

**Сидоренко А. В.***ад'юнкт кафедри суспільних наук  
Національного університету оборони України  
ORCID: 0009-0000-0766-0456***Вінтоняк В. Ф.***кандидат психологічних наук, доцент,  
професор кафедри суспільних наук  
Національного університету оборони України  
ORCID: 0000-0002-3878-1848*

## ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

### FACTORS OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF WOMEN SERVICE MEMBERS IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

У статті здійснено комплексний аналіз соціально-психологічних викликів і чинників, що впливають на професійну самореалізацію жінок-військовослужбовців у Збройних Силах України. Розкрито історичну послідовність участі жінок у збройній боротьбі від доби козацтва до сучасного етапу російсько-української війни. Наголошено на суттєвому зростанні чисельності жінок у складі Збройні Сили України після 2014 року та особливо після повномасштабного вторгнення 2022 року, що супроводжується розширенням функціональних ролей і підвищенням рівня професійної відповідальності.

Теоретичне підґрунтя дослідження базується на концепціях самоактуалізації Абрахам Маслоу, особистісного зростання Карл Роджерс, етики турботи Керол Гілліган, психоаналітичного фемінізму Ненсі Чодорой та психосоціального розвитку Ерік Еріксон. Зазначені підходи дозволили окреслити специфіку формування професійної ідентичності жінок у військовому середовищі, з урахуванням гендерних стереотипів, соціальних очікувань і внутрішньоособистісних конфліктів.

Емпірична частина дослідження ґрунтується на результатах авторського опитувальника, застосованого серед 197 жінок офіцерського складу ЗС України. Визначено основні групи чинників та бар'єри професійної самореалізації. Обґрунтовано необхідність розроблення комплексної психологічної підтримки професійного розвитку жінок-військовослужбовців, яка б інтегрувала особистісні ресурси, мотиваційні чинники та механізми соціальної підтримки.

Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення кадрової політики, системи психологічного супроводу та програм гендерної інтеграції у секторі безпеки і оборони України.

**Ключові слова:** жінки-військовослужбовці, особистість, професійна самореалізація, чинники, психологічні чинники, професійна ідентичність, самоактуалізація, офіцери, Збройні сили України, психологічна підтримка, гендерна інтеграція.

The article provides a comprehensive analysis of the socio-psychological challenges and factors influencing the professional self-realization of women service members in the Armed Forces of Ukraine. It outlines the historical trajectory of women's participation in combat roles, from the Cossack era to the current stage of the Russian-Ukrainian war. The study emphasizes the significant increase in the number of women in the Armed Forces of Ukraine after 2014, and especially following the full-scale invasion in 2022, accompanied by an expansion of functional roles and a higher level of professional responsibility.

The theoretical framework of the study is based on the concepts of self-actualization by Abraham Maslow, personal growth by Carl Rogers, the ethics of care by Carol Gilligan, psychoanalytic feminism by Nancy Chodorow, and psychosocial development by Erik Erikson. These approaches made it possible to outline the specifics of the formation of women's professional identity in the military environment, taking into account gender stereotypes, social expectations, and intrapersonal conflicts.

The empirical portion of the study is based on the results of an original questionnaire administered to 197 female officers of the Armed Forces of Ukraine. The main groups of factors and barriers to professional self-realization were identified. The necessity of developing comprehensive psychological support for the professional development of women service members, integrating personal resources, motivational factors, and mechanisms of social support, is substantiated.

*The results obtained can be used to improve personnel policy, psychological support systems, and gender integration programs in the security and defense sector of Ukraine.*

**Key words:** women service members, personality, professional self-realization, factors, psychological factors, professional identity, self-actualization, officers, Armed Forces of Ukraine, psychological support, gender integration.



