

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультету управління персоналу, соціології та психології
Кафедри педагогіки та психології

галузь знань
спеціальність

С Соціальні та поведінкові науки
С4 Психологія

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»
Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

здобувача Чепель Вікторії Станіславівни

_____ (підпис)

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент кафедри
педагогіки та психології
Ловка Ольга Володимирівна

_____ (підпис)

**Кваліфікаційна магістерська робота допущена до захисту в
Екзаменаційній комісії з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувач кафедри: д.п.н., проф.
_____ Артюшина М.В.

Київ 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультету управління персоналу, соціології та психології

Кафедри педагогіки та психології

галузь знань С Соціальні та поведінкові науки
спеціальність С4 Психологія

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія» /
«Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Артющина М. В.

«_____» _____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу Чепель Вікторії Станіславівні

денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему: «Чинники професійного самоздійснення особистості»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «1» вересня 2025 р. № 1238-ст
Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретичні основи дослідження чинників професійного самоздійснення особистості
Розділ 2	Емпіричне дослідження чинників професійного самоздійснення особистості

Об'єкт дослідження:	Професійне самоздійснення особистості
Предмет дослідження:	Чинники професійного самоздійснення особистості
Мета роботи:	Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1.	Визначити сутність та теоретичні підходи до поняття професійного самоздійснення
	Теоретично обґрунтувати чинники професійного самоздійснення
У розділі 2	Емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості
	Побудувати та перевірити регресійні моделі впливу чинників на професійне самоздійснення
	Розробити програму розвитку психологічної зрілості студентів

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

О. В. Ловка
(ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 20__ р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

В. С. Чепель
(ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 20__ р.

Здобувач вищої освіти

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 107 сторінки, 12 таблиць, список використаних джерел з 43 найменувань, 6 додатків.

Об'єкт дослідження: професійне самоздійснення особистості.

Предмет дослідження: чинники професійного самоздійснення особистості

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Визначити сутність та теоретичні підходи до поняття професійного самоздійснення особистості.
2. Теоретично обґрунтувати чинники професійного самоздійснення особистості, зокрема: психологічна зрілість, професійна ідентичність, мотивація.
3. Емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості.
4. Побудувати та перевірити регресійні моделі впливу чинників на професійне самоздійснення.
5. Розробити програму розвитку психологічної зрілості студентів

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; *емпіричні* – опитування, психодіагностичні методики: «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун); опитувальник «Особистісна зрілість» (О. Ловка, Н. Панасенко); «Мотивація професійної діяльності (К. Замфір в україномовному перекладі); «Опитувальник професійної ідентичності» (О. В. Радзімовська); *методи математичної статистики:* описова статистика, критерій Шапіро-Уїлка для встановлення нормальності розподілу даних, кореляційний аналіз Спірмена, лінійна множинна регресія, за допомогою програми Jamovi.

Основні результати дослідження: була розроблена власна анкета на визначення детермінант, які впливають на професійне самоздійснення особистості, також було досліджено чинники такі як: психологічна зрілість,

професійна ідентичність, мотивація. Також був проведений кореляційний аналіз, який підтвердив значущі зв'язки між чинниками та професійним самоздійсненням особистості. І був проведений регресійний аналіз, який показав, що внутрішні психологічні ресурси особистості (зрілість) та емоційно-позитивне ставлення до своєї професії (захоплення спеціальністю) є головними чинниками професійного самоздійснення у вибірці.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що одержані результати та висновки, можуть бути використані дослідниками в своїх наукових дослідженнях.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи - 2025.

Рік захисту роботи - 2025.

Ключові слова: чинники, мотивація, психологічна зрілість, професійне самоздійснення, професійна ідентичність.

ВІДГУК

про кваліфікаційну магістерську роботу
здобувачки факультету Управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Чепель Вікторії Станіславівни

на тему: **«ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ»**

Магістерська робота Чепель Вікторії Станіславівни на тему «Чинники професійного самоздійснення особистості» присвячена актуальній і важливій тематиці, адже, в сучасних умовах суцільної невизначеності та постійних змін важливим ресурсом успішної адаптації особистості до сучасних викликів є її психологічна готовність до змін та прагнення до самоздійснення. До того ж проблема чинників професійного самоздійснення особистості наразі в Україні є недостатньо вивченою.

До позитивних рис кваліфікаційної магістерської роботи можна віднести: комплексність дослідження, структурованість роботи, чітке окреслення об'єкту, предмету, мети та завдань дослідження, які, як показують висновки, були успішно досягнуті. Перевірка на антиплагіат свідчить про самостійність та оригінальність дослідження.

Теоретичний аналіз підходів до поняття професійного самоздійснення показав здатність здобувачки до ґрунтовного аналізу означеної проблематики. На основі теоретичного аналізу було обґрунтовано саме поняття професійного самоздійснення та його детермінанти (психологічна зрілість, професійна ідентичність, мотивація, суспільна необхідність професії, затребуваність професії, захоплення спеціальністю та можливості професійного зростання). Також була розроблена авторська програма емпіричного дослідження, спрямованого на їхнє виявлення.

У ході дослідження використовувалась сукупність теоретико-методологічних засобів і прийомів пізнання: теоретичних, емпіричних, різноманітних методів математичної статистики, що вказує на наявність у

здобувачки високого рівня розвитку наукової компетентності. Це дало можливість встановити наявність суттєвих взаємозв'язків між рівнем професійного самоздійснення та психологічною зрілістю, мотивацією професійної діяльності, професійною ідентичністю. Важливим моментом варто відзначити участь магістрантки в методичному дослідженні з метою апробації нового діагностичного інструменту (опитувальника для визначення особистісної зрілості), який був нею адекватно застосований та оброблений з допомогою статистичних методів.

Щодо наявності в роботі самостійних розробок авторки, можна відзначити новизну та авторство програми емпіричного дослідження поставленої проблеми, шляхів обробки та аналізу його результатів, програму вебінару з розвитку елементів психологічної зрілості у студентів. Авторка під час здійснення кваліфікаційної роботи проявила самостійність, здатність послідовно організовувати етапи дослідження, використовувати необхідні методи статистичної обробки, здатність до критичного мислення.

В підготовленій здобувачкою магістерській роботі повністю реалізована поставлена мета – здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз та емпірично досліджено чинники професійного самоздійснення особистості, розроблено програму вебінару з розвитку психологічної зрілості студентів. Робота має наукову цінність, теоретичне і практичне значення. Отримані дані є науково достовірними. Теоретична значимість отриманих результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні чинників професійного самоздійснення особистості. З практичної точки зору результати роботи показують, що з допомогою розвитку психологічної зрілості у процесі професійної підготовки та захопленість спеціальністю сприятимуть розвитку рівня професійного самоздійснення в професії.

Щодо зауважень, можна відмітити недостатню відредагованість тексту та недостатню чіткість назв таблиць.

Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Отже, подана до захисту магістерська робота

В. С. Чепель «**Чинники професійного самоздійснення особистості**» у цілому відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт освітнього ступеня «магістр» за напрямом «Психологія», може бути рекомендована до захисту в ЕК і заслуговує високої позитивної оцінки (95 балів).

Науковий керівник: доцент кафедри педагогіки та психології, кандидат психологічних наук, доцент **Ловка О.В.**_____

(посада, учене звання, науковий ступінь)
(підпис) (прізвище, ініціали)

“17” грудня 2025 р.

Рецензія

на кваліфікаційну магістерську роботу

здобувача вищої освіти

освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Київського національного економічного університету імені Вадима

Гетьмана

Чепель Вікторії Станіславівни

Тема. «Чинники професійного самоздійснення особистості»

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення. В умовах динамічних змін ринку праці, підвищення вимог до гнучкості, самостійності й відповідальності працівників зростає потреба в особистостях, здатних усвідомлено визначати власну професійну траєкторію та на високому рівні реалізовувати свої здібності й ресурси. Саме тому питання професійного самоздійснення набуває особливої наукової та практичної актуальності.

Професійне самоздійснення розглядається не лише як досягнення певних результатів у професійній діяльності, а як процес усвідомленого розвитку, інтеграції внутрішніх ресурсів, саморозкриття та набуття особистісної зрілості. Воно є індикатором успішної адаптації особистості до сучасних викликів, її психологічної готовності до змін і прагнення до самореалізації в умовах невизначеності. У контексті сьогодення, коли частота професійних криз, вигорання та професійних дезорієнтацій зростає, дослідження чинників, що сприяють або перешкоджають професійному самоздійсненню, стає особливо необхідним.

Якість проведеного дослідження. Кваліфікаційна магістерська робота виконана на високому науковому рівні, з використанням різноманітних методів дослідження, включаючи теоретичний аналіз, емпіричні дослідження та статистичні методи. Успішно інтегровані результати теоретичних досліджень із даними емпіричних досліджень, що дозволяє глибоко розкрити тему роботи.

Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи. Високий рівень теоретичного аналізу, який включає розгляд як вітчизняних, так і зарубіжних джерел. Використано комплексний підхід до дослідження чинників та професійного самоздійснення, що охоплює як теоретичні, так і емпіричні аспекти. Використання сучасних методів статистичного аналізу, підвищує достовірність отриманих результатів. Чітка структура роботи, логічна послідовність викладу матеріалу та обґрунтованість висновків.

Зауваження. Використання методик, та анкети, які не пройшли апробацію в українському контексті, може вплинути на достовірність отриманих даних та їх інтерпретацію. Це питання варто ретельно розглянути, щоб забезпечити максимальну валідність і надійність результатів дослідження.

Практична значимість висновків і рекомендацій. Результати показали що, у моделі професійного самоздійснення значущими предикторами є два чинники:

Психологічна зрілість та захоплення спеціальністю. Саме вони роблять реальний, статистично підтверджений внесок у рівень професійного самоздійснення. Інші змінні — професійна ідентичність, суспільна необхідність, затребуваність професії, можливості професійного зростання та мотивація — не показали статистично значущого впливу, хоча деякі з них мають позитивні тенденції та потребують подальшого вивчення.

Загальний висновок. Кваліфікаційна бакалаврська робота відзначається високим рівнем теоретичного та емпіричного обґрунтування, чіткістю викладу матеріалу та практичною значущістю отриманих результатів. Дослідження розкриває чинники які впливають на професійне самоздійснення особистості, та надає емпіричні дані, що є корисними для розробки психологічних інтервенцій. Робота відповідає вимогам до кваліфікаційних магістерських досліджень.

Місце роботи та посада рецензента

Науковий ступінь, учене звання (за наявності) _____

(підпис, ім'я, прізвище)

Підпис засвідчую: _____

(посада, підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.	6
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1. Поняття, ознаки та стадії професійного самоздійснення особистості. 6	
1.2. Психологічні чинники професійного самоздійснення особистості. ... 12	
Висновок до першого розділу	22
РОЗДІЛ 2.	24
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	24
2.1. Організація, методика та методи емпіричного дослідження чинників професійного самоздійснення	24
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників професійного самоздійснення особистості	27
2.3. Програма розвитку психологічної зрілості студентів	76
Висновок до другого розділу:.....	79
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	83
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах професійна сфера стає одним із ключових майданчиків для реалізації потенціалу людини. В умовах динамічних змін ринку праці, підвищення вимог до гнучкості, самостійності й відповідальності працівників зростає потреба в особистостях, здатних усвідомлено визначати власну професійну траєкторію та на високому рівні реалізовувати свої здібності й ресурси. Саме тому питання професійного самоздійснення набуває особливої наукової та практичної актуальності.

Професійне самоздійснення розглядається не лише як досягнення певних результатів у професійній діяльності, а як процес усвідомленого розвитку, інтеграції внутрішніх ресурсів, саморозкриття. Воно є індикатором успішної адаптації особистості до сучасних викликів, її психологічної готовності до змін і прагнення до самореалізації в умовах невизначеності. У контексті сьогодення, коли частота професійних криз, вигорання та професійних дезорієнтацій зростає, дослідження чинників, що сприяють або перешкоджають професійному самоздійсненню, стає особливо необхідним.

Поняття самоздійснення розглядали: А. Маслоу, К. Роджерс, О.М. Кокун, С. М. Панченко, М.Й. Казанжи, Н.М.Панасенко та ін. науковці.

Актуальність теми також зумовлюється тим, що професійне самоздійснення є важливим чинником підвищення продуктивності та ефективності праці, задоволеності професійним життям, емоційного благополуччя та психологічної стійкості особистості. У науковому дискурсі продовжують існувати суперечності щодо сутності цього феномена, його структури, взаємозв'язку з такими чинниками, як мотивація, професійна ідентичність, самооцінка, ціннісні орієнтації та психологічна зрілість. Це зумовлює потребу в подальшому вивченні внутрішніх і зовнішніх чинників, які визначають успішність процесу професійного самоздійснення.

Не менш важливою є й практична значущість дослідження. Виявлення та аналіз ключових чинників професійного самоздійснення дають змогу розробляти ефективні психологічні програми підтримки молодих фахівців, організовувати профорієнтаційну роботу, сприяти підвищенню рівня професійної продуктивності студентської молоді й працівників різних сфер. Знання цих чинників допомагає прогнозувати професійні траєкторії, запобігати професійній дезадаптації та вигоранню, а також сприяти формуванню стійкої професійної ідентичності.

Таким чином, дослідження чинників професійного самоздійснення особистості має високу теоретичну, методологічну та практичну актуальність. Воно відповідає сучасним потребам психології праці та організаційної психології, а також запитам суспільства щодо підготовки конкурентоспроможних, психологічно зрілих і самореалізованих фахівців.

Об'єкт дослідження: професійне самоздійснення особистості.

Предмет дослідження: чинники професійного самоздійснення особистості

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості

Завдання:

1. Визначити сутність та теоретичні підходи до поняття професійного самоздійснення особистості.
2. Теоретично обґрунтувати чинники професійного самоздійснення особистості, зокрема: психологічна зрілість, професійна ідентичність, мотивація.
3. Емпірично дослідити чинники професійного самоздійснення особистості.
4. Побудувати та перевірити регресійні моделі впливу чинників на професійне самоздійснення.
5. Розробити програму розвитку психологічної зрілості студентів

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; *емпіричні* – опитування, психодіагностичні методики: «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун); опитувальник «Особистісна зрілість» (О. Ловка, Н. Панасенко); «Мотивація професійної діяльності (К. Замфір в україномовному перекладі); «Опитувальник професійної ідентичності» (О. В. Радзімовська); *методи математичної статистики:* описова статистика, критерій Шапіро-Уїлка для встановлення нормальності розподілу даних, кореляційний аналіз Спірмена, лінійна множинна регресія, за допомогою програми Jamovi.

Гіпотеза: Важливими чинниками професійного самоздійснення є особистісна зрілість та професійна ідентичність.

Емпірична база дослідження: дослідження проходило в он-лайн режимі з використанням Google forms. Вибірка складала 65 осіб, віком від 18 до 47 років.

Теоретичне значення дослідження: в ході теоретичного аналізу детально розглянуто сутність поняття професійного самоздійснення та теоретично обгрунтовано його чинники; узагальнено особливості впливу чинників на професійне самоздійснення особистості.

Практичне значення роботи полягає в тому, що підібрано інструментарій та емпірично визначені чинники професійного самоздійснення особистості;

Структура та обсяг кваліфікаційної магістерської роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 43 найменувань та 6 додатків. У дослідженні вміщено діаграми та таблиці. Основний зміст викладено на 82 сторінки комп'ютерного набору. Повний обсяг роботи становить 115 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття, ознаки та стадії професійного самоздійснення особистості.

Професійне самоздійснення — це складний і багатогранний процес реалізації особистістю своїх можливостей, здібностей, потреб і цінностей у професійній діяльності. Це не лише успішність у професійній сфері, але й глибоке відчуття задоволення, сенсу, відповідності між внутрішнім «Я» та зовнішнім соціальним простором. [10]

Концепція самоздійснення бере початок із гуманістичної психології. А. Маслоу розглядав самоздійснення як найвищий рівень у ієрархії потреб, де людина прагне реалізувати свій потенціал. У межах професійної діяльності це виявляється у прагненні до особистісного та кар'єрного зростання, творчого підходу до роботи, автономії, ініціативності. [18]

К. Роджерс підкреслював, що процес самоздійснення передбачає відкритість досвіду, довіру до себе, здатність жити автентично. У професійній сфері це означає вибір діяльності згідно зі своїми цінностями та схильностями, а не з огляду на зовнішні очікування. [2]

За О. М. Кокун, професійне самоздійснення – це одна з ключових форм життєвого самоздійснення, що проявляється у максимальному розкритті особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитку його здібностей, тісному взаємозв'язку з професійною діяльністю, постійній актуальності його кваліфікації та активному використанні його професійного досвіду і досягнень іншими спеціалістами. [20]

О. М. Кокун виділяє дві форми професійного самоздійснення:

- зовнішньопрофесійний (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- внутрішньопрофесійний (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей). [20]

Більш докладне диференціювання названих форм професійного самоздійснення, на наш погляд, можливе лише на підставі емпіричних досліджень. Теж саме можна сказати й щодо таких характеристик професійного самоздійснення як класифікація його за рівнями (ступенями) вираженості та стадіями.

Таким чином, можна виділити 10 ознак професійного самоздійснення:

1. Внутрішньопрофесійні:

- 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.
- 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.
- 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.
- 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.
- 1.5. Формування власного «життєво-професійного простору».

2. Зовнішньопрофесійні:

- 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.
- 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.
- 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.
- 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.
- 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Як зазначає О. А. Лукіна, питання самоздійснення вже отримало досить широке висвітлення як у спеціальній, так і у філософській літературі, зокрема в контексті таких явищ, як самоактуалізація, особистісне зростання, особистісна майстерність, самореалізація, самотрансценденція, самоствердження, особистісне самоздійснення, самосвідомість, розвиток потенціалу, досягнення акме, життєвий шлях особистості, життєві сценарії, суб'єктна активність, смисложиттєві орієнтації, стиль і сенс життя, життєвий світ, онтологічні аспекти буття. Водночас різноманіття підходів спричинило численні суперечності. Станом на сьогодні немає єдиного визначення терміна «самоздійснення». Часто під цим поняттям розуміють різні феномени, або ж одні й ті ж феномени позначають різними термінами (наприклад, терміни «самоактуалізація» і «самореалізація»: одні дослідники використовують їх як синоніми, інші –

підкреслюють їхню принципову різницю). Ще однією особливістю досліджень самоздійснення стало виділення його як самостійної, «наднормативної» активності людини на противагу адаптації, проте при цьому не було здійснено чіткого розмежування різних форм прояву цієї активності, тобто способів самоздійснення.

На думку С.Д. Максименка, поняття самоздійснення близьке за змістом до самореалізації чи самоактуалізації, самореалізація становить лише один із аспектів процесу самоздійснення [27].

А. М. Большакова також відзначає, що термін «самоздійснення» слід розглядати як узагальнювальне поняття, яке охоплює різні категорії, що описують розвиток самості протягом життєвого шляху [6].

Англомовним еквівалентом поняття самоздійснення є термін «self-fulfillment». За словами А. Гевріта, самореалізація та самоактуалізація можуть розглядатися як його синоніми, проте він також виділяє чотири ключові відмінності між цими поняттями, що робить «self-fulfillment» значно глибшим за змістом [40].

У зарубіжних психологічних та філософських словниках термін «self-fulfillment» найчастіше розуміють як кінцевий результат самореалізації, тобто повне розкриття потенціалу особистості [20].

За В. Є. Клочком, одним із провідних дослідників проблеми самоздійснення, життєве самоздійснення розглядається як тенденція втілення власних можливостей у різних сферах життя, а також як процес перетворення людського потенціалу на активні сили. Ці сили дозволяють людині виходити за межі її наявного буття у тих сферах життєвого світу, де оточуюче середовище відповідає її можливостям і створює умови для появи нових ціннісно-сміслових вимірів

Сучасні науковці відійшли від статичного, «підсумкового» підходу до самоздійснення, запропонованого Ч. Булером, який розглядав його як завершальний етап життєвого шляху, коли цінності та прагнення людини усвідомлено або неусвідомлено знаходять свою реалізацію [18]. Нині

самоздійснення розглядають водночас як процес — рух людини до її сутнісних і справжніх начал — і як результат — виявлення істини у бутті та буття в істині

Професійне самовизначення в найзагальнішому розумінні — це вибір людиною напрямку та змісту власного подальшого розвитку, сфер і способів реалізації її індивідуальних якостей і здібностей, а також соціального середовища для втілення життєвої мети та моральних цінностей. Воно являє собою цілісний, інтегративний процес, у якому здійснюється реалізація основних життєвих цінностей людини та уточнюються аспекти її життєвого, особистісного і соціального самовизначення [9].

У психології розвитку професійне самоздійснення пов'язується з поняттям «професійного шляху» — послідовного розвитку кар'єри, яка відповідає особистісним особливостям індивіда. Особливої ваги набуває етап ідентифікації себе з професійною роллю, прийняття цінностей обраної сфери діяльності.

Основні характеристики професійного самоздійснення:

- усвідомлений вибір професії, що відповідає інтересам та здібностям;
- активне включення в професійну діяльність;
- відчуття сенсу та задоволення від праці;
- прагнення до постійного розвитку;
- внутрішня мотивація та саморефлексія.

Професійне самоздійснення відбувається у динаміці, супроводжується кризами, переосмисленням життєвих і кар'єрних орієнтирів. Його досягнення можливе за умови зрілості особистості, здатної до відповідального вибору, гнучкості, адаптації та постійного саморозвитку. [41]

Стрімкий розвиток сучасного суспільства, що супроводжується безперервними трансформаціями, суттєво впливає на зміну характеру професійної діяльності спеціалістів різних галузей. Зростає значущість таких аспектів, як професійна самостійність, здатність до автономного функціонування, саморозвиток, самоорганізація, реалізація власного потенціалу й автентичне самовираження — усе це дедалі частіше розглядається у контексті ширших онтологічних процесів. Зазначені особистісно-професійні

характеристики інтегруються у поняття професійного самоздійснення, яке виступає не лише суттєвим елементом особистісного зростання, а й, для більшості індивідів, провідним способом досягнення особистісної реалізації. У зв'язку з цим актуалізується потреба в дослідженні чинників, що впливають на професійне самоздійснення, та створенні умов для його розвитку, що перетворюється на одне з ключових завдань сучасної психології. [26]

Сучасне суспільство відкриває перед людиною широкі перспективи для саморозвитку та втілення себе в різноманітних сферах діяльності. Водночас це породжує потребу постійно робити вибір, приймати рішення у складних та неоднозначних ситуаціях, шукати власне місце у світі та визначатися з особистісними стратегіями самореалізації. Ефективне подолання таких викликів тісно пов'язане з самою особистістю — з її здатністю розкривати свій внутрішній потенціал, усвідомлювати справжні прагнення та мобілізувати внутрішні ресурси, що забезпечують процес самоздійснення. Останнє, у свою чергу, розглядається як одне з найвищих життєвих призначень людини в процесі її індивідуального розвитку. [13]

Аналіз наукових джерел показує, що на сьогоднішній день існує вкрай обмежена кількість досліджень, присвячених вивченню особистісного (життєвого) самоздійснення як цілісного та системного феномену, який має вищий рівень узагальнення порівняно з близькими за змістом поняттями, такими як самореалізація, самоактуалізація чи саморозвиток. Що ж стосується професійного самоздійснення — однієї з найвагоміших складових, а для більшості індивідів і головної форми особистісного самоздійснення, — то його цілеспрямоване наукове дослідження наразі практично відсутнє. [14]

Під професійним самоздійсненням розуміється одна з провідних форм особистісної реалізації впродовж життя, яка проявляється у максимальному виявленні й розвитку внутрішнього потенціалу фахівця в межах обраної професійної діяльності. Воно включає активне вдосконалення індивідуальних здібностей, глибоке ототожнення з професією, постійну актуальність і затребуваність його кваліфікації, а також те, що його професійні досягнення,

знання та досвід стають цінними й використовуються іншими спеціалістами у відповідній сфері. [18]

На підставі узагальнення підходів провідних науковців у сфері психології праці можна окреслити ключові характеристики професійного самоздійснення особистості:

- наявність у спеціаліста стійкої внутрішньої мотивації до постійного професійного зростання та чіткого бачення власної траєкторії розвитку в обраній сфері діяльності;
 - повноцінне розкриття індивідуального потенціалу та реалізація здібностей у межах конкретної професії;
 - досягнення особистісно значущих професійних орієнтирів і переважне відчуття задоволення власними результатами праці;
 - визнання з боку професійної спільноти, активне використання здобутого досвіду та результатів діяльності іншими фахівцями;
 - безперервність розвитку — постійне формулювання нових цілей і прагнення до їх досягнення у професійній площині;
 - прояв високого рівня креативності у вирішенні професійних завдань;
1. створення й утвердження індивідуального "життєво-професійного простору", що поєднує особистісну і професійну самореалізацію. [14]

Професійне самоздійснення може розглядатися як у загальному, так і в індивідуальному контексті. В абсолютному вимірі воно оцінюється шляхом співставлення досягнутого рівня реалізації з універсальними критеріями, які застосовуються до представників певної професійної групи. У відносному ж аспекті враховується ступінь розкриття особистісно-професійного потенціалу конкретного фахівця щодо його власних можливостей, здібностей та ресурсів.

Що стосується динаміки розвитку цього явища, то можна стверджувати, що професійне самоздійснення має потенціал розгортатися на різних етапах професійного шляху людини, набуваючи при цьому відмінних якісних і кількісних рис на кожній зі стадій становлення. Наприклад, у деяких учителів

рівень самоздійснення залишається низьким, що часто пов'язано з помилковим вибором професії, недостатнім рівнем матеріального забезпечення та зниженим соціальним статусом педагогічної діяльності. Водночас, інші педагоги демонструють високий рівень професійної реалізації, оскільки відчують справжнє покликання до обраної справи, що дозволяє їм не лише отримувати моральне задоволення від роботи, а й знаходити додаткові можливості для фінансової компенсації — наприклад, через приватну освітню практику.

1.2. Психологічні чинники професійного самоздійснення особистості.

Психологічні чинники — це внутрішні (психічні, особистісні, мотиваційні, когнітивні, емоційні) характеристики або процеси, які впливають на здатність або готовність людини до професійного самоздійснення, — тобто до вибору, розвитку та реалізації професійної діяльності таким чином, щоб вона відповідала її цінностям, потребам, здібностям і приносила задоволення, самореалізацію, відчуття сенсу.

У наукових дослідженнях часто виділяють низку таких чинників: мотивація, професійна ідентичність, готовність до професійної кар'єри, самооцінка/самоефективність, когнітивні та соціально-психологічні ресурси тощо. [11]

Мотиваційні чинники

Професійна мотивація: Важливою є професійна мотивація — тобто мотиви, які спонукають людину обирати, залишатися і розвиватися у певній професії. Дослідження показують, що саме мотивація до професійної діяльності та її характеристики (наприклад, орієнтація на самореалізацію, саморозвиток, компетентність) визначають схильність особистості до професійного зростання.

Тип мотивації: У роботі В. Балахтара про психологічні особливості мотивації професійного становлення соціальних працівників визначено різні типи мотивації — серед них «тип, орієнтований на професійну самореалізацію». Ці типи мають значення для того, наскільки гармонійно і послідовно людина рухатиметься професійним шляхом. [4]

Автономія, потреби та внутрішня мотивація: У загальних концепціях мотивації (позапрофесійних, але релевантних) підкреслюють, що внутрішня мотивація (інтерес до роботи, прагнення росту) має вищу стабільність і сприяє справжньому самоздійсненню, ніж лише зовнішні стимули (статус, гроші).

