МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: «ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК»

ıобувач вищої освіти
ругого (магістерського
вня)
СМз-22-1 групи,
ıеціальності053
Психологія»
ПП «Психологія.
сихологія бізнесу»

підпис здобувача вищої освіти **Антонова Яна Ігорівна**

Науковий керівник *підпис керівника* **Пєтухова Ірина Олексіївна**
к.пед.н., доцент

Гарант освітньо-
рофесійної програми *підпис керівника ОПП* **Нежинська Олена Олександрівна**
к.психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 № 5

Завідувач кафедри *Підпис* **Пєтухова Ірина Олексіївна**
к.пед.н., доцент

Ірпінь 2024

Реєстрація № 9 17.01.24 _____

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результат перевірки до захисту 22.11.2023 _____

(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 90 07.02. _____

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії _____ С.І. Корсун

(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії:

_____ О.О.Нежинська

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В.Романюк

(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М.Ю.Заушнікова

(підпис) (ініціали, ПІБ)

ьної особи)

(підпис)

(підпис)

, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
суспільних дисциплін
_____І.О.Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Антонової Яни Ігорівни

Тема кваліфікаційної роботи: **Психологічні аспекти професійної адаптації жінок**

Затверджена наказом ректора від 17.11.2022 № 1216

Термін подачі закінченої роботи: 10.01.2024

Цільова установка

Цільова установка:

Мета роботи: полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних аспектів професійної адаптації жінок, визначення чинників, які сприяють успішній професійній адаптації жінок, розробці тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок.

Об'єкт дослідження: професійна адаптація жінок

Предмет дослідження: психологічні аспекти професійної адаптації жінок.

База дослідження: дослідженні Google анкетування

Вихідні дані до роботи:

Літературні джерела, наукові праці з психології праці, організаційної поведінки, управління персоналом.

Результати опитувань, проведених серед досліджених Google анкетування.

Перелік графічного матеріалу:

Схеми та діаграми, що ілюструють адаптивні здібності та рівень

фрустрованості жінок.

Графіки результатів емпіричних досліджень.

Завдання дослідження:

Теоретичний аналіз існуючих підходів до вивчення психологічних аспектів професійної адаптації жінок.

Емпіричне дослідження впливу особистісних та професійних чинників на професійну адаптацію жінок, що змінили професію.

Розробка психологічного тренінгу, рекомендацій та стратегій для запобігання професійної дезадаптації жінок.

Методи дослідження:

теоретичні – теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних для комплексного аналізу психологічних елементів, які сприяють або перешкоджають успішній професійній адаптації жінок

емпіричні – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик:

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) розроблений А.Г.Маклаковим і С.В.Чермяніним;

Діагностика рівня соціальної фрустрації Л.І.Васермана (модифікація В.Бойка).

Практична значущість: кваліфікаційної робота полягає у авторській розробці тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок, що може здійснити значний вплив на їх успішність, самопочуття та кар'єрний розвиток через припрацювання таких складових, як: стресостійкість та засоби саморегуляції; адаптація до нового середовища; керування кар'єрним розвитком; підтримка психологічного благополуччя; розвиток лідерських якостей; формування підтримуючого середовища.

Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
	2	3	4
	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	23.02.2023	23.02.2023
	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	09.03.2023	09.03.2023
	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	14.05.2023	14.05.2023
	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	31.08.2023	31.08.2023
	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	28.09.2023	28.09.2023
	Отримання відгуку керівника роботи	10.10.2023	10.10.2023
	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	16.11.2023	16.11.2023
	Попередній захист роботи	22.11.2023	22.11.2023
	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	20.12.2023	20.12.2023
	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	08.11.2023	08.11.2023
	Захист роботи	31.01.2024	31.01.2024

1. Дата видачі завдання «05» січня 2023 р.

2. Керівник кваліфікаційної роботи _____
3. Гарант освітньо-професійної програми _____
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти Анетакова І.Ї. _____

АНОТАЦІЯ

Назва випускної кваліфікаційної роботи: «Психологічні аспекти професійної адаптації жінок».

Мета дослідження: теоретико-методологічне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних аспектів професійної адаптації жінок, визначення чинників успішної адаптації, розробка програм запобігання дезадаптації.

Завдання: Аналіз психологічних аспектів професійної адаптації. Визначення факторів адаптації жінок, що змінили професію. Експериментальне вивчення рівня адаптації. Розробка рекомендацій для прискорення адаптації.

Предмет дослідження: психологічні аспекти професійної адаптації жінок.

Об’єкт дослідження: професійна адаптація жінок. База дослідження: емпіричне дослідження серед українських жінок віком 18-51+ років, які змінили професію, у тому числі вимушених переселенців, загальною кількістю 60 осіб.

Робота містить 106 сторінок, 5 таблиці, 7 рисунків, список використаних джерел з 56 найменувань, 2 додатки. Ключові слова: адаптація, психологія, професійна зміна, жінки. Рік виконання: 2023, рік захисту: 2024.

ANNOTATION

Title of the graduation thesis: «Psychological Aspects of Women's Professional Adaptation».

The purpose of the study is to theoretically and methodologically substantiate and empirically examine the psychological aspects of women's professional adaptation, identify factors that contribute to successful professional adaptation, and develop a training program to prevent women's professional maladaptation.

Tasks of the study: Analyze the psychological aspects of professional adaptation. Determine the factors influencing the adaptation of those changing professions. Conduct experimental research to determine the level of adaptation. Develop recommendations to accelerate the adaptation process.

The subject of the study: psychological aspects of women's professional adaptation.

The object of the study: professional adaptation of women.

The basis of the study: empirical research among Ukrainian women aged 18-51+ years who have changed their profession, including forced migrants, totaling 60 participants.

The work contains 106 pages, 5 tables, 7 figures, a bibliography with 56 titles, and 2 appendices. Keywords: adaptation, psychology, professional change, women. Year of completion: 2023, year of defense: 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП **8**

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ **13**

1.1 Психологічні особливості професійної адаптації жінки 13

1.2 Психологічні фактори професійної адаптації жінок 29

1.3 Особливості психологічної адаптації жінок при зміні професійної діяльності 32

Висновки до розділу 1 38

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ АДАПТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЖІНОК, ЩО ЗМІНИЛИ ПРОФЕСІЮ **40**

2.1 Обґрунтування методик, що визначають рівень адаптаційних здібностей 40

2.2 Аналіз результатів дослідження рівня адаптаційних здібностей жінок, що змінили професійну діяльність 51

Висновки до розділу 2 56

РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕЗАДАПТАЦІЇ У ЖІНОК **58**

3.1. Розробка тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок 58

3.2. Рекомендації щодо пришвидшення адаптаційного процесу жінок, які змінили професійну діяльність 75

Висновки до розділу 3 82

ВИСНОВКИ **83**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ **87**

ДОДАТКИ **92**

ВСТУП

У сучасному суспільстві питання гендерної рівності набуло значної уваги, що призвело до переоцінки традиційних ролей і очікувань. Однією з найважливіших сфер, на яку вплинуло це зрушення, є професійна сфера, де жінки все більше прагнуть утвердити свою присутність і досягти успіху.

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні аспекти професійної адаптації жінок» розглядає складну взаємодію між психологічними факторами та успішною інтеграцією жінок у різноманітне професійне середовище.

Актуальність дослідження. Дослідження психологічних аспектів професійної адаптації жінок є надзвичайно актуальними в сучасному світі з кількох ключових причин:

1. Рівність і гендерна проблематика: В сучасному світі існує рух до створення більш рівних умов для чоловіків і жінок у всіх сферах життя, включаючи професійну діяльність. Дослідження психологічних аспектів допомагає виявити та вирішити проблеми, які можуть перешкоджати жінкам у професійному зростанні.

2. Гнучкість і кар'єра: Сучасні жінки часто мають більше можливостей для кар'єрного розвитку і можуть змінювати професії або сфери діяльності. Вивчення психологічних аспектів допомагає зрозуміти, які особистісні характеристики і стратегії можуть сприяти їхньому успіху в нових областях.

3. Статеві стереотипи: В сучасному світі ще існують статеві стереотипи, які впливають на сприйняття ролей чоловіків і жінок у робочих умовах. Дослідження може допомогти виявити ці стереотипи та їхні наслідки для професійного розвитку жінок.

4. Ментальне здоров'я: Адаптація до нових професійних вимог може бути стресовою для багатьох жінок. Розуміння психологічних аспектів адаптації дозволяє створити сприятливі умови для покращення ментального здоров'я жінок на новому робочому місці.

5. Соціальна динаміка: Сучасні жінки у професійній сфері можуть відчувати тиск від соціальних очікувань і сфери сімейного життя. Дослідження аспектів адаптації дозволяє зрозуміти, як соціальний контекст впливає на їхній успіх та розвиток.

Такі дослідження допомагають суспільству краще зрозуміти виклики та можливості, з якими стикаються жінки в професійному середовищі, і сприяють створенню більш сприятливих умов для їхнього успіху.

Адаптація (лат. *adaptatio* – пристосування, *adaptare* – пристосування), у широкому значенні - пристосування організму до певних умов існування, які постійно змінюються, що формувалося в процесі еволюційного розвитку. Основи теорії адаптації закладено канадським ученим Гансом Сель (1936-1989), який увів до наукового обігу поняття адаптації, виявив фази адаптаційного процесу, сформулював уявлення про загальний адаптаційний синдром і стрес.

Різні дослідники та науковці надають свої визначення цього терміну. Так Чарльз Дарвін визначав адаптацію, як процес, у якому організми пристосовуються до середовища через еволюційні зміни в структурі або поведінці для забезпечення виживання та успішного розмноження.

Герберт Спенсер вважав адаптацію як реакцію організмів на стимули внутрішнього чи зовнішнього середовища з метою підтримання сталості та рівноваги. Вільям Джеймс давав визначення, як процес впорядкування живого організму або частини організму з новими умовами, зокрема, внутрішніми чи зовнішніми, з метою забезпечення його виживання та розвитку

. Українські науковці активно досліджують проблему адаптації в різних сферах наукових дисциплін. Ось кілька представників: Н. Морзе - відомий психолог, який присвятив чимало часу вивченню адаптаційних можливостей особистості, особливо в контексті психологічного здоров’я та стресу. Т. Дзюба досліджував адаптаційні можливості організму до фізичних та біологічних впливів.

Професійна адаптація може відбуватися під час нової роботи, зміни кар'єрного напряму, переходу на новий рівень посади або розширення функціональних обов'язків. Вона включає в себе освоєння нового робочого середовища, розуміння специфіки завдань, засвоєння професійної культури та комунікації з колегами та керівництвом. Даний процес може бути важким і включати стресові аспекти, але в той же час він може стати можливістю для особистісного зростання і розвитку нових навичок.

Українські науковці активно займаються дослідженням проблеми професійної адаптації. Так О. Кучма, вивчав психологічні аспекти професійної адаптації працівників. А. Фурман, займалась психодіагностикою особистісної адаптованості.

Об'єктом дослідження є професійна адаптація жінок.

Предметом дослідження є психологічні аспекти професійної адаптації жінок.

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних аспектів професійної адаптації жінок, визначення чинників, які сприяють успішній професійній адаптації жінок, розробці тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок.

Відповідно до мети дослідження були окреслені наступні ***завдання*:**

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічних аспектів, які сприяють професійній адаптації;

2. Визначити фактори професійної адаптації жінок, що змінили професію;

3. Провести експериментальне дослідження, з метою визначення рівня професійної адаптації жінок, які змінили професію;

4. Розробити рекомендації, щодо пришвидшення адаптаційного процесу жінок, що змінили професію;

Для розв'язання поставлених завдань був використаний комплекс відповідних об'єкту і предмету дослідження методів

Теоретичні – теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних для комплексного аналізу психологічних елементів, які сприяють або перешкоджають успішній професійній адаптації жінок.

Емпіричні – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик:

- Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) розроблений А.Г.Маклаковим і С.В.Чермяніним;

- Діагностика рівня соціальної фрустрації Л.І.Васермана (модифікація В.Бойка).

Статистичний - кореляція.

Практична значущість кваліфікаційної робота полягає у авторській розробці тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок, що може здійснити значний вплив на їх успішність, самопочуття та кар'єрний розвиток через припрацювання таких складових, як: стресостійкість та засоби саморегуляції; адаптація до нового середовища; керування кар'єрним розвитком; підтримка психологічного благополуччя; розвиток лідерських якостей; формування підтримуючого середовища.

Експериментальна база дослідження. У Google дослідженні взяли участь українські жінки, віком від 18 до 51+ років, які змінили професійну діяльність і наразі знаходяться в процесі професійної адаптації в Україні та за її межами (які були вимушені залишити країну через розв'язання широкомасштабної війни росії проти України). Загальна кількість досліджуваних становила 60 осіб, з них у відсотковій кількості склали: до 20: 5%; 21-30: 43,3%; 31-40: 43,3%; 41-50: 6,7%; 5»1+: 1,7%.

Апробація результатів роботи. Результати досліджень відображені у матеріалах VI Міжнародної конференції: Антонова Яна Ігорівна, Пєтухова Ірина Олексіївна. Психологічні аспекти професійної адаптації жінок / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового

суспільства: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 20 квітня 2023 року. Ірпінь: Державний податковий університет, 2023, С.256-259.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (56 найменувань, з них 23 – іноземними мовами) та 2 додатків. Основний зміст роботи викладений на 80 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 106 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

1.1. Психологічні особливості професійної адаптації жінки

Впровадження адаптивної системи управління на підприємстві є досить складним завданням, а сама система покликана вирішити низку проблем, зокрема, зниження початкових витрат та плинності кадрів; входження працівника в трудовий колектив, в його неформальну структуру і відчуття, що він є членом колективу; зменшення тривоги та невпевненості тощо [7].

Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядається в наукових публікаціях Н.І. Архипова, Т. Ю. Базарова, В. А. Воліна, В. А. Дятлова, Б. Л. Єрьоміна, А.В. Ігнатьєва, А. Я. Кибанова, Є. Ф. Коханова, Ю. В. Кузнєцова, Є. В. Маслова, М. Х. Мескона, Ю. Г. Одегова, В. І. Підлісного, С. І. Самигіна, Г.А. Сульдіна, Л. Д. Столяренко, В. В. Травіна, Ф. Хедоурі та ін.

У зарубіжній психології значного поширення набуло небіхевіористське визначення адаптації, яке використовується в працях Г. Айзенка та його послідовників. Вони визначають адаптацію двома способами [18]:

а) як стан, у якому потреби індивіда, з одного боку, і вимоги середовища – з іншого повністю задоволені (стан гармонії між індивідомі природою або соціальним середовищем);

б) процес, за допомогою якого цей гармонійний стан досягається [3].

Е. Шейн визначає адаптацію як процес пізнання низок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах» [10].

Загалом, термін «адаптація» досить поширений і використовується в різних галузях науки. У соціології та психології розрізняють соціальну та виробничу адаптацію. Певною мірою ці два типи перетинаються, але кожен

з них має свої особливості та аспекти. Зокрема, соціальна діяльність не обмежується виробництвом, а виробництво включає технічну, біологічну та соціальну сторони. Психологічна адаптація – це взаємне пристосування працівника та умов організації, яке ґрунтується на поступовому засвоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [1]. Психологічна адаптація означає, що людина [8]:

а) вчиться жити у відносно нових соціально-професійних та організаційно-економічних умовах;

б) знаходить своє місце в структурі компанії як експерт, здатний вирішувати завдання певного рівня;

в) засвоює професійну культуру;

г) включається в систему міжособистісних зв'язків і відносин, що існувала до її приходу.

Критичний аналіз наукової літератури з проблеми дозволяє визначити основні види адаптації особистості в процесі праці:

1) психофізіологічна адаптація;

2) професійна адаптація;

3) соціально-психологічна адаптація;

4) організаційна адаптація [19].

Кожен із цих видів має свій об'єкт, свої цілі, результативні показники і відображає співвідношення стану енергетичних, інформаційних, поведінкових ресурсів суб'єкта праці та вимог виробничого середовища. Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нового фізичного та психологічного навантаження, фізіологічних умов праці. Психологічна адаптація – це пристосування людини до нових психофізіологічних навантажень на організм, режиму, темпу і ритму праці, санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, особливостей організації харчування та режиму відпочинку [12].

Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту і характеру праці, її умов та

організації. Ступінь узгодженості суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації багато в чому визначається тим, наскільки робоче місце відповідає соціально-професійній спрямованості працівника. Соціально-психологічна адаптація – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і неписаних норм, стилю роботи керівників. Це передбачає, умовно, включення працівника в колектив як рівного, прийнятого всіма його членами [14].

Критеріями соціально-психологічної адаптації є: ставлення до виробничої фірми, організації; ставлення до малої групи; ставлення до керівника; задоволеність стосунками з колегами [18].

У науковій літературі прийнято розрізняти кілька етапів психологічної адаптації особистості у колективі. На початковому етапі передбачено зовнішню переорієнтацію, коли працівник не знає ціннісних орієнтацій даного колективу. На другому етапі відбувається визнання системи норм та цінностей особистості та колективу, за умови незмінності своїх позицій. Третій етап передбачає переймання особистістю системи цінностей колективу, яка під її впливом змінює власну систему цінностей. Наступний етап – четвертий – завершальна форма адаптації. Даний етап передбачає прийняття особистістю ціннісних орієнтацій, норм колективу і цілковиту перебудову своєї психології та поведінки. Ризиком даного етапу є ототожнення особистості з колективом та втрата частини своєї цілісності.

Успішність адаптації залежить від кількох умов, основними з яких є:

– якісна робота у сфері профорієнтації потенційних працівників;

– об'єктивність оцінки персоналу (як при відборі, так і в процесі адаптації до роботи);

– престиж і привабливість професії, професійної роботи в даній організації;

– особливості організації праці, які б реалізовували мотиваційні вказівки працівника;

– гнучкість системи навчання співробітників в компанії;

– особливості соціально-психологічного клімату;

– особистісні характеристики адаптованого працівника, пов’язані з його віком, сімейним становищем, характером.