**Постановка проблеми.** Упродовж останнього десятиліття роль жінок у Збройних Силах України зазнала суттєвої трансформації, набуваючи нового змісту та значення, особливо в умовах збройної агресії росії проти України. Зростає їхня чисельність, розширюється спектр посад і функціональних обов'язків, посилюється залучення до виконання бойових завдань. Водночас процес інтеграції жінок у військове середовище супроводжується комплексом психологічних, соціальних та організаційних викликів, що безпосередньо впливають на можливість їхньої професійної самореалізації.

Упродовж 1990-х років жінки у ЗС України здебільшого займали медичні, адміністративні або допоміжні посади. Проте російська агресія, що розпочалася у 2014 році, суттєво змінила гендерний ландшафт ЗС України, спричинивши збільшення чисельності жінок у бойових підрозділах. Особливо помітним став цей процес після повномасштабного вторгнення у 2022 році. За офіційними даними Міністерства оборони України, станом на 2025 рік у ЗС України проходять службу понад 70 тисяч жінок.

Формальне скасування у 2018 році переліку заборонених для жінок військових посад стало важливим кроком до правової рівності, однак на практиці залишаються численні бар'єри до повноцінної інтеграції. Зокрема, це неадаптована інфраструктура, гендерні упреждження, недостатнє висвітлення внеску жінок у ЗС України та брак системної психологічної підтримки.

Професійна самореалізація жінок-військовослужбовців – це не лише досягнення кар'єрних цілей, а й глибокий процес інтеграції особистісних цінностей, мотивації та соціального визнання. Цей процес потребує спеціальної психологічної моделі, яка враховує виклики, з якими стикаються жінки в армії.

**Метою дослідження** є теоретичний аналіз і систематизація психологічних чинників професійної самореалізації жінок-військовослужбовиць ЗС України з урахуванням специфіки сучасного військового середовища.

**Виклад основного матеріалу.** Професійну самореалізацію жінок як частину ширшого феномену особистісного розвитку досліджували багато класиків психології, чия ідеї стали фундаментом для розуміння жіночої професійної самореалізації.

Абрахам Маслоу ввів поняття самоактуалізації як вищого рівня потреб людини. Він вважав, що самореалізація – це прагнення реалізувати свій потенціал, стати тим, ким людина може бути. Хоча його дослідження були здебільшого зосереджені на чоловіках, його учні, зокрема Маргарет Мід, розвивали ідеї в контексті жіночого досвіду.

Карл Роджерс підкреслював важливість умов безумовного прийняття для розвитку особистості. Його концепція “повністю функціонуючої особистості” включає здатність до самореалізації незалежно від статі. Роджерс вважав, що жінки мають ті ж потенціали для розвитку, але часто стикаються з соціальними бар'єрами.

Керол Гілліган критично переосмислила теорії розвитку, зокрема Лоуренса Колберга, з феміністич-

ної перспективи. К. Гілліган зазначила, що жіноча самореалізація часто пов'язана з турботою, відносинами, а не лише з автономією. Її книга «In a Different Voice» (1982) стала класикою психології розвитку жінок.

Ненсі Чодороу представниця психоаналітичного фемінізму досліджувала, як соціалізація та материнство впливають на професійну ідентичність жінки. Вважала, що жінки часто переживають конфлікт між професійною самореалізацією та очікуваннями суспільства.

Стадії психосоціального розвитку Еріка Еріксона були орієнтовані на чоловічий досвід, проте його концепція ідентичності стала базовою для подальших досліджень жіночої професійної самореалізації. Його учні, зокрема Джоан Еріксон, розширили модель з урахуванням жіночого досвіду.

Хоча класики психології не завжди прямо досліджували професійну самореалізацію жінок, їхні теорії стали основою для розуміння мотивації, розвитку ідентичності, впливу соціального середовища та гендерної специфіки її розвитку.

Ці ідеї активно адаптуються сучасними українськими дослідниками до умов військової служби жінок. Серед них варто виділити Я. В. Кайманову, Н. С. Рябоконе, Я. Капусту, Л. Будагьянц, Н. Васюкову та О. Ковальчука. Їхні роботи охоплюють теми адаптації, саморегуляції, гендерних викликів і професійної ідентичності жінок у ЗС України.

Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та емпіричні методи. Зокрема, застосовано методи аналізу, узагальнення та систематизації наукових джерел, що дозволило визначити основні теоретичні підходи до вивчення проблематики професійної самореалізації жінок-військовослужбовиць та окреслити ключові виклики, з якими вони стикаються під час проходження військової служби. На основі узагальнення результатів попередніх досліджень було виокремлено основні групи бар'єрів, що ускладнюють професійну реалізацію жінок у силах оборони України.

З метою встановлення зовнішніх і внутрішніх чинників, які впливають на професійний розвиток жінок-військовослужбовиць, було розроблено авторський опитувальник, структура якого сформована з урахуванням ключових аспектів функціонування військової служби. Використання зазначених методів дало змогу комплексно дослідити чинники, що впливають на професійну самореалізацію жінок у силах оборони України, та окреслити основні напрями їхнього професійного розвитку.

Дослідження динаміки суспільної підтримки жіночої участі у військовій сфері демонструють коливання настроїв. Так, згідно з дослідженням Д. Кравця та Т. Марценюк, підтримка ідеї рівних прав жінок і чоловіків у ЗС України зросла з 53% у 2018 році до 84% у 2023 році, однак у 2024 році знизилася до 58%, що може свідчити про ефект “військової втоми” та загальне зниження мобілізаційної готовності населення.

Готовність до особистої участі у збройному опорі також демонструє гендерні відмінності: у 2024 році про таку готовність заявили 60% чоловіків і лише 44% жінок, що на 17% менше, ніж у 2023 році. Це зумовлює необхідність врахування гендерних аспектів у розробці стратегій оборони та систем реінтеграції військовослужбовців [6].

Професійна мотивація жінок у військовій службі України формується під впливом комплексу індивідуальних, соціокультурних та організаційних чинників, які відображають як прагнення особистісної самореалізації, так і потреби адаптації до реалій військового середовища.

Разом із тим, у контексті тривалого збройного конфлікту спостерігається трансформація мотиваційних установок жінок-військовослужбовців. Дослідження І. Приходько та співавторів демонструють зміщення домінуючих мотивів від ідеалістично-патріотичних до прагматичних. Зокрема, жінки дедалі частіше розглядають військову службу як інструмент соціальної стабільності, джерело гарантованого доходу, соціальних пільг та можливість професійної реалізації [6, с. 56–66].

Водночас слід зазначити, що більшість наявних емпіричних даних стосуються періоду до повномасштабного вторгнення 2022 року, тому вони можуть не відображати актуальний стан мотиваційних чинників серед жінок-військовослужбовців у нинішніх умовах, що потребує подальших системних досліджень.

Серед основних якостей, що сприяють успішному виконанню службових завдань жінками-військовослужбовцям, виокремлюються емоційна стабільність, високий рівень самоконтролю, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, відповідальність, добросовісність, орієнтація на реалії та сильне почуття обов'язку [5, с. 116–119].

Ці риси сприяють покращенню морально-психологічного клімату в підрозділах, підвищують згуртованість колективу та здатність до адаптації в стресових ситуаціях.

Попри поступове нормативне закріплення гендерної рівності та позитивну динаміку залучення жінок до бойових підрозділів, самореалізація військовослужбовиць відбувається в умовах структурних, організаційних, соціокультурних та психологічних бар'єрів. Особливості військового середовища, його маскулінна інституційна культура, а також стійкі гендерні стереотипи формують комплексну систему труднощів, що потребують наукового аналізу та адресної підтримки.

На основі аналізу та систематизації актуальних розвідок сучасних дослідників, присвячених викликам, з якими стикаються жінки-військовослужбовиці, було виокремлено основні групи бар'єрів на шляху повноцінної самореалізації жінок в силах оборони України.

