

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв
Кафедра загальної та практичної психології

Освітньо-професійна програма:
Психологія. Практична психологія
Спеціальність: 053 Психологія

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр

Проблема самореалізації особистості.

Невизначеність молоді в професії

студентки 1-го курсу ОР “Магістр”
заочної форми навчання
Іванько Марини

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, професор
Папуча Микола Васильович

Рецензенти:

Допущено до захисту: _____ 2024 р.

Завідувач кафедри: проф. _____

Ніжин – 2024

АНОТАЦІЯ

ПРОБЛЕМА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ. НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ МОЛОДІ В ПРОФЕСІЇ

Психологічне дослідження спрямоване на аналіз чинників, що впливають на професійне самовизначення та невизначеність молоді, а також на виокремлення основних механізмів адаптації до змінного професійного середовища.

У роботі обґрунтовано поняття «професійне самовизначення», уточнено його взаємозв'язок із такими психологічними змінними, як самопізнання, соціальний вплив, адаптивність до змін і професійна підтримка. Визначено, що професійна невизначеність є багатофакторним явищем, яке формується під впливом зовнішніх (соціальне середовище, технологічний розвиток) і внутрішніх (усвідомлення, особистісні ресурси) чинників.

Результати емпіричного дослідження, проведеного за допомогою кореляційного та кластерного аналізів, виявили статистично значущі взаємозв'язки між рівнем професійної визначеності, самопізнанням і рівнем самореалізації. У ході кластерного аналізу були сформовані групи респондентів за їхньою готовністю до перекваліфікації, рівнем самопізнання та ставленням до соціальних і технологічних змін. Виявлено, що високий рівень самопізнання корелює із задоволенням життям і професійною гармонією, тоді як соціальні порівняння і тиск з боку зовнішнього середовища часто сприяють підвищенню професійної невизначеності.

Отримані результати мають практичну цінність для розробки профорієнтаційних програм, що враховують індивідуальні особливості молоді, та сприяють підтримці її професійного розвитку в умовах сучасного ринку праці.

Ключові слова: професійне самовизначення, професійна невизначеність, самопізнання, адаптивність, соціальний вплив, перекваліфікація, професійна підтримка.

ANNOTATION

THE ISSUE OF PERSONAL SELF-REALIZATION. YOUTH UNCERTAINTY IN THE PROFESSION

The psychological research focuses on analyzing the factors influencing professional self-determination and youth uncertainty, as well as identifying the primary mechanisms of adaptation to a dynamic professional environment.

The study substantiates the concept of "professional self-determination" and clarifies its interconnection with psychological variables such as self-awareness, social influence, adaptability to change, and professional support. It identifies professional uncertainty as a multifactorial phenomenon shaped by external factors (social environment, technological development) and internal factors (awareness, personal resources).

The results of empirical research conducted using correlation and cluster analysis revealed statistically significant relationships between the levels of professional self-determination, self-awareness, and self-realization. Through cluster analysis, respondent groups were formed based on their readiness for retraining, self-awareness levels, and attitudes toward social and technological changes. It was found that a high level of self-awareness correlates with life satisfaction and professional harmony, while social comparisons and pressure from the external environment often contribute to increased professional uncertainty.

The findings have practical value for developing career guidance programs that consider the individual characteristics of young people and support their professional development in the modern labor market.

Keywords: professional self-determination, professional uncertainty, self-awareness, adaptability, social influence, retraining, professional support.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: ДЕТЕРМІНАНТИ, НАПРЯМКИ, ВПЛИВИ	10
1.1 Теоретичні аспекти та проблематика самореалізації особистості.....	10
1.2 Компоненти самоздійснення, чинники та перешкоди професійної самореалізації	25
1.3 Фактори професійного вибору молоді.....	35
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ.....	44
2.1 Концептуалізація невизначеності у психологічному дискурсі	44
2.2 Сценарії та динаміка кар’єрного розвитку в умовах невизначеності: можливості та виклики	53
2.3 Стратегії подолання професійної невизначеності	66
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ МОЛОДІ В ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ.....	77
3.1 Підготовчий та основний етапи дослідження. Опис вибірки.....	77
3.2 Науковий аналіз отриманих результатів	86
3.3 Статистичні показники дослідження та їх інтерпретація	105
ВИСНОВКИ	115
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	128
ДОДАТКИ.....	137

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена трьома основними факторами. По-перше, сучасною швидкістю змін у суспільстві: ринок праці та технологій створює нові виклики у виборі професійного шляху, що призводить до відчуття невизначеності та потреби в самореалізації. Глобалізація та конкуренція змушують молодь шукати альтернативні види діяльності, що призводить до складнощів у виборі професії. Крім того відчуття самореалізації в професії у молоді поступово переходить на таке ж місце що і важливість потреби в достойній оплаті праці.

Другий фактор – це психологічний тиск: високі очікування від суспільства та родини можуть створювати психологічний тиск на молодь щодо професійного вибору, що робить цю тему особливо актуальною для вивчення.

По-третє, професійній невизначеність молоді стає все більш вираженою у сучасному динамічному світі. Важливість розгляду цієї теми зумовена актуальністю економічних та екзистенційних викликів для української молоді останніх років, особливо після таких подій як повномасштабна війна, та коронавірус. З цими викликами, українська молодь опиняється в фінансових та економічних обставинах, які складно передбачити. Що підсилює необхідність визначення оптимальних стратегій поведінки.

Проблема самореалізації не є для психології новою, проте, інтерес до неї не слабшає. Прямо чи опосередковано зустрічаємо розгляд самореалізації як психологічного явища в таких авторів основних теорій особистості як А.Адлер, З.Фрейд, І.Ялом, В.Франкл, А.Маслоу, Г. Мюррей, Д. Макклеланд, У. Дембер, Р. Ерл, Ж. Піаже, Р. Уайт. Дж. Астін, Д. Шапіро, Г. Шварц, Е. Лок і Г. Летем, Е.Еріксон, Р.Лазарус та С.Фолкман.

В українській психологічній літературі термін самореалізація не використовувався до кінця 1990-х років та не виділявся як самостійна психологічна проблема. Вітчизняні дослідники, які займалися даною проблематикою: С.Максименко, О.Леонтьєв, В.Клочко та Е.Галажинський,

Л.Коростильова, В.Гупаловська, С.Максименко та В.Осьодло, О.Коқун, А.Большакова, Г.Гуменюк та інші. Опис методологічної розробки поняття та внутрішньої структури самореалізації найбільш детально опрацьована в роботах С.Максименко, більш опосередковано та фрагментарно в працях О.Коқун, О.Штепи, Л.Коростильової.

Серед вітчизняних дослідників, які займалися проблемою невизначеності особистості варто виділити наступні прізвища: П. Лушин, С. Максименко, А. Гусев, Ю. Мельник, Ю. Швалб, Т.Титаренко, Д.Леонтьев, О.Зарецька та ін. Проте слід відмітити, що незважаючи на вагомі дослідження в цьому напрямі, проблема формування професійного становлення особистості досліджена ще недостатньо. Цю проблему розглядали такі науковці як Д.Леонтьев, Н.Чепелева, Н. Московина, С.Максименко, К. Хоменко, І.Юматова, Л. Березовська, Ю.Мельник, В.Зінченко, С.Мамонтова, Ж.Вірна, О.Стуліка та А.Бабкіна.

Аналіз психологічних літературних джерел констатує наявність різноманітних досліджень з даної проблематики, однак вони не дають остаточної відповіді щодо структурних компонентів понять “самореалізація” та “невизначеність”, а також механізмів виходу молоді із професійної невизначеності, що й обумовило **вибір теми** даної кваліфікаційної роботи “Проблема самореалізації особистості. Невизначеність молоді в професії”.

Мета роботи полягає у дослідженні чинників, що сприяють чи перешкоджають самореалізації молодих людей в контексті невизначеності у професійному виборі, враховуючи психологічні, соціокультурні та індивідуальні аспекти.

Досягнення окресленої мети передбачає вирішення наступних **дослідницьких завдань:**

- охарактеризувати основні теорії та підходи до самореалізації особистості;
- прослідкувати вплив соціокультурних чинників, сучасних технологій та інформаційного середовища на процеси самореалізації молоді та їхній професійний вибір;

- проаналізувати структуру та взаємозв'язки впливу виховання на професійні уподобання та вибір кар'єрного шляху молоді;
- охарактеризувати поняття невизначеності в психології;
- виокремити методологічні та структурні елементи проблеми невизначеності в самореалізації особистості;
- визначити психологічні механізми, які лежать в основі невизначеності в професійному виборі та перешкоджають або сприяють самореалізації особистості;
- проаналізувати методи подолання невизначеності;
- зібрати та проаналізувати емпіричні дані шляхом проведення опитувань з молоддю щодо їхніх досвіду у виборі професії та пошуку власного шляху у житті;
- розглянути перспективи застосування результатів дослідження та розробки програми психологічної підтримки для молоді.

Об'єктом дослідження є самореалізація особистості, яка включає в себе внутрішній розвиток, виявлення потенціалу, самовдосконалення, досягнення внутрішньої гармонії та задоволення особистих потреб.

Предметом дослідження є конкретний аспект самореалізації, а саме невизначеність молоді 15-30 років в професійному виборі.

Гіпотези дослідження:

- 1) Тривала професійна невизначеність молоді корелює з соціальним впливом з боку батьків та / або важливих дорослих.
- 2) Технологічний розвиток та швидка змінність професійного середовища сприяють зростанню невизначеності, що веде до необхідності перекваліфікації.
- 3) Адаптація до швидкоплинності цих змін через розвиток власної свідомості та самопізнання сприяє професійному самовизначенню особистості.
- 4) Застосування особистісного адаптаційного потенціалу а також професійна підтримка, зокрема психологічна підтримка, профорієнтація та коучинг є ефективними інструментами для професійного самовизначення.

У роботі використані наступні **методи**: теоретико-методологічний аналіз, систематизація та узагальнення, інтерпретація та синтез. Для збору даних використано анкетування та напівструктуровані інтерв'ю, спрямовані на оцінку рівня невизначеності та самореалізації. Також проведено статистичний аналіз даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у роботі опрацьовано та удосконалено знання щодо даної наукової проблеми, яка до цього часу не зосереджувалася на комплексному опрацюванні даної теми. У роботі вперше систематизовано і проаналізовано дані щодо взаємозв'язку між самореалізацією, невизначеністю, а також виховними, соціокультурними та технологічними чинниками.

Практичне значення полягає в перспективності подібних досліджень, зумовленою постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного етапу розвитку світового суспільства швидкими економічними, соціальними та духовними перетвореннями. Такі дослідження мають допомогти створити для фахівців різних професій як стійкі смисложиттєві орієнтири у мінливому світі, так і знайти особистісний сенс професійної самореалізації.

Отримані результати можуть бути використані для створення індивідуалізованих програм професійного консультування. Зокрема, це сприятиме впровадженню психологічної підтримки, а також створенню інформаційних матеріалів для молоді та їхніх батьків. Використання результатів дослідження дозволить вдосконалити процеси професійного консультування та освітньої підтримки, що сприятиме успішній самореалізації молоді та зниженню рівня професійної невизначеності.

Апробація результатів роботи Результати роботи опубліковані в статті Вісника студентського наукового товариства (Ніжин, 2024). УДК 159.923.2:331.54-053.81

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список використаних

літератури та джерел налічує 123 найменування, додатки 5 найменувань. Повний обсяг роботи 146 сторінок. Основний зміст викладено на 127 сторінках.

РОЗДІЛ 1. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: ДЕТЕРМІНАНТИ, НАПРЯМКИ, ВПЛИВИ

1.1 Теоретичні аспекти та проблематика самореалізації особистості

Термін “самореалізація” вперше був згаданий в Оксфордському словнику з філософії та психології, опублікованому в 1902 році. Там міститься наступне визначення: “Самореалізація – це втілення зусиль людини, її можливостей розвитку власного Я. Цей процес можна назвати самореалізацією (або розвитком)” [120, с. 921]. У психологічному словнику знаходимо, що поняття визначається як збалансований і гармонійний розвиток усіх аспектів особистості; розкриття генетичних і особистісних можливостей [112, с. 488].

Поняття самореалізації має довгу історію з точки зору філософії. Самореалізацію як найвищу цінність трактували у філософії Упанішад з VIII до V ст. до н.е. та в даосизмі з VI до V ст. до н.е.. В цивілізаціях Заходу це поняття починається з Арістотеля та частково Платона, представляючи не лише теоретичний аналіз явища, а й практичні рекомендації відносно шляхів та способів самоздійснення. Наприкінці XIX – на початку XX ст. в англійських та американських теоріях, особливо у прихильників ідеалізму, принцип самореалізації отримав характер етичної заповіді. На думку багатьох філософів, ця тенденція зберігається і в XX ст. у філософії екзистенціалізму [63, с. 198].