Ключовою умовою успішної адаптації є створення організаційного механізму управління цим процесом. Відсутність такого механізму у вітчизняних організацій є однією з головних причин декларативності адаптаційного менеджменту та плакатного оголошення його необхідності [11].

Активна взаємодія людини з навколишнім середовищем супроводжується її адаптацією до нього. Процес адаптації працівника і організації буде більш успішним, коли норми і цінності колективу стануть нормами і цінностями окремого працівника і чим швидше він прийме і визначить свою соціальну роль в колективі.

Низка дослідників аналізують адаптивні можливості людини в умовах постійних змін середовища. Так, Л. Д. Столяренко визначала адаптивність як рівень реальної пристосованості людини, рівень її соціального статусу та самовідчуття, задоволеності чи незадоволеності собою та своїм життям [9].

У структурі адаптації особистості до ситуації кризи професійного розвитку виділяють такі основні компоненти: психологічний, функціонально-професійний, особистісно-професійний та соціально-психологічний.

Стан високого ступеня психологічної адаптованості як результат процесу адаптації особистості до нових умов і вимог діяльності, таким чином, характеризує емоційну сферу особистості: емоційну стійкість як показник загального рівня психологічної адаптованості. Показниками високого ступеня психологічної адаптованості є адекватне емоційне реагування особистості на кризову ситуацію з адекватною оцінкою і самооцінкою в цій ситуації, що пов’язано з достатнім рівнем розвитку емоційно-вольових якостей і самого себе.

-впевненість: здатність свідомо керувати своїми емоціями з високим ступенем саморегуляції, рішучості, дисциплінованості, організованості, самоконтролю тощо. Дезадаптація пов’язана з такими емоційними реакціями

на ситуацію, як депресія, тривога, негативні відчуття благополуччя, фрустрація як індикатори переживання кризових ситуацій. Напрями адаптації:

первинна адаптація – адаптація молодих спеціалістів, які не мають професійного досвіду (випускники середніх та вищих навчальних закладів);

вторинна адаптація – адаптація працівників під час переходу на нові робочі місця, посади, приміщення. Успіх адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища і самого працівника. Чим складніше це середовище, чим більше воно відрізняється від звичного на попередньому місці роботи, тим вимогливішим є процес адаптації [9; 13].

Адаптація як процес характеризується певною тривалістю і, звичайно, має початок і кінець. З організаційної точки зору виділяють декілька адаптаційних періодів:

перший період – ознайомлювальний, його тривалість становить один місяць. За цей час працівник може продемонструвати свої здібності, бажання, наполегливість;

другий період – це період оцінювання тривалістю до одного року, коли досягається сумісність з командою; третій період – відбувається поступова інтеграція в організацію [6].

Важливу роль в ефективній адаптації нових працівників відіграє керівник, який проводить попередню бесіду з працівниками, щоб добре пізнати нового працівника, призначає опікуна та вивчає стан матеріальних умов праці.

Крім адаптації людини до робочого місця, доцільно також адаптувати роботу до людини, що включає: організацію робочих місць відповідно до вимог; гнучке регулювання ритму і тривалості робочого часу; побудова структури організації та розподіл трудових функцій і конкретних завдань з урахуванням здібностей і особливостей характеру працівників; індивідуалізація мотиваційної системи.

Основними способами адаптації до вимог праці фахівці вважають навчання, виховання, звикання, вибір і формування індивідуального стилю діяльності. У процесі адаптації можна виділити три критерії: адаптаційна напруга; стабілізація; адаптаційне виснаження [9].

Причинами труднощів адаптації є: відсутність або своєчасне отримання необхідної інформації, яка дозволяє зорієнтуватися в новій ситуації та знайти правильне рішення; відсутність необхідного професійного досвіду та кваліфікації; необхідність одночасно вирішувати кілька важливих завдань: вивчати ситуацію, приймати рішення, виконувати нові зобов'язання, встановлювати необхідні контакти, освоювати нові елементи діяльності, особливо ретельно будувати свою поведінку; недостатнє розуміння стандартів професійної поведінки та невміння представити себе як спеціаліста; потреба створити певну позитивну думку оточуючих про себе, постійно перебуваючи в зоні оцінки, інколи потреба змінити несприятливу думку оточуючих про себе.

Теоретичний аналіз психологічних аспектів професійної адаптації – це розгляд та розуміння психологічних процесів, що відбуваються у людини під час переходу або вступу на нове робоче місце, при зміні кар'єрних напрямків або у випадку переосмислення професійної діяльності. Це вивчення включає в себе аналіз психологічних факторів, що впливають на процеси адаптації. Ось кілька ключових аспектів, що вивчаються:

- Стрес і зміни: Розгляд адаптації як реакції на стрес, пов'язаний з новими вимогами та очікуваннями на роботі.

- Соціальна взаємодія: Дослідження впливу соціального середовища на адаптацію: підтримка колег, взаємодія з керівництвом та підлеглими.

- Психологічні реакції: Вивчення емоційних та психологічних аспектів зміни: від початкових страхів та невпевненості до розвитку впевненості та власної ефективності.

- Оптимізація адаптації: Вивчення методів підвищення швидкості та ефективності адаптації: тренінги, програми психологічної підтримки тощо.

- Особистісний фактор: Дослідження впливу особистісних характеристик (мотивація, стратегії адаптації) на процес адаптації.

- Когнітивні процеси: Вивчення сприйняття нової інформації, навичок і знань, що потрібні для нової ролі.

Ці аспекти дозволяють краще зрозуміти процес адаптації та розробляти ефективні стратегії підтримки і покращення цього процесу для людей у професійній сфері.

Також важливо зазначити, що самосприйняття та ідентичність відіграють вирішальну роль у пошуку балансу між професійним та особистим життям. Те, як люди бачать себе та визначають свої пріоритети, може суттєво вплинути на їх здатність керувати конкуруючими вимогами.

Проблема самосприйняття на даний момент є однією з актуальних проблем сучасної психологічної науки, якою займалися Д. Бем, С. Беер, М.Кляйн та багато ін.

Самосприйняття – основа для формування «Я-концепції», а отже і важлива частина ефективності та успішності людини у будь якій сфері. Лише адекватно оцінюючи себе та свої здібності, ми можемо досягти бажаного. Самосприйняття можна визначити, як сприйняття, розуміння і оцінка людиною себе самого. Поняття самосприйняття розроблялось в основному в роботах різних західних психологів (Д. Бем, С. Беер, Х. Кляйн та ін.), які досліджували вплив і особливості формування самосприйняття особистості в процесах соціальної взаємодії. Однак його елементи простежуються і в інших фундаментальних психологічних напрямках, зокрема, в психоаналізі (як основний процес формування Его за З. Фрейдом, елемент формування образу «Я» за К. Хорні), егопсихології (елемент формування Его-ідентичності за Е. Еріксоном), гуманістичній психології (Я-концепція К. Роджерса, одна з функцій пропріума за Г. Олпортом). В. Франкл підкреслював спрямованість самоставлення на задоволення потреби «сенсу життя». Раніше, в рамках класичної психології, також було актуалізовано проблему ставлення особистості до самого себе в роботах американського філософа і психолога У.

Джеймса. Він запропонував теорію, одну з перших ідей «Я-концепції», в якій виділяв Глобальне Я (англ. Self), що сполучає в собі Я-усвідомлюючe (англ. I) і Я-як об'єкт (англ. Me), яке включає в себе чотири аспекти:

- духовне Я,
- матеріальне Я,
- соціальне Я,
- фізичне Я.

Нижче наведені наші міркування щодо самосприйняття, ідентичності та досягнення балансу між професійним і особистим життям:

Самосприйняття та цінності. Розуміння власних цінностей, пріоритетів і цілей є основою для досягнення балансу. Це самоусвідомлення допомагає жінкам приймати рішення, які відповідають їхнім автентичним «я».

Ідентичність і ролі. Люди переважно часто мають кілька ролей у житті, включаючи професійні ролі (наприклад, працівник, менеджер) і особисті ролі (наприклад, батьки, партнери, товариші). На жінок покладається значною мірою відповідальність за кожну з цих ролей через незрілість гендерних досліджень. Тому збалансування цих ролей вимагає чіткого відчуття ідентичності та готовності адаптуватися до змін обставин.

Встановлення меж. Встановлення чітких меж є вирішальним для захисту особистого часу та благополуччя. Це може передбачати встановлення певного робочого часу, визначення «неробочих» зон удома, або планування регулярних перерв.

Гнучкість і адаптивність. Бути відкритим для адаптації планів і процедур відповідно до мінливих обставин важливо для підтримки балансу. Це включає в себе готовність коригувати робочі зобов’язання або особисті плани за потреби.

Догляд за собою та самопочуття. Надання пріоритету догляду за собою, включаючи фізичне, емоційне та психічне благополуччя, є важливим для підтримки здорового балансу. Це може включати такі дії, як фізичні вправи, медитація, дозвілля та пошук підтримки, коли це необхідно.

Досягнення успіху на ваших умовах. Визнання того, що успіх є особистим і суб'єктивним поняттям, дозволяє людям встановлювати власні орієнтири досягнення. Це може допомогти послабити зовнішній тиск і зосередитися на тому, що для них справді важливо.

Керування очікуваннями. Важливо бути реалістичним щодо того, чого можна досягти як у професійній, так і в особистій сферах. Це нормально просити допомоги або делегувати завдання, коли це необхідно, і важливо визнати, що досконаліть не завжди досяжна.

Узгодження особистих і професійних цілей. Визначення сфер, де особисті та професійні цілі збігаються, може призвести до більш інтегрованого та повноцінного життя. Наприклад, пошук можливостей для особистісного зростання в рамках своєї професійної ролі або навпаки.

Вибір, заснований на цінностях. Регулярне обмірковування того, чи відповідають вибір і дії основним цінностям, може допомогти зберегти відчуття автентичності та мети як у професійних, так і в особистих починаннях.

Центри підтримки та спільноти. Спілкування з іншими людьми, які поділяють схожі проблеми та цілі, може дати цінну інформацію, підбадьорити та відчути причетність. Це може надходити від родини, друзів, наставників, груп підтримки чи професійних мереж.

Присутність в моменті. Уважність і повна присутність у поточному моменті можуть покращити як особистий, так і професійний досвід. Це дозволяє глибше спілкуватися з собою та іншими.

Зрештою, пошук балансу між професійним і особистим життям – це постійний процес, який з часом може потребувати коригувань. Важливо пам'ятати, що універсального підходу не існує, і люди повинні віддавати перевагу тому, що для них найбільш автентично і повноцінно.

Серед українських науковців, які досліджували історію розвитку ролі жінок у професійній сфері, можна відзначити таких вчених: О. Бардова – культурологиня, яка активно досліджувала соціальні та культурні аспекти

гендерної ролі українських жінок, включаючи їхню участь у професійній сфері. О. Андрієнко - вчена, яка зосереджувалася на вивченні соціокультурних аспектів гендерних відносин і ролі жінок у суспільстві, в тому числі їхньої присутності в професійній сфері. Н. Мохнаткіна – дослідниця, яка вивчала економічні та соціальні аспекти гендерної нерівності, у тому числі роль жінок у професійному житті та їхні шляхи просування. Ці вчені здійснювали дослідження українського соціокультурного контексту, що стосується ролі жінок у різних аспектах життя, включаючи професійну сферу.

Еволюція ролі жінок у професійній сфері була складною та багатогранною подорожжю, яка охоплює століття. Незважаючи на досягнення прогресу, у багатьох частинах світу все ще існують проблеми та розбіжності. Розглянемо стислий огляд ключових віх цієї еволюції:

1. Доіндустріальна революція (до 18 століття): в аграрних суспільствах робота жінок часто зосереджувалася навколо домашнього господарства та сім'ї. Вони відігравали важливу роль у сільському господарстві, текстильному виробництві та ремеслах. Однак їхній внесок здебільшого обмежувався внутрішньою сферою.

2. Промислова революція (18 і 19 століття): перехід від аграрної економіки до індустріалізованої приніс значні зміни. Хоча жінки все ще переважно займалися домашньою роботою, деякі почали працювати на фабриках, зокрема на текстильних фабриках. Це ознаменувало перехід до більш формалізованої ролі промислової робочої сили.

3. Початок 20-го століття: На початку 20-го століття виник жіночий рух за виборче право, який боровся за право жінок голосувати. Цей рух, поряд з іншими соціальними та політичними змінами, заклав основу для збільшення участі жінок у громадській сфері.

4. Світові війни (1914-1918 та 1939-1945): Світові війни мали глибокий вплив на роль жінок у робочій силі. Через те, що мільйони чоловіків були залучені до армії та військових дій, жінки були вимушені адаптуватися під нові реалії, щоб виконати широкий спектр ролей, які традиційно виконують

чоловіки. Цей період участі в робочій силі був вирішальним у зміні уявлень суспільства про здібності жінок.

5. Після Другої світової війни (1940-1950-ті роки): в часи післявоєнного періоду відбувся поштовх до повернення жінок до більш традиційних ролей дружин і матерів. Однак багато жінок, які прийшли на роботу під час війни, вирішили продовжувати працювати. У цей період також зародився феміністичний рух, який виступав за права жінок і рівність у різних аспектах суспільства.

6. Друга хвиля фемінізму (1960-1980-ті роки): Цей період характеризувався поновленням уваги до прав жінок, включаючи репродуктивні права, рівність на робочому місці та припинення дискримінації за статтю. Це призвело до значних правових і соціальних змін, таких як ухвалення Закону про громадянські права 1964 року в Сполучених Штатах, який забороняв дискримінацію при працевлаштуванні за статтю.

7. Кінець 20-го століття та початок 21-го століття: у другій половині 20-го століття та на початку 21-го століття відбувалося постійне зростання участі жінок у професійній сфері. Більшість жінок здобули вищу освіту та обрали ширший спектр професій, у тому числі сфери, у яких раніше домінували чоловіки.

8. Баланс між роботою та особистим життям і гендерна різниця в оплаті праці: незважаючи на прогрес, проблеми залишались. Такі питання, як гендерна різниця в оплаті праці, недостатнє представництво на керівних посадах і баланс між роботою та сімейними обов’язками, як і раніше залишаються важливими сферами уваги.

9. Технології та дистанційна робота (21 століття): поява технологій і можливість працювати віддалено відкрили нові можливості для жінок у професійній сфері. Це дозволило більшу гнучкість у збалансуванні роботи та сімейного життя.

10. Глобальні перспективи: важливо зазначити, що еволюція ролей жінок у професійній сфері значно відрізняється в різних культурах і регіонах.

Прогрес був нерівномірним, і в деяких частинах світу жінки все ще стикаються зі значними перешкодами для повноцінної участі в робочій силі.

Загалом, еволюція ролі жінок у професійній сфері – це історія прогресу, стійкості та постійної боротьби за рівноправність і визнання внеску жінок у суспільство. Хоча світовими спільнотам було досягнуто значних успіхів, попереду ще багато досліджень та впроваджень, щоб досягти справжньої гендерної рівності в професійному світі.

У сучасному світі питання гендерної рівності та ролі жінок в різних сферах життя стають все більш актуальними. Однією з важливих аспектів є професійна адаптація жінок, що потребує уваги з психологічної перспективи. Розглянемо основні аспекти психологічної адаптації жінок у професійній сфері.

1. Соціокультурний вплив на адаптацію. Розгляд соціальних норм, стереотипів та очікувань, які впливають на процес професійної адаптації жінок. Аналіз ролі гендерних очікувань та їх впливу на вибір професійного шляху.

2. Психологічний стрес та адаптація. Дослідження психологічного стресу, з яким стикаються жінки під час професійної адаптації. Роль емоційної стабільності та стресостійкості у цьому процесі.

3. Культура робочого середовища та адаптація. Огляд впливу корпоративної культури на адаптацію жінок. Аналіз проблем, з якими стикаються жінки в організаційному середовищі та методів їх подолання.

4. Підтримка та менторство. Роль підтримки, менторства та відкритої комунікації у полегшенні процесу адаптації жінок у новому професійному оточенні.

5. Гендерні виклики та подолання бар'єрів. Огляд гендерних нерівностей та стратегій подолання стереотипів у професійному середовищі. Аналіз ініціатив, спрямованих на зміцнення ролі жінок у сучасній праці.

Усі зазначені аспекти показують важливість розуміння психологічних аспектів професійної адаптації жінок та необхідність створення умов для їхнього успішного розвитку у професійній діяльності.

Гендерні перспективи для жінок у професійному середовищі формуються поєднанням культурних норм, суспільних очікувань та історичних факторів. Ці фактори можуть значно відрізнятися в різних культурах і регіонах, впливаючи на те, як жінок сприймають, ставляться до них і цінують на робочому місці. Ось кілька ключових міркувань щодо гендерних перспектив для жінок у професійній сфері:

Культурні норми і традиції. У різних культурах існують різні вірування та практики щодо ролей та обов'язків жінок у суспільстві. Ці норми можуть впливати на ставлення до жінок у професійному середовищі. У деяких культурах традиційні гендерні ролі можуть диктувати, що жінки повинні зосереджуватися насамперед на сімейних і домашніх обов'язках, що може вплинути на ставлення до їхньої участі в робочій силі.

Правові та політичні рамки. Правова база та політика певної країни відіграють вирішальну роль у формуванні гендерних перспектив на робочому місці. Законодавство щодо рівної оплати праці, боротьби з дискримінацією та відпустки по вагітності та пологах, серед іншого, може значно вплинути на досвід жінок у професійному середовищі.

Представництво на керівних посадах. Присутність жінок на керівних посадах може суттєво вплинути на гендерні перспективи на робочому місці. Очолення жінками керівних посад може кинути виклик стереотипам і сигналізувати про відданість гендерній рівності.

Очікування щодо балансу між роботою та особистим життям. Культурні норми щодо балансу між роботою та особистим життям можуть впливати на те, як жінки можуть збалансувати своє професійне та особисте життя. Деякі культури можуть надавати більше значення тривалому робочому часу, що може становити труднощі для жінок, які мають обов'язки по догляду за дітьми.

Несвідомі упередження та стереотипи. Підсвідоме упередження стосується автоматичних і часто ненавмисних припущень або ставлень, які люди мають щодо інших на основі їх статі, серед інших факторів. Ці упередження можуть впливати на рішення про прийом на роботу, просування по службі та загальну взаємодію на робочому місці.