Професійна ідентичність, готовність до професійної кар'єри та самоусвідомлення

Професійна ідентичність: У дослідженні підготовки соціальних працівників показано, що формування професійної ідентичності — тобто образу себе як представника певної професії — є важливою умовою професійного успішного старту і розвитку.

Професійна самосвідомість, рефлексія, саморегуляція: У групі майбутніх психологів виявлено, що індивідуально-психологічні особливості (мотивація, професійна ідентичність, самооцінка) формують передумови для професійного становлення і самореалізації. [9]

Готовність до професійної кар'єри: У дослідженні Мороза та Діхтяренка (2022) — «Особистісні детермінанти готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри» — показано, що певні особистісні детермінанти (можливо, мотиваційні, рефлексивні, ціннісні) впливають на готовність до професійної реалізації у майбутньому.

Формування стійкої професійної ідентичності, усвідомлення себе як фахівця, рефлексія над власними прагненнями і можливостями — критично важливі для того, щоб професія стала не просто роботою, а частиною «Я-концепції», що підтримує самоздійснення. [9]

Когнітивні, особистісні та соціально-психологічні ресурси

Індивідуально-психологічні особливості. У дослідженні майбутніх психологів виявлено, що їхній індивідуально-психологічний профіль (мотивація, професійна ідентичність, самооцінка) визначає специфіку майбутнього професійного становлення.

Соціальний інтелект / соціальна компетентність / самооцінка як ресурс. Соціальний інтелект і адекватна самооцінка впливають на ефективність

діяльності практичних психологів, що може бути розширено на інші професії: такі ресурси підтримують здатність адаптуватися, контактувати, підтримувати професійні зв'язки — що важливо для самоздійснення. [13]

Соціально-психологічне середовище, підтримка, престиж професії. У посібнику, присвяченому соціально-психологічним чинникам престижності професій, підкреслюється, що престиж, суспільне визнання, умови праці та підтримка оточення мають значення для активного самоздійснення на ринку праці.

Професійне самоздійснення — це не лише внутрішня робота особистості, але й значний вплив зовнішніх і соціальних ресурсів: компетентності, соціальної адаптації, підтримки, соціального середовища. [14]

Дослідження показують, що не окремий чинник, а сукупність внутрішніх (мотивація, ідентичність, самооцінка, рефлексія, когнітивні ресурси) та зовнішніх / соціально-психологічних (підтримка, престиж, професійне середовище) чинників створює умови для професійного самоздійснення. Такий підхід діє як система: внутрішня мотивація + професійна ідентичність + відповідні ресурси + соціальна підтримка = висока ймовірність професійної самореалізації.

Це підтверджує дослідження: у групі фахівців піклувальних професій (медицина, соціальна робота тощо) рівень професійного самоздійснення пов'язаний із психологічним благополуччям — але при цьому наявність зовнішньої підтримки та адекватних умов праці впливає значно. [18]

Психологічна зрілість особистості у межах гуманістичної психології трактується як критерій її особистісного становлення. У рамках гуманістичної парадигми психології особистісна зрілість розглядається крізь призму ідей А. Маслоу щодо самоактуалізації, концепції К. Роджерса про повноцінно функціонуючу особистість, а також аналітичного підходу К. Юнга, який акцентує на цілісності особистості. Значний внесок у вивчення феномену зрілості також зробили такі дослідники, як Г. Олпорт, К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, О. Бодальов, А. Реан, Д. Леонт'єв та інші, які сформували базові

уявлення про характеристики зрілої особистості. У вітчизняній психологічній науці проблема особистісної зрілості активно досліджується сучасними науковцями, зокрема М. Боришевським, С. Братченком, Т. Титаренко, О. Штепою, Ю. Гільбухом, О. Завгородньою, Л. Потапчук та іншими фахівцями. [8]

Згідно з концепцією А. Маслоу, рівень особистісної зрілості безпосередньо пов'язаний зі здатністю індивіда до самоактуалізації, яка передбачає поступове задоволення і усвідомлення всіх рівнів ієрархії потреб. Учений підкреслював, що справжнє прагнення до самоактуалізації виникає тоді, коли людина відчуває внутрішню свободу, здатна слухати себе, довіряє власним відчуттям і діє відповідно до свого внутрішнього досвіду. У таких умовах розкривається її потенціал, що сприяє досягненню більш високого рівня зрілості. [28]

К. Роджерс розглядав психологічну зрілість крізь призму розвитку Я-концепції, яка формується впродовж життєвого шляху особистості. У процесі взаємодії зі світом людина накопичує неповторний життєвий досвід, засвоює соціальні норми та моделі поведінки, сприймає себе крізь оцінки власних дій та через реакцію оточуючих, вибудовуючи уявлення про власне «Я» в майбутньому. Відтак, і психологічна зрілість, і Я-концепція мають динамічний і змінний характер, що залежить від глибини самоусвідомлення, інтерпретації життєвих подій, а також від бачення особистістю свого майбутнього. Рівень зрілості прямо пов'язаний зі ступенем усвідомлення, цілісності та структурованості центрального «Я» — ядра індивідуальності. Зріла особистість, за Роджерсом, виявляє низку характеристик, які відображають її ставлення як до себе самої, так і до навколишнього світу. [35]

Динамічний характер процесу становлення психологічної зрілості особистості знайшов своє відображення у працях Г. Олпорта. На його думку, процес особистісного дозрівання не є прив'язаним до вікових рамок чи календарних показників — він триває впродовж усього життя людини як постійний, безперервний розвиток. Учений виділяє низку характеристик, що дозволяють розпізнати зрілу особистість. [39]

Першою ознакою є розширене розуміння меж власного «Я», що включає глибоке усвідомлення своїх потреб, цінностей і здібностей, а також активну участь у значущих сферах життєдіяльності. Другою рисою виступає здатність до щирих міжособистісних стосунків, які характеризуються відкритістю, емпатією та толерантністю щодо інших, незалежно від відмінностей.

Третьою важливою особливістю є емоційна врівноваженість, що виявляється у здатності до самоконтролю й емоційної саморегуляції. Наступною рисою Г. Олпорт називає реалістичне ставлення до навколишньої дійсності, коли людина сприймає світ об'єктивно, не піддаючи його викривленню через призму фантазій чи суб'єктивних очікувань.

П'ятим критерієм є здатність до глибокого самоусвідомлення — це чітке розуміння своїх сильних і слабких сторін, критичне ставлення до себе та наявність почуття гумору, що захищає від самозвеличення. І нарешті, зріла особистість володіє інтегрованим світоглядом, що ґрунтується на здатності осмислювати життєві події, структурувати досвід і будувати цілісну картину світу, орієнтовану на власні цінності та смисли.

Погляди Е. Еріксона, автора епігенетичної теорії розвитку особистості, розкривають психологічну зрілість як результат послідовного проходження життєвих етапів. Згідно з його підходом, у кожному віковому періоді існують особливі умови, які створюють сприятливе середовище для формування ключових особистісних рис, що складають основу зрілості. Науковець вважав, що провідним елементом зрілої особистості є сформоване почуття ідентичності, яке найбільш інтенсивно розвивається саме в підлітковому та ранньому юнацькому віці — в етап, коли відбувається активне самовизначення та пошук власного «Я». [24]

Активність особистості виступає ключовим чинником у формуванні психологічної зрілості. Згідно з поглядами К. Абульханової та Т. Березіної, кожна людина має власний індивідуальний ритм життя та часовий потенціал, які є основою для поступового розвитку здатності керувати власними психічними якостями та можливостями. Завдяки цьому особистість може трансформувати

свої природні задатки у внутрішні ресурси, що сприяють саморозкриттю, вираженню себе через діяльність, взаємодію з іншими та інші форми життєвої активності. Чим більш послідовно, усвідомлено та гармонійно відбуваються ці процеси трансформації, тим вищим є рівень психологічної зрілості особистості.

Багато науковців, аналізуючи різні аспекти зрілості, акцентують увагу не лише на взаємозв'язку психологічного та соціального розвитку особистості, а й на їхній взаємній інтеграції. Такий підхід дає підстави розглядати зрілість як цілісне психосоціальне утворення. Виходячи з позицій дослідників, можна зробити висновок, що психологічна зрілість є як процесом формування особистості, так і результатом її розвитку, зокрема становленням глибокого внутрішнього світу. При цьому цей процес невід'ємно пов'язаний із соціальною взаємодією, яка супроводжує особистість на всіх етапах її життєвого шляху.

Згідно з підходом О. Штепи, особистісна зрілість постає як онтологічне ядро особистості, що відіграє ключову роль у формуванні его-ідентичності. Вона одночасно є показником особистісного розвитку та формою реалізації внутрішнього потенціалу людини. Іншими словами, особистісна зрілість охоплює комплекс психологічних характеристик, які забезпечують здатність до самоприйняття, самовизначення, автономного функціонування та відкритості до нового досвіду на основі власної унікальності та життєвого шляху. [25]

У межах соціально-когнітивного підходу до вивчення особистості становлення особистісної зрілості розглядається як результат взаємодії як внутрішніх особистісних особливостей, так і зовнішніх соціальних впливів. Л. Колберг акцентує увагу на значущості соціокультурного контексту, який суттєво впливає на розвиток зрілої особистості. Він пов'язує рівень особистісної зрілості з формуванням моральної свідомості, що виникає в процесі активної участі людини в суспільному житті, прийнятті нею різноманітних соціальних ролей і взаємодії з оточенням.

На думку Колберга, зріла особистість характеризується прагненням діяти згідно з принципами справедливості, прагненням до постійного особистісного зростання, а також здатністю виходити за межі власних інтересів, спрямовуючи

зусилля на благо суспільства загалом. Саме моральна орієнтація, відкритість до самовдосконалення і готовність брати активну участь у суспільному житті, на його переконання, є ключовими показниками зрілості. [30]

Таким чином, соціально-когнітивна перспектива трактує особистісну зрілість як явище, тісно пов'язане із соціальним контекстом, де вирішальну роль відіграють моральні переконання індивіда та його включення у соціальну взаємодію.

Ф. Перлз, один із засновників гештальт-терапії, розглядає зрілу особистість як таку, що володіє здатністю до саморегуляції й підтримання внутрішньої рівноваги (гомеостазу). Це передбачає усвідомлення власних потреб у порядку їх значущості та здатність самотійно їх задовольняти без залежності від зовнішніх впливів. Зрілий індивід, за Перлзом, бере на себе відповідальність за власні дії та помилки, не дозволяє іншим маніпулювати собою й приймає рішення, керуючись особистими переконаннями та усвідомленням ситуації.

Структурні компоненти психологічної зрілості можна описати наступним чином:

- **Особистісна зрілість** – це набір психологічних якостей, які визначають людину як здатну до автономії, відповідальності, самовизначення та самоприйняття, а також відкритість до нового досвіду. Людина, яка володіє особистісною зрілістю, чітко розуміє, хто вона є, які має можливості та бажання, і здатна самотійно керувати своїм життям.

- **Інтелектуальна зрілість** – це сукупність психологічних характеристик, що дозволяють людині активно пізнавати навколишній світ, застосовувати отримані знання в практичній діяльності, розвивати логічне мислення, рефлексію та творчість. Така людина постійно прагне до нових знань, приймає обґрунтовані рішення, аналізує свої помилки і шукає шляхи для вдосконалення.

- **Емоційна зрілість** – це набір психологічних властивостей, які дозволяють людині не тільки відчувати, а й ефективно контролювати свої емоції. Вона здатна до усвідомленого самоконтролю емоційних реакцій та їх адекватної вираженості,

розуміє, які емоції може відчувати і що їх викликає, вміє управляти своїми емоціями.

- **Соціальна зрілість** – це набір психологічних якостей, що визначають здатність людини до ефективної взаємодії з іншими людьми в межах міжособистісних стосунків, базуючись на гуманістичних цінностях, але не втрачаючи при цьому своєї індивідуальності. Така людина розуміє оточуючих, знаходить з ними спільну мову, проявляє інтерес та готовність допомогти іншим, залишаючи при цьому власну самобутність. [5]

Психологічна зрілість є важливим аспектом, що визначає не лише загальний розвиток особистості, але й її здатність до ефективної самореалізації в різних сферах життя, зокрема в професійній діяльності. В умовах сучасного світу, де постійно зростають вимоги до професіоналів, психологічна зрілість стає одним із головних факторів, що сприяють досягненню успіху в кар'єрі та розвитку професійного потенціалу. В цьому контексті психологічна зрілість відіграє важливу роль у процесі професійного самоздійснення, оскільки вона безпосередньо впливає на здатність особистості до адаптації, продуктивної діяльності, а також на її внутрішнє відчуття виконаного професійного покликання. [3]

Психологічна зрілість характеризується сукупністю особистісних якостей, які забезпечують людині здатність до автономії, відповідальності, самоприйняття, самореалізації та ефективної взаємодії з іншими. Ці якості дозволяють людині не лише досягати успіху в професійній сфері, але й відчувати внутрішнє задоволення від своєї діяльності та розвитку.

Професійне самоздійснення – це процес, у якому людина реалізує свої потенційні можливості через досягнення професійних цілей, зростання в обраній сфері діяльності та розвитку в особистісному і професійному аспектах. Для ефективного самоздійснення важливою є наявність високого рівня психологічної зрілості, оскільки саме вона забезпечує людині здатність до самовизначення, свідомого вибору кар'єрного шляху, а також здатність до самоконтролю і адекватного реагування на різноманітні професійні ситуації. [10]

Психологічна зрілість складається з кількох компонентів, кожен з яких є важливим чинником, що впливає на ефективність професійного самоздійснення. До основних компонентів психологічної зрілості відносяться: особистісна, інтелектуальна, емоційна та соціальна зрілість.

Особистісна зрілість є фундаментальним компонентом психологічної зрілості, що забезпечує людині здатність до самовизначення, самоприйняття та автономії. Вона передбачає здатність людини розуміти свої сильні та слабкі сторони, чітко усвідомлювати свої бажання та прагнення, а також нести відповідальність за свої вчинки. У професійному контексті особистісна зрілість є необхідною для того, щоб людина могла вибудовувати своє професійне життя відповідно до власних переконань і цінностей, без зовнішнього тиску чи маніпуляцій. [15]

Особистісно зріла людина здатна не лише розуміти, чого вона хоче від своєї професійної діяльності, але й без страху або сумнівів приймати важливі рішення в умовах невизначеності, оскільки вона має внутрішній стрижень та ясність у своїх цілях.

Інтелектуальна зрілість є складовою частиною психологічної зрілості, що включає здатність до самостійного мислення, аналізу ситуацій, прийняття зважених рішень та творчого підходу до виконання професійних завдань. Вона також передбачає високий рівень саморефлексії, коли людина здатна оцінювати свою діяльність, виявляти помилки та шукати шляхи для їх виправлення.

У професійному самоздійсненні інтелектуальна зрілість має вирішальне значення, оскільки дозволяє особистості не лише адаптуватися до нових умов, але й знаходити нестандартні рішення складних проблем. Людина з високим рівнем інтелектуальної зрілості здатна не тільки ефективно виконувати свої професійні обов'язки, але й приносити інноваційний вклад у свою діяльність, що сприяє її розвитку та вдосконаленню.

Емоційна зрілість визначає здатність людини до адекватного переживання емоцій, а також до їх контролю та регуляції. Вона включає усвідомлене

управління емоційними реакціями, що дозволяє людині уникати імпульсивних рішень та діяти в умовах стресу з холоднокрівністю та розсудливістю.

У професійному контексті емоційна зрілість важлива для підтримки психологічного здоров'я та ефективного взаємодії з колегами. Емоційно зріла людина здатна справлятися зі стресовими ситуаціями, не дозволяючи емоціям заважати її професійному розвитку. Вона також вміє підтримувати позитивну атмосферу в колективі, що сприяє кращому виконанню командних завдань.

Соціальна зрілість відображає здатність людини до ефективної взаємодії з іншими, до побудови гармонійних міжособистісних стосунків, що ґрунтуються на взаємоповазі, підтримці та співпраці. Вона включає вміння адаптуватися до соціальних ролей і ситуацій, здатність до емпатії та конструктивного вирішення конфліктів. [35]

Для професійного самоздійснення соціальна зрілість є ключовою, оскільки вона забезпечує ефективну командну роботу, побудову сприятливих відносин з колегами, керівниками та підлеглими. Людина, що володіє високим рівнем соціальної зрілості, здатна знаходити спільну мову з різними людьми, що допомагає їй ефективно функціонувати в професійному середовищі. [14]

Процес професійного самоздійснення неможливий без психологічної зрілості, оскільки саме вона забезпечує ту внутрішню стабільність і готовність до розвитку, які необхідні для досягнення високих результатів у професійній діяльності. Психологічна зрілість не лише допомагає людині здійснювати професійну діяльність на високому рівні, але й дозволяє їй відчувати задоволення від своєї роботи, сприяючи її внутрішньому самопочуттю та особистісному розвитку. [16]

Висновок до першого розділу

У межах розділу було розглянуто теоретичні засади професійного самоздійснення особистості та проаналізовано психологічні чинники, що визначають його зміст, динаміку та умови реалізації. Узагальнення наукових підходів дозволяє стверджувати, що професійне самоздійснення є складним інтегральним процесом, який поєднує розвиток професійних компетентностей, особистісних характеристик і внутрішнього потенціалу індивіда. Воно виступає однією з провідних форм вияву особистісного зростання і самоактуалізації, відображаючи здатність людини реалізувати власні можливості в обраній професійній сфері та знаходити у діяльності глибокий смисл і задоволення.

Аналіз сучасних наукових джерел засвідчує, що ключовими психологічними чинниками професійного самоздійснення є професійна мотивація, типи мотиваційних установок, сформована професійна ідентичність, рівень самоусвідомлення, рефлексії, самооцінки та самоефективності. Значний вплив мають також когнітивні ресурси, соціальна компетентність, соціальний інтелект і зовнішні соціально-психологічні умови, такі як підтримка оточення, престижність професії та якість професійного середовища. Доведено, що професійне самоздійснення формується не під впливом окремих із цих факторів, а завдяки їхній взаємодії та системному поєднанню.

Особливе місце серед таких чинників займає психологічна зрілість, що постає як інтегративне особистісне утворення, яке забезпечує готовність індивіда до усвідомленого професійного вибору, відповідального ставлення до діяльності, здатності долати труднощі та зберігати внутрішню цілісність у процесі професійного розвитку. Особистісна, інтелектуальна, емоційна та соціальна зрілість визначають здатність людини до адаптації, саморегуляції, конструктивної взаємодії з іншими, ефективного прийняття рішень та реалізації власних цілей у професійному просторі.

Таким чином, професійне самоздійснення особистості слід розуміти як результат гармонійної взаємодії її внутрішніх психологічних характеристик та зовнішніх соціальних умов. Воно є показником не лише професійної успішності,

але й загального особистісного розвитку. Саме тому вивчення психологічних чинників професійного самоздійснення набуває особливої актуальності в умовах сучасного суспільства, яке висуває високі вимоги до гнучкості, самостійності, компетентності та здатності до безперервного професійного зростання.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

На основі теоретичного аналізу було розроблено емпіричне дослідження чинники професійного самоздійснення особистості.

2.1. Організація, методика та методи емпіричного дослідження чинників професійного самоздійснення

У теоретичній частині я описувала поняття професійного самоздійснення та чинники професійного самоздійснення.

Для проведення дослідження чинники професійного самоздійснення особистості було використано такі методики:

«Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун), (Додаток Г)

Опитувальник «Особистісна зрілість» (О. Ловка, Н. Панасенко), (Додаток В)

Методика Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в україномовному перекладі), (Додаток Д)

Опитувальник професійної ідентичності (Радзімовська О. В.). (Додаток Б)

Перший опитувальник, який я використала у своєму дослідженні призначено для з'ясування загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також для визначення ступеня вираженості окремих його складових. Він містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

Згідно з ключем підраховуються суми балів за 10-ма ознаками професійного самоздійснення, поєднаними за двома його формами, а також визначається сумарний результат, який характеризує загальний рівень професійного самоздійснення фахівця.

Другий опитувальний який я використала у своєму дослідженні був розроблений викладачами кафедри педагогіки та психології (О. Ловка, Н.

Панасенко) у 2024 році. Методика створена з урахуванням сучасних теоретичних підходів до розуміння особистісної зрілості як інтегральної характеристики психологічного функціонування дорослої людини. Вона враховує культурні та соціальні особливості українського контексту.

Методика створена для оцінювання інтегрального рівня зрілості особистості дорослої людини у контексті психологічної адаптації та ресурсності. Вона включає 35 тверджень, які респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою Лайкерта – від "повністю не згоден" до "повністю згоден", що охоплюють сім ключових шкал:

1. Самоусвідомлення (1–5 твердження)
2. Емоційна стабільність (6–10 твердження)
3. Самостійність (11–15 твердження)
4. Ціннісні орієнтації (16–20 твердження)
5. Здатність до самореалізації (21–25 твердження)
6. Постійність і сталість (26–30 твердження)
7. Автономність і стійкість (31–35 твердження)

Загальний рівень особистісної зрілості обчислюється як сума всіх балів.

Третя методика яку я використала у своєму дослідженні застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

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

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

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

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Четвертий опитувальник який я використала дозволить краще зрозуміти погляди респондентів, ставлення щодо професії, яку Вони отримують або ж вже отримали. Опитувальник містить ряд тверджень, які стосуються тих чи інших сторін професійного становлення за фахом. Потрібно прочитати уважно запропоновані твердження. По кожному з них оберати відповідь, використовуючи наступні варіанти: «так» («+»), «ні» («-») або «важко відповісти» («?»).

Підраховується кількість балів, враховуючи, що відповідь «так» оцінюється в 2 бали, «ні» – 0 балів, «?» – 1 бал. Питання № 7, 23, 28, 31, 44 передбачають зворотній підрахунок: «так» оцінюється в 0 балів, «ні» – 2 бали, «?» – 1 бал. Отримана сума балів за питаннями № 1-5, 8-12, 15-19, 22-26, 29-33, 36-40, 43-47 дозволяє визначити рівень розвитку професійної ідентичності учнів за шкалою «неусвідомлена – усвідомлена», а саме: 1. Неусвідомлена (низький рівень розвитку) професійна ідентичність – від 0 до 28 б. 2. Частково усвідомлена (середній рівень розвитку професійної ідентичності) – від 29 до 55 б. 3. Усвідомлена, сформована (високий рівень розвитку професійної ідентичності) – від 56 до 70 балів.

Визначення рівня розвитку компонентів професійної ідентичності, особистісної професійної активності, альтернативної (іншої) професійної ідентичності. Бальні оцінки за шкалами виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня розвитку професійної ідентичності, її компонентів. Когнітивно-рефлексивний компонент: № 1,8,15, 22, 29, 36, 43.

Мотиваційно-ціннісний компонент: № 2, 9, 16, 23 (–), 30, 37, 44(–). Проектно-поведінковий: № 3,10,17, 24, 31 (–), 38, 45. Емоційно-вольовий: № 4,11,18, 25, 32, 39, 46. Діяльнісно-практичний: № 5, 12, 19, 26, 33, 40, 47. Особистісна професійна активність: 6, 13, 20, 27, 34, 41, 48, 49. Альтернативна (інша) професійна ідентичність: 7 (–), 14, 21, 28 (–), 35, 42. Сумарний показник за шкалами може змінюватися в межах від 0 до 14 балів або від 0 до 12 балів (за останньою шкалою – АПІ). Таким чином, за попередніми даними, можна вважати, що для всіх шкал, крім АПІ, сума 11-14 балів вказує на високий рівень розвитку даного компонента професійної ідентичності та особистісної професійної активності; 6-10 балів – на середній; показники від 0 до 5 балів – на низький. Для шкали АПІ, відповідно, розподіл буде наступним: 10-12 балів – високий, 5-9 – середній, 0-4 – низький рівень альтернативної професійної ідентичності.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників професійного самоздійснення особистості

Емпіричну вибірку дослідження склали жінки та чоловіки, загальна кількість яких 65 осіб. А саме 48 – жінок, та 17- чоловіків. Вікова категорія була від 18 до 47 років. Учасники мали досвід професійної діяльності, що є релевантним у контексті вивчення чинників професійного самоздійснення особистості.

Добір був цілеспрямованим. Учасники були залучені добровільно через оголошення в соціальних мережах та особисті контакти. Їм було пояснено суть дослідження та зазначено посилання на google forms, де були представленні всі психодіагностичні методики. Перед початком дослідження учасники повинні були прочитати та прийняти онлайн-інформовану згоду. Після цього вони заповнювали соціально-демографічну частину анкети та відповідали на запитання опитувальників.

Було сформовано певний перелік характеристик, за допомогою яких можна було б детальніше описати вибірку респондентів, котра проходила дослідження. До них ввійшли:

- стать
- вік
- наявність роботи
- освіта
- зайнятість

З більш детальним оглядом кожної з представленої характеристик можна ознайомитися нижче на підготовлених діаграмах.

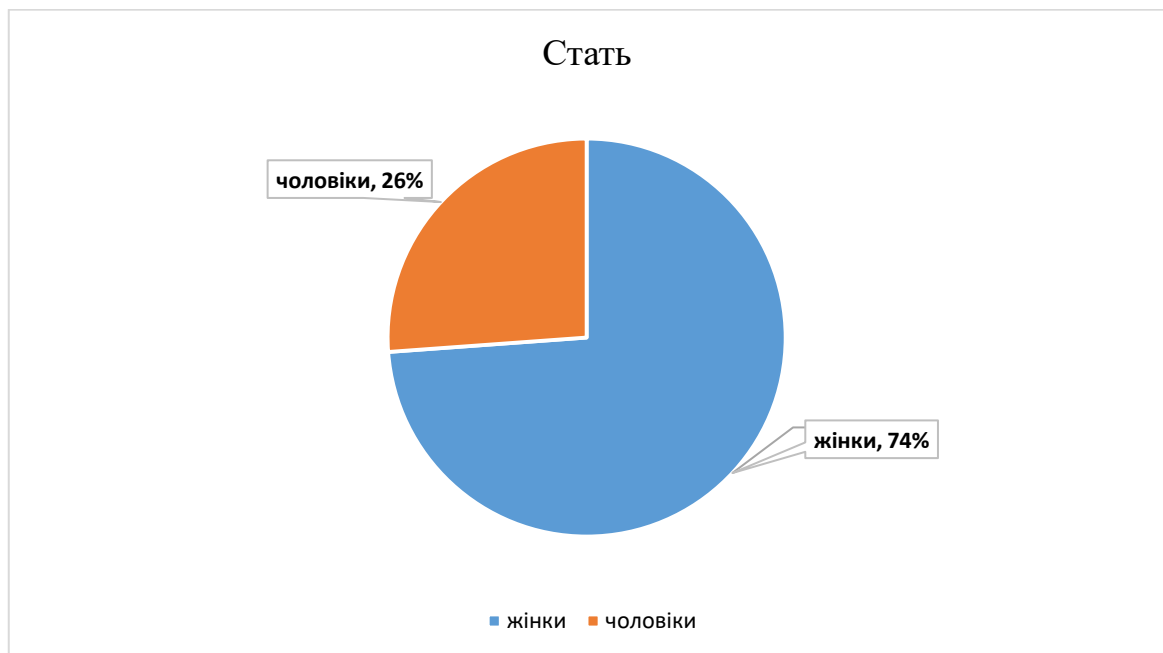


Рис. 2.1 Розподіл вибірки за статтю

Як показує діаграма жінок брало участь у дослідженні 74%, а чоловіків 26%.