У межах філософського та соціологічного підходів дослідників цікавить світоглядна природа самореалізації, культурологічні моделі життєвого шляху та перспективи особистості. Більшість питань, пов'язаних із самореалізацією в межах психологічного підходу, відносяться до категорій сенсів та цінностей, їх генези в контексті самосвідомості особистості. Особиста самореалізація є одним із ключових понять у психології, оскільки вона відображає процес, завдяки якому індивід максимально розкриває свої потенційні можливості в різноманітних сферах життя. Визначення самореалізації перетинається з багатьма психологічними теоріями та підходами, що дозволяє розглядати це явище з різних перспектив. Варто зазначити, що різниця підходів полягає саме у

визначенні ролі та місця, які та чи інша теорія особистості надає усвідомленню людиною прагнення до самореалізації, а саме наскільки дане прагнення сприймається суб'єктивним, особистісним і свідомим. В даному ключі психологічні теорії можна умовно поділити на три категорії.

До першої належать ті теорії, автори яких розглядають життя людини як пристосування до середовища і підтримання рівноваги як у внутрішньому, так і у зовнішньому світі. Серед них – біхевіористська та психоаналітична теорії, а також інші “біологічні” концепції, як наприклад теорія інстинктів В.Макдугала. Біхевіоризм вважає, що зовнішні чинники та стимули повністю контролюють людину, ігноруючи внутрішні фактори, які впливають на поведінку. Біхевіористи заперечують концепцію активної та самостійної людини, яка керується внутрішніми мотивами й прагненнями. Вони вважають, що розвиток і самовдосконалення людини є реакцією на вимоги середовища.

Прихильники психоаналітичної концепції вважають, що діяльність людини керується внутрішніми мотиваційними силами, які часто перебувають у конфлікті між собою і зазвичай не усвідомлюються. А. Адлер підкреслює, що суть психоаналітичної теорії полягає у боротьбі людини з початковою неповноцінністю [1]. Концепція психосексуального розвитку З. Фрейда також заснована на ідеї, що досвід дитинства визначає все життя, залишаючи мало місця для активного суб'єкта. Варто відзначити, що В.Клочко і Е.Галажинський вважають, що теорія З.Фрейда навряд чи здатна адекватно пояснити феномен самореалізації [46, с.11]. Е. Фромм, розвиваючи свій гуманістичний психоаналіз, підкреслює подвійність людського існування – в тваринному та людському світах, які він намагається створити [95]. За Е.Фроммом, людська самореалізація полягає в прагненні перестати бути твариною і стати людиною. У біхевіоризмі та психоаналізі самореалізація розглядається як адаптація, яка можлива через реалізацію своїх здібностей та можливостей. Людині надається пасивна роль у процесі самореалізації, вона не прагне до розвитку і реалізації своїх потенціалів, це відбувається природним чином у процесі життя.

Теорії другого типу включають різноманітні підходи до зростання, розвитку та досягнення, зокрема більшість когнітивних і гештальт-теорій. Помітними представниками цієї групи є Г. Мюррей з теорією потреб, Д.Макклеланд, який досліджував мотивацію досягнення, та інші. Різниця полягає в тому, що в даних теоріях людина розглядається як активний, діяльний суб'єкт, що прагне розвивати певні особистісні структури. Водночас, за думкою авторів цих теорій, у людини немає прагнення до самореалізації, розвиток і здійснення потенціалу відбуваються “паралельно” основній мотивації. До таких теорій мотивації до зростання й оволодіння майстерністю належать теорії У. Дембера, Р. Ерла, Ж. Піаже, Р. Уайта та інших. Основна ідея теорій мотивації до зростання полягає в тому, що люди і тварини мають потребу у взаємодії з навколишнім середовищем.

Інший підхід демонструють дослідники потреби у передбачуваності та контролі, такі як Дж. Астін, Д. Шапіро, Г. Шварц, які вважають, що прагнення контролювати є однією з головних людських потреб. Без відчуття контролю люди втрачають здатність ефективно долати навіть незначні труднощі [93, с. 575]. Роттер розділяє внутрішнє сприйняття контролю (інтернальний локус контролю) і зовнішнє (екстернальний локус контролю), цим самим показує, що в ході пізнавальної діяльності та навчання люди можуть досягати більш високого або більш низького рівня контролю [96, с.410]. У західних культурах люди орієнтовані на активний контроль, тобто на зміну зовнішніх обставин для зменшення тривоги. В азіатських культурах люди більше спрямовані на самоконтроль, тобто на здатність адаптуватися до зовнішніх обставин [93, с.578]. Згідно з тезами А. Бандури, відчуття контролю необхідне людині, щоб опанувати навички і в цілому активно розвиватися, і що людина не почне розвивати навички і прагнути до своїх цілей, якщо не буде впевненою, що ці дії призведуть до потрібних результатів [93, с. 579]. Г. Мюррей вважає потребу в досягненні не стільки в у досягненні бажаного, скільки а у розвитку і застосуванні навичок. Тобто мотивацією до досягнення є сам процес – цю тезу пізніше довів прихильник теорії потреб, Д. Макклеланд [93, с. 581].

Недоліком представлених теорій у підході до самореалізації і саморозвитку є те, що вони пояснюють розвиток людини зовнішніми факторами, які не залежать від її особистості. Проте ідея розвитку, спричиненого напругою між поточним рівнем і необхідним рівнем для успішної адаптації, є прийнятною для пояснення мотивації самореалізації. Цією темою детально займалися автори теорії постановки цілей, зокрема Е. Лок і Г. Летем [93, с. 68]. Вони показали, що процес самореалізації природно пов'язаний із постановкою і досягненням цілей. Самореалізація, з цього погляду, є процесом послідовної реалізації життєвих цілей. Цілі створюють різницю між тим, де людина зараз, і тим, де вона хоче бути. Напруга, що виникає через таку різницю, спонукає до дій.

Теорії третього типу, такі як гуманістична психологія, психологія діяльності, акмеологія та інші, розглядають самореалізацію як самостійне і складне психічне явище і є повноцінною функцією свідомості й особистості.

В даній роботі детальніше зупинимося на розгляді декількох теорій саме третього типу. Значні результати у вивченні самореалізації отримав А. Маслоу. Він використовує для опису процесу реалізації людиною свого потенціалу поняття самоактуалізації. Описує процес реалізації потенціалу людини як самоактуалізацію, що, на його думку, є і потребою, і процесом. А задоволеність життям визначається ступенем реалізованості потреби в самоактуалізації, тобто різницею між досягнутим рівнем і потенційним рівнем саморозвитку. Дослідник вважав, що самореалізація є вершиною ієрархії потреб людини, яка може бути досягнута лише після задоволення більш базових потреб, таких як безпека, приналежність та повага та інші. Це процес, у ході якого особистість досягає максимального розкриття свого потенціалу, стає “більш і більш тим, ким вона є, стає всим тим, ким вона може стати”. А.Маслоу визначив кілька ключових характеристик самореалізованих людей: автономність, прийняття себе та інших, реалістичне сприйняття світу, потребу в приватності та незалежності, глибокі особистісні відносини, а також творчі здібності.

Варто зазначити, що самореалізація не є статичною метою, а радше процесом неперервного розвитку та зростання особистості. Це не останній крок

у розвитку, а безперервний процес досягнення нових висот та самовдосконалення. А.Маслоу також говорив про те, що для самореалізації потрібні певні умови. Серед них – відсутність перешкод для задоволення базових потреб, відчуття безпеки, прийняття та поваги від інших, а також власна мотивація до зростання. Хоча теорія Маслоу мала значний вплив на психологію, вона також зазнала критики. Однією з основних проблем є відсутність чіткого методу вимірювання самореалізації, а також складність універсального застосування ієрархії потреб до всіх культур. Критики також зазначають, що люди можуть прагнути до самореалізації, навіть не задовольняючи всі нижчі рівні потреб. Незважаючи на це, теорія Маслоу залишається важливою для розуміння людської мотивації та розвитку особистості, надаючи цінний підхід для дослідження процесів самореалізації [69, 70].

К. Роджерс пішов далі у своїх дослідженнях самоактуалізації, він писав, що процес самоактуалізації властивий будь-якому живому організмові: “Самоактуалізація – це прагнення живої істоти до зростання, розвитку, самостійності, самовираження, активізації всіх можливостей свого організму” [94, с. 447]. Самореалізація, згідно з К.Роджерсом, і є життям, максимальним розкриттям та використанням своїх можливостей, реалізацією потенціалу. Він визначав самореалізацію як процес досягнення особистістю свого найвищого потенціалу та розвитку індивідуальних здібностей. Для К.Роджерса ключем до самореалізації було становлення “Я”, яке є динамічним та взаємодіє з внутрішнім та зовнішнім світом особи. Автор виділив три “сприятливі умови” для психологічного розвитку: умовна позитивна увага, емпатія та автентичність. Він вважав, що в середовищі, де ці умови присутні, особистість може вільно досліджувати та реалізовувати свої потенціали. К.Роджерс розрізняв реальне “Я” (самосприйняття) та ідеальне “Я” (сприйняття іншими). На його думку, самореалізація включає наближення цих двох аспектів “Я” один до одного, що сприяє зменшенню внутрішніх конфліктів та підвищенню психологічного благополуччя. Дослідник зосереджував увагу на важливості вільного вибору та

автономії у процесі самореалізації, навіть якщо обрані шляхи розвитку розходяться з соціальними нормами або очікуваннями [80, 81].

Теорію К.Роджерса критикували за недостатню увагу до соціокультурних факторів, які можуть впливати на самореалізацію. Зокрема, що теорія надмірно зосереджена на індивідуалізмі та не враховує групову ідентичність та культурні впливи а також питання щодо об'єктивності визначення “ідеального Я” та процесу його наближення до “реального Я”. Незважаючи на це, теорія К.Роджерса продовжує відігравати важливу роль у психології, особливо у сфері психотерапії та освіти, надаючи інструменти для розуміння процесів розвитку особистості та сприяння психологічному благополуччю [9, с. 40].

У екзистенційній психології самореалізація розглядається через призму самовизначення та пошуку сенсу життя. Центральною ідеєю екзистенційного підходу є те, що людина є вільною істотою, здатною до самовизначення та відповідальною за власне життя та вибори. Екзистенційний підхід підкреслює, що люди мають свободу вибору у своєму житті. Однак із свободою вибору приходить і відповідальність за ці вибори та їхні наслідки. Однією з основних задач людини є пошук сенсу життя. Цей процес може включати дослідження власних переконань, цінностей та цілей. Екзистенційний підхід наголошує на важливості автентичності, яку розуміють як вірність собі та своїм переконанням, навіть у контексті соціального тиску або очікувань. Він визнає, що тривога та страждання є невід'ємною частиною досвіду буття. Одним із викликів екзистенційного підходу є його висока абстрактність та суб'єктивність, що ускладнює емпіричне дослідження та вимірювання ефективності психотерапевтичних втручань. Крім того, пошук сенсу та відповідальність за власне життя можуть бути важкими завданнями для деяких людей [92, 106].

Теорія самодетермінації, розроблена Р.Раяном та Е.Деці, пропонує комплексний погляд на самореалізацію, акцентуючи на важливості задоволення трьох основних вроджених психологічних потреб: автономії, компетентності та соціальної приналежності. Згідно з цією теорією, самореалізація є процесом, під час якого індивіди досягають високого рівня психологічного добробуту через

інтеграцію та задоволення цих ключових потреб. Реалізація себе розглядається як результат активної взаємодії людини з оточенням, де є гармонія внутрішніх потреби та зовнішнього світу. Автономія в теорії самодетермінації описує стан, в якому індивід відчуває, що його дії впливають з власних інтересів та цінностей, а не зовнішнього тиску або примусу. Самореалізація в цьому контексті означає можливість індивіда реалізовувати свої вибори та досягати цілей, які відображають його справжнє “Я”. Тобто індивід розвиває свої здібності та навички до рівня, який дозволяє йому досягати поставлених цілей і задовольняти власні амбіції. Тут критично важливо, щоб людина мала стійкі та підтримуючі відносини, які забезпечують відчуття приналежності та емоційної підтримки. Щодо внутрішньої мотивації, яка впливає із задоволення вроджених психологічних потреб, то вона є ключовим рушієм самореалізації. Зовнішня мотивація також важлива і вона стає частиною процесу самореалізації через внутрішню інтеграцію зовнішніх цінностей [27].