Доступ до освіти та навчання. Культурні норми можуть впливати на доступ жінок до освіти та професійної підготовки, що, у свою чергу, впливає на їхні можливості професійного розвитку. У деяких культурах можуть існувати перешкоди для отримання вищої освіти або спеціальності для жінок.

Мережа та побудова стосунків. Культурні норми можуть формувати те, як мережеве спілкування та побудова стосунків проводяться в професійних умовах. У деяких культурах мережеве спілкування може бути більш неформальним і може позбавити жінок певних можливостей.

Ролі сім'ї та опікуна. Очікування щодо сім’ї та обов’язків по догляду за дитиною можуть вплинути на здатність жінок повною мірою брати участь у трудовому житті. Культури, які віддають перевагу традиційним гендерним ролям, можуть покладати на жінок більший тягар виконання домашніх обов’язків.

Менторство та спонсорство. На доступність та ефективність програм наставництва та спонсорства можуть впливати культурні норми. Ці програми можуть мати вирішальне значення для розвитку кар’єри та просування.

Перехресність. Важливо визнати, що гендерні перспективи перетинаються також з іншими аспектами ідентичності, такими як раса, етнічна приналежність, релігія, сексуальна орієнтація та соціально-економічний статус. Ці перетини можуть надалі формувати досвід жінок у професійному середовищі.

Розуміння та вирішення цих культурних норм і очікувань має важливе значення для просування гендерної рівності в професійній сфері. Організації, політики та окремі люди можуть працювати разом, щоб кинути виклик і

змінити нав'язливі стереотипи, а також створити інклюзивне середовище, яке дає жінкам можливість розвиватися в кар’єрі.

В Україні, як і в багатьох інших країнах, зберігається гендерна нерівність у різних формах. Ця нерівність часто зберігається через глибоко вкорінені стереотипи та суспільні норми. Ось деякі з основних стереотипів, які сприяють гендерній нерівності жінок в Україні:

1. Традиційні гендерні ролі: існує поширене переконання, що жінки повинні в першу чергу відповідати за домашню роботу, догляд і виховання дітей, тоді як очікується, що чоловіки є основними годувальниками. *Цей стереотип може обмежити можливості жінок для просування по службі та економічної незалежності.*

2. Обмежені можливості кар’єрного росту: жінки в Україні й досі стикаються зі стереотипами, що певні професії чи галузі більше підходять чоловікам, тоді як інші сприймаються як більш відповідні жінкам. *Це може призвести до недостатнього представництва жінок у таких галузях, як STEM (наука, технології, інженерія та математика) або на керівних посадах.*

3. Стандарти зовнішнього вигляду та краси: на жінок часто тиснуть, щоб вони відповідали певним стандартам краси, які можуть включати очікування щодо форми тіла, макіяжу та одягу. *Це може призвести до об’єктивізації та вплинути на впевненість і самооцінку жінок.*

4. Очікування щодо віку та сімейного стану: у суспільстві можуть існувати очікування, що жінки повинні виходити заміж і мати дітей у молодому віці. *Жінки, які вирішили здобути освіту чи кар’єру, перш ніж створити сім’ю, можуть зіткнутися з пильною увагою чи засудженням.*

5. Подвійний тягар роботи та сімейних обов’язків. Жінки в Україні часто стикаються з очікуванням, що вони повинні поєднувати повну зайнятість із домашніми обов’язками. *Це може призвести до значного навантаження та обмежити їхню здатність просуватися в кар’єрі.*

6. Відсутність представництва жінок у політиці та лідерстві: жінки недостатньо представлені на політичних посадах і на керівних посадах як у

державному, так і в приватному секторах. *Ця відсутність представництва може увічнити ідею, що жінки менш здатні або менш кваліфіковані для керівних посад.*

7. Уявлення про емоційну чи раціональну поведінку: існують стереотипи, що жінки більш емоційні та менш раціональні, ніж чоловіки. *Це може вплинути на сприйняття жіночого внеску та здатності приймати рішення в професійній та громадській сферах.*

8. Насильство та дискримінація: стереотипи та суспільні норми можуть сприяти культурі насильства та дискримінації щодо жінок. *Це може проявлятися в різних формах, включаючи домашнє насильство, сексуальні домагання та гендерну дискримінацію на робочому місці.*

9. Стигма навколо жінок у нетрадиційних ролях: жінки, які роблять кар'єру в сферах, де домінують чоловіки, наприклад, інженерія чи політика, можуть зіткнутися з опором або скептицизмом з боку суспільства. *Через це їм буде важче досягти успіху в цих ролях.*

Важливо відзначити, що в Україні докладають максимум зусиль, щоб кинути виклик і змінити ці стереотипи, і існують організації та активісти, які займаються просуванням гендерної рівності. Крім того, розробляються та впроваджуються правові рамки та політика для вирішення проблем гендерної нерівності.

Професійна адаптація жінок в сучасному світі є складним та важливим процесом, що включає в себе ряд особливостей:

1. Культурні очікування: Загальні стереотипи, соціальні норми та очікування часто впливають на вибір професії жінок. Однак, стереотипи часто утруднюють процес адаптації у вибраних професіях, що традиційно вважаються «чоловічими».

2. Баланс між професійним та особистим: Жінки часто стикаються з викликом у встановленні балансу між професійними обов'язками та родинними/особистими потребами, що може впливати на їхню адаптацію у новому професійному середовищі.

3. Емоційна інтелігенція: Здатність розуміти власні емоції та емоції оточуючих може бути ключовим фактором у процесі адаптації. Вміння адекватно реагувати на стрес та виклики допомагає жінкам швидше впоратися з новими обставинами.

4. Менторство та підтримка: Наявність менторства та підтримки у колективі може значно полегшити адаптацію. Це може бути особливо корисним для жінок у професіях, де вони становлять меншість.

5. Побудова мережі контактів: Важливою частиною адаптації є створення мережі контактів та взаємодії з колегами, яка сприяє усвідомленню культури підприємства та сприятливій інтеграції.

Професійна адаптація жінок потребує уважного врахування цих особливостей для створення сприятливих умов розвитку та кар'єрного зростання.

1.2. Психологічні фактори професійної адаптації жінок

Професійна адаптація жінок передбачає різноманітні психологічні фактори, які впливають на їхній досвід, ставлення та поведінку на робочому місці. Ці фактори можуть вплинути на те, як жінки здобувають кар’єрних злетів та долають труднощі, з якими вони можуть зіткнутися. Ось кілька ключових психологічних факторів професійної адаптації жінок:

Мотивація: Одним із головних факторів є мотивація жінок до вступу в нову сферу або професію. Важливо, щоб ціль була чіткою та відповідала їхнім особистим цілям і цінностям. Це внутрішній стимул, що мотивує людину до вчинків, спрямованих на досягнення цілей. Наприклад, жінка, яка мріє про кар'єрний успіх у новій галузі, матиме внутрішній стимул навчатися та адаптуватися для досягнення цієї мети. Мотивація досягнення успіху в професійному контексті може бути потужним фактором адаптації жінки. Наявність чітких цілей і рішучості їх досягнення можуть стимулювати зусилля та наполегливість у досягненні кар’єрних прагнень.

Самооцінка: Здатність оцінювати власні навички, впевненість у собі та самооцінка важливі для адаптації. Жінки, які мають реалістичну уяву про свої здібності, можуть краще впоратися з викликами нового робочого оточення. Це спосіб, яким особа оцінює власні здібності та можливості. Наприклад, жінка, яка реалістично оцінює свої навички, може легше визначити, де їй слід покращити свої знання або вміння для ефективної роботи у новій сфері.

Емоційна стійкість: Здатність керувати емоціями та стресом є важливою для успішної адаптації. Жінки, які мають розвинені навички управління емоціями, можуть легше адаптуватися до змін та стресових ситуацій. Це здатність керувати власними емоціями та стресом в складних ситуаціях. Наприклад, жінка, яка може контролювати свою реакцію на стрес, може краще пристосуватися до нових обставин і викликів.

Соціальні навички: Вміння будувати стосунки та спілкуватися з колегами є важливим аспектом адаптації. Розбудова соціальних контактів допомагає відчувати підтримку та інтегруватися в колектив. Це вміння будувати відносини та спілкуватися з іншими людьми. Жінка, яка вміє ефективно спілкуватися та співпрацювати з колегами, може швидше знайти спільну мову та інтегруватися в робочий колектив.

Гнучкість та адаптивність: Здатність швидко адаптуватися до нових умов та ситуацій є ключовою. Жінки, які володіють цією якістю, здатні більш ефективно адаптуватися до змін у роботі. Це здатність швидко адаптуватися до нових умов та ситуацій. Жінка, яка гнучка та відкрита до змін, може краще адаптуватися до нового професійного середовища.

Розуміння корпоративної культури: Осмислення цінностей та норм організації сприяє швидкій адаптації. Розуміння корпоративної культури допомагає жінкам краще інтегруватися в команду. Це знання та розуміння цінностей та норм організації. Жінка, яка розуміє та приймає цінності компанії, може легше адаптуватися та відчувати себе частинкою колективу.

Управління часом та стресом: Вміння ефективно управляти часом та стресом допомагає у вирішенні завдань та підтримує психологічний комфорт

на новому робочому місці. Це вміння ефективно розподіляти час та керувати стресом. Жінка, яка вміє ефективно управляти своїм часом та реагувати на стрес, може краще функціонувати в новому робочому середовищі.

Самоефективність і впевненість: Самоефективність означає віру людини у свою здатність виконувати завдання та досягати цілей. Жінки з високою самоефективністю, як правило, більш ініціативні, наполегливі та впевнені у досягненні своїх професійних зусиль і досягненні успіхів у них.

Передбачувана компетентність: Віра в те, що людина компетентна і здатна в обраній сфері, є вирішальною для професійної адаптації. Жінки, які вважають себе компетентними, більш схильні приймати виклики та шукати можливості для зростання та просування.

Стійкість і стратегії подолання: Здатність відновлюватися після невдач і ефективно справлятися зі стресовими факторами є життєво важливим психологічним фактором. Стійкість дає жінкам змогу долати виклики та зберігати позитивний погляд на негаразди.

Наполегливість і адвокація: Асертивність передбачає вираження своїх потреб, думок і бажань у впевненій і конструктивній формі. Жінки, які наполегливі, швидше захищатимуть себе, домовлятимуться про можливості та відстоюватимуть свою присутність у професійному середовищі.

Емоційний інтелект: Емоційний інтелект включає в себе здатність розпізнавати, розуміти і керувати власними емоціями, а також розуміти емоції інших і впливати на них. Цей набір навичок може покращити міжособистісні стосунки, комунікацію та ефективність лідерства.

Комунікативні навички: Ефективне спілкування має вирішальне значення для побудови стосунків, вирішення конфліктів і просування в кар'єрі. Жінки, які є вправними комунікаторами, можуть передавати свої ідеї, ефективно вести переговори та налагоджувати стосунки з колегами та керівництвом.

Побудова професійних стосунків: Побудова та підтримка професійних стосунків – це психологічна навичка, яка може значно вплинути на просування

жінки по кар’єрних сходах. Здатність налагоджувати контакти, налагоджувати стосунки наставника та підопічного та розвивати професійні зв’язки може відкрити двері для можливостей і підтримки.

Саморефлексія: Бути самосвідомим і здатним чітко формулювати свої сильні сторони, досягнення та кар’єрні цілі є важливими для професійної адаптації. Жінки, які займаються саморефлексією, можуть краще захищати себе на робочому місці.

Адаптивність і відкритість до змін: Готовність і здатність адаптуватися до нових ситуацій, технологій і викликів є ключовим психологічним фактором у швидко мінливому професійному середовищі. Відкритість до навчання та розвитку може підвищити здатність жінки процвітати в кар’єрі.

Інтеграція роботи в життя: Досягнення здорового балансу між роботою та особистим життям і поєднання особистих і професійних обов’язків є психологічною навичкою, яка сприяє загальному добробуту та задоволенню роботою.

Важливо визнати, що на ці психологічні фактори впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори, включаючи суспільні норми, організаційну культуру та індивідуальний досвід. Крім того, організації та мережі підтримки можуть зіграти певну роль у підтримці та зміцненні цих психологічних факторів для жінок у професійній сфері. Ці фактори взаємодіють та впливають на процес адаптації жінок у професійному оточенні, допомагаючи їм досягати успіху та впевнено функціонувати в новій робочій сфері.

1.3. Особливості психологічної адаптації жінок при зміні професійної діяльності

Психологічна адаптація жінок при зміні професійної діяльності - це складний та багатогранний процес, який може включати в себе різноманітні аспекти. Розглянемо деякі з них:

1. Мотивація та цілі: Жінки, які змінюють професійну сферу, зазвичай мають певні мотиви, що призвели до цієї зміни. Важливо, щоб ці мотиви були добре зрозумілі та підтримувалися цілями, що відображають їхні особисті потреби та цінності. Через те, що психологічна адаптація жінок при зміні професійної діяльності тісно пов'язана з мотивацією та постановкою цілей. Ось кілька ключових особливостей цього процесу:

- Мотивація для зміни: Мотивація грає важливу роль у рішенні про зміну професійного напрямку. Жінки можуть бажати змінити роботу через бажання розвитку, покращення умов праці, реалізацію талантів чи пошук нових викликів.

- Формування цілей: Цілі грають ключову роль у психологічній адаптації. Жінки, які чітко усвідомлюють, чого вони хочуть досягти у новій сфері, легше зорієнтовані на досягнення результатів.

- Усвідомлення цінностей: Важливо, щоб нова професія відповідала цінностям та переконанням жінки. Якщо робота відповідає її цінностям, це забезпечить більш стійку та приємну адаптацію.

- Поставлення реалістичних цілей: Важливо формувати цілі, які є реалістичними та досяжними, адаптуючись до нових умов та вимог нової професії.

- Пошук внутрішньої мотивації: Необхідно зосередитися на внутрішній мотивації, яка підтримує жінку під час переходу. Це може бути любов до самої роботи, бажання розвиватися або бажання бути корисною суспільству.

- Стратегії мотивації: Використання різноманітних стратегій мотивації, таких як встановлення короткострокових та довгострокових цілей, може допомогти жінкам зберегти зацікавленість і продуктивність у новому професійному оточенні.

Жінки, які мають чітку мотивацію, ясні цілі та адаптовані стратегії досягнення їх, зазвичай легше пристосовуються до нових умов та викликів у своїй новій професійній сфері.

2. Стрес та страхи: Зміна професійної сфери може призвести до стресу та відчуття страху. Потрібен певний час, щоб звикнути до нової атмосфери, нових обов'язків та вимог. При зміні професійної діяльності жінки можуть зіткнутися з різними видами стресу та страхів, які впливають на їхню психологічну адаптацію:

- Стрес через невизначеність: Невпевненість у майбутній кар'єрі та об'єктивні невизначеності нової роботи можуть створювати стрес. Нове оточення, вимоги та очікування можуть бути непередбачуваними.

- Страх перед невдачею: Очікування власної продуктивності та страх перед невдачею у новій сфері може пригнічувати. Страх виявитися неефективною або безвідповідальною може засмучувати та турбувати.

- Стрес через соціальне оточення: Необізнаність з колегами та нестабільність соціальних відносин у новому колективі можуть призвести до стресу. Не відчувати підтримки чи неадекватно реагувати на комунікацію може бути викликом.

- Страх перед змінами: Для багатьох людей зміни є важкими. Страх перед тим, що все буде по-іншому, або втрата звичних структур та режиму може спричиняти стрес.

- Стрес через втрату контролю: Втрата контролю над ситуацією або відчуття втрати впливу на робочі умови може бути джерелом стресу.

Жінки можуть успішно адаптуватися до цих стресів та страхів шляхом створення стратегій управління стресом, підтримки від колег, менторства, психологічної підтримки чи навчання навичкам управління емоціями. Це допомагає підтримувати психічне здоров'я та підвищувати ефективність у новому професійному середовищі.

3. Особистісні риси: Жінки можуть мати різні рівні готовності до змін. Гнучкість, терпимість до ризику, впевненість у власних здібностях та відкритість до навчання можуть значно вплинути на їхню здатність адаптуватися до нової ситуації. Психологічна адаптація жінок при зміні професійної діяльності значною мірою залежить від їхніх особистісних рис:

- Гнучкість: Здатність до змін та готовність адаптуватися до нових обставин важлива. Жінки з високою гнучкістю виявляють менш опірності до нових вимог та швидко пристосовуються до нової робочої обстановки.

- Толерантність до несправедливості: Здатність реагувати на негативні ситуації без дуже сильних емоцій та збереження позитивного погляду на життя важлива для зменшення стресу та адаптації в новому оточенні.

- Самодостатність: Жінки, які мають внутрішній ресурс для вирішення проблем та конфліктів, зазвичай краще адаптуються до змін. Самодостатність допомагає у вирішенні проблем та управлінні стресом.

- Професійна самоідентифікація: Важливо мати чітке уявлення про себе як професіонала. Це може допомогти жінкам швидше впоратися зі стресом та ефективніше інтегруватися в новий колектив.

- Відкритість до навчання: Бажання навчатися та покращувати свої навички в новій сфері є важливим елементом успішної адаптації. Це дозволяє швидше освоювати нові вимоги та уникати переживання неефективності. Жінки, які мають ці особистісні риси або активно працюють над їхнім розвитком, зазвичай легше адаптуються до змін у професійній сфері та успішно функціонують у новому середовищі.

4. Самооцінка: Важливо, щоб жінка реалістично оцінювала свої навички та здібності. Підвищення самооцінки та впевненості у власних силах сприяє легшій адаптації. Самооцінка грає важливу роль у психологічній адаптації жінок під час зміни професійної діяльності:

- Реалістична самооцінка: Має велике значення для успішної адаптації. Жінки з реалістичною самооцінкою своїх здібностей і знань можуть краще адаптуватися, оскільки вони розуміють свої сильні та слабкі сторони.

- Самопідтримка: Здатність довіряти собі та підтримувати себе важлива. Жінки з внутрішнім ресурсом можуть легше подолати труднощі, що виникають при зміні професійної діяльності.

