

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувачка кафедри психології

_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 01 » лютого 2023 року

УДК 159.947.5-055.2:[005.966:355

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ ЖІНКИ
В АРМІЇ**

Кваліфікаційна робота магістра
за освітньо-професійною програмою «Психологія»
другого (магістерського) рівня вищої освіти
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»

Виконала:

студентка 665Мз групи

Бондарчук Оксана Миколаївна

Науковий керівник:

д.психол.н., професор б.в.з.

Яблонський Андрій Іванович

Миколаїв – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ ЖІНКИ В АРМІЇ.....	7
1.1. Психологічний зміст поняття «кар'єра».....	7
1.2. Особливості професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців.....	13
1.3. Характеристика психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця.....	20
Висновки до першого розділу	31
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ ЖІНКИ В АРМІЇ.....	33
2.1. Дослідження психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців.....	33
2.2. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців.....	43
Висновки до другого розділу	49
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	50
3.1. Психологічний аналіз професійної мотивації та кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців.....	50
3.2. Тренінг розвитку мотивації досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців.....	55
Висновки до третього розділу	63
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В останні десятиліття проблема кар'єрного зростання та кар'єрної успішності особистості стає однією з тих, що вивчаються у вітчизняній та зарубіжній психології. Необхідність системного, інтегративного психологічного вивчення феномену жіночої кар'єри зумовлена швидким збільшенням жіночої професійної зайнятості, тобто безпрецедентним проривом жінок до кар'єрних статусів майже в усіх соціальних сферах, зокрема і у військовій сфері.

Успішна інтеграція жінок до лав армії є складним завданням. Жінки-військовослужбовці стикаються з унікальними труднощами, які сприяють тому, що відносно небагато з них приєднуються до армії та не так багато залишаються в ній достатньо довго, щоб стати офіцерами. У ЗСУ немає жодної жінки генерала. Хоча законодавчих обмежень кар'єрного зростання жінок в українській армії немає, спрацьовують низка психологічних бар'єрів, які перешкоджають жінкам будувати успішну кар'єру військовослужбовця.

Війна, яка розпочалась у 2014 році в Україні, призвела до збільшення кількості жінок в лавах ЗСУ. А після повномасштабного нападу РФ на Україну у лютому 2022 року, кількість жінок українській армії різко зросла. Таке суттєве збільшення кількості військовослужбовців-жінок у ЗСУ актуалізує дослідження психологічних аспектів побудови кар'єри жінки в армії. Питання підвищення рівня професіоналізації жінок-військовослужбовців ЗСУ, стимулювання їх особистісного та професійного розвитку передбачає, поряд з іншим, забезпечення їх кар'єрного зростання.

Ступінь розробки проблеми. Джерельну базу дослідження складають роботи українських та закордонних науковців, які розкривають особливості психологічних аспектів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця, характеризують психологічні бар'єри кар'єрного

зростання жінки-військовослужбовця. Так, серед вітчизняних науковців, можна виокремити роботи А. Массанова [14-16], Н. Гури [5], О. Кальчук [8], О. Кучмєєва [11], а також колективну статтю групи авторів І. Приходько., Н. Юр'євої та Я. Мацегори [20]. Особливо варто виділити праці А. Массанова, який аналізує психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості та розкриває особливості профілактики та усунення психологічних бар'єрів особистості.

Серед групи зарубіжних науковців, варто виокремити роботи Е. Мур [36], С.Х. Лі, С.М. Лі та К. Ю [33], а також працю Дж. Свонсон та Д. Токар [42]. Варто сказати і про вагомість праць Дж. Рі [38], в якій розкрито унікальні виклики, з якими стикаються жінки, які служать в армії Сполучених Штатів, та Р. Рош [39], в якій вчена досліджує самоідентифікацію проблем психічного здоров'я серед жінок-військових офіцерів.

Метою дослідження є аналіз психологічних аспектів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця.

Для досягнення мети було визначено наступні **завдання**:

- розкрити теоретичні засади дослідження психологічних аспектів побудови кар'єри жінки в армії;
- дослідити психологічні бар'єри кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців;
- провести емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців;
- провести психологічний аналіз професійної мотивації та кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців.

Об'єктом дослідження є психологічні аспекти побудови професійної кар'єри особистості.

Предметом дослідження виступають психологічні аспекти кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців.

Методи дослідження. У процесі дослідження використані такі методи:

– теоретичні: теоретичний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень,

– емпіричні: діагностичні (методи опитування, глибоке інтерв'ю, анкетування, методика мотивації професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана, опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна, визначення типу мотивації жінок-військовослужбовців за тестом Геричикова);

- методи обробки даних (узагальнення і систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження).

Експериментальна база: у дослідженні брали участь жінки-військовослужбовці 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського, вибірка складала 11 осіб.

Теоретичне значення. Проведений аналіз особливостей психологічних аспектів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця дає можливість пояснити професійну мотивацію жінок-військовослужбовців, їх кар'єрні орієнтації, зрозуміти дію та вплив психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця. Розроблено рекомендації щодо оптимізації проходження військової служби жінками в армії.

Практичне значення. Результати і матеріали даного дослідження можуть допомогти практичному психологу в психологічній практиці надання психологічної допомоги жінкам-військовослужбовцям з питань оптимізації їх кар'єрного зростання.

Апробація результатів дослідження. Частина теоретичних положень та висновків цього дослідження знайшла своє відображення у доповідях на науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні дослідження в галузі гуманітарних і природничих наук» (м. Запоріжжя,

лютий 2023), XII Міжнародній науково-практичній конференції «Modern research in world science» (м.Львів, лютий, 2023).

Публікації.

Бондарчук О.М. Усунення психологічних бар'єрів на кар'єрне зростання жінки-військовослужбовця. *Теоретичні та практичні дослідження в галузі гуманітарних і природничих наук: тези науково-практичної конференції*. Запоріжжя, 2023. (у друці).

Бондарчук О.М. Характеристика психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця. *XII Міжнародна науково-практична конференція «Modern research in world science»: тези*. Львів, 2023. (у друці)

Структура роботи зумовлена її метою та завданнями і складається зі вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків та списку використаних джерел (42 найменування), додатків. Загальний обсяг роботи складає – 82 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ ЖІНКИ В АРМІЇ

1.1. Психологічний зміст поняття «кар'єра»

Термін «кар'єра», який є суперечливим і складним, визначали різні автори в різних галузях дослідження та уявленнях. Відомі вчені розробили теорії, які описують манери, якими підлітки роблять вибір щодо розвитку кар'єри.

Як відзначають українські дослідниці А. Тангел та Л. Березовська, «представниками соціально-психологічного напрямку кар'єра визначається як просування в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідного рівня життя, а також досягнення визнання і слави. Науковці управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на даний момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальні системи. А представниками соціально-економічного напрямку розглядається кар'єра як динаміку рівня освіти та кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя» [26, с. 212].

За визначенням Дж. Гібсона, «кар'єра – це швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, матеріальних благ у певному виді діяльності. Кар'єра (від 10 франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху по службових сходинках, до престижного соціального статусу і положення у суспільстві. У соціальній психології і психології професійної діяльності

кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність аттитюдів і поведінки, пов'язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя» [4, с. 43].

Професійна кар'єра у своїй багатогранності тлумачиться у двох вимірах – широкому та вузькому. Так, власне професійна кар'єра стосується професійного зростання та просування загалом. Натомість внутрішньо організаційна кар'єра – це рух посадовою «кар'єрною драбиною» в рамках тієї чи іншої. Як відзначає М. Тиченко, «найбільш оптимальним є поєднання двох цих вимірів водночас – професійного та посадового просування. Більше того, суттєвий дисбаланс між цими типами кар'єри може бути в основі незадоволеності роботою, конфліктів, призводити до особистісних деформацій, професійної деградації тощо. Тому кар'єру можна розуміти, з одного боку, як по черговість посад в рамках однієї організації, з іншого – в контексті усього професійного життя людини» [27, с. 104].

На думку В. Лозовецької, «найпопулярнішим розумінням «кар'єри» є просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей» [12, с. 10].

О. Богатирьова визначає кар'єру як «явище професійної діяльності, що відбиває послідовність займаних шаблів у виробничій, майновій або соціальній сфері» [1, с. 93].

Поняття «кар'єра» широко поширене на Заході (наприклад, в США профорієнтація часто взагалі називається «психологією кар'єри»). У країнах пострадянського простору існує своя традиція вживання слова «кар'єра» – це успіх в певному виді діяльності, але з деяким негативним відтінком (типу «кар'єризм»).

Американський науковець Дж. Сьюпер визначає кар'єру як «певну послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом свого життя» (дитина, учень, студент, працівник, громадянин, чоловік, господар

будинку, батько)». Він розглядає кар'єру з декількох точок зору: з економічної точки зору, кар'єра – послідовність позицій, займаних особистістю у майновій ієрархії і вимірюваних рівнем доходу, який приносить та чи інша діяльність; із соціологічної точки зору, кар'єра – послідовність ролей, виконуваних особистістю, коли природа, характер кожної ролі, спосіб виконання і ситуація, в якій ця роль виконується, має деяке відношення до характеру попередньої і наступної ролі, відображаючи соціальну мобільність людини; з психологічної точки зору, кар'єра також розглядається як серія виконуваних особистістю ролей, вибір яких і успіх в їх виконанні детерміновані частково установками, інтересами, цінностями, потребами, а частково попереднім досвідом та очікуваннями в майбутньому [23, с. 11].

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, способу її життя, взаємин з оточуючими. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

– «Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності.

– «Звичайна кар'єра» – найбільш поширена, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості і його кризами.

– «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію.

– «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [41, с. 213].

Американський фахівець з управління Майкл Драйвер виокремлює такі види кар'єри:

1. Лінійна кар'єра. Людина із самого початку трудової діяльності обирає певну галузь і наполегливо, крок за кроком протягом усього життя піднімається ієрархічною драбиною (наприклад, учитель -> керівник методичного об'єднання -> директор школи -> інспектор райвно й т. д.).

2. Стабільна кар'єра. Педагог, для якого характерна стабільна конфігурація кар'єри, ще в молодості обирає сферу своєї діяльності й до кінця трудового життя залишається в ній. Він підвищує свою майстерність, але не прагне просування ієрархічною драбиною.

3. Спіральна кар'єра. Така кар'єра характерна для людей, які з ентузіазмом працюють 5-7 років, а відтак втрачають інтерес до педагогічної роботи, переходять на іншу й все починають спочатку.

4. Короткочасна кар'єра. Людина часто змінює одну роботу на іншу. Випадково й тимчасово досягає незначних підвищень. Як правило, це некваліфіковані, часто недисципліновані працівники.

5. Платоподібна кар'єра. Якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, її вважають гідною підвищення. Однак після кількох підвищень вона досягає рівня, що є межею її компетентності. На цьому рівні вона залишається до виходу на пенсію.

6. Кар'єра, що знижується (низхідна). Людина успішно починає свою професійну діяльність і кілька разів іде на підвищення. Однак через непередбачувані обставини (хвороба, зловживання алкоголем тощо) знижується якісний рівень її працездатності, що спричиняє повернення до найнижчого рівня кар'єри [17, с. 96].

Щодо розуміння поняття «кар'єра військовослужбовця», то цей термін активно став досліджуватися вітчизняними науковцями досить нещодавно.

Так, на думку А. Поплавської, яка виходить із позицій організаційно-психологічного підходу, «під професійною кар'єрою військовослужбовців варто розуміти «оптимальне проходження ними основних стадій їх діяльності у військових організаціях, зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності, яке сприяє їх самореалізації та самоствердженню, а також забезпечує ефективну діяльність самих організацій» [18, с. 8].

Військові організації, як один із видів організацій, виконують дві групи основних функцій:

а) соціально-захисні (пов'язані із здійсненням оборони України; захистом її суверенітету, державної незалежності та національних інтересів та ін.)

б) соціально-психологічні (мають відношення, насамперед, до життєдіяльності військовослужбовців, задоволення їх матеріально-економічних потреб, потреб у професійному розвитку, соціальних потреб та ін.).

Однією із важливих соціально-психологічних функцій військових організацій є забезпечення умов для оптимального кар'єрного зростання військовослужбовців.

Успішну професійну кар'єру військовослужбовців можна визначити як оптимальне проходження ними основних стадій їх діяльності у військових організаціях, зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності, яке сприяє їх самореалізації та самоствердженню, а також забезпечує ефективну діяльність самих організацій.

Виокремлюють дві групи чинників, які впливають на здійснення професійної кар'єри військовослужбовця: зовнішні та внутрішні (рис. 1).

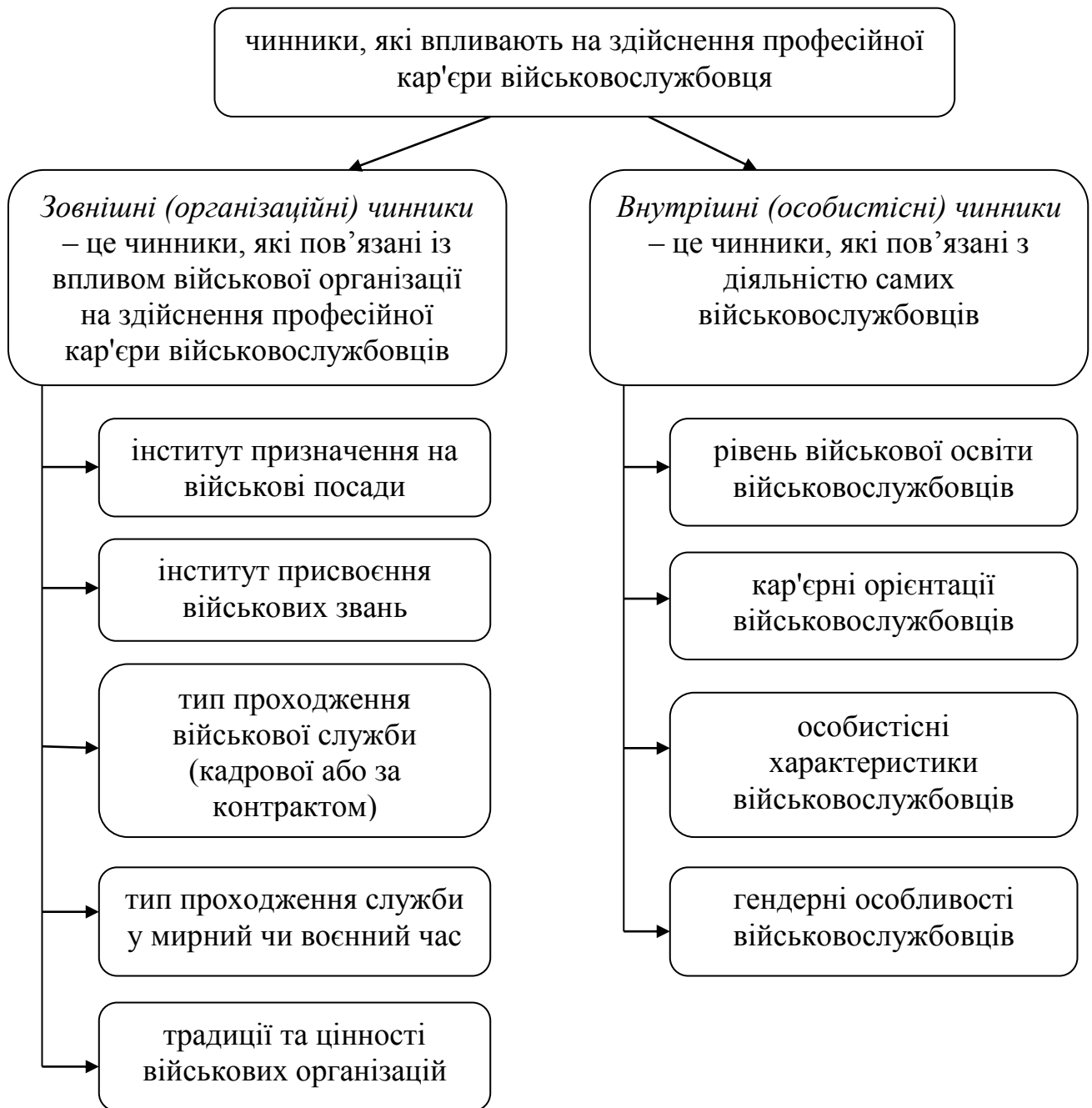


Рис.1. Чинники, які впливають на здійснення професійної кар'єри військовослужбовця

Отже, під професійною кар'єрою жінки-військовослужбовця слід розуміти найоптимальніше проходження ними ключових етапів їх діяльності у лавах армії, що зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності та сприяє їх самореалізації та розвитку, а також забезпечує ефективну діяльність різних армійських структур.