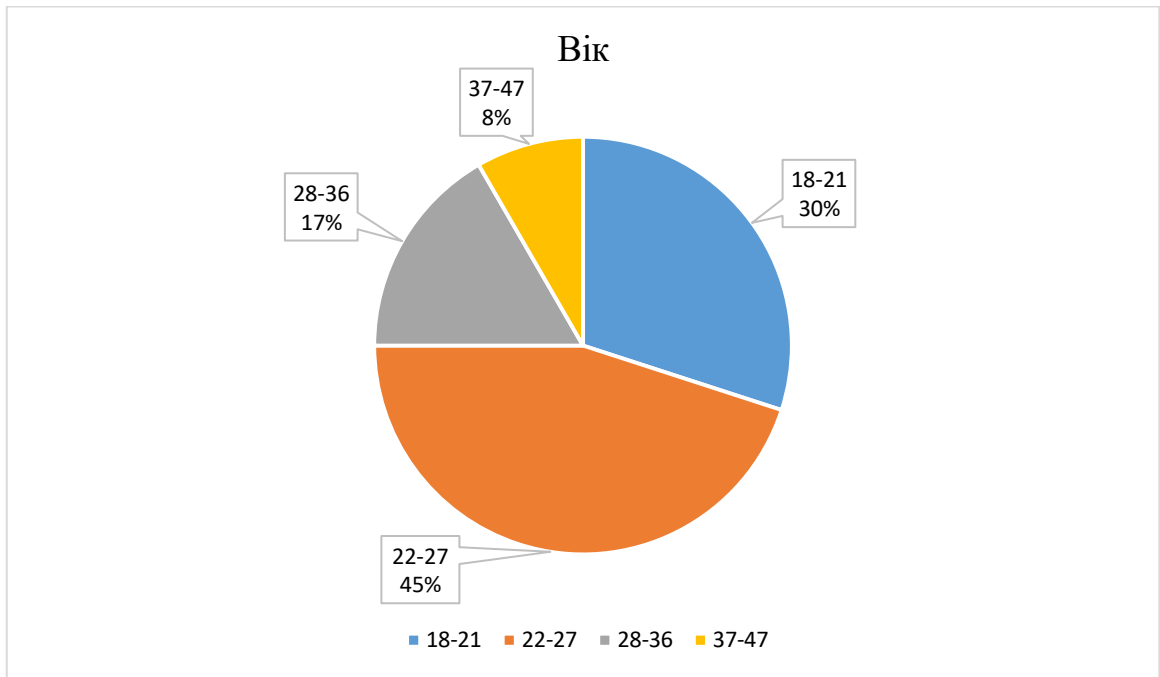


Рис. 2.2 Розподіл вибірки за віком

Діаграма відображає розподіл респондентів за віковими категоріями. Найбільшу частку становить група 22–27 років — 45 %. Вікова категорія 18–21 рік представлена 30 % опитаних. Респонденти віком 28–36 років складають 17 % вибірки. Найменш чисельною є група 37–47 років, частка якої становить 8 %.

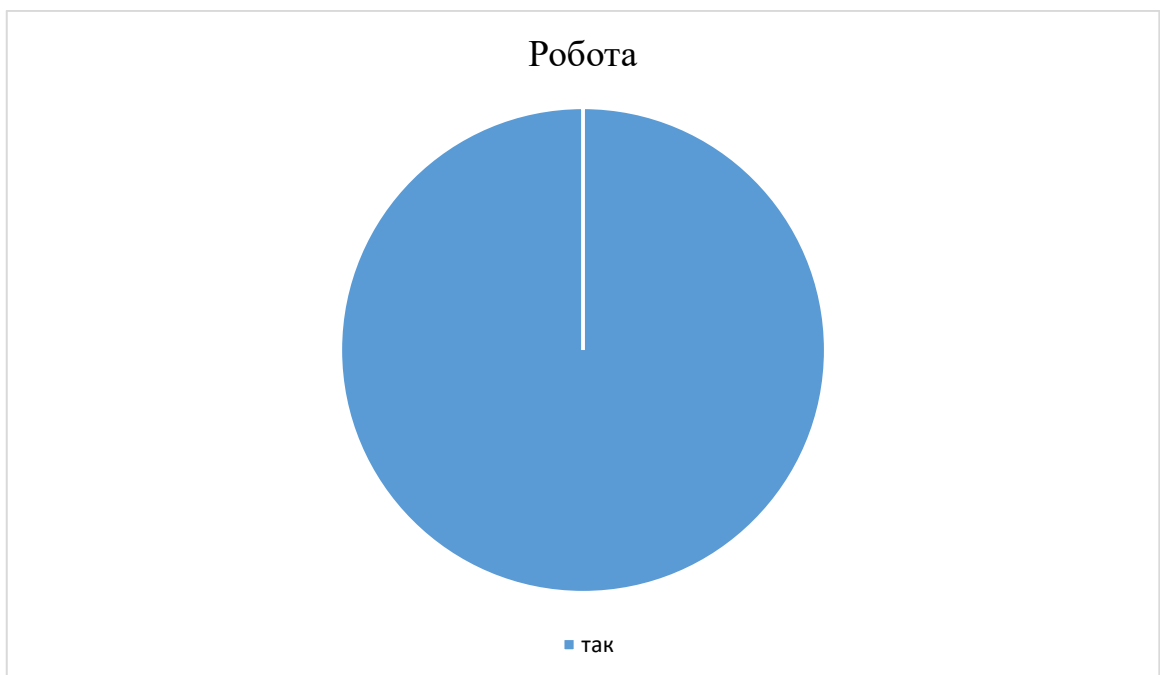


Рис. 2.3 Розподіл вибірки за наявністю роботи

Представлена діаграма відображає дані щодо наявності роботи у респондентів. Згідно з результатами, усі опитані (100 %) зазначили, що вони є працевлаштованими. Відсутність варіативності у відповідях пояснюється характеристиками самої вибірки: до дослідження залучалися лише ті учасники, які на момент опитування вже мали роботу. Таким чином, отриманий показник є логічним наслідком попередньо визначених критеріїв добору респондентів та свідчить про повну однорідність вибірки за цим параметром.

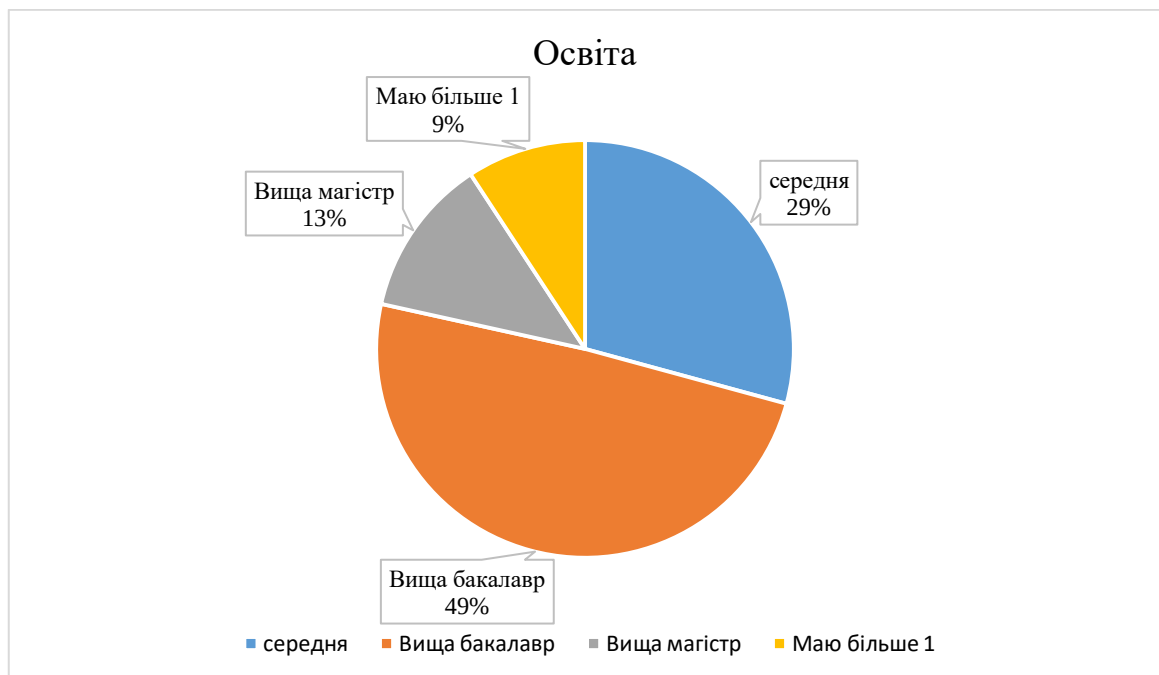


Рис. 2.4 Розподіл вибірки за освітою

Діаграма відображає рівень освіти респондентів. Найчисельнішою є група учасників із вищою освітою ступеня бакалавр, частка яких становить 49 %. Друга за поширеністю категорія — це респонденти з повною середньою освітою (29 %).

Також у вибірці представлена частина осіб, які мають ступінь магістра, — 13 % опитаних. Крім того, 9 % респондентів зазначили, що мають понад один освітній ступінь. Таким чином, вибірка є різнорівневою за параметром освітньої кваліфікації, що дозволяє аналізувати показники дослідження у контексті різних освітніх груп.

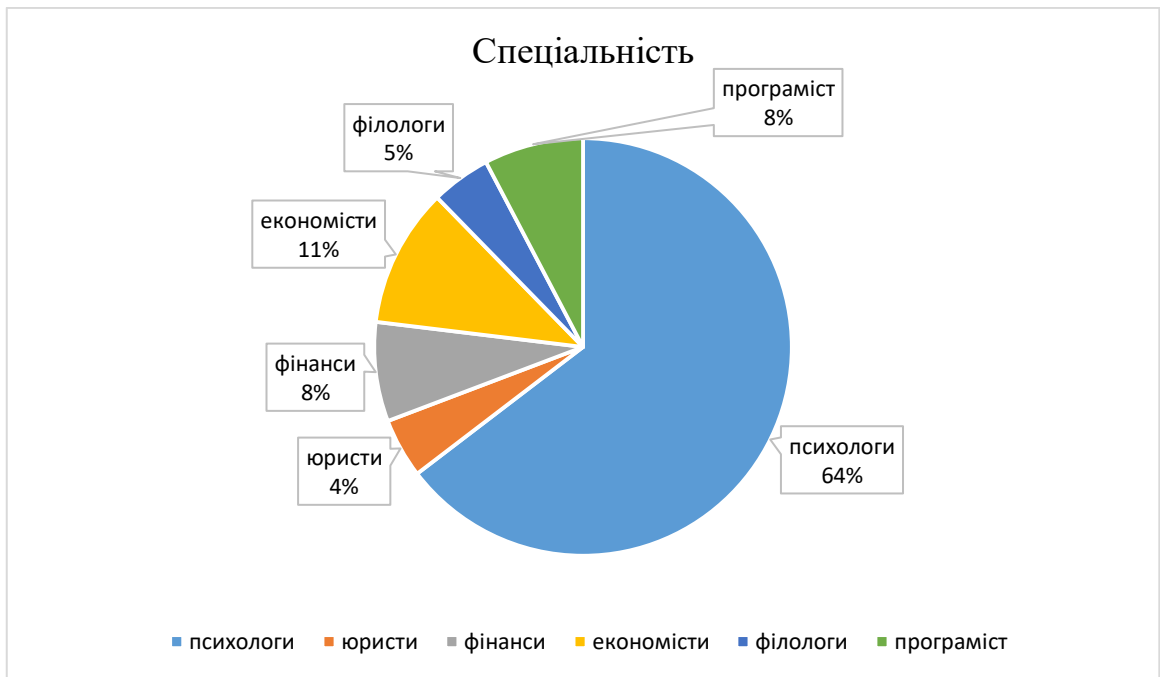


Рис. 2.5 Розподіл вибірки за спеціальністю

Діаграма презентує розподіл респондентів за фахом. Переважну частку вибірки становлять психологи, частка яких дорівнює 64%. Значно менше представлені інші спеціальності: економісти — 11%, фінансисти — 8%, програмісти — 8%, філологи — 5%, та юристи — 4%.

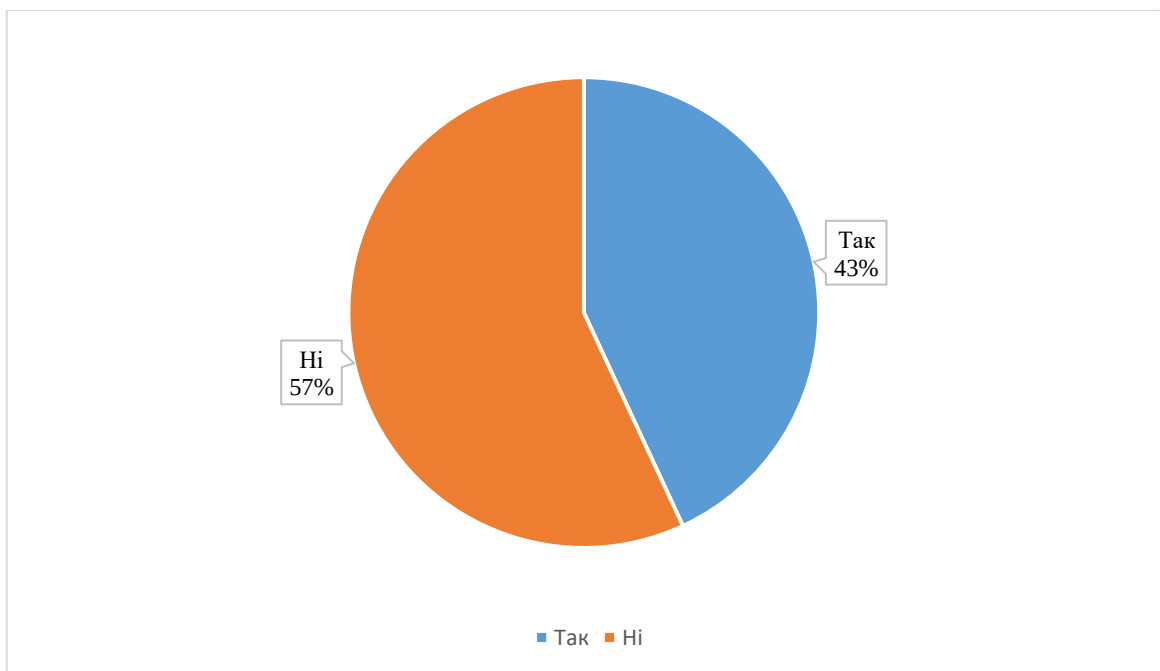


Рис. 2.6 Розподіл вибірки стосовно роботи за спеціальністю

На круговій діаграмі відображено розподіл респондентів за критерієм відповідності їхньої роботи отриманій спеціальності. Згідно з отриманими результатами, 43% опитаних зазначили, що працюють за спеціальністю, тоді як 57% — не працюють у сфері, що відповідає їхній освіті.

Такий розподіл свідчить про те, що більше половини респондентів або змінили професійну сферу, або не мали можливості працевлаштуватися за фахом. Це може вказувати на певні диспропорції між підготовкою фахівців у закладах вищої освіти та актуальними потребами ринку праці

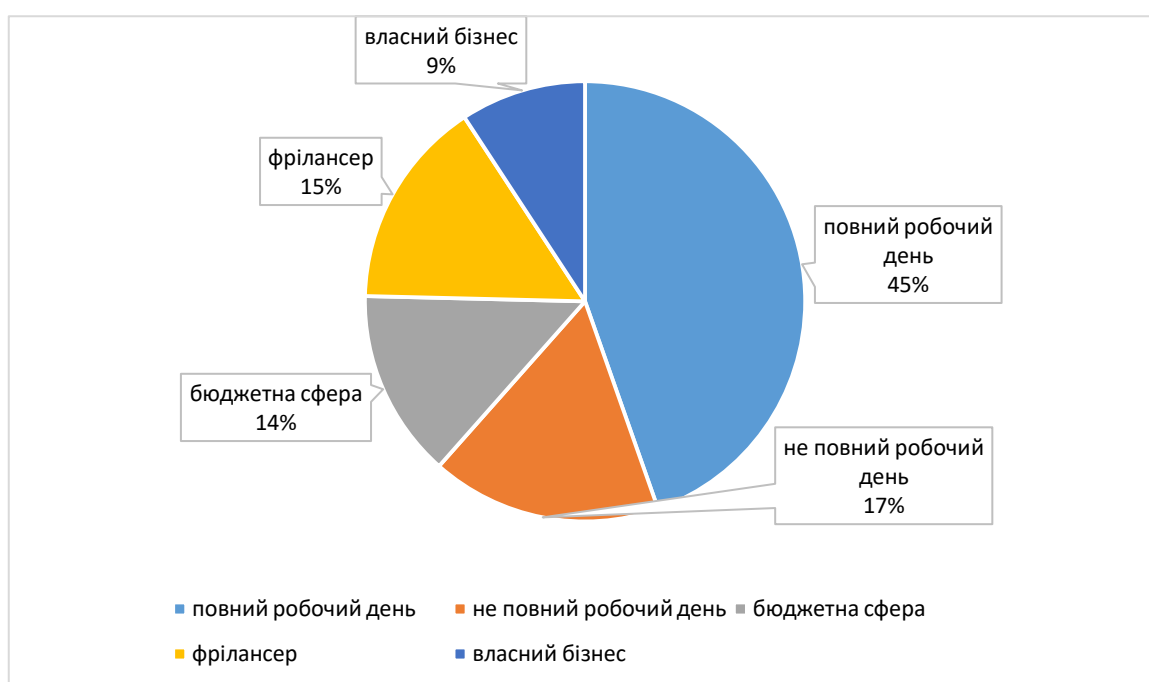


Рис. 2.7 Розподіл вибірки за зайнятістю

Діаграма демонструє структуру зайнятості респондентів. Найбільшу частку становлять особи, які працюють повний робочий день — 45%. Помітна частина опитаних (17%) працюють неповний робочий день, що може свідчити про пошук гнучких форм зайнятості або поєднання кількох видів діяльності.

14% респондентів працюють у бюджетній сфері, що є важливим показником для аналізу стабільності та соціальної орієнтованості їхнього працевлаштування. Ще 15% становлять фрілансери, тобто працівники, які реалізують свої професійні навички поза межами традиційного офісного

середовища. Частка респондентів із власним бізнесом становить 9%, що свідчить про наявність підприємницької активності серед опитаних.

Була розроблена власна анкета в якій визначались додаткові чинники професійного самоздійснення. А саме: захоплення спеціальністю, суспільна необхідність, затребуваність професії, та можливості професійного зростання.

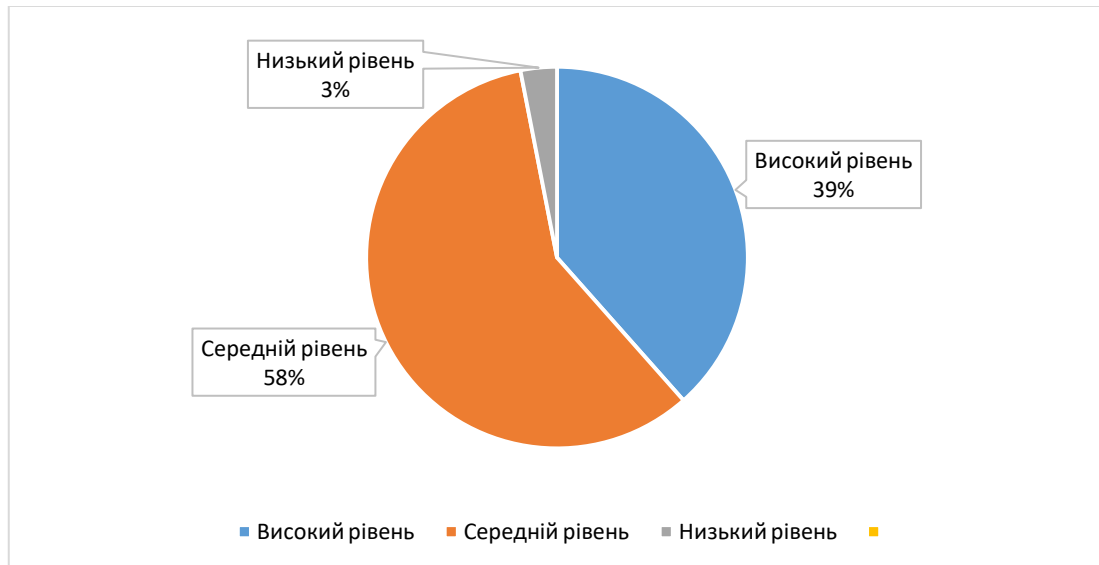


Рис. 2.8 Розподіл вибірки щодо рівня захоплення спеціальністю

На діаграмі представлено рівні захоплення спеціальністю серед респондентів. Отримані дані засвідчують, що переважна більшість опитаних — 58% — демонструють середній рівень захоплення своєю спеціальністю. Водночас 39% респондентів відзначили високий рівень зацікавленості, що свідчить про значний відсоток осіб, мотивованих продовжувати професійний розвиток у своїй галузі. Лише 3% респондентів вказали на низький рівень захоплення спеціальністю, що може вказувати на невідповідність очікувань або можливу втрату інтересу до професійної діяльності.

Таким чином, структура відповідей демонструє загалом позитивне ставлення до обраної сфери. Значна частка респондентів із високим рівнем мотивації вказує на сприятливі умови для подальшого професійного становлення. Проте домінування середнього рівня може свідчити про потребу у

створенні додаткових стимулів для підвищення залученості та професійної ідентифікації.

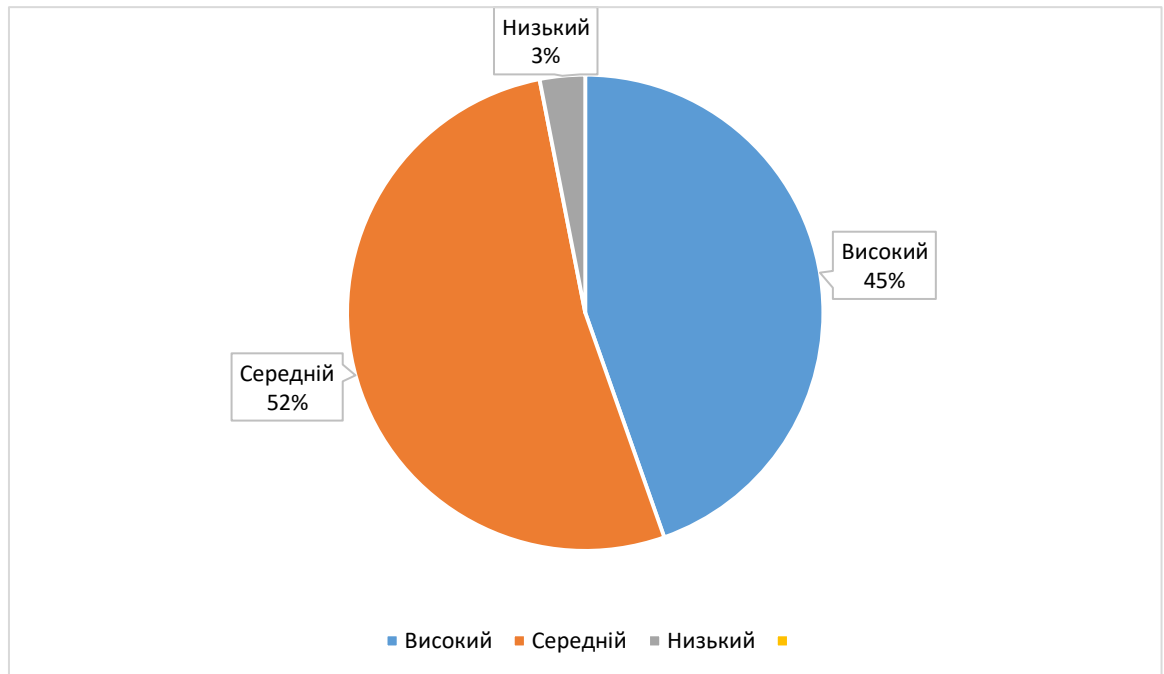


Рис. 2.9 Уявлення респондентів про суспільну значущість своєї професії

Діаграма відображає уявлення респондентів про суспільну значущість їхньої професії. Найбільша група — 52% опитаних — вважають суспільну необхідність їхньої спеціальності середньою. Дещо менша, але вагома частка — 45% — оцінюють її як високу, що свідчить про усвідомлення багатьма респондентами важливості професійної діяльності для суспільства. Лише 3% відносять суспільну необхідність до низького рівня.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що більшість респондентів визнають значущість своєї професії, хоча не всі оцінюють її як критично важливу для суспільства. Висока частка тих, хто відзначає середній рівень суспільної необхідності, може відображати неоднорідність професійних сфер або недостатній рівень суспільного визнання окремих напрямів діяльності.

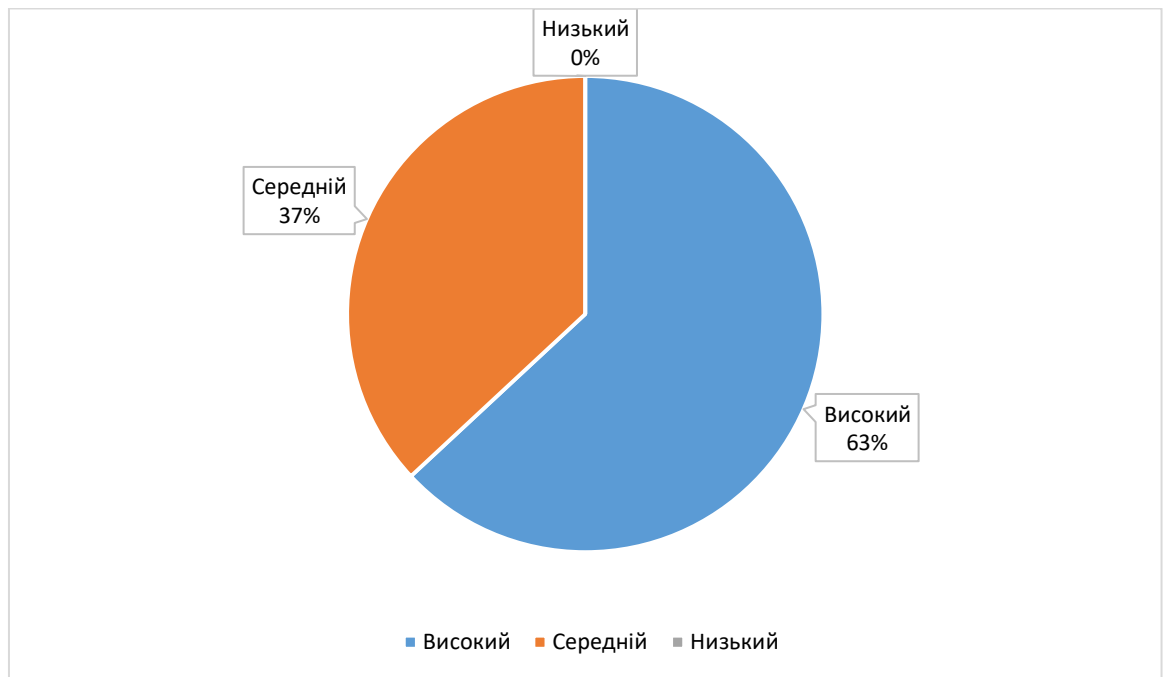


Рис. 2.10 Уявлення респондентів про затребуваність спеціальності

На діаграмі, що ілюструє уявлення респондентів про рівень затребуваності спеціальності на ринку праці, спостерігається переважання оцінок високої затребуваності своєї професії. Зокрема, 63% респондентів вважають свою професію високо затребуваною, що свідчить про їхню впевненість у конкурентоспроможності спеціальності та стабільному попиті на фахівців даного напрямку.

