

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ**  
**ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації**  
**Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін**

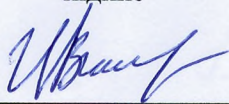
**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на тему: “Соціально-психологічні чинники формування маскулінності**  
**чоловіків-психологів”**

добувача вищої освіти  
першого (бакалаврського) рівня  
групи ПСБ-22-1,  
спеціальності 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»



Ткаченко С.С.

підпис



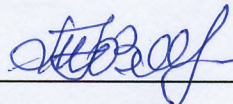
Науковий керівник

Іванова О.В.

підпис наукового керівника

К.ПСИХОЛ.НАУК,ДОЦЕНТ

Гарант освітньо-професійної  
програми



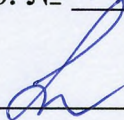
Заушнікова М. Ю.

підпис гаранта ОП

К. ПСИХОЛ. НАУК, ДОЦЕНТ

Допущено до захисту за рішенням кафедри  
психології, педагогіки та суспільних дисциплін  
протокол від «8» 05 2026 р. № 11

Завідувач кафедри



підпис

Петухова І.О.

К. пед. наук, доцент

Ірпінь – 2026

реєстрація № 1 05.06.2026 [підпис]  
(дата) (підпис відповідальної особи)

результати перевірки до захисту [підпис]  
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

результат захисту 81 9.06.2026 [підпис]  
(оцінка) (дата) (підпис)

голова комісії: [підпис] А. Масион  
(підпис) (ініціали, ПІБ)

члени комісії: [підпис] М. Заушичово  
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[підпис] І. Кетухово  
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[підпис] І. Коваленко  
(підпис) (ініціали, ПІБ)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

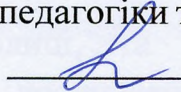
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

спеціальність 053 «Психологія»

світньо-професійна програма «Психологія»

**Затверджую:**

Завідувач кафедри психології,  
педагогіки та суспільних дисциплін

 I.O. Петухова

**Завдання на кваліфікаційну роботу  
здобувача вищої освіти**

\_\_\_\_\_ Ткаченко Сергій Сергійович \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **“Соціально-психологічні чинники  
формування маскулінності чоловіків-психологів”**

Затверджена наказом ректора від 14.10.2025 № 1323

Термін подачі закінченої роботи: 8.05.2026

Цільова установка: дослідити особливості формування маскулінності  
чоловіків-психологів шляхом теоретичного та вторинного емпіричного  
аналізу наукових джерел.

Мета роботи: полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному  
дослідженні соціально-психологічних чинників формування маскулінності  
чоловіків-психологів.

Об'єкт роботи: виступає формування маскулінності чоловіків-психологів.

предмет роботи: є чинники формування маскулінності чоловіків-психологів.

Мета дослідження: виступає дослідження, які склали результати сучасних психологічних досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячених проблемам маскулінності чоловіків-психологів. У роботі застосовано порівняльний аналіз емпіричних даних, представлених у наукових статтях, дисертаціях та фахових виданнях.

Вихідні дані до роботи: теоретичні положення психологічної науки щодо проблем маскулінності; результати емпіричних досліджень, оприлюднені у наукових статтях, монографіях, дисертаційних роботах та електронних наукометричних базах, що стали основою вторинного аналізу.

Перелік графічного матеріалу: таблиці, та узагальнені результати порівняльного аналізу емпіричних досліджень, що відображають психологічні особливості формування маскулінності чоловіків-психологів.

#### Календарний план виконання роботи

| №<br>п/п |                                                                    | Строк виконання етапів<br>роботи |            |
|----------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|
|          |                                                                    | За планом                        | Фактично   |
| 1        | 2                                                                  | 3                                | 4          |
| 1.       | Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи | 01.10.2025                       | 01.10.2025 |
| 2.       | Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику          | 18.12.2025                       | 18.12.2025 |
| 3.       | Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику          | 18.03.2026                       | 20.03.2026 |
| 4.       | Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника             | 15.04.2026                       | 20.04.2026 |
| 5.       | Публікація тез у збірнику наукових матеріалів                      | 15.05.2026                       | 15.05.2026 |
| 6.       | Попередній захист роботи                                           | 15.05.2026                       | 20.05.2026 |

|     |                                       |            |              |
|-----|---------------------------------------|------------|--------------|
| 7.  | Отримання відгуку керівника роботи    | 21.05.2026 | 28.05.2026   |
| 8.  | Отримання зовнішньої рецензії         | 28.05.2026 | 28.05.2026   |
| 9.  | Допуск роботи зав. Кафедри до захисту | 01.06.2026 | 04.06.2026   |
| 10. | Захист роботи                         | 06.06.2026 | 9-10.06.2026 |

Дата видачі завдання «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

Керівник кваліфікаційної роботи:

Вісник  
(підпис)

Законова О.В.  
(ініціали, ПІБ)

Гарант освітньої програми:

Григорук  
(підпис)

М.В. Зринькова  
(ініціали, ПІБ)

Завдання до виконання отримав  
Кандидат вищої освіти

Сен  
(підпис)

Ткаченко С.С.  
(ініціали, ПІБ)

## АНОТАЦІЯ

Соціально-психологічні чинники формування  
маскулінності чоловіків-психологів

---

### Соціально-психологічні чинники формування маскулінності чоловіків-психологів

**Мета роботи** полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні соціально-психологічних чинників, що впливають на формування маскулінності чоловіків, які обрали професію психолога.

**Завданнями роботи** є здійснення теоретико-методологічного аналізу проблеми маскулінності у контексті гендерної психології та визначити базові поняття дослідження; розкрити психологічні особливості професійної діяльності чоловіків-психологів та проаналізувати специфіку фемінізованого професійного середовища; обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування маскулінності чоловіків-психологів, визначити провідні соціально-психологічні чинники; розробити практичні рекомендації щодо оптимізації гендерно-рольового розвитку чоловіків у помічаючих професіях. Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники формування маскулінності чоловіків-психологів.

Об'єктом дослідження виступає маскулінність як компонент гендерної ідентичності особистості.

Базою дослідження виступає дослідження, які проводилися протягом квітня 2026 року на базі закладів вищої освіти та психологічних служб м. Києва і Київської області. У дослідженні взяли участь 35 чоловіків-психологів віком від 22 до 45 років (середній вік – 31,4 роки), з них 14 осіб – практикуючі психологи з досвідом роботи від 1 до 15 років, 12 осіб – здобувачі магістерського рівня вищої освіти, 9 осіб – бакалаври, які навчаються на старших курсах.

За результатами дослідження сформульовані практичні рекомендації щодо формування маскулінності чоловіків-психологів, визначено основні психологічні чинники розвитку зрілої маскулінності та окреслено перспективи подальших досліджень проблеми.

Одержані результати можуть бути використані у професійній діяльності практичних психологів, у навчальному процесі закладів вищої освіти та при подальшому вивченні проблем формування маскулінності чоловіків-психологів.

Кваліфікаційна робота містить \_93\_ сторінок, \_10\_ таблиць, \_6\_ рисунків, список використаних джерел з \_43\_ найменувань, \_6\_ додатків.

Ключові слова: маскулінність, фемінність, андрогінність, психолог, професійна діяльність.

Рік виконання кваліфікаційної роботи \_\_2026\_\_.

Рік захисту роботи \_2026\_\_.

## ABSTRACT

(Анотація англійською мовою)

### The theme of the qualification work

**The purpose of the work:** is to theoretically substantiate and empirically study the socio-psychological factors that influence the formation of masculinity in men who have chosen the profession of psychologist.

**Object of research:** the study is the socio-psychological factors of the formation of masculinity in male psychologists.

**Subject of the work:** “Socio-psychological factors in the formation of masculinity in male psychologists”.

Research base: the study was conducted during April 2026 on the basis of higher education institutions and psychological services in Kyiv and Kyiv region. The study was attended by 35 male psychologists aged 22 to 45 years (average age – 31.4 years), of whom 14 were practicing psychologists with work experience from 1 to 15 years, 12 were master's degree holders, and 9 were bachelors studying in their senior years.

In the **first** chapter presents theoretical substantiation of the problem of the formation of masculinity in male psychologists, namely: systematization of scientific approaches to the problem of masculinity in the context of observant professions, clarification of the content of the concept of "masculinity of male psychologists", identification of the leading socio-psychological factors of the formation of gender-role characteristics in a feminized professional environment.

The **second** section presents an empirical analysis of the results of the study of the formation of masculinity among male psychologists, namely: the results are determined by the possibility of using the conclusions of the study in the system of professional training of psychologists, in the development of programs of psychological support for the gender-role development of men in higher education institutions, in the practice of psychological counseling on issues of gender identity.

The obtained results can be used in the professional activities of practical psychologists, in the educational process of higher education institutions, and in further studying the problems of forming masculinity in male psychologists.

The qualification paper contains 93 pages, 10 tables, 6 figures, list of sources used with 43 names, 6 appendices.

Year of execution of the qualification work: 2026

Year of work presentation: 2026

## ЗМІСТ

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                                 | 9  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ<br>МАСКУЛІННОСТІ ЧОЛОВІКІВ ПСИХОЛОГІВ.....                          | 13 |
| 1.1. Поняття маскулінності та основні чинники її формування у контексті<br>гендерної психології.....                       | 13 |
| 1.2. Психологічні особливості професійної діяльності чоловіків-психологів...                                               | 18 |
| 1.3. Особливості формування маскулінності чоловіків у допоміжних<br>професіях.....                                         | 23 |
| Висновки до 1 розділу.....                                                                                                 | 32 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ<br>ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ МАСКУЛІННОСТІ ЧОЛОВІКІВ-<br>ПСИХОЛОГІВ..... | 33 |
| 2.1. Зміст та організація дослідження.....                                                                                 | 33 |
| 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....                                                      | 36 |
| 2.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації гендерно-рольового розвитку<br>чоловіків-психологів.....                      | 60 |
| Висновки до 2 розділу.....                                                                                                 | 74 |
| ВИСНОВКИ.....                                                                                                              | 76 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....                                                                                            | 78 |
| ДОДАТКИ.....                                                                                                               | 84 |

## ВСТУП

Трансформація гендерних уявлень, що інтенсифікувалася в українському суспільстві впродовж останнього десятиліття, поставила під сумнів усталені моделі маскулінності та спонукала науковців до перегляду уявлень про гендерно-рольову поведінку чоловіків у різних сферах професійної діяльності. Проблема формування маскулінності набуває додаткової складності, коли йдеться про чоловіків, зайнятих у так званих помічаючих (helping) професіях, зокрема в психології, де традиційно домінує жіноча присутність. За даними Державної служби статистики України за 2022 рік, у системі психологічних служб закладів дошкільної та загальної середньої освіти частка чоловіків не перевищує 1–3%, що засвідчує виражену фемінізацію професії та потенційний гендерно-рольовий конфлікт для чоловіків, які обирають фах психолога [37].

Аналіз наукової літератури засвідчує, що проблема маскулінності у сучасній психологічній науці вивчається на перетині кількох дослідницьких традицій. Концепція гегемонної маскулінності, запропонована Р. Коннел і переосмислена у працях Дж. Мессершміда, залишається провідною теоретичною рамкою для аналізу владних відносин між різними типами маскулінностей [38; 39]. Парадигма гендерно-рольового напруження, розроблена Дж. Плеком і розвинена Р. Левантом, дозволяє досліджувати психологічні наслідки невідповідності реальної поведінки чоловіків нормативним очікуванням [41]. У вітчизняному науковому дискурсі проблематику маскулінності та гендерної ідентичності висвітлювали Т. В. Марценюк, О. С. Кочарян, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді, П. П. Горностай, І. О. Петухова, М. Ю. Заушнікова та інші дослідники [7; 9; 13; 16; 22].

Водночас аналіз наявних публікацій виявляє суттєву прогалину: питання впливу професійного контексту помічаючих професій на гендерно-рольову ідентичність чоловіків-психологів залишається недостатньо розробленим. Зарубіжні дослідження (М. Поунел, Р. Левант, Дж. О'Ніл) переконливо доводять, що чоловіки з низьким рівнем конформності до традиційних маскулінних норм частіше обирають професії, пов'язані з емпатією та емоційною підтримкою [35;

41]. Разом із тим, механізми взаємодії між професійною ідентичністю та маскулінністю в умовах українського соціокультурного контексту, що додатково ускладнюється впливом повномасштабної війни, вивчені фрагментарно.

Недостатня теоретична розробленість зазначеної проблеми, з одного боку, та її практична значущість для системи підготовки і професійного супроводу чоловіків-психологів – з іншого, зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: «Соціально-психологічні чинники формування маскулінності чоловіків-психологів».

Об'єкт дослідження – маскулінність як компонент гендерної ідентичності особистості.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники формування маскулінності чоловіків-психологів.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники, що впливають на формування маскулінності чоловіків, які обрали професію психолога.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми маскулінності у контексті гендерної психології та визначити базові поняття дослідження.
2. Розкрити психологічні особливості професійної діяльності чоловіків-психологів та проаналізувати специфіку фемінізованого професійного середовища.
3. Обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування маскулінності чоловіків-психологів, визначити провідні соціально-психологічні чинники.
4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації гендерно-рольового розвитку чоловіків у допоміжних професіях.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми маскулінності та гендерної ідентичності. Емпіричні: опитувальник «Маскулінність – фемінінність» С. Бем

(BSRI) в україномовній адаптації; методика дослідження професійної ідентичності (Л. Б. Шнейдер); авторська анкета для вивчення соціально-психологічних чинників формування маскулінності. Статистичні: описова статистика, кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмена), критерій  $\chi^2$  Пірсона.

Теоретична значущість роботи полягає у систематизації наукових підходів до проблеми маскулінності в контексті помічаючих професій, уточненні змісту поняття «маскулінність чоловіків-психологів», визначенні провідних соціально-психологічних чинників формування гендерно-рольових характеристик у фемінізованому професійному середовищі.

Практична значущість здобутих результатів визначається можливістю використання висновків дослідження у системі професійної підготовки психологів, при розробці програм психологічного супроводу гендерно-рольового розвитку чоловіків у ЗВО, у практиці психологічного консультування з питань гендерної ідентичності.

Методологічна основа роботи. Дослідження ґрунтується на концепції гегемонної маскулінності Р. Коннел; парадигмі гендерно-рольового напруження Дж. Плека; теорії психологічної андрогінії С. Бем; положеннях вітчизняної гендерної психології (Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді, О. С. Кочарян); концепціях професійної ідентичності (Е. Еріксон, Л. Б. Шнейдер).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося протягом квітня 2026 року на базі закладів вищої освіти та психологічних служб м. Києва і Київської області. У дослідженні взяли участь 35 чоловіків-психологів віком від 22 до 45 років (середній вік – 31,4 року), з них 14 осіб – практикуючі психологи з досвідом роботи від 1 до 15 років, 12 осіб – здобувачі магістерського рівня вищої освіти, 9 осіб – бакалаври, які навчаються на старших курсах.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи обговорювалися на засіданнях кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін Державного податкового університету.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку

використаних джерел (43 найменування) та 6 додатків. Основний текст роботи викладено на 70 сторінках. Робота містить 10 таблиць та 6 рисунків. Загальний обсяг роботи – 93 сторінки.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МАСКУЛІННОСТІ ЧОЛОВІКІВ-ПСИХОЛОГІВ**

### **1.1. Поняття маскулінності та основні чинники її формування у контексті гендерної психології**

Проблема маскулінності належить до кола фундаментальних питань гендерної психології, що впродовж останніх чотирьох десятиліть зазнали суттєвої концептуальної трансформації. Якщо у класичній психологічній традиції маскулінність трактувалася переважно як біологічно детерміноване утворення, нерозривно пов'язане зі статевою приналежністю індивіда, то сучасний стан досліджень дозволяє стверджувати: маскулінність є соціально конструйованим феноменом, змістовне наповнення якого варіює залежно від культурного контексту, історичної епохи та індивідуальної траєкторії соціалізації особистості [9; 22].

Етимологічно термін «маскулінність» походить від латинського *masculinus* (чоловічий) і позначає сукупність соматичних, психічних та поведінкових характеристик, які в певному суспільстві розглядаються як притаманні чоловікам. У вітчизняній гендерній психології маскулінність визначається як комплекс характерологічних особливостей, традиційно приписуваних чоловікам: сила, наполегливість, раціональність, емоційна стриманість, схильність до домінування та ініціативність [7; 13].

Концептуальний прорив у розумінні маскулінності пов'язаний із працями австралійської дослідниці Р. Коннел, яка у 1987–1995 роках розробила теорію гегемонної маскулінності (*hegemonic masculinity*). Відповідно до визначення Р. Коннел, гегемонна маскулінність – це конфігурація гендерних практик, яка забезпечує домінантне становище чоловіків у системі гендерних відносин і підпорядкування жінок. Принципово важливим є те, що гегемонна маскулінність не обов'язково пов'язана з фізичною силою чи прямим примусом; вона функціонує через механізми культурної легітимації, коли певна модель чоловічої поведінки набуває статусу нормативної [38]. У 2005 році Р. Коннел спільно з Дж.

Мессершмідтом здійснили ревізію концепції, наголосивши на необхідності враховувати множинність рівнів аналізу (локальний, регіональний, глобальний) та визнати агентність субординованих і маргіналізованих маскулінностей [39].

Альтернативну теоретичну рамку для осмислення маскулінності пропонує парадигма гендерно-рольового напруження (gender role strain paradigm), сформульована Дж. Плем у 1981 році і суттєво доповнена Р. Левантом у 2011 році. На відміну від есенціалістського підходу, що розглядає маскулінність як внутрішню сутність чоловіка, парадигма напруження виходить з того, що гендерні ролі є соціально сконструйованими нормативними очікуваннями, дотримання яких пов'язане з психологічними витратами. Дж. Плек виокремив три форми гендерно-рольового напруження: дискрепантне (discrepancy strain) – виникає, коли чоловік не відповідає інтерналізованим гендерним нормам; дисфункціональне (dysfunction strain) – коли дотримання норм спричиняє негативні наслідки для самого чоловіка чи його оточення; травматичне (trauma strain) – коли процес гендерної соціалізації містить психотравмуючі елементи [41]. Зазначена парадигма видається надзвичайно релевантною для розуміння ситуації чоловіків-психологів, які, обираючи «жіночу» за стереотипом професію, можуть переживати дискрепантне напруження внаслідок суперечності між професійними вимогами та інтерналізованими маскулініними нормами.

Суттєвий внесок у розуміння психологічних механізмів маскулінності зробила С. Бем, запропонувавши у 1974 році концепцію психологічної андрогінії. На противагу біполярній моделі, де маскулінність і фемінність розміщувалися на протилежних полюсах єдиного континууму, С. Бем обґрунтувала ортогональність зазначених вимірів: маскулінність і фемінність є незалежними характеристиками, і індивід може одночасно мати високі показники за обома шкалами. Саме таке поєднання – андрогінія – розглядається як оптимальна модель, що забезпечує найбільшу гнучкість поведінкового репертуару та психологічну адаптованість [29]. Для діагностики психологічної статі С. Бем розробила Статеворольовий опитувальник (Bem Sex Role Inventory, BSRI), який містить 60 тверджень і дозволяє віднести досліджуваного до одного з чотирьох

типів: маскуліного, фемінного, андрогінного або недиференційованого [29]. Опитувальник набув широкого застосування у вітчизняних дослідженнях і використовується як базовий інструмент діагностики гендерної ідентичності в українських ЗВО [16; 28].

У вітчизняній психологічній науці дослідження маскулінності розвивалися у кількох напрямках. О. С. Кочарян обґрунтував нормативну структуру симптомокомплексу маскулінності/фемінності та описав особливості її функціонування в нормі та при порушеннях психосексуального розвитку [16]. Дослідник довів, що андрогінна модель має вікові обмеження та формується переважно після 15–16 років, що вказує на значущість пізньої юності та ранньої дорослості як сензитивного періоду гендерно-рольового самовизначення. П. П. Горностай запропонував рольовий підхід до аналізу гендерної ідентичності, акцентуючи увагу на тому, що маскулінність реалізується через систему психологічних гендерних ролей, засвоєних індивідом у процесі соціалізації [7].

За результатами дослідження, проведеного ГО «Міжнародна Амністія» спільно з аналітичним центром «Інфо Сапієнс» у 2021 році, значна частина українських чоловіків вважає допустимим прояв емоцій, що суперечить класичному маскуліному ідеалу, водночас зберігаючи прихильність до норм фінансового забезпечення родини [22].