1.2. Особливості професійної мотивації та кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців

Важливими психологічними аспектами у побудові кар'єри жінки в армії є професійна мотивація та кар'єрні орієнтації. Як справедливо відзначає О. Кальчук, «у професійній діяльності мотиваційна сфера особистості виконує спонукальну (викликає активність людини до професійної діяльності, потребу в ній), спрямовуючу (визначає характер мети у професійній діяльності), регулюючу (визначає ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності), змістовну (надає діяльності людини змістовного значення) функції. Її можна розглядати як складне, постійно змінюване співвідношення різних мотивів, що є складовими мотиваційної сфери, або як сукупність стійких професійних мотивів фахівця» [8, с. 9].

У дослідженнях Н. І. Ковальчишиної, М. І. Єнікеева, Л. І. Казміренка, О. С. Кальчук просліджується тенденція розкриття структурних утворень мотиваційної сфери особистості та діяльності, включаючи: мотивацію професійної орієнтації та самовизначення, мотивацію професійного вибору, мотивацію навчання, мотивацію розвитку професійних здібностей, мотивацію рівня професійної підготовки сучасного фахівця [7, 8, 9].

Досліджуючи спрямованість військовослужбовців, М. Дьяченко, Л. Мерзляк та Є. Осипніков вважають, що «спрямованість особистості військовослужбовця виражається в цілях, мотивах поведінки військовослужбовця, його потребах, інтересах, ідеалах, установках, життєвій позиції взагалі» [3].

Науковець Н. Обозов відзначає, що «існують гендерні відмінності в мотивації похвали і винагороди. Жінки часто страждають від незадоволеної потреби у визнанні, неуваги членів сім'ї і недооцінки їх праці, а чоловіки більш незалежні в своїх самооцінках від думки оточуючих».

Дослідниця А. Маркова визначила, що «структурна модель мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок складається з трьох рівнів: базового (сукупність професійних мотивів), середнього (мотиваційні комплекси) і вищого (військово-професійна спрямованість особистості військовослужбовця-жінки), які відображають зміст мотивації різних аспектів професійної діяльності військовослужбовця-жінки» [21, с. 34].

Значна кількість науковців зосереджує увагу на аспектах потреби соціальної самореалізації у військовій сфері. Соціальна самореалізація є метою, процесом, результатом, формою існування людини та пов'язана з активністю особистості, її змістом.

Науковці зазначили, що ефективність соціальної самореалізації військовослужбовця-жінки залежить:

- від власного вибору жінки (суб'єктивні чинники), тобто її внутрішнього бажання реалізувати себе у цій сфері, та відповідних дій для досягнення своєї мети;

- зовнішніх об'єктивних чинників, що можуть сприяти жінці в можливості реалізувати себе у професії військовослужбовця або перешкоджати її намірам у досягненні цієї мети (недосконале законодавство, його порушення, приниження гідності жінок колегами чи керівниками чоловічої статі під час бойових дій або несення військової служби, гендерні стереотипи військовослужбовців-чоловіків тощо).

На думку О. Кальчук, «мотивація професійної діяльності військовослужбовця-жінки є ієрархічною динамічною системою мотиваційних утворень, зумовлених необхідністю задоволення різних видів потреб військово-професійної діяльності. Структурна модель мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок складається з трьох рівнів: базового (сукупність професійних мотивів), середнього (мотиваційні комплекси) і вищого (військово-професійна спрямованість особистості військовослужбовця-жінки), які відображають зміст мотивації

різних аспектів професійної діяльності військовослужбовця-жінки» [8, с. 10].

Характер військово-професійної спрямованості військовослужбовця-жінки зумовлюється домінуючим мотиваційним комплексом. Кожний з мотиваційних комплексів може посідати в структурі професійної мотивації військовослужбовця-жінки провідне або одне з підпорядкованих, субдомінантних місць і впливати на характер її професійної спрямованості.

Виділяють три мотиваційні комплекси для людей, які будують свою кар'єру в армії:

- мотиви професійного спілкування (як у широкому, так і у вузькому розумінні) – усвідомлення суспільної корисності праці, престиж професії військовослужбовця, значущість цієї професії серед інших спеціальностей, прагнення належати до цієї професійної спільності, прихильність сімейним традиціям, бажання здобути авторитет і пошану в підрозділі, спілкування з колегами, обмін знаннями і досвідом, прагнення лідерства, бажання працювати в чоловічому колективі;

- мотиви професійної кар'єри – прагнення до службового зростання, просування кар'єрними сходами, можливість прояву творчої ініціативи, фізичне самовдосконалення, розширення професійного досвіду;

- мотиви службової діяльності (її змістовної і результативної граней) – бажання оволодіти необхідними для військовослужбовця знаннями, уміннями і навичками, “романтизм” військової професії, привабливість устрою військової служби, інтерес до змісту військової професії, прагнення до заохочення командуванням, соціальна захищеність, бажання уникнути осуду за недоліки, прагнення до матеріального благополуччя, досягнення певного місця в суспільстві за рахунок службової кар'єри [8, с. 11].

Як відзначає Т. Рак у своєму дослідженні, «існує низка позитивних моментів у військовій службі жінок: професіоналізм; дисциплінованість; велика працездатність; внутрішня самодисципліна; відповідальність за

доручену справу; прагнення до порядку й акуратності на робочому місці тощо. Однак обов'язково слід враховувати особливості жіночої психології та на соціальні ролі, покладені на жінку суспільством і самою природою» [24, с. 43].

Слід відзначити позицію О. Кальчук, яка вказує, що «за характером переважаючих мотивів нами було виокремлено професійний, службово-кар'єрний, адаптовано-присосовницький і романтичний типи мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок.

У структурі мотивації військовослужбовців-жінок професійного типу домінантні позиції посідають: інтерес до військово-професійної діяльності, прагнення до професійного саморозвитку, розширення професійного досвіду, мотивація творчої самореалізації у професійній діяльності, а також спрямованість на професійну взаємодію. Для службово-кар'єрного типу мотивації характерні: виразна мотивація досягнення, орієнтація на результативність військово-професійної діяльності, висока мотивація професійної самореалізації, прагнення лідерства у професійному середовищі. Мотивація адаптивно-присосовницького типу відрізняється спрямуванням на уникнення невдач, низьким інтересом до змісту військової служби, слабким проявом творчої ініціативи, схильністю до винятково виконавської діяльності, орієнтацією на систему міжособистісних відносин. Провідними ознаками мотивації романтичного типу є бажання працювати у чоловічому колективі та романтизм військової служби» [8, с. 11].

Одним із суттєвих внутрішніх чинників, які впливають на професійну кар'єру військовослужбовців, є кар'єрні орієнтації - спрямованість військовослужбовців на певний тип кар'єрного зростання, їх індивідуальні уявлення про послідовність дій, необхідних для отримання професійного досвіду та активності у професійній сфері протягом життя/

Загалом, виокремлюють дев'ять основних кар'єрних орієнтацій військовослужбовців: професійна компетентність; менеджмент; автономія;

стабільність місця роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво.

А. Поплавська виокремлює три типи кар'єрних орієнтацій військовослужбовців:

1. «професійно-зорієнтований» (об'єднує кар'єрні орієнтації «служіння», «професійна компетентність», «виклик»).

Перша складова фактору, кар'єрна орієнтація «служіння», відображає готовність військовослужбовців «служити людству», «допомагати людям», «робити світ кращим». Власні цілі військовослужбовців збігаються з цілями військової організації.

Друга складова фактору, кар'єрна орієнтація «професійна компетентність», пов'язана з наявністю здібностей та талантів у військовій діяльності (фізична та психічна витривалість, здатність діяти швидко у невизначених обставинах та приймати рішення, висока відповідальність тощо) [18, с. 12].

Військовослужбовці з такою орієнтацією дійсно прагнуть стати майстрами своєї справи, почуваються щасливими, коли досягають успіху у військово-професійній сфері. Одночасно вони прагнуть підвищувати свій професійний статус у відповідності з досягнутою професійною майстерністю (на основі діючих принципів та підходів, інституту призначення на посади). Ці військовослужбовці здатні керувати іншими військовослужбовцями, приймають активну участь у прийнятті компетентних рішень. Значущими характеристиками третьої складової фактору, кар'єрної орієнтації «виклику» є орієнтація на конкуренцію, перемогу над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Військовослужбовці з такою кар'єрною орієнтацією можуть «кидати виклик» у своїй професійній справі, дуже важливими для них є боротьба та отримання перемоги. Оскільки перший фактор є найбільш вираженим кількісно та якісно (за навантаженням, яке мають основні складові, що в нього входять), то можна говорити про те, що він відображає кар'єрні

орієнтації, найбільш значущі для здійснення професійної кар'єри військовослужбовців.

2. «автономний» (містить кар'єрні орієнтації «підприємництво», «автономія», «менеджмент»).

Перша складова фактору, кар'єрна орієнтація «підприємництво» відображає прагнення військовослужбовців створити щось нове, бажання долати перешкоди та готовність до ризику. Продовження ними власної справи буде відбуватись навіть з виникненням труднощів та ситуацій великого ризику.

Друга складова фактору, кар'єрна орієнтація «автономія», говорить про бажання військовослужбовців бути незалежними, бути вільними від організаційних правил та певних обмежень. Скоріше за все, у таких військовослужбовців яскраво виражена потреба працювати тільки згідно з власними уявленнями про військову службу: вони будуть працювати у військовій організації за умов надання їм певної свободи. Але можна прогнозувати, що відданість організації не буде значущим показником їх професійної діяльності, і за наявності значущих обмежень такі військовослужбовці можуть взагалі відмовитись від подальшої військової служби [18, с. 12].

Третя складова фактору, кар'єрна орієнтація «менеджмент», демонструє орієнтацію військовослужбовців на інтеграцію зусиль інших військовослужбовців. Такі військовослужбовці усвідомлюють повну відповідальність за кінцевий результат та вміють реалізувати у своїй діяльності управлінські функції. Для них характерні певні аналітичні навички, навички міжособистісного та групового спілкування, емоційна врівноваженість. Зазначені здібності такі військовослужбовці використовують з метою як успішного виконання завдань військової організації, так і для реалізації власних інтересів, пов'язаних з отриманням вищої посади, яка надає можливість ще успішніше здійснювати

професійну та управлінську діяльність, керувати різними сторонами діяльності військової організації.

3. «стабільний» (охоплює кар'єрні орієнтації «стабільність місця проживання», «інтеграцію стилів життя», «стабільність місця роботи») [18, с. 13].

Перша складова фактору, кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання», відображає потребу у безпеці та стабільності. Такі військовослужбовці пов'язують власну роботу з визначеним регіоном, «пускають корені у певному місці». Вони можуть бути талановитими і підніматись на високі посади, але часто відмовляються від них для збереження стабільності та уникнення незручностей, які виникають при зміні місця проживання, заради цього навіть здатні відмовитись від перспективних пропозицій.

Друга складова фактору, кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», відображає прагнення військовослужбовців інтегрувати різні сторони життєдіяльності. Такі військовослужбовці проти домінування в житті лише професійної кар'єри, родини чи саморозвитку. Вони прагнуть збалансованості та вміють цінувати власне життя в цілому, а не конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Третя складова фактору, кар'єрна орієнтація «стабільність місця роботи», відображає орієнтацію військовослужбовці на пошук роботи в організації, що забезпечує певний термін служби, має добру репутацію, піклується про власних співробітників, сплачує великі пенсії. Таких військовослужбовців можна із впевненістю назвати «людьми, що покладаються на організацію» тому, що вони перекладають відповідальність за здійснення кар'єри на організацію.

1.3. Характеристика психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінки-військовослужбовця

Психологічні бар'єри на науковому рівні почали досліджуватись у ХХ столітті в контексті різних теорій особистості. Опосередковано вони виявлялися в лоні таких психічних явищ, як тривожність, фрустрація, активність, стрес, страх, психологічні конфлікти, психологічна готовність до діяльності, та інших внутрішніх перешкод, котрі ускладнюють діяльність особистості, порушують її психологічну рівновагу.

Найбільш відомими у цьому аспекті є психологічна теорія З. Фрейда та її варіанти, запропоновані його послідовниками А. Адлером, К. Юнгом, К. Хорні, А. Фройд; гуманістична концепція особистості К. Роджерса, теорії особистості Е. Барна і К. Левіна, когнітивна теорія особистості Дж. Келлі, а також концепції інших науковців, які так чи інакше розглядали питання суб'єктивних труднощів особистості.