- Психологічний комфорт: Чим вищий рівень самооцінки, тим легше жінкам зберігати психологічний комфорт під час переходу в нову сферу. Це сприяє зниженню стресу та більш успішній адаптації.

- Розвиток: Жінки, які розуміють, що можуть розвивати свої навички та здібності, мають більше відчуття контролю над ситуацією та більшу віру у власні можливості.

- Стресостійкість: Висока самооцінка допомагає зменшувати стрес та підвищує стійкість до негативних впливів змін у професійному середовищі.

Підвищення рівня самооцінки у жінок під час зміни професійної діяльності може значно полегшити процес адаптації та сприяти їхньому успіху у новій сфері.

5. Соціальна підтримка: Підтримка від колег та родини може відігравати значну роль у процесі адаптації. Спілкування з людьми, які пережили подібні зміни, може бути корисним для розуміння нових викликів та можливостей. Соціальна підтримка грає важливу роль у психологічній адаптації жінок, які змінюють професійну діяльність:

- Підтримка оточення: Підтримка родини, друзів та колег може бути вирішальною під час зміни професійної сфери. Розуміння та підтримка з боку найближчих людей допомагає зменшити стрес і підвищує віру у власні можливості.

- Соціальна мережа: Активна участь у соціальних групах, мережах професійних зв'язків та спілкування з однодумцями може забезпечити необхідну підтримку, корисні поради та нові можливості.

- Менторство: Наявність досвідченого наставника чи ментора, який надає підтримку та консультації у новій сфері, може значно полегшити адаптацію, допомагаючи зрозуміти особливості нової роботи та розвивати відповідні навички.

- Групові тренінги та сесії: Участь у спеціальних тренінгах або групових сесіях сприяє обміну досвідом, формуванню нових контактів та знайомству з тими, хто знаходиться в схожій ситуації.

- Корпоративна підтримка: Упевнена підтримка від керівництва та колег у новому місці роботи може стимулювати ефективність адаптації, сприяючи швидшому включенню в робочий колектив.

Соціальна підтримка є ключовим фактором, що полегшує адаптацію жінок у новій професійній сфері та сприяє психологічному комфорту під час змін.

6. Сприйняття нового оточення: Розуміння корпоративної культури та вміння адаптуватися до нових правил та очікувань може виявитися важливим для успішної адаптації. Сприйняття нового оточення є ключовим етапом у психологічній адаптації жінок, що змінили професійну діяльність:

- Усвідомлення контексту: Осмислення нового оточення, включаючи організаційну культуру, цінності, структуру та внутрішню динаміку, допомагає у розумінні й усвідомленні особливостей місця роботи.

- Адаптація до змін: Усвідомлення та прийняття змін, які супроводжують нову робочу сферу, дозволяє краще адаптуватися до нових умов та завдань.

- Будівництво нових відносин: Розвиток нових соціальних контактів та стосунків в новому колективі сприяє інтеграції та формуванню нових партнерств, що полегшує процес адаптації.

- Активне сприйняття знань: Здатність вчитися новому, приймати інформацію та вміти швидко впроваджувати отримані знання стає ключовим чинником успішної адаптації в новому оточенні.

- Розвиток нових навичок: Сприйняття нових вимог та вивчення необхідних навичок для ефективної роботи у новому оточенні є важливою складовою адаптації.

Усвідомлення та активне сприйняття нового оточення є необхідною передумовою для успішної психологічної адаптації жінок при зміні професійної діяльності.

7. Здатність до навчання: Жінки, які виявляють інтерес до навчання та постійного розвитку, можуть швидше адаптуватися до нової сфери, шукаючи

нові знання та навички. Здатність до навчання відіграє ключову роль у психологічній адаптації жінок під час зміни професійної діяльності:

- Готовність до змін: Здатність вчитися новому допомагає жінкам краще реагувати на зміни, які відбуваються у новому професійному середовищі. Вони швидше адаптуються до нових вимог та умов.

- Розвиток компетенцій: Навчання дозволяє жінкам розширювати свої навички та компетенції, щоб ефективно виконувати нові завдання у роботі. Це допомагає впоратися з викликами та завданнями, які вони зустрічають на новому робочому місці.

- Гнучкість мислення: Здатність до навчання сприяє розвитку гнучкості мислення, що дозволяє швидко відгукуватися на нову інформацію та умови, знаходити творчі рішення проблем і адаптуватися до нових ситуацій.

- Підвищення самооцінки: Набуття нових знань та вмінь підвищує самооцінку жінок, що змінюють професію. Це робить їх більш впевненими у своїх здібностях і можливостях.

- Стимулювання особистісного зросту: Процес навчання в процесі зміни професійної діяльності може сприяти особистісному зростанню та розвитку, що є важливою складовою психологічної адаптації.

Таким чином, здатність до навчання виступає як важливий фактор успішної психологічної адаптації жінок під час зміни професійної діяльності, допомагаючи їм ефективно впоратися з новими викликами та завданнями.

Це лише деякі аспекти, що можуть вплинути на психологічну адаптацію жінок при зміні професійної діяльності. Кожна жінка має свої унікальні характеристики та реакції на такі зміни.

Висновки до Розділу 1

В першому розділі здійснили теоретичний аналіз психологічних аспектів професійної адаптації жінок і виокремили основні аспекти, спираючись на які базувалась подальша дослідницька робота. Такими аспектами виступили:

стрес і зміни, пов’язані з новими вимогами та очікуваннями; соціальна взаємодія та вплив соціального середовища на адаптацію; психологічні реакції, від невпевненості до власної ефективності; оптимізація адаптації; особистісні фактори та мотивацію; когнітивні процеси.

Дослідили визначення адаптації двома основними способами: як стан та як процес. А також виділили види адаптації, такі, як психофізіологічна адаптація, професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, організаційна адаптація.

Описали етапи психологічної адаптації особистості у колективі, передусім початковий етап, етап визнання системи і норм, етап переймання системи цінностей колективу та завершальний етап адаптації. Структурували умови та напрями адаптації. Виділили адаптаційні періоди та причини труднощів адаптації. Проаналізували психологічні фактори, що впливають на процеси адаптації, такі як стрес і зміни, соціальна взаємодія, психологічні реакції, оптимізація адаптації, особистісні фактори та когнітивні процеси. Розглянули ключові віхи еволюції ролі жінок у професійній сфері. Виокремили психологічні фактори професійної адаптації жінок такі як: мотивація, самооцінка, емоційна стійкість, соціальні навички, гнучкість та адаптивність, розуміння корпоративної культури, управління часом та стресом, самоефективність і впевненість, передбачувана компетентність, стійкість і стратегії подолання, наполегливість і адвокація, емоційний інтелект, комунікативні навички, побудова професійних стосунків, саморефлексія, адаптивність і відкритість до змін, інтеграція роботи в життя.

Зазначили особливості психологічної адаптації жінок при зміні професійної діяльності: мотивація та цілі, стрес та страхи, особистісні риси, самооцінка, соціальна підтримка, сприйняття нового оточення, здатність до навчання.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ АДАПТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЖІНОК, ЩО ЗМІНИЛИ ПРОФЕСІЮ

2.1. Обґрунтування методик, що визначають рівень адаптаційних здібностей

Під час проведення емпіричного дослідження в даній роботі були використані наступні методи:

- ***Теоретичні*** – теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних для комплексного аналізу психологічних елементів, які сприяють або перешкоджають успішній професійній адаптації жінок.

- ***Емпіричні*** – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик:

1. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) розроблений А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним;

2. Діагностика рівня соціальної фрустрації Л.І. Васермана (модифікація В. Бойка)

- Статистичні – кореляція Пірсона.

Двома визначними психологами, А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним, був розроблений багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ). Цей інструмент став універсальним засобом для діагностики рівня адаптивності особистості, що ми вибрали основним показником для визначення особистісного адаптаційного потенціалу.

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) розроблений А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним призначений для оцінки адаптаційних можливостей особистості з урахуванням соціально-психологічних та деяких психофізіологічних характеристик, що відображають

узагальнені особливості нервово-психічного та соціального розвитку.

В основу методики покладено уявлення про адаптацію, як про безперервному процесі активного пристосування людини до постійно мінливих умов соціального середовища і професійної діяльності. Ефективність адаптації багато в чому залежить від того, наскільки реально людина сприймає себе і свої соціальні зв'язки, точно порівнює свої потреби з наявними можливостями і усвідомлює мотиви своєї поведінки. Спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушення адаптації, що може супроводжуватись підвищеною конфліктністю, порушенням взаємин, зниженням працездатності і погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть призводити до грубих порушень військової дисципліни, правопорядку, суїцидальним вчинків, зриву професійної діяльності та розвитку хвороб. Опитувальник містить 165 питань (Додаток А) і має наступні шкали:

- «достовірність» (Д);
- «нервово-психічна стійкість» (НПУ);
-«комунікативні здібності» (КС);
-«моральна нормативність» (МН);
-«особистісний адаптивний потенціал» (ОАП).

Саме останній показник був досліджений в роботі і на його основі із додаванням даних відносно фрустрованості опитуванних була порахована кореляція.

Так фрустрацію в нашій роботі ми визначаємо як своєрідний емоційний стан, характерною ознакою якого є дезорганізація свідомості й діяльності в стані безнадійності, втрати перспективи. Фрустраційна поведінка знаходить свій вияв тоді, коли поставлена людиною мета залишається незадоволеною. Це почуття перестає бути стабільним і переходить певний «поріг терпимості». Інші негативні почуття захоплюють свідомість людини і дезорганізовують її [6].

В нашому дослідженні МЛО-АМ дозволив отримати комплексне уявлення про рівень адаптивності жінок, які змінили професійну діяльність.

Повна обробка результатів проводиться за чотирма «ключам», відповідних шкал: «достовірність», «нервово-психічна стійкість», «комунікативні здібності», «моральна нормативність», «особистісний адаптивний потенціал». На кожне питання тесту обстежуваний може відповідати «Так» або «Ні». Тому при обробці результатів враховується кількість відповідей, що співпали з «ключем». Кожне збіг з ключем оцінюється в один бал.

Шкала достовірності оцінює ступінь об'єктивності відповідей. У разі, якщо загальна кількість «сирих» балів перевищує 10, то отримані дані слід вважати недостовірними внаслідок прагнення відповідати соціально бажаного типу особистості.

При масовому обстеженні, а також при дефіциті часу процес визначення соціально-психологічної адаптації може бути прискорений. Для цього достатньо мати два «ключа». Для шкали достовірності та шкали особистісного адаптивного потенціалу. Шкала ОАП є більш високого рівня. Вона включає в себе шкали «нервово-психічна стійкість», «комунікативні здібності», «моральна нормативність» і дає уявлення в цілому про адаптивних можливостях особистості, але не дозволяє отримати додаткову інформацію про психологічні особливості обстежуваних.

Також доцільним на нашу думку було проведення діагностики рівня соціальної фрустрації Л.І. Васермана (модифікація В. Бойка). Ця методика фіксує ступінь невдоволення соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Досліджуваному пропонувалось відповісти на питання «Чи задоволені Ви» (Додаток Б):

По кожному пункту обчислювався показник рівня фрустрованості, який може варуватись від 0 до 4 балів. Кожному варіанту відповіді присвоюються бали:

повністю задоволений – 0,

скоріше задоволений – 1,

важко відповісти – 2,

скоріше незадоволений – 3,

повністю не задоволений – 4.

Висновки про рівні соціальної фрустрованості виводяться з урахуванням середнього балу за кожним з пунктів. Чим вищим є бал, тим вищим є й рівень соціальної фрустрованості особи:

- 3,5-4 бали – дуже високий рівень соціальної фрустрованості;
- 3,0-3,4 – підвищений рівень фрустрованості;
- 2,5-2,9 – помірний рівень фрустрованості;
- 2,0-2,4 – невизначений рівень фрустрованості;
- 1,5-1,9 – знижений рівень фрустрованості;
- 0,5-1,4 – дуже низький рівень;
- 0-0,5 – відсутність (майже відсутність) фрустрованості.

В дослідженні прийняли участь досліджуванні Google анкетування. Жінки-українки, віком від 18 до 51+ років, які змінили професійну діяльність і наразі знаходяться в процесі професійної адаптації в Україні та за її межами (які були вимушені залишити країну через розв'язання широкомасштабної війни росії проти України). Опитування проводилося протягом двох тижнів в жовтні 2023 року. Кількість досліджуваних становила 60 осіб, з них у відсотковій кількості склали (Рис.2.1.1):

- до 20: 5%
- 21-30: 43,3%
- 31-40: 43,3%
- 41-50: 6,7%
- 51+: 1,7%

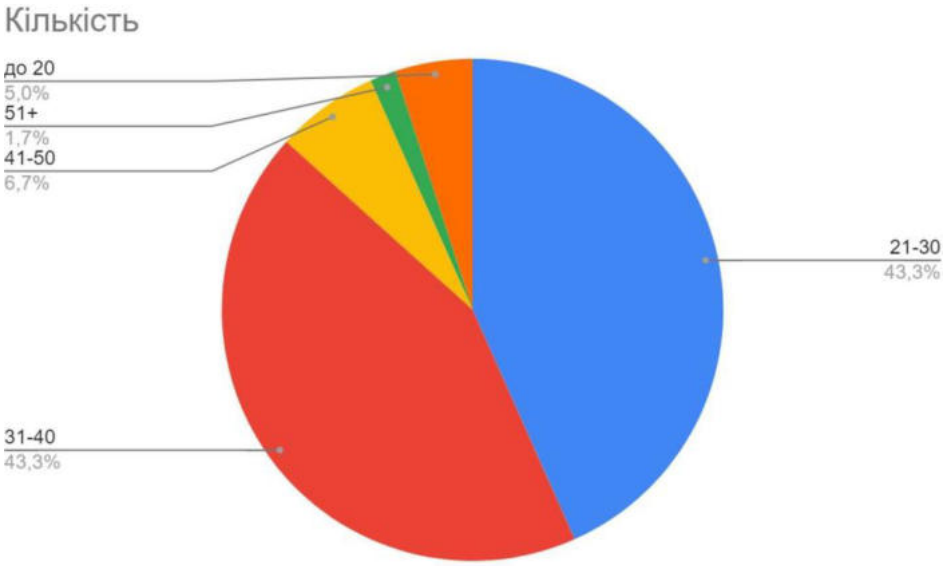


Рис.2.1.1 Вибірка досліджуваних

1. Розглянемо результати **Багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (МЛО-АМ) розробленого А.Г.Маклаковим і С.В.Чермяніним.** Дослідження проводилось за шкалою «особистісний адаптивний потенціал» (ОАП). та за відповідними ключами визначались адаптаційни здібності досліджуваних. Враховуючи той факт, що в нашому дослідженні ми розглядали адаптаційні здібності за шкалою ОАП, надаємо ключі до відповідних питань. (Табл.2.1.1.)

Табл.2.1.1.

Ключі до багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (МЛО-АМ)

Найменування шкали	Номера питань з відповідями «Так»	Номера питань з відпвідями «Ні»
Достовірність		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Особистісний адаптивний потенціал (ОАП)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102,103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165	2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163

Після підрахунку «вірних» відповідей за ключами, а також перевірки ключових питань на достовірність, результати були підраховані та переведені у відповідні стени. (Табл.2.1.2)

Табл.2.1.2

Переклад в Стен результатів, отриманих за шкалами методики «Адаптивність»

Найменування шкали і кількість відповідей, які співпали з ключем Особистісний адаптивний потенціал	Стени
62 - і більше	1
51-61	2
40-50	3
33-39	4
28-32	5
22-27	6
16-21	7
11-15	8
6-10	9
1-5	10

Маємо наступні результати: з 60-ти досліджуваних мінімальною сумою балів було 17 (що свідчить про високий рівень адаптаційних здібностей), максимальна сума становила 69 балів, що свідчить про низький рівень адаптаціних здібностей. Середня сума балів всіх досліджуваних становила 37,5 балів, що відповідає групі задовільної адаптації.

Згідно інтерпретації, кожен стен відповідає відповідному рівню адаптаційних здібностей досліджуваних, де:

1-2 стени - Група низької адаптації.

3-4 стени - Група задовільної адаптації

5-10 стени - Група високих адаптаційних здібностей (Табл.2.1.3)

Табл 2.1.3

Інтерпретація адаптивних здібностей за шкалою «ОАП» методики «Адаптивність»

Рівень адаптивних здібностей (стени)	Інтерпретація
5-10	Групи високої та нормальної адаптації. Особи цих груп достатньо легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять в новий колектив, досить легко і адекватно орієнтуються у ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість
3-4	Групи задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які у звичних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися при зміні діяльності. Ці особи, як правило, мають не високу емоційну стійкість. Можливі асоціальні зриви, прояв агресії та конфліктності. Особи цієї групи потребують індивідуального підходу, постійного спостереження, корекційних заходів.
1-2	Групи низької адаптації. Особи цієї групи мають ознаки явних акцентуацій характеру та деякі ознаки психопатії, а психічний стан можна охарактеризувати, як граничне. Можливі нервово-психічні зриви. Особи цієї групи мають низьку психологічну та емоційну стійкість, конфліктні, можуть вчиняти асоціальні поступки. Потребують спостереження психолога та лікаря (невропатолога, психіатра).

Так з 60-ти опитуваних, високий рівень адаптації має тільки 1, що становить (1,7%), низький рівень адаптованості показали результати відповідей 41 (68,3%) особи та задовільний рівень адаптаційних здібностей – 18 (30%) опитуваних, що зазначено в (Рис.2.1.2)



Рис.2.1.2 Відсоткове значення рівня особистісних адаптаційних здібностей опитуваних

Розглянемо детальніше:

1. **Група жінок, віком до 20 років** складалась з трьох осіб.

Кількість відповідей, що співпала з ключем: мін.46, макс.76, сер.56,3 (що відповідає стену 2 - групі низької адаптаційної здібності).

В даній категорії бачимо представниць 1,2,3 стену (групи низької та задовільної адаптації).

2. **Група жінок, віком від 21 до 30 років** складалась з 26 осіб.

Кількість відповідей, що співпала з ключем: мін.32, макс.105, сер.61,3 (що відповідає стену 1 - групі низької адаптаційної здібності).