Вивчення чинників формування маскулінності передбачає аналіз кількох груп детермінант, що діють на різних рівнях організації особистості. Макросоціальні чинники охоплюють культурні норми та цінності суспільства, гендерні ідеології, медіареpräзентації маскулінності, правове регулювання гендерних відносин. Мезосоціальні чинники включають вплив інститутів соціалізації – сім'ї, освітніх закладів, професійних спільнот, релігійних організацій. Мікросоціальні чинники пов'язані з міжособистісною взаємодією: стосунками з батьками, партнерами, колегами, друзями. Нарешті, інтрапсихічні чинники охоплюють когнітивні схеми, ціннісні орієнтації, самооцінку, механізми психологічного захисту та рівень рефлексивності індивіда [7; 9; 13].

Сімейна соціалізація визнається провідним чинником формування маскулінності. Дослідження А. Кваліфікаційного аналізу переконань батьків щодо маскулінності (Psychol Men Masc, 2023) засвідчили, що батьки відіграють ключову роль у трансляції або трансформації гендерних норм: батьки, які дотримуються традиційних уявлень про маскулінність, частіше обмежують емоційну експресію синів та заохочують домінуючу поведінку, тоді як батьки з егалітарними поглядами сприяють формуванню андрогінної гендерної ідентичності [23]. У контексті українського суспільства, де неповні сім'ї та сім'ї, де батько тривало відсутній (зокрема, через участь у бойових діях), становлять значний відсоток, питання впливу батьківської фігури на формування маскулінності синів набуває додаткової гостроти.

Узагальнюючи аналіз наукових джерел, можна констатувати, що маскулінність є багатовимірним соціально-психологічним конструктом, змістовне наповнення якого визначається взаємодією культурних норм, інститутів соціалізації, професійного контексту та індивідуально-психологічних характеристик особистості. Основні теоретичні підходи до вивчення маскулінності – концепція гегемонної маскулінності Р. Коннел, парадигма гендерно-рольового напруження Дж. Плека, теорія психологічної андрогінії С. Бем – не суперечать одне одному, а доповнюють різні аспекти аналізу. Для розуміння специфіки маскулінності чоловіків-психологів продуктивним видається поєднання зазначених підходів з урахуванням специфіки українського соціокультурного контексту.

В таблиці 1.1 систематизовано основні теоретичні підходи до вивчення маскулінності, представлені у сучасній психологічній літературі.

**Таблиця 1.1**

**Основні теоретичні підходи до вивчення маскулінності**

| Підхід                                  | Автори                     | Ключові положення                                                                                                                      | Застосування для аналізу чоловіків-психологів                                                            |
|-----------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Концепція гегемонної маскулінності      | Р. Коннел, Дж. Мессершмідт | Маскулінності множинні та ієрархічно організовані; гегемонна маскулінність забезпечує домінантне становище через культурну легітимацію | Чоловіки-психологи реалізують альтернативну модель маскулінності, що відхиляється від гегемонного ідеалу |
| Парадигма гендерно-рольового напруження | Дж. Плек, Р. Левант        | Гендерні ролі є нормативними конструкціями; невідповідність їм спричиняє психологічне напруження трьох типів                           | Обрання «жіночої» професії може викликати дискрепантне напруження                                        |
| Теорія психологічної андрогінії         | С. Бем                     | Маскулінність і фемінність ортогональні; андрогінія є оптимальною моделлю                                                              | Чоловіки-психологи можуть тяжіти до андрогінного типу ідентичності                                       |
| Теорія гендерно-рольового конфлікту     | Дж. О'Ніл                  | Конфлікт виникає, коли гендерні ролі обмежують самореалізацію                                                                          | Професійна діяльність, побудована на емпатії, конфліктує з нормою емоційної стриманості                  |

Джерело: складено автором на основі [7; 16; 22; 29; 34; 38; 39; 41]

Отже, проведений аналіз засвідчує, що маскулінність є не статичною біологічною даністю, а динамічним соціально-психологічним утворенням, яке формується, підтримується і трансформується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників.

## **1.2. Психологічні особливості професійної діяльності чоловіків-психологів**

Психологія як професійна сфера характеризується виразною гендерною асиметрією на користь жінок, причому зазначена тенденція є універсальною для більшості країн світу, хоча й виявляє значну кількісну варіативність [35; 37].

Сучасні світові тенденції розвитку країн в останні десятиріччя ознаменувалися істотними зрушеннями в розумінні рівності потенційних можливостей чоловіків і жінок, а також проблем забезпечення цієї рівності в постіндустріальному суспільстві.

Аналіз наукових досліджень останніх років дозволив установити, що гендерна рівність традиційно розуміється як складова загального принципу рівності, що є атрибутом демократичної побудови суспільства. Слово «гендер» (gender) прийшло до нас з англійської мови та відрізняється від слова «стать» (sex), яке описує лише статево-рольову належність людини. Встановлення гендерної рівності має на меті надання рівних соціальних прав і можливостей чоловікам і жінкам незалежно від статі. Гендерна рівність – концепція досягнення рівних прав між чоловіками і жінками у всіх сферах життя суспільства [3].

За статистичними даними UNICEF та Державної служби статистики України, у 2022 році у психологічній службі закладів дошкільної освіти працювали 99% жінок; у закладах загальної середньої освіти частка чоловіків також залишалася мінімальною [37]. Ситуація у сфері приватної психологічної практики дещо інша, але і тут жінки кількісно переважають. Аналогічна картина спостерігається на рівні підготовки кадрів: на факультетах психології українських ЗВО співвідношення жінок і чоловіків серед здобувачів вищої освіти сягає 85:15 і навіть 90:10 [37]. Подібна диспропорція не є виключно українським феноменом – у Великій Британії, за даними М. Поунел (2024), психологічні програми також демонструють суттєву гендерну нерівність [35].

Фемінізація психологічної професії має глибинні соціокультурні причини. Психологічна допомога передбачає інтенсивну емоційну взаємодію, емпатію,

здатність до вислуховування та підтримки – якості, які в межах традиційних гендерних стереотипів атрибутуються жінкам [6; 13]. Відповідно, професія психолога сприймається суспільною свідомістю як «жіноча», що створює додаткові бар'єри для чоловіків, які розглядають можливість обрання зазначеного фаху. [35].

Чоловік-психолог опиняється у ситуації подвійного гендерно-рольового навантаження. Як представник чоловічої статі він стикається з очікуваннями маскулінної поведінки (емоційна стриманість, раціональність, орієнтація на досягнення), а як фахівець-психолог – з вимогами професійної ролі (емоційна відкритість, чутливість, здатність до безоцінного прийняття). Зазначена суперечність може переживатися як гендерно-рольовий конфлікт – стан, описаний Дж. О'Нілом (1981, 2015), який виникає, коли жорсткі, сексистські або обмежувальні гендерні ролі перешкоджають самореалізації особистості [34; 41].

Гендерно-рольовий конфлікт у чоловіків-психологів може виявлятися у кількох площинах. Конфлікт між успіхом і владою, з одного боку, та допомогою і турботою – з іншого. Традиційна маскулінна ідеологія асоціює «справжню» чоловічу роботу з владою, конкуренцією, матеріальним успіхом, тоді як психологічна практика зорієнтована на підтримку, фасилітацію розвитку іншої людини, що не завжди конвертується у високий соціальний статус чи матеріальну винагороду. Конфлікт між емоційною стриманістю та професійною емпатією. Норма обмеження емоційної експресії, яка є одним з центральних елементів традиційної маскулінної ідеології, прямо суперечить вимогам психологічної практики, де емоційна конгруентність та здатність до резонансу з переживаннями клієнта є необхідними умовами ефективної роботи. Конфлікт між самодостатністю та потребою в супервізії. Маскулінна норма самодостатності може ускладнювати для чоловіків-психологів процес звернення по допомогу до колег і супервізорів, визнання власних професійних труднощів та емоційного виснаження [34].

Водночас було б помилковим розглядати ситуацію чоловіків-психологів виключно крізь призму конфлікту та дефіциту. Низка досліджень засвідчує, що

чоловіки, які свідомо обирають допоміжні професії, демонструють специфічний психологічний профіль, що відрізняється від «середньостатистичного» чоловіка. Зокрема, вони характеризуються вищим рівнем емоційного інтелекту, більшою відкритістю до нового досвіду, нижчим рівнем конформності до традиційних маскулінних норм та вираженішою схильністю до рефлексії [34; 35].

Формування професійної ідентичності психолога – складний процес, що передбачає інтеграцію професійних знань, цінностей та навичок у цілісний образ «Я як фахівець». У вітчизняній психології проблему професійної ідентичності досліджували М. М. Абдулаєва, Т. М. Буюкас, Ж. П. Вірна, Л. Б. Шнейдер та інші науковці [1; 31; 43]. За визначенням Л. Б. Шнейдер, професійна ідентичність – це результат активного процесу, який відображає уявлення суб'єкта про себе як члена професійної спільноти, про ступінь ототожнення себе з професією та відокремлення від інших професійних груп [43]. Дослідниця виокремлює п'ять статусів професійної ідентичності: передчасна (нав'язана), дифузна, мораторій (криза вибору), досягнута позитивна та псевдоідентичність.

Для чоловіків-психологів процес формування професійної ідентичності ускладнюється необхідністю узгодження двох, на перший погляд, суперечливих ідентифікацій – гендерної (як чоловіка) та професійної (як фахівця у фемінізованій сфері). [43].

Особливого значення для чоловіків-психологів набуває процес професійної соціалізації – входження у професійну спільноту, засвоєння її норм, цінностей та поведінкових патернів. У фемінізованому середовищі зазначений процес має специфічні ознаки: чоловік-психолог може відчувати себе «білою вороною», стикатися з подвійними стандартами (коли від нього очікують одночасно і «чоловічої» сили, і «жіночої» чутливості), зазнавати тиску з боку клієнтів, які мають стереотипні уявлення про «правильну» стать психолога [37].

Разом із тим, гендерна «іншість» чоловіка-психолога може виступати і ресурсом. У терапевтичних стосунках чоловік-психолог забезпечує клієнтам можливість взаємодії з чоловічою фігурою, яка виявляє емпатію, увагу та безоцінне прийняття – досвід, якого багато клієнтів (особливо чоловіків) були

позбавлені у реальному житті. Крім того, чоловік-психолог може слугувати рольовою моделлю альтернативної маскулінності, демонструючи, що сила і чутливість не є взаємовиключними якостями.

Аналіз зарубіжних публікацій (APA Monitor on Psychology, вересень 2025) засвідчує зростаючий інтерес дослідників до проблеми «здорових маскулінностей» (healthy masculinities) – моделей чоловічої ідентичності, побудованих на емоційній зв'язності, автентичності та стійкості [17]. Дослідники з центру Equimundo у «Звіті про стан американських чоловіків 2025» констатують, що значна частина чоловіків відчуває соціальну ізоляцію та незадоволеність традиційними маскуліnnими ролями, що спонукає їх до пошуку нових моделей самоідентифікації [17]. Професія психолога, з огляду на її орієнтованість на міжособистісну взаємодію та самопізнання, може сприяти формуванню саме таких «здорових» моделей маскулінності.

В таблиці 1.2 узагальнено специфічні характеристики професійної діяльності чоловіків-психологів у порівнянні з вимогами традиційної маскулінної ролі.

**Таблиця 1.2**

**Порівняння вимог професійної ролі психолога та традиційної маскулінної ролі**

| <b>Вимоги професійної ролі психолога</b> | <b>Вимоги традиційної маскулінної ролі</b> | <b>Потенційний конфлікт</b> |
|------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| Емоційна відкритість, емпатія            | Емоційна стриманість, контроль             | Високий                     |

|                                              |                                             |                  |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------|
| Орієнтація на допомогу та підтримку          | Орієнтація на досягнення та конкуренцію     | Помірний         |
| Рефлексивність, самоаналіз                   | Дієвість, орієнтація на зовнішній результат | Помірний         |
| Визнання власної вразливості                 | Демонстрація сили та непохитності           | Високий          |
| Безоцінне прийняття                          | Критичність, домінування                    | Помірний         |
| Потреба в supervізії                         | Самодостатність                             | Помірний         |
| Вербальна комунікація як основний інструмент | Орієнтація на дію, а не на слово            | Низький–помірний |

Джерело: складено автором на основі [6; 17; 34; 35; 37; 41]

Підсумовуючи, варто зазначити, що професійна діяльність чоловіків-психологів характеризується специфічним поєднанням ресурсів і обмежень, пов'язаних із гендерною нетиповістю обраного фаху. Фемінізоване професійне середовище, вимоги емоційної компетентності, потреба в інтеграції маскулінних і фемінних якостей створюють унікальний контекст для формування гендерної ідентичності, який відрізняється від контексту «типово чоловічих» професій. Водночас саме перебування у зазначеному контексті може сприяти формуванню більш гнучкої, андрогінної моделі маскулінності, яку сучасна психологічна наука розглядає як оптимальну для психологічного благополуччя особистості.

### **1.3. Особливості формування маскулінності чоловіків у помічаючих професіях**

Допомагаючі професії функціонують не лише як сфера зайнятості, а як особливий соціокультурний простір, у якому професійна діяльність невіддільна від емоційної залученості, моральної відповідальності, комунікативної чутливості та здатності підтримувати іншу людину в ситуаціях вразливості. Психолог, соціальний працівник, медичний брат, педагог або фахівець із реабілітації взаємодіє не з абстрактним об'єктом праці, а з людиною, яка має

потреби, переживання, страхи, очікування, травматичний досвід або дефіцит ресурсів. Саме тому допомагаюча професійна діяльність потребує не тільки спеціальних знань, а й сформованої здатності до етичної комунікації, емоційного саморегулювання, прийняття іншого, терпимості до невизначеності, уважності до невербальних сигналів, готовності до співпереживання без втрати професійної дистанції.

У межах гендерної психології така ситуація може розглядатися як простір реконфігурації маскулінності. Якщо традиційна модель маскулінності часто передбачає демонстрацію незалежності та мінімізацію проявів вразливості, то допомагаюча професійна практика вимагає здатності працювати з вразливістю інших людей, а інколи й визнавати обмеженість власного контролю над ситуацією. У цьому контексті формується інша модель чоловічої професійної суб'єктності, у якій турбота не протиставляється силі, а стає однією з її форм.

Особливої уваги потребує феномен гендерно-рольового конфлікту, який може виникати в чоловіків, залучених до допомагаючих професій. Його сутність полягає в тому, що особистість одночасно орієнтується на вимоги професії та на норми маскулінності, засвоєні у процесі соціалізації. Наприклад, професійна діяльність психолога або соціального працівника передбачає уважне слухання, рефлексію, вербалізацію почуттів, прийняття клієнтського досвіду, готовність працювати з темами страху, болю, втрати, безпорадності, сорому або залежності. Натомість традиційна маскулінна соціалізація часто формує установку на стримування емоцій, уникнення відкритого обговорення переживань, демонстрацію контролю та небажання асоціювати себе з «м'якими» формами взаємодії. У результаті чоловік може переживати внутрішню напругу між професійною необхідністю бути чутливим і соціальним очікуванням залишатися «твердим», «неемоційним», «раціональним» або «сильним».

Водночас не можна розглядати чоловіків у допомагаючих професіях лише як групу, що перебуває у стані дефіциту або конфлікту. Навпаки, їхня професійна присутність може розширювати уявлення про можливі форми маскулінності та послаблювати жорсткість гендерних стереотипів.

Суттєвим чинником формування маскулінності чоловіків у допомагаючих професіях є соціальне сприйняття їхнього професійного вибору. У багатьох випадках чоловік, який навчається або працює у сфері психології, соціальної роботи, дошкільної чи початкової освіти, медсестринства, доглядової практики або соціальної реабілітації, може стикатися з прямими або непрямими сумнівами щодо «чоловічості» такого вибору. Ці сумніви можуть проявлятися у формі жартів, іронічних коментарів, знецінення, припущень про низький статус професії, підозр щодо недостатньої амбітності або тверджень, що «чоловікові краще обрати технічну, управлінську чи силову сферу». Такі реакції не завжди мають відкрито дискримінаційний характер, однак вони формують мікросоціальне середовище, у якому чоловік змушений додатково пояснювати, виправдовувати або легітимізувати власну професійну траєкторію. Унаслідок цього професійна ідентичність може формуватися не лише через засвоєння знань і навичок, а й через постійне подолання зовнішніх очікувань, які не збігаються з індивідуальним вибором.

На рівні професійної групи чоловіки в допомагаючих професіях можуть займати амбівалентне становище. З одного боку, вони належать до меншості у сферах, де переважають жінки, тому можуть відчувати ізоляцію, символічну видимість, підвищену увагу до своєї поведінки та потребу доводити професійну відповідність. З іншого боку, у деяких організаційних контекстах чоловіча стать може надавати їм певні приховані переваги, зокрема швидше просування до адміністративних посад, сприйняття як потенційних керівників, очікування більшої раціональності або авторитетності з боку клієнтів і колег. Такий парадокс свідчить про складність гендерної структури допомагаючих професій: чоловіки можуть одночасно переживати стигматизацію через вибір «нечоловічої» сфери та користуватися перевагами, пов'язаними з патріархальним уявленням про чоловіче лідерство.

Окремий аспект становить емоційна праця, яка є центральною характеристикою допомагаючих професій. Емоційна праця передбачає не лише переживання певних почуттів, а й свідоме регулювання емоційних проявів

відповідно до професійної ситуації. Фахівець має залишатися уважним, доброзичливим, стабільним і підтримувальним навіть тоді, коли стикається з агресією, відчасм, маніпуляцією, байдужістю, недовірою або травматичними розповідями.

Формування маскулінності в допоміжних професіях значною мірою залежить від того, як чоловік інтерпретує власну роль у процесі допомоги. Якщо допомога сприймається як «обслуговування» або пасивне задоволення потреб іншого, вона може здаватися несумісною з традиційною маскулінністю. Якщо ж допомога осмислюється як професійна відповідальність, компетентне втручання, супровід розвитку, захист людської гідності, підтримка автономії або відновлення соціального функціонування, вона може бути інтегрована в чоловічу ідентичність без внутрішнього конфлікту. У такому разі чоловік не відмовляється від маскулінності, а переозначає її зміст.

Важливу роль у цьому процесі відіграє професійна освіта. Саме освітнє середовище може або посилювати гендерні стереотипи, або сприяти їх критичному осмисленню. Якщо в освітній програмі допомагаючої спеціальності чоловіки представлені лише як виняток, а сама професія описується через традиційно фемінізовані категорії «покликання», «доброту», «природної турботливості» чи «материнської чутливості», це може ускладнювати інтеграцію чоловіків у професійну спільноту. Натомість коли професія подається як сфера науково обґрунтованої, етично регламентованої, соціально значущої та висококомпетентної діяльності, гендерні межі стають менш жорсткими. У такому середовищі студент-чоловік може сприймати власний вибір не як відхилення від норми, а як легітимну форму професійної самореалізації..

На практичному рівні чоловіки в допомагаючих професіях можуть виробляти різні стратегії подолання гендерної напруги. Однією з них є стратегія професійної гіперкомпетентності, коли фахівець намагається компенсувати сумніви щодо доречності свого вибору через демонстрацію високого рівня знань, дисципліни, раціональності, методичності та результативності. Така стратегія може бути продуктивною, якщо вона справді сприяє професійному розвитку,

однак у надмірній формі вона призводить до перфекціонізму, страху помилки та емоційного перевантаження. Іншою стратегією є дистанціювання від «жіночого» образу професії, коли чоловік підкреслює технічні, управлінські, діагностичні або кризові аспекти своєї роботи, уникаючи асоціації з доглядом чи емоційною підтримкою. Така стратегія може зменшувати суб'єктивну напругу, але водночас збіднює професійну ідентичність, оскільки відсуває на периферію саме ті компоненти, які становлять ядро допомагаючої діяльності. Третьою стратегією є інтегративна, за якої чоловік визнає цінність емпатії, турботи, чутливості та підтримки, не розглядаючи їх як загрозу власній маскулінності. Саме ця стратегія має найбільший потенціал для формування зрілої професійної ідентичності.

У контексті клієнтської взаємодії стать фахівця також може набувати особливого значення. Деякі клієнти можуть сприймати чоловіка-психолога, чоловіка-соціального працівника або медичного брата з більшою довірою, якщо їхній запит пов'язаний із темами батьківства, чоловічої ідентичності, агресії, військового досвіду, професійної конкуренції, сорому або труднощів емоційного самовираження. Для інших клієнтів, навпаки, чоловіча стать фахівця може викликати настороженість, особливо якщо їхній досвід пов'язаний із насильством, авторитарністю, приниженням або травматичними стосунками з чоловіками. Тому професійна ефективність не може визначатися лише статтю фахівця, однак гендерний чинник впливає на початкову конфігурацію довіри, очікувань і меж взаємодії.