Соціокультурні теорії розвитку особистості, серед яких виділяється теорія соціалізації Е.Еріксона, роблять значний внесок у розуміння процесів самореалізації. Так, теорія психосоціального розвитку охоплює вісім стадій життя від народження до глибокої старості. Кожна стадія характеризується особливою психосоціальною кризою або конфліктом, вирішення яких є ключовим у формуванні особистості. Еріксон вважав, що кожна стадія розвитку містить потенціал для досягнення певного рівня зрілості та самовираження. Особливо це стосується пізніших етапів розвитку, де індивіди можуть інтегрувати свої досягнення та досвід, створюючи сенс власної ідентичності та місця в соціальному світі. Оскільки в даній роботі розглядається віковий діапазон 15-30 років, детальніше розглянемо відповідні стадії.

На стадії Молодості (або “Ідентичність проти Рольової Плутанини”) головним завданням є формування особистої ідентичності. Самореалізація в цьому контексті означає здатність індивіда формувати уявлення про себе як про унікальну особистість з власними цілями, переконаннями та цінностями. У цей час молоді люди можуть експериментувати з різними ролями, інтересами та

ідеологіями, щоб знайти те, що їм дійсно відповідає. Успішне проходження цієї стадії призводить до формування міцного відчуття власної особистості, тоді як невдача може призвести до плутанини та невизначеності щодо своєї ролі в житті. Самореалізація на цій стадії пов'язана з розвитком особистої ідентичності та вибором напрямку в житті, зокрема, вибором майбутньої професії. Підлітки прагнуть знайти своє місце у світі, і це включає визначення своїх цінностей, цілей та інтересів. Важливо, щоб оточення підтримувало їх у цьому процесі, надаючи можливості для дослідження та самовираження.

На стадії Дорослості (або “Близькість проти Ізоляції”) важливим аспектом самореалізації є здатність формувати та підтримувати глибокі та значущі відносини з іншими людьми, відчуваючи близькість та соціальну згуртованість. Самореалізація на цій стадії пов'язана з формуванням значущих зв'язків з іншими, а також зі створенням сім'ї та досягненням особистих та професійних цілей. Люди на цьому етапі працюють над створенням балансу між особистим життям та кар'єрою, а також над визначенням та досягненням своїх амбіцій. Важливість взаємопов'язаності та підтримки від інших є ключовою для успішної самореалізації на цій стадії.

Е.Еріксон підкреслював роль соціокультурного контексту в процесі самореалізації, зазначаючи, що соціальні норми, культурні очікування та історичний контекст відіграють ключову роль у формуванні особистості та шляхах її самореалізації [30, 31].

Проблематика самореалізації в психології охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із вивченням процесів, через які індивід досягає повного розкриття свого потенціалу. Цей процес є складним і багатограним, включаючи в себе взаємодію психологічних, соціальних, культурних та біологічних факторів. Одне з основних питань стосується визначення самореалізації як поняття. Науковці пропонують різноманітні інтерпретації самореалізації, від екзистенційного пошуку сенсу та автентичності до задоволення вроджених психологічних потреб, як у теорії самодетермінації. Розбіжності в теоретичних підходах ускладнюють створення єдиного, загального визначення самореалізації.

У психології особистості зазвичай не використовується термін “самореалізація”, але в рамках екзистенційно-орієнтованих теорій та низки психологічних шкіл вчені використовують інші терміни для опису схожих явищ, такі як “самовизначення” (Ш. Бюлер), “досягнення життєвого успіху” (У. Джеймс), “цілеспрямована поведінка”, “автономізація власного “Я”, “усвідомлення тут і тепер відповідальності за себе та своє життя” (Е. Фромм, Ф. Перлз), “самоактуалізація” (К. Роджерс, А. Маслоу), “саморегуляція”, “самоефективність”, “самоконтроль” (А. Бандура) та інші, які можуть бути використані дослідниками під час вивчення та з’ясування співвідношення з поняттям “самореалізація”. Сучасне розуміння самореалізації в психології розроблено переважно в рамках цих напрямків. Частина “само” передбачає внутрішній процес, щось внутрішньо мотивоване та регульоване [63, с. 197].

У вітчизняній психологічній літературі термін “самореалізація” не використовувався аж до кінця 1990-х років. Феномен самореалізації особистості раніше не виділявся як самостійна психологічна проблема. У цьому контексті біля витоків проблеми самореалізації стоять дослідники психології особистості, Л.Виготський, Б.Ананьєв, С.Максименко, С.Рубінштейн, Г.Костюк, О.Леонтьєв та інші. Хоча проблема самореалізації безпосередньо ними не вивчалась, проте в контексті досліджень психології особистості вони зверталися до даної теми. З тих часів почалося формування розробки та дослідження теоретичних та методологічних основ проблеми самореалізації. Розглянемо детальніше дослідження українських науковців.

В.Клочко та Е.Галажинський вважають, що самореалізація є не що інше, як перехід можливості в дійсність, а також форма розвитку та стійкості людини як складної, але цілісної саморегулюючої психологічної системи. Автори дослідили, що можливості можуть бути джерелом активності, пов’язаним з сутністю людини, її самістю, місією та призначенням. У процесі розвитку це джерело стає головним, а життєві потреби відходять на другий план [46, с. 4].

На думку Л.Коростильової, самореалізація особистості – це розвиток свого “Я” за допомогою власних зусиль, співпраці та творчості з іншими людьми,

суспільством і світом загалом. Самореалізація передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів особистості через адекватні зусилля, спрямовані на розкриття генетичного, індивідуального та особистісного потенціалу [53, с. 52].

В.Гупаловська зазначає, що самореалізація – це вираження потенціалу особистості у різних видах соціальної діяльності. Основними сферами самореалізації особистості є приватне життя та професійна діяльність. Способами самореалізації особистості в цих сферах є цілеспрямована діяльність, творчість, активність, самовираження, прояв власного “Я”, продуктивна праця, соціальна активність або діяльність, життєтворчість. В цьому контексті важливими є як об’єктивні результати, так і суб’єктивна оцінка особистістю власних досягнень [22, с.175-180].

Як зазначають С.Максименко та В.Осьодло, професійну самореалізацію як спосіб функціонування і розвитку особистості можна одночасно віднести до трьох основних класів психічних явищ: вона може виступати як процес, стан (зріз на певному етапі) і властивість суб’єкта. Самореалізація як процес є провідним класом психічних явищ і дозволяє комплексно та системно вивчати життєдіяльність людини. Відповідно, самореалізація суб’єкта включає усвідомлення, вибір і реалізацію тих аспектів індивідуальності, які сприяють його самовираженню, реалізації своїх потенціалів, формуванню власної системи сенсів, цінностей, мотивів, уявлень про себе, а також постановці цілей і визначенні способів їх досягнення, включаючи самовдосконалення [63].

Тобто спостерігаємо, що термін “самореалізація” використовують для позначення зовсім різних феноменів, або ж одні й ті ж феномени називають різними термінами (наприклад, терміни “самоактуалізація” і “самореалізація” одні використовують як синоніми, а інші вказують на їх принципову відмінність). Поруч із поняттям самореалізація в українській науковій літературі найчастіше зустрічаються такі поняття як самоствердження та самоздійснення. Ці поняття розглянемо детальніше.

А.Большакова описує самоздійснення особистості як активні (динамічні) дії, керовані внутрішніми мотиваціями і зовнішнім впливом, які проявляються у різноманітних формах і ступенях досягнення. Вона вважає, що самореалізація є 1) одночасно і діяльністю, і її наслідком, 2) неперервним процесом на основі вільного вибору людини, 3) усвідомленим прагненням особистості до використання власних природних здібностей [8, с. 28-29]. Як спосіб самоздійснення розглядаються самовираження (самовиявлення, самопрезентація, самодемонстрація), самореалізація (продуктивне використання, реалізація свого потенціалу в соціально значущій сфері) та самотрансценденція людини. Повнота самоздійснення залежить від здатності ставити цілі, що відповідають внутрішній сутності людини. Г.Гуменюк дещо ширше розглядає ці способи, додаючи до них самовизначення як усвідомлення власних бажань і можливостей [21].

На думку С.Максименко, хоча поняття самоздійснення близьке за змістом до понять самореалізації або самоактуалізації, самореалізація є лише моментом самоздійснення [67, 68]. А.Большакова також вважає термін “самоздійснення” узагальнюючим поняттям щодо різних категорій, які описують рух самості на життєвому шляху [8].

О.Лукіна зазначає, що різні аспекти проблеми вже широко висвітлені у спеціальній та філософській літературі у 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 питання буття. І саме ця різноманітність підходів призвела до багатьох суперечностей. Станом на теперішній час не склалося єдиного визначення [62].

Еквівалентом поняття самоздійснення в англomовній науковій літературі вважається термін “self-fulfillment”. Найбільш відомий сучасний зарубіжний дослідник проблеми А.Г’юірт досить стисло визначає самоздійснення як

переведення у дійсність найглибших бажань людини або найдостойніших здібностей. Він зазначає, що пошук гідного людського життя є пошуком самоздійснення. Самоздійснення є одночасно і процесом (рухом людини до своїх сутнісних, істинних начал), і результатом (буття істини та істина буття). Важливий аспект сучасного розуміння сутності самоздійснення – це його безупинність [114].

У синергетичному підході поняття “самоздійснення” розглядається як “постійний рух у бік ускладнення” або “нарощення себе” [8]. Самоздійснення – це безперервне “нарощення” цілісності та складності людини, і воно ніколи не може бути повністю реалізованим. Головною характеристикою цього процесу є дефіцит між баченням картинки світу і способом власного життя людини. Повна гармонія між ними неможлива, оскільки це призводить до занепаду системи – людині немає більше до чого прагнути, а отже психологічна система втрачає напрям руху і опиняється на межі деструкції [48].

Деякі автори розглядають самоздійснення як найвище життєве завдання людини в онтогенезі. Досягнення життєвих цілей та втілення життя як власного проекту – це новий підхід до розуміння того, як людина регулює свою поведінку в житті. Саме після того, як психологи відкрили поняття саморегуляції, з’явилися такі поняття, як самоактуалізація і самореалізація. Ці явища базуються на взаємодії людини і світу, де ініціативу взаємодії бере на себе людина, як суб’єкт свого життя. У закордонних психологічних та філософських словниках термін “самоздійснення” часто трактується як кінцевий результат самореалізації, повна реалізація можливостей особистості [54].

А. Большакова вказує на дві принципові відмінності самоздійснення та самореалізації. Самореалізація може мати негативні ефекти, такі як криза втрати сенсів, нудьга, спустошеність, відчуження, зупинка в особистісному та професійному зростанні, особистісне вигорання, відсутність життєвих прагнень та планів, низький рівень вмотивованості, активності, насиченості життя яскравими переживаннями та ін. Крім того, незадоволення людиною самим перебігом процесу самореалізації та оцінкою досягнутих результатів. В

протипагу цьому, як впливає з проведеного аналізу, поняття “самоздійснення” позбавлене подібних недоліків, оскільки є безперервним процесом взаємодії особистості та мінливого, невідомого світу [8].

Дослідники сходяться в одному, що існує дві основні форми самореалізації: зовнішня та внутрішня. Зовнішня спрямована на самовираження людини в різних сферах життєдіяльності: професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній та громадській діяльності та ін. Внутрішня забезпечує самовдосконалення особистості у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному та духовному аспектах [48].

Повертаючись до проблематики самореалізації, варто згадати екзистенційне співвідношення свободи та відповідальності. Багато вчених відзначають, що новий час приніс проблему вибору свободи. Для самоздійснення людина повинна самовизначитися, їй потрібні орієнтири, які допомагають формувати і реалізовувати певний напрямок свого розвитку. Важливу роль у цьому відіграють ідеали, тобто образи людей, яким особистість намагається слідувати. Однак, коли характеристики ідеалу вступають у протиріччя з реальними обставинами життя, суб'єкт переживає конфлікт. Справжнє самовизначення, як і подальше втілення цього рішення в життя (а саме самореалізація), значною мірою залежить від зовнішніх обставин. А співвідношення зовнішньої та внутрішньої детермінації залежить від розуміння особистістю відповідальності як невід'ємної частини свободи [66, с. 15].

Існує також проблема, яка полягає у визначенні причинної детермінації процесів самореалізації. З методологічної точки зору проблема виникає через існування двох поглядів на детермінанти розвитку особистості, що спричиняє розбіжності у поглядах на саму проблему. Чи вважати самореалізацію вродженою властивістю, наперед визначеною здатністю людини, як стверджують гуманісти, чи визнати її набутою, тобто погодитися з концепцією “тут і зараз” [67]?