*Гендерно-соціальні виклики* залишаються одним з найбільш стійких бар'єрів для повноцінної інтеграції жінок у військову сферу України. У військовому середовищі поширені упередження,

що жінки йдуть в армію заради романтичних знайомств, що підриває сприйняття їх як професіоналок та створює додаткові перешкоди для кар'єрного просування [14, с. 93–105].

Окрім інституційної культури, жінки залишаються малопомітними у публічному дискурсі. Їх нечасто залучають як експертток, досягнення військовослужбовиць часто не отримують належного медійного чи інституційного визнання, що поглиблює феномен «інфраструктурної невидимості» жінок у війську. Їх досвід у військовій сфері досі сприймається як тимчасове явище, обумовлене винятковими обставинами війни, а не як природна складова професійного середовища.

*Організаційно-структурні бар'єри.* Незважаючи на формальне скасування обмежень щодо зайняття жінками бойових посад, на практиці зберігаються обмеження доступу до окремих військових спеціальностей та керівних позицій. Це провокує так званий «дисонанс ідентичності» – внутрішній конфлікт між фемінністю та професійною роллю, який проявляється у когнітивній напрузі, емоційному виснаженні та зниженні самооцінки.

Правова база залишається неповною: існують прогалини у нормативно-правовому забезпеченні, відсутні ефективні механізми захисту прав жінок-військовослужбовиць у випадках дискримінації чи сексуальних домагань. Низький рівень підготовки командирів до роботи у гендерно-різноманітних колективах ускладнює подолання цих бар'єрів, а реальні можливості жінок щодо кар'єрного зростання залишаються обмеженими [16, с. 192–194].

Особливу увагу заслуговує недостатній рівень соціального захисту: за дослідженням 2021-го року, жінки стикаються з порушенням трудових прав, відмовами у працевлаштуванні вагітних, залученням матерів до служби без їхньої згоди.

*Матеріально-побутова інфраструктура* армії залишається недостатньо адаптованою до потреб жінок. Жіночий військовий одяг часто є недостатнім або непридатним за розміром і функціональністю, екіпірування орієнтоване переважно на чоловічі антропометричні дані. Також спостерігається дефіцит базових засобів гігієни та відповідних умов проживання під час навчань і бойових завдань [16, с. 192–194].

*Поєднання військової служби з материнством і сімейними обов'язками.* Служба передбачає жорсткий регламент, часті відрядження, ненормований графік, що ускладнює виконання репродуктивної та доглядової функції. Труднощі з поєднанням ненормованого графіка та сімейного життя можуть погіршувати стосунки в родині, хоча за належної організації це сприяє формуванню самостійності у членів сім'ї.

Відсутність дієвих механізмів соціального супроводу, гнучких графіків чи спеціальних програм для військовослужбовиць-матерів лише посилює ці виклики, обмежуючи можливість жінок для повноцінної самореалізації у військовій сфері. Соціальні очікування щодо «тра-

диційної» ролі жінки ускладнюють її самореалізацію в армії, знижуючи мотивацію до професійного розвитку та обмежуючи кар'єрні перспективи.

*Сексуальне насильство та домагання* залишаються одними з найбільш замовчуваних і системно невіршених проблем у військовому середовищі. Попри відсутність офіційної статистики з боку ЗСУ, дослідження показують, що понад 30% опитаних жінок зазнавали сексуалізованих форм тиску під час служби. Водночас, механізми розслідування таких випадків залишаються неефективними, а спеціалізовані психологічні служби, здатні надати допомогу жертвам, обмежені [12, с. 5].

Страх соціального осуду, ризик втрати кар'єрних перспектив та недовіра до внутрішньої військової системи змушують багатьох жінок приховувати факти насильства та уникати звернення по допомогу. Ця ситуація посилюється відсутністю прозорості звітності та системних змін у військовій культурі, яка досі толерує патріархальні моделі поведінки та субординації.