Формування маскулінності у чоловіків допомагаючих професій неможливо відокремити від ширшого питання професійної влади. Допомога завжди містить асиметрію: одна людина звертається по підтримку, інша має знання, статус, доступ до інституційних ресурсів або право ухвалювати рішення. У традиційній маскулінній культурі влада часто асоціюється з контролем, силою, наказом або здатністю впливати на інших. У допомагаючій професії влада має бути переосмислена як відповідальне використання компетентності в інтересах іншої людини. Чоловік-фахівець, який не усвідомлює цієї специфіки, може

неусвідомлено переносити у професійну взаємодію патерналістські або директивні моделі поведінки.

Суттєвим чинником є й те, що допомагаючі професії часто мають нижчий економічний і символічний статус порівняно з технічними, фінансовими, силовими або управлінськими сферами, які традиційно асоціюються з чоловічою кар'єрною успішністю. У цьому зв'язку чоловік, який обирає допомагаючу спеціальність, може стикатися не лише з гендерним, а й зі статусним тиском.

Водночас саме присутність чоловіків у допомагаючих професіях може сприяти підвищенню їхнього суспільного статусу, хоча цей процес має суперечливий характер. Чоловіки в цих сферах мають бути не символом «піднесення» професії, а рівноправними учасниками професійної спільноти, яка базується на компетентності, етичності та соціальній відповідальності.

Особливого значення набуває взаємодія чоловіка-фахівця з жіночим професійним колективом. У допомагаючих професіях, де більшість становлять жінки, чоловік може бути сприйнятий як «інший» усередині групи. Його можуть залучати до завдань, які стереотипно вважаються чоловічими, наприклад до фізично складнішої роботи, дисциплінування клієнтів, розв'язання конфліктних ситуацій, технічних питань або представлення організації перед зовнішніми структурами. На перший погляд, таке розподілення може здаватися нейтральним або навіть зручним, однак воно відтворює гендерні межі всередині професії.

У процесі становлення професійної ідентичності чоловік може поступово змінювати власне розуміння емоційної відкритості. На початкових етапах навчання або професійної практики він може сприймати емоційне залучення як ризик втрати контролю або як загрозу професійній об'єктивності. Однак поступове занурення в допомагаючу діяльність показує, що емоційність і професійність не є взаємовиключними.

Допомагаючі професії також створюють умови для переосмислення чоловічої вразливості. Традиційні гендерні норми часто вимагають від чоловіків приховувати слабкість, уникати звернення по допомогу, демонструвати самодостатність і не визнавати психологічних труднощів. Чоловік, який

професійно працює з людською вразливістю, неминуче стикається з тим, що потреба в допомозі є не ознакою неспроможності, а нормальною частиною людського існування.

У дослідженні маскулінності чоловіків допомагаючих професій доцільно враховувати не лише індивідуально-психологічний, а й інституційний рівень аналізу.

Аналіз літератури дозволяє виокремити кілька моделей реагування чоловіків на гендерну нетиповість обраної професії. Компенсаторна модель передбачає посилення маскулінних проявів у позапрофесійній сфері як засіб подолання загрози маскулінній ідентичності. Інтегративна модель характеризується поступовим включенням фемінних якостей у структуру маскулінної ідентичності, формуванням андрогінного типу. Рефреймінгова модель передбачає переосмислення самої професійної ролі у маскулінних термінах: психологічна допомога інтерпретується як «захист», «рятування», «наставництво» – тобто вписується у традиційний маскулінний наратив [17; 34; 41].

Водночас надмірна маскулінність, що виявляється у ригідному дотриманні традиційних гендерних норм, негативно позначається на здатності до побудови позитивних стосунків з оточуючими та обмежує потенціал особистісного зростання. Зазначена нелінійна залежність підтверджує тезу С. Бем про оптимальність андрогінної моделі, яка забезпечує баланс між маскулінними та фемінними характеристиками.

Тези конференції, проведеної на базі кафедри психології Хмельницького національного університету у квітні 2025 року, містять аналіз токсичної маскулінності як джерела агресивної поведінки. Дослідники О. П. Коханова та Є. Р. Бурячок наголошують на принциповій відмінності між маскулінністю як такою та її деструктивними проявами: токсична маскулінність включає емоційну обмеженість (табування прояву «неможливих» емоцій), нормалізацію насильства, гомофобію та ригідне дотримання гендерних ієрархій [4].

Процес формування маскулінності чоловіків-психологів підпорядковується загальним закономірностям гендерної соціалізації, проте має низку специфічних особливостей. Гендерна соціалізація – процес засвоєння особистістю гендерних ролей, суспільних очікувань до них, а також формування психологічних характеристик, що відповідають гендерним ролям [43].

Аналізуючи зарубіжний досвід дослідження маскулінності у помічаючих професіях, необхідно звернути увагу на роботу Дж. Деслор'є та М. Кіселіки (2025), присвячену підготовці фахівців соціальних служб до гендерно-чутливої роботи з чоловіками. Автори констатують, що традиційні програми підготовки помічаючих професій орієнтовані переважно на жіночу аудиторію і не враховують специфічних потреб чоловіків – як у ролі клієнтів, так і в ролі фахівців [17].

У контексті українського суспільства формування маскулінності чоловіків-психологів додатково ускладнюється впливом повномасштабної війни, яка одночасно посилює запит на традиційну «захисну» маскулінність та збільшує потребу у психологічній допомозі. Дослідження І. О. Петухової, М. Ю. Заушнікової та І. В. Каськова (2023) засвідчують, що психологічне благополуччя особистості в умовах війни суттєво знижується, що підвищує навантаження на психологів і загострює питання їхнього професійного та особистісного функціонування [26]. Для чоловіків-психологів зазначена ситуація означає додатковий гендерно-рольовий тиск: вони можуть відчувати провину за те, що «допомагають словом, а не зброєю», стикатися з упередженням щодо чоловіків, які «замість фронту – в кабінеті психолога».

В таблиці 1.3 систематизовано основні чинники формування маскулінності чоловіків-психологів відповідно до рівнів їхнього функціонування.

**Таблиця 1.3**

**Соціально-психологічні чинники формування маскулінності  
чоловіків-психологів**

| Рівень чинників | Конкретні чинники | Механізм впливу |
|-----------------|-------------------|-----------------|
|-----------------|-------------------|-----------------|

|                 |                                                                                                     |                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Макросоціальний | Культурні норми маскулінності; медіарепрезентації; вплив війни на гендерні уявлення                 | Формування нормативного еталону «справжнього чоловіка»                                |
| Мезосоціальний  | Сімейна соціалізація; освітнє середовище; професійна спільнота; релігійні інституції                | Трансляція/трансформація гендерних ролей через інститути соціалізації                 |
| Мікросоціальний | Стосунки з клієнтами; взаємодія з колегами-жінками; досвід супервізії; партнерські стосунки         | Безпосередній зворотний зв'язок щодо гендерно-рольової поведінки                      |
| Інтрапсихічний  | Гендерна ідентичність; ціннісні орієнтації; рівень рефлексивності; механізми психологічного захисту | Внутрішнє опрацювання суперечностей між маскуліnnими нормами та професійними вимогами |

Джерело: складено автором на основі [4; 6; 7; 16; 17; 22; 26; 34; 35; 37; 41]

Узагальнюючи проведений аналіз, можна зазначити, що формування маскулінності чоловіків-психологів являє собою складний, багатодетермінований процес, у якому взаємодіють соціокультурні, інституційні, міжособистісні та інтрапсихічні чинники. Специфіка зазначеного процесу визначається тим, що професійна діяльність психолога вимагає якостей, які традиційно кодуються як «фемінні», що створює передумови для трансформації маскуліnnих уявлень та формування андрогінної або нетрадиційної моделі чоловічої ідентичності. Виявлені теоретичні закономірності потребують емпіричної перевірки, що і визначає завдання другого розділу роботи.

### **Висновки до 1 розділу**

Здійснений теоретико-методологічний аналіз проблеми формування маскулінності чоловіків-психологів дозволяє сформулювати низку узагальнень.

Розкрито, що маскулінність є багатовимірним соціально-психологічним конструктом, змістовне наповнення якого визначається взаємодією культурних норм, інститутів соціалізації, професійного контексту та індивідуально-психологічних характеристик особистості. Основними теоретичними рамками для аналізу маскулінності виступають концепція гегемонної маскулінності Р. Коннел (множинність та ієрархічність маскулінностей), парадигма гендерно-рольового напруження Дж. Плека (психологічні витрати невідповідності гендерним нормам), теорія психологічної андрогінії С. Бем (оптимальність поєднання маскулінних і фемінних характеристик).

З'ясовано, що професійна діяльність чоловіків-психологів характеризується специфічним поєднанням ресурсів і обмежень, пов'язаних із гендерною нетиповістю обраного фаху. Фемінізоване професійне середовище

створює умови для гендерно-рольового конфлікту (суперечність між маскуліnnими нормами та професійними вимогами), але водночас сприяє формуванню більш гнучкої, андрогінної моделі маскуліnnості.

Виявлено, що формування маскуліnnості чоловіків у помічаючих професіях є багатоетапним процесом (допрофесійна соціалізація – професійне самовизначення – професійна діяльність), на кожному етапі якого діють специфічні соціально-психологічні чинники. Провідними чинниками визначено: на макросоціальному рівні – культурні норми маскуліnnості та вплив воєнного контексту; на мезосоціальному – сімейну соціалізацію та професійне середовище; на мікросоціальному – взаємодію з клієнтами та колегами; на інтрапсихічному – гендерну ідентичність, ціннісні орієнтації та рівень рефлексивності.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ МАСКУЛІННОСТІ ЧОЛОВІКІВ-ПСИХОЛОГІВ**

### **2.1. Зміст та організація дослідження**

Емпіричне дослідження було спрямоване на перевірку теоретичних положень, викладених у першому розділі, та передбачало вивчення особливостей маскулінності чоловіків-психологів, визначення їхнього типу гендерної ідентичності, статусу професійної ідентичності та провідних соціально-психологічних чинників, що впливають на формування гендерно-рольових характеристик.

Дослідження проводилося протягом квітня 2026 року на базі закладів вищої освіти (Державний податковий університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка) та психологічних служб м. Києва і Київської області. Участь у дослідженні була добровільною та конфіденційною. Кожному учаснику було повідомлено мету дослідження, процедуру проведення та право відмовитися від участі на будь-якому етапі.

Вибірку дослідження склали 35 чоловіків-психологів віком від 22 до 45 років (середній вік  $M = 31,4$  року, стандартне відхилення  $SD = 6,8$ ). За рівнем освіти та професійним статусом вибірка мала таку структуру: практикуючі психологи з досвідом роботи від 1 до 15 років – 14 осіб (40,0%); здобувачі магістерського рівня вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» – 12 осіб (34,3%); здобувачі бакалаврського рівня (3–4 курси) – 9 осіб (25,7%). За сімейним станом: 17 осіб (48,6%) перебували у шлюбі або у стабільних партнерських стосунках, 18 осіб (51,4%) – неодружені. За місцем проживання: 28 осіб (80,0%) – мешканці м. Києва, 7 осіб (20,0%) – мешканці Київської області.

Для розв'язання завдань дослідження було застосовано такий комплекс методів та методик.

Опитувальник «Маскулінність – фемінінність» С. Бем (BSRI) в україномовній адаптації. Методика є стандартизованим інструментом для діагностики психологічної статі особистості. Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), з яких 20 описують маскулінні характеристики, 20 – фемінні, 20 – нейтральні. Досліджуваний оцінює, наскільки кожна якість відповідає його самосприйняттю, відповідаючи «так» або «ні». За результатами підрахунку визначається індекс маскулінності (IS), який дозволяє віднести досліджуваного до одного з чотирьох типів гендерної ідентичності: маскулінний ( $IS > 1$ ), фемінний ( $IS < -1$ ), андрогінний ( $-1 \leq IS \leq 1$ , при високих показниках за обома шкалами) або недиференційований ( $-1 \leq IS \leq 1$ , при низьких показниках за обома шкалами) [29]. Методика широко використовується у вітчизняних гендерних дослідженнях і пройшла перевірку на україномовних вибірках [16; 28].

Методика дослідження професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер. Призначена для визначення статусу професійної ідентичності. Містить 20 пар асоціацій, з яких досліджуваний обирає ті, що найбільше відповідають його уявленням про себе як професіонала. За результатами підрахунку визначається один з п'яти статусів: передчасна (нав'язана) ідентичність – прийняття професійного вибору без самостійного осмислення; дифузна ідентичність – відсутність сформованих професійних цілей та цінностей; мораторій – стан активного пошуку та кризи професійного самовизначення; досягнута позитивна ідентичність – усвідомлений, самостійний професійний вибір; псевдоідентичність – ригідне, некритичне прийняття професійної ролі [43].

Авторська анкета для вивчення соціально-психологічних чинників формування маскулінності. Анкета розроблена для збору інформації про соціодемографічні характеристики досліджуваних, особливості сімейної соціалізації (модель гендерних ролей у батьківській сім'ї, ставлення батьків до «чоловічих» та «жіночих» професій, наявність значущих чоловічих рольових моделей у дитинстві), мотивацію обрання професії психолога, суб'єктивну оцінку впливу професійного середовища на гендерно-рольову ідентичність,

ставлення до різних моделей маскулінності. Анкета включає 25 запитань (відкритих, закритих та з множинним вибором).

Статистичне опрацювання результатів здійснювалося за допомогою програм Microsoft Excel та JASP 0.19. Для аналізу даних використовувалися: описова статистика (середнє арифметичне, стандартне відхилення, частотні розподіли); кореляційний аналіз (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена) для визначення зв'язку між рівнем маскулінності та статусом професійної ідентичності; критерій  $\chi^2$  Пірсона для перевірки значущості відмінностей у розподілі типів гендерної ідентичності залежно від професійного досвіду.

Процедура дослідження передбачала індивідуальне заповнення бланків методик (тривалість – 35–45 хвилин). Практикуючим психологам бланки надавалися у друкованому або електронному вигляді (через Google Forms), здобувачам вищої освіти – у друкованому вигляді під час аудиторних занять. Усі досліджувані отримали інформовану згоду на участь у дослідженні. Результати обробки даних наведено у наступному підрозділі.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Аналіз результатів опитувальника «Маскуліність – фемінінність» С. Бем (BSRI) засвідчив, що переважна більшість чоловіків-психологів, які увійшли до вибірки, характеризується андрогінним типом гендерної ідентичності. Розподіл досліджуваних за типами гендерної ідентичності подано у таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1**

**Показники типів гендерної ідентичності (за методикою С. Бем, BSRI),  
n = 35**

| Тип гендерної ідентичності | Кількість осіб | %    |
|----------------------------|----------------|------|
| Андрогінний                | 19             | 54,3 |
| Маскуліний                 | 9              | 25,7 |
| Фемінний                   | 4              | 11,4 |
| Недиференційований         | 3              | 8,6  |

Як свідчать дані, представлені в таблиці 2.1, андрогінний тип гендерної ідентичності діагностовано у 19 осіб (54,3%), маскуліний – у 9 осіб (25,7%), фемінний – у 4 осіб (11,4%), недиференційований – у 3 осіб (8,6%). Отримані результати узгоджуються з теоретичним припущенням про те, що чоловіки, які обирають помічаючі професії, тяжіють до андрогінної моделі гендерної ідентичності, що поєднує маскуліні та фемінні характеристики. Зазначений розподіл суттєво відрізняється від результатів, отриманих на загальнопопуляційних вибірках, де маскуліний тип зазвичай переважає серед чоловіків.

Графічне відображення розподілу типів гендерної ідентичності подано на рис. 2.1.

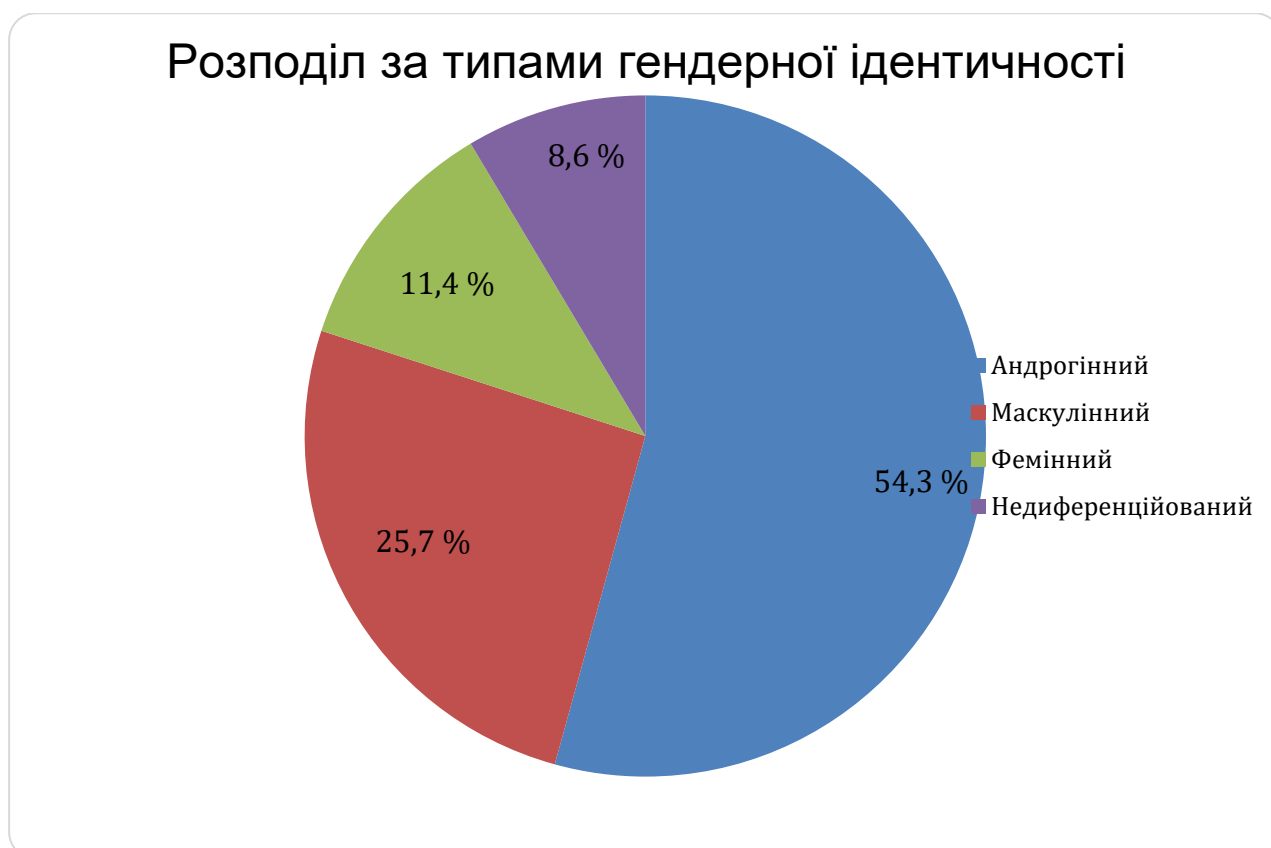


**Рис. 2.1. Розподіл чоловіків-психологів за типами гендерної ідентичності (%), n = 35**

Отримані середні значення доцільно інтерпретувати не як просту кількісну різницю між окремими групами, а як емпіричний прояв поступової перебудови гендерно-рольової самопрезентації в межах професійної соціалізації. Здобувачі бакалаврату, які перебувають на початковому етапі професійного становлення, ще значною мірою орієнтуються на загальні соціокультурні моделі маскулінності, засвоєні до входження у професійну психологічну спільноту. Для них професія психолога часто ще не стала повністю інтеріоризованою частиною особистісної ідентичності, тому гендерно-рольові характеристики можуть відображати не стільки вплив професійної діяльності, скільки попередні соціальні уявлення про бажану чоловічу поведінку. Вищий показник маскулінності у цій групі може свідчити про прагнення підтримувати образ упевненості, самостійності, контролю, раціональності та здатності до дії, які в традиційній гендерній системі частіше асоціюються з нормативною чоловічістю.

При цьому нижчий рівень фемінності не обов'язково означає відсутність емпатійності чи комунікативної чутливості, а радше вказує на те, що ці якості ще не мають для респондентів достатньо легітимного статусу в структурі власної чоловічої ідентичності. На ранньому етапі навчання чоловіки можуть сприймати психологічну професію крізь призму певної напруги між професійними вимогами до емоційної відкритості та соціальним очікуванням маскулінної стриманості.