Представник гуманістичної концепції особистості А. Маслоу вважає, що внутрішньою перешкодою розвитку особистості може бути «захист Его». Насичене, діяльнісне життя багатьом видається нестерпно важким. Для того, щоб вирішити проблеми із «захистами», насамперед необхідно зрозуміти їхню суть: проти чого вони спрямовані і які механізми їх дії. Далі індивід повинен спробувати звести до мінімуму деформації, створювані «захистами» у власній психіці. Коріння комплексу проблем полягає в тому, що люди бояться змінити своє нецікаве, обмежене, але налагоджене існування, бояться відірватися від усього звичного, втратити контроль над тим, що вони вже мають [13, с. 48-54].

Чимало дослідників розглядають психологічні бар'єри як найважливіші компоненти цілісної структури діяльності суб'єкта, що роблять істотний вплив на його розвиток і становлення.

Р. Шакуров вважає психологічний бар'єр універсальною категорією космічного масштабу «...і постійним атрибутом життя, існуючим всюди,

де взаємодіють якісь сили руху, незалежно від їх природи»; вчений також зазначає позитивний вплив перешкод на формування характеру, загартування особистості. Говорячи про роль бар'єрів у соціальному житті, Р. Шакуров відзначає їх стабілізуючу і регулюючу функції у процесі життєдіяльності, причому, суть негативної дії бар'єру полягає в гальмуванні, стримуванні, протидії та блокуванні процесів та явищ [28, с. 4].

Розглядаючи психологічні бар'єри як психічні процеси, властивості або навіть стан людини в цілому, що консервують прихований емоційно-інтелектуальний потенціал його активності, Б. Паригін акцентує увагу на тому, що бар'єри сприяють мобілізації внутрішніх резервів соціально-психологічної активності особистості.

Теорія соціальної когнітивної кар'єри (SCCT) пропонує модель процесу вибору кар'єри та пояснює яким чином люди формують академічні та кар'єрні інтереси, роблять вибір освіти та місця роботи, та досягають різного рівня успіху в навчальних та професійних заняттях. Бар'єри та самосприйняття бар'єрів значною мірою впливають на формування професійної зрілості, переконань, ставлення та поведінки. Теорія розглядає кар'єру у взаємодії таких змінних – відчуття самоефективності, очікування результатів та мета. Самоефективність це динамічна категорія, яка стосується самовпевненості індивіда у спроможності якоїсь поведінки чи дії [34].

Огляд цих та інших психологічних концепцій та теорій у зарубіжній психології показує, що, по-перше, психологічні бар'єри здатні виникати й розвиватися тільки з появою певних несприятливих умов розвитку особистості та її діяльності; по-друге, вони мають свої змістовні й динамічні характеристики; по-третє, існують різні способи подолання цих бар'єрів.

Серед вітчизняних дослідників, котрі висвітлили різні аспекти проблематики психологічних бар'єрів особистості в контексті діяльнісного

підходу варто назвати Л. Виготського, Г. Костюка, С. Рубінштейна та інші [14, с. 75-76].

Так, К. Платонов та його прихильники пов'язують змістовну основу психологічного бар'єра з мотивом, вказуючи, що бар'єр – це мотив, який перешкоджає виконанню певної діяльності або дії. В. Бусел тлумачить психологічний бар'єр як ускладнення, пов'язане із психічним станом, упередженням.

Українська дослідниця Н. Гура психологічні бар'єри кар'єрного розвитку визначає як «психологічні феномени (що виявляються у формі відчуттів, переживань, образів, понять тощо), в яких відображені властивості деяких об'єктів обмежувати прояви діяльності людини, перешкоджати задоволенню її потреб. У ролі бар'єрів виступають: брак інформації, нестача професійно-значущих якостей, втома, дезадаптованість, віддаленість бажаної події, інциденти на роботі тощо. Неможливість реалізації професійного плану, що супроводжується стресом та актуалізацією потреби в самовизначенні, призводить до виникнення стану тимчасової стагнації» [5, с. 163].

Хоча психологічні бар'єри – невід'ємний атрибут професійного розвитку, їх функція в цьому процесі неоднозначна. На їх конструктивному значенні наголошують І. Булах, Е. Симончук, О. Рудюк, Р. Шакуров та інші. Бар'єри, що супроводжують кар'єрне становлення, виконують функції стабілізації, корекції, енергетизації, мобілізації, розвитку, гальмування і придушення. Вони надають процесу професійного розвитку особистий сенс, стимулюють розвиток діяльності і відносин. Проте непереборні, об'єктивно і суб'єктивно важкі бар'єри призводять до професійного саморуйнування особистості. Ріст і розвиток суб'єкта діяльності може припинитися, якщо негативні впливи середовища перевищують межу емоційної витривалості.

Українська дослідниця В. Лозовецька відзначає, що «професіоналізація особистості в конкретній професії передбачає певну

індивідуалізовану траєкторію розвитку відповідно до закономірностей життєвих етапі, рівня професійної ідентифікації, індивідуальних властивостей людини, рівня її професійної мотивації. Перешкоди та труднощі, супроводжуючи професійний розвиток особистості, є бар'єрами, котрі сприяють розвитку творчості та швидкій адаптації до різних змін, що необхідно враховувати при виборі індивідуального стилю професійної кар'єри особистості» [12, с. 191].

А. Массан відзначає, що «під психологічним бар'єром слід вважати системне явище в професійному самовизначенні особистості, що має структурні (мотиваційні, когнітивні, емоційні та вольові рівні відображення бар'єрної ситуації), динамічні (механізми виникнення бар'єрів) та функціональні (активізація психічної діяльності) характеристики» [14, с. 76].

В дослідженнях кар'єри жінок, бар'єри розглядаються як механізм пояснення обмеження прагнень жінок побудувати собі кар'єру, або присутність зовнішніх перешкод, завдяки яким формується розрив між здібностями та їх досягненнями, спроможностями ці здібності застосовувати [28].

Хоча бар'єри в кар'єрі неодноразово досліджувалися, класифікації та підходи до сприйняття бар'єрів різняться. Дж. Свонсон та Д. Токар визначають бар'єри, як персональні події та умови, а яких знаходиться людина, так і події і умови в її оточенні, які ускладнюють кар'єрний прогрес. Більшість подальших досліджень прийняло дане визначення, хоча включення всіх несприятливих факторів виправдане тим, що впливи часто можуть бути поєднаними або невід'ємними, при цьому, це ускладнює диференціацію.

В дослідженнях кар'єри жінок, бар'єри розглядаються як механізм пояснення обмеження прагнень жінок побудувати собі кар'єру, або присутність зовнішніх перешкод, завдяки яким формується розрив між

здібностями та їх досягненнями, спроможностями ці здібності застосовувати [42].

Хоча бар'єри в кар'єрі неодноразово досліджувалися, класифікації та підходи до сприйняття бар'єрів різняться. Дж. Свонсон та Д. Токар визначають бар'єри, як персональні події та умови, а яких знаходиться людина, так і події і умови в її оточенні, які ускладнюють кар'єрний прогрес. Більшість подальших досліджень прийняло дане визначення, хоча включення всіх несприятливих факторів виправдане тим, що впливи часто можуть бути поєднаними або невід'ємними, при цьому, це ускладнює диференціацію [42].

Однією з можливих з класифікацій бар'єрів є розподіл на внутрішні (всередині особистості) та зовнішні (середовище) бар'єри. Недоліком цієї класифікації може стати велике поле для інтерпретацій. Уявлення жінок про те, що вибір між кар'єрою та родиною є необхідним, може інтерпретуватися як таке, що засновано на її особистих цінностях, або сформовано під впливом суспільних стереотипів, що жінка має бути в першу чергу матір'ю. Внутрішні бар'єри взаємодіють із зовнішніми впливаючи на змінні кар'єрного розвитку [37, с. 34].

Дж. Свонсон та Д. Токар пропонують класифікувати кар'єрні бар'єри за трьома категоріями:

- соціальні/міжособистісні, які пов'язані з родиною, шлюбом, дітьми, це може стосуватися якихось довгострокових угод, зобов'язань, переїздів, які впливають на життя родини;
- позиційні, які стосуються особистісних внутрішніх переконань, особливостей характеру;
- інтерактивні, які включали в себе демографічні показники, робоче середовище, досвід роботи та кваліфікацію, та більш стосується спроможностей професійно реалізуватися та взаємодією з робочим колективом [42].

Ю. Лі робить огляд типологій кар'єрних бар'єрів, та виділяє перелік бар'єрів:

- міжособистісні стосунки
- кар'єрна нерішучість
- фінансова проблема
- тиск від значущих «інших»
- відсутність професійної інформації
- вікові проблеми
- фізичне здоров'я
- відсутність інтересу
- тривожність за майбутнє [33].

Дана класифікація, хоча є більш всеохоплюючою, але не включає в себе бар'єри, пов'язані із соціальними конструктами та переконаннями, наслідками яких є, наприклад, різні види дискримінацій, булінгу та інші прояви нерівності. Тиск від значущих «інших» трактується як конкуренція або ієрархічність, а міжособистісні стосунки, хоча і можуть бути під впливом цих суспільних переконань, також є під впливом багатьох інших факторів.

Відсутність єдиної або універсальної типології для бар'єрів пов'язана з різноманіттям сфер або груп, в яких бар'єри досліджуються, адже потенційно велика кількість змінних впливає на виникнення та взаємодії бар'єрів. В контексті дослідження жіночої кар'єри нас цікавлять категорії, які стосуються в першу чергу специфічних бар'єрів для жінок. Такі категорії бар'єрів, що стосуються статі, дискримінації, упереджень, тощо, присутні в складових більш узагальнюючих класифікацій, як наприклад, у класифікації Дж. Свонсон та Д. Токар [42]. Складність полягає у тому, що у такий багаторівневий соціокультурний конструкт, як гендер, який в стосунках нерівності може проявлятися різними ступенями дискримінації жінок, і багато з проявів можуть мати лабільність, вимагати

додаткового інтерпретування, або взаємодіяти з іншими бар'єрами професійного середовища.

Гендерні категорії в даному дослідженні виключаються з означення бар'єрів для жінок, а є змінними, які взаємодіють з бар'єрами, посилюючи їх для жінок

У межах феміністичної теорії існує концепт – «скляна стеля», який зазвичай розглядається як сукупність перешкод для просування по службі для жінок. Теорія скляної стелі стверджує, що не лише непропорційна кількість жінок до чоловіків та поширена гендерна дискримінація на всіх рівнях управління є ознаками скляної стелі, але й систематичне зростання перешкод по мірі просування вгору по ієрархії. Звичайно, перешкоди для просування можуть також зростати для чоловіків, коли вони рухаються вгору по ієрархії, але ідея скляної стелі передбачає, що бар'єри для просування посилюються більше для жінок, ніж для чоловіків [29, с. 278].

Теорією «скляної стелі» стверджується, що чоловіки, які займають керівні посади, готові допускати жінок до певного рівня посад, далі яких вони не продовжують кар'єрне зростання. Про наявність бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок може свідчити невідповідність співвідношення кадрового розподілу офіцерського складу жінок до загального співвідношення кадрового розподілу офіцерського складу. Скляні стелі спираються на стовпи, що складаються із структурних перешкод та поведінкових відмінностей, які виливаються в недоліки робочої сили у кар'єрному розвитку. Структурні перешкоди включають бар'єри, визначені організаційною практикою та політикою. Поведінкові відображаються у корпоративній культурі та традиціях суспільства [29, с. 280].

Жінки-військовослужбовці, окрім загальних психологічних бар'єрів кар'єрного зростання, стикаються з унікальними труднощами, які сприяють тому, що відносно небагато з них приєднуються до армії та не так багато залишаються в ній достатньо довго, щоб стати офіцерами.

Звісно, низка бар'єрів для побудови кар'єри в армії не є специфічними для жінок. З ними зіштовхуються військові і чоловічої і жіночої статі. Це експлуатація праці командуванням, присвоювання командуванням професійних здобутків, низька якість кадрів, відсутність заохочень за якісну роботу, та санкцій за неякісну, корупція, недбалість керівництва щодо підвищень, та інші. Такі прогалини у професійних процесах можуть негативно впливати на мотивацію кадрів сумлінно виконувати обов'язки, уповільнювати їх професійний розвиток.

Також жінки-військовослужбовці зіштовхуються із таким психологічним бар'єром як невіра в себе та свої здібності є звичайною, але сумною особистою перешкодою для кар'єрного зростання. Відсутність впевненості в собі та самоповаги може призвести до того, що жінка втратить нові можливості та просування в кар'єрі. Перебування на посаді, яка передбачає роботу з документами (яку найчастіше виконують жінки-військовослужбовці в армії), створює занадто комфортне відчуття на поточній посаді, що може перешкодити шансам на просування по службі. Коли людина відчуває, що знає свою роботу як свої п'ять пальців, може подумати, що їй не потрібно нічого робити, крім як підтримувати середній рівень продуктивності.

Однак, жінки в армії стикаються з унікальними проблемами, включаючи баланс між кар'єрою та родиною, військові сексуальні травми та гендерну дискримінацію та інші.

1) Баланс між кар'єрою та сім'єю. Роль жінки в сім'ї та військова роль тісно пов'язані. Оскільки більше половини військовослужбовців мають дітей, планування та управління сімейним життям є каменем спотикання для найму та утримання персоналу. Хоча це не виключно жіноча проблема, вона часто викликає занепокоєння у жінок, які вступають на військову службу. Дійсно, багато жінок називали сімейне життя та проблеми з доглядом за дітьми як причини для того, щоб залишити службу.

Жінки, які виходять заміж, вагітніють і мають дітей, звільняються з армії частіше, ніж самотні військовослужбовці. Жінки залишають армію частіше, ніж їхні колеги-чоловіки на молодшому та середньому рівнях». Деякі припускають, що багато жінок, які хотіли б залишитися в армії, але залишили службу, роблять це тому, що вони вважають, що військова політика не підтримує роль жінок як матерів [32, с. 431].

Американська дослідниця Р. Рош відзначає, що «сімейні обов'язки є головним джерелом стресу, що призводить до поганого психічного здоров'я жінок-військових. Подвійний тягар, з яким стикаються жінки-офіцери в армії, пов'язані з виконанням сімейних і домашніх обов'язків на додаток до професійних обов'язків, що є головним джерелом занепокоєння. Виконання цих конкуруючих обов'язків складним і часто несумісним із здоровим психічним станом. Члени сім'ї часто несуть основний тягар неадаптивної поведінки. Свій поганий настрій жінки-військовослужбовці пов'язують зі стресом у відносинах» [39, с. 135].

2) Сексуальні домагання в армії залишаються важливими проблемами, пов'язаними з благополуччям жінок в армії. Військова сексуальна травма (MST) - це термін, який використовується для опису сексуального насильства або домагань, які мають місце під час військової служби [38].

3) Інтерактивні бар'єри пов'язані безпосередньо з гендерними стереотипами: несприйняття жінки командира підлеглими, сексизм командування, недопуск до бойових посад, або бойових виїздів, уповільнене порівняно з чоловіками кар'єрне зростання, додаткові обов'язки для жінок.