В даній категорії бачимо представниць 1,2,3,4,5 стену (групи низької, задовільної та нормальної адаптації).

3. **Група жінок, віком від 31 до 40 років** складалась з 26 осіб.

Кількість відповідей, що співпала з ключем: мін.35, макс.92, сер.60,3 (що відповідає стену 2 - групі низької адаптаційної здібності).

В даній категорії бачимо представниць 1,2,3,4 стену (групи низької та задовільної адаптації).

4. Група жінок, віком від 41 до 50 років складалась з чотирьох осіб.

Кількість відповідей, що співпала з ключем: мін.34, макс.82, сер.62 (що відповідає стену 1 - групі низької адаптаційної здібності).

В даній категорії бачимо представниць 1,4, стену (групи низької та задовільної).

5. Група жінок, віком 51+ років складалась з одної особи.

Кількість відповідей, що співпала з ключем: 45 (що відповідає стену 3 - групі задовільної адаптаційної здібності).

За діагностикою рівня соціальної фрустрації Л. І. Вассермана (модифікація В. В. Бойка) по кожному пункту обчислювався показник рівня фрустрованості, який може варуватись від 0 до 4 балів. Кожному варіанту відповіді присвоювався бал:

повністю задоволений – 0,

скоріше задоволений – 1,

важко відповісти – 2,

скоріше незадоволений – 3,

повністю не задоволений – 4.

Висновки про рівні соціальної фрустрованості виводилися з урахуванням середнього балу за кожним з пунктів. Чим вищим є бал, тим вищим є й рівень соціальної фрустрованості особи:

- 3,5-4 бали – дуже високий рівень соціальної фрустрованості;
- 3,0-3,4 – підвищений рівень фрустрованості;
- 2,5-2,9 – помірний рівень фрустрованості;
- 2,0-2,4 – невизначений рівень фрустрованості;
- 1,5-1,9 – знижений рівень фрустрованості;
- 0,5-1,4 – дуже низький рівень;
- 0-0,5 – відсутність (майже відсутність) фрустрованості.

Так серед 60-ти досліджуваних найнижчий бал склав 0,7 (дуже низький рівень фрустрованості), середній 1,8 (знижений рівень фрустрованості) і максимальний 3,45 (дуже високий рівень соціальної фрустрованості). Кількість по кожному з рівнів зазначена в (Табл 2.1.3.)

Табл 2.1.3

«Кількісний показник за рівнем фрустрованості»

Рівень фрустрованості	Кількість осіб
Дуже низький рівень фрустрованості	23
Знижений рівень фрустрованості	17
Невизначений рівень фрустрованості	6
Помірний рівень фрустрованості	1
Підвищений рівень фрустрованості	12
Дуже високий рівень фрустрованості	1

Додамо діаграму для кращого візуального сприйняття (Рис 2.1.3)

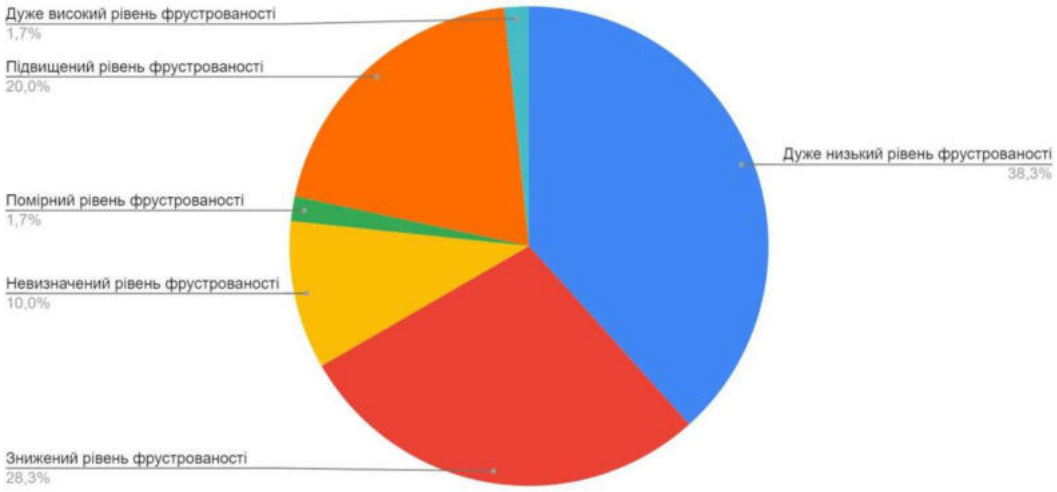


Рис2.1.3 Кількісний показник за рівнем фрустрованості

1. **Група жінок, віком до 20 років** складалась з трьох осіб.

Середній бал досліджуваних склав: мін.1,3, макс.3,1, сер.1,6 (що відповідає зниженому рівню фрустрованості).

В даній категорії бачимо представниць дуже низького, невизначеного та підвищеного рівня фрустрованості.

2. Група жінок, віком від 21 до 30 років складалась з 26 осіб.

Середній бал досліджуваних склав: мін.0,85, макс.3,45, сер.1,9 (що відповідає зниженому рівню фрустрованості).

В даній категорії бачимо представниць дуже низького, зниженого, невизначеного, помірного та підвищеного рівня фрустрованості.

3. Група жінок, віком від 31 до 40 років складалась з 26 осіб.

Середній бал досліджуваних склав: мін.0,7, макс.3,3, сер.1,9 (що відповідає зниженому рівню фрустрованості).

В даній категорії бачимо представниць дуже низького, зниженого, невизначеного, помірного та підвищеного рівня фрустрованості.

4. Група жінок, віком від 41 до 50 років складалась з чотирьох осіб.

Середній бал досліджуваних склав: мін.0,9, макс.3,3, сер.1,8 (що відповідає зниженому рівню фрустрованості).

В даній категорії бачимо представниць дуже низького, невизначеного та підвищеного рівня фрустрованості.

5. Група жінок, віком 51+ років складалась з одної особи.

Середній бал досліджуваної склав: 0,85 (що відповідає дуже низькому рівню фрустрованості).

2.2 Аналіз результатів дослідження рівня адаптаційних здібностей жінок, що змінили професійну діяльність

Щоб розрахувати кореляцію між рівнем адаптивності та фрустрованістю на основі поданих даних, використаємо коефіцієнт кореляції Пірсона. Цей коефіцієнт вимірює ступінь лінійної залежності між двома змінними. У нас є наступні дані:

- Вік 20: Рівень адаптивності 56, фрустрованість 1.5
- Вік 21-30: Рівень адаптивності 61, фрустрованість 1.9
- Вік 31-40: Рівень адаптивності 60, фрустрованість 1.9

- Вік 41-50: Рівень адаптивності 62, фрустрованість 1.8
- Вік 51+: Рівень адаптивності 45, фрустрованість 0.85 (Табл.2.2.1)

- *Табл.2.2.1*

«Ступень адаптивності та рівень фрустрованості за віковими категоріями опитуваних»

Вік	Ступень адаптивності (чим нижче показник, тим вище рівень адаптаційних навичок)	Фрустрованість
20	56	1,5
21-30	61	1,9
31-40	60	1,9
41-50	62	1,8
51+	45	0,85

Коефіцієнт кореляції в цьому випадку буде визначений за допомогою формули Пірсона для обчислення лінійного коефіцієнта кореляції (Рис.2.2.1, 2.2.2,2.2.3).

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Де:

- n - кількість спостережень
- ΣXY - сума добутків парних значень змінних X та Y
- ΣX та ΣY - суми всіх значень змінних X та Y, відповідно
- ΣX^2 та ΣY^2 - суми квадратів значень змінних X та Y, відповідно

Давайте знайдемо значення коефіцієнта кореляції за наданими даними:

1. Розрахунок сум та сум квадратів:

$$\sum X = 56 + 61 + 60 + 62 + 45 = 284$$
$$\sum Y = 1.5 + 1.9 + 1.9 + 1.8 + 0.85 = 8.05$$
$$\sum X^2 = 56^2 + 61^2 + 60^2 + 62^2 + 45^2 = 15866$$
$$\sum Y^2 = (1.5)^2 + (1.9)^2 + (1.9)^2 + (1.8)^2 + (0.85)^2 = 14.395$$

2. Розрахунок суми добутків парних значень:

$$\sum XY = (56 \times 1.5) + (61 \times 1.9) + (60 \times 1.9) + (62 \times 1.8) + (45 \times 0.85)$$
$$\sum XY = 84 + 115.9 + 114 + 111.6 + 38.25 = 463.75$$

3. Підставимо значення у формулу кореляції:

$$r = \frac{5 \times 463.75 - 284 \times 8.05}{\sqrt{[5 \times 15866 - (284)^2][5 \times 14.395 - (8.05)^2]}}$$

Після розрахунків отримаємо значення коефіцієнта кореляції r для цих даних. Це значення буде вказувати на наявність лінійної залежності між двома змінними (в даному випадку між X та Y). Зазвичай значення кореляції лежить між -1 та 1, де 1 вказує на повну позитивну кореляцію, -1 - на повну негативну, а 0 - на відсутність кореляції.

Рис. 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3. Обчислення лінійного коефіцієнта кореляції за допомогою формули Пірсона

Таким чином, на основі наданої вище інформації коефіцієнт кореляції дорівнює (r=0.981), і виходить наступна діаграма розсіювання (Рис.2.2.4):

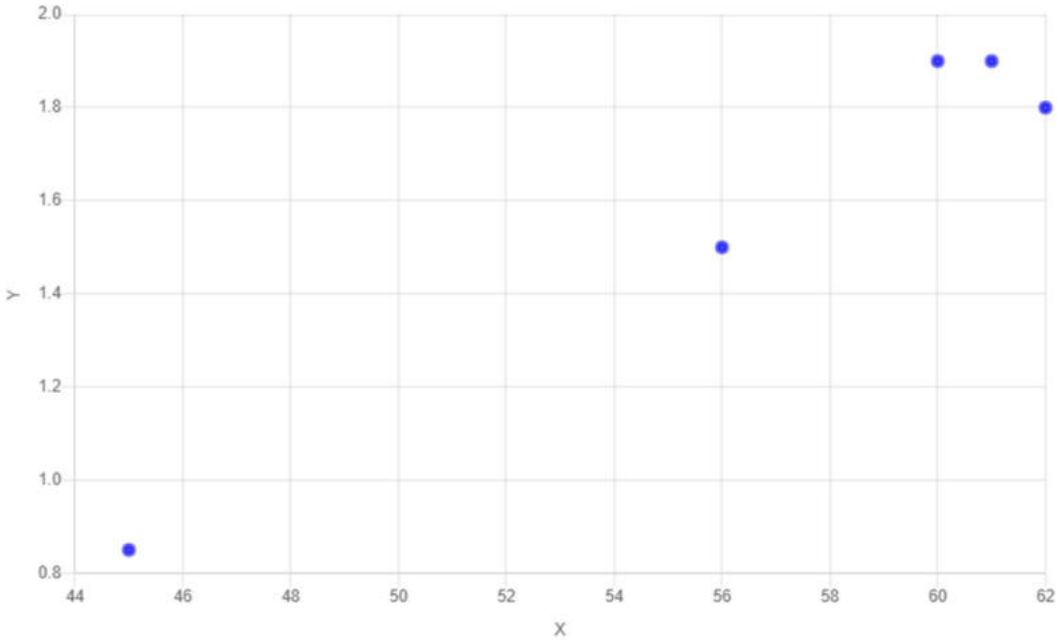


Рис2.2.4. Діаграма розсіювання

При виводі кореляції отримуємо такі дані: (Табл.2.2.2)

Табл.2.2.2

«Дані вивода кореляції»

	Ступінь адаптивності (чим нижче показник, тим вище рівень адаптаційних здібностей)	Фрустрованість
Стовпець 1	1	
Стовпець 2	0,9814013217	1

Висновок: Отже, між Ступеню адаптивності та Фрустрованістю існує тісний прямий зв’язок. На 98% кількість правильних відповідей залежить від ступеню адаптивності.

Враховуючи результати опитування досліджуваних можемо порахувати всі показники значень. (Табл.2.2.3)

Табл.2.2.3

«Показники значень досліджуваних за показниками ступеня адаптивності та рівня фрустрованості»

Ступінь адаптивності (чим нижче показник, тим вище рівень адаптаційних навичок)		Фрустрованість	
Середнє	56,8	Середнє	1,59
Стандартна помилка	3,120897307	Стандартна помилка	0,1989974874
Медіана	60	Медіана	1,8
Мода	#N/A	Мода	1,9
Стандартне відхилення	6,978538529	Стандартне відхилення	0,4449719092
Дисперсія вибірки	48,7	Дисперсія вибірки	0,198
Ексцес	2,823176722	Ексцес	2,214091674
Асиметричність	-1,71161318	Асиметричність	-1,594272697
Інтервал	17	Інтервал	1,05
Мінімум	45	Мінімум	0,85
Максимум	62	Максимум	1,9
Сума	284	Сума	7,95
Рахунок	5	Рахунок	5
Найбільший(1)	62	Найбільший(1)	1,9
Найменший(1)	45	Найменший(1)	0,85
Рівень надійності(95,0%)	8,665000051	Рівень надійності(95,0%)	0,5525055999
Висновок: Середня Ступінь адаптивності складає 56,8. При дослідженні однакові показники відсутні. Найбільший показник – 62, найменший-45		Висновок: Середня Фрустрованість складає 1,59. При дослідженні найчастіше зустрічається показник Фрустрованості 1,9. Найбільший показник – 1,9, найменший-0,85	

Коефіцієнт кореляції r=0.981 вказує на дуже сильну позитивну лінійну залежність між двома змінними. Чим ближче значення кореляції до 1 (у випадку позитивного знаку), тим сильніше залежність між змінними: коли одна змінна зростає, інша також зростає у відповідних пропорціях. Значення 0.981 свідчить про те, що зміна в одній змінній (рівень адаптивності) практично точно передбачає зміну в іншій змінній (рівень фрустрованості). В цьому випадку, якщо одне значення змінної зростає (або спадає), ми можемо очікувати практично відповідне зростання (або спадання) у відповідних значеннях іншої змінної.

Відповідно, вбачаємо, що чим нижчим буде рівень адаптації жінок, тим вищим буде рівень фрустрованості. Це твердження означає, що існує сильний зв'язок між рівнем адаптації жінок та рівнем їхньої фрустрації. Чим менше жінка адаптована до нового професійного оточення або зміни, тим більше ймовірність, що вона почуватиме себе фрустрованою. Низький рівень адаптації може викликати стрес, незручності та невпевненість у власних можливостях або у здатності справлятися з новими вимогами. Це може призвести до відчуття невдоволеності, роздратування, та загальної фрустрації у зв'язку зі складністю адаптації до нових умов чи викликів.

Отже, можна зробити висновки, що чим нижчий рівень адаптації, тим більша ймовірність, що жінка буде відчувати підвищений рівень фрустрації через нездатність адаптуватися до нових умов або ситуацій у професійній сфері.

Висновки до Розділу 2

Проведене емпіричне дослідження визначення рівня особистісного адаптаційного потенціалу та рівня фрустрованості досліджуваних. Основними методами виступили: Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) та діагностика рівня соціальної фрустрованості за Л.І. Васерманом. Визначено, що з 60-ти опитуваних, високий рівень адаптації має тільки 1(1,7%) досліджуваний, низький рівень адаптованості показали

результати відповідей 41(68,3%) особи та задовільний рівень адаптаційних здібностей - 18(30%) опитуваних. Натомість рівень фрустрованості досліджуваних: серед 60-ти мінімальний бал склав 0,7 (дуже низький рівень фрустрованості), середній 1,8 (знижений рівень фрустрованості) і максимальний 3,45 (дуже високий рівень соціальної фрустрованості). За двома показниками була порахована кореляція. Коефіцієнт кореляції r=0.981 вказує на дуже сильну позитивну лінійну залежність між двома змінними. Чим ближче значення кореляції до 1 (у випадку позитивного знаку), тим сильніше залежність між змінними: коли одна змінна зростає, інша також зростає у відповідних пропорціях.

Значення 0.981 свідчить про те, що зміна в одній змінній (рівень адаптивності) практично точно передбачає зміну в іншій змінній (рівень фрустрованості). В цьому випадку, якщо одне значення змінної зростає (або спадає), ми можемо очікувати практично відповідне зростання (або спадання) у відповідних значеннях іншої змінної.

РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕЗАДАПТАЦІЇ У ЖІНОК

3.1. Розробка тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок

З проблемою адаптації пов’язаний психологічний феномен адаптованості. Адаптованість особистості - це такий стан, що дозволяє індивіду без тривалих конфліктів і фрустрацій виявляти власні творчі, конструктивні можливості, переживати стан самоствердження, своєї цінності та значущості.

Згідно з К. Роджерсом, дезадаптація - це стан невідповідності внутрішнього дисонансу, в якому основне джерело полягає в потенційному конфлікті між настановленнями «Я» і безпосереднім досвідом людини.

Дезадаптивність особистості - це нездатність особистості адекватно реагувати на зовнішні впливи.

Безпосередньо пов’язаний з проблемою дезадаптації і психологічний феномен дезадаптованості.

Дезадаптованість особистості – це стан, що характеризується тривалими конфліктами і фрустраціями, неможливістю виявляти власні репродуктивні та творчі здібності, конструктивні можливості, переживати стан самоствердження, власної цінності та значущості.

Основу дезадаптованої поведінки складає внутрішній конфлікт. Під його впливом поступово формується неадекватне реагування на умови і вимоги середовища у формі тих або інших відхилень у поведінці як реакції на систематичні, постійно провокуючі чинники, впоратися з якими особистість не може.

Початком дезадаптації є дезорієнтація особистості; людина губиться, не знає, як вчинити в певній ситуації. Через деякий час розгубленість зникає, але

якщо прояви дестабілізації повторюються часто, це призводить до виникнення стійкого внутрішнього (невдоволення собою, своїм становищем) і зовнішнього (стосовно середовища) конфлікту, який створює стійкий психологічний дискомфорт і як результат, виникає стан дезадаптованості.