У цьому зв'язку особливого значення набуває динаміка, за якої зі збільшенням професійного досвіду зростає вираженість фемінних характеристик. Така тенденція не повинна тлумачитися як «втрата» маскулінності або як рух у бік протилежного гендерного полюсу. Значно точніше говорити про поступову інтеграцію до структури професійного «Я» тих якостей, які в традиційній культурі позначаються як фемінні, але у психологічній практиці є функціонально необхідними. До таких якостей належать емпатія, здатність до емоційного резонансу, уважність до внутрішнього стану іншої людини, терпіння, м'якість у комунікації, готовність вислуховувати без прямого тиску, здатність до підтримки й утримання безпечного простору взаємодії. У професійній діяльності психолога ці характеристики перестають бути маркерами «жіночності» в побутовому розумінні й набувають статусу інструментальних професійних компетентностей. Тривала практика демонструє фахівцеві, що ефективність психологічної допомоги не може забезпечуватися лише раціональним аналізом, діагностичною точністю або владною експертністю. Вона потребує складного поєднання когнітивної, емоційної, етичної та комунікативної зрілості. Саме тому зростання фемінності у практикуючих психологів доцільно розглядати як ознаку професійної адаптації, а не як відхилення від маскулінної норми.

Найвищий показник фемінності у практикуючих психологів може бути пов'язаний з тим, що реальна психологічна практика поступово змінює уявлення чоловіка про допустимі й необхідні способи професійної поведінки. У процесі роботи з клієнтами фахівець постійно стикається з переживаннями, які

неможливо опрацювати за допомогою жорстко інструментального стилю взаємодії. Тривога, сором, провина, травматичний досвід, невизначеність, втрата, сімейні конфлікти, кризи ідентичності, переживання безсилля або соціального виключення вимагають від психолога не лише знання методик, а й здатності бути емоційно присутнім. Така присутність не означає надмірної сентиментальності чи розчинення в переживаннях клієнта. Вона означає професійно контрольовану чутливість, за якої психолог розуміє емоційний стан іншої людини, але не втрачає меж, аналітичної позиції та відповідальності за процес допомоги. Для чоловіків така практика може мати трансформувальний вплив, оскільки вона поступово нормалізує ті форми емоційної взаємодії, які раніше могли сприйматися як несумісні з традиційною маскулінністю.

Зниження середнього показника маскулінності у практикуючих психологів також потребує обережної інтерпретації. Його не варто трактувати як зменшення професійної впевненості, активності чи здатності до відповідальності. Ймовірніше, йдеться про зменшення домінування тих маскулінних рис, які на ранніх етапах можуть мати компенсаторний характер. У студентів-бакалаврів вищий рівень маскулінності може частково відображати потребу підтвердити власну чоловічу відповідність у професійному полі, яке соціально часто кодується як «жіноче». Молодий чоловік, який обирає психологію, може неявно відчувати необхідність довести, що його професійний вибір не суперечить чоловічій ідентичності. Через це він може сильніше ідентифікуватися з такими характеристиками, як незалежність, наполегливість, раціональність, конкурентність, самоконтроль або орієнтація на результат. Практикуючий психолог, який уже має професійний досвід, менше потребує такого символічного підтвердження. Його професійна ідентичність стає стабільнішою, а тому необхідність жорстко підтримувати маскулінний полюс зменшується. Замість цього формується більш гнучка структура самосприйняття, у якій маскулінні та фемінні характеристики не конкурують, а взаємодоповнюють одна одну.

Показник андрогінності у практикуючих психологів у цьому контексті має особливу аналітичну цінність. Андрогінність у психологічному сенсі не означає розмитості ідентичності або втрати гендерної визначеності. Вона передбачає здатність особистості використовувати широкий репертуар поведінкових, емоційних і комунікативних стратегій залежно від ситуації, а не діяти лише в межах жорстко приписаного гендерного сценарію. Для психолога така гнучкість є професійно значущою, оскільки різні клієнтські запити потребують різних модусів взаємодії. В одних випадках необхідними є чіткість, структурованість, упевнене ведення процесу, здатність до межування й аналітична послідовність. В інших - емоційна підтримка, м'якість, уважне слухання, толерантність до паузи, прийняття амбівалентних почуттів і здатність не нав'язувати клієнтові готового рішення. Андрогінна структура гендерно-рольової ідентичності дозволяє психологу не бути заручником одного стилю поведінки. Вона підвищує адаптивність, розширює професійний інструментарій і знижує ризик стереотипного реагування.

Зіставлення груп за рівнем професійного досвіду дає підстави припустити, що психологічна професія сама по собі може виступати середовищем поступової деконструкції жорстких гендерних установок. У процесі навчання й особливо практичної роботи фахівець засвоює, що людська поведінка не вкладається у спрощені дихотомії «раціональне - емоційне», «сильне - слабе», «чоловіче - жіноче». Психологічна практика постійно виводить фахівця за межі стереотипних уявлень, оскільки кожен клієнт демонструє складне поєднання різних рис, потреб і захисних механізмів. Чоловіки можуть виявляти вразливість, потребувати підтримки, переживати страх або невпевненість; жінки можуть демонструвати рішучість, контроль, автономність і високий рівень суб'єктності. Чим довше психолог працює з реальним людським досвідом, тим складніше йому підтримувати примітивне протиставлення маскулінного й фемінного. Відповідно, власна гендерно-рольова ідентичність також може ставати менш поляризованою та більш інтегрованою.

Водночас отримані результати не дають підстав для прямого причинно-наслідкового висновку, що саме професійний досвід автоматично знижує маскулінність і підвищує фемінність. Можливі й інші пояснення. Не можна виключати, що до професійної психологічної практики довше залишаються ті чоловіки, які вже на початкових етапах мали вищу готовність до емоційної взаємодії, більшу толерантність до фемінізованого статусу професії та меншу залежність від жорстких норм традиційної маскулінності. У такому разі спостережувана різниця між здобувачами бакалаврату і практикуючими психологами може частково відображати не тільки вплив професійного середовища, а й ефект професійного відбору. Чоловіки, для яких вимоги психологічної роботи виявляються несумісними з власним уявленням про чоловічість, можуть залишати цю сферу або переходити до суміжних напрямів, де маскулінний статус є соціально очевиднішим. Ті ж, хто продовжує професійний шлях у психології, поступово інтегрують у власну ідентичність ширший спектр якостей. Тому інтерпретація даних має враховувати як соціалізувальний вплив професії, так і можливий селективний ефект професійної траєкторії.

Порівняння бакалаврів, магістрів і практикуючих психологів також може бути прочитане як відображення етапності професійного становлення. Бакалаврський рівень переважно пов'язаний із первинним засвоєнням теоретичних знань, формуванням загального уявлення про професію, першими спробами самовизначення та входженням у професійну спільноту. На цьому етапі гендерно-рольова ідентичність ще може функціонувати як ресурс самоствердження, а маскулінність - як спосіб зберегти стабільне уявлення про себе в новому, не до кінця освоєному середовищі. Магістерський рівень зазвичай передбачає більшу спеціалізацію, інтенсивнішу практичну підготовку, глибше ознайомлення з консультативними, діагностичними або корекційними методами. Саме тут може починатися активніше переосмислення зв'язку між професійною компетентністю та емоційною чутливістю. Практикуючі психологи вже не лише вивчають професію, а реалізують її в умовах реальної відповідальності, де

абстрактні уявлення перевіряються щоденною роботою з конкретними людьми. Тому саме у них найбільш імовірно є сформована андрогінність як результат професійного досвіду, особистісної рефлексії та адаптації до складних комунікативних ситуацій.

Формування андрогінного профілю у практикуючих психологів може бути пов'язане і з розвитком професійної рефлексивності. Психологічна діяльність вимагає постійного аналізу не лише клієнтського матеріалу, а й власних реакцій, контрперенесення, установок, меж, емоційних відгуків і ціннісних позицій. Така рефлексивність поступово послаблює автоматизм гендерних сценаріїв. Чоловік-психолог, який систематично аналізує власні реакції, краще помічає, коли прагнення бути «сильним», «непохитним» або «контролюючим» перешкоджає якісному контакту з клієнтом. Він також може усвідомити, що здатність до співпереживання не загрожує його професійному авторитету, а навпаки, робить роботу точнішою й людянішою. Рефлексія дозволяє відокремити реальні професійні вимоги від нав'язаних соціальних очікувань. У результаті чоловік може відмовитися від надмірної демонстрації маскулінності там, де вона виконує радше захисну, ніж професійно корисну функцію. Це не означає заперечення маскулінності, а свідчить про її ускладнення й психологічне дозрівання.

Професійна практика також змінює ставлення до влади й авторитету, що безпосередньо пов'язано з маскулінною ідентичністю. На початкових етапах чоловіки можуть уявляти професійний авторитет психолога як здатність давати точні відповіді, швидко інтерпретувати проблему, контролювати хід бесіди й демонструвати впевненість. Такий образ частково відповідає традиційній маскулінній моделі, у якій сила пов'язана з контролем і експертністю. Однак реальна практика показує, що психологічна допомога часто ефективна не тоді, коли фахівець домінує над клієнтським досвідом, а тоді, коли він створює умови для саморозуміння клієнта. Авторитет психолога ґрунтується не на тиску, а на професійній надійності, етичності, здатності витримувати невизначеність і не підміняти клієнтську суб'єктність власними готовими рішеннями. Таке переосмислення авторитету може зменшувати значущість традиційно

маскулінних патернів поведінки й посилювати цінність тих рис, які пов'язані з підтримкою, прийняттям і діалогічністю.

Дані про нижчу маскулінність у практикуючих психологів також можуть свідчити про зменшення потреби у зовнішньому захисті власної чоловічої ідентичності. У студентському віці, особливо за умов перебування у фемінізованому освітньому середовищі, чоловіки можуть сильніше відчувати соціальну видимість своєї гендерної позиції. Вони можуть бути меншістю в академічній групі, частіше стикатися з питаннями щодо мотивів вибору професії, переживати потребу довести власну професійну «серйозність» або відмежуватися від стереотипного уявлення про психологію як «жіночу» сферу. Через це маскулінність може набувати не тільки особистісного, а й захисного значення. Практикуючі психологи, які вже мають професійний статус, клієнтський досвід, результати роботи й належність до професійної спільноти, менше залежать від зовнішнього підтвердження. Їхня самооцінка частіше спирається на реальні професійні компетентності, а не на відповідність традиційним уявленням про чоловічу роль. Це може пояснювати зменшення середнього показника маскулінності без втрати професійної ефективності.

Зростання фемінності у практикуючих психологів можна пов'язати також із впливом етичних принципів психологічної допомоги. Повага до гідності клієнта, безоцінне прийняття, конфіденційність, недирективність, уважність до меж і відповідальність за якість контакту формують особливу професійну культуру. У цій культурі надмірна жорсткість, категоричність, змагальність або прагнення до домінування можуть виявлятися не перевагами, а перешкодами. Натомість більш значущими стають здатність витримувати емоційно складний матеріал, не засуджувати клієнта, бути уважним до його темпу, приймати неоднозначність і зберігати стабільну підтримувальну позицію. Такі характеристики традиційно кодуються як фемінні, однак у професійному полі психології вони є не гендерними прикрасами, а базовими умовами якісної допомоги. Тому підвищення фемінності можна розглядати як показник засвоєння етичної й комунікативної логіки професії.

Однак важливо не ототожнювати фемінність із професійною ефективністю автоматично. Надмірне зосередження лише на підтримці, м'якості й прийнятті без достатньої структурованості, меж і аналітичної послідовності може знижувати якість психологічної роботи так само, як і надмірна маскулінна директивність. Саме тому найцікавішим є не сам факт зростання фемінності, а поєднання цього з достатнім збереженням маскулінних рис. Андрогінність практикуючих психологів свідчить про баланс, за якого фахівець здатний бути одночасно чутливим і структурованим, підтримувальним і відповідальним, емпатійним і аналітичним, гнучким і здатним утримувати професійні межі. Такий баланс є значно продуктивнішим, ніж домінування одного гендерно-рольового полюсу. Психолог, який має лише високі маскулінні характеристики, може бути схильним до надмірного контролю й раціоналізації; психолог із переважанням фемінних характеристик без достатньої структурної опори може мати труднощі з межами, конфронтацією, кризовим втручанням або прийняттям непопулярних професійних рішень. Андрогінний профіль дозволяє уникати цих крайнощів.

У контексті професійної психологічної діяльності андрогінність можна розглядати як один із психологічних маркерів зрілості фахівця. Йдеться не про універсальну норму для всіх, а про здатність інтегрувати різні якості без внутрішнього конфлікту. Зрілий психолог не змушений доводити власну маскулінність через емоційну холодність, так само як не змушений демонструвати фемінність через надмірну поступливість. Він може вільно використовувати ті форми поведінки, які відповідають професійній ситуації. Під час кризового консультування йому може знадобитися чіткість, коротке структурування, здатність швидко оцінити ризики й організувати подальші дії. Під час довготривалої терапевтичної роботи більш вагомими можуть бути терпіння, глибоке слухання, здатність витримувати паузу й підтримувати безпечний контакт. Андрогінність у такому разі є не компромісом між «чоловічим» і «жіночим», а функціональною багатовимірністю професійної особистості.

Результати також дозволяють порушити питання про те, як саме навчання психології впливає на студентів-чоловіків. Якщо на бакалаврському рівні показник маскулінності є вищим, а фемінності нижчим, це може означати, що освітній процес ще не повною мірою забезпечує інтеграцію емпатійних і рефлексивних характеристик у структуру професійної ідентичності. Студенти можуть засвоювати теоретичні знання про комунікацію, емоції, особистісний розвиток і психотерапевтичний контакт, але ці знання ще не обов'язково змінюють їхню самопрезентацію. Лише коли знання переходять у практичний досвід, коли студент стикається з реальною складністю людських історій, власною невпевненістю, потребою в супервізії та необхідністю будувати контакт, фемінні характеристики можуть почати сприйматися як частина професійної сили. Тому освітні програми мають не лише передавати теоретичний зміст, а й створювати умови для безпечного опрацювання гендерно-рольових установок, особливо в чоловіків, які входять у професію з традиційними уявленнями про маскулінність.

Значущим є і те, що практикуючі психологи можуть мати більший досвід особистої терапії, супервізії, інтервізії або професійного самопізнання, ніж здобувачі бакалаврату. Ці форми професійного розвитку сприяють глибшому усвідомленню власних емоцій, захисних реакцій, установок щодо близькості, контролю, залежності, автономії та влади. Для чоловіків це може бути особливо важливим, оскільки традиційна маскулінна соціалізація нерідко обмежує доступ до мови почуттів і потреб. Особиста терапія або супервізія може допомогти фахівцеві побачити, що емоційна відкритість не руйнує самоповагу, а здатність визнавати складність власного досвіду не є ознакою слабкості. Через це професійний розвиток психолога поступово змінює не лише техніку роботи, а й структуру особистісної ідентичності. Зростання фемінності в цьому сенсі може бути непрямим показником більшої емоційної диференційованості, здатності до самоспостереження та прийняття власної вразливості.

Отримана тенденція має значення і для аналізу професійної адаптації чоловіків у психології як допомагаючій професії. Чоловіки, які залишаються в

цій сфері та досягають рівня практикуючих фахівців, імовірно, виробляють спосіб поєднання чоловічої ідентичності з вимогами психологічної допомоги. Це поєднання може набувати різних форм, але найбільш адаптивною є саме андрогінна модель. Вона дозволяє чоловікові не заперечувати власну маскулінність, але й не обмежувати себе її стереотипною версією. У такій моделі чоловік може бути професійно впевненим без авторитарності, емоційно відкритим без втрати меж, підтримувальним без самозречення, структурованим без жорсткості. Саме така конфігурація є найбільш відповідною до сучасного розуміння психологічної допомоги як взаємодії, що ґрунтується на повазі до суб'єктності клієнта, а не на односторонньому впливі фахівця.

Показники здобувачів бакалаврату, які тяжіють до маскулінного полюсу, можуть також відображати вікові особливості становлення чоловічої ідентичності. Молоді чоловіки часто перебувають на етапі активного підтвердження власної дорослості, автономності й соціальної спроможності. У цьому віці маскулінність може мати підвищене значення як символ переходу до дорослої ролі. Психологічна професія, яка не завжди забезпечує очевидні зовнішні атрибути маскулінного статусу, може спонукати до ще більшого підкреслення «чоловічих» рис у самозвіті. Водночас практикуючі психологи, які вже мають більшу життєву й професійну стабільність, можуть менше залежати від демонстративної маскулінності. Їхнє самовизначення ґрунтується не лише на віковій потребі самоствердження, а й на накопиченому досвіді, професійній ефективності, клієнтській довірі та усвідомленні власного стилю роботи. Тому віковий чинник може частково накладатися на чинник професійного досвіду й потребує врахування під час подальшого аналізу.

У цьому контексті варто враховувати й обмеження середніх значень як статистичного показника. Середні показники дають загальне уявлення про групову тенденцію, однак вони можуть приховувати внутрішню неоднорідність кожної групи. Серед бакалаврів можуть бути респонденти з високою андрогінністю або високою фемінністю, а серед практикуючих психологів - особи з вираженим маскуліним профілем. Тому інтерпретація має спиратися не

лише на порівняння середніх значень, а й на аналіз розподілу, варіативності, частки респондентів із різними типами гендерно-рольової ідентичності. Якщо в групі практикуючих психологів більшість справді належить до андрогінного типу, це посилює висновок про професійну інтеграцію різних якостей. Якщо ж середній показник утворюється за рахунок різко поляризованих підгруп, інтерпретація має бути складнішою. У будь-якому разі наведена динаміка є достатньо показовою для висунення припущення про зв'язок професійного досвіду з більшою гендерно-рольовою гнучкістю.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що підготовка майбутніх психологів має включати цілеспрямовану роботу з уявленнями про маскуліність, фемінність і професійну компетентність. Чоловікам-студентам важливо показувати, що емпатія, чутливість, здатність до підтримки й уважність до емоційного стану клієнта не суперечать професійній силі. Навпаки, вони є її складниками. Водночас необхідно уникати іншої крайності, коли допомагаюча професія подається як сфера суто м'яких, «жіночих» якостей. Психологічна робота вимагає також витримки, відповідальності, структурованості, здатності до складних рішень, етичної принциповості й професійних меж. Тому освітній процес має формувати не фемінізовану чи маскулінізовану модель психолога, а інтегровану професійну ідентичність, у якій різні якості організовані навколо головного завдання - якісної психологічної допомоги людині.

Результати дослідження можуть бути використані також для подолання стереотипів щодо чоловіків у психології. Якщо практикуючі психологи демонструють андрогінний профіль, це свідчить, що професійна успішність у цій сфері не вимагає від чоловіка ні відмови від маскулінності, ні жорсткого дотримання її традиційної моделі. Чоловік може бути ефективним психологом саме тоді, коли розширює межі власної гендерної ролі й набуває здатності діяти в різних комунікативних регістрах. Такий висновок має значення для професійної орієнтації, адже частина чоловіків може не обирати психологію через побоювання, що ця професія не відповідає нормативним уявленням про чоловічу кар'єру. Демонстрація того, що психологічна діяльність передбачає

складне поєднання аналітичних, емоційних, етичних і комунікативних компетентностей, може сприяти зменшенню гендерних бар'єрів входження до професії.

Графічне порівняння середніх показників маскулінності та фемінності за підгрупами подано на рис. 2.2.

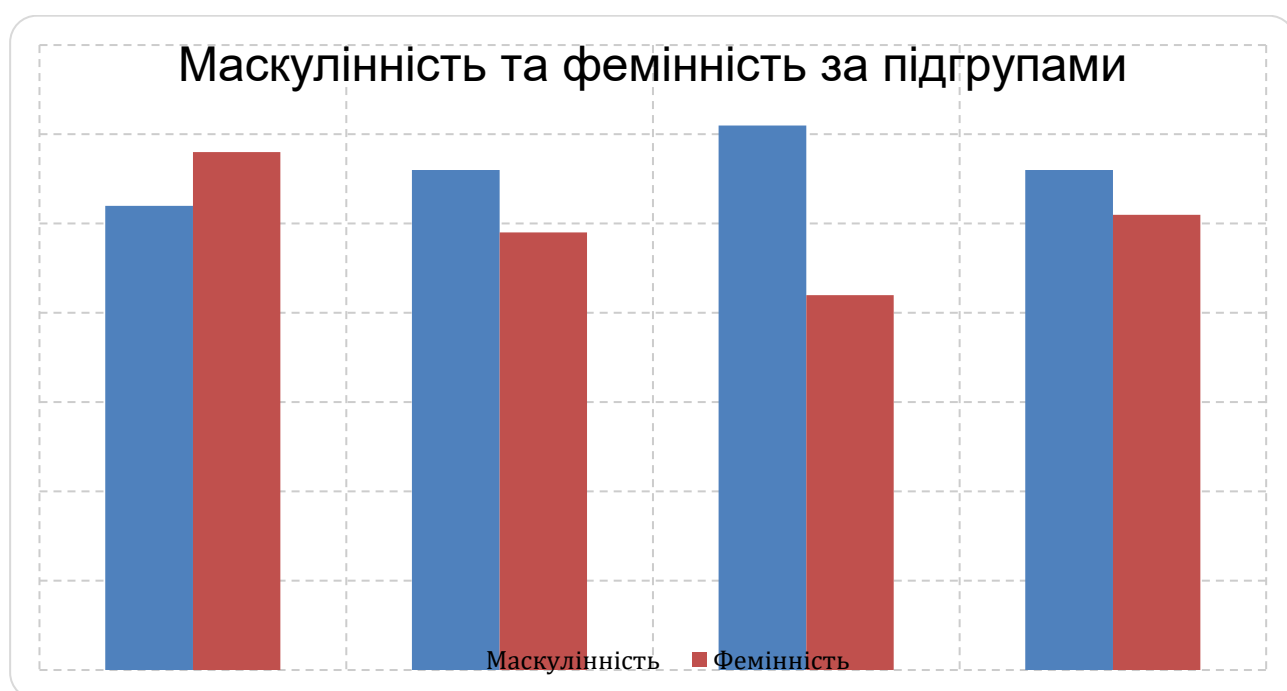


**Рис. 2.2. Середні показники маскулінності та фемінності за підгрупами досліджуваних**

Аналіз результатів методики дослідження професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер дозволив визначити стат Аналіз результатів методики дослідження професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер дозволив визначити статуси професійної ідентичності чоловіків-психологів, що увійшли до вибірки. Розподіл досліджуваних за статусами професійної ідентичності подано у таблиці 2.2.