Проблемою є вимірювання ступеня самореалізації. Визначення критеріїв та індикаторів самореалізації, які можна об'єктивно оцінити, досі є предметом дискусій у наукових колах.

Інша складність полягає також у великій індивідуальній варіативності шляхів самореалізації, що ускладнює розробку універсальних методів оцінки. О.Кокурн виділяє три види проявів самореалізації особистості: діяльнісна самореалізація – це самовираження у різних видах діяльності, що забезпечує високий рівень професійної компетентності. Діяльність не обов'язково пов'язана з офіційною професією і може включати, наприклад, аматорський спорт, художню творчість, навчання тощо. Соціальна самореалізація – це виконання гуманітарної місії, суспільно-корисної, політичної або педагогічної діяльності. Особистісна самореалізація – це духовне зростання, яке розвиває особистісний потенціал, включаючи відповідальність, допитливість, ініціативність, ерудицію, товариськість, працьовитість, наполегливість, креативність, моральність тощо [48, 49].

Що ж до методологічного аналізу, то він може містити три рівні: самореалізація як умова життя людини, самореалізація як етап життєвого шляху особистості, формування ставлення особистості до самореалізації [13, с. 42-44].

Отже, поняття самореалізації має досить довгу історію та розглядається через призму філософії або психології. Різниця в психологічних підходах до проблеми самореалізації заключається в ступені “залученості” людини в процес самореалізації, внутрішні та зовнішні референції, а також у визначення ролі та місця, що в теоріях виділяють поняттю самореалізації. В підрозділі окреслено три типи теорій особистості по їх відношенню до поняття самореалізація: перший тип теорій – орієнтація на зовнішні чинники, де самореалізація є пристосуванням людини до середовища (біхевіористи, психоаналіз та ін.). Другий тип теорій – активна, прагнуча людина без прямого прагнення до самореалізації, самореалізація відбувається автоматично, “між іншим” (когнітивні та гештальт теорії); наявна кореляція між контролем та рівнем самореалізації. Третій тип – самореалізація як внутрішній процес, функція

свідомості, водночас і потреба, і процес (гуманістична, діяльнісна психології та ін). Детально розглянуті теорії А.Маслоу, К.Роджерса, Р.Раяна та Е.Деці, Е.Еріксона щодо поняття самореалізації. Проаналізована проблематика, зокрема відмінності в подібних термінах та їх трактування, свобода вибору як проблема самореалізації, а також труднощі в вимірюванні та методах оцінки. Окремо розглянуто поняття самоздійснення особистості як синонім та більш ширше поняття по відношенню до самореалізації, що означає розкриття потенціалу, створення свого “простору життя” – проекту та наміру його реалізувати. Таким чином, самоздійснення виступає як реалізація життєвих цілей, а самореалізація – соціальних або професійних, відповідно до бажань та цінностей.

1.2 Компоненти самоздійснення, чинники та перешкоди професійної самореалізації

Професійна самореалізація є комплексним і багатогранним процесом, що включає в себе взаємодію різноманітних компонентів: ознаки, рівні, структурні компоненти, періодизація і так далі. В цьому підрозділі розкриємо зміст саме професійної самореалізації.

О.Кокун розглядає професійну самореалізацію як одна з найважливіших форм життєвого самоздійснення, яка характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у вибраній професії, взаємопоєднанням із професією, розвитком його здібностей, постійною затребуваністю його професійної кваліфікації та широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями [48].

До ознак професійного самоздійснення дослідниця відносить наступні: наявність вираженої потреби у постійному професійному вдосконаленні, наявність плану власного професійного розвитку, розкриття особистісного потенціалу та здібностей в професії, досягнення поставлених кар'єрних цілей, переважаюча задоволеність власними професійними досягненнями, визнання досягнень професійним співтовариством, використання досвіду та здобутків широким загалом, творчість та формування власного “життєвого-професійного простору”. Таким чином, професійну самореалізацію можна розглядати в тому числі і як мету, перспективу, потребу і результат [49]. Даний перелік ознак, знаходимо й в працях інших дослідників, зокрема О.Штепа також відзначає ознаки професійного самоздійснення через їх двовимірність здійсненності. За її словами “особиста самоздійсненність – це стан, коли людина може ефективно використовувати свої внутрішні можливості для вирішення конкретних завдань” [105, 106].

Щодо визначення рівнів професійної самореалізації, Л.Коростильова виділяє дві групи характеристик: змістові й формально-динамічні. До формально-динамічних характеристик можна віднести ступінь сформованості

(самовизначення, усвідомленість, цілісність, наявність та ступінь сформованості плану тощо), різноманіття способів досягнення професійних цілей, неоднорідність або однорідність системи принципів, цінностей, ідеалів, цілей, мотивів, очікувань (чутливість до випадкових зовнішніх впливів, зміни індивідуального стану, настрою тощо), інтенсивність процесу самореалізації (швидкість і продуктивність), характер динаміки самореалізації (поступальний, стрибкоподібний, циклічний тощо), успішність, ефективність, результативність, адекватність професійної самореалізації, прямі показники (ступінь задоволення, суб'єктивні якість життя та благополуччя тощо), та інші опосередковані показники. В такій структурі елементи самореалізації, які складають її психологічну основу, ієрархічно організовані та утворюють відповідні рівні. Визначені рівні цілком узгоджуються з відомими модусами людського існування: володіння, соціальні досягнення і служіння [53, с. 107].

Формально-динамічні характеристики це про якісні зміни в житті особистості, яка є автором (ініціатором) змін та перетворень. Тому в даному контексті розвиток особистості можна розглядати як послідовне розгортання власних перетворень – збільшення інтересів, смислового наповнення, внутрішня свобода, добровільна відповідальність, розуміння людей, а також збільшення синтезу, аналізу та бачення взаємозв'язків [66, с. 7-8].

До змістових елементів варто віднести основні цінності особистості, цілі, принципи, мотиви, уявлення про життєві перспективи та етапи життя, те як людина оцінює власні можливості та здібності, певні очікування тощо. Адаптація людини до професійних умов та прагнення до самореалізації ґрунтуються на взаємних змінах як особистості та її власного оточення і нерідко описуються як процес, спрямований на ефективне подолання труднощів за допомогою успішного прийняття рішень, прояву відповідальності, ініціативи та здібностей щоб передбачити наслідків прийнятих рішень. Тому, розглядаючи самореалізацію як процес, у її змісті виділяємо елементи що стосуються процесу життєдіяльності: образ життя, стратегію життя, стиль життя, сценарії тощо. Ці всі феномени утворюються за рахунок більш часткових. Серед них є способи

досягнення поставлених цілей (як безпосередньо пов'язані зі спрямованістю особистості, ставленням до суспільних норм та ін.), як людина збирає та аналізує інформацію, власні уявлення про те як приймати рішення, скільки витратити часу, які матеріальні та психологічні ресурси використовувати, а також цикли та граничні рівні активності [68, с. 9].

Водночас С.Максименко відзначає, що об'єднання досягнень загальної психології, психології особистості, психологічної практики дозволяє запропонувати рівневу модель професійної самореалізації. До засад відносить різновиди механізмів самореалізації, представлені в контексті теорії мотивацій згідно з А. Маслоу, сенс життя згідно з Д. Леонтьєвим, онтогенетичний розвиток згідно з С. Максименко, життєві переживання згідно з В. Василюк, Ю. Швалбом, стратегії життя згідно з К. Абульханова та ін. Відповідно автор виділяє декілька рівнів професійної самореалізації: адаптаційно-репродуктивний, діяльнісно-творчий (рівень виконання соціальних ролей) і суб'єктно-особистісний (рівень смисложиттєвої й ціннісної реалізації) [68, с. 11].

На першому, адаптаційно-репродуктивному рівні фахівці зосереджені на копіюванні вже відомих методів виконання роботи, від них очікується лише відтворення встановлених зразків. Їх діяльність зводиться до окремих виконавчих дій. Основним завданням є розвиток навичок, а поведінка вони обмежуються службовими інструкціями. Такі люди часто стереотипно сприймають проблеми, оскільки не вміють відрізнити поточні від потенційно важливих проблем. Люди часто байдуже ставляться до проблем, не розуміючи їхньої суті та причин виникнення. Це зумовлює пасивну соціальну адаптацію та відсутність цілеспрямованості, що не сприяє вирішенню проблем конструктивно. Фахівці на нижчому рівні часто дотримуються загальноприйнятих правил у своїй роботі і використовують інших людей та свою професію головним чином для досягнення особистої вигоди. Їх низький рівень самореалізації пов'язаний із недостатнім саморозвитком і незначною визначеністю життєвих цілей та їхнього значення.

На другому рівні, діяльнісно-творчому, особи мають загальне уявлення про свою діяльність і починають опрацьовувати її більш значні частини. Їхня робота набуває ієрархічної структури, хоча вона ще може бути дещо нечіткою та хаотичною. Фахівці намагаються вийти за рамки звичних задач, що іноді призводить до часткової дезадаптації, оскільки з глибоким розумінням професії виникають нові вимоги у особистостей до професії, та в свою чергу які професія ставить до них. Внаслідок цього може виникнути відчуття невдоволення власною діяльністю, оскільки вони усвідомлюють, що поточні методи не ідеальні і люди ще не можуть їх змінити. Ті, хто знаходить новий сенс у професії та змінює своє ставлення до неї, долають дезадаптацію. Водночас ті, хто не може адаптуватися до нових умов, можуть повернутися до першого рівня, що сприяє їхній адаптації, але заважає професійному розвитку.

Розвиток особистості на цьому рівні характеризується інтеграцією індивідуальних здібностей та соціальних впливів, які формують її досягнення у різних аспектах життя. Особистість розглядається через призму того, ким вона стала в результаті зовнішніх та внутрішніх умов. Ця єдність особистості проявляється у її поведінці та її здатності відтворювати себе у часі та просторі. Однак індивідуальність особистості більше залежить від зовнішніх обставин, ніж від її власних зусиль. Існуючи у постійному конфлікті з самою собою, особистість для збереження своєї ідентичності мусить адаптувати свої психологічні якості в умовах змінюваного соціального середовища. Цей процес також описують як виконання соціальних ролей та дотримання соціальних норм.

На третьому, суб'єктно-особистісному, рівні розвитку особистості відбувається фундаментальна зміна у сприйнятті структури професійної діяльності, яка веде до системного розуміння роботи. Тут особа відчуває задоволення від творчості та стає справжнім господарем своєї праці. Робота перестає бути простим обов'язком і перетворюється на глибоку потребу, інтегруючись у культурний контекст життя індивіда. Цей етап характеризується формуванням особистості як активного учасника трудового процесу, який усвідомлено та цілеспрямовано конструює свій життєвий шлях, розробляючи

стратегії та тактики для досягнення своїх цілей. На цьому рівні особистість володіє конструктивним мисленням, передбачає можливі події, вміло вирішує проблеми та особисто залучається у вирішення завдань, реалізуючи свої життєві і ціннісні орієнтації [66, с. 11-13].

З огляду на аналіз, виокремлено ряд особистісних характеристик, що важливі для дослідження самореалізації. Серед них: усвідомленість, яка дозволяє особі бути свідомою своїх вчинків та їх наслідків; гуманістичні установки, що сприяють прагненню до збагачення людських відносин; автономність, що виражає здатність до самостійного прийняття рішень; цілісність, що означає гармонію між думками, словами та діями; відповідальність, яка підкреслює готовність відповідати за свої рішення; стійкість і оптимізм, що допомагають подолати труднощі; життєтворчість, яка описує здатність творити нове; схильність до ризику, яка важлива для здійснення змін; розуміння себе і рефлексія, що сприяють самоаналізу та самовдосконаленню [75].

Сучасні дослідження підтверджують зв'язок між цими характеристиками та успішністю самореалізації. Зокрема, такі риси, як конформізм чи нонконформізм, впливають на стиль взаємодії особистості з соціальним оточенням; навіюваність та самоконтроль визначають сприйняття зовнішнього впливу; вольові якості, рішучість і рівень прагнень відображають здатність особи досягати поставлених цілей; мотивація до успіху, гнучкість чи ригідність, стресостійкість, інтелект та особливості мислення також впливають на ефективність самореалізації та адаптацію в різноманітних життєвих обставинах [66, с. 16].

Як і в разі життєвого самоздійснення, О.Кокун припускає, що й професійне спрямування має дві взаємопов'язані форми: зовнішньо-професійну – здобутки та досягнення в кар'єрному шляху та внутрішньо-професійний – це про професійне самовдосконалення, підвищення компетентності чи розвиток професійних якостей). Дослідниця зазначає, що детальне диференціювання можливе лише на підставі емпіричних досліджень. О.Штепа відзначає, що зовнішня форма включає чітке визначення цілей і прийняття інших, тоді як

внутрішня форма включає продуктивне усамітнення та відповідальність за власний вибір [105].