Ще 37% опитаних визначили рівень затребуваності як середній. Це може вказувати на певні коливання попиту або специфічність професійних ніш, у яких працюють респонденти. Водночас жоден із респондентів не обрав варіант “низький рівень”, що є позитивним індикатором і підтверджує наявність сприятливих умов для працевлаштування та професійної реалізації.

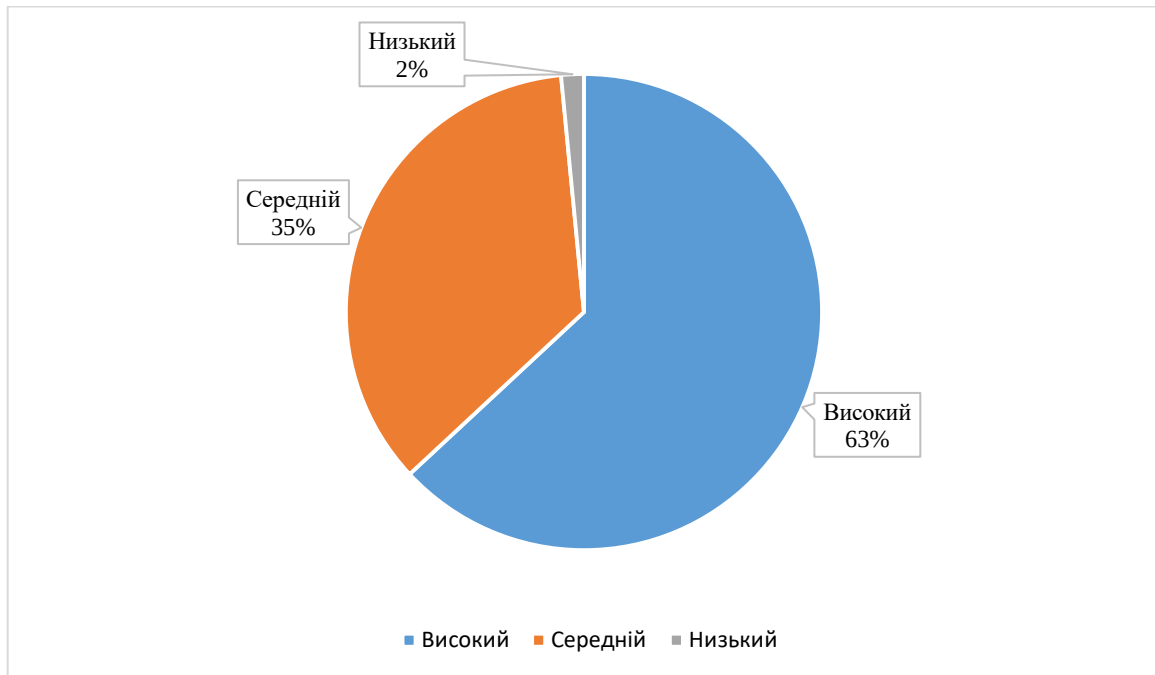


Рис. 2.11 Уявлення респондентів про можливості свого професійного зростання

З діаграми видно, що більшість респондентів позитивно оцінюють можливості професійного розвитку у своїй галузі. Так само, як і у попередньому показнику, 63% опитаних відзначають високий рівень можливостей для свого професійного зростання. Це свідчить про те, що значна частина респондентів бачить перспективи кар'єрного просування, удосконалення компетенцій та розширення сфер діяльності.

Близько 35% респондентів оцінили можливості зростання як середні, що може бути пов'язано зі специфікою конкретних робочих місць, обмеженими ресурсами або недостатньою підтримкою професійного розвитку. Лише 2% вважають, що можливості зростання є низькими, що свідчить про незначну кількість випадків, коли респонденти відчують бар'єри у своєму професійному просуванні.

У цілому результати свідчать про переважно позитивне сприйняття респондентами можливостей свого професійного зростання.

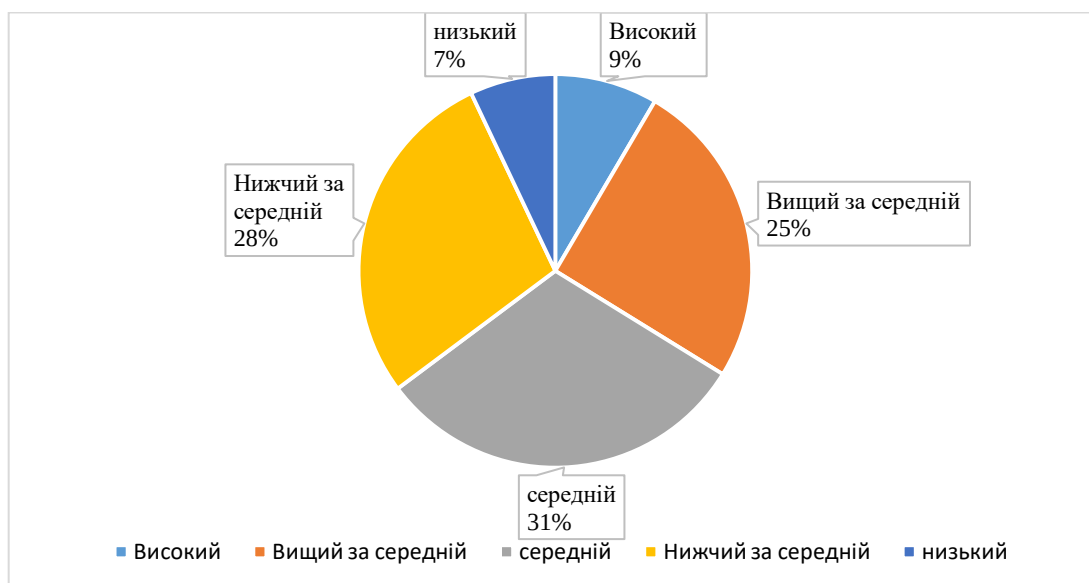


Рис. 2.12 Загальні результати дослідження за методикою «Опитувальник професійного самоздійснення» О. М. Кокун

Діаграма відображає розподіл респондентів за рівнем загального показника професійного самоздійснення за методикою О. М. Кокун. Найбільша частка вибірки належить до групи із середнім рівнем — 31%, що свідчить про загалом помірний рівень сформованості професійного самоздійснення серед учасників. Достатньо значною є група респондентів із нижчим за середній рівнем (28%), що може свідчити про певні труднощі в реалізації професійного потенціалу або про початкові етапи професійного становлення.

Одна четверта вибірки (25%) продемонструвала вищий за середній рівень, що вказує на наявність сформованих професійних цінностей, стабільної мотивації та усвідомленості щодо власної професійної діяльності. Порівняно невеликі групи становлять учасники з високим рівнем (9%) та низьким рівнем (7%). Такий розподіл є цілком типовим для вибірок молодих фахівців і студентів, де крайні значення (дуже високі або дуже низькі) зустрічаються рідше.

У цілому структура результатів свідчить про те, що більшість респондентів перебувають на етапі активного професійного становлення, коли рівень самоздійснення формується і може варіювати залежно від умов роботи, досвіду та індивідуальних ресурсів.

Результати за шкалами за методикою «Опитувальник професійного самоздійснення» О. М. Кокуна

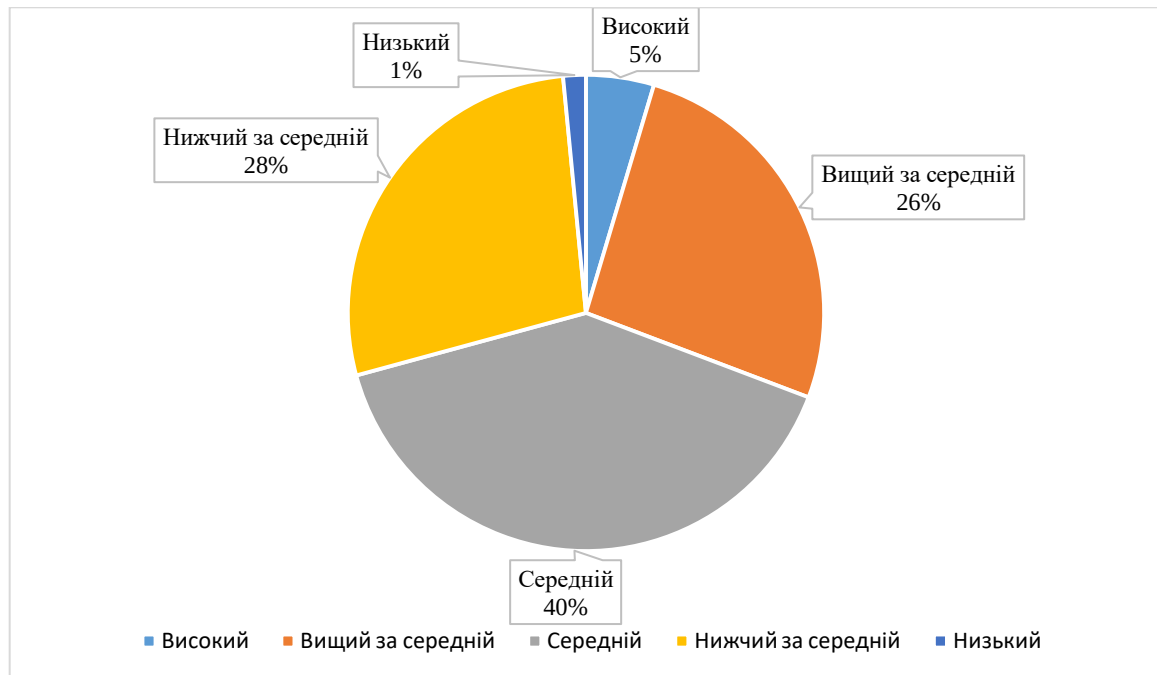


Рис. 2.13 Шкала внутрішньопрофесійного самоздійснення

Діаграма відображає розподіл рівнів за шкалою внутрішньопрофесійного самоздійснення. Найбільша частка респондентів має середній рівень — 40%, що вказує на загалом помірну інтегрованість у професійну діяльність та достатній, але ще не повністю стабілізований рівень професійної ідентичності.

Група з нижчим за середній рівнем становить 28%, що може свідчити про певну невизначеність фахових цілей, недостатній досвід або пошук оптимальних шляхів професійного розвитку. Водночас 26% респондентів виявили вищий за середній рівень, що характеризує їх як більш мотивованих, орієнтованих на професійне зростання та здатних до реалізації свого потенціалу у сфері діяльності.

Невеликі частки респондентів із низьким рівнем (5%) та високим рівнем (1%) є типовими для вибірок, у яких більшість учасників перебувають на початкових або стабілізаційних етапах професійного розвитку. Низькі значення можуть свідчити про обмеженість професійних ресурсів або недостатній досвід, тоді як дуже високі рівні переважно трапляються серед осіб із вже сформованою професійною ідентичністю та значним стажем роботи.

Узагальнюючи результати, можна відмітити, що розподіл за цією шкалою демонструє переважання середнього рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення, що відповідає характерним особливостям вибірки, де більшість респондентів знаходяться у процесі активного професійного становлення.

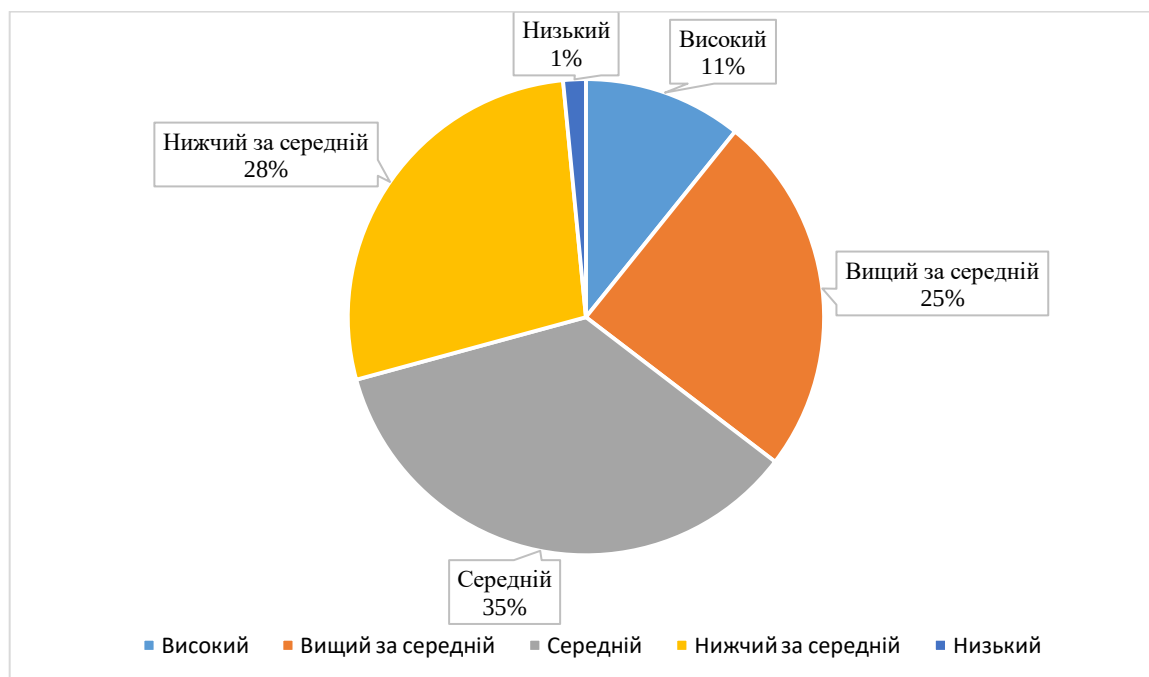


Рис. 2.14 Шкала зовнішньопрофесійного самоздійснення

Діаграма відображає розподіл респондентів за рівнями зовнішньопрофесійного самоздійснення. Найбільшу частку становлять учасники із середнім рівнем — 35%, що свідчить про помірну сформованість зовнішніх аспектів професійної реалізації (залученість у професійне середовище, сприйняття професійних можливостей, взаємодія з оточенням).

Достатньо чисельною є група з нижчим за середній рівнем — 28%, що може вказувати на певні труднощі у зовнішній професійній інтеграції або недостатньо сформовану систему професійних контактів.

Чверть респондентів (25%) продемонстрували вищий за середній рівень, що характеризує їх як осіб, які ефективно реалізуються у професійному середовищі, мають достатній рівень професійної активності та соціального визнання.

Менші групи учасників — із високим рівнем (11%) та низьким рівнем (1%). Поява таких крайніх значень є типовою для вибірок, де більшість перебуває на етапі становлення професійної ідентичності: високі показники мають лише більш зрілі та досвідчені учасники, у той час як низькі рівні трапляються рідко.

Загалом структура результатів демонструє переважання середнього та нижчого за середній рівнів зовнішньопрофесійного самоздійснення, що свідчить про помірну вираженість зовнішніх аспектів професійної реалізації серед досліджуваної вибірки.

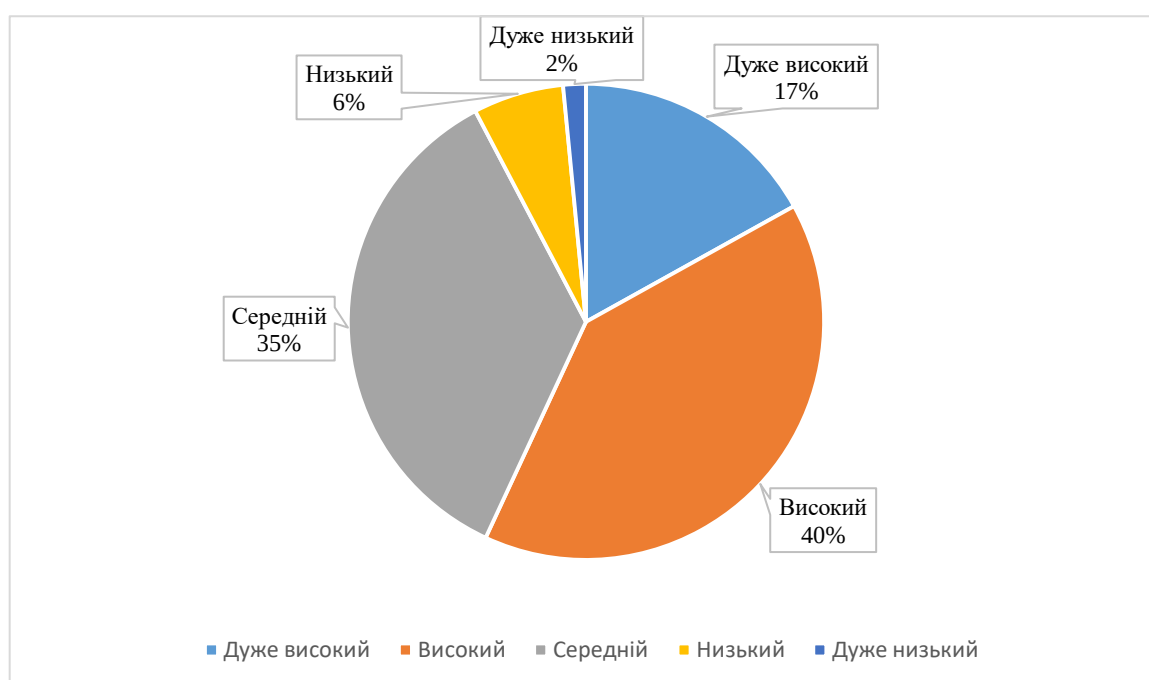


Рис. 2.15 Загальні результати опитувальника "Особистісна зрілість" (О. Ловка, Н. Панасенко)

Діаграма відображає загальний рівень особистісної зрілості респондентів за методикою О.Ловки та Н. Панасенко. Найчисельнішу групу становлять учасники з високим рівнем зрілості — 40%, що свідчить про сформовані особистісні якості, відповідальність, здатність до рефлексії та ефективну саморегуляцію.

Значна частина респондентів демонструє середній рівень — 35%, який є типовим для молодих дорослих у процесі особистісного становлення. Ці

показники вказують на достатній рівень психологічної адаптованості та сформованості базових компонентів особистісної зрілості.

Дуже високий рівень зафіксовано у 17% опитаних, що свідчить про добре розвинену внутрішню автономію, зрілість самосвідомості та стійку систему життєвих цінностей.

Менші групи становлять респонденти з низьким рівнем — 6% та дуже низьким рівнем — 2%. Ці результати можуть бути пов'язані з індивідуальними труднощами розвитку, нестачею досвіду або психологічними бар'єрами у сфері саморегуляції.

Загалом отримані дані демонструють переважання високого та середнього рівнів особистісної зрілості, що свідчить про достатню сформованість ключових особистісних характеристик серед учасників дослідження.

Результати по шкалам за методикою "Особистісна зрілість"(О. Ловка, Н. Панасенко)

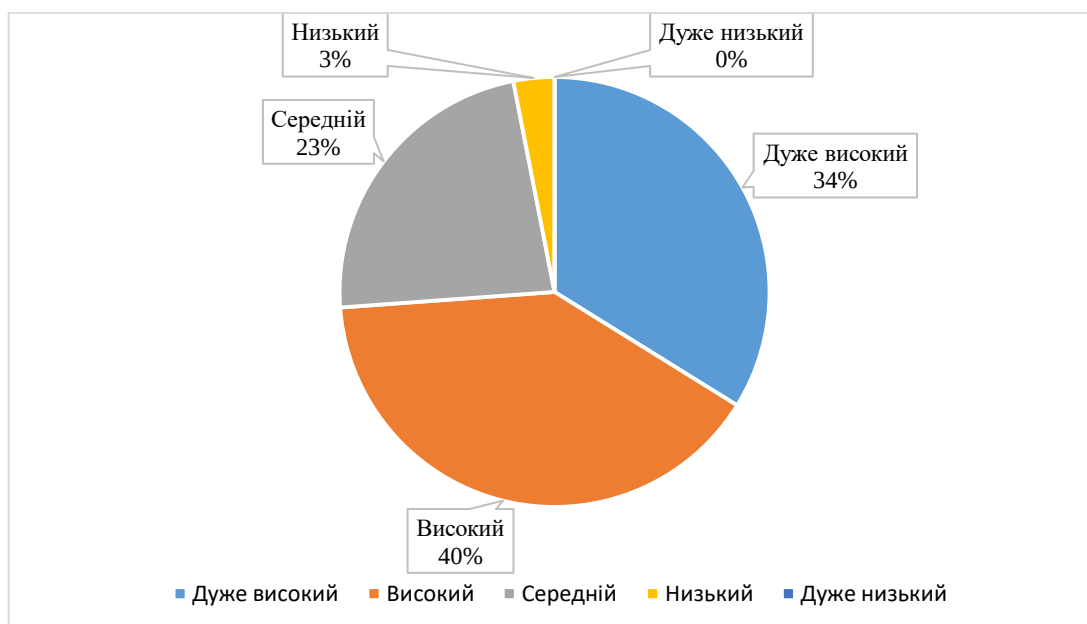


Рис. 2.16 Шкала «Самоусвідомлення»

Аналіз розподілу рівнів самоусвідомлення демонструє, що переважна частина респондентів має достатньо сформовані навички розуміння власних емоційних станів. Найчисельнішою групою є учасники з високим рівнем

самоусвідомлення — 40%, що свідчить про здатність усвідомлювати власні почуття, відстежувати внутрішні реакції та коректно їх інтерпретувати.

Другу за чисельністю категорію становлять респонденти із дуже високим рівнем (34%). Це означає, що майже третина вибірки володіє добре розвиненими емоційними та рефлексивними здатностями, що є важливою умовою психологічної зрілості та ефективної професійної діяльності.

Середній рівень продемонстрували 23% опитаних. Ця група має базові навички самоусвідомлення, проте може відчувати труднощі у складних ситуаціях, де потрібна глибша емоційна рефлексія.

Незначні частки респондентів мають низький (3%) та дуже низький (0%) рівні. Це може свідчити про обмежене розуміння власних емоцій, складність у визначенні причин певних реакцій та загалом низький рівень емоційної диференціації.

Загальна тенденція по шкалі свідчить про достатньо високий рівень сформованості самоусвідомлення у вибірці, що створює сприятливі передумови для подальшого професійного й особистісного розвитку.

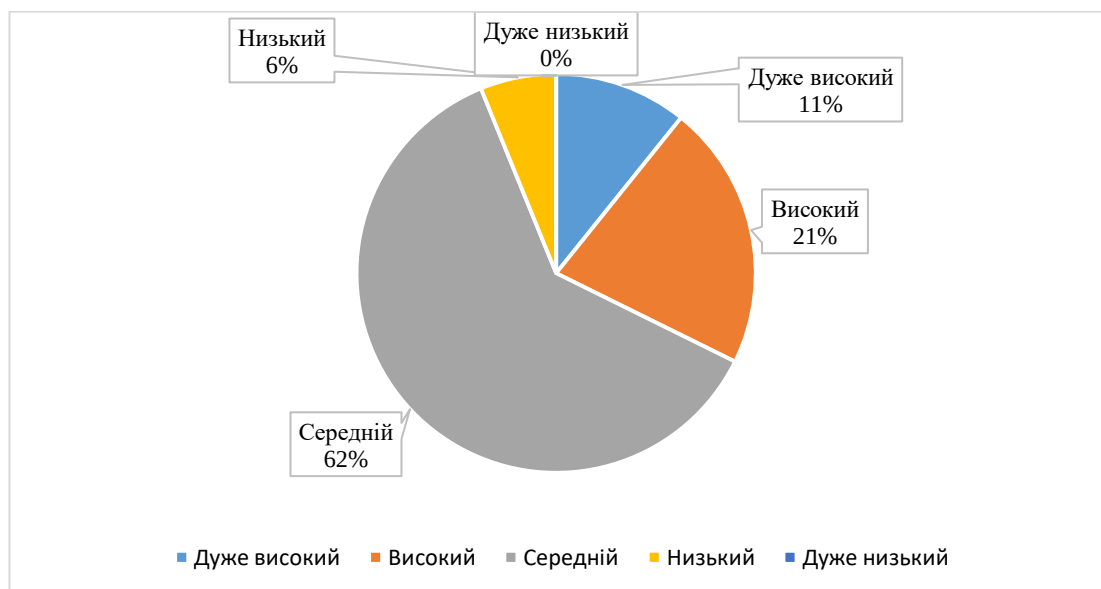


Рис. 2.17 Шкала «Емоційна стабільність»

Результати за шкалою емоційної стабільності показують, що значна частина респондентів має середній рівень — 62%. Це вказує на здатність у

більшості випадків контролювати емоційні реакції, проте при значному стресовому навантаженні можливі труднощі з емоційною регуляцією.

Високий рівень емоційної стабільності продемонстрували 21% учасників. Особи цієї групи, як правило, зберігають спокій у складних ситуаціях, рідше піддаються імпульсивним реакціям та краще адаптуються до змін.

Група з дуже високим рівнем становить 11%, що свідчить про добре розвинені навички емоційної регуляції, високий самоконтроль та стійкість до стресу.

Лише 6% респондентів мають низький рівень, що може вказувати на часті коливання настрою, підвищену емоційну чутливість та складнощі в управлінні емоційними станами. Дуже низький рівень не продемонстрував жоден учасник (0%), що свідчить про відсутність критично низької емоційної регуляції у вибірці.

Загалом показники свідчать про достатню емоційно-вольову зрілість учасників, що є важливим компонентом професійної ефективності та міжособистісної взаємодії.

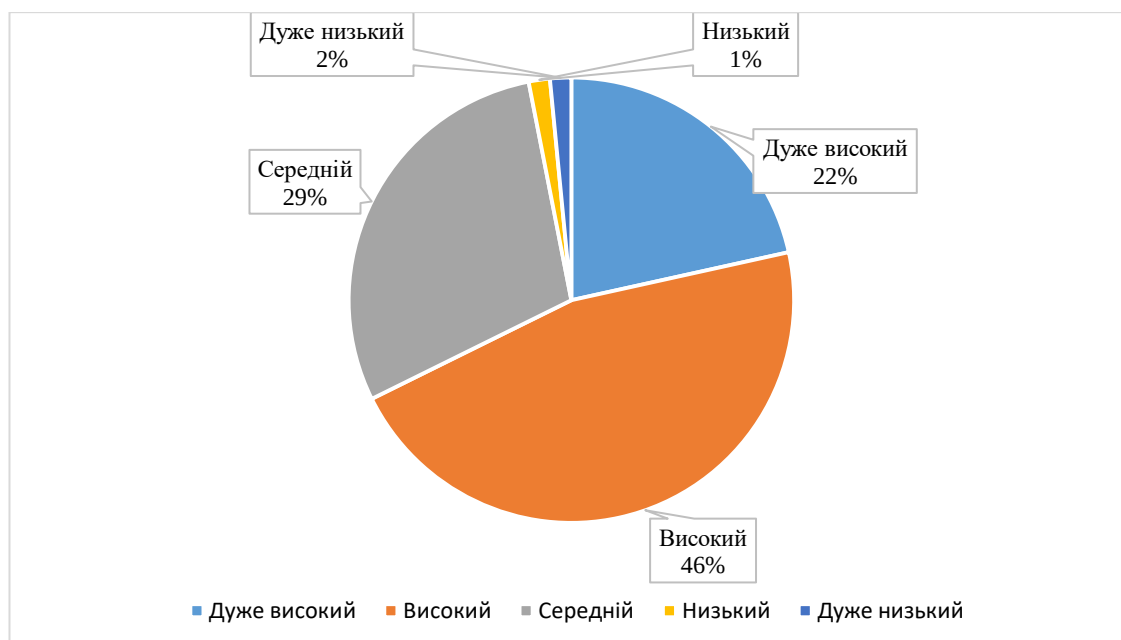


Рис. 2.18 Шкала «Самостійність»

На круговій діаграмі представлено розподіл рівнів сформованості самостійності серед респондентів. Отримані дані свідчать про домінування

високого рівня: 46% опитаних продемонстрували високі показники самостійності. Другою за чисельністю є група зі середнім рівнем — 29%, що вказує на достатню, але не стабільну сформованість відповідної якості.