*Ментальне і фізичне здоров'я* жінок-військовослужбовиць є гострою проблемою, що потребує комплексного підходу. Дослідження свідчать, що 90% опитаних військовослужбовиць повідомляють про значні психоемоційні труднощі, а майже 40% – про неврологічні розлади, зумовлені як бойовими, так і гендерно-специфічними факторами травматизації. При цьому військова медична допомога переважно орієнтована на лікування фізичних ушкоджень, тоді як психологічні травми залишаються поза належною увагою, зокрема через дефіцит спеціалістів, які володіють знаннями про гендерно зумовлену травму.

Жінки частіше за чоловіків стикаються з симптомами депресії, тривожними розладами, посттравматичним стресовим розладом (ПТСР) та емоційною дезадаптацією. Водночас, на відміну від чоловіків, вони рідше вдаються до адиктивної поведінки (алкоголь, ПАР), натомість шукають соціальної підтримки, що потребує розвитку відповідних сервісів.

Окремого значення набувають проблеми репродуктивного здоров'я: 70% респонденток повідомляють про порушення, пов'язані з пораненнями, стресом чи психотравматичними факторами. Це включає зниження лібідо, гормональні розлади, біль під час статевого акту, що впливає не лише на фізичний стан, а й на самооцінку та відчуття особистісної цілісності [12, с. 6].

**Жіноче лідерство** у ЗС України також становить важливий ресурс для зміцнення військової ефективності та соціального балансу. Зміна уявлень про лідерство, з акценту на жорстке маскулінне управління до інтегративних підходів, що враховують емоційний і соціальний інтелект, відкриває простір для формування так званого «гібридного лідера», який поєднує стратегічність, рішучість і вміння ухвалювати рішення з емпатією, кооперативністю й підтримкою. Фемінний стиль керівництва виявляється не лише соціально релевантним, а й функціонально ефективним: жінки краще, ніж чоловіки, утримують

баланс між орієнтацією на завдання та на людину, сприяючи створенню більш сприятливого клімату взаємодії. Крім того, трансформаційне лідерство, до якого схильні жінки, ґрунтується на ідеалізованому впливі, персоналізованій увазі й інтелектуальному стимулюванні, що особливо цінне в умовах гібридних загроз і постійних змін у сфері безпеки. Висока організованість, вміння слухати, інклюзивність та стратегічне мислення жінок-військовослужбовиць є важливими чинниками зміцнення оборонного потенціалу держави [15, с. 162–165].

Дослідження досвіду українських жінок-військовослужбовиць у контексті російсько-української війни має критичне значення для виявлення не лише бар'єрів, а й дієвих ресурсів, coping-стратегій та підтримуючих і протективних факторів, які сприяють ефективній самореалізації в обраній професії, а також особистісному розвитку і збереженню цілісності при адаптації до військового простору.

Відповідно, професійна самореалізація потребує одночасної мобілізації як внутрішніх ресурсів особистості, так і зовнішньої підтримки середовища.

З метою дослідження зовнішніх і внутрішніх чинників, які сприяють професійному розвитку військовослужбовиць ЗС України сформовано авторський опитувальник, що складається з основних факторів: інституційний (законодавчий), соціально-психологічний, мотиваційний, психологічний та освітній (професійний). Опитування проведено серед жінок-військовослужбовиць ЗС України офіцерського складу. За результатами опитування здійснено комплексний аналіз факторів, що сприяють або перешкоджають професійній самореалізації жінок у війську, з виокремленням ключових тенденцій, бар'єрів та ресурсів, а також сформовано науково обґрунтовані висновки та рекомендації.

Дослідження має описовий та аналітичний характер і базується на кількісних даних, отриманих шляхом опитування 197 жінок-військовослужбовиць офіцерського складу усіх видів, окремих родів військ (сил) ЗС України. Вибірка охопила військовослужбовиць за контрактом (81%) та призваних під час мобілізації (19%).

За стажем служби респондентки розподілилися таким чином: від 5 до 10 років – 41%, до 5 років – 31% і більше 10 років – 28%.

