досвіду та життєвих обставин.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки з орієнтовними запитаннями для планування; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: індивідуальна аналітико-рефлексивна робота, групове обговорення, елементи психоедукації.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та актуалізація теми (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко поділитися, як змінилося їхнє ставлення до роботи та професійного середовища після попереднього заняття. Далі увага спрямовується на питання майбутнього: у якому напрямі я хочу рухатися далі як професіонал.

2. Психоедукаційний блок «Професійний розвиток у середньому віці» (15-20 хв).

Розкривається поняття індивідуальної стратегії професійного розвитку як усвідомленого поєднання цілей, засобів і темпу професійного руху. Наголошується, що в середньому віці стратегія розвитку часто змінює акцент із зовнішніх досягнень на внутрішню задоволеність, стабільність, відповідність роботи особистісним цінностям.

3. Вправа «Моє професійне майбутнє» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально описати бажаний образ свого професійного життя у найближчій та віддаленішій перспективі, відповідаючи на запитання:

- якою я хочу бачити свою професійну діяльність;
- що для мене є пріоритетом у розвитку;
- від чого я готова відмовитися.

Увагу зосереджено на реалістичності та відповідності внутрішнім потребам.

4. Групове обговорення «Перешкоди та ресурси професійного розвитку» (20 хв).

У форматі дискусії учасниці визначають чинники, які можуть ускладнювати реалізацію професійних планів, а також ресурси, що сприяють руху вперед. Психолог допомагає розмежувати об'єктивні обмеження та внутрішні психологічні бар'єри.

5. Рефлексивна вправа «Мій індивідуальний план» (15 хв).

Кожна учасниця формулює для себе декілька конкретних кроків, які можуть стати основою її індивідуальної стратегії професійного розвитку. За бажанням відбувається обмін ідеями в групі.

6. Підсумкова рефлексія та завершення заняття (10 хв).

Учасниці діляться усвідомленнями щодо власних професійних перспектив. Психолог підкреслює, що стратегія розвитку не є жорстким планом, а гнучким орієнтиром, який може змінюватися разом із життєвими обставинами та внутрішніми потребами.

Домашнє завдання: сформулювати 2-3 реалістичні професійні цілі на найближчі 6-12 місяців та визначити перший конкретний крок для їх реалізації.

Заняття 10. Інтеграція досвіду та закріплення позитивних змін у професійній самореалізації

Мета: Сприяти інтеграції особистісного й професійного досвіду, отриманого під час участі в програмі; закріпити позитивні психологічні зміни у ставленні до професійної діяльності; сформувати усвідомлене бачення власної професійної самореалізації та підтримати готовність до подальшого саморозвитку.

Стимульний матеріал: аркуші паперу формату А4, ручки, маркери; картки для підсумкової рефлексії; фліпчарт (або дошка), стікери.

Форма роботи: індивідуальна рефлексивна робота, групове обговорення, підсумкова дискусія.

Тривалість: 90 хвилин.

Хід заняття

1. Вступна рефлексія та налаштування на підсумкову роботу (10-15 хв).

Психолог пропонує учасницям коротко пригадати ключові теми та усвідомлення, які були для них найбільш значущими впродовж програми. Обговорення спрямовується на відчуття змін у сприйнятті власної професійної діяльності.

2. Вправа «Мій професійний шлях: до і після» (20 хв).

Учасницям пропонується індивідуально порівняти власне бачення професійної самореалізації на початку програми та на теперішній момент. Вони фіксують зміни у ставленні до роботи, рівні задоволеності, усвідомленні власних ресурсів і перспектив.

3. Групова рефлексія «Що змінилося» (20 хв).

У форматі відкритого обговорення учасниці діляться тими змінами, які вони помітили у собі впродовж програми. Психолог підкреслює значущість навіть невеликих, але стабільних позитивних зрушень.

4. Вправа «Моя опора на майбутнє» (15 хв).

Кожна учасниця формулює для себе ключові ресурси, установки та стратегії, які вона планує використовувати надалі для підтримання професійної самореалізації. За бажанням відбувається обмін думками в групі.

5. Ритуал завершення програми «Підсумкове слово» (15 хв).

Учасницям пропонується символічно завершити програму, висловивши одне слово або коротку фразу, яка найточніше відображає їхній нинішній стан у професійній сфері. Психолог дякує учасницям за участь і підкреслює значущість пройденого шляху.

6. Заключна рефлексія та завершення заняття (5-10 хв).

Підсумовується загальний досвід програми, акцентується увага на тому, що професійна самореалізація є динамічним процесом, який потребує постійного усвідомлення, гнучкості та турботи про себе.

Домашнє завдання (підсумкове): написати коротку рефлексію (10-12 речень) на тему: «Що змінилося у моєму ставленні до професійної діяльності після участі в програмі та на що я планую спиратися надалі».