**Таблиця 2.2**

**Розподіл досліджуваних за статусами професійної ідентичності (за методикою Л. Б. Шнейдер), n = 35**

| Статус професійної ідентичності     | Кількість осіб | %     |
|-------------------------------------|----------------|-------|
| Досягнута позитивна ідентичність    | 15             | 42,9  |
| Мораторій (криза вибору)            | 10             | 28,6  |
| Передчасна (нав'язана) ідентичність | 5              | 14,3  |
| Дифузна ідентичність                | 3              | 8,6   |
| Псевдоідентичність                  | 2              | 5,7   |
| Разом                               | 35             | 100,0 |

Як випливає з таблиці 2.3, найбільшу частку становлять досліджувані з досягнутою позитивною ідентичністю – 15 осіб (42,9%). Зазначений статус характеризується усвідомленням і самостійним професійним вибором, сформованими професійними цілями та ціннісною прихильністю до обраного фаху. Другу за чисельністю групу утворили чоловіки у стані мораторію – 10 осіб (28,6%), що свідчить про активний пошук професійного самовизначення та наявність кризових переживань, пов'язаних із професійною роллю. Передчасна ідентичність зафіксована у 5 осіб (14,3%) – переважно серед здобувачів бакалаврського рівня, які обрали спеціальність під впливом зовнішніх чинників (порада батьків, випадковість) без глибокого самостійного осмислення. Дифузна ідентичність та псевдоідентичність представлені мінімально (8,6% та 5,7% відповідно).

Розподіл статусів професійної ідентичності графічно подано на рис. 2.3.



**Рис. 2.3. Розподіл чоловіків-психологів за статусами професійної ідентичності (%), n = 35**

Принципово важливим є аналіз зв'язку між типом гендерної ідентичності та статусом професійної ідентичності. Для визначення зазначеного зв'язку було проведено кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Індекс IS (маскулінність – фемінність за С. Бем) корелювався з рангованим показником професійної ідентичності (від дифузної до досягнутої). Результати кореляційного аналізу наведено у таблиці 2.3.

**Таблиця 2.3**

**Результати кореляційного аналізу між показниками гендерної та професійної ідентичності (коефіцієнт Спірмена,  $r_s$ ), n = 35**

| Показник                        | Маскулінність (M) | Фемінність (F) | Індекс IS |
|---------------------------------|-------------------|----------------|-----------|
| Статус професійної ідентичності | -0,12             | 0,38*          | -0,34*    |
| Стаж професійної діяльності     | -0,29             | 0,41*          | -0,36*    |

Примітка: \* –  $p < 0,05$

Як свідчать дані таблиці 2.4, між рівнем фемінності та статусом професійної ідентичності виявлено статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок ( $r_s = 0,38$ ;  $p < 0,05$ ). Чоловіки-психологи з вищими показниками фемінності частіше мають досягнуту позитивну професійну ідентичність. Натомість індекс IS (зсув у бік маскулінності) негативно корелює зі статусом професійної ідентичності ( $r_s = -0,34$ ;  $p < 0,05$ ): чим більш виражена маскулінність за рахунок фемінності, тим нижчий статус професійної ідентичності. Зв'язок між показником маскулінності та статусом професійної ідентичності не досяг рівня статистичної значущості ( $r_s = -0,12$ ;  $p > 0,05$ ), що означає: маскулінність сама по собі не перешкоджає формуванню професійної ідентичності – перешкоджає дефіцит фемінних характеристик.

Зазначені кореляції підтверджують теоретичне положення С. Бем про оптимальність андрогінної моделі: не відмова від маскулінності, а доповнення її фемінними характеристиками (емпатією, емоційною відкритістю, чутливістю) сприяє досягненню зрілої професійної ідентичності чоловіка-психолога. Аналогічну закономірність фіксують дані щодо стажу: тривалість професійної діяльності позитивно корелює з фемінністю ( $r_s = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ) і негативно – з індексом IS ( $r_s = -0,36$ ;  $p < 0,05$ ), що підтверджує гіпотезу про вплив професійного середовища на трансформацію гендерно-рольової ідентичності.

Для перевірки значущості відмінностей у розподілі типів гендерної ідентичності залежно від професійного досвіду вибірку було поділено на дві групи: «досвідчені» (практикуючі психологи,  $n = 14$ ) та «початківці» (здобувачі бакалаврату та магістратури,  $n = 21$ ). Результати порівняння подано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Розподіл типів гендерної ідентичності залежно від професійного досвіду, n = 35**

| Тип гендерної ідентичності | Досвідчені (n = 14) | Початківці (n = 21) |
|----------------------------|---------------------|---------------------|
|                            | осіб                | %                   |
| Андрогінний                | 10                  | 71,4                |
| Маскулінний                | 2                   | 14,3                |
| Фемінний                   | 1                   | 7,1                 |
| Недиференційований         | 1                   | 7,1                 |

Застосування критерію  $\chi^2$  Пірсона виявило тенденцію до статистичної значущості відмінностей ( $\chi^2 = 5,89$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,12$ ). Хоча отриманий рівень значущості перевищує загальноприйнятий поріг  $p < 0,05$ , що може бути пояснено обмеженим обсягом вибірки ( $n = 35$ ), змістовний аналіз даних засвідчує очевидну тенденцію: серед досвідчених психологів частка андрогінних становить 71,4%, тоді як серед початківців – лише 42,9%. Відповідно, маскулінний тип серед досвідчених представлений удвічі рідше (14,3% проти 33,3%). Зазначена закономірність підтверджує висновок про трансформуючий вплив професійної діяльності на гендерно-рольову ідентичність чоловіків-психологів.

Порівняння розподілу типів гендерної ідентичності між групами графічно подано на рис. 2.4.

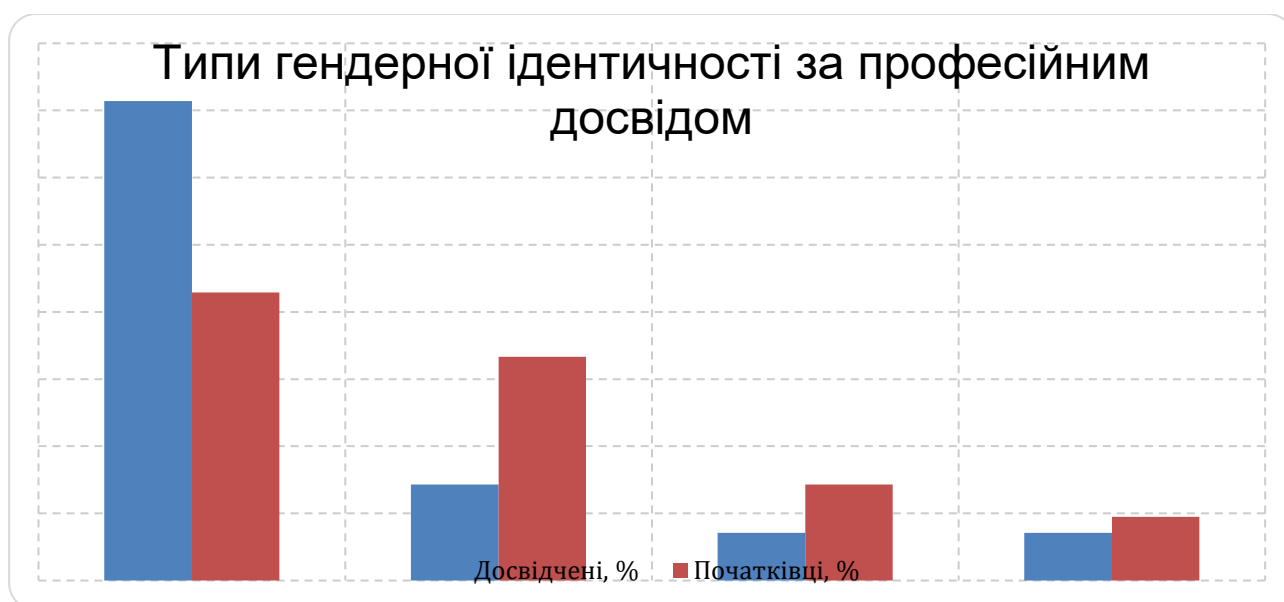


**Рис. 2.4. Розподіл типів гендерної ідентичності серед дослідчених та початківців (%)**

На основі зібраних даних було розроблено авторську анкету (див. додаток Г). Її результати про соціально-психологічні чинники формування маскулінності дозволяють поглибити інтерпретацію отриманих кількісних даних. Аналіз відповідей на запитання про модель гендерних ролей у батьківській сім'ї виявив, що більшість досліджуваних (20 осіб, 57,1%) оцінили розподіл ролей у батьківській родині як «переважно традиційний» (батько – годувальник, мати – доглядальниця), 11 осіб (31,4%) – як «частково егалітарний» (обидва батьки працювали, але побутові обов'язки покладалися переважно на матір), і лише 4 особи (11,4%) охарактеризували модель як «егалітарну» (рівний розподіл обов'язків). Розподіл моделей сімейної соціалізації подано у таблиці 2.5.

**Таблиця 2.5**

**Модель гендерних ролей у батьківській сім'ї досліджуваних, n = 35**

| г                   | Кількість осіб | %     |
|---------------------|----------------|-------|
| Традиційна          | 20             | 57,1  |
| Частково егалітарна | 11             | 31,4  |
| Егалітарна          | 4              | 11,4  |
| Разом               | 35             | 100,0 |

Парадоксальним на перший погляд є те, що більшість чоловіків-психологів виросли у сім'ях із традиційним розподілом гендерних ролей, проте обрали професію, яка суперечить традиційним маскулінним очікуванням. Додатковий аналіз відповідей на відкриті запитання анкети дозволяє пояснити зазначений парадокс. Серед досліджуваних, які виросли у традиційних сім'ях, 14 осіб (70,0%) зазначили, що мати відігравала провідну роль у їхньому емоційному вихованні та заохочувала прояв емпатії; 8 осіб (40,0%) повідомили про негативний досвід, пов'язаний із жорстким дотриманням маскулінних норм батьком (емоційна дистанція, авторитарний стиль виховання), що стало одним із

мотивів обрання психологічної професії; 6 осіб (30,0%) вказали на досвід допомоги іншим у підлітковому віці (волонтерство, підтримка однолітків) як на значущий чинник професійного самовизначення.

Аналіз мотивації обрання професії психолога засвідчив, що домінуючими мотивами виступили: бажання допомагати іншим – 24 особи (68,6%); інтерес до розуміння людської поведінки – 21 особа (60,0%); прагнення до самопізнання та особистісного зростання – 18 осіб (51,4%); вплив значущої особи (психолога, учителя, наставника) – 11 осіб (31,4%); власний досвід отримання психологічної допомоги – 9 осіб (25,7%). Зазначимо, що досліджувані могли обирати кілька варіантів відповіді. Жоден із досліджуваних не вказав як основний мотив «високу оплату праці» або «престижність професії», що узгоджується з даними про відносно невисокий матеріальний статус психологічної професії в Україні та свідчить про переважання внутрішньої мотивації.

Розподіл мотивів обрання професії графічно подано на рис. 2.5.

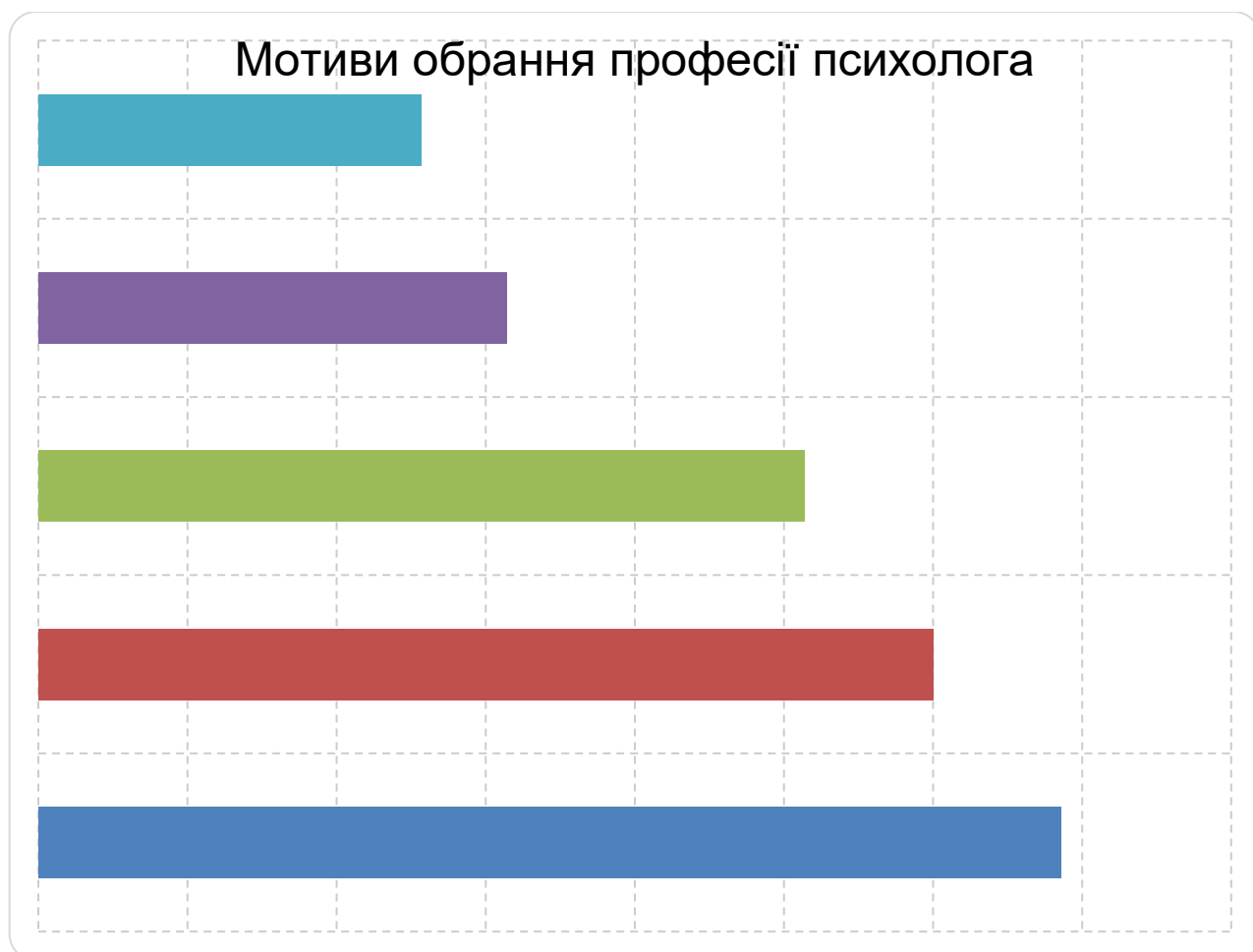


**Рис. 2.5. Мотиви обрання професії психолога чоловіками (% досліджуваних, які обрали відповідний мотив)**

Окремий блок анкети був спрямований на вивчення суб'єктивної оцінки впливу професійного середовища на гендерно-рольову ідентичність. Відповіді на запитання «Чи вплинула професія психолога на Ваше розуміння маскулінності?» розподілилися так: «суттєво вплинула» – 16 осіб (45,7%); «частково вплинула» – 13 осіб (37,1%); «практично не вплинула» – 4 особи (11,4%); «не вплинула зовсім» – 2 особи (5,7%). Загалом 82,8% досліджуваних визнали вплив професії на власне розуміння маскулінності, що підтверджує тезу про професійне середовище як значущий чинник гендерно-рольової трансформації.

Серед конкретних проявів зазначеного впливу досліджувані найчастіше називали: здатність вільніше виражати емоції (22 особи, 62,9%); переосмислення уявлень про «сильного чоловіка» (19 осіб, 54,3%); розуміння, що просити про допомогу – нормально (17 осіб, 48,6%); відмову від стереотипу про «чоловічу» та «жіночу» роботу (15 осіб, 42,9%); усвідомлення множинності моделей маскулінності (14 осіб, 40,0%).

Аналіз ставлення досліджуваних до різних моделей маскулінності показав, що 22 особи (62,9%) визначили свою позицію як «нова маскулінність» (чоловік може бути і сильним, і чутливим; емоції не є ознакою слабкості); 8 осіб (22,9%) – як «помірно традиційна» (чоловік має бути сильним, але може виявляти емпатію у професійному контексті); 3 особи (8,6%) – як «традиційна» (чоловік має бути емоційно стриманим та орієнтованим на досягнення); 2 особи (5,7%) утрималися від однозначної відповіді. Розподіл досліджуваних за ставленням до моделей маскулінності подано у таблиці 2.6.

**Таблиця 2.6**

**Ставлення досліджуваних до моделей маскулінності, n = 35**

| Модель маскулінності | Кількість осіб | %    |
|----------------------|----------------|------|
| «Нова маскулінність» | 22             | 62,9 |

|                      |    |       |
|----------------------|----|-------|
| «Помірно традиційна» | 8  | 22,9  |
| «Традиційна»         | 3  | 8,6   |
| Невизначена позиція  | 2  | 5,7   |
| Разом                | 35 | 100,0 |

Графічне відображення ставлення до моделей маскулінності подано на рис. 2.6.

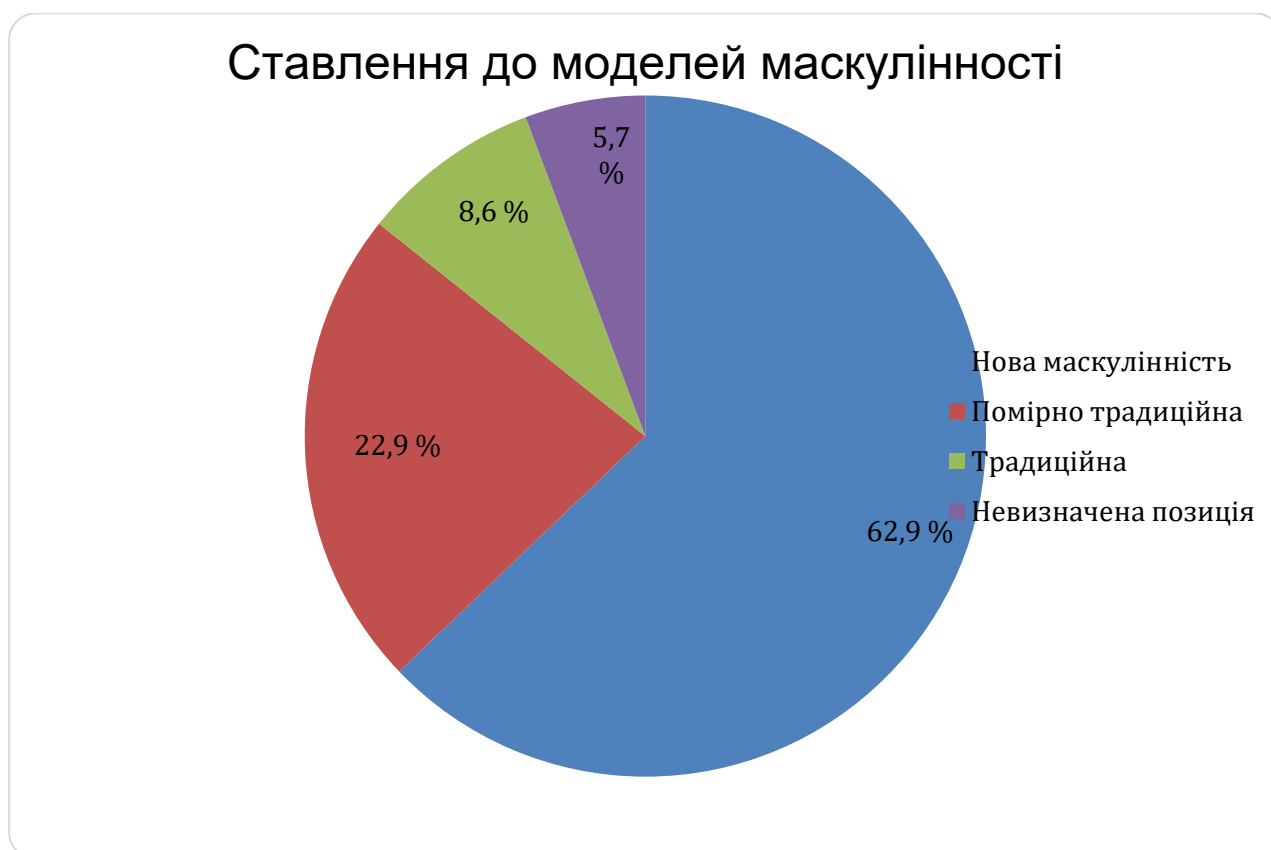


**Рис. 2.6. Ставлення чоловіків-психологів до моделей маскулінності (%), n = 35**

Окремої уваги заслуговує аналіз специфічних труднощів, з якими стикаються чоловіки-психологи у зв'язку з гендерною нетиповістю обраної професії. На запитання «Чи стикалися Ви з негативними реакціями оточення у зв'язку з Вашою професією?» 23 особи (65,7%) дали ствердну відповідь. Серед найпоширеніших форм негативних реакцій зазначено: жарти та іронічні коментарі з боку знайомих чоловіків – 18 осіб (51,4%); здивування з боку нових знайомих при дізнанні про професію – 16 осіб (45,7%); сумніви з боку клієнтів у

компетентності чоловіка-психолога – 8 осіб (22,9%); зауваження з боку родичів старшого покоління – 7 осіб (20,0%).