Перевага військовослужбовиць за контрактом (81%) свідчить про високий рівень усвідомленого вибору військової професії. Понад 70% респонденток мають більше 5 років служби, що дозволяє вважати оцінки факторів достатньо обґрунтованими. Вибірка характеризується високим рівнем професійної соціалізації, що важливо для достовірності оцінки інституційних і організаційних чинників.

Загалом, сукупність даних дозволяє розглядати вибірку як репрезентативну для аналізу процесів професійної самореалізації в умовах сучасної військової служби.

Методологічно дослідження ґрунтується на положеннях теорії розширення можливостей А. Сена,

концепції гендерної рівності в силових структурах, теорії самодетермінації мотивації, моделі психологічної стійкості військовослужбовців, дослідження гендерної інтеграції в безпековому секторі.

Ці теоретичні основи дозволяють комплексно інтерпретувати взаємодію зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку жінок військовослужбовців.

Учасниці оцінювали вплив різних груп факторів за шкалою від “-5” до “+5” балів за трьома категоріями: сприяють, не сприяють, нейтральні.

Усього розглянуто 36 факторів, згрупованих у п’ять блоків: інституційні (законодавчі), соціально-психологічні, мотиваційні, психологічні, освітні та професійні.

*Інституційні (законодавчі) чинники.* Позитивна оцінка інституційних механізмів (52–64% “сприяють”) свідчить, що нормативно-правова база створює достатні умови для розвитку військовослужбовиць та сприймаються як помірно сприятливі, але практичне застосування норм викликає сумніви. Подібні тенденції фіксуються у дослідженнях, присвячених службі жінок у НАТО та ЄС [8].

Однак частки негативних оцінок (18–25%) вказують на розрив між формально задекларованими правами та реальними практиками їх реалізації. Оцінка правового забезпечення рівних прав (52%) відповідає зафіксованому у дослідженнях ПРООН щодо гендерної рівності у ЗС України.

Особливо критично оцінюються:

- прозорість і ефективність процедур розгляду скарг (25% негативних оцінок);
- кар’єрні обмеження (25%);
- практичні механізми захисту прав (22%).

Це корелює з міжнародними дослідженнями, які підкреслюють важливість інституційної довіри для професійного розвитку жінок у силових структурах, а також узгоджується з аналітичними оглядами Омбудсмана та правозахисних організацій, що наголошують на недостатній реалізації правових гарантій жінок у війську [12].

*Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації.* За результатами опитування виявлено, що найпотужнішим негативним чинником виступають гендерні стереотипи, які для 61% респонденток є бар’єром професійної реалізації. Це узгоджується з концепціями соціальної стратифікації, відповідно до яких жінки в силових структурах стикаються з “інституційними упередженнями”. Подібне спостерігалось у дослідженнях США та Канади щодо військової інтеграції жінок [1].

Одночасно соціальне середовище та внутрішня культура підрозділу виступає джерелом високої підтримки: підтримка колег 68% та визнання у колективі 74%. Військовий колектив, на відміну від суспільних уявлень, демонструє значно нижчу упередженість щодо жінок.

Ці результати корелюють з дослідженнями про солідарність у бойових групах, де колективна згуртованість компенсує зовнішні соціальні бар’єри.

Сімейна підтримка (80%) є ключовим компенсаторним ресурсом жінок-військовослужбовиць,

їх психологічної стійкості, соціальної інтеграції та професійної ефективності в умовах військової служби.

Сім’я забезпечує відчуття приналежності та прийняття, що компенсує соціальну ізоляцію або гендерні бар’єри у військовому середовищі. У професійній діяльності сімейна підтримка дозволяє жінкам-військовослужбовицям ефективніше виконувати службові завдання, оскільки вони мають «тиль» у вигляді стабільних відносин.

Підтримка близьких допомагає знижувати рівень стресу, тривожності та попереджати вигорання. Родина виступає джерелом емоційної стабільності, тепла та довіри, а також сприяють збереженню ідентичності поза службою. Все це компенсує високі фізичні та психологічні навантаження, властиві військовій діяльності.