На рівні організму професійну дезадаптацію можуть викликати емоційні стани різної інтенсивності, фізіологічний дискомфорт, порушення в психосоматичній системі, зміни в чуттєвості аналізаторів і фізіологічні зміни, які впливають на периферійні та центральні ланки аналізаторів. Професійна дезадаптованість призводить до неадекватної, погано контрольованої поведінки у професійних ситуаціях, конфліктних стосунків, проблем у професійній діяльності та розв'язанні професійних завдань.

Психопрофілактичні та психотерапевтичні прийоми і методи реалізуються впродовж трьох етапів:

1. ***Психодіагностичний етап.***

Визначення осіб із тенденціями до урозливості професійної дезадаптації та прогнозування особистісних якостей, які зумовлюють дезадаптацію. Сучасне розуміння порушень професійної адаптації припускає використання широкого діапазону методів психологічної діагностики, зокрема:

- прихованих емоційних порушень;
- міжособистісних конфліктів;
- індивідуальних механізмів переробки стресу;
- механізмів психологічного захисту.

2. ***Етап психологічного впливу.***

Застосування розвивально-адаптивних психотехнологій у формі психологічного консультування, індивідуальної та групової роботи як у контексті психопрофілактичних заходів, так і в подоланні професійної дезадаптації. Застосування активних методів навчання, зокрема методики саморегуляції (аутогенне тренування, нервово-м'язова релаксація, психічна саморегуляція)

3. ***Етап психологічного супроводу.***

Регулярне спостереження за професійною діяльністю осіб, проведення додаткових психологічних консультацій; інструктування і навчання у тренінгових групах. Здійснення психокорекції засобами розвивально-адптивного тренінгу. Проблему терапії міжособистісних взаємин на рівні мікро- і макрооточення найчастіше можливо вирішити тільки у групах.

Профілактика професійної дезадаптації у жінок – це комплекс заходів, спрямованих на уникнення або зменшення можливих негативних наслідків, які можуть виникнути внаслідок неуспішного або складного процесу адаптації до нового професійного середовища. Профілактика дезадаптації включає в себе стратегії підготовки, психологічну підтримку, навчання та розвиток навичок, спрямованих на тегій адаптації до змін. Профілактика професійної дезадаптації у жінок може бути багатоаспектною та включати різні стратегії та заходи:

Психологічна підготовка перед зміною: Надання психологічної підтримки та консультування перед переходом у нову сферу діяльності, розмови про очікування, стресори, можливі виклики.

Оцінка особистих здібностей: Адекватне оцінювання власних навичок, цілей та цінностей, що дозволить краще підготувати до змін і підвищить усвідомленість власного потенціалу.

Підготовка до нових викликів: Навчання новим навичкам, ознайомлення з особливостями нової сфери діяльності, курси, тренінги та навчання для вдосконалення навичок.

Підтримка в робочому оточенні: Створення сприятливого робочого середовища, де жінки можуть отримати підтримку від колег, керівництва, налагодження робочих відносин.

Розвиток управлінських навичок: Навчання технік управління часом, стресом та ефективним плануванням.

Менторство та підтримка: Надання можливості отримати поради від досвідчених колег або менторів, що сприятиме більш швидкій та успішній адаптації.

Формування рівноваги роботи та особистого життя: Здійснення тренування щодо раціонального розподілу часу між професійними та особистими справами, навчання навичкам балансу.

Підтримка на рівні держави та організації: Запровадження програм підтримки, гендерно-чутливих політик, які допомагають у створенні сприятливого робочого середовища для жінок.

Ці заходи спрямовані на створення сприятливого середовища, підтримку жінок у процесі зміни професійної сфери та допомагають їм ефективніше адаптуватися до нових вимог та середовища.

У широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом (СПТ) розуміють практику психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, використання своєрідних форм навчання знанням та окремим умінням. Ефективність занять в групах СПТ залежить від того, як будуть реалізуватись специфічні принципи тренінгової роботи.

Принцип рівності позицій. Цей принцип означає, що керівнику тренінгових занять відводиться роль не авторитету, а роль «каталізатора», який сприяє розвитку мислення чи отримання нових знань, умінь, навичок. При цьому керівник сам виступає в ролі рівноправного учасника тренінгової групи. Рівність позицій також передбачає партнерські стосунки усіх членів групи, визнання цінності кожного, потреб, інтересів та прийняття один одного.

Принцип активності. Полягає в обов'язковому залученні до роботи у тренінговій групі усіх присутніх без винятку учасників групи. Це зумовлено першим принципом, згідно якому кожному учаснику надаються рівні можливості представити та продемонструвати себе, а свої дії та думки зробити предметом аналізу в груповій взаємодії.

Зміщення «центру тяжіння» з фігури керівника групи на учасників як необхідної умови активізації мотиваційно-потребової сфери особистості. Цей принцип може бути виражений правилом «Будь активним і ти пізнаєш себе!».

Принцип зворотнього зв'язку. Передбачає відкрите, аргументоване та конструктивне висловлювання усіх членів групи стосовно різних ситуацій, які

виникають із процесі виконання завдань, про зміст і способи вирішення різних проблем, стиль діяльності і спілкування, про порівняння різних типів поведінки. Реалізація цього принципу дозволяє кожному учаснику СПТ побачити себе зі сторони, свій образ та образ іншого, створити умови для відповідної корекції. Це унікальна можливість «побачити себе очима інших». Висловлена членами групи інформація стає основою для роздумів, що, в свою чергу створює передумови для самокорекції існуючих знань, умінь, навичок. Для реалізації принципу зворотнього зв'язку слід дотримуватись певних умов, а саме: характер зворотнього зв'язку повинен бути описовий; слід уникання категоричності суджень; конкретність висловлювань; висловлювання стосовно тих якостей та властивостей особистості, які реально можуть бути змінені. Керівник тренінгової групи може встановити правила, за якими слід надавати зворотній зв'язок: говорити лаконічно, конкретно, доброзичливо та про реальні відчуття тощо. Прийому зворотнього зв'язку передбачають активне слухання та запит на додаткову інформацію.

Принцип довірливого спілкування в групі. Він дозволяє створити елемент довіри, щирості, почуття спільності та причетності. Від дотримання цього принципу залежить ефективність тренінгу в цілому.

Принцип «тут і тепер». Цей принцип стосується обмежень на тренінгових заняттях, які вводить ведучий: відбувається обговорення лише тих ситуацій, які виникли у процесі тренінгу. Дія принципу виключає психологічне відсторонення будь-кого із учасників від групової роботи.

Принцип персоніфікації висловлювань. Суть його зводиться до відмови від безособових форм, що допомагають у повсякденному спілкуванні не висловлювати власну позицію, уникати прямого адресування у небажаних випадках. Судження на зразок «Всі так думають..., так всіма/скрізь заведено..., всі так вважають..., всі жінки такі..., всі чоловіки так чинять..., так завжди було/не було...» і тому подібні замінюються під час тренінгу на висловлювання «Я думаю..., я так вважаю..., на мій погляд...» тощо.

Принцип закритості групи або принцип конфіденційності. Полягає у збереженні учасниками тренінгу інформації щодо один одного та рекомендації не виносити зміст спілкування, що відбувається в процесі тренінгу за межі групи. Цей принцип дає змогу зреалізувати принцип довірливого спілкування у групі, попередити можливу шкоду учасникам, пов'язану з тим, що зміст їх спілкування може стати загальновідомим та зберегти груповий дискусійний потенціал (оскільки обговорення учасниками питань поза групою призводить до того, що готовність і потреба в обговоренні цих тем в межах тренінгової групи зменшується, адже тема вичерпує себе).

Комплексна реалізація перерахованих принципів групової роботи дозволяє досягти мети СПТ. Однак самі по собі вони не дадуть бажаного результату. Відповідні вимоги ставляться як до керівника тренінгової групи так і загальної стратегії проведення занять.

Серед основних умов, реалізація яких керівником сприяє ефективності занять, можна виділити наступні:

• відкритість керівника. Це здатність бути самим собою. Досягти цього можна відмовившись від безособових суджень типу: «переважно рахують», «більшість говорять» тощо, їх заміна на судження особистісної форми «я вважаю», «я сумніваюсь» сприяє формуванню довірливих стосунків. Відкритість керівника – ще не гарантія успіху, але важлива передумова для цього.

• здатність до децентрації. Це готовність та вміння ставитись до своєї позиції не як до істини та єдиної можливості. Це вміння координувати свою точку зору з іншими учасниками СПТ;

• здатність бути партнером. Це одне із головних та визначних положень у психологічному портреті керівника, що передбачає відмову від диктату та утвердження нового типу стосунків з членами тренінгової групи: спільного пошуку, принципового, але доброзичливого аналізу результатів роботи; уникання категоричних «експертних» суджень, надання можливості висловитись самій групі;

• вміння поєднувати планування в роботі з вмінням відступати від наміченого плану, відмовляючись від заздалегідь продуманих тактичних варіантів, імпровізуючи по ходу заняття, реагуючи на певні групові настрої і зміни. Слід зауважити, що перерахованими умовами не вичерпується успішна організація СПТ. Його проведення – справа творча, в якій зазначені вище умови й принципи можуть змінюватись та доповнюватись іншими, залежно від кількісного та якісного складу учасників групи, мети тренінгу, досвіду керівника та інших умов [13].

Створення тренінгової програми для запобігання професійної дезадаптації жінок може бути важливим інструментом підтримки та розвитку. При розробці програми, ми рухались наступними кроками.

1. Аналіз потреб

- Проведення теоретичного аналізу для того, щоб зрозуміти основні проблеми, з якими стикаються жінки під час зміни професії.

- Оцінка рівню адаптаційних здібностей та рівня фрустрованості жінок,

2. Цілі та завдання

- Визначення конкретних цілей програми: підвищення самооцінки, розвиток стресостійкості, поліпшення комунікативних навичок.

- Розробка конкретні завдання для досягнення цих цілей.

3. Структура та зміст

- Розробка плану тренінгу, що включає теоретичні матеріали, практичні вправи, групові дискусії та кейси.

4. Практичні вправи та методи

- Використання різноманітних методів

5. Тривалість та формат проведення

- Визначення тривалості кожного модулю та загальну тривалість тренінгу.

Розробка такої програми потребує уважної підготовки, але вона може значно полегшити процес адаптації жінок до нової професійної діяльності та сприяти запобіганню професійної дезадаптації жінок.

ПРАВИЛА РОБОТИ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

Ціль:

Встановити загальні норми роботи під час тренінгу.

Методика:

Роз'яснити учасницям/учасникам необхідність встановити чіткі правила роботи. Запропоновувати групі висловити пропозиції щодо правил (мозковий штурм). Пояснити, що правила мають бути погоджені усією групою. Написати правила на фліпчарті.

Час на виконання: 10 хвилин.

Матеріали: Фліпчарт, маркери.

Деякі приклади правил поведінки:

•Пунктуальність;

•Персоніфікація;

•Добровільність;

•Говорити коротко, по черзі; одночасно говорить одна особа;

•Правило піднятої руки;

•Правило вільної ноги (можна вийти, якщо є на те потреба);

•Мобільні телефони повинні бути вимкнені;

•Правило конфіденційності (стосується отриманої особистої інформації);

• Не переходити на особистості;

•Обговорити, що група може і повинна зробити, якщо хтось порушує правила. (Ввести жест, що буде свідчити про порушення правил тренінгу).

Після завершення цієї вправи не забудьте розмістити фліпчарт так, щоб всі його бачили, тоді Ви зможете посилатися на Правила, якщо буде необхідно. Нехай листок з Правилами висить на видному місці протягом усього тренінгу. Якщо виникають складності з дотриманням Правил під час роботи – звернутися до аргументів групи та вирішити, як група працюватиме далі.

ЗНАЙОМСТВО «ІСТОРІЯ ЖИТТЯ»

Цілі:

1. Для учасниць/учасників – краще познайомитися один з одним.
2. Почати думати про ґендерні питання.
3. Створити взаєморозуміння.

Методика:

Запропонуйте учасницям/учасникам об’єднатися у групи по три/чотири особи з тими, кого вони не дуже добре знають. Приєднайтеся самі до невеликої групи. Попросіть членів кожної групи розповісти про своє життя, приділяючи особливу увагу тому, коли вони вперше дізналися про ґендерні питання. У ширшому колі запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику назвати одну річ, яку він чи вона вважає важливою.

Час на виконання: 55 хвилин (25 хвилин на роботу в групі, 30 хвилин для інформування групи).

Матеріали: Фліпчарт, кольорові маркери

Ви також можете запропонувати учасницям/учасникам викласти історії їх життя графічно за допомогою кольорових олівців та фліпчарту. У цьому випадку виділіть по 10 хвилин на кожний малюнок перед початком обговорення у підгрупі.

Історія життя може бути представлена як річка, що повертається назад до свого джерела (перші роки, проведені у колі родини) та проходить через складні часи, відображає спокійні та вируючі води, а також основні впливи.

Це завдання може бути дуже глибоким або поверхневим. Воно може підвищити обізнаність та довіру. Воно може надати деяким учасницям/ учасникам можливість розповісти про свою біль у житті аудиторії, яка їх з повагою вислухає. Почувши історії інших, ми більше дізнаємося про їх душевні травми та краще їх зрозуміємо. Це дуже корисна вправа, яка

дозволить учасникам проаналізувати своє життя до його перших років та пригадати, як вони дізналися про ґендер на початкових етапах соціалізації.

Інші варіанти вправи «Знайомство»:

–«Ім'я та риса, яку я люблю в собі»

–«Історія мого імені (чому мене так назвали і хто саме)»

–«Я хочу Вам представити…» (спочатку учасники об'єднуються в пари, знайомляться між собою, а згодом, представляють перед всією групою свою співрозмовницю / співрозмовника)

– «Сьогодні на вечерю я б запросив / запросила….» ((кожна/кожен з учасниць/учасників продовжує речення, та пояснює свій вибір)

ОЧІКУВАННЯ, СПОДІВАННЯ ТА СТРАХИ

Цілі:

1. Надати учасницям/учасникам можливість висловити будь-які почуття, які заважають їм брати повноцінну участь у тренінгу.
2. Надати фасилітаторкам/фасилітаторам можливість адаптувати програму, якщо у цьому є необхідність.
3. Надати учасницям/учасникам можливість чітко зрозуміти зміст програми, аби уникнути нереалістичних сподівань.
4. Сприяти духу співучасті та солідарності, зменшувати потенційну ворожість і страхи.

Методика:

Залежно від тривалості підготовчого періоду перед тренінгом Ви можете провести цю вправу двома різними методами.

Перший метод: Якщо до тренінгу залишається достатньо часу, можна скористатися першим методом і розіслати учасницям/учасникам попередню анкету. Попередня анкета може містити такі питання:

•Прізвище, адреса, контактні дані, у тому числі електронна адреса, посада.

•Чи Ви брали участь у будь-якому навчальному курсі з ґендерних питань? Якщо так, вкажіть де, коли, скільки тривав такий тренінг і яких ґендерних аспектів він стосувався?

•Чи Ви брали участь у будь-яких навчальних курсах взагалі? Якщо так, стисло опишіть їх.

•Що Ви сподіваєтеся отримати від цього тренінгу?

•Які головні ґендерні питання пов'язані з Вашою роботою?

Перед тим, як починати обговорення, перепишіть на фліпчарт отримані відповіді на питання «Що Ви сподіваєтеся отримати від цього тренінгу?». Покажіть учасницям/учасникам, що Ви намагалися побудувати тренінг саме на основі цих сподівань. Запропонуйте учасницям/учасникам розбитися на групи по чотири особи та обговорити такі питання:

•Сподівання: Що вони сподіваються отримати від цього тренінгу?

•Страхи: Чого учасниці/учасники побоюються?

•Особистий внесок – кожна/кожен учасниця/учасник привносить певний досвід, навички та схильності (готовність вчитися, змінюватися тощо).

Після загального обговорення розгляньте усі ці моменти та поясність, чому певні сподівання та страхи можуть справдитися, а інші – ні.

Другий метод: Якщо у Вас немає достатньо часу на підготовку, Ви можете запропонувати учасникам відповісти на питання «Чого я очікую від цього тренінгу?» перед тим, як роздавати програму тренінгу. Запропонуйте учасницям/учасникам розповісти про їх сподівання, страхи та особистий внесок. Зафіксуйте отримані відповіді на фліпчарті. Повісьте листок з відповідями, щоб його було видно протягом тренінгу.

Час на виконання Для першого методу необхідно приблизно 45 хвилин (15 хвилин на роботу в групі та 30 хвилин на обговорення). Залежно від розміру групи другий метод вимагатиме 25-40 хвилин.

Матеріали: Фліпчарт, маркери; для першого методу – заздалегідь підготовлений фліпчарт з відповідями учасниць/учасників на питання про їх сподівання.

Ця вправа є дуже важливою, особливо для тренінгів з ґендерної тематики, оскільки на них дехто може відчувати певний дискомфорт через нечіткість поняття ґендеру. Важливо під час заключної частини тренінгу (перед оцінюванням) звернути увагу учасників до листка «очікувань-побоювань» та запропонувати їм проаналізувати, що з їх очікувань та побоювань справдилось, а що ні.

Якщо використовується перший метод, деякі учасники приходять на тренінг більш спокійними та впевненими, оскільки очікують, що фасилітаторки/фасилітатори вже врахували їх погляди і потреби, коли розробляли програму тренінгу.

ВСТУПНЕ ЗАВДАННЯ – СИМПАТІЯ ДО ПРОТИЛЕЖНОЇ СТАТІ

Цілі:

1. Зробити так, щоб учасниці/учасники почали думати про відносини між жінками та чоловіками вже на початкових етапах тренінгу.
2. Виявити стереотипи та позитивні нетипові ролі.

Методика:

Запропонуйте учасницям/учасникам об’єднатися у пари (жінка-чоловік, якщо можливо). Запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику подумати про особу протилежної статі, яка їй/йому подобається. Учасниця/учасник має розповісти партнерці/учаснику про якості, які їй/йому подобаються. Учасниці/учасники розповідають групі про ті якості, які описали їх партнери. Запишіть на фліпчарті ці якості, розділивши їх на дві колонки під заголовками «чоловіки» та «жінки». Проаналізуйте якості жінок та чоловіків. Виявіть стереотипи та обговоріть із групою.