Зведення результатів за всіма трьома методиками подано у таблиці 2.7.

**Таблиця 2.7**

**Зведена характеристика результатів емпіричного дослідження, n = 35**

| Параметр                                            | Основний результат                   |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Переважаючий тип гендерної ідентичності             | Андрогінний (54,3%)                  |
| Середній показник маскулінності (M)                 | $0,56 \pm 0,13$                      |
| Середній показник фемінності (F)                    | $0,51 \pm 0,15$                      |
| Переважаючий статус професійної ідентичності        | Досягнута позитивна (42,9%)          |
| Кореляція фемінності та професійної ідентичності    | $r_s = 0,38$ ( $p < 0,05$ )          |
| Переважна модель маскулінності                      | «Нова маскулінність» (62,9%)         |
| Переважна модель сімейної соціалізації              | Традиційна (57,1%)                   |
| Домінуючий мотив обрання професії                   | Бажання допомагати іншим (68,6%)     |
| Суб'єктивна оцінка впливу професії на маскулінність | Суттєвий або частковий вплив (82,8%) |

На підставі комплексного аналізу отриманих результатів можна виокремити кілька ключових закономірностей формування маскулінності чоловіків-психологів.

Чоловіки-психологи як специфічна соціально-професійна група характеризуються переважанням андрогінного типу гендерної ідентичності (54,3%), що суттєво відрізняє їх від загальної популяції чоловіків, де маскулінний тип зазвичай домінує. Андрогінність зазначеної групи проявляється у поєднанні маскулінних якостей (наполегливість, раціональність, незалежність) з

фемінними (емпатія, чутливість, орієнтація на стосунки), що відповідає вимогам професійної ролі і створює передумови для ефективної психологічної допомоги.

Професійний досвід виступає значущим чинником трансформації гендерно-рольової ідентичності. Серед досвідчених психологів частка андрогінних суттєво вища (71,4%), ніж серед початківців (42,9%), а середні показники фемінності зростають зі збільшенням стажу ( $r_s = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ). Зазначена тенденція свідчить про те, що тривала робота у помічаючій професії сприяє інтеграції фемінних якостей у структуру маскулінної ідентичності, рухаючи чоловіка-психолога від маскулінного до андрогінного полюса.

Між рівнем фемінності та статусом професійної ідентичності існує статистично значущий позитивний зв'язок ( $r_s = 0,38$ ;  $p < 0,05$ ), тоді як між маскулінністю та професійною ідентичністю значущого зв'язку не виявлено ( $r_s = -0,12$ ;  $p > 0,05$ ). Отримані дані спростовують побутове уявлення про те, що фемінні якості «заважають» чоловікові бути хорошим фахівцем, і, навпаки, підтверджують їхню функціональну значущість для досягнення зрілої професійної ідентичності у сфері психологічної допомоги.

Парадокс сімейної соціалізації полягає у тому, що більшість чоловіків-психологів (57,1%) вирости у сім'ях із традиційним розподілом гендерних ролей, проте обрали гендерно-нетипову професію. Якісний аналіз відповідей засвідчує, що значущими медіаторами між традиційною сімейною соціалізацією та нетрадиційним професійним вибором виступають: провідна роль матері у емоційному вихованні, негативний досвід, пов'язаний із ригідною маскулінністю батька, та ранній досвід допомоги іншим.

Переважна більшість досліджуваних (82,8%) визнає суттєвий або частковий вплив професії на власне розуміння маскулінності, а 62,9% ідентифікують себе з моделлю «нової маскулінності», що поєднує силу з чутливістю. Зазначені результати узгоджуються з сучасними тенденціями у зарубіжній психології маскулінності, де «здорові маскулінності» (healthy masculinities) розглядаються як альтернатива токсичним маскулінным нормам [17; 34].

Водночас отримані результати необхідно інтерпретувати з урахуванням обмежень дослідження. Відносно невеликий обсяг вибірки ( $n = 35$ ) обмежує можливості статистичного узагальнення результатів на всю генеральну сукупність чоловіків-психологів в Україні. Переважання у вибірці мешканців Києва та Київської області (80,0%).

### **2.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації гендерно-рольового розвитку чоловіків-психологів**

На підставі теоретичного аналізу проблеми та результатів емпіричного дослідження сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на оптимізацію гендерно-рольового розвитку чоловіків у допоміжних професіях. Рекомендації адресовано трьом цільовим категоріям: викладачам та адміністрації ЗВО, що здійснюють підготовку психологів; практикуючим психологам-чоловікам; супервізорам та керівникам психологічних служб.

Рекомендації для системи підготовки психологів у ЗВО. Включення до навчальних програм модулів з гендерної компетентності, орієнтованих не лише на роботу з клієнтами, а й на рефлексію власної гендерної ідентичності майбутніх фахівців. За результатами дослідження, здобувачі бакалаврського рівня демонструють найвищий рівень маскулінності та найнижчий – фемінності, що свідчить про необхідність цілеспрямованої роботи з гендерно-рольовими уявленнями вже на ранніх етапах навчання. Формування безпечного середовища для чоловіків-здобувачів на факультетах психології, де вони становлять абсолютну меншість. Практичні заходи можуть включати створення менторських програм (де досвідчений чоловік-психолог виступає наставником для здобувача), організацію груп взаємопідтримки для чоловіків-студентів психологічних факультетів, проведення тренінгів з розвитку емоційного інтелекту, адаптованих з урахуванням гендерної специфіки аудиторії.

Рекомендація щодо активного залучення рольових моделей «нової маскулінності» у навчальний процес має не лише прикладне, а й концептуальне значення, оскільки вона спирається на виявлений у дослідженні зв'язок між професійним вибором чоловіків і впливом значущої особи. Той факт, що 31,4% досліджуваних вказали на вплив авторитетної особи як один із мотивів обрання професії психолога, свідчить про високу роль персоніфікованих прикладів у процесі професійного самовизначення. Для студентів-чоловіків, які входять у професію, традиційно марковану як допомагаюча й частково фемінізована, особливо важливим є не лише абстрактне інформування про можливості психологічної діяльності, а й безпосереднє спостереження за чоловіками, які вже успішно реалізувалися в цій сфері. Такий досвід знижує психологічну дистанцію між студентом і майбутньою професійною роллю, оскільки демонструє, що чоловіча ідентичність може органічно поєднуватися з емпатією, рефлексивністю, емоційною компетентністю, етичною відповідальністю та готовністю до підтримувальної взаємодії.

Залучення успішних чоловіків-психологів до освітнього процесу доцільно розглядати як один із механізмів корекції гендерно-рольової амбівалентності. Студенти-чоловіки можуть переживати внутрішню суперечність між особистим інтересом до психології та соціально засвоєним уявленням про те, що «справжня» чоловіча професія має бути пов'язана з технікою, управлінням, фізичною силою, економічною конкуренцією або владним статусом. У такій ситуації рольова модель чоловіка-психолога виконує функцію символічного підтвердження: вона показує, що професія психолога не зменшує маскулінність, а трансформує її зміст. У межах «нової маскулінності» сила розуміється не як домінування або емоційна закритість, а як здатність витримувати складні людські переживання, бути стабільним у кризовій взаємодії, зберігати етичні межі, діяти відповідально й водночас залишатися чутливим до стану іншої людини. Саме така модель є більш відповідною до сучасних вимог психологічної практики, ніж традиційна установка на жорсткість, дистанціювання та контроль.

Практичне впровадження цієї рекомендації може передбачати систематичне проведення майстер-класів, відкритих лекцій, професійних зустрічей, дискусійних панелей, супервізійних сесій у навчальному форматі та неформальних розмов із чоловіками, які працюють у різних напрямках психології. Доцільно залучати не лише академічних викладачів, а й практиків - консультативних психологів, психотерапевтів, кризових психологів, військових психологів, організаційних психологів, фахівців із реабілітації, шкільних психологів, спеціалістів, які працюють із травмою, сімейними кризами, професійним вигоранням або адаптацією. Різноманіття таких прикладів важливе тому, що воно руйнує уявлення про чоловіка-психолога як про винятковий або нестандартний випадок. Студенти мають бачити, що психологічна професія містить широкий спектр чоловічих професійних траєкторій, у яких можливі наукова, консультативна, кризова, управлінська, освітня, реабілітаційна й дослідницька самореалізація.

Особливо продуктивними можуть бути зустрічі, побудовані не лише як презентація професійного успіху, а як рефлексивна розмова про реальний шлях входження чоловіка в психологію. У такому форматі запрошені фахівці можуть говорити про мотиви вибору професії, труднощі професійного становлення, досвід подолання стереотипів, перші сумніви, значення супервізії, роль особистої терапії, специфіку роботи з клієнтами, професійні помилки та способи збереження психологічної стійкості. Саме такий зміст має найбільший виховний і професійно-орієнтаційний потенціал, оскільки студент отримує не ідеалізований образ «успішного фахівця», а реалістичну модель професійного розвитку. Це допомагає зменшити тривожність, пов'язану з майбутньою практикою, і водночас формує уявлення про психологічну професію як сферу, що потребує зрілості, постійного навчання, етичної самодисципліни й особистісної роботи.

Важливо, щоб рольові моделі «нової маскулінності» не відтворювали інший крайній стереотип, коли чоловік у психології легітимізується лише через «силові» або кризові напрями роботи. Безумовно, військова психологія, кризове

консультування, психологічна реабілітація та робота з травматичним досвідом можуть бути важливими прикладами чоловічої професійної реалізації. Проте зведення чоловіка-психолога тільки до образу кризового фахівця або «психолога для складних випадків» може знову закріпити традиційне уявлення про чоловічість як про витривалість, контроль і роботу з ризиком. Тому до освітнього процесу потрібно вводити різні моделі: чоловіка, який працює з дітьми; чоловіка, який займається сімейним консультуванням; чоловіка, який досліджує емоційний інтелект; чоловіка, який працює з підлітками; чоловіка, який займається профілактикою вигорання; чоловіка, який викладає, проводить наукові дослідження або супроводжує освітні середовища. Така різноманітність показує, що «нова маскуліність» не має одного шаблону, а передбачає свободу професійної самореалізації без обов'язкового доведення власної «чоловічості» через жорсткість.

З педагогічної точки зору залучення таких рольових моделей має бути інтегрованим, а не випадковим. Ефективність рекомендації зростатиме за умови, що зустрічі з чоловіками-психологами будуть пов'язані з темами навчальних дисциплін, практичної підготовки, професійної етики, гендерної психології, психологічного консультування та професійної ідентичності психолога. Наприклад, у межах курсу з гендерної психології така зустріч може бути використана для аналізу стереотипів щодо «чоловічих» і «жіночих» професій; у межах курсу з психологічного консультування - для обговорення ролі емпатії, меж і професійної присутності; у межах дисципліни з професійної етики - для осмислення відповідальності психолога в роботі з вразливими групами. У такому разі рольова модель не залишається просто мотиваційним прикладом, а стає частиною навчального змісту, який допомагає студентам осмислити власну професійну траєкторію.

Очікуваний результат реалізації цієї рекомендації полягає у поступовому формуванні позитивного, соціально легітимного й психологічно зрілого образу чоловіка в психологічній професії. Для студентів-чоловіків це може знижувати рівень внутрішньої напруги, пов'язаної з невідповідністю професійного вибору

традиційним гендерним очікуванням. Для студенток така практика також має значення, оскільки вона сприяє подоланню уявлення про психологію як виключно «жіночу» сферу та формує досвід рівноправного професійного сприйняття чоловіків і жінок у допомагаючих професіях. Для освітнього середовища загалом це створює умови для більш збалансованої професійної соціалізації, у якій гендер не виступає обмеженням або підставою для стереотипізації, а розглядається як один із вимірів особистісного й професійного досвіду.

Таким чином, залучення рольових моделей «нової маскулінності» є обґрунтованим напрямом психолого-педагогічної роботи зі здобувачами психологічних спеціальностей. Його доцільність підтверджується тим, що для значної частини досліджуваних саме значуща особа стала чинником професійного вибору. Отже, персоніфікований приклад може бути ефективнішим за абстрактну профорієнтаційну інформацію, оскільки він не лише повідомляє про можливість професійної реалізації, а й демонструє її в живому, соціально переконливому форматі. У перспективі така практика може сприяти зменшенню гендерно-рольової амбівалентності, посиленню професійної мотивації студентів-чоловіків, формуванню андрогінної професійної ідентичності та розвитку більш відкритого уявлення про психологічну професію як сферу, у якій маскулінність може поєднуватися з емпатією, етичністю, рефлексивністю і здатністю до якісної допомоги іншій людині.

Рекомендації для практикуючих психологів-чоловіків. Усвідомлення та рефлексія власних гендерних стереотипів є необхідною умовою ефективної професійної діяльності та психологічного благополуччя. Результати дослідження засвідчують, що 65,7% чоловіків-психологів стикалися з негативними реакціями оточення у зв'язку зі своєю професією, що може провокувати інтерналізацію стигми та посилення компенсаторних маскулінних проявів. Регулярна супервізія та/або особиста терапія, зорієнтована на опрацювання гендерно-рольових конфліктів, допоможе чоловікові-психологу інтегрувати професійну та гендерну ідентичність без втрати автентичності.

Розвиток андрогінного поведінкового репертуару як ресурсу професійної ефективності. Андрогінний тип гендерної ідентичності, який переважає серед досвідчених чоловіків-психологів (71,4%), позитивно корелює з досягнутою професійною ідентичністю. Практикуючим психологам-чоловікам рекомендується розглядати фемінні якості (емпатію, емоційну відкритість, здатність до безоцінного прийняття) не як загрозу маскулінності, а як інтегральний компонент професійної компетентності, що збагачує їхній терапевтичний інструментарій.

Використання власного гендерного досвіду як терапевтичного ресурсу. Чоловік-психолог, який пройшов шлях інтеграції маскулінних і фемінних якостей, може виступати рольовою моделлю для клієнтів-чоловіків, демонструючи, що емоційна відкритість і сила не є взаємовиключними. Зазначений ресурс є унікальним і недоступним для психологів-жінок, що перетворює гендерну «іншість» чоловіка-психолога зі «слабкої сторони» на конкурентну перевагу.

Рекомендації для супервізорів та керівників психологічних служб мають ґрунтуватися на розумінні того, що супервізія для чоловіків-психологів може мати не лише професійно-методичне, а й гендерно-психологічне значення. Якщо для психологічної професії загалом супервізія виступає простором аналізу складних випадків, профілактики професійного вигорання, етичної самокорекції та підтримання якості допомоги, то для чоловіків-психологів вона додатково може бути пов'язана з подоланням внутрішньої установки на самодостатність, емоційну стриманість і необхідність самостійно справлятися з професійними труднощами. Дослідження засвідчує, що маскулінна норма самодостатності здатна ускладнювати звернення чоловіків по супервізійну допомогу, оскільки сама потреба в підтримці може суб'єктивно інтерпретуватися ними як ознака професійної недостатності, слабкості або нездатності контролювати ситуацію. У цьому контексті завдання супервізора полягає не лише в тому, щоб надати фахову допомогу під час розбору випадку, а й у тому, щоб створити таку

професійну культуру, у якій супервізія сприйматиметься як стандарт якості, а не як винятковий захід для тих, хто «не впорався».

Особливої уваги потребує спосіб, у який супервізор або керівник психологічної служби комунікує саму ідею супервізії. Якщо вона подається як контроль, перевірка, оцінювання помилок або втручання старшого фахівця в роботу менш компетентного працівника, чоловіки-психологи можуть сприймати її як загрозу професійному авторитету. За таких умов вони здатні уникати звернення по допомогу, приховувати труднощі, формально погоджуватися на супервізійні зустрічі, але не виносити на обговорення справді складні випадки. Значно продуктивнішим є підхід, за якого супервізія визначається як регулярний елемент професійної практики, пов'язаний із відповідальністю, якістю роботи, етичністю та професійним розвитком. У такому форматі звернення до супервізора не принижує фахівця, а навпаки, підтверджує його професійну зрілість. Чоловік-психолог має бачити, що вміння залучати зовнішню професійну перспективу є не ознакою дефіциту, а складником відповідального ставлення до клієнта, до себе і до професійних стандартів.

Для чоловіків, які перебувають під впливом традиційної маскулінної соціалізації, звернення по допомогу часто ускладнюється страхом втратити образ компетентного, зібраного й упевненого фахівця. У психологічній діяльності цей страх може бути особливо вираженим, оскільки психолог соціально сприймається як людина, яка «має розуміти інших», «має знати, що робити», «має бути стабільною» і «має справлятися з емоційно складними ситуаціями». Чоловік-психолог, який одночасно несе професійну роль допомагаючого фахівця і гендерну роль самодостатнього чоловіка, може відчувати подвійний тиск. З одного боку, професія вимагає рефлексивності, відкритості до зворотного зв'язку й готовності визнавати складність випадку. З іншого боку, засвоєна маскулінна норма може підштовхувати до приховування сумнівів, мінімізації власних емоційних реакцій і демонстрації контролю. Саме тому супервізійний процес для чоловіків-психологів має бути організований так, щоб поступово знімати протиставлення між професійною компетентністю і потребою в підтримці.

Керівникам психологічних служб доцільно впроваджувати супервізію не як добровільний додаток, до якого працівник звертається лише в кризовій ситуації, а як системний компонент професійної діяльності. Регулярність має принципове значення, оскільки вона нормалізує сам факт супервізійного обговорення. Якщо всі працівники служби, незалежно від статі, досвіду, посади й професійного статусу, беруть участь у супервізії, чоловікові-психологу легше сприймати її як частину професійної культури, а не як індивідуальне визнання труднощів. Регулярна супервізія також зменшує ризик накопичення проблем, які довго залишаються невисловленими через страх виглядати некомпетентним. У такому форматі складний випадок не перетворюється на особисту невдачу психолога, а розглядається як природний матеріал для професійного аналізу. Це особливо важливо для чоловіків, які можуть довше утримувати напругу всередині й звертатися по допомогу лише тоді, коли проблема вже набула гострого характеру.

Супервізорам варто приділяти увагу мові, якою описуються професійні труднощі. Формулювання на зразок «помилка», «невдача», «не впорався», «неправильно провів консультацію» можуть посилювати захисні реакції, особливо в чоловіків, орієнтованих на самоконтроль і результативність. Натомість більш конструктивними є поняття «складний випадок», «зона професійного аналізу», «супервізійний матеріал», «точка уточнення», «професійна гіпотеза», «варіант інтервенції», «етичне питання», «межа компетентності», «ресурс для подальшої роботи». Така мова не знімає відповідальності з фахівця, але переводить розмову з площини особистісного оцінювання в площину професійного дослідження. Для чоловіків-психологів це може мати особливе значення, оскільки дозволяє обговорювати труднощі без прямого переживання загрози власній маскулінній ідентичності. Супервізія тоді стає не простором викриття слабкості, а простором інтелектуального й етичного опрацювання професійної ситуації.