Жінок намагаються уникати, відділяти від чоловіків, дискримінують. Часто це пов'язано із сексизмом командування. Сексизм командира, хоч і є складовою загального ставлення до жінок в колективі, набагато сильніше впливає на можливість жінок просування по кар'єрі, ніж настрої в колективі, до яких також віднесеться сексизм, але ширший прояв.

Разом із просування по кар'єрній драбині жінок, збільшується і рівень несприйняття її, особливо на керівних посадах. Такі проблеми досліджені і в літературі. Ставлення до жінок-військовослужбовців в колективі може різко змінюватись із дружнього на негативне разом з підвищенням до керівної посади. Існують упередження у тому, що жінка не може командувати чоловіками, і багато жінок, які мають офіцерські посади змушені зіштовхуватися з таким стереотипом.

Ще одна проблема – жінкам складно отримати професійну інформацію. Командири не надають жінкам інформацію про конкурси на вищі посади, курси для підвищення кваліфікації, а також курси для отримання м'яких навичок та розвитку лідерства. Всі ці обмеження негативно впливають на можливість жінки отримати посаду, звання.

Більш того, командири-чоловіки можуть намагатися позбавитися від жінок у їхніх підрозділах, та обмежити їх просування по службі, не приймати їх у свої підрозділи. З такими обмеженнями в українській армії зіштовхуються жінки у бойових підрозділах, на ППД, у медичних частинах тощо.

Національні опитування від Joint Advertising, Market Research & Studies у США показують, що жінки збентежені тим, що батьки вважають, що військові погано ставляться до жінок. Жінки також повідомили про стурбованість невдачами та вимогами до фізичної підготовки [31].

Е. Мур відзначає, що є проблема із навчанням для жінок у військовій справі. Так, останні дослідження у США показали, що члени Конгресу переважно висувають молодих чоловіків. Незважаючи на те, що члени виступають за гендерну різноманітність, вони нехтують висуненням справедливої кількості жінок-кандидатів для вступу. Жіноча номінація коливається близько 20 відсотків, лише нещодавно зросла до 27 відсотків. Розподіл за статтю для класів військової академії 2023 року включає: Військово-морська академія США - 26,2 відсотка жінок;

Вест-Пойнт - 24,1 % жінок; в Академії ВПС США 28,2% жінок; а в Академії торговельного флоту - 26,4% жінок. Академія берегової охорони США має найкраще жіноче представництво в цілому 34 відсотки жінок у всій академії [36].

4) Соціальні/колективні бар'єри є такими, які працюють для обох статей, вони пов'язані скоріш з традиціями військової служби. Військовий колектив здебільшого являє собою досить вороже до жінок середовище. Розповсюджені упередження пов'язані зі слабкістю жінок, стереотипи гіперболізують емоційність жінок, та мають на меті продемонструвати чужість жінки у традиційно чоловічій царині.

Також слід сказати, що жінки можуть дискримінувати інших жінок з метою дистанціювання від інших представниць статі, таким чином відбувається ілюзія наближення до привілейованого класу чоловіків. Уявлення багатьох жінок у війську про те, що жінки в армії не потрібні, скоріше може продемонструвати, наскільки глибоко та непомітно можуть укорінюватися стереотипи. Вони взаємодіють, підтримують та посилюють гендерні ролі. Жінки та чоловіки можуть регулювати поведінку, щоб відповідати своїй гендерній ідентичності. Таким чином стереотипи можуть корегувати поведінкові патерни, та посилювати дискримінацію.

Бар'єри соціальної/колективної груп, які можуть бути універсальними для війська, включали такі теги: відсутність поваги до військовослужбовців, погане ставлення командування до підлеглих, відсутність субординації, неможливість висловлювати думку, заздрість до професійних успіхів.

5) Позиційні бар'єри є наслідком індивідуального сприйняття, тому вони можуть спрацювати і для чоловіків, і для жінок. До цієї групи бар'єрів належить емоційне напруження та потреба бути бездоганною. Мала частка жінок просувається до звання полковника, це поки можливий максимум для жінки в ЗСУ. І такий рівень кар'єрного розвитку вимагає значних зусиль збоку жінки для витримки тиску від оточення.

Жінки-військові, які ще не мають дітей, мають переконання, що їм доведеться робити вибір між кар'єрою та родиною та материнством, навіть попри нове законодавство, яке дозволяє жінкам у декреті зберігати стаж до вислуги років. Таке переконання жінок, що вибір (родини, а не кар'єри, навіть за наявності амбіцій) необхідний, це може бути наслідком розповсюдження певних гендерних стереотипів щодо ролі матері. Попри це, народження дитини, безперечно, впливає на кар'єру, але не настільки радикально, як у внутрішніх переконаннях жінок. Одним з проявів упереджень проти жінок є переконання що вона тимчасово в армії, влаштується, одразу піде в декрет тощо. Цей позиційний бар'єр існує і за умови відсутності дітей.

Також варто сказати і про такий психологічний бар'єр як страх про труднощі побудови цивільного життя після військової служби. Проблеми зі здоров'ям, фізичні та психологічні, часто як наслідок військової служби можуть створити ментальні бар'єри. Знання про такі проблеми в майбутньому, стають психологічним бар'єром для побудови військової кар'єри для жінки.

Висновки до першого розділу

По-перше, під професійною кар'єрою жінки-військовослужбовця слід розуміти найоптимальніше проходження ними ключових етапів їх діяльності у лавах армії, що зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності та сприяє їх самореалізації та розвитку, а також забезпечує ефективну діяльність різних армійських структур.

По-друге, мотивацію професійної діяльності жінки-військовослужбовця варто трактувати як складну ієрархічну та динамічну систему мотиваційних утворень, зумовлених необхідністю задоволення різних видів потреб військово-професійної діяльності. Виокремлюють три

мотиваційні комплекси: мотиви професійного спілкування, мотиви професійної кар'єри; мотиви службової діяльності.

По-третє, психологічний бар'єр кар'єрного зростання можна визначити як перешкоду у психічній діяльності, що обумовлена внутрішніми та зовнішніми особливостями на шляху досягнення відповідної мети; психологічний бар'єр суб'єктивно фіксується на рівні психоемоційних станів, які характеризуються напруженням, фрустрацією тощо. Для жінок у армії бар'єрами на шляху професійного зростання виступають упередження та стереотипи, обмежуючи їх у професійній інформації та доступі до військової освіти, а сексизм командування заважає жінкам отримувати керівні посади та перебувати на них. Негативні стереотипи щодо професійної реалізації жінок у війську не лише створюють дискримінацію та негативний клімат у колективі, також стереотипи впливають на поведінку і самоєфективність жінок, що може впливати на виконання роботи. Жінки також демонструють значне зниження мотивації під впливом тиску та обмежень на них.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ ЖІНКИ В АРМІЇ

2.1. Дослідження психологічних бар'єрів кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців

Дослідження особливостей прояву психологічних бар'єрів у професійному зростанні жінки-військовослужбовця на емпіричному рівні проводилося за допомогою якісних методів – опитування та глибинні інтерв'ю.

Опитування мало два етапи. Основне завдання першого етапу полягало в розробці й апробації «Тест-опитувальника для оцінки типу і ступеня вираженості психологічних бар'єрів у професійному зростанні жінки-військовослужбовця». Цей діагностичний інструмент дозволяє виявляти як загальний рівень вираженості бар'єра, так і визначати, на основі ранжування, домінуючі види бар'єрів у досліджуваних. Результати стандартизації запропонованої нами методики показали, що ретестова надійність, надійність вимірювального інструмента, коефіцієнт константності та прагматична валідність відповідає стандартним вимогам до психодіагностичних процедур такого типу. Завдання другого етапу полягало у визначенні рівня вираженості психологічних бар'єрів та їх видів у професійному зростанні жінки-військовослужбовця з урахуванням віку та займаної посади (додаток В).

Опитування проводилось на базі 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського. Аналіз первинних статистичних показників вираженості психологічних бар'єрів у професійному зростанні досліджуваних жінок-військовослужбовців показав, що 34 % від їх загальної кількості виявили високий рівень вираженості бар'єрів, 43 % – помірний і 23 % – низький.

Результати дослідження розподілу вираженості психологічних бар'єрів окремо для кожної вікової групи, засвідчили, що:

- серед жінок віком 18-25 років виявлено 21 % таких, що мають високий рівень вираженості психологічних бар'єрів, 51% – середній та 28 % – низький;

- серед жінок 26-35 років виявлено 35 % таких, що мають високий рівень вираженості психологічних бар'єрів, 40 % – середній та 25 % – низький;

- серед жінок віком 36-45 років виявлено 24 % таких, що мають високу вираженість, 45 % – середню та 31 % – низьку;

- серед жінок віком, старших за 46 років, 16 % таких, що мають високу вираженість психологічних бар'єрів, 34 % – середню та 50 % – низьку.

Розглядаючи розподіл досліджуваних різного віку залежно від рівня вираженості психологічних бар'єрів у професійному самовизначенні помічаємо, що нормальний розподіл обстежуваних з високою, середньою та низькою вираженістю психологічних бар'єрів фіксується у віковій групі старше 46 років. Середні вибіркові значення вираженості психологічних бар'єрів майже однакові для обстежуваних, починаючи від 26 до 45 років. На цей період у більшості жінок іде процес вибору між родиною та кар'єрою військовослужбовця, з'являються та зростають діти. У віковій групі 26-35 років значно збільшується кількість осіб з високим рівнем вираженості психологічних бар'єрів. Це можна пояснити тим, що в цьому віці жінки займаються активним пошуком й випробовуванням себе під час професійного становлення. Ця сама тенденція закономірно проявляється і у опитаних жінок віком 18 – 25 років.

Отримані факти вказують на те, що підвищення вираженості психологічних бар'єрів в професійному самовизначенні особистості у віці 18 – 25 років пов'язане зі зростанням відповідальності за свій вибір напрямку реального втілення професійних намірів.

Цікаво, що у 36 – 45-річних суттєво знижується вираженість прояву психологічних бар'єрів, що пояснюється набуттям певної стабільності в професійному становленні, а отже, й зниженням інтенсивності професійного самовизначення і, відповідно, психологічних бар'єрів у даному процесі. Серед цієї вікової групи переважають особи зі середнім рівнем вираженості психологічних бар'єрів. На відміну від інших періодів, вік 36 – 45 є благополучним у плані вирішення проблем професійного самовизначення, тому зростає впевненість, що протидіє виникненню психологічних бар'єрів. При цьому слід додати, що мова йде не про першу спробу в професійному самовизначенні. Тобто у цьому віці є як позитивний, так і негативний досвід у вирішенні цих проблем.

Хоча, після сорока років значно підсилюється виразність психологічних бар'єрів у обстежуваних, що пов'язано з певною переоцінкою власних орієнтирів у професійному житті, що зумовлене віком і підвищеною відповідальністю за ті чи інші вибори в процесі професійного становлення.

Оцінюючи психологічні бар'єри серед жінок-офіцерів та жінок-солдатів (та старших солдат), слід відзначити, що в кожній групі переважна кількість досліджуваних виявила середній рівень вираженості бар'єрів. Проте у жінок-офіцерів частіше зустрічається середній і високий рівень, у жінок-солдатів – середній і низький рівень. За результатами дослідження показано, що психологічні бар'єри у професійному самовизначенні мають місце у жінок різного рівня посад.

Глибинні інтерв'ю були потрібні для того, щоб детально дослідити можливі бар'єри за різних сценаріїв розвитку кар'єри для жінок у армії (Додаток Г).

Інтерв'ю проводились серед жінок, які є військовослужбовцями 36 окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського ЗСУ. Було проінтерв'ювано 11 жінок у військових званнях доступних для жінок в ЗСУ.

Таблиця 2. Розподіл респонденток глибинних інтерв'ю по званням

Солдат	Молодший сержант	Старший сержант	Лейтенант	Старший лейтенант	Капітан
2	3	2	2	1	1

Питання інтерв'ю поділені на три блоки:

1. Як жінки-військові сприймають свою кар'єру та кар'єрні можливості.

Метою блоку є виявити внутрішні психологічні бар'єри, які заважають рухатись по кар'єрній драбині (виявити наявність/відсутність емоційного напруження та потреби бути бездоганною).

Так, в ході аналізу текстів інтерв'ю було виявлено специфічні психологічні бар'єри для жінок-військовослужбовців, пов'язані із дискримінацією за статевою ознакою.

2. Як жінки-військові сприймають стосунки в колективі

Другий блок фокусується на стосунках у трудовому колективі, само сприйнятті жінок себе у стосунках з іншими чоловіками і жінками в/с, досліджує, як жінки ставляться до інших жінок на службі, і як сприймають загалом ставлення до жінок в армії. Цей рівень інтерв'ю дає можливість дослідити соціальні зв'язки на службі, виявити рівень мізогінії, в тому числі сексуальних домагань, що є показником наявності/відсутності соціальних(колективних) психологічних бар'єрів.

Під час аналізу текстів інтерв'ю було виявлено, що жінки військовослужбовці зіштовхуються із такими психологічними бар'єрами як дискримінація за статевою ознакою, моральний тиск керівництва, конкуренція, яка примушує задуматися над доцільністю продовження кар'єри в лавах ЗСУ.

3. Як військова служба впливає на особисте життя жінок-військових.

Цей блок про особисті стосунки з сім'єю, друзями поза службою. Очікується, також, що на основі відповідей респонденток сформується уявлення про бар'єри, які пов'язані із материнством.

Аналіз текстів інтерв'ю дав можливість виявити такі психологічні бар'єри, як конфлікт із партнером (хлопець або чоловік), відсутність умов для материнства, страх материнства через неможливість продовження кар'єри в ЗСУ. Також жінки відзначали наявність тривоги через можливу необхідність зміни місця проживання для себе та своєї родини в разі переведення на іншу посаду. Це дало нам зрозуміти, що жінки-військовослужбовці, які жінки невійськових професій, більш схильні жертвувати кар'єрними здобутками заради родини.

Вплив психологічних бар'єрів на кар'єрне зростання жінки-військовослужбовця є суттєвим на значним. Втім, психології відомі методи усунення та профілактики виникнення різних психологічних бар'єрів.