Близько 22% опитаних мають дуже високий рівень самостійності, що є позитивним показником та підкреслює наявність у частини досліджуваних респондентів зрілих навичок прийняття рішень, відповідальності та вміння діяти незалежно.

Низький (1%) та дуже низький (2%) рівні представлені мінімальною часткою учасників, що свідчить про незначну кількість студентів, які відчують труднощі у прояві самостійності або недостатньо розвинені в цій сфері. Загалом результати демонструють позитивну тенденцію — більшість респондентів мають від середнього до дуже високого рівня сформованості самостійності.

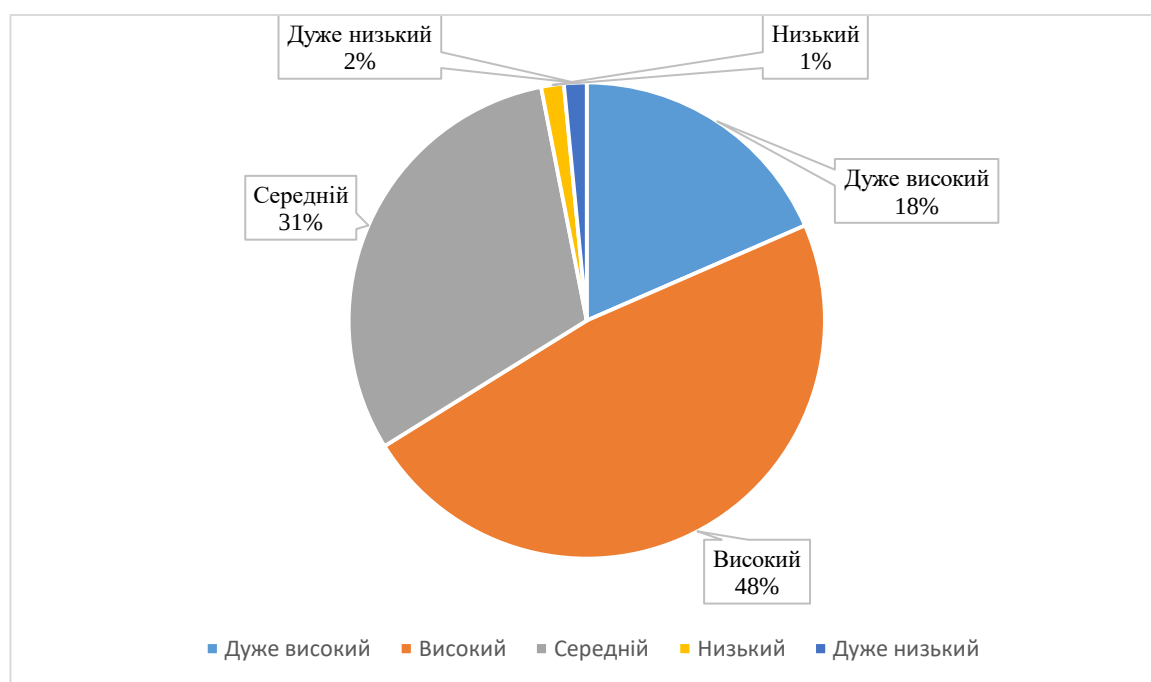


Рис. 2.19 Шкала «Ціннісні орієнтації»

Діаграма відображає розподіл рівнів сформованості ціннісних орієнтацій. Найбільший відсоток — 48% — належить респондентам із високим рівнем, що свідчить про значну зрілість їх ціннісних уявлень, сформованість життєвих пріоритетів та стійкість морально-етичних установок.

Близько 31% учасників продемонстрували середній рівень сформованості ціннісних орієнтацій, що може вказувати на процес активного становлення особистісних смислів та світоглядних позицій.

18% респондентів мають дуже високий рівень, що підтверджує наявність чітко виражених, стабільних і глибоко усвідомлених цінностей.

Низький (1%) і дуже низький (2%) рівні представлені незначною часткою учасників, що свідчить про малу кількість осіб із недостатньо сформованими ціннісними орієнтаціями.

Загалом дані демонструють, що більшість респондентів характеризуються достатнім або високим рівнем сформованості ціннісних орієнтацій, що позитивно відображається на їх особистісному й професійному розвитку.

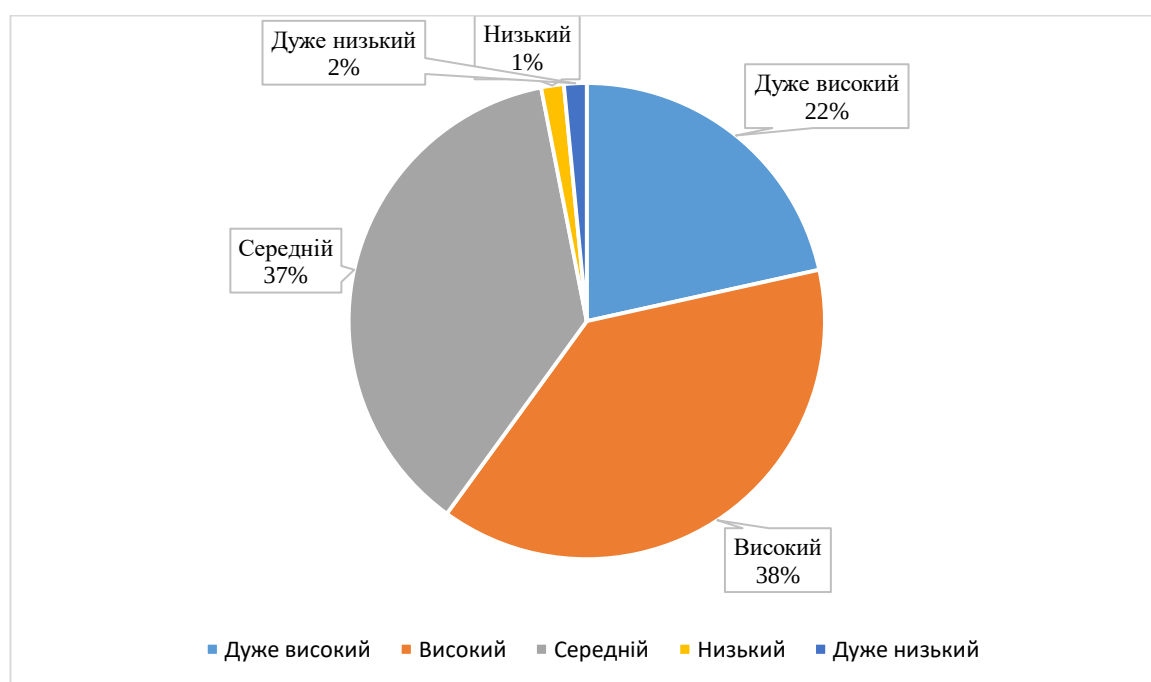


Рис. 2.20 Шкала «Здатність до самореалізації»

Кругова діаграма відображає розподіл рівнів сформованості здатності до самореалізації серед респондентів. Найбільша частка припадає на високий рівень — 38%, що свідчить про наявність у значної частини досліджуваних вираженої внутрішньої мотивації, прагнення до особистісного зростання та готовності реалізовувати власний потенціал.

Другу за чисельністю групу складають респонденти із середнім рівнем (37%), що демонструє відносно стабільні, але ще не повністю сформовані механізми самореалізації. Це може свідчити про перебування більшої частини молоді на етапі активного пошуку свого життєвого шляху, уточнення цілей та пріоритетів.

Позитивним є те, що 22% опитаних мають дуже високий рівень, що вказує на високу рефлексивність, цілеспрямованість, здатність усвідомлювати власні ресурси і можливості, а також уміння реалізовувати їх у практичній діяльності.

Низький (1%) і дуже низький (2%) рівні представлені мінімальною кількістю респондентів. Це означає, що лише незначна частина досліджуваних відчуває суттєві труднощі у процесі самореалізації, що загалом підтверджує сприятливі умови особистісного розвитку вибірки.

Таким чином, результати свідчать про переважання середнього та високого рівнів здатності до самореалізації, що є позитивною характеристикою досліджуваного контингенту.

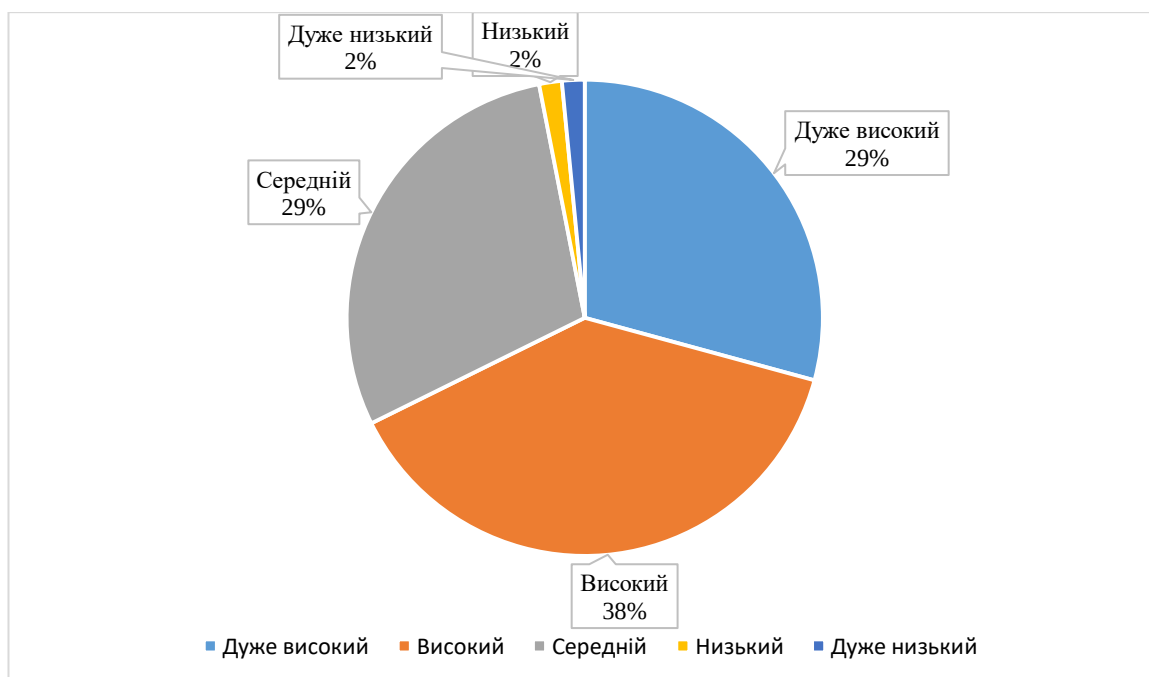


Рис. 2.21 Шкала «Постійність та сталість»

Діаграма демонструє розподіл рівнів сформованості постійності та сталості особистості. Показники свідчать, що високий рівень мають 38%

респондентів, а дуже високий рівень — 29%. Таким чином, більшість опитаних характеризуються стабільністю ціннісних орієнтацій, послідовністю поведінки та здатністю дотримуватися прийнятих рішень.

Близько 29% респондентів мають середній рівень, що може вказувати на розвиток цих характеристик, але водночас — на певну варіативність їх прояву залежно від ситуаційних чинників. Це цілком природно для молодіжного віку, коли відбувається активне становлення системи саморегуляції та світоглядних переконань.

Низький (2%) і дуже низький (2%) рівні представлені найменшою кількістю респондентів, що свідчить про мінімальну частку осіб із недостатньо сформованими показниками внутрішньої стійкості та послідовності.

Отже, результати відображають тенденцію до загалом високої сформованості постійності та сталості, що є важливим показником зрілості особистості, її здатності до відповідального прийняття рішень та успішної побудови життєвої перспективи.

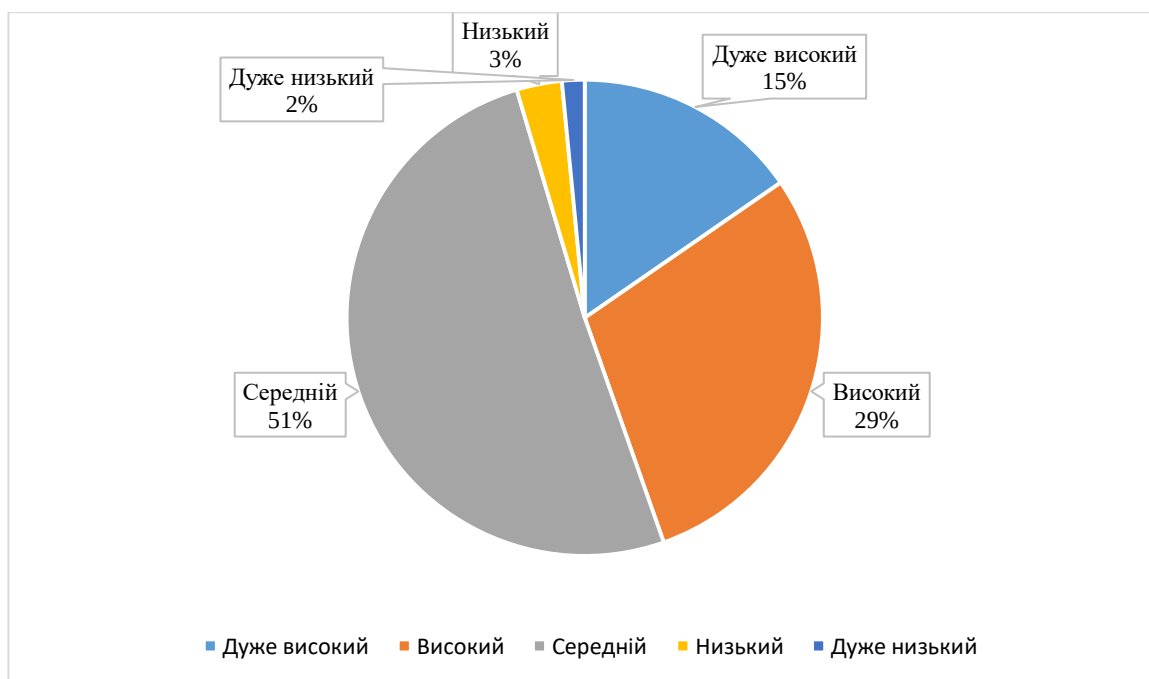


Рис. 2.22 Шкала «Автономність і стійкість»

Діаграма відображає розподіл рівнів сформованості автономності та стійкості серед респондентів. Найбільша частина вибірки — 51% — належить до

групи із середнім рівнем, що свідчить про помірно розвинену здатність до самостійного прийняття рішень, емоційної врівноваженості та витримки у складних ситуаціях. Це може бути пов'язано з етапом професійного становлення, коли молоді фахівці ще перебувають у процесі формування стабільних механізмів саморегуляції.

Водночас значна частка респондентів має високий рівень — 29%, що демонструє добре сформовані особистісні ресурси, зокрема незалежність у мисленні, уміння діяти послідовно и відповідально.

Дуже високий рівень, представлений 15%, свідчить про наявність у частини досліджуваних високої внутрішньої стійкості, зрілих навичок самоконтролю та здатності адаптуватися до змін без суттєвого зниження ефективності.

Низький (3%) і дуже низький (2%) рівні представлені незначною кількістю респондентів, що вказує на невелику частку осіб із недостатньо сформованими навичками автономності або підвищеною залежністю від зовнішньої підтримки. Загалом результати демонструють сприятливу картину, де більшість респондентів мають середній або високий рівень розвитку відповідних характеристик.

Таблиця 2.1

Результати за опитувальником "Особистісна зрілість" (О. Ловка, Н. Панасенко)

№ з/п	Шкали	Рівень	Кількість осіб	%
1	Самоусвідомлення	Дуже низький	0	0
		низький	2	3
		середній	15	23
		високий	26	40
		Дуже високий	22	34
2	Емоційна стабільність	Дуже низький	0	0
		низький	4	6
		середній	40	62
		високий	14	21
		Дуже високий	7	11

3	Самостійність	Дуже низький	2	2
		низький	1	1
		середній	18	29
		високий	30	46
		Дуже високий	14	22
4	Ціннісні орієнтації	Дуже низький	1	1
		низький	1	1
		середній	20	31
		високий	31	48
		Дуже високий	12	18
5	Здатність до самореалізації	Дуже низький	1	1
		низький	1	1
		середній	24	37
		високий	25	38
		Дуже високий	14	22
6	Постійність і сталість	Дуже низький	1	2
		низький	1	2
		середній	19	29
		високий	25	38
		Дуже високий	19	29
7	Автономність і стійкість	Дуже низький	1	2
		низький	2	3
		середній	33	51
		високий	19	29
		Дуже високий	10	15
8	Загальний рівень особистісної зрілості	Дуже низький	1	2
		низький	4	6
		середній	23	35
		високий	26	40
		Дуже високий	11	17

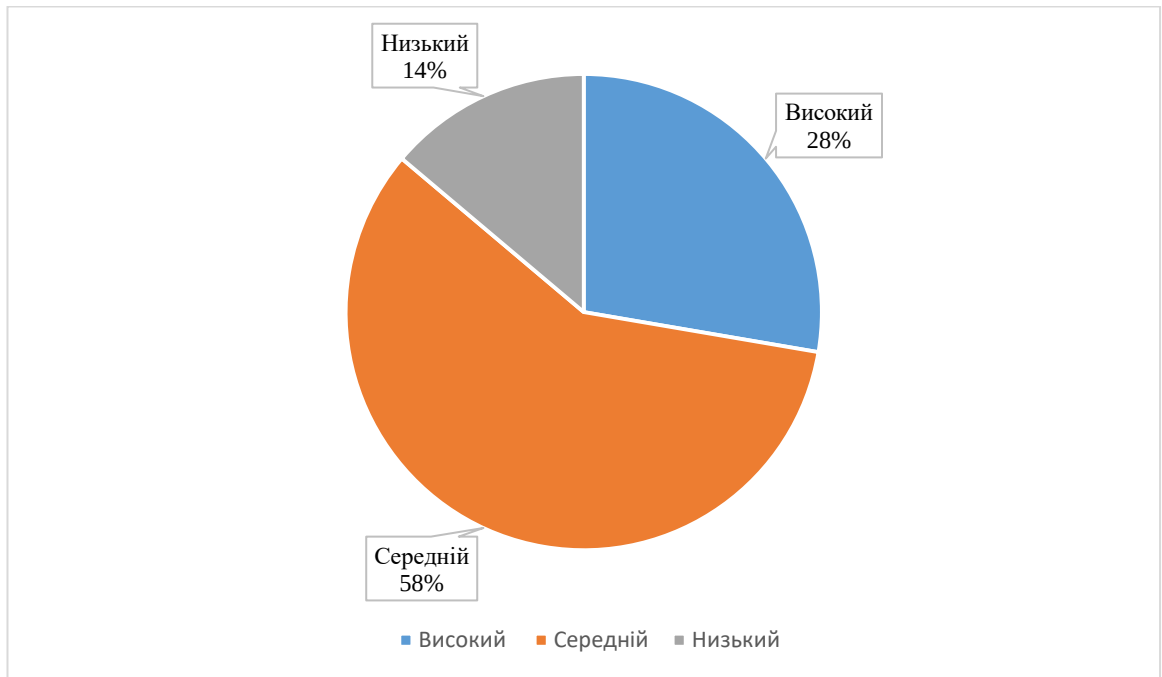


Рис. 2.23 Загальний показник за шкалами методики «Опитувальник професійної ідентичності» (Радзімовська О. В.)

Діаграма відображає інтегральний показник професійної ідентичності на основі усіх досліджуваних шкал. Переважна більшість респондентів — 60% — мають високий рівень сформованості професійної ідентичності. Це свідчить про чітке усвідомлення ними своєї професійної ролі, відповідальності, приналежності до обраної сфери діяльності та загальної готовності реалізовувати себе як фахівці.

Близько 10% становлять респонденти із середнім рівнем, що може відображати процес поступового становлення професійного образу «Я», уточнення професійних цінностей та очікувань.

Водночас 30% демонструють низький рівень загального показника професійної ідентичності. Це може свідчити про невизначеність професійних намірів, сумніви щодо власних компетенцій або недостатню інтегрованість у професійне середовище. Така частка респондентів потребує додаткової підтримки у формуванні професійного самовизначення — зокрема, через профорієнтаційні програми, практичний досвід або індивідуальне консультування.

Загалом дані показують, що хоча більшість респондентів уже мають сформований професійний образ «Я», значна частина потребує подальшого розвитку мотиваційної, ціннісної та поведінкової компонент професійної ідентичності.

Результати по шкалам за методикою «Опитувальник професійної ідентичності» Радзімовська О. В.

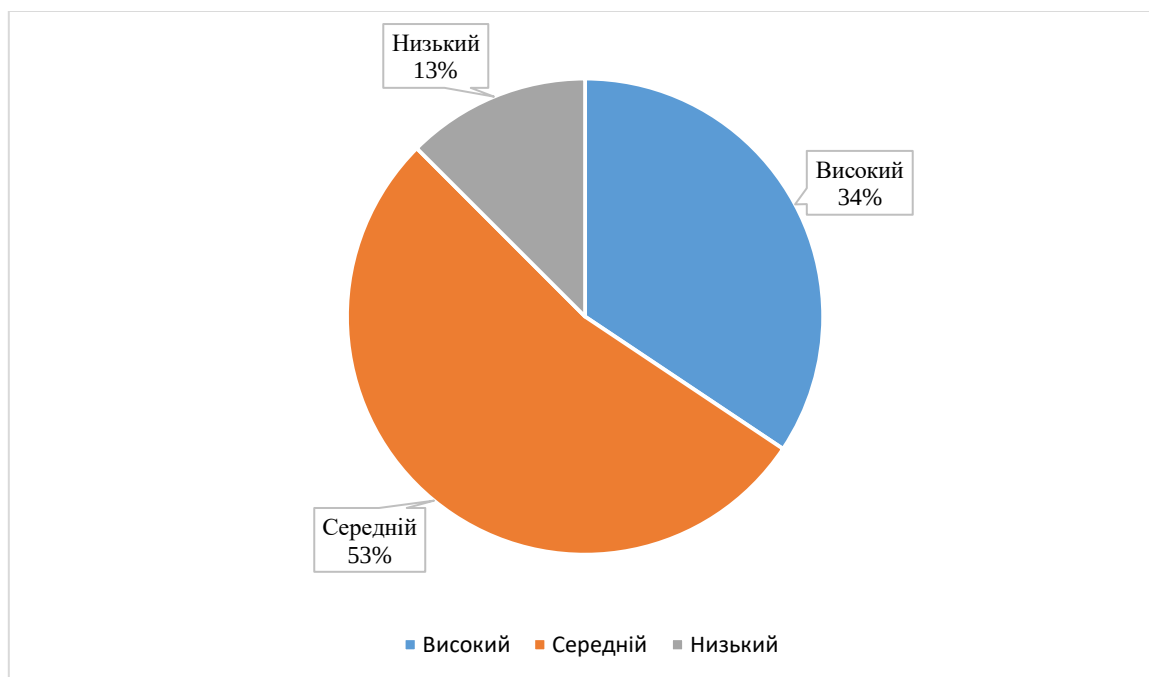


Рис. 2.24 Шкала «Когнітивно-рефлексивний компонент»

Результати, подані на діаграмі, демонструють, що найбільша частка респондентів має середній рівень когнітивно-рефлексивного компоненту — 53%. Це свідчить про те, що опитувані у більшості випадків володіють достатніми базовими знаннями щодо професійної діяльності, здатні аналізувати власні професійні наміри та робити висновки щодо своїх можливостей, однак рівень їх рефлексивних умінь може проявлятися нерівномірно.

Високий рівень зафіксовано у 34% опитаних. Представники цієї групи характеризуються здатністю критично осмислювати власний професійний шлях, реалістично оцінювати власні компетентності, а також демонструють сформовані навички самоаналізу.

Натомість низький рівень когнітивно-рефлексивного компоненту виявили 13% респондентів. Для них може бути властива недостатня поінформованість

щодо вимог професії, труднощі у розумінні власних професійних перспектив та недостатній розвиток рефлексивної сфери.

Загалом отримані дані свідчать про переважання середнього та високого рівнів когнітивно-рефлексивної складової, що узгоджується із загальною тенденцією формування професійної ідентичності.

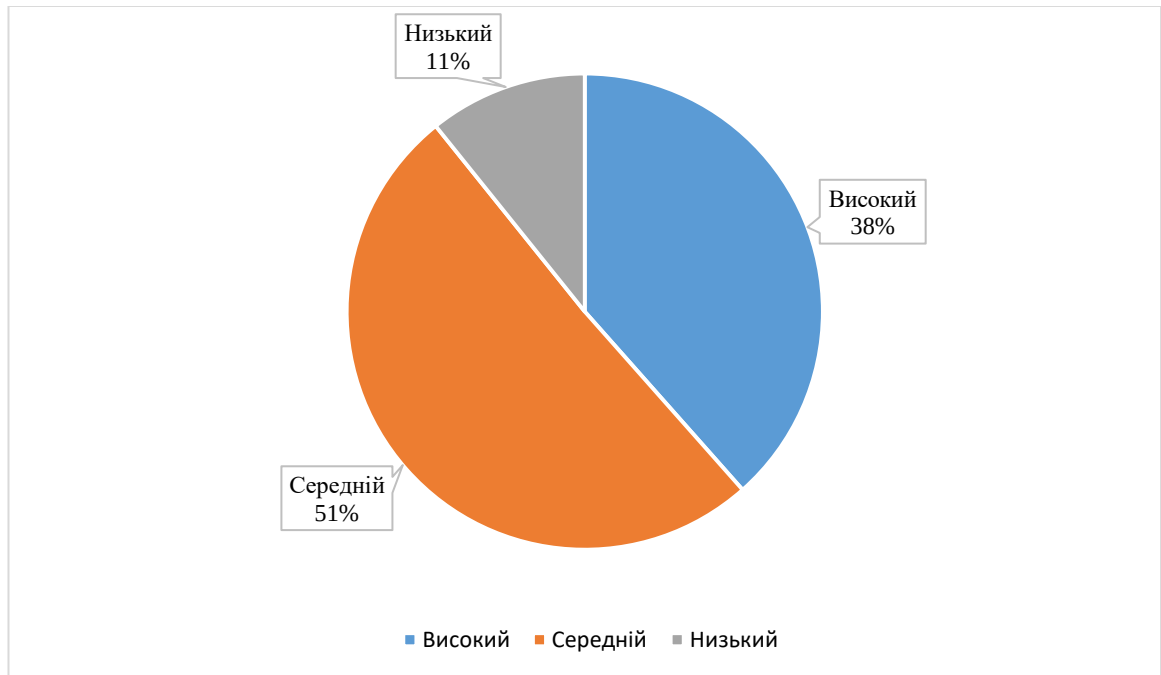


Рис. 2.25 Шкала «Мотиваційно-ціннісний компонент»

Аналізуючи показники мотиваційно-ціннісного компоненту, можна зробити висновок, що більшість респондентів демонструє середній рівень розвитку — 51%. Це свідчить про наявність базових професійних мотивів і сформованих ціннісних орієнтацій, однак вони можуть потребувати подальшої конкретизації, стабілізації та зміцнення.