Важливим напрямом роботи є поступове формування у чоловіків-психологів уявлення про супервізійну допомогу як про ресурс професійної

автономії, а не як про її заперечення. На перший погляд, звернення до супервізора може сприйматися як залежність від більш досвідченого фахівця. Однак у зрілій професійній культурі супервізія навпаки підсилює автономію, оскільки допомагає психологові краще розуміти власні рішення, межі компетентності, емоційні реакції, ризики помилкових інтерпретацій і можливі наслідки обраної стратегії роботи. Автономним є не той фахівець, який ніколи не звертається по допомогу, а той, хто здатний свідомо оцінити, коли зовнішня професійна перспектива потрібна для підвищення якості роботи. Для чоловіків-психологів така зміна акценту є принциповою: супервізія перестає бути знаком залежності й починає сприйматися як механізм професійного самоконтролю, відповідальності й розвитку.

Супервізійний процес для чоловіків-психологів має враховувати також особливості емоційної соціалізації. Частина чоловіків може мати обмежений досвід відкритого обговорення власних переживань, особливо тих, що пов'язані з безсиллям, розгубленістю, страхом, провиною, роздратуванням або емоційним виснаженням. У супервізії такі переживання часто є важливим матеріалом, оскільки вони можуть відображати контрперенесення, межі фахівця, специфіку клієнтської динаміки або ризик професійного вигорання. Якщо чоловік-психолог звик відокремлювати професійну роботу від власних емоцій, він може подавати на супервізію лише фактичну частину випадку: що сказав клієнт, які методи були використані, які результати отримано. Водночас поза увагою можуть залишатися власні реакції психолога, хоча саме вони нерідко мають ключове значення для розуміння процесу. Тому супервізору доцільно м'яко й послідовно вводити питання про емоційний вимір роботи, не вимагаючи миттєвої відкритості, але поступово розширюючи поле рефлексії.

Наприклад, супервізор може ставити не оцінювальні, а дослідницькі питання: що було найскладнішим у цій взаємодії; у який момент з'явилося відчуття напруги; які реакції клієнта було найважче витримувати; що хотілося зробити швидше, ніж це було професійно доцільно; які теми викликали потребу дистанціюватися; де виникало відчуття втрати контролю; які рішення здавалися

очевидними, але потім викликали сумнів. Такі питання допомагають чоловікові-психологу переходити від суто раціонального опису до професійної емоційної рефлексії. При цьому важливо, щоб супервізор не інтерпретував стриманість чоловіка як опір у спрощеному сенсі. Іноді стриманість є не небажанням працювати, а наслідком довготривалої соціалізації, у якій емоційна відкритість не підтримувалася або прямо знецінювалася. Тому супервізійна робота має бути достатньо тактовною, щоб не відтворити тиск, від якого чоловік і так захищається.

Керівникам психологічних служб важливо створювати таку організаційну атмосферу, у якій обговорення професійних труднощів не стає підставою для неформальної стигматизації. Якщо після супервізії інформація про складний випадок використовується для оцінювання працівника, поширюється в колективі або стає предметом іронії, довіра до супервізійного процесу руйнується. Для чоловіків-психологів це може мати особливо сильний негативний ефект, оскільки підтверджує їхнє побоювання, що визнання труднощів призведе до втрати статусу. Тому супервізія має бути чітко відмежована від адміністративного покарання. Керівник може контролювати якість роботи служби, але супервізійний простір повинен залишатися безпечним, конфіденційним і орієнтованим на розвиток. Якщо супервізор одночасно є адміністративним керівником, потрібно особливо чітко проговорювати межі ролей, щоб працівники розуміли, коли відбувається професійна підтримка, а коли - управлінське оцінювання.

Доцільним є також впровадження групових супервізій, у яких чоловіки-психологи можуть бачити, що труднощі виникають не лише в них, а й у колег різного досвіду, статі й професійного статусу. Груповий формат знижує персоналізацію проблеми. Коли фахівець чує, що інші психологи також стикаються з невизначеністю, етичними дилемами, складними реакціями клієнтів, сумнівами щодо інтервенцій або емоційним виснаженням, він менше схильний трактувати власні труднощі як унікальну ознаку некомпетентності. Для чоловіків це може бути важливим способом нормалізації професійної

вразливості. Водночас груповий формат потребує особливої уваги до безпеки. Якщо в групі існує конкурентна атмосфера, жорстке порівняння, прихована боротьба за експертність або культура знецінення, чоловіки можуть ще більше закриватися. Тому супервізор має активно підтримувати правила поваги, конфіденційності, недирективності, утримання від принизливих коментарів і конструктивного зворотного зв'язку.

Індивідуальна супервізія також залишається важливою, особливо тоді, коли йдеться про випадки, пов'язані з високою емоційною напругою, темами агресії, сорому, втрати контролю, професійної невпевненості або особистісного резонансу. Чоловіки-психологи не завжди готові одразу виносити такі матеріали в групу, тому індивідуальний формат може бути більш безпечним для початкового опрацювання. Важливо, щоб супервізор не вимагав від чоловіка миттєвої глибини саморозкриття, а вибудовував роботу поступово. Спочатку може обговорюватися структура випадку, професійні гіпотези, межі компетентності, можливі ризики, а вже потім - особистісні реакції психолога. Така послідовність дозволяє зменшити захисність і показати, що емоційна рефлексія не є протилежністю професійному аналізу, а його необхідним продовженням.

Супервізорам варто враховувати, що чоловіки-психологи можуть по-різному проявляти труднощі. Частина з них прямо говорить про сумніви й потребу в підтримці. Інші можуть подавати складний випадок у надмірно раціоналізованій формі, приховуючи власні переживання за термінами, концепціями й технічними деталями. Дехто може демонструвати роздратування, іронію, знецінення клієнта або самого супервізійного процесу. Іноді це не стільки професійна байдужість, скільки захисна реакція на досвід безсилля або перенавантаження. Такі прояви потребують уважного аналізу, але не прямого осуду. Якщо супервізор одразу інтерпретує захисну поведінку як непрофесійність, чоловік може ще більше закритися. Натомість варто допомогти йому дослідити, яку функцію виконує ця реакція: чи вона захищає від почуття

провини; чи дозволяє не визнавати втому; чи маскує страх помилки; чи пов'язана з клієнтською темою, яка зачіпає власний досвід психолога.

Окремо потрібно підкреслити значення профілактики професійного вигорання. Маскулінна норма самодостатності часто підштовхує чоловіків до ігнорування ранніх ознак виснаження. Вони можуть довго працювати понад ресурс, брати на себе надмірну кількість складних випадків, уникати відпочинку, не визнавати емоційної втоми й пояснювати внутрішнє напруження лише зовнішніми обставинами. У психологічній службі це створює ризик не тільки для самого фахівця, а й для якості допомоги клієнтам. Виснажений психолог може ставати менш уважним, більш директивним, емоційно відстороненим або схильним до швидких рішень. Тому керівники мають впроваджувати регулярний моніторинг навантаження, обговорення меж професійної відповідальності, розподіл складних випадків, ротацію типів завдань, можливість коротких відновлювальних пауз і доступ до супервізійної підтримки без необхідності доводити критичність ситуації.

Важливо, щоб у психологічних службах не заохочувалася культура професійного героїзму. У допомагаючих професіях часто існує негласна норма: хороший фахівець має витримувати багато, працювати понад норму, не скаржитися, бути завжди доступним і залишатися ефективним незалежно від власного стану. Для чоловіків така культура може поєднуватися з маскулінним сценарієм витривалості й посилювати ризик вигорання. Керівникам варто чітко артикулювати, що професійна відповідальність не дорівнює самовиснаженню. Психолог, який своєчасно звертається по супервізію, визнає межі власного ресурсу і дбає про професійну гігієну, діє не менш відповідально, ніж той, хто бере на себе складні випадки. Навпаки, здатність зупинитися, оцінити власний стан і залучити підтримку є показником зрілої професійної позиції.

Гендерно чутлива супервізія не означає створення для чоловіків особливих привілеїв або зниження професійних вимог. Вона означає врахування тих соціально-психологічних умов, у яких формується їхнє ставлення до допомоги, вразливості, помилки, авторитету й підтримки. Чоловік-психолог має нести таку

саму професійну відповідальність, як і будь-який інший фахівець, однак супервізор повинен розуміти, що шлях до відкритого обговорення труднощів може бути для нього ускладнений гендерними нормами. Тому завдання полягає не в пом'якшенні стандартів, а в тому, щоб зробити шлях до цих стандартів психологічно доступнішим. Коли супервізія подається як інструмент професійної сили, а не слабкості, чоловіки-психологи можуть легше інтегрувати її у власну ідентичність.

Корисним є також запровадження наставництва для молодих чоловіків-психологів, які лише входять у професію. На початкових етапах роботи саме вони можуть найбільше відчувати потребу зберегти образ компетентності й водночас мати найбільше об'єктивних підстав для супервізійної підтримки. Наставник або досвідчений супервізор може допомогти їм зрозуміти, що професійна невизначеність є нормальною частиною становлення, а не доказом неправильного вибору професії. Особливо цінними є приклади досвідчених чоловіків-психологів, які відкрито говорять про власний досвід супервізії, складні випадки, помилки, професійне навчання й необхідність підтримки. Така модель має сильний нормалізувальний ефект: молодий фахівець бачить, що навіть компетентний і авторитетний чоловік-психолог користується супервізією, не втрачаючи професійної гідності.

У роботі з чоловіками-психологами супервізорам варто звертати увагу на тему професійного авторитету. Деякі чоловіки можуть несвідомо будувати авторитет через контроль, інтерпретаційну жорсткість, швидкі висновки або дистанціювання від клієнта. У супервізії важливо допомагати їм розрізняти впевненість і директивність, структурованість і контроль, професійну межу й емоційну недоступність, відповідальність і надмірне взяття на себе ролі «рятівника». Чоловік-психолог може бути дуже ефективним тоді, коли його авторитет ґрунтується не на домінуванні, а на стабільності, ясності, етичності й здатності бути надійним у складному контакті. Супервізія має допомогти фахівцеві побачити, що професійна сила в психологічній роботі полягає не в

тому, щоб завжди знати готову відповідь, а в тому, щоб витримувати складність процесу й не руйнувати суб'єктність клієнта.

Потрібно також враховувати, що чоловіки-психологи можуть переживати специфічні труднощі у роботі з окремими клієнтськими групами. Наприклад, у роботі з чоловіками-клієнтами може активізуватися тема конкуренції, сорому, сили, слабкості, контролю або емоційної закритості. У роботі з жінками-клієнтками можуть виникати питання довіри, меж, перенесення, впливу попереднього досвіду взаємодії з чоловічими фігурами. У роботі з підлітками чоловік-психолог може ставати значущою моделлю дорослої чоловічої поведінки. У роботі з кризовими або травматичними запитами може активізуватися власна потреба фахівця діяти швидко, «рятувати», брати надмірну відповідальність. Супервізійний процес має надавати простір для аналізу цих гендерно забарвлених аспектів, не зводячи всю роботу до статі фахівця, але й не ігноруючи її впливу.

Керівникам психологічних служб доцільно розробляти внутрішні протоколи супервізійної підтримки, у яких буде чітко визначено, коли супервізія є обов'язковою, коли рекомендованою, а коли кризовою. Це дозволяє зменшити суб'єктивну напругу, пов'язану з ініціюванням звернення. Якщо існують зрозумілі правила, наприклад супервізія після роботи з особливо складними випадками, після етичних дилем, після кризових інтервенцій або після серії інтенсивних консультацій, чоловікові-психологу не потрібно самотійно «визнавати слабкість». Він просто виконує професійний стандарт. Така організаційна форма особливо ефективна там, де індивідуальне звернення по допомогу може блокуватися маскулінною нормою самодостатності. Стандарт знімає частину особистісного навантаження з рішення про звернення.

Важливою є і підготовка самих супервізорів до гендерно чутливої роботи. Супервізор може мати власні стереотипи щодо чоловіків-психологів, наприклад очікувати від них більшої раціональності, витривалості, стриманості або готовності працювати з «важкими» клієнтами. Такі очікування можуть непомітно відтворювати тиск, який супервізія мала б зменшувати. Якщо

чоловікові-психологу постійно доручають найконфліктніші випадки, очікуючи, що він «краще впорається», це може посилювати навантаження і закріплювати стереотип силової маскулінності. Якщо його емоційні труднощі сприймаються як менш серйозні, ніж труднощі колег-жінок, це зменшує доступність підтримки. Тому супервізори мають рефлексувати не лише матеріал супервізанта, а й власні реакції на його статі, стиль комунікації, прояви вразливості або захисності.

Забезпечення гендерного балансу у психологічних командах. За можливості, керівникам психологічних служб рекомендується формувати команди, що включають фахівців обох статей, що не лише розширює спектр послуг для клієнтів, а й створює більш збалансоване професійне середовище для чоловіків-психологів.

Проведення тренінгів з розвитку гендерної компетентності для усього персоналу психологічних служб, спрямованих на подолання стереотипних уявлень про «чоловічу» та «жіночу» роботу в психології, формування чутливості до гендерних аспектів професійної діяльності та взаємодії у колективі.

Реалізація запропонованих рекомендацій потребує системного підходу та координації зусиль на рівні освітньої політики, професійних спільнот та індивідуальної практики. Подальшу перспективу дослідження вбачаємо у проведенні лонгітюдних досліджень, що дозволять простежити динаміку гендерно-рольової ідентичності чоловіків-психологів на різних етапах професійного становлення, а також у розширенні вибірки за рахунок включення чоловіків-психологів з різних регіонів України.

## **Висновки до 2 розділу**

Здійснене емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників формування маскулінності чоловіків-психологів дозволяє сформулювати такі узагальнення.

Констатовано, що серед чоловіків-психологів переважає андрогінний тип гендерної ідентичності (54,3%), який характеризується збалансованим поєднанням маскулінних і фемінних характеристик. Маскулінний тип діагностовано у 25,7% досліджуваних, фемінний – у 11,4%, недиференційований – у 8,6%. Зазначений розподіл суттєво відрізняється від загальнопопуляційних даних і підтверджує теоретичне припущення про гендерну специфіку помічаючих професій.

Доведено наявність статистично значущого зв'язку між рівнем фемінності та статусом професійної ідентичності ( $r_s = 0,38$ ;  $p < 0,05$ ): чоловіки-психологи з вищими показниками фемінності частіше мають досягнуту позитивну професійну ідентичність. Маскулінність сама по собі не перешкоджає формуванню професійної ідентичності; перешкоджає дефіцит фемінних характеристик.

Встановлено, що професійний досвід виступає значущим чинником трансформації гендерно-рольової ідентичності: серед досвідчених психологів частка андрогінних становить 71,4% (проти 42,9% серед початківців), а показники фемінності зростають зі збільшенням стажу роботи ( $r_s = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ).

Виявлено парадокс сімейної соціалізації: більшість досліджуваних (57,1%) виросли у сім'ях із традиційним розподілом гендерних ролей, проте обрали гендерно-нетипову професію. Медіаторами між традиційною соціалізацією та нетрадиційним професійним вибором виступають провідна роль матері в емоційному вихованні, негативний досвід ригідної маскулінності батька та ранній досвід допомоги іншим.

Визначено, що 82,8% досліджуваних визнають суттєвий або частковий вплив професії на власне розуміння маскулінності, а 62,9% ідентифікують себе з моделлю «нової маскулінності». Сформульовано практичні рекомендації щодо

оптимізації гендерно-рольового розвитку чоловіків-психологів, адресовані системі підготовки фахівців, практикуючим психологам та керівникам психологічних служб.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників формування маскулінності чоловіків-психологів. Відповідно до поставлених завдань сформульовано такі висновки.

Розкрито, що маскулінність є багатовимірним соціально-психологічним конструктом, змістовне наповнення якого визначається взаємодією культурних норм, інститутів соціалізації, професійного контексту та індивідуально-психологічних характеристик особистості. У межах аналізу основних теоретичних підходів – концепції гегемонної маскулінності Р. Коннел, парадигми гендерно-рольового напруження Дж. Плека, теорії психологічної андрогінії С. Бем – встановлено, що маскулінності є множинними, ієрархічно організованими та динамічними утвореннями, які формуються, підтримуються і трансформуються впродовж усього життєвого шляху особистості. Визначено, що для чоловіків-психологів найбільш продуктивними є андрогінна та інтегративна моделі маскулінності, які дозволяють поєднувати традиційні маскулінні якості (наполегливість, раціональність, незалежність) із фемінними (емпатія, емоційна відкритість, чутливість) без втрати внутрішньої цілісності.

З'ясовано, що професійна діяльність чоловіків-психологів характеризується виразною гендерною нетиповістю, зумовленою фемінізацією психологічної професії (за даними Державної служби статистики, частка чоловіків у психологічних службах освітніх закладів не перевищує 1–3%). Фемінізоване професійне середовище створює подвійне гендерно-рольове навантаження: суперечність між маскулінними нормами (емоційна стриманість, самодостатність, орієнтація на досягнення) та вимогами професійної ролі

(емоційна відкритість, емпатія, потреба в супервізії). Водночас саме зазначена суперечність може виступати рушієм особистісного та професійного зростання, спонукаючи чоловіка-психолога до інтеграції маскулінних і фемінних якостей.

Обґрунтовано та емпірично підтверджено, що серед чоловіків-психологів переважає андрогінний тип гендерної ідентичності, що суттєво відрізняє їх від загальної популяції чоловіків. Встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем фемінності та статусом професійної ідентичності. Чоловіки-психологи з вищими показниками фемінності частіше характеризуються досягнутою позитивною професійною ідентичністю. Виявлено трансформуючий вплив професійного досвіду на гендерно-рольову ідентичність, а показники фемінності зростають зі збільшенням стажу. Провідними соціально-психологічними чинниками формування маскулінності визначено: на макросоціальному рівні – культурні норми маскулінності та вплив воєнного контексту; на мезосоціальному – сімейну соціалізацію (модель гендерних ролей у батьківській родині, роль матері в емоційному вихованні) та фемінізоване професійне середовище; на мікросоціальному – взаємодію з клієнтами та колегами, досвід супервізії; на інтрапсихічному – ціннісні орієнтації, рівень рефлексивності та механізми інтеграції гендерних протиріч.