Досліджуючи самореалізацію як процес і результат в основних сферах діяльності, явище професійного самоздійснення можемо розглядати на двох рівнях – загальному та відносному. Де загальний стосується співвідношення фахівців по загальним критеріями, а відносний відображає індивідуальні можливості.

Стосовно періодизації, то професійна самореалізація може відбуватися на різних етапах кар'єрного становлення, природно відрізняючись характеристиками кількісними та якісними. Для емпіричних досліджень стадій, стартовою точкою є початкова професійна підготовка, далі етапи первинного та вторинного професійного здійснення та професійної майстерності. Наприклад, у багатьох професіях самоздійснення низьке, що зумовлено некоректним вибором професії, порівняно невисокими заробітками та невисоким соціальним статусом професії. Разом із тим, у інших представників тих самих професій воно достатньо високе – особистості знайшли у професії покликання, і внаслідок цього часто отримують не тільки моральне задоволення від неї, але й достатню матеріальну винагороду (наприклад, через синтез видів зайнятості, або приватного підробітку) [44].

С.Максименко також сформулював узагальнені показники критеріїв самореалізації. Так, виділяє організаційний критерій, куди входять характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій та умов розвитку кар'єрного зростання, їх усвідомленість, рівень прагнень, ставлення до обраної професії, бажання оволодіти необхідними навичками, вміннями тощо. Діяльнісно-творчий критерій охоплює засоби та способи реалізації професійної діяльності, самоконтроль, компетентність та етику, професійну спрямованість, творчу активність та здатність нестандартно підходити до вирішення задач, а також ступінь реалізації потенціалу особистості. Критерій результативності професійної діяльності, зокрема реалізації набутих компетенцій та практичних

дій. Та останній, суб'єктно-особистісний критерій охоплює рівень сформованості якостей індивіда та особистісно-професійного розвитку [67].

“Я-концепція” К.Роджерса має три структурні елементи: 1) когнітивний (образ “Я”), що описує, як людина бачить себе. Когнітивні компоненти охоплюють наші думки, переконання та ідеї, що визначають, як ми бачимо себе, свої сильні та слабкі сторони, цілі та прагнення; 2) емоційно-оцінковий – стосується загального ставлення до себе та окремих аспектів особистості, який проявляється через самооцінку. Емоційні компоненти включають почуття, емоції та настрої, які впливають на нашу мотивацію та бажання самореалізуватися; 3) поведінковий – це прояв перших двох елементів у діях. Вольові компоненти включають здатність керувати собою, ставити цілі та докладати зусиль, як, наприклад, наполегливість і самодисципліна. Ці три компоненти разом допомагають особистості досягти самореалізації: емоції надають мотивацію, когнітивні процеси вказують напрямок, а воля допомагає подолати перешкоди на шляху до мети. “Я-концепція” формується за етапами соціалізації, є природною для кожної особи та розвивається через соціальні взаємодії та культурний розвиток. Вона стабільна, але може змінюватися від внутрішніх змін. У житті людини “Я-концепція” виявляється через самопізнання, емоційно-оцінне ставлення до себе та відповідну поведінку [47].

Сучасні дослідники “Я-концепції” виділяють два основні компоненти в контексті самореалізації: професійний “Я-образ” (складне уявлення про себе або тим, ким особа хоче стати) та професійну “Я-концепцію” (образ себе та знання про себе). За О. Шевцовою, ключовими умовами для розвитку професійної “Я-концепції” є: усвідомлення зв'язку ефективності роботи з особистісним розвитком, стабільна готовність до самопізнання, саморозкриття та самозміни, наявність позитивної самооцінки свого професійного потенціалу та усвідомлення необхідності й можливості до професійних і особистісних змін [101, с. 16].

О.Калітеєвська має інший погляд на розвиток професійної “Я-концепції”, вважаючи професійну самосвідомість діалогічним процесом, що часто

відбувається на підсвідомому рівні. Самосвідомість формується через порівняння образу професії на різних етапах розвитку особистості під впливом стилю життя, який вимагає самоконтролю, рефлексії власних дій та відповідальності за них [37, с. 232-233]. Л. Шнайдер вказує, що “еталоном професійної самосвідомості є професійний типаж-стереотип, як персоніфікований образ професії або узагальнений образ типового професіонала” [104, с. 22].

Внутрішні конфлікти та психологічні бар'єри грають значну роль у самореалізації особистості. Страх невдачі, низька самооцінка, внутрішні конфлікти, і відсутність самоприйняття можуть суттєво ускладнити цей процес. Також важливо зрозуміти роль і вплив особистої мотивації на самореалізацію. Мотивація може бути внутрішньою, яка базується на інтересах та цінностях індивіда, або зовнішньою, що залежить від бажання отримати визнання, винагороду, або уникнути покарання [27].

Процес професійного самовизначення особистості зазвичай починається у ранньому юнацькому віці. У цей час молода людина визначає свій професійний шлях, виходячи з власних внутрішніх потреб, які водночас корелюють з вимогами суспільства та потребами ринку праці. В цей період перед особистістю постають наступні виклики: перехід до дорослого життя, невизначеність у виборі професії, неготовність до самостійного життя та побуту, психологічна неготовність нести відповідальність за власні вчинки та рішення, проблеми з управлінням часом між навчанням та відпочинком, відсутність навичок самоконтролю та саморегуляції, а також несформованість мотивації до навчання в обраній професії [28, с. 63].

У ранньому юнацькому віці змінюється соціальний статус, виникають нові соціальні умови та обставини, починається освоєння нових видів діяльності, розширюються соціальні контакти, а соціальні вимоги набувають нового змісту. За Л. Божович, ці зміни спричиняють виникнення нової “духовної потреби” – потреби у життєвому самовизначенні [7]. Р.Бернс звертає увагу на внутрішній конфлікт цього віку, який полягає у суперечності між вимогами рольової

поведінки та потребою у самореалізації, розривом між виконуваною роллю та “істинним “Я”. Такі проблеми як “пошук ідентичності” та “формування глобальної Я-концепції” виходять на передній план [6]. І. Кон досліджував, що в цей період основними психологічними здобутками є відкриття людиною свого внутрішнього світу, усвідомлення своєї неповторності та унікальності, і процес самопізнання стає більш усвідомленим та цілеспрямованим. Формування образу “Я” тісно пов’язане з визначенням молодою людиною власної моральної та соціальної позиції, а також своїх відносин із світом [50, 51]. В. Худик вважав, що особистість має оцінювати себе, перш за все, з позиції своєї корисності для суспільства [99].

При цьому професійне самовизначення тісно пов’язане з соціальним аспектом, оскільки залежить від ситуаційних та змістовних факторів. Воно також нерозривно пов’язане з особистісним самовизначенням у сферах світогляду, моральної позиції, життєвого сенсу, “Я-концепції” та мотивації, які формують багатогранні взаємозв’язки з навколишнім світом, включаючи характер трудової діяльності. Важливим новоутворенням психічного розвитку в ранньому юнацькому віці є орієнтація на майбутнє, яка визначає загальну життєву перспективу. Це включає потребу визначити свою внутрішню позицію як дорослої особи, розуміння себе як члена суспільства і визначення своєї ролі в житті. Для цього необхідний достатній рівень розвитку особистості, аналіз та переоцінка моральних принципів та настанов для створення власної системи цінностей, життєвих цілей і перспектив. Інтелектуальний розвиток сприяє змінам у цінностях, настановах, ідеалах та цілях під час переходу до дорослості, тому вивчення професійного самовизначення має враховувати й інші аспекти самовизначення особистості [7].

У процесі професійного самовизначення на етапі ранньої юності школяр переважно спирається на свою мотиваційну сферу, яка стає основою для вибіркового і диференційованого ставлення до різних професій і свідомого вибору виду майбутньої діяльності. Мотиви вибору професії зумовлені різними чинниками, включаючи соціальні впливи, економічні і демографічні умови,

вплив сім'ї, школи та засобів масової інформації. Незважаючи на поради батьків і досвідчених осіб, остаточне рішення про вибір професії учень приймає сам і намагається його реалізувати. Таким чином, вирішальним фактором стає активна особиста позиція учня. Важливо допомагати школярам у процесі самопізнання та саморозвитку, оскільки кореляція між мотиваційною сферою та професією є ключовою для їхньої успішної самореалізації в майбутньому [86].

Отже, професійна самореалізація являє собою свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенціали, результатом чого є досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного “простору життя”. в основі самореалізації лежить активізація психічних структур, які дозволяють розкрити потенціал особистості. Рівень самореалізації в першу чергу зумовлений ступенем розвитку інтегральних утворень, сформованістю особистісно-значущих механізмів, які актуалізують ці структури і використовуються суб'єктивними стратегіями самореалізації. Всього, можна виділити десять ознак професійного самоздійснення. До внутрішньо-професійних відносимо потребу самовдосконалення, проєкт власного професійного розвитку, постановка нових цілей, переважна задоволеність власними професійними досягненнями, формування власного “життєво-професійного простору”. До зовнішньо-професійних належать досягнення поставлених професійних цілей, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, визнання досягнень професійним співтовариством, використання даного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияв творчості у професійній діяльності).

1.3 Фактори професійного вибору молоді

Сучасне суспільство пропонує величезні можливості для розвитку людини та її реалізації в різних галузях діяльності. Але воно й змушує людину весь час вибирати, приймати рішення у складних ситуаціях, і ставить особу перед проблемою пошуку свого місця в житті та визначення стратегій самореалізації. Щоб вирішити ці питання особистість має усвідомити свій ресурсний потенціал, можливості, визначитися з власними бажаннями; це і вважається найвищим життєвим завданням людини в онтогенезі [62].

Сучасні технології радикально трансформують ринок праці, створюючи тим самим нові професії та впроваджуючи вимоги нових навичок. Цифровізація з одного боку розширює можливості для самовираження та професійного розвитку, але з іншого збільшує конкуренцію між спеціалістами та вимагає нових навичок адаптивності. Інформаційні технології змінюють як самі способи навчання так і безпосередньо розвиток професійних навичок, надаючи доступ до знань з усього світу. Це, зокрема інтернет та соціальні мережі. І саме тому стоїть питання про майбутнє традиційних професій і необхідності постійної самоосвіти (life learning).

Поряд з цими процесами ми спостерігаємо інформаційне перевантаження та збільшення невизначеності в професійному самовизначенні. Подібний вплив інформаційного середовища також порушує питання про вплив віртуального образу успіху на професійні амбіції та самооцінку індивідів [122].

Філософ і культуролог М. Епштейн, аналізуючи зазначену проблему в статті “Інформаційний вибух і травма постмодерну”, писав, що світ не просто ускладнюється; ускладнення світу настільки прискорюється, що окрема людина вже не в змозі наздогнати його, засвоїти загальнолюдський досвід, який зростає все швидше. Розрив між сукупним досвідом всього людства та індивідуальним досвідом кожної окремої людини, писав Епштейн, збільшується експоненціально. Це часто викликає у сучасних людей переживання, які нагадують симптоматику посттравматичного стресового розладу; М.Епштейн

називає подібний розлад “травмою постмодерну” [29, с. 45-51]. Не даремно в освіті на передній план виступають ідеї варіативного освіти.

Соціокультурні норми та цінності можуть істотно впливати на уявлення про самореалізацію, визначаючи, які форми самовираження вважаються прийнятними або бажаними.

До соціокультурного контексту можемо також віднести культурні норми та цінності, сімейні очікування, традиції та освітні можливості – все це впливає на сприйняття того які професійні шляхи доступні, а які ні. Культурні установки можуть визначати, які професії вважаються престижними, які кар’єрні шляхи є прийнятними для чоловіків або жінок, та як саме суспільство ставиться до поняття успіху.

Відчуття благополуччя теж тісно пов’язане з соціумом. Поняття задоволеності та благополуччя людини складається із суб’єктивного емоційного ставлення до подій та явищ. Суб’єктивне благополуччя утворюється в процесі соціалізації, яка й визначає, наприклад, якості особистості особистості; в результаті це або сприяє або не сприяє благополуччю індивіда. Таким чином відчуття суб’єктивного благополуччя або навіть успіху не завжди збігається з об’єктивним переживанням цього людини [85]. Л.Сердюк та О.Шамич пишуть, що успішність самореалізації та психологічного благополуччя особистості визначається наявністю у неї прагнення до саморозвитку і розкриття свого потенціалу, а також оцінкою власних особистісних ресурсів як достатніх для досягнення успіху та цілісного сприйняття життєвого шляху, що включає наявність та реалістичність життєвих цілей. Ці фактори впливають на мотиваційні процеси цілепокладання та визначають інтеграцію минулого, теперішнього і майбутнього в психологічному життєвому просторі особистості [83].