Високий рівень, який представлений 38% опитаних, відображає наявність стійкої професійної мотивації, відповідності цінностей особистості обраній професії та чіткій усвідомленості професійної значущості діяльності. Такі респонденти мають сформовану внутрішню готовність до професійного вдосконалення.

Респонденти з низьким рівнем мотиваційно-ціннісного компоненту становлять 11%. У представників цієї групи можуть спостерігатися невиражені

професійні наміри, нестійкі ціннісні орієнтації або відсутність чіткої мотивації щодо вибраної професійної діяльності.

У цілому результати свідчать про достатній рівень сформованості мотиваційно-ціннісної сфери у більшості респондентів, що є важливою умовою формування сталого професійного самовизначення та розвитку професійної ідентичності.

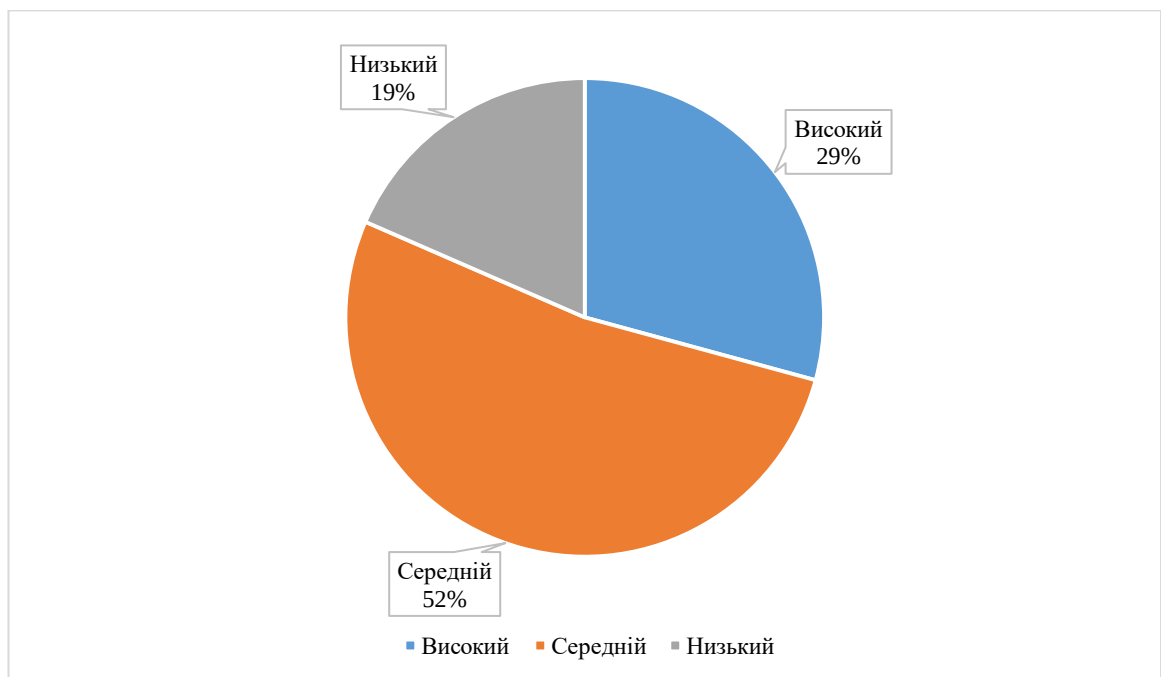


Рис. 2.26 Шкала «Проектно-поведінковий компонент»

Дані, подані на діаграмі, демонструють, що більшість респондентів характеризуються середнім рівнем розвитку проектно-поведінкового компоненту — 52%. Це свідчить про загальну сформованість умінь планувати професійну діяльність, ставити конкретні цілі та реалізовувати їх у поведінці, однак для значної частини респондентів ці навички ще не є повністю стабільними та потребують подальшого розвитку.

Високий рівень, представлений 29% учасників, вказує на наявність чіткої здатності до професійного планування, організації власної діяльності, передбачення можливих наслідків і відповідального виконання професійних завдань. Такі респонденти демонструють сформовану саморегуляцію й орієнтацію на професійний результат.

Разом із тим 19% респондентів мають низький рівень проектно-поведінкових умінь. У них можуть проявлятися труднощі у визначенні професійних цілей, недостатня наполегливість у їх досягненні, а також несформованість професійно значущих навичок поведінкової саморегуляції.

Отримані результати свідчать про те, що проектно-поведінковий компонент загалом є сформованим на середньому рівні, що узгоджується з системною динамікою розвитку професійної ідентичності студентів.

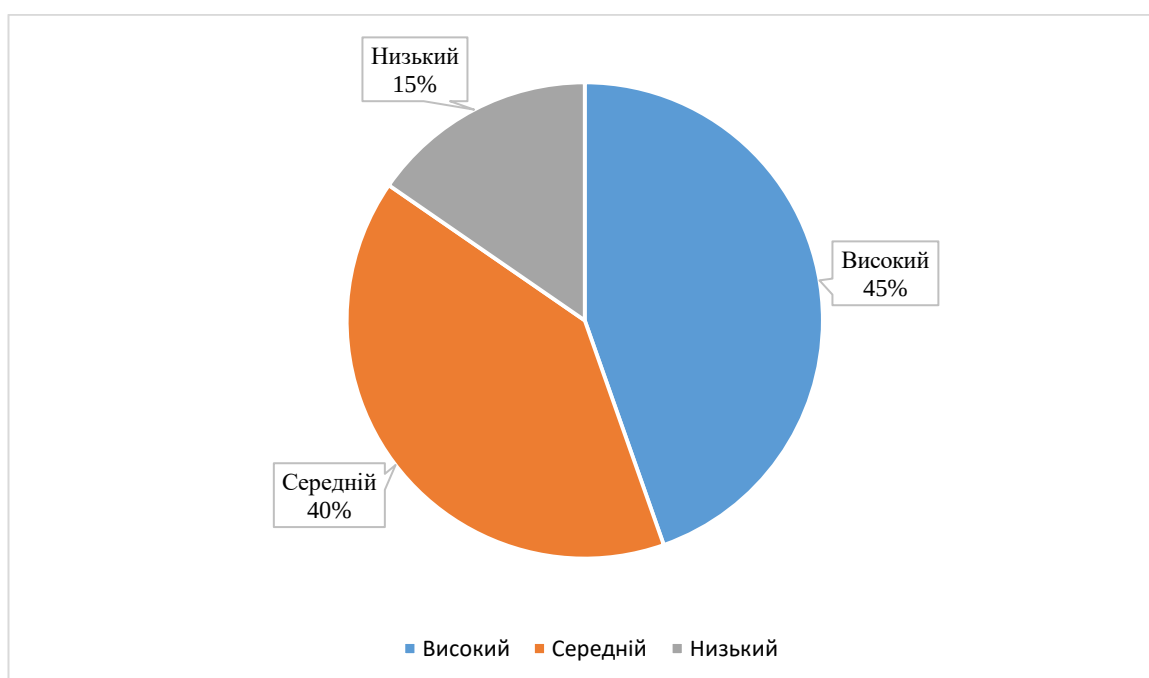


Рис. 2.27 Шкала «Емоційно-вольовий компонент»

Результати з діаграми демонструють, що найбільша група респондентів має високий рівень емоційно-вольового розвитку — 45%. Це свідчить про достатню емоційну стійкість, здатність до самоконтролю, відповідальність, наполегливість та вміння ефективно регулювати емоційні стани у професійних ситуаціях.

Середній рівень, який зафіксовано у 40% опитаних, характеризується частковою сформованістю емоційно-вольової сфери: опитувані здебільшого здатні контролювати власну поведінку й емоції, однак такі навички можуть виявлятися непослідовно та залежати від ситуації.

Респонденти з низьким рівнем, що становлять 15%, можуть мати труднощі у стримуванні імпульсивних реакцій, підтриманні стабільної мотивації, подоланні стресових ситуацій або доведенні професійних намірів до реалізації.

У цілому дані свідчать про те, що емоційно-вольовий компонент є достатньо добре сформованим у більшості учасників, що сприяє стабільності та ефективності їх професійного самовизначення.

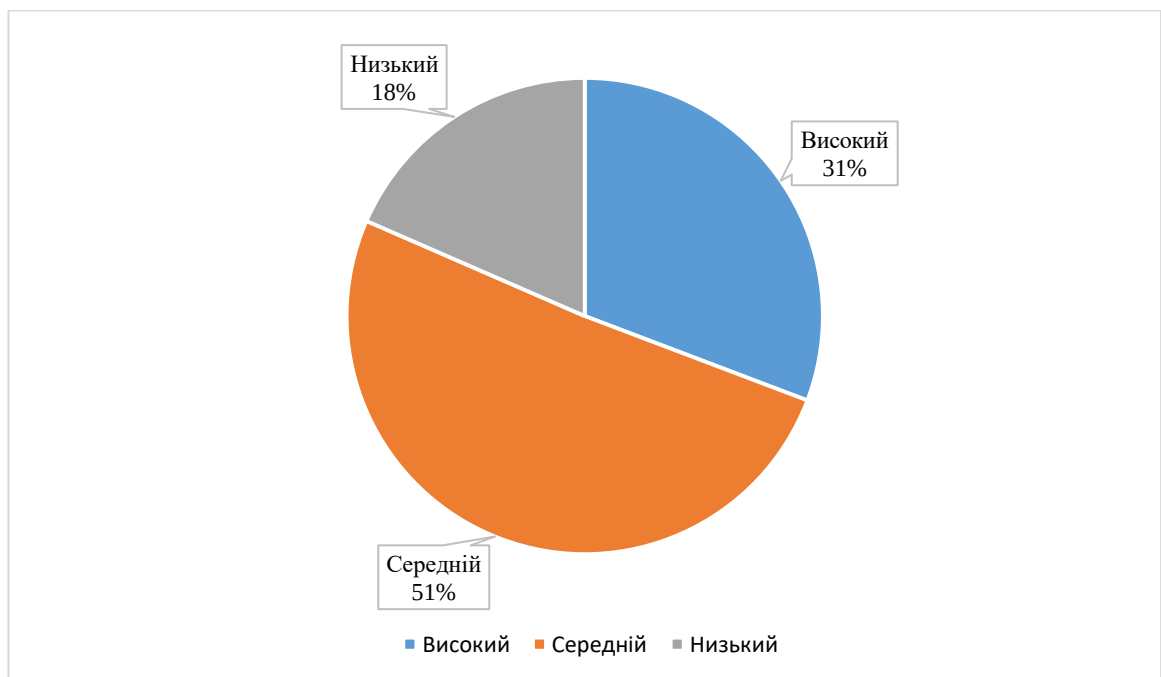


Рис. 2.28 Шкала «Діяльнісно-практичний компонент»

Результати, подані на діаграмі, показують, що найбільша частка респондентів демонструє середній рівень розвитку діяльнісно-практичного компоненту — 51%. Це свідчить про те, що половина опитуваних загалом володіє необхідними практичними навичками, достатніми для виконання професійних завдань, однак вони можуть потребувати додаткового удосконалення або розширення для досягнення більшої професійної ефективності.

Високий рівень, який мають 31% опитаних, відображає сформовану здатність до професійної діяльності на практичному рівні: такі учасники вміють застосовувати знання у професійних ситуаціях, проявляють самостійність, ініціативність та ефективно реалізують практичні навички у реальних умовах.

Разом з тим 18% респондентів характеризуються низьким рівнем, що може свідчити про недостатню сформованість практичних умінь, труднощі у виконанні професійних завдань, невпевненість у використанні набутих знань або низьку включеність у практичну діяльність. Це може бути пов'язано з недостатнім досвідом або відсутністю умов для практичного застосування професійних знань.

Загалом отримані результати відображають домінування середнього рівня розвитку діяльнісно-практичного аспекту професійної ідентичності.

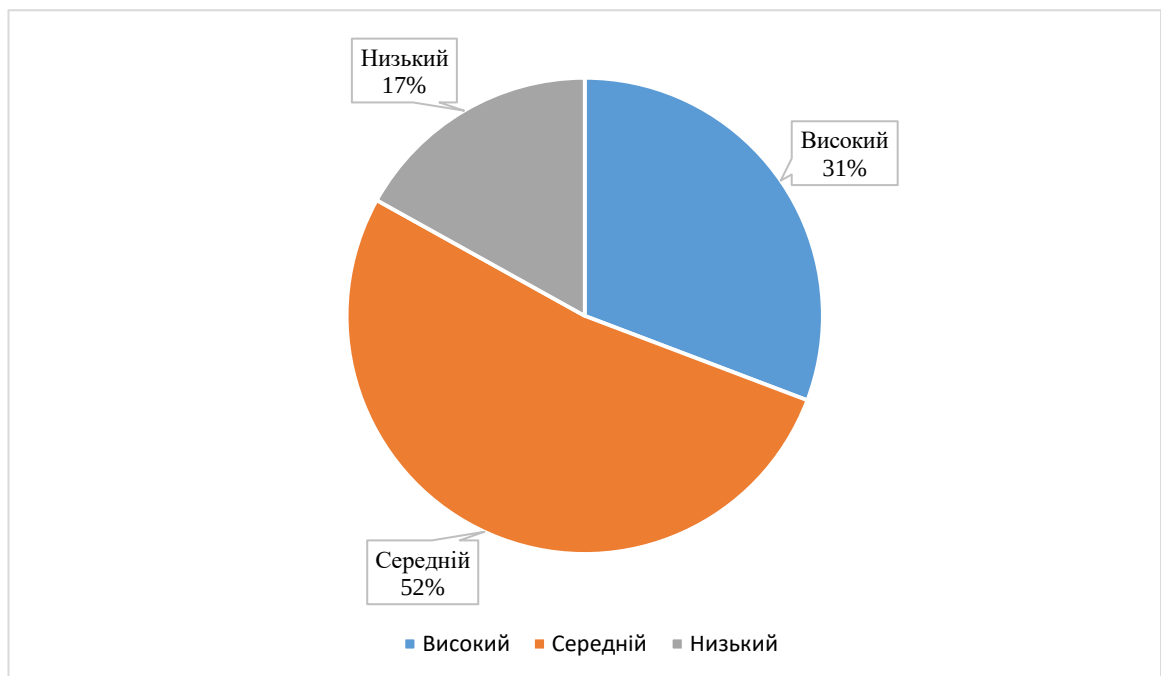


Рис. 2.29 Шкала «Особистісна професійна активність»

Показники діаграми демонструють, що середній рівень особистісної професійної активності є провідним — його мають 52% респондентів. Це означає, що більшість опитуваних характеризуються загальною мотивацією до професійного розвитку, готовністю брати участь у професійних подіях та помірною самотійністю у розвитку власної кар'єрної траєкторії.

Близько 31% опитаних мають високий рівень особистісної професійної активності, що проявляється у ініціативності, відповідальності, прагненні досягати професійних результатів, участі у додаткових освітніх та фахових

заходах. Такі студенти демонструють виразну внутрішню мотивацію та активно працюють над власним професійним зростанням.

Низький рівень мають 17% респондентів. Це свідчить про слабку вираженість професійних намірів, недостатню мотивацію, пасивність у професійному розвитку та обмежену участь у діяльностях, пов'язаних із майбутньою професією. Ймовірно, таким опитуваним потрібна додаткова підтримка та розвиток професійної спрямованості.

У цілому дані підтверджують, що особистісна професійна активність у більшості респондентів знаходиться на середньому рівні, проте існує значна частка осіб з високою активністю, що позитивно впливає на загальний рівень професійної ідентичності.

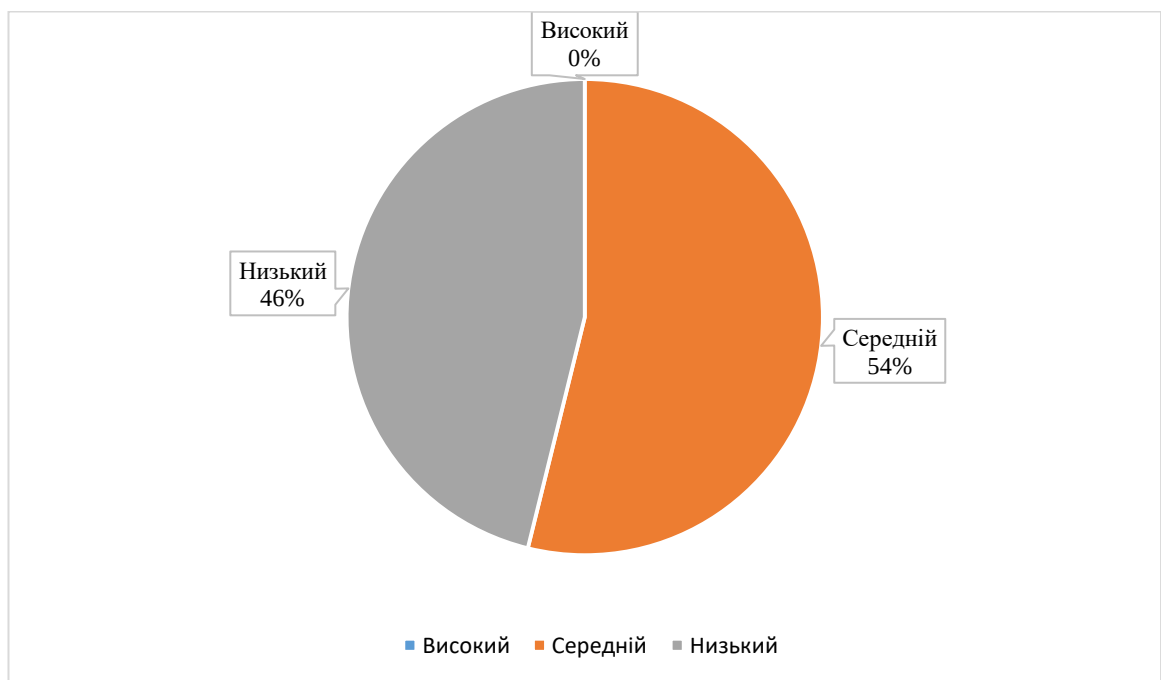


Рис. 2.30 Шкала «Альтернативна професійна діяльність»

На круговій діаграмі представлено розподіл рівнів альтернативної професійної ідентичності серед досліджуваних респондентів. Дані демонструють, що переважає середній рівень альтернативної професійної ідентичності, який становить 54% вибірки. Це свідчить про те, що більше половини учасників дослідження схильні розглядати інші можливі професійні ролі, але така тенденція виражена помірно.

Показник низького рівня альтернативної ідентичності складає 46%, що означає відносно невисоку орієнтацію частини респондентів на зміну професійної сфери чи пошук альтернативних професійних шляхів.

Високий рівень альтернативної професійної ідентичності не представлений (0%), що вказує на відсутність респондентів з яскраво вираженою схильністю до переорієнтації або пошуку повністю нової професійної ролі.

Таким чином, загальна картина свідчить про переважно помірну готовність до розгляду альтернативних варіантів професійного розвитку при відсутності високої варіативності професійної самоідентифікації.

Таблиця 2.2

**Результати за методикою «Опитувальник професійної ідентичності»
(Радзімовська О. В.)**

№ з/п	Шкали	Рівень	Кількість осіб	%
	Конітивно-рефлексивний компонент	Високий	22	34
		Середній	34	53
		Низький	8	13
2	Мотиваційно-ціннісний компонент	Високий	25	38
		Середній	33	51
		Низький	7	11
3	Проектно-поведінковий компонент	Високий	19	29
		Середній	34	52
		Низький	12	19
4	Емоційно-вольовий компонент	Високий	29	45
		Середній	26	40
		Низький	10	15
5	Діяльнісно-практичний компонент	Високий	20	31
		Середній	33	51
		Низький	12	18
6	Особистісна професійна активність	Високий	20	31
		Середній	34	52
		Низький	11	17
7	Альтернативна (інша) професійна ідентичність	Високий	0	0
		Середній	35	54
		Низький	30	46
8		Високий	18	28
		Середній	38	58

	Загальний рівень професійної ідентичності	Низький	9	14
--	--	----------------	----------	-----------

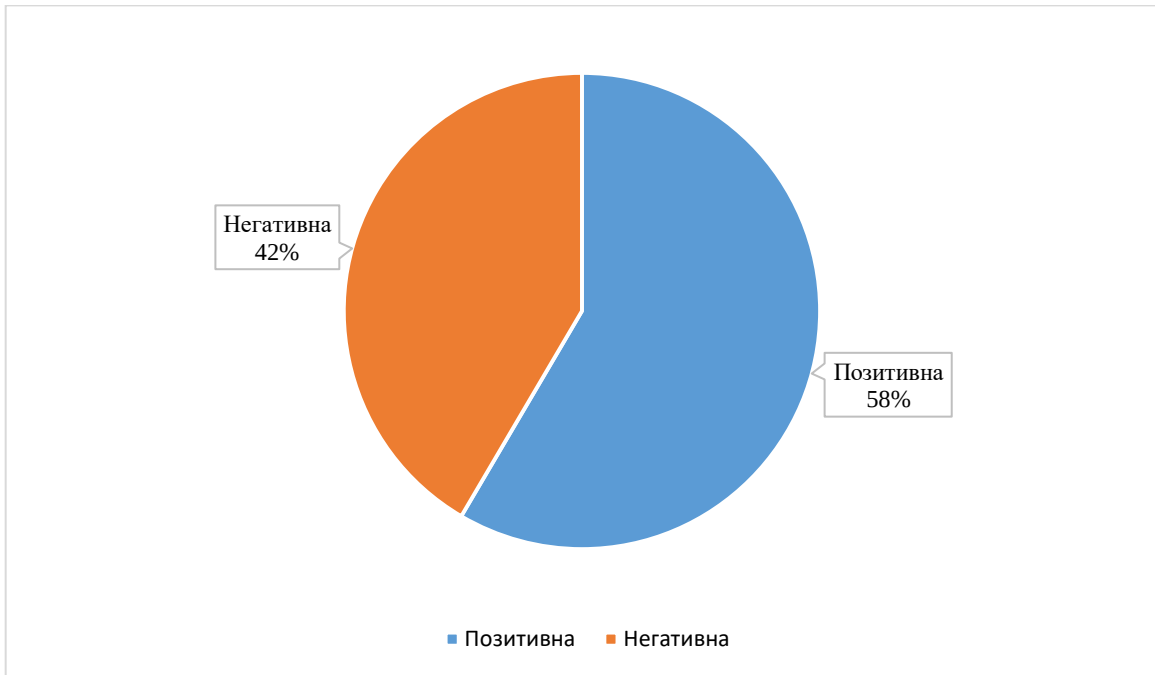


Рис. 2.31 Загальні результати Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Кругова діаграма демонструє співвідношення рівнів внутрішньої мотивації респондентів. Згідно з отриманими результатами, позитивний рівень внутрішньої мотивації становить 58%. Це свідчить про те, що більшість учасників характеризуються внутрішнім прагненням до професійної діяльності, інтересом до роботи та орієнтацією на самореалізацію.

Натомість негативний рівень внутрішньої мотивації представлений 42% респондентів. Такий показник відображає наявність значної частини досліджуваних, які не відчують внутрішнього задоволення від професійної діяльності або демонструють знижений рівень внутрішнього зацікавлення.

Отримані дані загалом підкреслюють домінування позитивної внутрішньої мотивації, однак водночас вказують на необхідність уваги до мотиваційної підтримки майже половини респондентів.

Таблиця 2.3

**Результати описової статистики за методикою «Опитувальник
професійного самоздійснення» О. М. Кокун**

Показники	M	SD	Min	Max
Внутрішньо професійне самоздійснення	37	9.38	12	58
Зовнішньо професійне самоздійснення	36	9.63	11	57
Загальний рівень професійного самоздійснення особистості	73	18.2	33	114

Згідно з отриманими даними, середній показник *внутрішньо професійного самоздійснення* становить $M = 37$, при стандартному відхиленні $SD = 9.38$, що вказує на помірний рівень вираженості цього компонента у вибірці. Діапазон варіації результатів ($Min = 12$; $Max = 58$) свідчить про значну різницю між мінімальними та максимальними значеннями, що демонструє індивідуальні відмінності досліджуваних у переживанні особистісного зростання, самореалізації та задоволеності професійним розвитком.

Показник *зовнішньо професійного самоздійснення* характеризується близьким середнім значенням ($M = 36$) і дещо більшим розкидом ($SD = 9.63$). Межі варіації (11–57) також вказують на значну неоднорідність групи щодо проявів професійної активності, соціального визнання та ефективності професійної діяльності.

Загальний рівень професійного самоздійснення становить $M = 73$, при $SD = 18.2$, із діапазоном від 33 до 114 балів. Це свідчить про середньостатистичний рівень відповідності особистості своїм професійним цілям, потребам та очікуванням, а також про те, що окремі респонденти демонструють як низькі, так і дуже високі показники професійного самоздійснення.

Таблиця 2.4

Результати описової статистики за методикою «Особистісна зрілість»(О. Ловка, Н. Панасенко)

Шкали	M	SD	min	max
Самоусвідомлення	20	3.66	10	25
Емоційна стабільність	17	3.52	9	25
Самостійність	19	3.78	7	25
Ціннісні орієнтації	19	3.54	7	25
Здатність до самореалізації	18	4.08	5	25
Постійність і сталість	19	3.89	5	25
Автономність і стійкість	17	3.74	5	25
Загальний рівень особистісної зрілості	129	21.9	49	169

Самоусвідомлення: $M = 20$; $\min = 10$; $\max = 25$

Отримане середнє значення відповідає високому рівню самоусвідомлення. Респонденти добре усвідомлюють власні почуття, мотиви й поведінкові реакції. Відносно широкий діапазон результатів (10–25) свідчить про наявність як помірних, так і високих показників у різних учасників.

2. Емоційна стабільність: $M = 17$; $\min = 9$; $\max = 25$

Середній показник свідчить про середній рівень емоційної стабільності. Респонденти загалом здатні контролювати емоції, хоча інколи можливі коливання емоційного фону. Діапазон 9–25 вказує на наявність як низьких, так і високих значень у вибірці.

3. Самостійність: $M = 19$; $\min = 7$; $\max = 25$

Отримане середнє значення відповідає середньому рівню самостійності. Досліджувані можуть ухвалювати рішення самі, хоча автономність виражена не в усіх випадках. Мінімальні значення (7) свідчать про окремі труднощі у самостійності в частини респондентів.

4. Ціннісні орієнтації: $M = 19$; $\min = 7$; $\max = 25$

Показник перебуває на середньому рівні вираженості ціннісних орієнтацій. Вибірка характеризується загалом сформованою, але не максимально

структурованою системою цінностей. Широкий діапазон значень (7–25) засвідчує відмінності між учасниками у чіткості їхніх ціннісних пріоритетів.