Розроблено практичні рекомендації, спрямовані на оптимізацію гендерно-рольового розвитку чоловіків-психологів, адресовані трьом цільовим аудиторіям. Для системи підготовки психологів у ЗВО: включення модулів гендерної компетентності, створення менторських програм, залучення рольових моделей «нової маскулінності». Для практикуючих психологів-чоловіків: рефлексія власних гендерних стереотипів, розвиток андрогінного поведінкового репертуару, використання власного гендерного досвіду як терапевтичного ресурсу. Для супервізорів та керівників психологічних служб: врахування гендерної специфіки при організації супервізійного процесу, забезпечення гендерного балансу у командах, проведення тренінгів гендерної компетентності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдулаєва М. М. Професійна ідентичність особистості: психосемантичний підхід. Психологічний журнал. 2004. № 2. С. 86–95. URL: <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.19.104.pdf>
2. Андросович К. А., Баханська А. М. Аналіз результатів дослідження особистісного потенціалу обдарованих учнів в умовах воєнного часу. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2024. № 1(92). С. 5–11. URL: <https://lib.iitta.gov.ua>
3. Барко В.І., Іванова О.В. Теоретико-психологічні підходи до забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України. Право і безпека.-2015.-№ 1 (56).-С. 81-85., 2015: [https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&hl=ru&cluster=5915571947737802038#d=gs\\_qabs&t=1779714125439&u=%23p%3DNmUtLFhVGFIJ](https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&hl=ru&cluster=5915571947737802038#d=gs_qabs&t=1779714125439&u=%23p%3DNmUtLFhVGFIJ)
4. Бурячок Є. Р., Коханова О. П. Токсична маскулінність як джерело агресії: соціально-психологічний аналіз. Тези конференції кафедри психології та педагогіки ХНУ, 10 квітня 2025 р. Хмельницький : ХНУ, 2025. С. 12–16. URL: [https://psy.khmnpu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/17/tezy-konferencziyi-10\\_04\\_2025.pdf](https://psy.khmnpu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/17/tezy-konferencziyi-10_04_2025.pdf)
5. Горенко М. В. Гендерні особливості формування готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри : дис. ... д-ра філософії : 053. Умань, 2022. 238 с. URL: <https://nauka.udpu.edu.ua>
6. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія : навч. посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
7. Горностай П. П. Рольовий підхід у дослідженні гендерної ідентичності. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2019. Вип. 43(46). С. 26–37. URL: <https://lib.iitta.gov.ua>

8. Гендерна компетентність психологинь і психологів : методичний посібник / UNICEF Ukraine. Київ, 2023. 48 с. URL: [https://www.unicef.org/ukraine/en/media/43801/file/genderna-kompetentnist-psyhologiv\\_gyn.pdf.pdf](https://www.unicef.org/ukraine/en/media/43801/file/genderna-kompetentnist-psyhologiv_gyn.pdf.pdf)
9. Гендерна психологія : навчально-методичний посібник для здобувачів другої (магістерської) вищої освіти / Чорноморський національний університет. Миколаїв, 2024. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/Genderna-psihologiya.pdf>
10. Гендерна ідентичність та гендерна соціалізація підлітків. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2020. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/163319/162259>
11. Гендерні стереотипи і гендерна ідентичність особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2020. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/160527/159716/350856>
12. Гендерні дослідження : силабус навч. дисципліни 2024/2025. Харків : НТУ «ХПІ», 2024. URL: [https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/wp-content/uploads/sites/69/2024/10/Genderni-doslidzhennya\\_2024-2025\\_sylabus.pdf](https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/wp-content/uploads/sites/69/2024/10/Genderni-doslidzhennya_2024-2025_sylabus.pdf)
13. Домбровська С. М., Мороз В. М., Грень Л. М. Гендерна психологія : навч. посібник. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. 320 с.
14. Заушнікова М. Ю. Теоретико-методологічні аспекти застосування соціально-психологічного тренінгу у професійній підготовці здобувачів вищої освіти. Управління публічними фінансами та проблеми забезпечення національної економічної безпеки : збірник тез Міжнародного податкового конгресу (м. Ірпінь, 3 грудня 2020 р.). Ірпінь : УДФСУ, 2020. С. 726–729.
15. Заушнікова М. Ю., Тонкопей Ю. Л., Петухова І. О. Динаміка рівня тривожності здобувачів вищої освіти у прикордонному регіоні в умовах

- війни. Габітус. 2023. № 45. С. 59–63. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.9>. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/9.pdf>
16. Кочарян О. С. Нормативна структура симптомокомплексу маскулінності/фемінності. Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». 2019. № 66. С. 32–41. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/446>
  17. Andoh E. Rethinking masculinity to build healthier outcomes. Monitor on Psychology (APA). 2025. Vol. 56, No. 8. P. 49–58. URL: <https://www.apa.org/monitor/2025/11-12/rethinking-masculinity>
  18. Лисенко Г. І. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. 2020. № 21. С. 175–182. URL: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/Visnuk/article/view/1771>
  19. Маскулінність як чинник психологічного благополуччя особистості: крос-культурне дослідження. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2019. Вип. 4. С. 89–96. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/446>
  20. Маскулінність і чоловічість як критерії досягнення чоловічої гендерної ідентичності. Кривий Ріг : КДПУ. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/0564/192>
  21. Маскулінність/фемінність як чинник особистісної самореалізації. Український соціум. 2005. № 2–3. С. 9–19. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2005/04/9-19\\_no-2-3\\_vol-7\\_2005\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2005/04/9-19_no-2-3_vol-7_2005_UKR.pdf)
  22. Марценюк Т. В. Захисники галактики: влада і криза в чоловічому світі. Київ : Наш Формат, 2024. 288 с. URL: <https://nashformat.ua/authors/tamara-martsenyuk-books>
  23. Марценюк Т. В. Гендерна рівність та недискримінація на практиці. Київ : Наш Формат, 2022. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/mova-i-literatura/urivok-z-knigi-tamari-martsenyuk-genderna-rivnist.html>

- 24.Носач К. В., Сутула О. А. Традиційні конструкти маскулінності та агресивна поведінка чоловіків. Тези конференції кафедри психології ХНУ, 2023. URL: <https://psy.khmnu.edu.ua>
- 25.Особливості формування психологічних ознак маскулінності та фемінінності спортсменів. Науковий часопис УДУ ім. М. Драгоманова. Серія 15. 2024. URL: <https://spppc.com.ua/index.php/journal/article/view/1668>
- 26.Петухова І. О., Заушнікова М. Ю., Каськов І. В. Психологічне благополуччя особистості в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України. 2023. № 3(73). С. 124–130. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/issue/view/16701/9492>
- 27.Професійна ідентичність особистості як психологічна категорія. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2019. Вип. 19. С. 104–112. URL: <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.19.104.pdf>
- 28.Професійна підготовка майбутніх психологів в Україні. Pedagogical Academy. 2025. URL: <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/download/701/598/1090>
- 29.Статеворольовий опитувальник С. Бем (BSRI): можливості використання. Психолого-педагогічна скарбничка. URL: <http://testik.com.ua/maskulinnist-femininnist-s-bem/>
- 30.Професійна ідентичність як специфічний вид ідентичності. Logos Science Conference Proceedings. 2024. URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/article/download/2376/2413/2444>
- 31.Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/395>
- 32.Психологічні предиктори соціального розвитку : зб. тез І Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції. Київ : КІП, 2024. URL: <https://psy.kpi.ua/wp->

[content/uploads/2025/01/Zbirnyk-tez-konferentsii-Psykhol\\_predyktory\\_-2024\\_compressed.pdf](https://content/uploads/2025/01/Zbirnyk-tez-konferentsii-Psykhol_predyktory_-2024_compressed.pdf)

33. Трансформація гендерних стереотипів в українській літературі: еволюція моделей маскулінності та фемінності. Синопис: текст, контекст, медіа. 2025. URL: <https://synopsis.kubg.edu.ua/index.php/synopsis/article/view/765>
34. Allen L. Hegemonic Masculinity and Addressing Gender Inequality. The Journal of Men's Studies. 2025. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10608265251329561>
35. Connell R. W. Masculinities. Cambridge : Polity Press, 1995. 2nd ed. 2005. 349 p.
36. Connell R. W., Messerschmidt J. W. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. Gender & Society. 2005. Vol. 19, No. 6. P. 829–859. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243205278639>
37. Hopkins P., Giazitzoglu A. Hegemonic masculinity: new spaces, practices, and relations. Progress in Human Geography. 2025. Vol. 49(1). P. 84–98. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/03091325241307387>
38. Kryvonis T., Artemova O., Androsovykh K., Zaushnikova M., Agapova I., Kutishenko V. Methodological Tools for Carrying Out Psychological Training. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. 2023. Vol. 14(1). P. 59–74. DOI: <https://doi.org/10.18662/brain/14.1/406>
39. Lane J. M., Addis M. E. Male gender role conflict and patterns of help seeking in Costa Rica and the United States. Psychology of Men & Masculinity. 2005. Vol. 6(3). P. 155–168. URL: <https://psycnet.apa.org>
40. Levant R. F. Research in the psychology of men and masculinity using the gender role strain paradigm as a framework. American Psychologist. 2011. Vol. 66. P. 765–776. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22082409/>
41. Messerschmidt J. W., Connell R. W. Legitimation as linchpin: On Raewyn Connell's changing conceptualization of hegemonic masculinity. International Review of Sociology. 2024. Vol. 34(2). P. 211–239. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03906701.2024.2388616>

42. Pownall M. Male psychologists and female mathematicians: Gender beliefs and undergraduate degree choices. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 2024. Vol. 34(2). e2784. DOI: <https://doi.org/10.1002/casp.2784>. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/casp.2784>
43. The role of gender norm conformity in men's psychological help-seeking and treatment engagement: a scoping review. *Journal of Mental Health*. 2025. P. 230–248. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638237.2025.2512304>

### Інформована згода учасника емпіричного дослідження

Мета дослідження полягає у вивченні соціально-психологічних чинників формування маскулінності чоловіків-психологів, особливостей їхньої гендерно-рольової ідентичності, професійного самовизначення та ставлення до моделей маскулінності у допомагаючих професіях.

Участь у дослідженні є добровільною. Учасник має право відмовитися від участі або припинити заповнення методик на будь-якому етапі без пояснення причин. Отримані дані використовуються лише в узагальненому вигляді, без зазначення імен, контактних даних або інших відомостей, які можуть ідентифікувати конкретну особу.

Процедура участі передбачає заповнення комплексу методик: опитувальника «Маскулінність - фемінінність» С. Бем, методики дослідження професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер та авторської анкети. Орієнтовна тривалість участі становить 35-45 хвилин.

Підпис учасника засвідчує, що він ознайомлений із метою, умовами та процедурою дослідження, розуміє принципи добровільності й конфіденційності та надає згоду на використання результатів у науково-узагальненому вигляді.

|                      |  |
|----------------------|--|
| ПІБ або код учасника |  |
| Дата                 |  |
| Підпис учасника      |  |
| Підпис дослідника    |  |

### Опитувальник «Маскулінність - фемінінність» С. Бем (BSRI)

Призначення методики - діагностика психологічної статі особистості та визначення співвідношення маскулінних, фемінних і нейтральних характеристик у структурі самосприйняття досліджуваного.

Методика містить 60 позицій, з яких 20 належать до маскулінної шкали, 20 - до фемінної шкали, 20 - до нейтральної шкали. Досліджуваний оцінює, чи відповідає кожна подана характеристика його уявленню про себе, і обирає відповідь «так» або «ні».

Інструкція досліджуваному. Перед Вами перелік особистісних характеристик. Уважно прочитайте кожну позицію і позначте відповідь «так», якщо зазначена характеристика загалом відповідає Вашому самосприйняттю, або «ні», якщо вона Вам не властива. Не існує правильних чи неправильних відповідей. Важливо відповідати щиро та самостійно.

Обробка результатів. За ключем методики підраховується кількість позитивних відповідей за маскулінною і фемінною шкалами. Отримані значення переводяться у відносні показники М та F. На основі співвідношення М і F визначається індекс гендерно-рольової спрямованості IS та тип гендерної ідентичності: маскулінний, фемінний, андрогінний або недиференційований. У роботі використано категоризацію, описану в методичному розділі дослідження.

Нижче подано робочий бланк для фіксації відповідей і первинного підрахунку. Стимульний матеріал методики заповнюється відповідно до україномовної адаптації, використаної у дослідженні.

Бланк відповідей до методики С. Бем

| № | Так                      | Ні                       | №  | Так                      | Ні                       | №  | Так                      | Ні                       |
|---|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 21 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 41 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 22 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 42 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 23 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 43 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 24 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 44 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 25 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 45 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 26 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 46 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|    |                          |                          |    |                          |                          |    |                          |                          |
|----|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|----|--------------------------|--------------------------|
| 7  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 27 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 47 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 28 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 48 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 29 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 49 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 30 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 50 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 31 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 51 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 32 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 52 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 33 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 53 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 34 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 54 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 35 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 55 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 36 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 56 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 37 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 57 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 38 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 58 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 39 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 59 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 40 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 60 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Схема фіксації результатів: M = \_\_\_\_\_; F = \_\_\_\_\_; IS = \_\_\_\_\_; тип  
гендерної ідентичності = \_\_\_\_\_.

#### Карта інтерпретації

| Показник               | Інтерпретаційне значення                                                           |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Маскулінний тип        | Домінування маскулінних характеристик у структурі самосприйняття.                  |
| Фемінний тип           | Домінування фемінних характеристик у структурі самосприйняття.                     |
| Андрогінний тип        | Поєднання достатньо виражених маскулінних і фемінних характеристик.                |
| Недиференційований тип | Низька вираженість обох груп характеристик або нечітка гендерно-рольова структура. |

## Додаток В

**Методика дослідження професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер**

Призначення методики - визначення статусу професійної ідентичності особистості, тобто ступеня усвідомленості, самостійності та стабільності професійного вибору.

Методика передбачає роботу з 20 парами асоціацій, серед яких досліджуваний обирає ті варіанти, що найбільше відповідають його уявленням про себе як майбутнього або чинного професіонала. У межах дослідження методика застосовувалася для визначення статусу професійної ідентичності чоловіків-психологів.

Інструкція досліджуваному. У кожному рядку оберіть той варіант асоціації, який точніше описує Ваше актуальне ставлення до себе як до представника професії психолога. Відповідайте швидко, але уважно, орієнтуючись на першу змістовну реакцію.

За результатами обробки встановлюється один із п'яти статусів професійної ідентичності: передчасна ідентичність, дифузна ідентичність, мораторій, досягнута позитивна ідентичність або псевдоідентичність. У дослідженні ці статуси використовувалися для подальшого кореляційного аналізу з показниками маскулінності та фемінності.

Бланк фіксації відповідей

| № пари | Варіант А | Варіант Б | Обраний варіант                                       |
|--------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------|
| 1      | _____     | _____     | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 2      | _____     | _____     | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 3      | _____     | _____     | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 4      | _____     | _____     | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 5      | _____     | _____     | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |

|    |       |       |                                                       |
|----|-------|-------|-------------------------------------------------------|
| 6  | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 7  | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 8  | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 9  | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 10 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 11 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 12 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 13 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 14 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 15 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 16 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 17 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 18 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 19 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |
| 20 | _____ | _____ | <input type="checkbox"/> А <input type="checkbox"/> Б |

Підсумковий

статус

професійної

ідентичності:

\_\_\_\_\_.

**Додаток Г****Авторська анкета для вивчення соціально-психологічних чинників  
формування маскулінності чоловіків-психологів**

Анкета розроблена для збору соціодемографічних відомостей, даних про сімейну соціалізацію, мотивацію професійного вибору, суб'єктивну оцінку впливу професійного середовища на гендерно-рольову ідентичність та ставлення до моделей маскулінності.

1. Ваш вік: \_\_\_\_\_ років.

2. Ваш освітній або професійний статус: ☐ здобувач бакалаврату; ☐ здобувач магістратури; ☐ практикуючий психолог; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

3. Стаж професійної діяльності у сфері психології: ☐ немає; ☐ до 1 року; ☐ 1-3 роки; ☐ 4-7 років; ☐ 8-15 років; ☐ понад 15 років.

4. Сімейний стан: ☐ неодружений; ☐ у стабільних партнерських стосунках;  
☐ одружений; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

5. Місце проживання: ☐ м. Київ; ☐ Київська область; ☐ інший регіон:  
 \_\_\_\_\_.

6. Основний напрям психологічної діяльності або професійного інтересу:  
☐ консультування; ☐ психотерапія; ☐ освітня психологія; ☐ кризова психологія;  
☐ організаційна психологія; ☐ реабілітація; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

7. Як Ви оцінюєте модель гендерних ролей у Вашій батьківській сім'ї? ☐ традиційна; ☐ частково егалітарна; ☐ егалітарна; ☐ складно відповісти.

8. Яким було ставлення батька або чоловічої фігури у сім'ї до «чоловічих»  
 і «жіночих» професій?  
 \_\_\_\_\_.

9. Яким було ставлення матері або жіночої фігури у сім'ї до Вашого  
 професійного вибору?  
 \_\_\_\_\_.

10. Чи були у Вашому дитинстві або юності значущі чоловічі рольові  
 моделі? ☐ так; ☐ ні. Якщо так, опишіть коротко: \_\_\_\_\_.

11. Чи заохочувала сім'я прояв емпатії, турботи, емоційної відкритості? ☐  
 так; ☐ частково; ☐ ні; ☐ складно відповісти.

12. Хто переважно відігравав провідну роль у Вашому емоційному  
 вихованні? ☐ мати; ☐ батько; ☐ обоє батьків; ☐ інша особа; ☐ складно відповісти.

13. Чи був у Вашому досвіді негативний вплив жорстких маскулінних  
 норм? ☐ так; ☐ частково; ☐ ні. Якщо так, у чому він проявлявся?  
 \_\_\_\_\_.

14. Чи мав місце досвід допомоги іншим у підлітковому або юнацькому  
 віці? ☐ волонтерство; ☐ підтримка однолітків; ☐ догляд за близькими; ☐ не було;  
☐ інше: \_\_\_\_\_.

15. Що вплинуло на Ваш вибір професії психолога? Можна обрати кілька  
 варіантів: ☐ бажання допомагати іншим; ☐ інтерес до розуміння людської  
 поведінки; ☐ прагнення до самопізнання та особистісного зростання; ☐ вплив

значущої особи; ☐ власний досвід отримання психологічної допомоги; ☐ престижність професії; ☐ матеріальні очікування; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

16. Якщо на вибір професії вплинула значуща особа, хто саме це був? ☐ психолог; ☐ учитель; ☐ викладач; ☐ родич; ☐ наставник; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

17. Чи маєте Ви власний досвід отримання психологічної допомоги? ☐ так; ☐ ні; ☐ не хочу відповідати.

18. Чи вплинула професія психолога на Ваше розуміння маскулінності? ☐ суттєво вплинула; ☐ частково вплинула; ☐ практично не вплинула; ☐ не вплинула зовсім.

19. У чому саме проявився вплив професії на Ваше розуміння маскулінності? Можна обрати кілька варіантів: ☐ здатність вільніше виражати емоції; ☐ переосмислення уявлень про «сильного чоловіка»; ☐ розуміння, що просити про допомогу - нормально; ☐ відмова від стереотипу про «чоловічу» та «жіночу» роботу; ☐ усвідомлення множинності моделей маскулінності; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

20. Яка модель маскулінності найближча Вам? ☐ «нова маскулінність»; ☐ помірно традиційна; ☐ традиційна; ☐ невизначена позиція.

21. Чи стикалися Ви з негативними реакціями оточення у зв'язку з Вашою професією? ☐ так; ☐ ні.

22. Якщо так, які саме реакції траплялися? Можна обрати кілька варіантів: ☐ жарти та іронічні коментарі з боку знайомих чоловіків; ☐ здивування нових знайомих; ☐ сумніви клієнтів у компетентності чоловіка-психолога; ☐ зауваження родичів старшого покоління; ☐ інше: \_\_\_\_\_.

23. Чи звертаєтеся Ви по супервізійну або професійну підтримку у складних випадках? ☐ регулярно; ☐ іноді; ☐ рідко; ☐ ніколи. Що може заважати зверненню? \_\_\_\_\_.

24. Як Ви оцінюєте психологічне середовище щодо прийняття чоловіків у професії? ☐ повністю приймаюче; ☐ переважно приймаюче; ☐ частково стереотипізоване; ☐ виражено стереотипізоване.

25. Опишіть, яким, на Вашу думку, має бути сучасний чоловік-психолог:

---

## Додаток Д

## Кодувальна матриця для первинної обробки результатів

Кодувальна матриця призначена для уніфікованого перенесення відповідей учасників у електронну таблицю та подальшого статистичного опрацювання в Microsoft Excel або JASP.

| Змінна             | Зміст                                       | Кодування                                                                                   |
|--------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ID                 | Унікальний код учасника                     | 1, 2, 3 ... 35                                                                              |
| Age                | Вік                                         | повних років                                                                                |
| Status             | Професійний статус                          | 1 - бакалавр; 2 - магістр; 3 - практикуючий психолог                                        |
| Experience         | Стаж професійної діяльності                 | 0 - немає; 1 - до 1 року; 2 - 1-3 роки; 3 - 4-7 років; 4 - 8-15 років; 5 - понад 15 років   |
| Family_model       | Модель гендерних ролей у батьківській сім'ї | 1 - традиційна; 2 - частково егалітарна; 3 - егалітарна                                     |
| M                  | Показник маскулінності за BSRI              | відносне значення                                                                           |
| F                  | Показник фемінності за BSRI                 | відносне значення                                                                           |
| IS                 | Індекс гендерно-рольової спрямованості      | розрахунковий показник                                                                      |
| Gender_type        | Тип гендерної ідентичності                  | 1 - маскулінний; 2 - фемінний; 3 - андрогінний; 4 - недиференційований                      |
| Prof_identity      | Статус професійної ідентичності             | 1 - дифузна; 2 - передчасна; 3 - мораторій; 4 - досягнута позитивна; 5 - псевдоідентичність |
| Profession_impact  | Вплив професії на розуміння маскулінності   | 0 - ні; 1 - практично ні; 2 - частково; 3 - суттєво                                         |
| Masculinity_model  | Обрана модель маскулінності                 | 1 - традиційна; 2 - помірно традиційна; 3 - нова; 4 - невизначена                           |
| Negative_reactions | Наявність негативних реакцій оточення       | 0 - ні; 1 - так                                                                             |

## Додаток Е

## Паспорт комплексу методик емпіричного дослідження

| Методика                   | Діагностичний фокус                                     | Кількість позицій | Результат обробки                                       |
|----------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------|
| Опитувальник С. Бем (BSRI) | Маскулінність, фемінність, тип гендерної ідентичності   | 60 позицій        | М, F, IS, тип гендерної ідентичності                    |
| Методика Л. Б. Шнейдер     | Статус професійної ідентичності                         | 20 пар асоціацій  | один із п'яти статусів професійної ідентичності         |
| Авторська анкета           | Соціально-психологічні чинники формування маскулінності | 25 запитань       | частотні розподіли, якісний аналіз відкритих відповідей |