Вплив соціокультурних чинників особливо помітний у дослідженнях, присвячених труднощам адаптації студентів у ВНЗ. Невизначеність, невпевненість у власних силах і тривожність, підживлювальні складністю та динамічністю сучасного життя, є поширеними проблемами. Згідно з

дослідженнями українських психологів дані труднощі виникають внаслідок: 1) відсутності послідовного переходу між середньою та вищою школою; 2) впливу батьків чи родичів на вибір фаху без урахування індивідуальних особливостей школярів; 3) недостатньої поінформованості старшокласників про вимоги майбутньої спеціальності; 4) зниження рівня підготовки випускників; 5) нестабільності економічної та політичної ситуації в країні, що призводить до непопулярності багатьох напрямів підготовки фахівців [36, с. 40].

Для подальшого розділу варто виділити вікові етапи професійного самовизначення. На дошкільному етапі вплив на дитину мають батьки та оточення, що може розвивати навички через різні гуртки та секції. Під час підліткового етапу молодь уже розуміє, яка діяльність їм подобається або не подобається, і починає формувати свої перші думки про професії, при цьому ще не маючи чіткого уявлення про майбутню зайнятість. Юнацький етап умовно охоплює період з 16 до 23 років, коли старшокласник робить вибір про подальше навчання або роботу. На етапі дорослішання людина, що вже закінчила навчання і працює, рефлектує над своєю кар'єрою і можливістю її зміни, зокрема, якщо робота не приносить задоволення. Пенсійний етап характеризується оцінкою людиною свого життєвого досвіду, і для деяких цей час може бути пов'язаний з активністю у суспільній та громадській діяльності, особливо якщо людина відчуває, що не встигла реалізувати свій потенціал [19].

Джерелом розвитку особистості, починаючи з раннього дитинства, є сприйняття нею реакцій на її власні якості значущих для неї людей. Дитина сприймає себе опосередковано – через часткові точки зору інших людей. Розвиток ставлень дитини є проекцією її особистісного розвитку, а саме: емоційне ставлення до себе та до інших виступає основним показником появи самооцінки. Ставлення до себе розвивається, коли людина спершу стає об'єктом уваги інших, потім суб'єктом стосунків, і згодом формує уявлення про себе. Воно формується переважно у спілкуванні де частіше складаються умови для особистісного вибору. Таким чином, самоставлення є необхідним компонентом

особистості, на який впливає ставлення до життя та адекватне ставлення людини до самої себе [33].

Н.Іщук та В.Лесовий провели анкетування серед старшокласників з метою виявлення факторів, за якими вони обирають свою майбутню професійну діяльність. Виявилось, що лише близько 50% старшокласників враховують свій рівень знань, умінь, навичок, схильностей, інтересів та вподобань при виборі майбутньої спеціальності. 32% керуються престижністю професії, а 15% – поглядами батьків. Дослідники також відзначають, що фактор самооцінки впливає на вибір. Недостатній обсяг інформації, неусвідомлений вибір (під тиском батьків чи через економічну престижність професії), низький чи завищений рівень самооцінки ускладнюють процес самореалізації [36, с. 41].

До психологічних перешкод молоді у виборі професійного шляху відносяться переживання пов'язані переходом від шкільного до дорослого життя, недостатня психологічна готовність до самостійності, невмінням здійснювати саморегуляцію поведінки. Для першокурсника це все підсилюється відсутністю звичного повсякденного контролю викладачів та батьків, особистісною тривожністю, обумовленою зміною соціальної ролі (набуттям статусу студента), новим середовищем, невідповідністю сподівань, очікувань та уявлень реальним умовам навчання [36, с. 42].

Ставлення до колективу й власне положення в ньому – також виступає одним з найважливіших критеріїв оцінки товаришів та власної самооцінки. Положення людини в групі залежить не тільки від її особливостей, але й від того, як їх оцінюють у даному колективі. Риси особистості, які в одній групі можуть бути важливими і значущими, в іншій – мають протилежну цінність. Взаємозв'язок між власним “Я” та статусом в колективі проявляється в емоційному ставленні оточуючих, тобто, зі зміною статусу особистості змінюється ставлення до неї інших, її поведінка та безпосередньо самоставлення. Таким чином, ступінь сформованості особистісного статусу залежить від інтеграції особистості в соціум [40, с. 105].

Ще одним чинником, який впливає на розвиток самоствавлення підлітка, є оцінка педагогом. У Т.Шибутані знаходимо дві основні функції педагогічної оцінки: орієнтаційну (вплив на інтелектуальну сферу) та стимулюючу (вплив на афективно-вольову сферу особистості). Поєднання даних функцій “програмує” уявлення дитини про себе і переживання нею власних якостей та здібностей – наприклад, до чого дитина здатна прагнути та чого досягти в майбутньому [103].

За теорією К.Роджерса, існують два основних типи особистості, залежно від типу оцінок, які людина отримувала протягом життя. Перша стосується повноцінно функціональної особистості, яка формується у середовищі, де індивіду надається безумовна позитивна оцінка. Основні риси включають схильність до екзистенційного способу життя, органічну довіру до власних відчуттів, емпіричну свободу у виборах і діях, а також креативність у різних сферах діяльності.

Друга стосується непристосованої особистості, які формується, коли особа з дитинства отримує умовну позитивну оцінку, тобто коли визнання і прийняття залежать від виконання певних умов. Такі індивіди часто мають умовні цінності, що не відповідають їхнім справжнім бажанням або потенціалам. Їх Я-концепція, або внутрішнє уявлення про себе, сформована більше суспільними нормами, аніж внутрішньою істиною.

К.Роджерс акцентує на важливості емпатії, психологічної безпеки та відкритості в вихованні та терапії, щоб сприяти розвитку повноцінно функціональної особистості. Така підтримка допомагає людям розвивати власне “Я”, що є здоровою основою для їхнього особистісного зростання та самореалізації [23, с. 150-155].

Специфічним новоутворенням підліткового віку є здатність до рефлексії батьківської думки і подальшої побудови власної позиції щодо батьківської думки та оцінки. Батьківська точка зору сприймається як одна з можливих точок зору по відношенню до себе. Проте, саме підтримка сім’ї, безумовне прийняття дитини, її інтересів батьками є найважливішими чинниками впливу на розвиток ставлення до себе і рівень загальної самооцінки підлітка. Сприятлива атмосфера

в сім'ї та доброзичливе ставлення батьків є важливою умовою формування подальшого підкріплення позитивної самооцінки підлітків. Грубе, негативне ставлення має протилежну дію: поведінка підлітків спрямована на невдачу, вони бояться ризикувати, уникають конкуренції; в рисах характеру можуть проявлятися агресія та грубість, а також присутній високий рівень тривожності [78].

Виховання індивіда в сім'ї має значний вплив на його здатність до самореалізації. Різні стилі виховання формують унікальні психологічні умови, що впливають на розвиток особистості, включаючи її професійне самовизначення. В психологічній літературі виділяють чотири основних типи виховання.

Перший тип – авторитарне виховання характеризується високими вимогами та низькою відповідальністю. Батьки, які практикують цей стиль, часто встановлюють суворі правила та очікують беззаперечного підкорення, мінімізуючи емоційний зв'язок з дітьми. Такий тип виховання може призвести до розвитку залежної поведінки у дітей, обмежуючи їхню здатність до самостійного вирішення проблем та самореалізації, а отже й труднощів у виборі професії. Індивіди, виховані в авторитарному стилі, можуть мати труднощі з ідентифікацією власних інтересів та прагнень через страх перед невдачею та критикою. Саме даний тип виховання формує невизначеність індивіда та супроводжується тривалими професійні пошуками на етапі дорослості.

Другий тип – авторитетне виховання збалансовано поєднує високі вимоги з високою відповідальністю. Батьки ставлять реалістичні очікування, надають підтримку та відкриті до діалогу, сприяючи розвитку незалежності та самостійності. Цей тип виховання позитивно впливає на самореалізацію, оскільки діти навчаються встановлювати особисті цілі, вирішувати конфлікти та розвивати навички критичного мислення. Авторитетне виховання стимулює дітей до самовдосконалення та допомагає ідентифікувати та розвивати особисті таланти та здібності. Даний тип виховання вважається найбільш вдалим з точки зору майбутнього самовизначення особистості.

Третій тип – пермісивне (або дозволяюче) виховання вирізняється низькими вимогами та високою відповідальністю. Батьки можуть задовольняти більшість потреб дітей, але не ставлять чітких обмежень або правил. Цей стиль може сприяти розвитку самовпевненості та творчих здібностей, але також може призвести до труднощів із самодисципліною та відповідальністю. Індивіди, виховані в даному стилі, можуть мати труднощі зі встановленням та досягненням довгострокових цілей. Вони легко обирають справу життя, однак мають труднощі з результатами власної діяльності.

І останній тип – це ігноруюче виховання. Воно характеризується низькими вимогами та низькою відповідальністю. Батьки, які застосовують цей стиль, часто не залучені в життя своїх дітей, не надають достатньої підтримки та напрямку. Таке виховання може призвести до відчуття відчуженості, низької самооцінки та труднощів у формуванні міжособистісних відносин. Індивіди можуть відчувати невпевненість у своїх здібностях та потребах, що ускладнює процес самореалізації [82, 50].

Отже, різні типи виховання мають вирішальний вплив на здатність індивіда до самореалізації, впливаючи на формування його особистісних якостей, професійних інтересів та соціальних навичок. Виховання, яке стимулює самостійність, відповідальність та емоційну підтримку, сприяє позитивній самореалізації та професійному вибору.

В результаті обраного типу виховання в дитини можуть формуватися емоційні бар'єри, що в подальшому впливають на професійну самореалізацію особистості, оскільки вони можуть стримувати або обмежувати її розвиток. Внутрішні емоційні бар'єри можуть створювати перешкоди через страхи, невпевненість, або самокритику, що заважає людині розвивати свій потенціал і досягати професійних цілей. Внутрішній бар'єр, згідно з підходом Ю.Орлова – це табуйована реакція людини на систему небажаних дій, які контролюють і регулюють поведінку. Зовнішні емоційні бар'єри, в свою чергу, виникають через суспільний тиск або маніпулювання свідомістю та поведінкою, які виникають як реакція на зовнішні заборони можуть також обмежувати особистість у виборі

професійного шляху або заважати її кар'єрному розвитку [43, с. 104]. Подолання цих бар'єрів є важливим кроком до професійної самореалізації, оскільки це дозволяє людині вільно розвивати свої здібності і досягати професійних цілей.

Детальне розуміння впливу родинних історій на наше професійне становлення, розглянуто в книзі А.Шутценбергер "Психогенеалогія", відповідно до однойменного методу авторка вказує на те, що невидимі зв'язки, які передаються між поколіннями, можуть мати значний вплив на кар'єрні досягнення. Вона підкреслює, що багато аспектів нашої професійної ідентичності можуть бути нелінійно сформовані через історії наших предків, їхніх успіхів, невдач або нереалізованих амбіцій, які трансформуються та передаються з покоління в покоління через історії минулого, очікування, або особливе відношення чи навпаки засудження якимось із професійних шляхів батьківськими фігурами. А.Шутценбергер аргументує, що певні професійні тенденції або вибори можуть бути несвідомо повторені через покоління, спричиняючи в певних випадках повторення кар'єрних шляхів, які не завжди відповідають особистим бажанням чи справжнім талантам індивіда [107].

Отже, професійне самовизначення в сучасному соціокультурному контексті вимагає від людини не лише здатності до адаптації та гнучкості у виборі кар'єрного шляху, але й глибокого розуміння своїх цінностей та ідентичності. Такі процеси як цифровізація та технологічний розвиток зумовлюють трансформацію ринку праці, інформаційне перевантаження та зростання професійної невизначеності.

До основних чинників впливу на професійне самовизначення відносимо культурні норми, сімейні очікування, освітні можливості, статус в колективні, оцінку педагогами та ін. Таким чином в підлітковому віці формується самооцінка особистості та емоційні бар'єри які й мають вирішальний вплив на стратегії вибору індивідом професійного шляху. Фундаментом майбутньої професійної визначеності або невизначення особистості ми вважаємо саме обраний батьками тип виховання, що може призводити до незнання і невідчуття своїх талантів або слабких сторін, труднощі комунікації або відповідальності. Розглянути

результати досліджень основних психологічних чинників та перешкод молоді у виборі професії.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

2.1 Концептуалізація невизначеності у психологічному дискурсі

В психології невизначеність часто вважається станом, коли людина стикається з ситуаціями без чітких очікувань або визначених дій. У контексті самореалізації невизначеність виступає перешкодою для особистісного розвитку та самореалізації. Дослідження психологічних реакцій на невизначеність та їх вплив на добробут особистості є важливою темою у психології. Роботи таких українських вчених, як П. Лушин, С. Максименко, А. Гусєв, Ю. Мельник, Ю. Швалб та інші, допомагають краще зрозуміти, як люди адаптуються до невизначеності.