*Мотиваційні чинники.* Внутрішня мотивація компенсує частину інституційних та соціальних бар’єрів. Мотиваційний профіль респонденток є одним з найвищих серед усіх досліджуваних категорій – 84–87%, що є ключовим фактором їхньої стійкості та підтверджує наявність внутрішніх драйверів професійного розвитку. Такі дані узгоджуються з моделями внутрішньої мотивації та самодетермінації, які підкреслюють роль автономних мотивів у професійній стійкості.

*Психологічні чинники.* За результатами оцінки психологічних чинників відмічаються високі показники стресостійкості (82%), впевненості (85%) та лідерства (87%), здатність до керування конфліктами (84%) підтверджує лідерський і адаптивний потенціал військовослужбовиць, що є критично важливим для професійної діяльності в умовах війни.

Ці результати узгоджуються із сучасними моделями військової психології, які підкреслюють роль як когнітивної стійкості й адаптивного лідерства так і сприйняття зовнішньої підтримки (ментальні програми) та відповідають сучасним даним про психологічні ресурси військовослужбовиць, які беруть участь у бойових діях [4].

Участь жінок у бойових підрозділах в інших країнах показувала аналогічні результати: жінки з досвідом служби демонструють високий рівень адаптивності та командної компетентності [2].

*Освітні та професійні чинники.* Респондентки демонструють високу внутрішню готовність, прагнення до самовдосконалення (самореалізації) та професійного зростання (82%), що сприяє їх професійній самореалізації.

Низькі показники чітких та справедливих критеріїв оцінювання та просування по службі (27%), можливості навчатися чи проходити службу закордоном (54%) та приймати участь у міжнародних місіях (52%) можуть свідчити про недовіру до процедур їх просування по службі, можливі випадки упередженого ставлення у процесах відбору, недосконалість кадрової політики та нестачу квот або цільових програм для жінок-військовослужбовиць, що узгоджується з дослідженнями професійного зростання військовослужбовців. Подібні результати фіксу-

ються у дослідженнях щодо систем просування жінок у збройних силах різних країн [11].

Подібні результати фіксуються у дослідженнях щодо систем просування жінок у збройних силах різних країн [10].

Результати проведеного опитування демонструють, що ключовими чинниками, які найбільшою мірою сприяють професійній самореалізації жінок-військовослужбовиць, є внутрішні мотиваційні та психологічні ресурси.

Найвищі позитивні оцінки отримали такі показники, як внутрішнє відчуття місії та відповідальності (87%), здатність до лідерства та командної роботи (87%), прагнення до професійного зростання (86%), висока самооцінка і впевненість у собі (85%) та патріотичні мотиви (84%). Подібні результати узгоджуються з положеннями теорії психологічної стійкості військовослужбовців, згідно з якою адаптаційні ресурси, стресостійкість та внутрішня мотиваційна регуляція є визначальними для ефективного професійного функціонування у військовому середовищі. Водночас вони корелюють із концепцією «можливостей» А. Сена (Carability Approach), відповідно до якої здатність особи реалізувати власний потенціал базується передусім на поєднанні внутрішніх здібностей і доступу до сприятливих умов [11].

На противагу цьому, найменше сприяють професійній самореалізації ті чинники, що пов'язані з інституційними та соціально-культурними бар'єрами.

Найбільш вираженим негативним чинником є гендерні стереотипи щодо ролі жінки у війську, вплив яких як несприятливий відзначили 61% респонденток.

Суттєвими стримуючими чинниками також виступають: відсутність гнучких умов служби (31% негативних відповідей), обмеженість або непрозорість кар'єрних можливостей (25%), недостатня ефективність процедур розгляду скарг і забезпе-

чення справедливості (25%), а також нечіткість критеріїв оцінювання та просування по службі (27%). Ці результати узгоджуються з підходом Gender Mainstreaming у секторі безпеки, який наголошує, що інституційні практики та організаційна культура безпосередньо впливають на здатність жінок реалізовувати свій професійний потенціал [13].