Час на виконання: 40 хвилин (5 хвилин на роботу в групі, 20 хвилин на розповідь, 15 хвилин на обговорення).

Матеріали: Фліпчарт, маркери.

Запропонуйте учасницям/учасникам подумати про представницю/ представника протилежної статі, який/яка знаходиться на відстані від них і, можливо, є менш загрозливим, наприклад, відомі особистості, історичні постаті тощо. Допоможіть «розтопити кригу» та створити атмосферу, в якій немає ворожості, аби група почала говорити про жінок і чоловіків та думати про ґендерні питання вже на початку тренінгу.

Ця вправа може привести до двох протилежних результатів: (1.) гендерних стереотипів, але викриття цих стереотипів допомагає їх подолати; та (2.) учасниці/учасники можуть описати якості, які вони не часто знаходять.

ГРА «ҐЕНДЕР-СТАТЬ»

Цілі: Ознайомити з поняттям «ґендер» групу, яка з ним незнайома.

Методика:

Поцікавтеся в учасниць/ків, чи розуміють вони різницю між поняттями «ґендер» та «стать». Швидко і просто поясніть різницю. Роздайте учасницям/кам аркуші паперу з нумерацією від 1 до 10 або вже написаними твердженнями. Зачитайте твердження з Роздаткового матеріалу 1 та запропонуйте учасницям/кам написати літеру «Ґ» навпроти тих тверджень, які, на їх думку, стосуються ґендеру, та літеру «С» навпроти тих, що, на їх думку, стосуються статі.

Час на виконання: 40 хвилин (5 хвилин на роз’яснення різниці між ґендером та статтю, 10 хвилин на ознайомлення з твердженнями, 25 хвилин на обговорення).

Матеріали: Картки з написом «Ґ» або «С», підготовлені для кожного учасника, або твердження, наведені у Роздатковому матеріалі 1, Роздатковому матеріалі 2 «Ґендер – стать», фліпчарт, маркери.

Обговоріть відповіді з усією групою. Попросіть співфасилітатора порахувати, скільки учасниць/ків вважає, що перше твердження стосується статі, а скільки – ґендеру. Зосередьтесь на наступних ключових питаннях та ідеях:

•Чи викликали у Вас будь-які твердження здивування?

•Чи вказують твердження на те, що ґендер є вродженим чи набутим поняттям?

•Ґендерні ролі є дуже різними у різних суспільствах, культурах та історичних періодах.

•Вік, раса та клас також є важливими факторами, що визначають наші ґендерні ролі.

•Жінки та чоловіки у різних країнах по-різному відчувають як владу, так і утиск. Іноді відмінності у ґендерних ролях між одним класом жінок чи чоловіків можуть бути більш відчутними, аніж відмінності ґендерних ролей жінок та чоловіків. Важливо дозволити учасникам розповісти про дискомфорт, який викликає у них слово «ґендер». Є природним, якщо багатьом здається, що це англійське слово, яке не можна перекласти. Варто зазначити, що термін «ґендер» почали вживати відносно недавно, і це нова концепція для всіх. Необов'язково використовувати слово «ґендер» для того, щоб усвідомлювати ролі та відносини між жінками та чоловіками і працювати над ними.

Ключові моменти, на які слід звернути увагу:

•Ґендер відрізняється від статі – він не є біологічно детермінованим.

•Він змінюється залежно від культури, економічного, соціального та політичного контексту.

•Він змінюється у часі.

•Ми вивчаємо ґендерні ролі – це передбачає можливість їхньої зміни.

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ - ТВЕРДЖЕННЯ ПРО ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

1. Жінки виношують дітей, чоловіки – ні.

2. Маленькі дівчата слабкі, а хлопці – сильні.

3. У сільському господарстві та промисловості України жінки отримують 30% середньомісячної заробітної плати чоловіків.

4. Жінки можуть годувати немовля груддю, а чоловіки – лише з пляшечки.

5. Більшість будівельників в Україні – чоловіки.

6. У стародавньому Єгипті чоловіки лишалися вдома і ткали; жінки займалися родинним бізнесом; жінки успадковували майно, а чоловіки – ні.

7. Дослідження 224 культур виявило, що в 5 культурах приготуванням їжі займалися лише чоловіки, а у 36 культурах жінки виконували усю хатню роботу.

8. За статистичними даними ООН жінки заробляють лише 1% світового доходу.

9. На виборах 2007 року до Верховної Ради України було обрано лише 34 жінки, внаслідок чого діюча Верховна Рада є представницьким органом, де представництво чоловіків – 92% чоловіків та 8% жінок.

10. В Україні середня тривалість життя у чоловіків є коротшою, ніж у жінок.

СТЕРЕОТИПИ: ЗІЗНАННЯ

Ціль: Висловити почуття щодо власних статевих ролей.

Методика:

Об’єднайте аудиторію на невеликі змішані групи з п’яти осіб (по можливості). Поясніть, що «у будь-якій життєвій ситуації є переваги і недоліки: зараз є можливість висловити деякі наші особисті почуття щодо того, як це – бути чоловіком чи жінкою». Попросіть кожного учасника/учасницю особисто завершити речення: «Іноді я радий/рада, що я чоловік/жінка, адже…». Попросіть учасників назвати якомога більше переваг,

пов’язаних з тим, щоб бути чоловіком/жінкою. Потім запропонуйте кожній/кожному учасниці/учаснику завершити речення: «Іноді я хотіла/хотів би бути жінкою/чоловіком, адже…» Тепер учасниці/учасники мають назвати якомога більше недоліків, пов’язаних з тим, щоб бути жінкою/чоловіком. Попросіть кожну/кожного учасницю/учасника групи протягом трьох хвилин ознайомити інших зі своїм переліком.

Запропонуйте кожній групі розглянути такі питання:

- Чи було складніше скласти якийсь з цих переліків? Якщо так, то який саме?
- Що Ви відчуваєте, коли чуєте переліки інших учасників?
- Що Ви відчуваєте, коли чуєте твердження про свою стать від представників протилежної статі?
- Чи є в Вас бажання заперечувати які-небудь з цих тверджень?
- Наскільки ці переліки вільні від стереотипів?

У ширшій групі запитайте, чого учасниці/учасники навчилися під час виконання цієї вправи.

Час на виконання: 45 хвилин (20 хвилин на роботу в групі та 25 хвилин на обговорення).

Матеріали: Фліпчарти та маркери.

Зазначені питання також можна розглядати усією групою у процесі спільної роботи. Це може бути особливо важливим у тих випадках, коли група є незбалансованою за статтю, і необхідно, щоб представники однієї статі почули думки іншої, а неточності і стереотипи були поставлені під сумнів (наприклад, коли чоловік говорить, що іноді хотів би бути жінкою, адже тоді він міг би не працювати).

ЖИТТЯ ПРОТЯГОМ ДОБИ

Цілі:

Визначити повсякденні обов'язки жінок та чоловіків у міській/сільській місцевості, домогосподарствах з низьким/високим рівнем доходу.

Підвищити обізнаність про обсяг роботи жінок та чоловіків.

Методика:

Допоможіть учасникам об'єднатися на маленькі підгрупи по чотири особи. Попросіть кожного/кожну учасника/учасницю приєднатися до підгрупи, з членами якої він/вона знайомий/-ма. Попросіть підгрупи уявити оди будній день з життя дружини та чоловіка кожної соціальної групи в певну пору року на вибір підгрупи (наприклад, подружжя «робітник заводу – домогосподарка з Західної України», «шкільний вчитель – медсестра з Києва», подружжя фермерів з Південної України тощо). Використовуючи в якості моделі графік доби з Роздаткового матеріалу 3, запропонуйте групі відобразити на фліпчарті те, чим займаються жінки та чоловіки у домогосподарстві протягом 24 годин (необхідно описати звичайний робочий день). Розташуйте фліпчарти на стіні, попросіть учасниць/учасників підійти та прочитати кожен з них. Під час загального обговорення в групі допоможіть учасницям/учасникам визначити спільні елементи графіків, представлених на фліпчартах.

Час на виконання: 70 хвилин (30 хвилин на підготовку, 10 хвилин на ознайомлення з графіками один одного та 30 хвилин на загальне групове обговорення)

Матеріали: Фліпчарти, маркери, Роздатковий матеріал

Попросіть підгрупи включити до графіку всі види діяльності, навіть ті, що, зазвичай, не сприймаються як робота, наприклад, годування груддю, в'язання, перегляд телевізору, громадські заходи, читання газет. Деяких чоловіків може шокувати обсяг роботи, який виконують жінки, особливо, якщо вважається, що жінки «не працюють». Дехто може навіть злякатися. Незважаючи на дуже значні відмінності у повсякденному житті різних груп, зазвичай простежуються наступні спільні риси:

•Жінки і чоловіки займаються досить різними справами протягом дня.

•Хатні або домашні обов'язки (т.зв. домашня праця) жінок значно відрізняються від обов'язків чоловіків.

•Жінки зазвичай працюють довше.

•Жінки виконують більш різноманітні задачі, іноді роблять кілька справ одночасно.

•Домашня праця жінок зазвичай зосереджена вдома, тоді як домашня праця чоловіків часто винесена за межі дому (обов'язки по ремонту автомобіля, викидання сміття, закупівля продуктів і т.п.)

•Чоловіки мають більше дозвілля.

•Жінки менше сплять.

•Чоловіки більше задіяні у процесі прийняття рішень.

Ця вправа розпочинає аналіз ґендерних ролей, проте свідомо ігнорує розбіжності, пов'язані з віком, класом, порою року, історичним періодом, наслідками війни тощо.

3.2. Рекомендації щодо пришвидшення адаптаційного процесу жінок, які змінили професійну діяльність

Існує тенденція до обґрунтування феномену «дезадаптація» з основних позицій у його визначенні, зокрема, позицій якісного функціонування процесу адаптації та соціалізації; функціонування пристосувальних механізмів особистості; існування та функціонування захисних механізмів особистості; функціонування адаптивних механізмів особистості як реакції на деструктивні проблемні ситуації, що спроектовані довкіллям тощо. Водночас, існує суперечність у констатації феномену «професійна дезадаптація», що визначається як з позиції загального процесу особистісної дезадаптованості, так і з позиції порушення процесу адаптації внаслідок неефективної взаємодії особистості із соціальним оточенням. В контексті дискусійності щодо чіткості

причин дезадаптації, виникає необхідність в уточненні механізмів, що забезпечують розгортання професійної дезадаптації.

Більшість авторів (Ф. Б. Березін, Е. В. Вітенберг, М. А. Дмитрієва, Л. М. Мітіна, Л. Ф. Мирзаянова, А. О. Реан та ін.) розглядають професійну адаптацію в контексті ефективного функціонування особистості та визначають порушення у професійній адаптації з позиції активізації таких механізмів як: порушення динамічної рівновага в системі «людина – професійне середовище»; порушення в професійній діяльності, які за фізіологічними та психологічними ознаками дезадаптації відповідають ознакам стресу; порушення загальною адаптивного процесу особистості тощо. Встановлені причини порушень у набутті адаптивного потенціалу особистості спричиняють розвиток дезадаптивності. Існування внутрішніх та зовнішніх чинників, які деструктивно впливають на особистість, зумовлює активізацію психологічних механізмів, які спричиняють появу професійної дезадаптованості.

В даному контексті наукові дослідження з визначення чинників та механізмів попередження і подолання професійної дезадаптації, враховують досягнення особистістю стану адаптованості в процесі її взаємодії з професійним середовищем. Даний стан досягається шляхом цілеспрямованого формування особистості професіонала, розвитку його здібностей до ефективної адаптації на основі врахування специфіки професійної адаптації/дезадаптації. (О. Ф. Бондаренко, П. В. Лушин, Г. Панок, О. Л. Подоланюк, Н. І. Пов’якcль, В. А. Семиченко, І. А. Слободянюк, Н. В. Чепелсва, Л. І. Уманець, О. О. Холодова, С. В. Яремчук, Т. С. Яценко та ін.)[18].

На підставі теоретичних досліджень, ми розробили рекомендації, які сприятимуть пришвидшенню адаптаційного процесу жінок, що змінили професійну діяльність:

1. Підтримка та наставництво: Створення системи наставництва або менторства, де би досвідчені колеги чи керівники надавали підтримку та

поради новачкам. Підтримка та наставництво є ключовими елементами для швидкої та успішної адаптації жінок, які змінили професійну діяльність. Ось деякі рекомендації щодо забезпечення цієї підтримки:

- Наставництво та менторство: Створення програми наставництва, де досвідчені працівниці можуть стати наставниками для жінок, які тільки починають свою нову професійну кар'єру. Це допомагає зрозуміти особливості роботи, освоїти основні аспекти та отримати підтримку у складних ситуаціях.

- Організація тренінгів та семінарів: Проведення тренінгів та семінарів з метою ознайомлення з особливостями нової професії або сфери діяльності. Це дозволяє отримати нові знання, покращити вміння та отримати практичні поради від досвідчених фахівців.

- Створення підтримуючого середовища: Важливо створити атмосферу співпраці та підтримки, де жінки можуть відчути підтримку колег та керівництва у вирішенні проблем та питань.

- Розвиток мережі контактів: Сприяння у формуванні мережі зв'язків та співпраці з іншими фахівцями у галузі, що сприяє не лише навчанню, але й підвищує мотивацію та дозволяє отримувати корисний досвід.

- Формування позитивного менталітету: Спрямованість на позитивний менталітет і підтримка в розвитку самооцінки та впевненості в своїх здібностях.

Надання підтримки та наставництва може значно полегшити та прискорити адаптаційний процес жінок, які змінили професійну діяльність, і забезпечити їхній успіх у новій сфері.

2. Адаптація в робочому середовищі: Надання можливостей знайомства з колективом та робочим процесом попереду вступу на нову посаду. Це допомагає відчувати себе більш комфортно під час старту. Жінки, які змінюють професійну діяльність, можуть скористатися рядом рекомендацій для полегшення адаптації в новому робочому середовищі:

- Дослідіть нову сферу: Спробуйте зібрати якнайбільше інформації про нову сферу діяльності: читайте літературу, досліджуйте особливості робочого процесу та культуру компанії.

- Будьте відкриті до вивчення: Підходьте до нових завдань з відкритим розумом та готовністю вивчати нові аспекти. Підтримуйте активний інтерес до навчання.

- Знаходьте підтримку: Шукайте можливості для спілкування з колегами, знайомство з новими людьми в офісі. Розгляньте можливість отримання наставництва або приєднання до професійних груп.

- Використовуйте свої ресурси: Не соромтеся використовувати власний досвід та знання з попередньої роботи. Часто це може виявитися корисним у новій сфері.

- Розвивайте комунікативні навички: Спілкуйтесь із колегами та керівництвом, задавайте питання та проявляйте ініціативу.

- Створіть план дій: Визначте свої цілі та поставте перед собою завдання на короткостроковий та довгостроковий період.

- Підтримуйте баланс: Забезпечення балансу між роботою та особистим життям є ключовим для успішної адаптації. Піклуйтеся про своє фізичне і психологічне здоров'я.

Ці рекомендації можуть сприяти швидшій адаптації до нового робочого середовища та допомогти забезпечити успіх у новій професійній сфері.

3. Навчання та тренінги: Пропонування освітніх програм та тренінгів, спрямованих на оволодіння новими навичками, які є ключовими для нової професії. Проведення спеціалізованих навчань та тренінгів може значно полегшити процес адаптації жінок, які змінили професію. Ось деякі рекомендації:

- Орієнтація на нове оточення: Організуйте тренінги з ознайомлення з корпоративною культурою, цінностями та процесами вашої нової компанії.

- Освоєння нових навичок: Проводьте курси чи тренінги для оволодіння необхідними навичками, які стануть корисними в новій професійній сфері.

- Розвиток комунікативних навичок: Організуйте тренінги з комунікації, спілкування та побудови відносин в колективі, що сприятиме швидшій інтеграції в нову команду.

- Адаптація до нових технологій: Проводьте курси з використання нових технологій та програм, які використовуються у вашій новій сфері діяльності.

- Психологічна підтримка: Організуйте сесії з психологами чи консультантами для розробки стратегій управління стресом, збереження позитивного настрою та психологічного комфорту під час переходу на нове робоче місце.

- Фідбек та оцінка: Проводьте регулярні оціночні сесії для виявлення прогресу та зворотного зв'язку щодо процесу адаптації, що дозволить коригувати програму навчання для кращого результату.

Ці заходи спрямовані на підтримку та покращення адаптації, дозволяючи жінкам швидше впоратися з новими викликами у своїй новій професійній сфері.

4. Розвиток соціальних контактів: Стимулювання участі у колективних заходах, що сприяють знайомству з колегами та підвищенню соціальних зв'язків. Розвиток соціальних контактів в професійному середовищі може значно полегшити адаптацію при зміні професійної діяльності. Ось декілька рекомендацій:

- Мережі та спільноти: Вступ до професійних мереж, клубів або груп, що об'єднують жінок у вашій сфері. Це дозволить спілкуватися, обмінюватися досвідом та отримувати підтримку від колег.

- Участь у подіях та заходах: Активна участь у професійних конференціях, семінарах, тренінгах чи курсах дозволяє зустрічати нових людей та розширювати професійний коло знайомств.

- Наставництво та менторство: Знаходження наставника або ментора, який може допомогти в освоєнні нового середовища та забезпечити підтримку та поради.

- Співпраця та тімбілдинг: Використання групових завдань та проектів для зміцнення взаємин та побудови спільності в колективі.

- Активне спілкування: Встановлення контактів через професійні мережі, спільноти в соціальних мережах або за допомогою спеціальних платформ для спілкування в обраній сфері.

- Подяки та допомога: Активне надання допомоги та прояв вдячності колегам, що сприяє побудові позитивних взаємин та створенню сприятливого робочого середовища.

- Зустрічі та обговорення: Регулярні зустрічі чи кава-паузи для обговорення різних аспектів роботи допомагають відчувати підтримку та розуміння у колективі.

Ці практики допоможуть жінкам, що змінили професію, швидше відчути себе частиною колективу та побудувати підтримку в новому професійному середовищі.