Так, як доводить А. Массанов, «науково-методичне забезпечення реалізації профілактики та усунення психологічних бар'єрів передбачає використання психолого-педагогічних засобів, що позитивно впливають на формування раціональної та емоційної оцінки в процесі створення індивідом передбачень щодо тих або інших дій. Науковець підкреслює необхідність активізації психічних регуляторів діяльності, які впливають на формування психологічних бар'єрів у діяльності особистості. До цих регуляторів відносяться – мотивація, раціональна та емоційна оцінки, вольові зусилля. Оптимальний рівень прояву зазначених регуляторів мінімізує ймовірність появи психологічних бар'єрів. Зокрема, можливі впливи на:

- мотивацію – посилення мотиву, що попереджає появу конкуруючих мотивів; підвищення або зниження значимості мети задля оптимізації сили мотиву; підвищення ймовірності досягнення успіху тощо;

- раціональну оцінку з метою набуття впевненості – аналіз умов виконання завдання; висування гіпотез; теоретична перевірка гіпотез; складання плану дій; визначення критеріїв оцінки успішності; перспективи дій і зв'язок з іншими діями тощо;

- емоційну оцінку, з метою приборкання тривоги, страху, відрази – зосередження на позитивних моментах дії;

- використання прийомів саморегуляції емоційних станів тощо;

- вольову саморегуляцію, що надає рішучості, відбуваються за рахунок активізації цілеспрямованості, ініціативності, сміливості, наполегливості, витримки тощо» [15, с. 105-106].

Активізацію таких регуляторів, як мотивація, можна забезпечити через правильно обраний кар'єрний шлях, зокрема. На нашу думку, щоб нівелювати вплив страху, необхідно мотивувати себе на кар'єрне зростання в професії, яку обрала жінка. А обираючи професію військовослужбовця, жінка має цілком усвідомлювати мінуси цієї кар'єри та свої справжні мотиви в цій сфері. Обираючи кар'єру у армії, жінки мають реалістично оцінити рівень підтримки близьких, зрозуміти потенційні незручності для особистого життя, і вже потім ставати на цей шлях. Подолати бар'єр балансу між кар'єрою та сім'єю вже під час служби практично неможливо.

Адже залежно від конкретної ситуації, цілеспрямовано впливаючи на психічні регулятори діяльності, людина домагається сприятливого передбачення успіху бажаної дії. Тим самим може запобігти виникненню психологічних бар'єрів у власній діяльності.

Варіантами реагування людини в ситуації, коли вона переживає психологічний бар'єр виступають:

- а) мобілізація сил для подолання психологічного бар'єра;

- б) відкладання на час подолання психологічного бар'єра для того, щоби ще раз оцінити ситуацію або провести додаткову підготовку;

в) переоцінка ситуації та зміна цілі, або знаходження приводу для відмови від бажаної дії;

г) переживання стресу, фрустрації, внутрішнього конфлікту, внутрішньої кризи [15, с. 107].

Мобілізаційні зусилля особистості спрямовані на структурні компоненти психологічного бар'єра, що веде до зміни психічного стану із несприятливого для діяльності на сприятливий. Зокрема, мобілізація спрямована на такі явища, як:

- переживання, що пов'язані з мотивацією до досягнення цілі;
- переживання, що пов'язані з раціональною та ірраціональною оцінкою умов та наслідків досягнення цілі;
- емоційні реакції на ситуацію досягнення цілі;
- функціональний стан вольових можливостей у ситуації досягнення цілі.

Мету мобілізації досягнуто, якщо вдається знайти раціональні доводи, що спростовують попередню оцінку ситуації виконання діяльності, як таку, що веде до формування психологічного бар'єра. Або у випадку, коли за рахунок активізації емоційної саморегуляції, особистість вгамовує несприятливі для діяльності емоції чи вольовим зусиллям змінює психічний стан з несприятливого на сприятливий. В межах кар'єри в армії, жінки мають навчитися реагувати менш емоційно на несприйняття себе як військовослужбовця колегами-чоловіками, якщо дії цих колег не переходять межі уставних відносин. Якщо дії чоловіків-колег не відповідають армійському уставу, жінці не потрібно ховатися за негативними емоціями або страхом, а діяти відповідно до прийнятих процедур і доповідати про такі інциденти вищому керівництву.

Підсилення мотивації може розглядатися, як самостійне завдання, виконання якого позитивно впливає на перетворення в інших структурних компонентах психологічного бар'єра і в результаті веде до його подолання. Жінка-військовослужбовець може підсилювати свою мотивацію шляхом

пошуку інформації про кар'єрні успіхи інших жінок в армії, раціонально осмислювати свої дії і плани на майбутнє, не відмовлятися від професійного навчання, якщо того потребує нова посада, навіть попри моральний тиск колег або керівництва (без емоційне сприйняття негативу довкола).

Також можна скористатися технікою тимчасового відкладання подолання психологічного бар'єра. Це робиться, для того, щоби ще раз оцінити ситуацію виконання бажаної дії, провести додаткову підготовку.

Узагальнено психологічна підготовка проводиться за такими напрямками:

- 1) розвиток мотивації;
- 2) інтелектуальна підготовка;
- 3) емоційно-вольова підготовка [15, с. 107].

Наступним варіантом реагування на психологічний бар'єр є переоцінка ситуації та зміна цілі або знаходження приводу для відмови від бажаної дії. У цьому випадку вирішується чи варто переслідувати обрану ціль, долати психологічний бар'єр. До такого варіанту реагування на психологічний бар'єр особистість зазвичай вдається, коли мобілізація або підготовка не допомагають у подоланні бар'єра. У разі зміни цілі психологічний бар'єр усувається.

Наступним варіантом реагування на психологічний бар'єр може бути стрес, фрустрація, внутрішній конфлікт або внутрішня криза особистості. Неможливість задовольнити потребу, досягти бажаного спричиняє виникнення негативних емоційних станів. Інтенсивність їх тим більша, чим сильнішим є мотив, який не вдається задовольнити.

Проте наслідки, якщо психологічний бар'єр не переборений, можуть бути як позитивні, так і негативні. У першому випадку загострення протиріччя між потребами і можливостями до їх реалізації активізує особистість і веде до набуття нею необхідних можливостей. У другому

випадку людина страждає та вдається до деструктивної активності з метою зниження стресу [15, с. 107-108].

Можливості подолання психологічних бар'єрів підвищуються завдяки відчуттю творчого натхнення, також віра в свої можливості підсилюється за допомогою самонавіювання.

Саморегуляція особистості є умовою попередження чи подолання психологічних бар'єрів. Саморегуляція складається із системи свідомих дій: планування, програмування, створення суб'єктивної моделі умов здійснення діяльності, визначення суб'єктивних критеріїв досягнення мети діяльності, здійснення контролю та оцінки реальних результатів, прийняття рішення про корекцію системи саморегулювання.

Саморегуляція може стати дієвим механізмом попередження або подолання психологічних бар'єрів для жінок-військовослужбовців. Тому потрібно із самого початку власної кар'єри продумувати план її розвитку, продумувати варіанти навчання для зайняття більш високої посади та звання, вміти вчасно змінити намічений план в разі виникнення несприятливих умов для його реалізації (якщо керівник не дає можливості проходити необхідне навчання, не призначає на вищу посаду, не дає можливості отримати чергове звання – необхідно зробити все для переведення в іншу частину, якщо на такі дії керівника неможливо в даних умовах вплинути іншими способами).

Варто відзначити, що глибинні інтерв'ю жінок-військовослужбовців довели, що досвід служби позитивно впливають на військовослужбовців жіночої статі (лише 16% серед жінок віком, старших за 46 років, мають високу вираженість психологічних бар'єрів). Це дозволяє контролювати імпульсивність та емоційні виплески, направляти ентузіазм у реалізацію своїх задумів

Також варто сказати і про можливості та необхідність профілактики чи попередження виникнення психологічних бар'єрів, яка пов'язана з

удосконаленням рис особистості в напрямку підвищення можливостей саморегуляції поведінки.

Усвідомлювати власні психологічні бар'єри не завжди вдається. Часте переживання певних психологічних бар'єрів свідчить про відповідні риси характеру індивіда, які провокують виникнення бар'єрів. Водночас риси характеру дозволяють прогнозувати можливості виникнення бар'єрів у людини. Часто людина в тій чи іншій діяльності, побоюючись труднощів, ухиляється від них, що деформує її діяльність, чинить перешкоди самореалізації. Особливо ухиляння від труднощів стає частою реакцією на труднощі в умовах військової кар'єри. Щоб не деформувати свою діяльність, жінці-військовослужбовцю необхідно відкинути ухиляння від проблем – від критики, складних умов тощо. І робити це необхідно на початку військової кар'єри.

Говорячи про профілактику виникнення психологічних бар'єрів особистості, варто зауважити, що вони виконують не тільки негативну, але й позитивну функцію [10]. В яких випадках доцільно попереджувати виникнення психологічного бар'єра або його усувати? Якщо психологічний бар'єр зумовлює невиправдану пасивність, перешкоджає діяльності особистості, то його треба усувати, і, відповідно, попереджати його виникнення. Прикладами таких бар'єрів можуть бути психічні стани незацікавленості, невизначеності, непевності, сум'яття, сумніву, страху, тривоги тощо.

Отже, встановлено, що під час побудови кар'єри, жінки-військовослужбовці зіштовхуються із низкою психологічних бар'єрів, про що свідчать результати експериментального дослідження на базі 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського.

2.2. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців

Дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців проводилося на базі 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського. У результаті опитування жінок-військовослужбовців за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна (додаток Б) та використання факторного аналізу було встановлено їх кар'єрні орієнтації.

Опитування за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна було проведено серед 11 жінок-військовослужбовців та виявило, що:

- 45,5 % опитаних (5 осіб) демонструють тип кар'єрних орієнтацій «стабільність». Це найбільша група серед опитаних. Цей тип кар'єрної орієнтації передбачає задоволення у побудові кар'єри як головної потреби – потреби у безпеці та стабільності для того, щоб життєві події можна було передбачити. Більшість опитаних жінок обрали кар'єру в армії через стабільність місця роботи, адже кар'єру в армії будують все життя, армія як організація навряд може бути ліквідована, тому таке місце роботи є стабільним.

Те, що майже у половини опитаних переважає «стабільний» тип кар'єрних орієнтацій, скоріше за все, суперечить самій сутності військової діяльності, яка за своїм змістом є зовсім не «стабільним» видом діяльності, особливо зараз – в умовах повномасштабної війни. Сьогодні, та й загалом, кар'єра військовослужбовця вимагає готовності від військовослужбовців до роботи в нестабільних, здебільшого некомфортних, і навіть, дуже жорстких умовах. Ці результати вказують на те, ми маємо певне викривлення кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців Збройних Сил України. Адже вони підміняють поняття стабільності як такої на фінансову та соціальну стабільність. Це означає, що необхідно вводити певні зміни у процес психологічної підготовки військовослужбовців до

кар'єрного зростання (проведення спеціальної профорієнтаційної роботи, професійного відбору на ранніх етапах професійного становлення військовослужбовців, а також певної корекційно-розвивальної роботи у процесі здійснення безпосередньо військової діяльності).

- 27,3 % (3 особи) демонструють тип кар'єрних орієнтацій «служіння». Ці жінки прийшли до армії задля служіння українському народові та жертві, і це є основною метою перебування їх у армії.

- 18,2 % (2 особи) демонструють тип кар'єрних орієнтацій «менеджмент».

- 9,1 % (1 особа) демонструють тип кар'єрних орієнтацій «виклик». Основні цінності таких жінок-військовослужбовців - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв - виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик - це основні цінності, якщо ж все дуже просто, вона нудиться.

Також у результаті опитування військовослужбовців (за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна) та використання факторного аналізу було встановлено, що кар'єрні орієнтації військовослужбовців групуються у три фактори.

Перший фактор («Професійність») об'єднав такі кар'єрні орієнтації: «служіння» та «виклик».

Перша складова фактору, кар'єрна орієнтація «служіння», відображає готовність жінок-військовослужбовців «служити людству», «допомагати людям», «робити світ кращим». Власні цілі цих жінок збігаються з цілями військової організації.

Друга складова фактору, кар'єрна орієнтація «виклику» передбачає конкуренцію, перемогу над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Жінки-військовослужбовці з такою кар'єрною орієнтацією

можуть «кидати виклик» у своїй професійній справі, дуже важливими для них є боротьба та отримання перемоги. Оскільки перший фактор є найбільш вираженим кількісно та якісно (за навантаженням, яке мають основні складові, що в нього входять), то можна говорити про те, що він відображає кар'єрні орієнтації, найбільш значущі для здійснення професійної кар'єри військовослужбовців.

Другий фактор («Автономність») включає кар'єрні орієнтації «менеджмент», яка демонструє орієнтацію жінок-військовослужбовців на інтеграцію зусиль інших військовослужбовців. Такі військовослужбовці усвідомлюють повну відповідальність за кінцевий результат та вміють реалізувати у своїй діяльності управлінські функції. Для них характерні певні аналітичні навички, навички міжособистісного та групового спілкування, емоційна врівноваженість. Зазначені здібності такі військовослужбовці використовують з метою як успішного виконання завдань військової організації, так і для реалізації власних інтересів, пов'язаних з отриманням вищої посади, яка надає можливість ще успішніше здійснювати професійну та управлінську діяльність, керувати різними сторонами діяльності військової організації.

Третій фактор («Стабільність») містить наступні складові: «стабільність місця проживання», «інтеграцію стилів життя» та «стабільність місця роботи». Військовослужбовців, для яких притаманні дані кар'єрні орієнтації, можна віднести до «стабільного» типу.

Перша складова фактору, кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання», відображає потребу у безпеці та стабільності. Такі військовослужбовці пов'язують власну роботу з визначеним регіоном, «пускають корені у певному місці». Вони можуть бути талановитими і підніматись на високі посади, але часто відмовляються від них для збереження стабільності та уникнення незручностей, які виникають при зміні місця проживання, заради цього навіть здатні відмовитись від перспективних пропозицій.

Друга складова фактору, кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», відображає прагнення військовослужбовців інтегрувати різні сторони життєдіяльності. Такі військовослужбовці проти домінування в житті лише професійної кар'єри, родини чи саморозвитку. Вони прагнуть збалансованості та вміють цінувати власне життя в цілому, а не конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Третя складова фактору, кар'єрна орієнтація «стабільність місця роботи», відображає орієнтацію військовослужбовці на пошук роботи в організації, що забезпечує певний термін служби, має добру репутацію, піклується про власних співробітників, сплачує великі пенсії. Таких військовослужбовців можна із впевненістю назвати «людьми, що покладаються на організацію» тому, що вони перекладають відповідальність за здійснення кар'єри на організацію.

Аналіз кількісних даних показав, що найбільш представленим серед опитаних військовослужбовців є «стабільний» тип (45,5%), далі слідує «професійний» тип (36,4 %), і на останньому місці знаходиться «автономний тип» (18,2%) (рис. 2).