5. Здатність до самореалізації: $M = 18$; $\min = 5$; $\max = 25$

Середнє значення вказує на середній рівень здатності до самореалізації. Респонденти прагнуть реалізовувати власний потенціал, однак послідовність таких проявів відрізняється. Мінімальні значення (5) свідчать про те, що частина учасників відчуває труднощі з реалізацією власних можливостей.

6. Постійність і сталість: $M = 19$; $\min = 5$; $\max = 25$

Показник знаходиться на середньому рівні. Респонденти загалом демонструють послідовність у поведінці, хоча не завжди їй дотримуються. Значення 5–25 засвідчують значну варіативність у здатності зберігати сталість.

7. Автономність і стійкість: $M = 17$; $\min = 5$; $\max = 25$

Середній показник відповідає середньому рівню автономності та стійкості. Учасники вміють протистояти труднощам, але рівень незалежності та внутрішньої стійкості різняться, що підтверджує широкий діапазон значень.

8. Загальний рівень особистісної зрілості: $M = 129$; $\min = 49$; $\max = 169$

Загальний показник відповідає середньому рівню особистісної зрілості. Досліджувані демонструють сформованість ключових компонентів зрілої особистості, але їхній розвиток є нерівномірним, про що свідчить значна амплітуда індивідуальних результатів.

Таблиця 2.5

Результати описової статистики за методикою «Опитувальник професійної ідентичності» (Радзімовська О. В.)

Шкали	M	SD	min	max
Когнітивно-рефлексивний компонент:	9	2.89	0	14
Мотиваційно-ціннісний компонент:	10	3.02	2	14
Проектно-поведінковий компонент:	8	3.48	0	14

Емоційно-вольовий компонент:	9	3.62	0	14
Діяльнісно-практичний компонент:	8	3.30	2	14
Особистісна професійна активність:	9	3.52	0	14
Альтернативна (інша) професійна ідентичність:	5	1.77	2	9
Загальний рівень професійної ідентичності:	44	14.4	4	68

Когнітивно-рефлексивний компонент: $M = 9$; $SD = 2.89$; $\min = 0$; $\max = 14$
Отримане середнє значення відповідає середньому рівню сформованості. Це свідчить про те, що респонденти володіють достатнім розумінням себе в професійній сфері, здатні до аналізу власного досвіду та професійних установок. Широкий діапазон (0–14) вказує на значну варіативність, тобто в групі є як учасники з низьким самоусвідомленням, так і з високим.

2. Мотиваційно-ціннісний компонент: $M = 10$; $SD = 3.02$; $\min = 2$; $\max = 14$

Показник знаходиться на середньому рівні. Це означає, що у респондентів достатньо сформовані професійні мотиви та цінності, але рівень їх стійкості й усвідомленості не є максимально високим. Мінімальні значення (2) свідчать про окремі випадки низької сформованості мотиваційних орієнтацій.

3. Проектно-поведінковий компонент: $M = 8$; $SD = 3.48$; $\min = 0$; $\max = 14$

Середній показник відповідає середньому рівню. Респонденти частково володіють навичками планування професійного майбутнього та демонструють цілеспрямовану поведінку, але прояви професійної активності нерівномірні. Наявність нульових значень свідчить про труднощі в окремих учасників щодо планування кар'єри.

4. Емоційно-вольовий компонент: $M = 9$; $SD = 3.62$; $\min = 0$; $\max = 14$

Показник знаходиться на середньому рівні. Учасники здатні проявляти емоційну стійкість та вольові зусилля в професійній діяльності, проте їх рівень є нестабільним. Діапазон від 0 до 14 демонструє як повну відсутність цих проявів у деяких респондентів, так і високий рівень у інших.

5. Діяльнісно-практичний компонент: $M = 8$; $SD = 3.30$; $\min = 2$; $\max = 14$
Середнє значення відповідає середньому рівню сформованості. Це вказує на загалом достатню включеність у професійну діяльність і здатність виконувати практичні професійні дії. Проте нестабільність показників ($SD = 3.30$) вказує на різний рівень практичної компетентності в учасників.

6. Особистісна професійна активність: $M = 9$; $SD = 3.52$; $\min = 0$; $\max = 14$
Показник перебуває на середньому рівні. Респонденти проявляють професійну ініціативність, однак ступінь активності є нерівномірною. Значення від 0 до 14 засвідчують суттєві відмінності у внутрішній мотивації та професійній динаміці.

7. Альтернативна (інша) професійна ідентичність: $M = 5$; $SD = 1.77$; $\min = 2$; $\max = 9$

Середнє значення відповідає низькому рівню. Це свідчить про те, що більшість респондентів має чітко виражену професійну ідентичність і не демонструє тенденцій до переорієнтації на іншу професію. Мінімальні значення (2) підтверджують стабільність професійного самовизначення.

8. Загальний рівень професійної ідентичності: $M = 44$; $SD = 14.4$; $\min = 4$; $\max = 68$

Загальний показник перебуває на середньому рівні. Це означає, що учасники в цілому мають сформовану професійну ідентичність, однак її структурні компоненти проявляються з різною інтенсивністю. Значна амплітуда значень (4–68) свідчить про високий рівень індивідуальних відмінностей.

Таблиця 2.6

Результати описової статистики за методикою «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Показники	M	SD	Min	Max
Мотивація професійної діяльності:	4.5	0.884	1	5

Мотивація професійної діяльності: $M = 4.5$; $SD = 0.884$; $\min = 1$; $\max = 5$
 Середнє значення відповідає високому рівню мотивації професійної діяльності. Учасники демонструють виражене прагнення до професійних досягнень, відповідальність, зацікавленість і внутрішню включеність у діяльність. Максимальне значення (5) вказує на наявність учасників із максимальною мотивацією, тоді як мінімум (1) — на окремі випадки слабкої професійної спрямованості.

Таблиця 2.7

Результати описової статистики чинників за власною анкетой

Показники	M	SD	Min	Max
Захоплення спеціальністю	18	4.45	6	25
Суспільна необхідність	19	4.37	5	25
Затребуваність у професії	22	3.80	12	25
Професійне зростання	21	3.71	8	25

Захоплення спеціальністю: Середнє значення становить 18, що свідчить про помірний рівень зацікавленості спеціальністю серед респондентів. Стандартне відхилення 4,45 вказує на досить значну розбіжність у відповідях. Значення варіюються від 6 до 25.

Суспільна необхідність: Із середнім показником 19 респонденти загалом оцінюють суспільну важливість професії досить високо. $SD = 4,37$ показує помірну варіативність оцінок. Мінімальне значення – 5, максимальне – 25.

Затребуваність у професії: Найвище середнє значення серед усіх показників — 22, що свідчить про високу оцінку респондентами актуальності та попиту на професію. Стандартне відхилення 3,80 демонструє відносно меншу розбіжність відповідей. Діапазон — від 12 до 25.

Професійне зростання: Середнє значення 21 вказує на достатньо високий рівень сприйняття можливостей професійного розвитку. $SD = 3,71$ свідчить про помірну варіативність. Значення знаходяться в межах від 8 до 25.

У даному дослідженні для встановлення взаємозв'язків між психологічними показниками було обрано коефіцієнт кореляції Спірмена, оскільки він найбільш коректно відповідає характеристикам отриманих даних.

Отримані вибіркові розподіли в більшості шкал: не є нормальними, мають асиметрію, різняться за розкидом, містять крайні або нерівномірно розподілені значення - кореляція Спірмена не вимагає нормальності розподілу та є стійкою до відхилень від параметричних припущень.

Результати кореляційного аналізу дослідження

З метою визначення кореляційних зв'язків між професійним самоздійсненням та чинниками, такими як: психологічна зрілість, професійна ідентичність та мотивація, а також захоплення спеціальністю, суспільна необхідність професії, затребуваність професії, можливості професійного зростання була проведена математична обробка даних за коефіцієнтом кореляції Спірмена, за допомогою програми jamovi.

Таблиця 2.8

Чинники	Професійне самоздійснення		
	Внутрішньопрофесійний	Зовнішньопрофесійний	Загальний рівень професійного самоздійснення
Самоусвідомлення	0.468***	0.526***	0.524***
Емоційна стабільність	0,565***	0.645***	0.630***
Самостійність	0.685***	0.666***	0.707***
Ціннісні орієнтації	0.571***	0.598***	0.609***
Здатність до саморегуляції	0.767***	0.800***	0.810***

Постійність та сталість	0.657***	0.689***	0.704***
Автономність та стійкість	0.591***	0.633***	0.643***
Загальний рівень особистої зрілості	0.789***	0.815***	0.837***
Загальний показник професійної ідентичності	0.615***	0.546***	0.595***
Когнітивно-рефлексивний компонент:	0.533***	0.413***	0.482***
Мотиваційно-ціннісний компонент:	0.495***	0.444***	0.482***
Проектно-поведінковий:	0.544***	0.509***	0.544***
Емоційно-вольовий:	0.521***	0.434***	0.493***
Діяльнісно-практичний:	0.541***	0.506***	0.523***
Особистісна професійна активність:	0.544***	0.409***	0.481***
Альтернативна (інша) професійна	0.015	0.032	0.010

ідентичність:			
Мотивація	0.341**	0.382**	0.366**
Захоплення спеціальністю	0.670***	0.560***	0.638***
Суспільна необхідність	0.604***	0.449***	0.546***
Затребуваність професії	0.586***	0.517***	0.568***
Можливості професійного зростання	0.722***	0.649***	0.699***

$p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Зв'язок професійного самоздійснення з психологічною зрілістю:

Усі шкали психологічної зрілості продемонстрували високі та статистично значущі кореляції як з внутрішньо професійним, так і з зовнішньо професійним та загальним рівнем професійного самоздійснення ($r \approx 0.47-0.84$, $p < .001$).

Найсильніші зв'язки спостерігаються з такими характеристиками:

- Здатність до саморегуляції (r до 0.81)
- Загальний рівень особистісної зрілості (r до 0.84)
- Самостійність (r до 0.71)
- Постійність і сталість ($r \approx 0.70$)

Це свідчить про те, що чим вище професійне самоздійснення особистості тим більше вона:

- емоційно стабільна
- відповідальна й самостійна
- регулює власну поведінку
- має стійкі цінності та ставлення

Отже, психологічна зрілість є одним із ключових чинників професійного самоздійснення.

Зв'язок професійного самоздійснення з професійною ідентичністю

Для професійної ідентичності також зафіксовано значущі кореляції, хоча вони дещо нижчі, ніж для психологічної зрілості.

Сильні зв'язки показали:

- Діяльнісно-практичний компонент ($r \approx 0.49-0.54$, $p < .001$)
- Особистісна професійна активність ($r \approx 0.41-0.48$, $p < .001$)
- Загальний показник професійної ідентичності ($r \approx 0.48-0.60$, $p < .001$)

Компонент альтернативної ідентичності (інша професія) має дуже слабкі й незначущі зв'язки ($r \approx 0.01-0.03$), що означає, що сумніви щодо професійного вибору практично не пов'язані з рівнем самоздійснення.

У цілому професійна ідентичність позитивно корелює з професійним самоздійсненням, але сила зв'язку середня, що свідчить про її важливість, однак не домінуючу роль у системі чинників.

3. Зв'язок професійного самоздійснення з мотиваційною сферою

Мотивація демонструє помірні, але значущі кореляції з усіма рівнями самоздійснення ($r \approx 0.34-0.38$, $p < .001$).

Це вказує, що:

- орієнтація на досягнення
- прагнення до розвитку
- цілісні професійні мотиви

помірно підтримують професійне самоздійснення, але не є ключовими чинниками в порівнянні з психологічною зрілістю чи захопленням професією.

4. Зв'язок професійного самоздійснення з додатковими чинниками (анкета)

Додаткові змінні виявили помірні та сильні кореляції з професійним самоздійсненням:

Найвищі кореляції:

- Можливості професійного зростання ($r \approx 0.65-0.72$, $p < .001$)
- Захоплення спеціальністю ($r \approx 0.56-0.67$, $p < .001$)

Це означає, що:

- чим більше людина бачить перспектив у професії,
 - і чим більше їй подобається обрана спеціальність,
- тим вище її професійне самоздійснення.

Помірні кореляції:

- Суспільна необхідність професії ($r \approx 0.44-0.60$, $p < .001$)
- Затребуваність професії ($r \approx 0.51-0.59$, $p < .001$)

Це показує, що сприйняття соціальної значущості та ринку праці позитивно, але не визначально, впливають на самоздійснення.

Кореляційний аналіз підтвердив, що психологічна зрілість, професійна ідентичність та мотивація є ключовими чинниками професійного зростання особистості. Додаткові чинники, пов'язані зі ставленням до професії та баченням її перспективності, також суттєво впливають на рівень професійного самоздійснення.

Отже, професійне зростання є багатофакторним процесом, який залежить як від внутрішніх психологічних характеристик особистості, так і від зовнішніх умов професійної діяльності та особистісного ставлення до майбутньої професії.

Результати регресійного аналізу дослідження

З метою визначення які саме чинники впливають на професійне самоздійснення особистості, було проведено регресійний аналіз, за допомогою програми jamovi.

Таблиця 2.9

Результати відповідності регресійної моделі

Показник відповідності моделі						
Показник	R	R ²	F	Df1	Df2	p
1	0.898	0.806	28.1	8	54	<.001

У таблиці наведені показники лінійної регресійної моделі, що характеризують загальну якість її функціонування. Коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,898$

свідчить про дуже сильний зв'язок між предикторами та залежною змінною. Показник $R^2 = 0,806$ означає, що модель пояснює 80,6 % варіації результативної змінної, що вказує на високу прогностичну здатність моделі.

Загальний модальний тест підтверджує статистичну значущість моделі: $F(8, 54) = 28,1$; $p < .001$. Це означає, що сукупний внесок незалежних змінних у прогноз є значущим, а ймовірність отримати такі результати випадково є меншою ніж 0,1 %. Отже, побудована регресійна модель є статистично значущою та адекватною для опису й прогнозування залежної змінної.

Таблиця 2.10

Результати регресійного аналізу між загальними показниками та професійним самоздійсненням

Предиктор	Оцінити	SE	Нижній інтервал	Верхній інтервал	t	p
Перехват	-31.662	8.1989	-48.09933	-15.224	-3.862	<.001
Психологічна зрілість	0.488	0.0710	0.34596	0.631	6.877	<.001
Професійна ідентичність	0.176	0.0893	-0.00354	0.355	1.965	0.055
Захоплення спеціальністю	1.161	0.3493	0.46109	1.862	3.325	0.002
Суспільна необхідність	0.195	0.3598	-0.52596	0.917	0.543	0.589
Затребуваність професії	0.584	0.4263	-0.27095	1.439	1.369	0.177
Професійне зростання	0.444	0.4984	-0.55566	1.443	0.890	0.377
Мотивація	1.131	2.0734	-3.02601	5.288	0.545	0.588

У модель включено такі предиктори: психологічна зрілість, професійна ідентичність, захоплення спеціальністю, суспільна необхідність професії, затребуваність професії, можливості професійного зростання та мотивація.

1. Психологічна зрілість — значущий сильний предиктор

Психологічна зрілість має найбільш виражений позитивний вплив $\beta = 0.488, p < .001$.

Це означає, що чим вищий рівень особистісної зрілості, тим вищий рівень професійного самоздійснення. Предиктор є стабільним, потужним і статистично значущим.

2. Професійна ідентичність — на межі значущості

$\beta = 0.176, p = 0.055$.

Професійна ідентичність демонструє тенденцію до значущого впливу, тобто її внесок може бути важливим, але у даній вибірці статистичної достатності трохи не вистачає. Проте в загальній моделі вона наближається до значущості, що вказує на потенційну важливу роль цього чинника.

3. Захоплення спеціальністю — значущий предиктор

$\beta = 1.161, p = 0.002$.

Це один із найсильніших внесків серед додаткових чинників. Отже, емоційне ставлення до професії та природна зацікавленість у спеціальності суттєво підвищують рівень професійного самоздійснення.

4. Суспільна необхідність — незначущий предиктор

$\beta = 0.195, p = 0.589$.

Суспільна значущість професії не робить статистично значущого внеску у рівень професійного самоздійснення в цій моделі.

5. Затребуваність професії — незначущий предиктор

$\beta = 0.584, p = 0.177$.

Хоч коефіцієнт позитивний, але статистичної значущості не досягає. Це означає, що відчуття затребуваності професії саме по собі не передбачає рівень самоздійснення, коли враховано інші чинники.

6. Професійне зростання (можливості) — незначущий предиктор

$$\beta = 0.444, p = 0.377.$$

Хоча цей чинник має позитивний знак, його внесок не є статистично значущим.

Тобто самі по собі можливості зростання не підвищують рівень самоздійснення, якщо інші фактори контролюються.

7. Мотивація — незначущий предиктор

$$\beta = 1.131, p = 0.588.$$

У цій моделі мотивація не показує статистично значущого впливу.

Отже, у моделі професійного самоздійснення значущими предикторами залишились лише два чинники:

Психологічна зрілість ($p < .001$)

Захоплення спеціальністю ($p = .002$)

Саме вони роблять реальний, статистично підтверджений внесок у рівень професійного самоздійснення.

Інші змінні — професійна ідентичність, суспільна необхідність, затребуваність професії, можливості професійного зростання та мотивація — не показали статистично значущого впливу, хоча деякі з них мають позитивні тенденції.

Це дозволяє зробити висновок, що внутрішні психологічні ресурси особистості (зрілість) та емоційно-позитивне ставлення до своєї професії (захоплення спеціальністю) є головними чинниками професійного самоздійснення у вибірці.

Таблиця 2.11

Результати регресійного аналізу за показниками внутрішньо-професійного самоздійснення та зовнішньо-професійного самоздійснення

Показник відповідності моделі						
Показник	R	R ²	F	Df1	Df2	p
Внутрішньо-професійне самоздійснення	0.893	0.797	30.9	7	55	<.001

Зовнішньопрофесійне самоздійснення	0.831	0.691	17.6	7	55	<.001
---------------------------------------	-------	-------	------	---	----	-------

Таблиця показує загальні показники відповідності регресійної моделі внутрішньопрофесійного самоздійснення. Отриманий коефіцієнт множинної кореляції $R = 0.893$ свідчить про дуже високий зв'язок між сукупністю предикторів та показником внутрішньопрофесійного самоздійснення. Значення $R^2 = 0.797$ означає, що модель пояснює 79,7 % дисперсії залежної змінної, що вказує на її високу інформативність та адекватність.

Також зовнішньопрофесійне самоздійснення показує коефіцієнт множинної кореляції $R = 0.831$ і свідчить про високий рівень зв'язку між предикторами та показником зовнішньопрофесійного самоздійснення. Значення $R^2 = 0.691$ означає, що модель пояснює 69,1 % варіації залежної змінної, що вказує на достатньо високий рівень її прогностичної цінності

Таблиця 2.12

Результати регресійного аналізу

	Внутрішньопрофесійне самоздійснення		Зовнішньопрофесійне самоздійснення	
Предиктор	Оцінити	p	Оцінити	p
Перехват	-16.5595	<.001	-15.25732	0.007
Психологічна зрілість	0.1793	<.001	0.26182	<.001
Професійна ідентичність	0.1180	0.014	0.04379	0.461
Захоплення спеціальністю	0.7494	<.001	0.45210	0.055
Суспільна	0.2589	0.172	-0.00668	0.978

необхідність				
Затребуваність професії	0.3721	0.100	0.20783	0.464
Професійне зростання	-0.0996	0.696	0.30857	0.342
Мотивація	0.5099	0.625	-0.64708	0.625

На таблиці подані коефіцієнти регресійної моделі внутрішньо професійного самоздійснення. Дані свідчать про те, що не всі змінні роблять однаково значущий внесок у прогноз внутрішньо професійного самоздійснення.

Статистично значущі предиктори:

Психологічна зрілість: Коефіцієнт $\beta = 0.1793$, $t = 5.082$, $p < .001$. Це найсильніший значущий предиктор у моделі. Збільшення рівня психологічної зрілості супроводжується підвищенням рівня внутрішньо професійного самоздійснення.

Професійна ідентичність: Коефіцієнт $\beta = 0.1180$, $t = 2.538$, $p = 0.014$. Вказує, що чітке усвідомлення себе як професіонала позитивно впливає на здатність реалізовувати себе у професійній діяльності.

Захоплення спеціальністю (інтерес до професії): Коефіцієнт $\beta = 0.7494$, $t = 4.117$, $p < .001$. Це один із найбільш вагомих чинників: сильний інтерес до своєї спеціальності суттєво підсилює внутрішньо професійне самоздійснення.

Незначущі предиктори:

Затребуваність професії Коефіцієнт $\beta = -0.3721$, $t = -1.673$, $p = 0.100$. Хоча коефіцієнт має тенденцію до значущості, він не досягає статистичного порогу $p < .05$, тому не вважається значущим.

Суспільна необхідність професії ($p = 0.172$)

Професійне зростання ($p = 0.696$)

Мотивація ($p = 0.625$)

Ці змінні статистично не впливають на внутрішньопрофесійне самоздійснення у вибірці.

Коефіцієнти регресійної моделі зовнішньопрофесійного самоздійснення:

Статистично значущий предиктор:

Психологічна зрілість: Оцінка $\beta = 0.26182$ $t = 5.85553$ $p < .001$

Це єдиний предиктор, який має статистично значущий вплив у моделі. Підвищення рівня психологічної зрілості суттєво сприяє зростанню показника зовнішньопрофесійного самоздійснення.

Предиктори, що не досягли статистичної значущості:

- Професійна ідентичність ($p = 0.461$)
- Захоплення спеціальністю ($p = 0.055$; наближається до рівня значущості, але не досягає порогу $p < .05$)
- Суспільна необхідність професії ($p = 0.978$)
- Затребуваність професії ($p = 0.464$)
- Професійне зростання ($p = 0.342$)
- Мотивація ($p = 0.625$)

2.3. Програма розвитку психологічної зрілості студентів

Програма вебінару

Тема вебінару « Як психологічна зрілість допомагає самореалізуватись у професії»

На основі емпіричного дослідження, стала очевидною важливість розвитку особистісної зрілості студентів під час професійної підготовки.

Мета даної зустрічі: Зрозуміти, що професійне самоздійснення починається не після диплома, а вже зараз — через розвиток психологічної зрілості, самопізнання та відповідальності за свій вибір.

Час: 1 година 10 хвилин

Було використано трішки теорії: а саме що таке професійне самоздійснення, які саме форми є професійного самоздійснення. Що таке психологічна зрілість, та структурні компоненти психологічної зрілості.

Професійне самоздійснення — це складний і багатогранний процес реалізації особистістю своїх можливостей, здібностей, потреб і цінностей у професійній діяльності. Це не лише успішність у професійній сфері, але й глибоке відчуття задоволення, сенсу, відповідності між внутрішнім «Я» та зовнішнім соціальним простором.

У професійному самоздійсненні виділено дві загальні форми:

зовнішньопрофесійна (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);

внутрішньопрофесійна (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей).

Також виділено 10 ознак професійного самоздійснення:

1. Внутрішньопрофесійні:

1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.

1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.

1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.

1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.

1.5. Формування власного "життєво-професійного простору"

2. Зовнішньопрофесійні:

2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.

2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.

2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності

Психологічна зрілість є важливим аспектом, що визначає не лише загальний розвиток особистості, але й її здатність до ефективної самореалізації в різних сферах життя, зокрема в професійній діяльності.

Психологічна зрілість — це комплексне поняття, що охоплює здатність до самоусвідомлення, відповідальності за своє життя, емоційну стабільність, самоконтроль, гнучкість, адекватну соціальну взаємодію та досягнення

особистісних цілей. Це не фінальна точка, а постійний процес розвитку, який дозволяє ефективно справлятися з життєвими викликами, будувати гармонійні стосунки та досягати самореалізації.

Далі були запропоновані вправи для виконання:

1. Вправа «Де я зараз?» (10 хв)

Мета: самооцінка рівня зрілості.

Інструкція:

- Оцініть за шкалою від 1 до 10, наскільки Ви:
- Приймаєте себе
- Берете відповідальність за свої рішення
- Вмієте визнавати помилки
- Контролюєте свої емоції
- Маєте власне бачення професійного майбутнього

Рефлексія: Який пункт для вас виявився найвищим?

→ “Чому саме в цій сфері ви відчуваєтеся впевнено?”

Який пункт отримав найнижчий бал?

→ “Що може допомогти вам розвинути цю сторону?”

Що я можу зробити вже зараз, щоб це почати?”

Вправа 2. “Дзеркало мого професійного Я” (10 хв)

Мета: усвідомити, хто я зараз у професійному плані.

Інструкція: Напишіть відповіді на 3 питання:

- Що мені найбільше подобається у моїй майбутній професії?
- У чому я вже компетентний (або хочу стати кращим)?
- Що мене зараз найбільше зупиняє?

Рефлексія:

Завершіть фрази:

- “Щоб стати більш зрілим(-ою) у професійному плані, мені потрібно...”
- “Перший крок, який я можу зробити вже цього тижня — ...”

Обговорення в групі своїх відповідей.

Вправа 3. “Моє зріле Я як психолога”

Мета: уявити образ зрілої професійної особистості.

Інструкція:

Запиши 5 рис, які, на твою думку, має зрілий психолог.

→ Потім підкресли ті, які вже є у тебе.

→ Вибери одну рису, яку хочеш розвинути найближчим часом.

Обговорення: “Як ця риса допоможе тобі у професійному самоздійсненні?”

Рефлексія: що сподобалося в даній вправі? що було найважче?

Вправа 4: «Герой мультфільму»

Мета: навчити усвідомлювати взаємодоповнення Я-реального та Я-ідеального.

Хід вправи: «З персонажів мультфільмів, казок, літературних творів, кінофільмів вам потрібно обрати двох персонажів. Одного, на якого ви вважаєте себе схожими у даний період життя, іншого - на якого хотіли б бути схожими. Порівняйте ці два образи між собою»

Обговорення:

Назвіть обраних персонажів і поясніть свій вибір.

Рефлексія:

- Що необхідно змінити у Я-реальному для того, щоб воно наблизилося до Я-ідеального?

Після рефлексії ми переходимо до висновків та завершення даного вебінару. Збираємо фідбек від слухачів, запитуємо що можливо не сподобалося у вправах, або можливо щось було надто складно, і після цього беремо всі зауваження до уваги, та робимо самоаналіз.

Висновок до другого розділу:

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження чинників професійного самоздійснення особистості. Дослідження проводилось на вибірці з 65 осіб віком від 18 до 47 років, які мають досвід професійної діяльності. Для реалізації мети було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня професійного самоздійснення, особистісної зрілості, мотивації професійної діяльності та професійної ідентичності.

Аналіз соціально-демографічних показників засвідчив, що вибірка є досить різноманітною за віком, рівнем освіти, типом зайнятості та професійною спрямованістю. Більшість респондентів мають вищу освіту, працюють повний робочий день та загалом позитивно оцінюють перспективи свого професійного зростання, затребуваність професії та рівень захоплення спеціальністю.

Отримані результати за методикою О. М. Кокуна свідчать про переважання середнього рівня професійного самоздійснення серед опитаних, що вказує на наявність потенціалу для подальшого професійного розвитку. Значна частина респондентів також демонструє сформоване ставлення до своєї професії, достатній рівень професійної ідентичності та позитивну мотивацію до професійної діяльності.