5. Оцінка та підвищення мотивації: Розгляд можливостей для стимулювання мотивації через цікаві проекти, бонусні програми або можливості кар'єрного зростання. Оцінка та підвищення мотивації грають важливу роль у сприянні адаптації при зміні професійної діяльності. Ось декілька рекомендацій:

- Створення чітких цілей: Важливо визначити конкретні, досяжні цілі, які надихають. Поділіть свої цілі на короткострокові та довгострокові, щоб мати ясний план дій.

- Підтримка цінностей: Працюйте в компанії, яка дотримується та підтримує ваші особисті цінності. Це допомагає стимулювати бажання досягти успіху.

- Зв'язок із значущими цілями: Зв'яжіть особисті цілі з цілями організації, щоб мати більший інтерес до досягнення успіху та бажання зростати професійно.

- Постійне навчання: Здійснюйте постійний особистісний та професійний розвиток, оскільки це може підтримувати внутрішню мотивацію та бажання вивчати нові речі.

- Позитивне спілкування: Отримуйте підтримку та позитивну енергію від співробітників, менторів або колег, що сприяє підвищенню мотивації.

- Самопідтримка: Використовуйте позитивні підтвердження та засоби самомотивації для підтримки внутрішнього прагнення досягти цілей.

- Призначення проміжних цілей: Розбийте великі завдання на менші, більш досяжні етапи. Це допомагає підтримувати мотивацію на кожному етапі.

Ці практики можуть допомогти підтримати внутрішній напрямок та бажання досягти успіху, сприяючи більш успішній адаптації до нової професійної діяльності.

6. Управління стресом: Проведення тренінгів з управління стресом та психологічної підтримки для допомоги в управлінні емоціями під час переходу на нову посаду. Управління стресом відіграє значущу роль у процесі адаптації до нового професійного середовища, особливо під час зміни професійної діяльності. Визначимо основні рекомендації:

- Техніки релаксації: Вивчіть та використовуйте методи релаксації, такі як дихальні вправи, медитація або йога. Вони допомагають заспокоїти нервову систему.

- Планування часу: Організуйте свій час ефективно, ставлячи пріоритетні завдання у перший ряд. Це дозволяє уникнути стресу від перенавантаження.

- Фізична активність: Регулярні фізичні вправи допомагають зменшити рівень стресу та підвищують загальний тонус організму.

- Здорове харчування: Раціональне харчування сприяє підтримці енергії та здоров'я, що допомагає боротися із стресом.

- Встановлення меж: Навчитися встановлювати границі між особистим та професійним життям, надаючи собі час для відновлення.

- Пошук підтримки: Знаходьте можливості для спілкування з колегами чи професійними менторами, хто може поділитися досвідом та порадами щодо стресу та адаптації.

- Самообіцянка: Зверніть увагу на позитивне мислення та розвивайте в собі вміння ділитися успіхами та позитивними результатами.

Ці практики можуть допомогти зменшити стрес та покращити здатність адаптуватися до нових умов та викликів, які виникають при зміні професійної діяльності.

Ці рекомендації можуть сприяти швидшій та більш успішній адаптації жінок, які змінили професійну сферу, допомагаючи їм знайти стабільність та впевненість у новому оточенні.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі розкрито поняття дезадаптації. Визначені етапи психопрофілактичних та психотерапевтичних прийомів: психодіагностичний етап, психологічний етап, етапи психологічного супроводу.

Розглянуто профілактику професійної дезадаптації у жінок та різні стратегії і заходи її подолання: психологічна підготовка перед зміною, оцінка особистих здібностей, підготовка до нових викликів, підтримка в робочому оточенні, розвиток управлінських навичок, менторство та підтримка, формування рівноваги роботи та особистого життя, підтримка на рівні держави та організацій. Зазначені основні принципи психологічних тренінгів: принцип рівності позицій, принцип активності, зміщення центру тяжіння, принцип зворотного зв’язку, принцип довірливого спілкування в групі, принцип «тут і тепер», принцип персоніфікації висловлювань, принцип закритості групи або принцип конфіденційності.

Запропоновано психологічний тренінг, та розроблені рекомендації, які сприятимуть пришвидшенню адаптаційного процесу жінок, що змінили професійну діяльність.

ВИСНОВКИ

У нашій роботі було проведено теоретичний аналіз психологічних аспектів професійної адаптації жінок. Так до основних труднощів адаптації можна віднести: неотримання необхідної інформації, відсутність відповідного професійного досвіду та кваліфікації, необхідність вирішення кількох завдань одночасно, включаючи адаптацію до нових обов'язків та встановлення контактів, і важкість у виявленні себе як компетентної особистості. Це може вимагати постійної оцінки та намагання сформувати позитивне уявлення про себе у новому оточенні, інколи це також потребує надзусиль для зміни несприятливого враження про себе.

Досліджено психологічні фактори, що впливають на процеси адаптації, зокрема стрес і зміни, соціальна взаємодія, психологічні реакції, оптимізацію адаптації, особистісні та когнітивні фактори. Проаналізовано ключові етапи еволюції ролі жінок у професійній сфері та виокремлено психологічні фактори професійної адаптації жінок, такі як: мотивація, самооцінка, емоційна стійкість, соціальні навички, гнучкість та адаптивність, розуміння корпоративної культури, управління часом та стресом, самоефективність, впевненість, компетентність, стратегії подолання, емоційний інтелект, комунікативні навички, побудова професійних стосунків, саморефлексія та відкритість до змін.

Також розглянуто особливості психологічної адаптації жінок у разі зміни професійної діяльності, зокрема: мотивацію та цілі (мотивація грає важливу роль у перехідному періоді між професіями. Жінки зазвичай відчувають більшу стимуляцію, якщо мають чіткі цілі та бачать зв'язок між своїми діями та досягненням певних результатів); стрес та страхи (перехід в нове професійне середовище може призвести до стресу через невизначеність, страх перед невідомим, або навіть перспективи невдачі); особистісні риси (впевненість у собі, гнучкість, відкритість до нового, та здатність до адаптації

є ключовими особистісними рисами, які допомагають у швидкому адаптуванні до нових умов); самооцінку (вміння оцінювати свої можливості та приймати конструктивну критику допомагає у формуванні позитивного ставлення до нових викликів); соціальну підтримку (підтримка родини, колег та друзів може відігравати значну роль у процесі адаптації, створюючи впевненість та відчуття безпеки); сприйняття нового оточення (здатність оцінити нове професійне середовище, розуміння його внутрішніх нюансів, можливостей та обмежень, є ключовими для швидкого входження у нову робочу обстановку); здатність до навчання (гнучкість у навчанні та оволодіння новими навичками та знаннями є важливою умінням у новій професійній сфері).

Здійснено емпіричне дослідження дозволило вміряти особистісний адаптаційний потенціал та фрустрованість досліджуваних. Для цього було використано Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) та метод діагностики рівня соціальної фрустрованості за Л.І. Васерманом. За результатами дослідження виявлено, що лише 1 (1,7%) досліджуваних має високий рівень адаптації. Такі особи здатні адаптуватися до нових умов, ситуацій, або оточення швидко, ефективно та з мінімальним стресом. Це включає в себе здатність реагувати на зміни, швидко оволодівати новими навичками, пристосовувати своє ставлення та підходи до нових умов, а також ефективно працювати в новій сфері чи оточенні. Особа з високим рівнем адаптації здатна швидко асимілювати нову інформацію, швидко аналізувати ситуації та вирішувати проблеми, які виникають у нових умовах, 41 (68,3%) характеризуються низьким рівенем адаптованості (таким чином вони складають більшість опитуваних і характеризуються обмеженою здатністю пристосуватися до нових умов чи оточення. Це може виявлятися у труднощах з оволодінням новими навичками, реагуванням на зміни, або у відчутті стресу та незручності у нових ситуаціях. Особи з низьким рівнем адаптованості можуть відчувати труднощі у швидкому пристосуванні до нових вимог, оточення, чи змін у робочій чи особистій сфері життя.), а 18 (30%) – задовільний, який вказує на те, що вказує на те, що особи з таким

рівнем можуть досить успішно пристосовуватися до нових умов чи ситуацій. Це означає, що вони мають здатність ефективно впоратися зі змінами, вміють швидко оволодівати новими навичками та відносно комфортно адаптуються до нового оточення чи вимог. Особи з задовільним рівнем адаптованості можуть показувати деякі труднощі, але в цілому успішно вирішують завдання адаптації.

Діагностика фрустрованості досліджуваних встановила, що серед 60-ти опитуваних найнижчий бал склав 0,7 (дуже низький рівень фрустрованості), середній 1,8 (знижений рівень фрустрованості) і максимальний 3,45 (дуже високий рівень соціальної фрустрованості). Спираючись на ці дані, а також дані, отримані в результаті опитування для визначення особистісних адаптивних здібностей досліджуваних, нами була порахована кореляція для пошуку закономірності і залежності двох факторів (рівня адаптивних здібностей і рівня фрустрованості) один від одного.

Отримано значення кореляції r=0,981, що свідчить про дуже сильну позитивну лінійну залежність між рівнями адаптивності та фрустрованості. Це означає, що зміна в одному показнику (рівень адаптації) майже точно передбачає зміну в іншому показнику (рівень фрустрованості). Чим ближче значення кореляції до 1 (при позитивному знаку), тим сильніша залежність між показниками: коли один показник зростає або зменшується, інший робить відповідний рух у тій же напрямі. Тобто, якщо збільшується рівень адаптивних здібностей, то знижується рівень фрустрованості. Чим краще досліджуваний адаптується до нових умов, тим легший його стан незадоволення власним життям в різних його сферах.

На завершальному етапі досліджено поняття дезадаптації та визначено різні етапи психопрофілактичних і психотерапевтичних заходів її подолання. Розглянуто профілактику професійної дезадаптації серед жінок та описані стратегії і заходи, спрямовані на подолання цього явища. Зазначені основні принципи психологічних тренінгів, які охоплюють різноманітні аспекти взаємодії у групі та сприяють розвитку особистості. Крім того, розроблено

психологічний тренінг та надано рекомендації, які сприятимуть швидшій адаптації жінок, які змінили свою професійну діяльність.

Подальша перспектива досліджень психологічних аспектів професійної адаптації жінок є широкою та різноманітною. Вона включає аналіз не лише особистісних рис та стратегій адаптації, а й глибоке розуміння впливу гендерних особливостей на цей процес. Дослідження у цій області націлені на розкриття та підтримку механізмів, які сприяють успішній адаптації жінок у сучасних умовах праці.

Перспективою подальших досліджень визначаємо розвиток стратегій, які допомагають жінкам долати виклики нових робочих умов, включаючи стрес, розвиток кар'єри та баланс між професійним та особистим життям. Це охоплює аналіз психологічних факторів, таких як мотивація, самооцінка, стресостійкість, соціальні навички, а також розуміння впливу корпоративної культури та управління часом на процес адаптації.

Подальша дослідницька робота також має бути спрямована на вивчення впливу соціального середовища та організаційної культури на адаптаційні можливості жінок у різних професійних сферах. Розуміння цих взаємодій є важливим для створення сприятливих умов для успішної адаптації жінок у виробничому оточенні.

У цілому, дослідження в галузі психологічних особливостей професійної адаптації жінок мають ключове значення для створення інноваційних стратегій, що сприяють підтримці та розвитку кар'єри жінок у сучасному професійному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко І. І. Особливості підготовки вітчизняних практикуючих психологів. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2003. 202 с.

2. Бондаренко І. І. Проблеми фахової підготовки психолога до реалізації завдань психологічної допомоги. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2002. 153 с.

3. Варій М. Й. Загальна психологія.: підр. [для студ. вищ. навч. закл.] [3-тє вид.]. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.

4. Дзюба Т.М. *Актуальні проблеми психології.* Концептуальні моделі професійного здоров'я особистості. Том 1. Випуск 47.

5. Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. [збірник наукових праць] 560 с.

6. Загальна психологія: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Т. Б. Партико; М-во освіти і науки України, Львів. ун-т ім. І. Франка. Київ : Ін Юре, 2008. 416 с.

7. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. Суми : Унів. кн., 2008. 167 с.

8. Карабаджак К. І. Методи адаптації персоналу. Управління розвитком . 2013. No 14. С. 19–21.

9. Кілька кроків до успіху: Практичний посібник для молоді; яка шукає роботу. Чернівецький обласний молодіжний центр праці. Чернівці, 2003. 120с.

10. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів ВНЗ. 3-тє вид. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2008. 400 с.

11. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навчальний посібник для студентів вищих

навчальних закладів. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.

12. Кучма О.Л. Соціальний ризик і соціальний випадок: до питання про співвідношення понять.// *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип 59. С.265-269

13. Ложкін Г. В., Комаровська В. Л., Воленюк Н. Ю. Економічна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид., перероб. та допов. Київ : Професіонал, 2008. 457 с.

14. Мазяр О.В., Кириченко В.В. Психологія праці: модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.

15. Малхазов О. Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 208 с.

16. Мудрик А.Б. Ґендерна компетентність особистості : теорія, діагностика, розвиток : посібник . Луцьк, 2014. 204 с.

17. Модернізація освіти в цифровому вимірі: монографія / за наук. ред. Н. Морзе, О. Буйницької. К. : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021, 300с.

18. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. Київ : Київ. міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. 59 с.

19. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві. Україна: аспекти праці. 2001. No 7. С. 14–21.

20. Посібник для тренерок/тренерів (ТдТ) з гендерної чутливості та впровадження гендерної політики в Україні. URL: http://elearn.univector.net/file.php/157/01/01.pdf.

21. Фіцула М. М. Педагогіка : навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. Київ : Видавничий центр «Академія», 2000. 544 с.

22. Федоренко А. Ф. Психологічні чинники попередження та подолання професійної дезадаптації у майбутніх психологів-практиків : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. : спец. : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. К., 2008. 20 с.

23. Фройд З. Вступ до психоаналізу. К: Основа, 1998. 709 с.

24. Фурман, А. Психодіагностика особистісної адаптованості : наукове видання. Тернопіль : Економічна думка, 2000. 197 с.

25. Холодецька Н. Профілактика та подолання стресових станів. URL: http://www.osvitatlm.if.ua/sites/files/psyh%20sl/16.doc.

26. Худякова В. І. Дослідження характеристик і детермінант соціальної перцепції у діяльності менеджера закладу. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 2.12. С. 191-197.

27. Чайкіна Н.О. Вплив «Я»-базового і «Я»-ситуаційного на адаптивну стратегію особистості. *Психологія і особистість. Науковий журнал.* № 1(3). Київ-Полтава: ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2013. С.45 – 58

28. Чайкіна Н.О. Роль образу «Я»-фахівець у діяльнісній структурі професійної адаптації */ Науковий журнал Український психолого-педагогічний науковий збірник.* № 5 (05). Львів, 2015. С. 142-146

29. Чепига М. П., Чепига С. М. Стимуляція здоров'я та інтелекту. Київ: Знання, 2006. 347 с.

30. Шляга О., Гальцев М. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства. 2014. URL: https://oldzdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_7_066.pdf.

31. Щьокін Г.В. Соціальна теорія и кадрова політика: [монографія] / Щьокін Г.В. К.: МАУП. 2000. 576 с.

32. Ячменьова В. М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність» / В. М. Ячменьова, З. О. Османова. *Проблеми економіки та управління* : [збірник наукових праць]. 2010. № 684. С. 346–353

33. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Т.І. Балановська, О.П. Гогуля, Н.І. Драгнєва, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

34. Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie, Agnieszka Żarczyńska-Dobiesz, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2008

35. Carpenter, William Benjamin (1859), «Darwin on the Origin of Species», *National Review*, vol. 10, no. December 1859, pp. 188–214. Published anonymously.

36. ohn Bratton and Jeffrey Gold «Human Resource Management: Theory and Practice», Work Study, Vol. 48 No. 4. (1999). 54

37. Spenser H. The Principles of Sociology/ Vol. 1., New York,1899

38. The philosophy of W. James. Hamb., 1976

39. Janinks, D. (1995). On Becoming a Leader. Cambridge.

40. Lewin, K. (1951). Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers. Ed. D. Cartwright. New York: Harper & Row.

41. Green, P. S. (1994). Winning PR Tactics: Effective Techniques to Boost Your Sales. Financial Times Prentice Hall.

42. Grenz, T. (1987). Deminsionen und Typen der Unternehmenskrise. Frankfurt am Main.

43. Barton, L. (1993). Crisis in organizations: Managing and communicating in the Heat of Chaos. Cincinnati, Ohio: SouthWestern.

44. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1997). The wisdom of teams: creating the high-performance organization. New York: Ballantine Books.

45. Mickan, S., & Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: a literature review. Australian Health Review, 23, 179-192.

46. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26, 331–362.

47. Fiedler, F. E. (1970). Personality, motivational systems, and behavior of high and low LPC persons. Washington: University of Washington

48. Fiedler, F. E. (1967). Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill Inc., US.

49. eCampus Онтаріо. (2018). Лінійна модель розвитку групи Такмана. У Комунікація для бізнес-професіоналів – Канадське видання. URL: https://ecampusontario.pressbooks.pub/commbusprofcdn/

50. «12-phase burnout screening development, implementation and test theoretical analysis of a burnout screening based on the 12-phase model of Herbert Freudenberger and Gail North» (1992), Veröffentlicht in Ausgabe 12-2014

51. Lewis-McClear, K., & Taylor, M. Psychological contract breach and the employment exchange: perceptions from employees and employers. Paper Presented to the Academy of Management, San Diego. URL: http://archive.tlt.psu.edu/suggestions/teams/about/definition.html

52. MIT Information Services and Technology. Guide for Creating Teams: Definition of Teams. URL: http://archive.tlt.psu.edu/suggestions/teams/about/definition.html

53. Understanding Team. What is a Team? URL: http://www.managementstudyguide.com/understanding-team.htm

54. Team Technology. (2006). The Basics of Team Building. URL: http://www.teamtechnology.co.uk/tt/t-articl/tb-basic.htm

55. Belbin. (n.d.). Тест Белбіна «Хто ти у команді». URL: https://www.belbin.com/resources/free-belbin-test-looking-for-a-free-team-roles-test/

56. Maslach, C., & Leiter, M. P. Understanding the burnout experience: Recentresearch and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 2016.