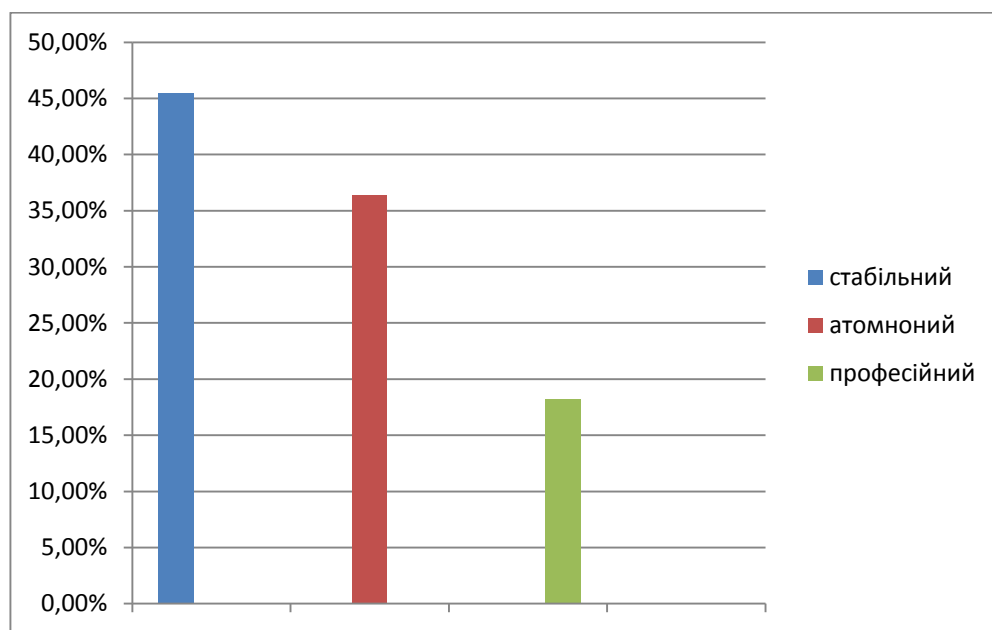


Рис. 2. Розподіл опитаних військовослужбовців за основними типами кар'єрних орієнтацій (в % від загальної кількості опитаних)

В ході дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського, нами було проаналізовано взаємозв'язок між типами їх кар'єрних орієнтацій та організаційно-професійними характеристиками жінок-військовослужбовців (категорія військовослужбовців; посада військовослужбовців в організації; стаж військової служби).

Ми досліджували такі категорії жінок-військовослужбовців: солдат, молодший сержант, старший сержант, лейтенант, старший лейтенант, капітан. Досліджено показало, що найбільш розвинутими у представників «професійного» типу серед лейтенантів, старших лейтенантів, капітанів виявились інтелектуальні якості ($p < 0,020$). Менш розвиненими виявились емоційно-вольові якості. Однак серед лейтенантів, старших лейтенантів, капітанів «стабільного» типу карних орієнтацій переважають саме емоційно-вольові якості. Серед категорій жінок-військовослужбовців солдат, молодший сержант, старший сержант «стабільного» типу карних орієнтацій також переважають саме емоційно-вольові якості. Серед категорій жінок-військовослужбовців солдат, молодший сержант, старший сержант «автономного типу» переважають інтелектуальні якості.

Дослідження також виявило статистично значущі відмінності ($p < 0,010$) між різними категоріями військовослужбовців, які мають різні посади у військових організаціях (офіцери штабу та офіцери управління, рядовий склад) щодо представленості «стабільного» типу кар'єрних орієнтацій. Це проявилось у тому, що у офіцерів штабу та офіцерів управління більшою мірою представлено «стабільний» тип кар'єрних орієнтацій, ніж у рядового складу.

Також варто відзначити, що серед жінок-військовослужбовців вікових груп 18-25 та 26-35 років переважає «стабільний» тип кар'єрних орієнтацій. В той час, як у вікових груп 36-45 років та старших за 46 років

переважає «професійний» та «автономний» тип. І таке ранжування не залежить від калорії посади та звання.

Ще одним важливим показником став показник відмінності у представлених типах кар'єрних орієнтацій залежно від стажу служби. Так, жінки, які будуть кар'єру в армії в період до 5 років, демонструють переважно «стабільний» тип кар'єрних орієнтацій. Жінки-військовослужбовці, які мають стаж служби від 5 до 10 років, тяжіють до «професійного» та «автономного» типів кар'єрних орієнтацій. А жінки, які перебувають в лавах армії понад 15 років знову ж таки показують перевагу «стабільного» типу кар'єрних орієнтацій.

Задля оптимізації розвитку кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців у військових вищих навчальних закладах системи Міністерства оборони України, на курсах підвищення кваліфікації за посадою, необхідним є запровадження такої дисципліни, як «Психологія кар'єри та лідерства у військових організаціях». Адже дівчата, які готуються стати військовослужбовцями або вже перебувають на військовій службі та проходять підвищення кваліфікації задля отримання вищої посади та звання, мають розуміти психологічні аспекти побудови кар'єри в армії, знати психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців, щоб зрозуміти чи правильний шлях вони обирають. Також студентки та курсантки повинні розуміти принципи побудови успішної кар'єри в армії з точки зору психології.

Вивчення дисципліни «Психологія кар'єри та лідерства у військових організаціях» дасть можливість майбутнім жінкам-військовослужбовцям та діючим оволодіти вміннями та навичками діагностики власних кар'єрних орієнтацій та особистісних характеристик. Жінки, які мають за мету побудувати кар'єру в армії зможуть навчатися аналізувати власні кар'єрні орієнтації та розвивати їх задля успішного здійснення професійної кар'єри.

Отже, майже у половини опитаних переважає «стабільний» тип кар'єрних орієнтацій, скоріше за все, суперечить самій сутності військової

діяльності, яка за своїм змістом є зовсім не «стабільним» видом діяльності, особливо зараз – в умовах повномасштабної війни.

Висновки до другого розділу

По-перше, проведені експериментальні дослідження вказують, що досить вагому роль у побудові або відмови від кар'єри у армії відіграє дискримінація жінок, несприйняття їх як повноцінного військовослужбовця. Це несприйняття перетворюється на тривогу щодо успішності майбутньої кар'єри та можливості її побудови взагалі. Глибинні інтерв'ю показали і довели, що жінки показують значне зниження мотивації під впливом тиску та обмежень на них. Також вагомим є бар'єр, пов'язаний із переживаннями за можливість поєднання сімейного життя та кар'єри у армії. Адже кар'єра військовослужбовця часто негативно впливає на особисте життя військових жінок, на планування материнства тощо. Жінки часто відчують тривогу через можливі зміни місця проживання для всієї родини, через кар'єрне зростання.

По-друге, емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців показало, що більшість жінок-військовослужбовців обрали кар'єру в армії через стабільність місця роботи, адже кар'єру в армії будують все життя, армія як організація навряд може бути ліквідована, тому таке місце роботи є стабільним. Такі результати вказують на те, що орієнтації суперечить самій сутності військової діяльності, яка за своїм змістом є зовсім не «стабільним» видом діяльності, особливо зараз – в умовах повномасштабної війни. Сьогодні, та й загалом, кар'єра військовослужбовця вимагає готовності від військовослужбовців до роботи в нестабільних, здебільшого некомфортних, і навіть, дуже жорстких умовах.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

3.1. Психологічний аналіз професійної мотивації та кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців

Дослідження психологічних аспектів (мотивації, кар'єрних орієнтацій, психологічних бар'єрів у побудові кар'єри) побудови кар'єри жінки в армії здійснювалося впродовж 2022-початку 2023 років на базі 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського за трьома етапами:

– на першому етапі (перша половина 2022 року) – вивчено стан розробки проблеми у психологічній науковій літературі; визначено завдання дослідження; сформульовано теоретико-методологічні засади; здійснено добір та розроблено відповідний діагностичний інструментарій для дослідження різних психологічних аспектів побудови кар'єри жінки в армії.

– на другому етапі (друга половина 2022 року) – обґрунтовано вибір кількості досліджуваних; проведено експериментальні дослідження. Загальний обсяг вибірки – 11 досліджуваних жінок-військовослужбовців. Вибірка складалася із жінок у віці від 18 до 60 років, які мають шість різних військових звань. При формуванні вибірки враховувалися критерії змістовності, репрезентативності, еквівалентності.

– на третьому етапі (кінець 2022 року – початок 2023 року) – проведено експеримент, визначено рекомендації щодо оптимізації проходження військової служби жінками в армії.

В ході експериментального дослідження вирішувалися такі завдання:

– дослідити професійні мотивації та кар’єрні орієнтації жінок-військовослужбовців;

– проаналізувати психологічні бар’єри кар’єрного зростання жінки-військовослужбовця.

Першим етапом емпіричного дослідження була діагностика міжособистісних відносин та компетентності у спілкуванні за допомогою опитувальника самооцінки Т. Лірі – властивості характеру. Опитувальник складається з 128 запитань.

Результати опитувальника самооцінки Т. Лірі – властивості характеру представлені на гістограмі:



Також було використано методику «ступеня готовності до ризику». Результати цього опитування показали, що високий ступінь готовності до ризику має 36,36 % опитаних жінок-військовослужбовців; середній – 45,45 %; низький рівень – 18,18 % . Такі результати показують, що жінки-військовослужбовці в більшій мірі здатні до ризику, однак не поспішатимуть ризикувати. Це може свідчити про світо домий вибір професії та розуміння, що служба в армії напряму повзуна із ризиком.

Для діагностики мотиваційної сфери особистості було використано методика «мотивації професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана) (Додаток А). Було опитано 11 жінок-військовослужбовців 36-тої окремої бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського. За допомогою даної методики можна прослідкувати, якими мотивами керується особистість у своїй професійній діяльності : внутрішніми, зовнішніми позитивними чи зовнішніми негативними мотивами. Методика складається з 7-ми тверджень(мотивів), які оцінюються за 5-ти бальною шкалою в залежності від їх значимості.

Дослідження мотивів професійної діяльності за методикою «мотивації професійної діяльності» виявило, що серед опитаних жінок-військовослужбовців:

Дане дослідження показало, що найбільш важливими серед мотивів професійної діяльності для жінок-військовослужбовців є чинники: отримання адекватної грошової винагороди за свою роботу, задоволення від самого процесу та результату роботи, прагнення просування по службі.

Таблиця 1. Мотиви професійної діяльності жінок-військовослужбовців

Мотиви	Кількість опитаних	
	Абсолютна кількість	Відсоткове співвідношення
Внутрішні мотиви	4	36,4
Зовнішні позитивні	6	54,5
Зовнішні негативні	1	9,1

Проведене дослідження дало змогу визначити ключові мотиви професійної діяльності жінок-військовослужбовців, а саме: найбільше жінок продемонстрували прояв зовнішніх позитивних мотивів (54,5 %

опитаних), таких як висока заробітні платня, соціальний престиж, можливості просування по службі; прояв внутрішніх мотивів, таких як зацікавленість процесом і результатом роботи та можливість творчого самовираження виявили у 36,4 % опитаних жінок-військовослужбовців; зовнішні негативні мотиви проявились лише у однієї жінки-військовослужбовця із опитаних, що складає 9,1 %.

Наше дослідження показало, що матеріальна складова та можливості просування по службі є найбільшими мотиваторами для жінок будувати кар'єру в армії.

Також це дослідження дало змогу виявити, що рівень окремих особистісних мотивів відрізняється серед представниць офіцерського, сержантського та рядового складу. Так, для офіцерів серед зовнішніх позитивних мотивів переважає прагнення просування по службі, престиж професії та самореалізація, серед сержантів – грошова винагорода, усвідомленням суспільної корисності праці, престижу професії військовослужбовця, прагнення до просування по службі; для рядових – отримання адекватної грошової винагороди за свою роботу, задоволення від самого процесу та результату роботи.

Слід сказати, що глибинні інтерв'ю, які проводились серед жінок-військовослужбовців, дали підстави стверджувати, що професійне становлення та кар'єрне зростання жінки в армії супроводжується динамічними змінами змісту мотивації професійної діяльності. Відбувається поступовий перехід від переважання мотивів результативного аспекту службової діяльності до переважання мотивів особистісної самореалізації, зростає показник мотивації соціальної корисності, який пов'язаний з усвідомленням особистого внеску у професію та значення своєї праці в житті суспільства.

Для визначення типу мотивації жінок-військовослужбовців було використано тест Геричикова, який складається із 23 питань. Проведення

цього тесту дало можливість виявити, що серед 11 опитаних жінок-військових:

- 5 продемонстрували господарський тип мотивації (здатні добровільно приймати на себе повну відповідальність за виконувану роботу, можуть виконувати роботу із повною віддачею, наполягаючи на визнанні або високій оплаті праці. Такі військовослужбовці є ефективними в роботі, але складно керованими, що є важливим в структурі армії);

- 3 продемонстрували патріотичний тип мотивації (працівників цього типу цікавить участь у реалізації спільного, дуже важливого для організації справи. Їм властива переконаність у своїй потрібності для організації, відрізняються готовністю звалити на себе додаткову відповідальність заради досягнення результатів спільної справи. Для них важливо суспільне визнання участі в загальних досягненнях);

- 2 жінки продемонструвала інструментальний тип мотивації (ці військовослужбовці розглядають службу в армії лише як джерело заробітку та інших благ, одержуваних в якості винагороди за працю. Але їх цікавлять не будь-які гроші, а саме заробіток; тому вони будуть працювати з максимальною і швидше позитивно поставляться, наприклад, до пропозиції попрацювати в гірших умовах задля отримання більшої грошової винагороди);

- 1 жінка проявила професійний тип мотивації (працівник цього типу цінує в роботі її зміст, можливість проявити себе і довести (не тільки оточуючим, але і собі), що він може впоратися з важким завданням, яке не кожному посильно. Ці працівники воліють самотійність у роботі і відрізняються розвиненим професійною гідністю).

Сьогодні важливим є введення певних змін у процес психологічної підготовки військовослужбовців до кар'єрного зростання (проведення спеціальної профорієнтаційної роботи, професійного відбору на ранніх етапах професійного становлення військовослужбовців, а також певної корекційно-розвивальної роботи у процесі здійснення безпосередньо

військової діяльності). Адаже при аналізі кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців ми виявили, що майже половина жінок віднесли до типу орієнтацій «стабільність», розуміючи кар'єру в армії як елемент фінансової та соціальної стабільності, забуваючи, що служба в армії передбачає часто некомфортні і нестабільні умови її несення (як це ми бачимо зараз, в умовах повномасштабної війни).

Отже, жінки-військовослужбовці готові ризикувати, що означає розуміння с особливостей служби в армії. Більшість опитаних продемонстрували прояв зовнішніх позитивних мотивів, таких як висока заробітні платня, соціальний престиж, можливості просування по службі.