Останні десятиліття в психології пильна увага приділяється проблематиці невизначеності. В області психології мислення аналізуються ситуації, де особа стикається з когнітивними завданнями в умовах неповного знання реальності та непередбачуваних наслідків. У психології прийняття рішень невизначеність вивчається через особистісні конфлікти і розбіжності, складнощі у виборі між альтернативами, і як дефіцит інформації щодо часу, простору та значень у різних ситуаціях [18, с. 85]. Згідно з дослідженнями Н.Парфенової, невизначеність є інформаційною характеристикою, що відображає конфлікт між зовнішніми стимулами і мотивацією поведінки, що веде до життєвих складнощів [76, с. 112].

Е. Еріксон вважав, що невизначеність виникає як наслідок переживань особистістю різних життєвих стадій і криз [31]. Т.Титаренко розглядає життєву кризу як період змін у особистості, вибору шляхів розвитку, що може бути спричинений як зовнішніми подіями (наприклад, катастрофами, війною, аваріями), так і внутрішніми чинниками, такими як переоцінка цінностей [90]. Внутрішні причини відіграють ключову роль, оскільки дозволяють особистості краще адаптуватися і пережити ці зміни. Ю.Гончаренко описує ситуацію невизначеності як проблемну ситуацію в житті особистості, яка не має визначених способів вирішення або зрозумілого кінцевого результату [18, с. 86].

Процес невизначеності виникає, коли змінюються характеристики одного або кількох психологічних явищ. Сприйняття такої ситуації залежить від багатьох факторів, включаючи культурні, соціальні, особистісні, статево-вікові тощо, які впливають на вибір поведінкової стратегії особистості для подолання невизначеності. З часом кожна людина розвиває типові способи реагування на життєві виклики. У ситуаціях особистісної невизначеності ці способи проявляються через рефлексивне обмірковування та емоційне переживання.

Вчені з Канади Е. Ендлер і Д. Паркер описують проблемно-орієнтований копінг як підхід, що включає аналіз проблеми, фокусування на ній, планування часу, пошук рішень, встановлення пріоритетів, використання наявного досвіду, контроль над ситуацією та реалізацію планів. Рішення в рамках цього підходу можуть також базуватися на емоціях, інтуїції та внутрішніх почуттях. Життєва стратегія особистості, таким чином, включає спосіб прийняття рішень, врахування особистісних особливостей у зовнішніх обставинах та репрезентацію власних переживань та ідей з урахуванням вимог і обмежень актуальної життєвої ситуації [26].

Д. Леонт'єв стверджує, що сучасний світ ознаменований зростаючою невизначеністю, яка торкається всіх аспектів життя, створюючи психологічні виклики та вимагаючи нового підходу до розуміння особистості та її адаптації до змін. Екзистенційна психологія пропонує корисні інструменти для розуміння та взаємодії з цією невизначеністю. Визнання та толерантність до невизначеності розглядаються як ознаки психологічної зрілості та здоров'я [57]. Невизначеність часто пов'язують з негативними наслідками, такими як тривога, страх перед майбутнім і стрес. Однак вона також може стати джерелом можливостей і сприяти розвитку нових навичок, відкриттю нових перспектив і особистісному розвитку. Це дозволяє людям адаптуватися і знаходити нові способи вирішення проблем, покращуючи їхню здатність до інновацій та креативності.

Причинами ситуації невизначеності можуть бути численні фактори. Це включає життєві моменти, коли потрібно зробити вибір або прийняти рішення, наявність декількох альтернатив без очевидної можливості вибрати найкращу,

внутрішні конфлікти між різними аспектами особистості, боротьба у ціннісно-смисловій та мотиваційній сферах, нерозуміння власних бажань, можливостей та цілей. Також це включає відсутність чіткого плану дій, неясність планів, нездатність передбачити наслідки дій, невідомість обставин або недовіру до доступної інформації, таємничість подій, невідповідність уявлень про ситуацію, невизначеність майбутнього, нестабільність, відсутність досвіду у певних ситуаціях та адаптація до нових соціальних ролей. До чинників невизначеності також відносять обмежену доступність інформації, зміни зовнішніх умов, неочікувані події та наявність множинних шляхів або альтернатив без ясної можливості вибору найкращого варіанту. Ці аспекти можуть спричинити психологічну невизначеність, яка вимагає гнучкості та адаптивності від особистості [84].

За теорією відомого американського психолога Л. Фестінгера, однією з основних причин труднощів прийняття рішення є когнітивний дисонанс, або внутрішнє протиріччя, яке особливо загострюється, коли вибір має велике значення або коли всі доступні варіанти здаються однаково привабливими. Розуміння впливу невизначеності на власне самопочуття є важливим аспектом для зменшення стресу в таких ситуаціях. Люди, які раніше успішно долали невизначеність, накопичують позитивний досвід, який допомагає їм у майбутньому приймати вигідні рішення. Ця здатність приймати ефективні рішення не лише дозволяє людині адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, але й сприяє її особистісній самореалізації [73, с. 83].

Компоненти ситуації невизначеності включають відсутність досвіду в даній ситуації, зміну життєвих етапів, недовіру до доступної інформації, потребу у прийнятті рішень та вимушеність. Щодо індивідуальних характеристик, вони охоплюють ціннісно-смислові аспекти, такі як втрата значення життя, зміни в системі цінностей, суперечності у цій системі; когнітивні аспекти, як наприклад дисфункціональне мислення, проблематика ідентичності, когнітивний дисонанс; мотиваційні аспекти, включаючи невизначеність у визначенні цілей, конфлікти інтересів або потреб, установки та внутрішньо-особистісні конфлікти.

Вплив невизначеності на якість життя залежить від багатьох факторів, включаючи особистісні характеристики, доступні ресурси, рівень соціальної підтримки та застосовані стратегії адаптації. Для деяких людей невизначеність може стати стимулом для розвитку, тоді як інші можуть відчувати збільшений стрес і тривогу. Переживання невизначеності може супроводжуватися негативними емоційними станами, такими як тривога, стрес, втома, пригніченість, відчуття безпорадності, агресивність та інші. Це призводить до зниження продуктивності праці, концентрації та самоповаги, в інших випадках втрату відчуття контролю, перешкоди у особистісному зростанні, погіршення здоров'я, втрату мотивації, фінансові проблеми, зміни у відносинах з іншими, ускладнення в плануванні майбутнього, когнітивні конфлікти та проблеми в соціальному порівнянні. Все це може ускладнити планування життя та досягнення цілей, впливаючи на наш психологічний стан, самооцінку, фізичне здоров'я, фінансову стабільність та соціальні зв'язки. Тривале перебування в умовах невизначеності може спричинити психосоматичні розлади, що характеризуються змінами та порушеннями у функціонуванні організму, зниженням внутрішнього тону, неефективністю імунної системи та підвищеною схильністю до захворювань [26].

У ситуації невизначеності особа, як активний учасник життєвого процесу, зайнята встановленням пріоритетів між особистими суперечностями, потребами, бажаннями, зовнішніми обмеженнями і прагненням до свободи, а також між цінностями та вимогами. Вибір і рішення, що приймаються в таких умовах, формують життєвий простір особистості, а домінуючі методи прийняття рішень стають її життєвими стратегіями. Соціальне середовище має велике значення. Культурні особливості, економічний статус, соціальна підтримка, стабільність суспільної структури та інформаційний потік від медіа формують реакцію на невизначеність. Наприклад, культурні відмінності у толерантності до невизначеності, якість соціальних зв'язків, фінансова вразливість та зміни у соціальній структурі можуть посилити або пом'якшити відчуття невизначеності та її вплив на індивіда.

Вплив соціального середовища на відчуття невизначеності досить складний і залежить від багатьох чинників, як особисті риси, економічні умови та наявні способи адаптації. Такі чинники, як економічна нестабільність, соціальна нерівність, швидкі технологічні зміни, політична нестабільність, глобалізація та демографічні зрушення, можуть збільшувати відчуття невизначеності. Це впливає на такі аспекти життя, як фінансова безпека, доступ до ресурсів, стабільність у роботі, а також здатність людей планувати і адаптуватися до змін.

Дослідження П.Лушина у сфері психологічного консультування виявляють кілька підходів до невизначеності. Пасивно-нетерпимий підхід, при якому особа переживає глибокі негативні емоції відповідно до невизначеності; активно-нетерпимий або регламентуючий, який включає активні спроби впоратися з невизначеністю за допомогою аналізу її змісту і структури згідно з відомими методиками і стратегіями; толерантний або утилітарний, що характеризується спроможністю інстинктивно переживати і отримувати користь із ситуацій невизначеності. Недефіцитарний тип включає стимуляцію появи та розвитку невизначеності як джерела нових особистісних рішень та поведінкових реакцій. Люди цього типу не лише адаптуються до невизначеності або використовують її особливості, але й активно беруть участь у її створенні [65].

Ю.В. Гончаренко розглядає “толерантність до невизначеності” як життєву стратегію, яка дозволяє особистості робити вибір, самоідентифікуватися, переживати та організовувати своє життя. У ситуаціях невизначеності толерантна стратегія проявляється через позитивне ставлення до невизначених обставин, готовність до дій, вміння аналізувати проблему навіть за наявності невідомих змінних і потенційних наслідків рішень. Ця стратегія також передбачає здатність прийняти невідоме і відкритість до нових, незнайомих, і ризикових ситуацій як джерел стимуляції [18, с.87].

А.Гусєв описує “інтолерантність до невизначеності” як стан, в якому невизначені ситуації сприймаються як загрози. Люди з високою інтолерантністю до невизначеності мають тенденцію до вираження крайніх суджень, схильність до прийняття поспішних рішень часто без повного розуміння обставин,

прагнення до ясності та однозначності у взаєминах, нездатність мислити в категоріях ймовірностей, уникнення непевності та неконкретності, а також тривожну реакцію на незрозумілі ситуації. Також вони мають потребу в категоризації, неможливість визнати одночасне існування позитивних і негативних рис в одному об'єкті, дихотомічне сприйняття, нездатність адаптуватися до швидкозмінних стимулів, пошуки безпеки та уникнення незнайомого. Ця характеристика корисна для розуміння того, як люди можуть реагувати на невизначеність різними способами, і підкреслює важливість розвитку толерантності до невизначеності як засобу покращення адаптації і особистісного зростання. Тобто основою життєвих стратегій в контексті невизначеності є толерантність або інтолерантність до невизначеності, а реакцією на них є рефлексивне обмірковування або емоційне переживання. Відтак, на перетині цих чотирьох характеристик, можемо говорити про формування восьми типів життєвих стратегій особистості у станах невизначеності: “емоційний”, “емоційно-толерантний”, “емоційно-інтолерантний”, “рефлексивний”, “рефлексивно-толерантний”, “рефлексивно-інтолерантний”, “толерантний”, та “інтолерантний” [25].

Стадії впливу невизначеності на особистість складають послідовний процес, який починається з первинного сприйняття ситуації. Залежно від особистісних характеристик, попереднього досвіду та рівня розвитку навичок управління стресом, невизначеність може бути відчута як загроза або як можливість. Наприклад, люди з вищим рівнем тривожності можуть відчувати невизначені ситуації як особливо стресові.

На другій стадії особа оцінює доступні ресурси для впорядкування невизначеності, включно з соціальною підтримкою, особистісними навичками та досвідом. Цей аналіз допомагає визначити потенційні можливості для впорядкування можливих наслідків варіантів дій.

На наступній стадії, індивід формує відповідь на невизначеність, вибираючи стратегію поведінки. Деякі можуть обрати активну позицію, шукаючи додаткову

інформацію та можливі варіанти дій, тоді як інші можуть уникати прийняття рішення або відкласти його на потім.

На останній стадії, залежно від результатів обраних дій, особа адаптується до нових обставин або коригує свою стратегію. Це може включати переоцінку сприйняття невизначеності, підвищення стресостійкості, або розвиток нових навичок для кращого впорядкування ситуацій невизначеності у майбутньому [115].