**Висновки.** Таким чином, професійна самореалізація жінок-військовослужбовиць у ЗС України детермінується поєднанням двох груп чинників: внутрішніх ресурсів високої інтенсивності та мотивації, які формують значний потенціал розвитку; зовнішніх бар'єрів структурного характеру: інституційних та соціально-культурних, що обмежують можливості реалізації цього потенціалу.

З одного боку, висока мотивація, відчуття місії та психологічна стійкість забезпечують значний потенціал для розвитку; з іншого – інституційні обмеження та культурні упередження суттєво звужують можливості його практичної реалізації. Це підтверджує необхідність посилення інституційної підтримки, запровадження ефективних механізмів забезпечення рівних можливостей і трансформації військової організаційної культури відповідно до міжнародних стандартів гендерної рівності.

Ресурси професійної самореалізації жінок-військовослужбовиць охоплюють як індивідуальні (мотивація, ідентичність, копінг-стратегії, лідерські якості), так і зовнішні чинники (визнання, соціально-правова підтримка, ветеранські спільноти, реформи Сил оборони України). Професійне зростання жінок-військовослужбовиць цілком можливе завдяки поєднанню матеріального забезпечення, можливостей кар'єри, усвідомлення соціальної місії та доступу до гендерно чутливих програм. Формування сильної військової ідентичності, підтримка жіночого лідерства та належна реінтеграція після служби є ключовими умовами збереження особистісної цілісності та ефективної участі жінок у ЗС України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Carreiras H. *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge, 2006.
2. Egnell R., Alam M. *Women and Gender Perspectives in the Military: An International Comparison*. Washington: Georgetown University Press, 2019.
3. Гришина Ю. Гендерні аспекти проходження військової служби жінками в Україні. Київ: КНЕУ, 2020.
4. King A. *Frontline: Combat and Cohesion in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press, 2015.
5. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116–119.
6. Кравець Д., Марценюк Т. Ставлення українського суспільства до рівних прав і можливостей у військовій сфері. Аналітична записка. Cedos. URL: <https://cedos.org.ua/researches/stavlennya-ukrayinskogo-suspilstva-do-rivnyh-prav-i-mozhlyvostej-u-vijskovij-sferi/> (дата звернення: 26.03.2026).
7. Марценюк Т. *Гендер для всіх. Виклик стереотипам*. Київ: Основи, 2017. 256 с.
8. NATO. *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations on Gender in the Armed Forces*. Brussels, 2017.
9. Prikhodko I. I., Yurieva N. V., Matsegora Y. V. Мотиваційні аспекти проходження військової служби жінками у Національній гвардії України. *Honor and Law*. 2018. № 3(66). С. 56–66.
10. Segal M., Hansen H. *The Military and the Family as Greedy Institutions*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
11. Sen A. *Development as Freedom*. New York: Knopf, 1999.
12. Siedaia Y. Adapting and resocializing after fighting for Ukraine's independence: Women veterans' experience from 2014 to the present. *Policy Brief*. Global Public Policy Institute (GPPi), 2024.
13. UN Women. *Gender Mainstreaming in the Security Sector*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2019.
14. Храбан Т. Жінка в армії: гендерна стереотипізація у військово-професійному середовищі. *Pomiędzy. Polonistyczno-Ukrainoznawcze Studia Naukowe*. 2022. № 5(2). С. 93–105.

15. Храбан Т., Сілко А. Жіноче лідерство у Збройних силах: виклики та перспективи. *Науковий вісник Національної академії Національної гвардії України*. 2023. №1(50). С. 162–167.

16. Юр'єва Н. В. Проблемні питання військовослужбовців-жінок при проходженні військової служби в Національній гвардії України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. 2018. №1. С. 192–194.

Дата першого надходження статті до видання: 15.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026