Дані, отримані за методикою визначення особистісної зрілості, засвідчили, що більшість опитаних мають середній і високий рівень зрілості, що створює сприятливі психологічні умови для професійного самоздійснення. Найбільш вираженими виявилися такі компоненти, як самоусвідомлення, автономність, емоційна стабільність та здатність до самореалізації.

Таким чином, результати емпіричного дослідження показали взаємозв'язок психологічних чинників, як особистісна зрілість, мотивація професійної діяльності та професійна ідентичність з професійним самоздійсненням особистості. Отримані дані загалом узгоджуються з теоретичними положеннями, викладеними в першому розділі роботи, та підтверджують актуальність обраної проблематики.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання кваліфікаційної роботи було досягнуто поставленої мети та повністю реалізовано всі визначені завдання дослідження.

Гіпотеза була частково доведена, оскільки психологічна зрілість, є дійсно важливим чинником для професійного самоздійснення.

Щодо першого завдання то було визначено сутність та теоретичні підходи до поняття професійного самоздійснення особистості. Встановили, що професійне самоздійснення є багатовимірним процесом реалізації особистісного та професійного потенціалу людини. У наукових джерелах воно тісно пов'язується з такими чинниками, як мотивація професійної діяльності, професійна ідентичність, рівень самосвідомості, автономність, відповідальність та психологічна зрілість.

Щодо до другого завдання: було теоретично обґрунтовано такі чинники як: психологічна зрілість, професійна ідентичність, мотивація, та детермінанти: суспільна необхідність професії, затребуваність професії, захоплення спеціальністю та можливості професійного зростання.

У межах виконання третього завдання — було здійснено кількісний та якісний аналіз результатів дослідження щодо впливу чинників на професійне самоздійснення — і встановлено наявність суттєвих взаємозв'язків між психологічною зрілістю, мотивацією професійної діяльності, професійною ідентичністю та рівнем професійного самоздійснення.

Щодо четвертого завдання - було встановлено що внутрішні психологічні ресурси особистості (зрілість) та емоційно-позитивне ставлення до своєї професії (захоплення спеціальністю) є головними чинниками професійного самоздійснення у вибірці.

У межах виконання п'ятого завдання було розроблено програму щодо розвитку психологічної зрілості студентів.

Отже, усі поставлені завдання було виконано в повному обсязі, мету дослідження досягнуто, а висунута гіпотеза щодо значущості психологічних чинників у процесі професійного самоздійснення особистості знайшла своє

емпіричне підтвердження. Результати дослідження мають теоретичну й практичну значущість і можуть бути використані в діяльності психологів, освітніх закладів, центрів психологічної допомоги, а також у розробці програм розвитку професійного потенціалу особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонова Н. О., Рибачук Л. І. Психологічна зрілість як основа готовності до професійної діяльності психолога. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. Вип. 7. С. 29-43.
2. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. Освіта регіону. Політологія, психологія, комунікації. 2010.
3. Архипова С. П. Творча зрілість особистості й рівні досягнення «акме» людини в процесі її професійного становлення. Соціальна педагогіка. 2005. №4. С. 84-90.
4. Балахтар, В. В. Психологічні особливості мотивації професійного становлення фахівців із соціальної роботи. *Психологічні науки*, 5, 2018 147–154
5. Баранова С. В. Особистісна зрілість та відповідальність : соціальнопсихологічний аспект : монографія. Київ : Інтерконтиненталь-Україна, 2020. 364
6. Братаніч Б.В. Самоактуалізація особистості та освіта / Б.В. Братаніч, І.Г. Ільченко // Філософські проблеми освіти. – 2011. – №2. – С. 13 - 20
7. Бех І. Д. Особистісно орієнтована концепція розвитку. — Київ: Либідь, 2018.
8. Большакова А.М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / А.М. Большакова ; Класич. приват. ун-т. — Запоріжжя, 2011. — 36 с.
9. Бондар В. І. Психологія професійної ідентичності. — Київ: Педагогічна думка, 2011.
10. Бочелюк В. І. Психологія успішної професійної діяльності. — Київ: Слово, 2018.
11. Бугерко, Я. М., Гірняк, Г. С. (2024). Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 18–24.

12. Вінник Н. Дослідження особистісної зрілості студентів як умов успішної професійної самореалізації. Педагогічний процес : теорія і практика. 2018. Вип. 3. С. 16-20.

13. Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2002. – 21 с.

14. Гуляс І.А. Детермінанти самоздійснення особистості. Психологічні перспективи. 2011. Вип. 17. С. 83–92

15. Дьоміна Г. А. Психологічні особливості формування та активізації особистісної зрілості. Практична психологія та соціальна робота, 2006. №5. С. 24-31.

16. Жданова І. М. Соціальна підтримка в системі професійного становлення. — Харків: ХНУ, 2018.

17. Жигайло Н. І. Саморегуляція особистості у професійному розвитку. — Львів: ЛНУ, 2019.

18. Карась М. П. Соціально-психологічні чинники професійного зростання особистості. — Тернопіль: ТНПУ, 2020.

19. Кокун О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості / О.М. Кокун // Актуальні проблеми психології: Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том. ІХ: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Випуск 9. – С. 292 - 301.

20. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. - 2013. - № 9. - С. 1 - 5.)

21. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.

22. Кокун О.М. Чинники та психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості / О.М. Кокун // Національна академія педагогічних

наук України — 25 років [інформаційний довідник]. — К.: Видавничий дім «Сам», 2017. — С. 134 - 140.

23. Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Харків : НАНГУ, 2020. 388 с

24. Лєпіхова Л. А. Значення соціально-психологічної компетентності в реалізації життєвих домагань. Педагогіка і психологія. 2004. №3. С. 77-85.

25. Лукасевич О. А. Особливості досягнення особистісної зрілості студентами вищого навчального закладу. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Психологічні науки : зб. наук. праць. К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. №26 (50). Серія №12. Ч. II. С. 67-71.

26. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.

27. Максименко С.Д., Максименко К.С. Теоретичні проблеми самоздійснення особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2009. Вип. 5. С. 3–13.

28. Мороз, Л., Діхтяренко, С. Особистісні детермінанти готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри. *Вісник Національного університету оборони України*, 67(3), 2022, 89–98

29. Найдьонов, М. І., Григоровська, Л. В., Найдьонова, Л. А., Череповська, Н. І., Хоріна, О. І., Товстоко́ра, Ю. В. (2013). Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці. Кіровоград: Імекс-ЛТД.

30. Панасюк І. В. Організаційна культура та її вплив на розвиток персоналу. — Рівне: НУВГП, 2019.

31. Панок В. Г. Психологія професійного становлення. — Київ: Педагогічна думка, 2018.

32. Панченко С.М. Активізація самоздійснення особистості у контексті самоорганізації дорослої людини / С.М. Панченко // Науковий вісник

Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського : збірник наукових праць. серія «психологічні науки» / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 7. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2011. – С. 222 – 226.

33. Романовська Л. І. Рефлексія як чинник професійного розвитку. — Вінниця: ВНТУ, 2015.

34. Савченко О. Я. Психологія міжособистісної взаємодії. — Київ: Академвидав, 2018.

35. Сохань Л. В. Професійні цінності в системі розвитку особистості. — Київ: КНЕУ, 2012.

36. Танасійчук, О. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів. *Проблеми сучасної психології*, (48), 2020, 253–271.

37. Buhler Ch. Zur Psychologie des menschelischen Lebenslaufes / Ch. Buhler. — Psychol. Rusich, 2009. — № 1.

38. Bolycheva O.V. National University of Physical Education and Sport of Ukraine, 2015.

39. Carver C. S., Scheier M. F. *On the Self-Regulation of Behavior*. — New York: Cambridge University Press, 2019.

40. Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic and Extrinsic Motivations*. — Contemporary Educational Psychology, 2016.

41. Gewirth A. Self-Fulfillment / A. Gewirth. — Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. — 235 p.

42. Rotter J. *Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement*. — Psychological Monographs, 2017.

43. Weinberger D., Schmidt S. *Social Support in the Workplace*. — Journal of Occupational Health Psychology, 2014

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати регресійного аналізу

Коефіцієнти моделі - Професійне самоздійснення

Предиктор	Оцінити	SE	95% доверительный интервал		t	p
			Нижня	Верхній		
Перехват	-31.662	8.1989	-48.09933	-15.224	-3.862	< .001
Психологічна зрілість	0.488	0.0710	0.34596	0.631	6.877	< .001
Проф ідентичність	0.176	0.0893	-0.00354	0.355	1.965	0.055
захоплення спеціальністю	1.161	0.3493	0.46109	1.862	3.325	0.002
Суспільна необхідність	0.195	0.3598	-0.52596	0.917	0.543	0.589
Затребуваність професії	0.584	0.4263	-0.27095	1.439	1.369	0.177
Професійне зростання	0.444	0.4984	-0.55566	1.443	0.890	0.377
Мотивація (2)	1.131	2.0734	-3.02601	5.288	0.545	0.588

Додаток Б**Текст опитувальника**

Опитувальник, спрямований на визначення рівня розвитку професійної ідентичності.

1. Обрана професія відповідає моїм інтересам і прагненням.
2. Я відчуваю потребу у самореалізації за професією, яку набуваю в училищі.
3. Моя головна мета – працювати за професією або продовжити навчання у вузі за обраним фахом.
4. Я радію з того, що не помилився із вибором професії, яку зараз отримую.
5. Маю високі оцінки (бали) за результатами професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки.
6. Я – активна людина.
7. Докладу максимум зусиль, аби не працювати за професією, яку зараз отримую.
8. Мої особистісні якості відповідають вимогам майбутньої професії.
9. Обрана професія є для мене цінною, я не хочу її змінювати.
10. Мені добре зрозумілі мої плани на майбутнє, оскільки я побудував їх самостійно, спираючись на власний життєвий досвід.
11. Я отримую задоволення від процесу і результату роботи за обраним фахом.
12. У процесі навчання і практики я з легкістю виконую професійні завдання, які отримую від майстрів виробничого навчання та керівників підрозділів на підприємствах.
13. Я хочу і можу працювати за обраною спеціальністю.
14. Можу назвати іншу професію, яка більше відповідає моїм здібностям та нахилам.
15. Я володію достатнім рівнем знань з майбутньої професії.

16. Вважаю, що професія, яку я отримую, має соціальну значущість, і пишаюся цим.

17. Я добре усвідомлюю свої професійні цілі і прагну до них, тому жодні життєві проблеми не зможуть мені завадити їх досягти.

18. Відчуваю захоплення, піднесення, коли досягаю успіхів в обраній професії.

19. За будь-якої нагоди прагну ознайомитися із роботою фахівців в області моєї майбутньої професії за спеціальністю, яку зараз набуваю.

20. З власної ініціативи читаю додаткову літературу, що має відношення до майбутньої професії.

21. Маю велике бажання працювати за іншою професією.

22. Я усвідомлюю себе представником професійної спільноти (назва професії, яку набуває учень).

23. Навчаюся в даному навчальному закладі в силу певних обставин, професія ж мені малоцікава.

24. Я добре уявляю своє кар'єрне зростання за професією, яку набуваю.

25. Називаючи себе (назва професії), відчуваю позитивні емоції (гордість, радість тощо).

26. Отримані в процесі навчання знання та вміння успішно використовую під час виробничого навчання і практики.

27. У вільний від навчання час працюю за професією, яку набуваю в училищі.

28. У світі існує багато професій, які подобаються мені значно більше, ніж та, яку я отримую зараз.

29. Я добре знаю вимоги, що висуваються до фахівців моєї майбутньої професії.

30. Найважливіше для мене – продовжити роботу за своїм фахом, ніж отримати більш високу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.

31. Іноді мені здається, що я сам не знаю, чого хочу від майбутнього професійного життя.

32. Моє ставлення до праці за обраною професією за час проходження навчання і практики покращилось.

33. У роботі я виявляю себе людиною діяльною, працелюбною, відповідальною.

34. Працюю над створенням свого професійного іміджу.

35. Якби в мене була можливість змінити професію, я змінив би її на іншу.

36. З легкістю можу описати портрет представника своєї професії.

37. Мої особистісні та життєві цінності співпадають з цінностями майбутньої професії та професійної спільноти.

38. Мої дії спрямовані на досягнення успіху в обраній професії.

39. В процесі оволодіння секретами професії виявляю вольові якості особистості (цілеспрямованість, наполегливість, самостійність, ініціативність, організованість тощо).

40. Уважно спостерігаю за роботою професіоналів та намагаюсь їх наслідувати в процесі своєї професійної діяльності.

41. Мої захоплення та заняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.

42. Моя головна мета – кар'єра за іншою спеціальністю.

43. Є люди, яких я вважаю ідеалом в своїй професії і прагну бути схожим на них.

44. Я не маю чітко сформованих професійних цінностей.

45. Навіть якби я мав можливість змінити професію, я би її не змінював.

46. Для досягнення професійної мети за обраною спеціальністю я зроблю все, що в моїх силах.

47. Беру участь у конкурсах фахової майстерності.

48. В житті дотримуюсь принципу: «Успішність професійного становлення більшою мірою залежить від мене, ніж від оточення».

Додаток В

Опитувальник "Особистісна зрілість"(О. Ловка, Н. Панасенко)

Текст опитувальника

1. Я добре знаю і можу назвати свої сильні сторони.
2. Я усвідомлюю свої слабкі сторони та працюю над ними.
3. Я знаю, які ситуації викликають у мене стрес.
4. Я помічаю, як мої емоції змінюють мою поведінку у спілкуванні з іншими.
5. Я схильний(а) аналізувати причини власних помилок, навіть якщо це неприємно.
6. У стресових ситуаціях я здатен(на) зберігати спокій.
7. Я доволі рідко приймаю важливі рішення під впливом емоцій.
8. Мені вдається швидко відновлюватися після невдач.
9. Я можу зберігати емоційний баланс навіть у складних обставинах.
10. Мене не лякають життєві труднощі.
11. Я здатен(на) приймати важливі рішення самостійно, без сторонньої допомоги.
12. Я можу об'єктивно оцінити свої можливості перед прийняттям рішення.
13. Я беру відповідальність за наслідки своїх дій.
14. Мені легко організувати себе для досягнення мети.
15. У складних ситуаціях я орієнтуюсь насамперед на власну оцінку, а не на чужі поради.
16. Я вважаю важливим враховувати інтереси інших під час прийняття рішень.
17. Я практично завжди дотримуюся обіцянок, які даю іншим людям.
18. Мені важливо, щоб мої дії приносили користь суспільству.
19. Я готовий(а) допомагати іншим, навіть якщо це не приносить мені прямої вигоди.
20. Мої особисті цінності залишаються незмінними в різних ситуаціях.

21. Я регулярно ставлю перед собою нові цілі.
22. Мене мотивують виклики та можливість досягти чогось нового.
23. Я намагаюся не втрачати з поля зору свої цілі, навіть коли з'являються інші важливі справи.
24. Я прагну розвиватися, навіть якщо це вимагає значних зусиль.
25. Я відчуваю, що використовую свій внутрішній потенціал.
26. Я здатен(на) прогнозувати свою поведінку в різних життєвих ситуаціях, враховуючи необхідну інформацію.
27. Я аналізую інформацію, яка стосується моїх цілей, перед прийняттям рішень.
28. Навіть коли мені важко, я прагну завершити розпочате.
29. Я самостійно відстежую хід виконання власних дій та їх результатів.
30. Я дотримуюся ухвалених рішень, навіть якщо виникають несподівані перешкоди.
31. Я волію приймати важливі рішення самостійно.
32. Я зберігаю внутрішню рівновагу, навіть коли щось йде не за планом.
33. Я стійко витримую критику та тиск з боку оточення.
34. Я здатен(на) зберігати свою автономність навіть у складних умовах.
35. Я відчуваю впевнено, навіть коли мої дії не підтримуються іншими.

Додаток Г

Опитувальник професійного самоздійснення

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
1	Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня					
2	Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку	не маю плану	практично не маю	у загальних рисах	в головному маю	маю чіткий план
3	Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
4	Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну	не ставлю взагалі	через тривалий час	через певний час	досить швидко	практично відразу
5	Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям	зовсім не вдається	більше не вдається	частково вдається	вдається майже постійно	завжди вдається
6	Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей	тривалий час	досить повільно	через певний час	досить швидко	дуже швидко
7	Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
8	Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям	практично ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
9	Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі	зовсім не можу	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
10	Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу	не намагаюсь	іноді дію творчо	частково дію творчо	здебільшого дію творчо	постійна творчість
11	Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня	повністю відсутній	невисокий	середній	досить виражений	дуже високий
12	Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє	ніяк не уявляю	практично не уявляю	у загальних рисах	в головному уявляю	чітко уявляю
13	Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
14	Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
15	Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
16	Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже рідко	рідко	періодично	часто	практично завжди
17	Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги	низькі	не високі	середні	досить високі	високі
18	Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
19	Наскільки повно можуть	зовсім не	незначною	частково	істотно	практично

	розкритися у професійній діяльності Ваші здібності	можуть	мірою			повністю
20	Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності	зовсім не гнучкий	майже негнучкий	іноді гнучкий	досить гнучкий	дуже гнучкий
21	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності	зовсім ні	практично ні	певне задоволення	достатнє задоволення	дуже велике задоволення
22	Чи проектуєте Ви власну кар'єру	ніяк не проектую	практично ні	у загальних рисах	намагаюсь проектувати	чітко проектую
23	Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
24	Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого	взагалі не хочеться	через тривалий час	невдовзі	швидко	практично відразу
25	Наскільки чітко сформувалася у Вас власна професійна позиція	ще відсутня	недостатньо сформована	частково сформована	майже повністю	повністю
26	Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже малою	невеликою мірою	частково досягаю	значною мірою	повністю
27	Як оцінює керівництво Ваші професійні здобутки	низькі	невисокі	середні	досить високі	високі
28	Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших	не передаю	незначною мірою	частково	досить повно	повністю
29	Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення	дуже малі	незначні	часткові	великі	дуже великі
30	Чи багато нового Ви привнесли у свою професію	дуже мало	небагато	посередньо	багато	дуже багато

Додаток Д

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

	У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
Грошове забезпечення					
Прагнення до просування по роботі					
Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
Задоволення від самого процесу та результату роботи					

Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					
--	--	--	--	--	--

Додаток Е**Анкета на визначення детермінант професійного самоздійснення**

1. Моя професія викликає в мене щирий інтерес і задоволення.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

2. Я відчуваю натхнення, коли займаюся своєю професійною діяльністю.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

3. Навіть у вільний час я цікавлюся новинами, що стосуються моєї спеціальності.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

4. Мені важко уявити себе в іншій професійній сфері.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

5. Я отримую моральне задоволення від виконання своїх професійних обов'язків.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

6. Я усвідомлюю, що моя професія приносить користь людям.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

7. Відчуття важливості моєї праці мотивує мене розвиватися.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

8. Я пишаюся тим, що моя робота має соціальну значущість.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

9. Мені важливо, щоб суспільство цінувало мій професійний внесок.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

10. Я обирала(в) професію, керуючись її користю для інших.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

11. Я впевнена(ий), що моя професія має стабільний попит на ринку праці.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

12. Я бачу можливості працевлаштування за своєю спеціальністю.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

13. Моя професія залишається актуальною навіть за умов змін у суспільстві.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

14. Я вважаю, що фахівці моєї сфери затребувані й необхідні.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

15. Моя професія має перспективу в майбутньому.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

16. У моїй професійній сфері є можливості для кар'єрного росту.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

17. Я маю змогу підвищувати свою кваліфікацію або здобувати нові навички.

1 – зовсім не згоден,

2 – скоріше не згоден,

3 – важко сказати,

4 – скоріше згоден,

5 – повністю згоден.

18. Моя робота дає простір для творчості та саморозвитку.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

19. Я відчуваю, що мій професійний досвід поступово зростає.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

20. Мені цікаво розвиватися в межах своєї професії та досягати нових висот.

- 1 – зовсім не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко сказати,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

Психометричне забезпечення методики "Опитувальник особистісної зрілості"

Автори:

Панасенко Наталія Миколаївна,

провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

E-mail: nn.panasenko@gmail.com

Ловка Ольга Володимирівна,

доцент кафедри педагогіки та психології Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

E-mail: olga.lovka@gmail.com

Опис методики

У дослідженні використано авторську психодіагностичну методику – "Опитувальник особистісної зрілості", розроблену викладачами кафедри педагогіки та психології (О. Ловка, Н. Панасенко) у 2024 році. Методика створена з урахуванням сучасних теоретичних підходів до розуміння особистісної зрілості як інтегральної характеристики психологічного функціонування дорослої людини. Вона враховує культурні та соціальні особливості українського контексту.

Методика створена для оцінювання інтегрального рівня зрілості особистості дорослої людини у контексті психологічної адаптації та ресурсності. Вона включає 35 тверджень, які респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою Лайкерта – від "повністю не згоден" до "повністю згоден", що охоплюють сім ключових шкал:

1. **Самоусвідомлення** (1–5 твердження)
2. **Емоційна стабільність** (6–10 твердження)
3. **Самостійність** (11–15 твердження)
4. **Ціннісні орієнтації** (16–20 твердження)

5. **Здатність до самореалізації** (21–25 твердження)
6. **Постійність і сталість** (26–30 твердження)
7. **Автономність і стійкість** (31–35 твердження)

Загальний рівень особистісної зрілості обчислюється як сума всіх балів.

Процедура створення та апробації методики

Розробка методики передбачала кілька етапів:

- формулювання теоретичної моделі особистісної зрілості;
- створення первинного банку тверджень відповідно до виділених конструктів;
- експертну оцінку змістової валідності (із залученням 6 фахівців у галузі психології);
- пілотне дослідження на вибірці з 30 осіб;
- статистичну обробку результатів та уточнення формулювань;
- основне дослідження для перевірки психометричних характеристик.

Вибірка для психометричної перевірки

Для перевірки психометричних властивостей методики було залучено 280 жінок віком від 24 до 55 років ($M = 38.6$; $SD = 7.3$), які перебувають у вимушеній еміграції внаслідок повномасштабної війни в Україні. Учасниці проживають у Польщі, Німеччині, Чехії та Італії. Переважна більшість респонденток має вищу освіту (72%).

Аналіз надійності методики

Внутрішня узгодженість шкал оцінювалася за допомогою коефіцієнта α Кронбаха:

- Шкала 1 "Самоусвідомлення" (1–5 твердження): $\alpha = 0,562$
- Шкала 2 "Емоційна стабільність" (6–10 твердження): $\alpha = 0,718$
- Шкала 3 "Самостійність" (11–15 твердження): $\alpha = 0,833$
- Шкала 4 "Ціннісні орієнтації" (16–20 твердження): $\alpha = 0,619$
- Шкала 5 "Здатність до самореалізації" (21–25 твердження): $\alpha = 0,841$
- Шкала 6 "Постійність і сталість" (26–30 твердження): $\alpha = 0,819$
- Шкала 7 "Автономність і стійкість" (31–35 твердження): $\alpha = 0,856$

Ці показники вказують на високу (загальна шкала) та прийнятну (шкали 2–7) внутрішню консистентність більшості субшкал. Шкала "Самоусвідомлення" потребує подальшого доопрацювання.

Додатково була проведена тест-ретест надійність на підвибірці з 43 осіб через інтервал у 3 тижні ($r = 0.83$).

Факторна структура

Факторний аналіз методом головних компонент з обертанням (Варимакс):

- КМО = 0.456, що є нижче рекомендованого порогу 0.6.
- Критерій Бартлетта: $\chi^2 = 1148.11$; $df = 595$; $p < 0.001$.
- Виділено 7 факторів з поясненою дисперсією 68.83%.
- Структура відповідає гіпотетичній моделі із семи шкал, хоча деякі твердження частково перетинаються за факторами.

Валідність

1. Оцінка конструктивної валідності

Для оцінки дискримінантної та конвергентної валідності опитувальника *були використані кореляційні зв'язки із зовнішніми психодіагностичними методиками:*

а) Кореляції з емоційним інтелектом (тест EQ):

- Загальний рівень особистісної зрілості достовірно корелює з самоусвідомленням ($r = 0,332^*$), самомотивацією ($r = 0,427^{**}$) та розпізнаванням емоцій інших ($r = 0,338^*$).
- Окремі шкали, як-от «Постійність і сталість» та «Самостійність», також мають сильні зв'язки з компонентами EQ.

б) Кореляції з негативними емоційними станами (опитувальник психічних станів):

- Негативні зв'язки спостерігались між загальним рівнем особистісної зрілості та такими шкалами, як тривожність ($r = -0,197$), фрустрація ($r = -0,359^*$), ригідність ($r = -0,309^*$).

2. Дивергентна валідність:

- Відсутні значущі позитивні кореляції з агресивністю, що свідчить про валідність шкал у межах оцінювання саме зрілості, а не афективної дерегуляції.

Інтерпретація балів за шкалами (для кожної з 7 шкал)

Кожна шкала містить 5 тверджень. Отже, **мінімальний бал – 5, максимальний – 25.**

Рівні особистісної зрілості за шкалами:

Бал за шкалою	Рівень зрілості	Інтерпретація
22 – 25	Дуже високий	Яскраво виражена риса, показник сформованої особистісної зрілості в цій сфері.
18 – 21	Високий рівень	Виразена риса; проявляється в різних ситуаціях
12–17	Середній рівень	Помірно виражена риса; тенденція до розвитку або стабільності.
8–11	Низький рівень	Недостатня сформованість; потребує психологічної уваги або розвитку.
5–7	Дуже низький рівень	Значні труднощі в цій сфері; можлива дезадаптація або внутрішній конфлікт.

Інтерпретація загального рівня особистісної зрілості

Сумарний бал	Рівень особистісної зрілості	Характеристика
151–175	Дуже високий	Високий рівень самосвідомості, стійкості, автономності; гармонійна особистість.
126–150	Високий	Особистість має зрілі орієнтації, здатна до самореалізації, емоційно стабільна.

Сумарний бал	Рівень особистісної зрілості	Характеристика
101–125	Середній	Є певна самостійність і стабільність, але розвиток ще триває.
76–100	Низький	Недостатній розвиток рефлексії, стійкості, автономності. Можлива емоційна незрілість.
35–75	Дуже низький	Особистість перебуває на ранніх етапах становлення. Є труднощі в саморозумінні, адаптації.

Змістовна інтерпретація шкал:

1. **Самоусвідомлення** – здатність до рефлексії, розуміння власних емоцій, потреб, мотивів.
2. **Емоційна стабільність** – контроль над емоціями, врівноваженість, стресостійкість.
3. **Самостійність** – вміння ухвалювати рішення, не залежачи від зовнішнього впливу.
4. **Ціннісні орієнтації** – наявність усвідомлених життєвих цілей, моральних принципів.
5. **Здатність до самореалізації** – активність, ініціативність, прагнення до розвитку.
6. **Постійність і сталість** – послідовність, відповідальність, вірність вибору.
7. **Автономність і стійкість** – незалежність, внутрішня свобода, адаптація до змін.

Висновки

Методика "Опитувальник особистісної зрілості" є психометрично обґрунтованим інструментом для дослідження структурних компонентів особистісної зрілості дорослої особистості. Вона демонструє високу внутрішню узгодженість, чітку факторну структуру та належну валідність.

Може бути рекомендований для наукових досліджень та практичної роботи у сфері психології особистості, зокрема, - для дослідження особистісних ресурсів жінок в умовах еміграції, війни, кризових ситуацій.

Також, отримані результати дозволяють рекомендувати методику для наукових і практичних цілей в галузі психології розвитку, консультативної психології, освіти та психодіагностики.