3.2. Тренінг розвитку мотивації досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців

Збройним Силам України необхідно посилювати психологічну складову у супроводженні жінок-військовослужбовців. Зокрема, військовим психологам варто застосовувати процедури психологічного тренінгу. Адаже такі тренінги допоможуть розвивати у жінок-військовослужбовців прагнення до індивідуального та професійного зростання. Психологічні тренінги допоможуть жінкам в армії розкрити власний потенціал, адекватно оцінити власні здібності у військовій справі. Відносна простота і незначна тривалість тренінгу дає можливість використовувати його для корегування структури мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок різного управлінського рівня в процесі їх професійної діяльності.

Можна запропонувати наступну програму тренінгу розвитку мотивації досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців. Тренінг не було проведено на базі 36-тої окремої

бригади морської піхоти імені контрадмірала Михайла Білинського через початок повномасштабного вторгнення РФ на територію України.

Метою розробки програми такого тренінгу є формування та розвиток у жінок-військовослужбовців навичок внутрішнього мотивування. Метою тренінгу є створити та посилити робочу мотивацію шляхом активізації мотивів особистості та використання енергії актуальних мотивів.

Завдання тренінгу розвитку мотивації досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців:

– сформуванню у жінок-військовослужбовців уявлення про закономірності й механізми мотиваційної сфери особистості, здатності ідентифікувати мотиваційний аспект професійної проблеми, обирати методи її вирішення;

- навчити жінок дотримуватися індивідуального підходу у професійній діяльності з огляду на мотиваційні особливості працівників.

Головною задачею тренера під час тренінгу створити умови для учасників, за яких вони змогли випробувати на собі дію мотиваційних механізмів та навчитися керувати ними, апробувати опанований інструментарій у групі, а після цього навчитися керувати цими механізмами для досягнення максимального результату.

Тренінг розвитку мотивації досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців розраховано на три дні. Кількість учасників – 10-15 осіб.

Перший день тренінгу.

Вступне слово.

Роз'яснення правил поведінки у групі

1. Я говорю «я», а не «ми» або «всі».
2. Я не використовую загальні фрази і штампи.
3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.

4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них.

5. Я завжди можу сказати «ні».

6. Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи.

7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер».

Знайомство членів групи між собою учасників групи.

Знайомство проводиться за наступною процедурою:

1. Учасники стають у коло й беруться за руки. Кожен по черзі робить крок у центр і говорить своє ім'я у тій формі, в якій воно йому найбільше подобається. Після цього за сигналом всі учасники роблять крок уперед і разом повторюють це ім'я.

2. Учасники стають у коло. Одна половина кола буде під номером 1, а друга – під номером 2; кожен номер 2 повинен схопити когось із команди 1. У такий спосіб учасники розбиваються на пари, зручно розміщаються, кожному учасникові дається 2 хвилини, протягом яких вони мовчки дивляться один на одного.

Протягом 5 хвилин потрібно розповісти про себе своєму партнерові. По закінченні 5 хвилин учасники міняються ролями. Учасники повертаються в коло. Кожен розповідає про свого партнера від його імені. Обговорення: які враження, довідалися щось нове про себе, про інших. Що ви відчували, коли говорили від вашого імені? А коли ви говорили від імені партнера?

Далі учасники тренінгу виконують вправу «Гора». Необхідно намалювати на великому аркуші паперу гору, а очікування учасників, записані на клейких папірцях, розмістити біля її підніжжя. По закінченні тренінгу запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися, і перенести їх на вершину цієї гори.

Далі міні-лекція на тему «Що таке мотивація досягнення успіху в професійній діяльності жінок-військовослужбовців», на якій учасниці тренінгу зможуть дізнатися ключові теоретичні аспекти проблеми.

Далі учасники тренінгу виконують вправу «Аналіз життя», яка дасть можливість проаналізувати минуле, щоб сформуванати або усвідомити нові цілі в житті. Вправа виконується протягом: 30 хвилин.

Учасники беруть альбоми і складають список того, що у їхньому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або служба в армії (контракт). Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди...Учасниці мають зосередитись на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця.

Складається ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання, нова пропозиція роботи. Учасникам треба вибрати із другого списку той пункт, що їм є особливо цікавим і важливим. Треба дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Далі учасники протягом 3-20-30 хвилин виконують вправу «Бінго»:

1. Зробити з аркуша паперу фігурку людини.

2. На частинах тіла заповнити анкету (відповідно до структури мотивації досягнення успіху): голова – головна мрія у кар'єрі, тулуб – прогноз на моє професійне майбутнє, ліва рука – колега, на якого хотів би бути схожим, чиї досягнення повторити чи перевершити, права рука – люди, які допомагають мені досягати професійних успіхів, ліва нога – емоції і переживання, які найчастіше викликає служба в армії, права нога – що в роботі в мене виходить найкраще.

3. Презентація анкет.

4. Обговорення вправи.

Завершення першого дня тренінгу.

Другий день тренінгу.

Вітання

Далі учасники тренінгу виконують вправу «Каузометрія» задля дослідження їх життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток Дж. Келлі.

Час: 90 хвилин. Процедура:

1. Створення списку подій. У кожному з 15 рядків учасники мають написати по одній події з вашого життя, пов'язаній із професійною діяльністю. Подією слід називати будь-яку зміну у житті учасниці тренінгу. Це може бути зміна безпосередньо у самій учасниці або в суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом певного проміжку часу. Учасники можуть називати як події минулого й сьогодні, так і ті, настання яких вони очікують в майбутньому. Записувати події треба у тому порядку, в якому вони приходять їм «на розум».

2. Навпроти кожної події кожен учасник має проставити її приблизну дату. При цьому не має бути двох однакових дат.

3. Учасника потрібно переписати ще раз назви подій їхнього життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце слід поставити найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.

4. Причинно-наслідковий аналіз. Учасник відзнає подію № 15. Тепер дивиться на подію № 14 і дає відповідь на запитання: «Чи могла вона бути однією з причин події № 15?». Якщо так, у клітинці на перехресті наслідку № 15 і причини № 14 треба поставити цифру «1»; якщо це не так – «0». Далі потрібно проаналізувати відносно події №15 подію № 13, і так далі. Після того як аналіз причин події № 15 буде закінчений, варто переходити до аналізу події № 14. Аналогічно потрібно проаналізувати події №№ 13, 12, 11, ...

5. Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю учасники переходять до цільового аналізу. Далі учасники

працюють в полі «Засіб–Мета». Тепер учасники повинні розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна з подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.

Починати слід з події 1. Відзначити подію-засіб № 1. Учасникам треба подумати, для чого ця подія відбулася у їхньому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків він цілком виправданий. Чи може учасник, наприклад, погодитися із твердженням: «однією з цілей події 1 була подія 2» або, інакше кажучи, «перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?». Відповідати можна лише «так» або «ні». Якщо відповідь «так», то на перетинанні стовпчика № 1 ряду «Події–Засоби» і рядка № 2 ряду «Події–Цілі» треба поставити «1»; якщо «ні» – поставте «0».

6. Підрахунок значущості подій. Треба обчислити значущість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значущості події № 12 треба поскладати показники в рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.

7. Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників.

8. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе встановити більш реалістичний і довірчий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей. Треба подумати протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує значущих для кожного учасника людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер записати у таблиці, хто кого нагадує, а також відзначити причину такої подібності.

9. Пошук значущих людей. Необхідно повернутися до списку значущих подій свого життя. Слід розташувати їх у наступній таблиці в порядку зниження значущості. Діл потрібно написати навпроти кожного з них імена людей, які брали участь у цій події або вплинули на нього (прямо або побічно).

Далі учасники тренінгу виконують вправу «Виявлення конструктів і цінностей» (репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі) задля усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери.

Вправа виконується протягом 90 хвилин.

Процедура: Найважливіше у виконанні цієї вправи – пам'ятати, що елементами решіток обов'язково мають бути значущі у професійній сфері люди (які було виявлено допомогою каузометрії).

1. У полі «Значущі люди» треба вписати 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значущістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значущостей.

2. Необхідно порівняти цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Слід пожитись уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом з тим відрізняються від третьої? Необхідно відзначити в зафарбованих клітинках двох схожих людей, а в полі «Подібність» напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об'єднані. У полі «Відмінність» треба написати рису, що відрізняє третю людину від двох інших.

3. Потрібно перенести у наступну таблицю значущих людей з попередньої анкети. Ті якості, які кожен учасники вважає важливими для себе особисто і для людей взагалі, треба перенести у другу анкету в поле «Якості».

4. Слід оцінити всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10- бальною). Після роботи з оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів. Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.

Далі учасники переходять до виконання вправи «Створення нарису самохарактеристики». Виконання вправи передбачає, що учасники мають записати нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Кожній

учасниці потрібно зробити аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т.п. Час на виконання цього завдання – 30–50 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки.

Далі учасниці обговорюють результати вправи.

Прощання та завершення другого дня.

Третій день тренінгу.

Вітання

Учасники починають завершальний день тренінгу із виконання вправи «*Намісто успіху*». Це індивідуальне завдання: учасники складають список з 10 успішних ситуацій зі свого професійного життя.

2. На аркуші паперу кожен учасник робить короткі дописи до кожної вказаної ним ситуації, вирізає їх і нанизує на нитку.

3. Створення «Наміста успіхів».

4. Презентація своїх намист.

5. Обговорення вправи

Далі учасники переходять до виконання вправи «Очікування» задля визначення того, на скільки справдилися очікування кожного учасника семінару. Матеріали – стікери, ручки.

Процедура - тренер малює гору на дошці, а учасникам семінару пропонується на стікерах записати, наскільки виправдались їхні очікування, проаналізувати власні очікування і по черзі висловитися, чи справдилися вони (повною мірою, частково), чи не справдилися, чи взагалі виявилися недоречними і ці стікери перенести на вершину гори.

І на останок – учасники виконують вправу «Минуле - сьогоднішня – майбутнє» задля надання учасникам можливості відпочити. Час - 5 хвилин.

Матеріали - приладдя для письма та малювання. Особливі вимоги до приміщення - столи, стільці. Процедура: тренер пропонує кожному учаснику намалювати відрізок прямої лінії та розділити його на три частини, що відповідатимуть минулому, сьогоднішньому й майбутньому; позначити, де учасник перебуває в цей час (яка частина життя вже

пройдена, яка - попереду); поділитися своїми думками з групою, написавши коротко (умовно) або намалювавши символічно під відрізками відповідних частин, де корені людини, що відбувалося в дитинстві, юності, що відбувається в сьогоденні, що займає, захоплює.

Прощання. Завершення тренінгу.

Висновки до третього розділу

По-перше, професійне становлення та кар'єрне зростання жінки в армії супроводжується динамічними змінами змісту мотивації професійної діяльності. Відбувається поступовий перехід від переважання мотивів результативного аспекту службової діяльності до переважання мотивів особистісної самореалізації, зростає показник мотивації соціальної корисності, який пов'язаний з усвідомленням особистого внеску у професію та значення своєї праці в житті суспільства. Розвитку кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців сприятиме введення у військових вищих навчальних закладах системи Міністерства оборони України, на курсах підвищення кваліфікації за посадою, навчальної дисципліни «Психологія кар'єри та лідерства у військових організаціях».

Дослідження показало, що серед представниць офіцерського, сержантського та рядового складу відрізняється рівень окремих особистісних мотивів. Так, для офіцерів серед зовнішніх позитивних мотивів переважає прагнення просування по службі, престиж професії та самореалізація, серед сержантів – грошова винагорода, усвідомленням суспільної корисності праці, престижу професії військовослужбовця, прагнення до просування по службі; для рядових – отримання адекватної грошової винагороди за свою роботу, задоволення від самого процесу та результату роботи.

По-друге, військовим психологам варто застосовувати процедури психологічного тренінгу, які допоможуть розвивати у жінок-

військовослужбовців прагнення до індивідуального та професійного зростання.

ВИСНОВКИ

1. Встановлено, що під професійною кар'єрою жінки-військовослужбовця варто розуміти найоптимальніше проходження ними ключових етапів їх діяльності у лавах армії, що зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності та сприяє їх самореалізації та розвитку, а також забезпечує ефективну діяльність різних армійських структур. здійснення професійної кар'єри військовослужбовця впливають дві групи чинників: зовнішні (ті, що пов'язані із впливом військової організації на здійснення професійної кар'єри військовослужбовців) та внутрішні (ті, що пов'язані з діяльністю самих військовослужбовців).

Під мотивацією професійної діяльності жінки-військовослужбовця слід розуміти складну ієрархічну та динамічну систему мотиваційних утворень, зумовлених необхідністю задоволення різних видів потреб військово-професійної діяльності. Виокремлюють три мотиваційні комплекси: мотиви професійного спілкування, мотиви професійної кар'єри; мотиви службової діяльності.

Під психологічним бар'єром кар'єрного зростання слід розуміти перешкоду у психічній діяльності, що обумовлена внутрішніми та зовнішніми особливостями на шляху досягнення відповідної мети; психологічний бар'єр суб'єктивно фіксується на рівні психоемоційних станів, які характеризуються напруженням, фрустрацією тощо. Психологічні бар'єри можуть виступати як необхідна умова, фактор професійного зростання людини.

2. Виявлено, що жінки-військовослужбовці, окрім загальних психологічних бар'єрів кар'єрного зростання, стикаються з унікальними труднощами, які сприяють тому, що відносно небагато з них приєднуються до армії та не так багато залишаються в ній достатньо довго, щоб стати офіцерами. Жінки в армії стикаються з проблемами, включаючи баланс між кар'єрою та родиною, військові сексуальні травми та гендерну

дискримінацію, інтерактивні бар'єри (пов'язані безпосередньо з гендерними стереотипами), соціальні/колективні бар'єри (які працюють для обох статей, вони пов'язані скоріш з традиціями військової служби; військовий колектив здебільшого являє собою досить вороже до жінок середовище), позиційні бар'єри (емоційне напруження та потреба бути бездоганною). Також варто сказати і про такий психологічний бар'єр як страх про труднощі побудови цивільного життя після військової служби.

Експериментальне дослідження прояву психологічних бар'єрів у професійному зростанні жінки-військовослужбовця за допомогою опитування, показало, що 34 % від їх загальної кількості жінок-військовослужбовців бригади виявили високий рівень вираженості бар'єрів, 43 % – помірний і 23 % – низький.

Глибинні інтерв'ю показали і довели, що жінки показують значне зниження мотивації під впливом тиску та обмежень на них. Також вагомим є бар'єр, пов'язаний із переживаннями за можливість поєднання сімейного життя та кар'єри у армії. Адже кар'єра військовослужбовця часто негативно впливає на особисте життя військових жінок, на планування материнства тощо. Жінки часто відчують тривогу через можливі зміни місця проживання для всієї родини, через кар'єрне зростання.

3. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців показало, що більшість жінок-військовослужбовців демонструють тип кар'єрних орієнтацій «стабільність». Однак, такий стан справ суперечить самій сутності військової діяльності, яка за своїм змістом є зовсім не «стабільним» видом діяльності, особливо зараз – в умовах повномасштабної війни. Ці результати вказують на те, ми маємо певне викривлення кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців Збройних Сил України. Адже вони підміняють поняття стабільності як такої на фінансову та соціальну стабільність. Це означає, що необхідно вводити певні зміни у процес психологічної підготовки військовослужбовців до кар'єрного зростання (проведення спеціальної профорієнтаційної роботи,

професійного відбору на ранніх етапах професійного становлення військовослужбовців, а також певної корекційно-розвивальної роботи у процесі здійснення безпосередньо військової діяльності).

4. В ході емпіричних досліджень професійної мотивації жінок-військовослужбовців, було виявлено, що ключовими побудови кар'єри в лавах армії для жінок-військовослужбовців є отримання адекватної грошової винагороди за свою роботу, задоволення від самого процесу та результату роботи, прагнення просування по службі.

Збройним Силам України необхідно посилювати психологічну складову у супроводженні жінок-військовослужбовців. Зокрема, військовим психологам варто застосовувати процедури психологічного тренінгу. Адже такі тренінги допоможуть розвивати у жінок-військовослужбовців прагнення до індивідуального та професійного зростання. Психологічні тренінги допоможуть жінкам в армії розкрити власний потенціал, адекватно оцінити власні здібності у військовій справі.

Для оптимізації розвитку кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців у військових вищих навчальних закладах системи Міністерства оборони України, на курсах підвищення кваліфікації за посадою, доцільним є запровадження навчальної дисципліни «Психологія кар'єри та лідерства у військових організаціях», вивчення якої дасть змогу жінкам зрозуміти психологічні аспекти побудови кар'єри в армії, знати психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців, щоб зрозуміти чи правильний шлях вони обирають

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.
2. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоцінної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 58-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_33_7
3. Бурчак О. І. Гендерні особливості особистісних властивостей військовослужбовців. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/12529/1.pdf>
4. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Д. Доннелли. Организация:поведение, структура, процессы. М: ИНИОН, 2000. 78 с.
5. Гура Н.А. Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія – ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, 2019. 239 с.
6. Давидова О.В., Пампура І.І. Тренінг формування мотивації професійної діяльності особового складу поліції охорони. *Габітус*. Випуск 41. 2022. С. 217-221.
7. Еникеев М. И. Юридическая психология. Москва : Норма, 2002. 517 с/
8. Кальчук О. С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. - Хмельницький, 2009. 16 с.
9. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06. Харків, 2008. 20 с.

10. Коростылева Л. А., Советова О. С. Психологические барьеры и готовность к нововведениям. СПб., 1996. 66 с.
11. Кучмеев О. О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 2010. 20 с.
12. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ: ПТТО НАПН України, 2015. 279 с.
13. Маслоу А. Психология бытия. пер.с англ. Москва: «Рефл-бук», Київ: «Ваклер», 1997. С. 43-172.
14. Массанов А. В. Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості : монографія. Одеса: Видавець М. П. Черкасов, 2010. 371 с.
15. Массанов А. В. Профілактика та усунення психологічних бар'єрів особистості в рекреаційний період . *Наука і освіта*. 2011. №11. С. 105-108.
16. Массанов А. Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості. *Психологія і суспільство*. 2014. № 2. С. 73-89.
17. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20
18. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: монографія. Хмельницький, 2004. 323 с.
19. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В. Мотиваційні аспекти проходження військової служби жінками у Національній гвардії. *Честь і закон*. 2018. № 3 (66). С. 56–66.
20. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В., Колесніченко О. С. Психологічні особливості проходження військової служби військовослужбовцями-жінками в Національній гвардії України :

монографія /; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НА НГУ, 2021. 246 с.

21. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності: автореф. дис... канд. соціол. наук: 22.00.03; Нац. акад. наук України, Ін-т соціології. Київ, 2000. 19 с.

22. Сьюпер Д. Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе. Приемная комиссия Колледжа Принстон. 1963. 35с.

23. Рак Т. С. Психологічні особливості особистісного становлення жінки в ЗСУ» . Ніжин, 2020. 69 с.

24. Рудюк О. В. Нормативна і ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 2. С. 30-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2012_2_8

25. Тангел А. А., Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1. С. 212-217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2015_1_39c. 212

26. Тиченко, М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. №. (1(25)). С. 102-108.

27. Шакуров Р.Х Барьер как категория и его роль в деятельности. *Вопросы психологии*. 2001. № 1. С. 3-18.

28. Baxter, J., Wright, E. O. The Glass Ceiling Hypothesis. *Gender & Society*. 2000. № 14 (2). P. 275–294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>

29. Creed, P. A., Patton, W., Bartrum, D. Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*. 2004. № 30 (4). P. 277–294. <https://doi.org/10.1023/b:jocd.0000025116.17855.ea>

30. Fly V. A. . Closer look at challenges faced by women in the military. February 10, 2021. URL: <https://minds.wisconsin.edu/handle/1793/77569>

31. King E. L., DiNitto, D. M. Historical policies affecting women's military and family roles. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2019. 39(5/6). P. 427-446.

32. Lee S. H., Lee S. M., Yu K. A Typology of Career Barriers. *Asia Pacific Education Review*. 2008. № 9 (2). P. 157–167. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ811127.pdf>.

33. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. (n.d.). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. ResearchGate. URL: <http://surl.li/shjv>

34. Lindsey L. L. The Sociology of Gender: Theoretical Perspectives and Feminist Frameworks. - Gender Sociological Perspectives. 2015. 784 p.

35. Moore E. Women in Combat: Five-Year Status Update. URL: <https://www.cnas.org/publications/commentary/women-in-combat-five-year-status-update>

36. Pulliam N. P. The relationship between perceived career barriers and career decision self-efficacy on the certainty of initial career choice among educational opportunity fund program students (thesis). Montclair State University Digital Commons, Montclair. 2014. 352 p.

37. Rea J. Unique Challenges Faced by the Powerful Women Who Serve in the United States Military. URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:__zQaXaKZ6EJ:https://oneop.org/2020/03/14/women-in-the-military/&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua

38. Roche R. A Patient-Centered Study Examining Self-Identification of Mental Health Challenges Among Female Military Officers // *J Patient Cent Res Rev*. 2021. Spring; 8(2). P. 134–139. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8060039/>

39. Segal M. W. Women's military roles cross-nationally: Past, present, and future. *Gender & Society*. 1995. P. 757-775.

40. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). *Career choice and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.

41. Swanson J. L., Tokar D. M. College students' perceptions of barriers to Career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1991, February.

URL:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187919190020M>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Інструкція: Прочитайте мотиви, що приведені нижче професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік ____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий зарібок					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів:

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

$$ВМ=(\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7})/2$$

$$ЗПМ=(\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5})/3$$

$$ЗНМ=(\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4})/2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Додаток Б

Анкета «якір кар'єри»
(Методика Е.Шейна)

№	Питання анкети	Оцінка від 1 до 10 балів
1	Бажання будувати кар'єру в рамках конкретної професійної сфери	
2	Бажання спостерігати, керувати і впливати на людей	
3	Мати можливість робити все по своєму і не обмежуватись правилами якої організації	
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та пакетом соціального захисту	
5	Застосовувати свої вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	
6	Працювати над проблемами, які уявляються майже не вирішуваними	
7	Вести такий спосіб життя, в якому інтереси сім'ї та кар'єри рівнозначні	
8	Створювати та будувати дещо, що буде моєю власною ідеєю чи розробкою	
9	Вибір роботи за спеціальністю проти вищої посади, не пов'язаної з моєю спеціальністю	
10	Бути першим керівником в організації	
11	Мати роботу не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями	
12	Працювати в організації, що забезпечить мені стабільність на довгий період часу	
13	Застосовувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	
14	Змагатися з іншими та перемагати	
15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мій спосіб життя	
16	Створити нове комерційне підприємство	
17	Присвятити своє життя обраній професії	
18	Зайняти високу керівну посаду	
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання, тощо	
20	Вибір місця проживання проти переїзду пов'язаного з	

	підвищенням по службі	
21	Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для слугування високій меті	
22	Єдина дійсна ціль моєї кар'єри – знаходити і вирішувати важкі проблеми незалежно від сфери їх виникнення	
23	Я завжди намагаюсь приділяти однакову увагу моїй сім'ї та кар'єрі	
24	Я завжди знаходжусь в пошуку ідей, які дозволять мені розпочати і побудувати власну справу	
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції	
26	Я хотів би досягти такого позиціонування в організації, яке б дозволило мати можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність	
27	В моїй професійній діяльності я віддаю перевагу своїй свободі та автономії	
28	Для мене важливіше залишитися проживати в нинішньому місці ніж отримати підвищення чи нову роботу в новій країні	
29	Я завжди шукав роботу, яка б могла приносити користь іншим	
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри	
31	Кар'єра має зміст тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє жити, так як мені подобається	
32	Підприємницька діяльність складає центральну складову моєї кар'єри	
33	Я б скоріше залишив організацію, ніж став займатися роботою поза професійною сферою	
34	Я буду вважати, що досяг успіху в моїй кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником вищого рівня в значній компанії	
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу	
36	Я віддам перевагу роботі в тій організації, яка забезпечить довгостроковий контракт	
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної цілі	
38	Я вважатиму себе успішним тільки в умовах постійного вирішення важких проблем чи в ситуації змагання	

39	Вибрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше ніж досягти успіху в кар'єрі	
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес	
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОБРОБКИ АНКЕТИ

1. Ключ до обробки анкети

Кар'єрна орієнтація	Номера питань	Кількість питань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5
Стабільність роботи та місця проживання	4, 12, 20, 28, 36, 41	6
Служіння	5, 13, 21, 29, 37	5
Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39	5
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5

Додаток В

Тест-опитувальника для оцінки типу і ступеня вираженості психологічних бар'єрів у професійному зростанні жінки- військовослужбовця

Випробуваним пропонується інструкція: «Уявіть ситуацію кар'єрного зростання у армії, що ви переживали. Відповідайте, користуючись шкалою оцінок, наскільки сильно заважали вам у кар'єрному зростанні психологічні бар'єри які наведені в листі питань». Шкала оцінок: 0 - не заважали; 1 – трохи заважали; 2 - заважали; 3 - сильно заважали.

Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування балів. Підраховується загальний бал виразності психологічних бар'єрів. Крім цього, аналізуються кожний бар'єр окремо залежно від виставленого йому бала. При аналізі результатів самооцінки варто мати на увазі, що загальний підсумковий показник ступеня виразності психологічних бар'єрів може перебувати в діапазоні від 0 до 60. При цьому, чим вище підсумковий показник, тим вище ступінь вираженості психологічних бар'єрів. При інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки рівня виразності психологічних бар'єрів: до 23 балів - низький, 24-33 бала - середній, 34 і більше - високий.

Ключ для визначення типу психологічного бар'єра наступний.

Мотиваційний тип психологічного бар'єру представлений номерами питань з тесту-опитувальника - 3,8,13,18; когнітивний - 1,6,12,16; емоційний - 2,5,7,9,11,15,17,20; вольовий - 4,10,14,19. При математичній обробці всі ключі з набраними балами складаються по кожному типу бар'єра окремо, і знаходиться відсоток від максимально можливої суми балів для того або іншого типу бар'єра. Лист питань тесту опитувальника має наступний вигляд.

Лист питань

1. Невизначеність своїх професійних інтересів.
2. Страх приймати самостійні рішення щодо свого професійного майбутнього.
3. Недостатня зацікавленість у побудові кар'єри у лавах армії.
4. Непевність у собі при виборі військової кар'єри.
5. Страх критики з боку родини, друзів щодо кар'єри в армії.
6. Стан невизначеності при виборі просуватись чи ні кар'єрною драбиною в армії через не знання своїх можливостей.
7. Острах піти проти думки родини.
8. Стан апатії, байдужності в ситуації морального тиску з боку командирів.
9. Страх припуститися помилки у своїй роботі.
10. Переживання безпорадності у відповідальній ситуації пов'язаної із виконанням обов'язків.
11. Тривога за нездатність подолання труднощів під час можливого кар'єрного зростання.
12. Стан сум'яття через недолік потрібної інформації при виконанні власних обов'язків.
13. Стан ліні при вирішенні питань свого професійного шляху (зокрема, через несприйняття керівництвом жінки-військовослужбовця).
14. Острах ризикувати у зміні місця проживання чи зміні підрозділу в армії задля кар'єрного росту.
15. Побоювання виявити особисту ініціативу для кар'єрного просування.
16. Сумнів у правильності вибору професії військового через нездатність обґрунтувати свій вибір.
17. Сильне переживання відповідальності при кар'єрному просуванні.
18. Стан пригніченості через небажання робити те, що змушують керівники.

19. Нерішучість у ситуації вибору шляху кар'єрного просування.

20. Страх перед невизначеністю свого професійного майбутнього у разі зміни підрозділу та/або місця проживання.

Додаток Г

Питання інтерв'ю

1. Ваша посада та звання, вікова група (18-25, 26-35, 36-45, старше 46 років).

Блок 1. Як жінки-військові сприймають свою кар'єру та кар'єрні можливості.

1. Чому обрали кар'єру в армії?
2. Чи бачите перспективи кар'єрного зростання в армії?
3. Чи заважає керівництво досягти вищої посади в армії?

Блок 2. Як жінки-військові сприймають стосунки в колективі

1. Чи є комфортними умови в яких Ви працюєте?
2. Ваш колектив є перепорою на шляху до кар'єрного зростання?
3. Чи достатньо інформації Вам для виконання Ваших обов'язків на займаній сьогодні посаді?
4. Чи вважаєте ви службу в армії типовою для жінки професією?
5. Чи відчуваєте Ви конкуренцію в колективі, яка заважає зростанню по кар'єрній драбині?
6. Чи вважаєте Ви, що саме жіноча стать заважає Вашому кар'єрному зростанню?

7. Чи були Ви жертвою сексуальних домагань в армії?

Блок 3. Як військова служба впливає на особисте життя жінок-військових.

1. Як сприймає Ваша родина Ваше бажання кар'єрного зростання в лавах ЗСУ?
2. Чи підтримує Ваша половинка Ваші кар'єрні прагнення?
3. Чи викликає у Вас тривогу можлива зміна місця проживання через кар'єрне просування?
4. Чи маєте Ви дітей?

Якщо так – чи викликає у Вас тривогу можлива зміна місця проживання через кар'єрне просування у зв'язку із вихованням дітей?

Якщо ні - чи викликає у Вас тривогу можлива вагітність та можливість/неможливість поєднати материнство із армією?