Динаміка невизначеності в особистості тісно пов'язана з когнітивними, емоційними та поведінковими аспектами. Когнітивні стратегії зосереджені на внутрішньому аналізі та переосмисленні інформації, що допомагає особистості зрозуміти та реструктуризувати свої думки. Рефлексія дозволяє глибше аналізувати свої переживання та визначати причини своїх реакцій. Критичне мислення використовується для об'єктивної оцінки ситуації та вибору найбільш ефективних рішень. Емоційні механізми включають регуляцію емоцій, що допомагає управляти стресом та тривогою, які часто супроводжують невизначеність. Розвиток емоційної резистентності є ключовим для підтримання стабільності та здатності витримувати натиск негативних емоцій без втрати контролю над ситуацією. Поведінкові стратегії можуть варіюватися від активних дій до уникнення. Активні стратегії включають вживання конкретних кроків для розв'язання проблеми або зміни ситуації, в той час як уникнення може захистити особистість від негативних наслідків невизначеності, дозволяючи їй відновити сили та зібрати більше інформації або ресурсів.

Успішне використання цих стратегій може допомогти особистості не тільки адаптуватися до змін і невизначених обставин, але й використовувати їх як можливості для особистісного зростання та розвитку [39].

Дослідження О.Зарецької зосереджені на внутрішній невизначеності, яка є значним психологічним бар'єром і викликає певні труднощі в особистісному розвитку. По-перше, до чинників, що сприяють внутрішній невизначеності, дослідниця відносить відсутність звички та здатності до самоаналізу. Це може призводити до того, що особистість має обмежене усвідомлення власних

переживань, мотивів та емоцій, що ускладнює самопізнання і осмислення власної поведінки. По-друге, обмеженість у здатності сприймати себе з іншої перспективи обмежує можливість особистості оцінювати себе об'єктивно і призводить до складнощів у розумінні власних дій та їхнього впливу на оточення. Іншим чинником є заперечення – захисний механізм, який може перешкоджати сприйняттю реальності, зокрема визнанню власних слабкостей, помилок чи невдач. І останнім є брак знань і навичок для адекватного вираження внутрішніх думок – це може вести до нездатності адекватно комунікувати свої думки і почуття, що ускладнює взаємодію з іншими людьми та особистісний розвиток [32].

Дослідження психологічних реакцій на невизначеність підкреслює важливість розуміння того, як люди реагують на непевні умови та які фактори впливають на ці реакції. Розуміння цих процесів допомагає формувати стратегії адаптації до стресу, покращення адаптаційних навичок і зміцнення психологічного здоров'я в умовах невизначеності. Ефективне управління невизначеністю може включати дії, як збір інформації, розгляд різних можливих сценаріїв, гнучкість у плануванні, командна робота, поетапне впровадження рішень, соціальна підтримка, позитивне мислення, розвиток стійкості, самопізнання та підтримка балансу в житті. Важливо підібрати індивідуальні підходи, виходячи з унікальних обставин та потреб кожної особи, щоб знайти стратегії, які найкраще відповідають конкретним викликам.

Таким чином, невизначеність виявляється двояким фактором у контексті психологічного благополуччя та особистісного розвитку. З одного боку, вона може виступати як значний бар'єр, що спричиняє стрес і емоційну напруженість через непередбачуваність подій та відсутність контролю над ситуацією. З іншого боку, невизначеність може стати потужним стимулом для розвитку нових навичок, відкриття нових можливостей та особистісного зростання, оскільки вона змушує особистість шукати нові, інноваційні рішення для вирішення проблемних ситуацій. Ефективність адаптації особистості до умов невизначеності значною мірою залежить від використання адаптивних стратегій,

таких як гнучке реагування на зміни, розвиток толерантності до амбівалентності, а також здатність до саморефлексії та критичного аналізу ситуацій. Сюди ж відносяться толерантність або інтолерантність до невизначеності, а також рефлексивне обмірковування або емоційне переживання.

2.2 Сценарії та динаміка кар'єрного розвитку в умовах невизначеності: можливості та виклики

Ми з'ясували, що невизначеність може як сприяти, так і перешкоджати процесу самореалізації. З одного боку, явище може мотивувати людину до розвитку, підштовхуючи її шукати нові рішення та можливості для особистісного зростання. З іншого боку, якщо невизначеність триває довго і відсутні ефективні способи впоратися з нею, це може викликати стрес, занепокоєння та заважати реалізувати свій потенціал. Знання того, як працює невизначеність, дає можливість людині краще управляти життям та адаптуватися до постійно змінюваних зовнішніх умов, що є важливим для досягнення особистісної та професійної самореалізації [116].

Розуміння психологічних механізмів, що стоять за реакціями на невизначеність, допомагає виявити стратегії, які можуть допомогти чи завадити самореалізації людини. Наприклад, коли люди оцінюють невизначеність в своєму професійному житті, їхнє ставлення може бути позитивним або негативним. Позитивне ставлення може підштовхнути їх шукати нові можливості, тоді як негативне може викликати страх та уникнення важливих рішень. Емоції також грають велику роль; наприклад, тривога може як мотивувати, так і паралізувати людей. Відчуття контролю над ситуацією може допомогти людині відчувати менше невизначеності та бути більш активною у своїх професійних зусиллях. Також важливою є толерантність до невизначеності, яка визначає, наскільки добре людина може змиритися з невідомим і продовжувати діяти навіть у незрозумілих обставинах. Висока толерантність може зробити людину більш гнучкою у плануванні кар'єри та адаптації до змін.

О.Стуліка та А.Бабкіна аналізують, як невизначеність спричиняє страх і які емоційні стани супроводжують цей процес. Вони стверджують, що невизначеність часто викликає страх перед невідомим, що може призвести до емоційної реакції, як наприклад тривога або паніка [88, с.195]. В даному

контексті С.Мамонтов у своїх дослідженнях визначає кілька груп страхів, які включають екзистенційні страхи, такі як страх смерті чи страх самотності; страхи пов'язані з особистою нездатністю, наприклад страх невдачі або страх бути гірше інших; соціальні страхи, що базуються на невпевненості в собі та страху бути відторгнутим іншими [9].

Людська реакція на складні життєві обставини, в тому числі ситуації невизначеності, часто включає активацію психологічного захисту, такого як раціоналізація, прийняття ситуації, почуття безсилля, уникнення проблем, пригніченість або ігнорування своїх думок та емоцій. Існують різні індивідуальні підходи до вирішення складнощів, включно з психологічним захистом, боротьбою із ситуацією або адаптацією до неї, а також переживанням стресу. В деяких випадках люди можуть вдаватися до саморуйнівної поведінки, такої як самообвинувачення, самопошкодження, уникнення повноцінного життя, соціальна ізоляція, побудова нездорових залежних відносин, аж до суїцидальних нахилів. Такі дії можуть бути спробами захистити себе від емоційного болю кризової ситуації [13, с.38]. За дослідженням О.Стуліки та А.Бабкіної, в умовах невизначеності близько половини респондентів схиляються до копінг-стратегій, таких як втеча-уникнення та дистанціювання. Також 37% учасників використовують захисні механізми, включаючи витіснення і раціоналізацію, як способи впоратися з ситуацією [88, с.196].

Умови професійної невизначеності створюють різні можливості для кар'єрного розвитку молоді, в залежності від їхніх стратегій та особистих цілей. Можемо виділити три основні шляхи, які зустрічаємо в науковій літературі.

Перший стратегія – подолання. Кар'єрний ріст через виклики. Особистість використовує невизначеність як каталізатор для зростання, розвиває нові навички, знаходить незвичайні можливості та напрямки. Цей сценарій вимагає від людини високої адаптивності та готовності ризикувати.

За думкою О.Штепи такі психологічні ресурси, такі як рішучість, гнучкість мислення, здатність до самоорганізації та витримка, можуть виступати як

індикатори типу особистісного самоздійснення, зокрема, як особа сприймає та використовує свої можливості у складних ситуаціях [105].

Невизначеність, яку розглядають як відкритість до нових можливостей і екзистенційних викликів, може стати ключовим чинником особистісного розвитку. Екзистенційний погляд на невизначеність, як на стан, що вимагає постійної відповіді від людини, додає глибину аналізу цієї проблеми [58, с. 233]. На думку С. Баднер, толерантність до невизначеності є важливою особливістю, яка показує, наскільки добре людина може справлятися в незнайомих обставинах, готова взяти на себе відповідальність і бачити нові можливості замість загроз [111].

Друга стратегія – уникнення ризику та невизначеності. Особистість вибирає збереження існуючих кар'єрних шляхів. Це може призвести до професійної стагнації або втрати потенційних можливостей для кар'єрного розвитку. Так, наприклад 82% респондентів в дослідженні О.Штепи інтолерантні до невизначеності [105, с.43]. Головними психологічними ресурсами, що допомогли опитуваним у ситуаціях складності й невизначеності, є впевненість у собі, доброта до людей, любов.

Третьою та останньою стратегією є зміна кар'єри. Невизначеність може спонукати до повної переорієнтації, особливо якщо існуючі умови не відповідають особистим цілям і цінностям. Цей процес вимагає значної саморефлексії та готовності до освітньої та професійної переорієнтації [39].

Так, у роботах П.Лушина знаходимо відповідні способи реагування на невизначеність. Одні люди не терплять невизначеність: серед них є такі, хто пасивно уникає ситуацій, що не мають чітких відповідей і відчуває дискомфорт, коли стикається з ними. Інші активно намагаються контролювати або змінювати обставини, щоб зменшити невизначеність. Існують також особи, які терпимі до невизначеності, бачать в ній можливості для особистісного росту та розвитку, використовуючи її як стимул для самовдосконалення [66, с.37-38].

Д.Леонт'єв описує невизначеність як стан, де двозначність і відсутні чітких відповідей. Це ставлення до невизначеності може відкрити перед людиною нові

можливості для життя та саморозвитку [59]. Але щоб це стало можливим, внутрішній світ людини має бути складнішим ніж те, що вона бачить навколо себе, зауважує В.Зінченко [34, с. 17-18].

Обрана стратегія залежить від попереднього досвіду людини у досягненні успіхів чи подоланні невдач, від поточної ситуації та від психологічних ресурсів, які вона має [13, с. 42-44]. І.Юматова визначає структуру професійного розвитку через ціннісно-моральні, планувальні, інформаційні, та емоційні компоненти. Ціннісно-моральна складова означає, що цінності людини узгоджені з її життєвими цілями та внутрішньою сутністю. Планувальна складова показує, наскільки добре людина розуміє свій професійний шлях та має чітке уявлення про свої майбутні дії. Інформаційна складова стосується того, скільки людина знає про свою професію та наскільки актуальні її знання. Емоційна складова відображає, як людина оцінює себе в ролі професіонала і наскільки вона задоволена своєю професійною діяльністю [38, с. 206].

Сприйняття людиною професійної невизначеності та її інтерпретація і формування ставлення залежать від “когнітивного оцінювання”, як це описано Р. Лазарусом та С.Фолкманом [116, с. 71]. Цей процес включає два етапи: первинна оцінка, яка допомагає визначити наявність стресу і оцінити масштаб загрози для особистого благополуччя, та вторинна оцінка, де оцінюються власні ресурси і можливості вплинути на ситуацію. Таке оцінювання допомагає зрозуміти, наскільки вимоги ситуації відповідають наявним можливостям особи їх подолати. Якщо ситуацію оцінюють як загрозову, це означає, що існує ризик втрати поточного стану благополуччя. Оцінка ситуації як виклику виникає, коли людина вважає, що у неї є достатньо ресурсів для досягнення мети, хоча і розуміє, що це буде складно (робота з відчуттями, професійне визначення, довготривале навчання тощо) [116].

Особистісний адаптаційний потенціал означає сукупність психологічних особливостей людини, яка допомагає їй подолати несприятливі умови. Він включає такі риси, як здатність витримувати стрес, адекватну самооцінку, яка дозволяє реально оцінювати умови та власні можливості, відчуття соціальної

підтримки, що підсилює почуття власної значущості, та активне соціальне спілкування. Ці фактори сприяють формуванню психологічних ресурсів, які необхідні для ефективною адаптації особистості до змін та викликів [13, с.42].

Н.Чепелева описує три способи (рівні) створення життєвого проекту: “плагіатор”, “читач”, і “автор”, кожен з яких має унікальні стратегії і методи організації досвіду і смислотворення: “плагіатор”, який просто приймає чужі ідеї без осмислення; “читач”, який адаптує ідеї, але ще не створює власних; і “автор”, який розвиває власні унікальні ідеї та сенси. Дані підходи показують, як люди різняться в тому числі у своєму ставленні до професійної реалізації [100, с.75-77]. Ці три рівні також співвідносяться з вимірами розвитку особистості за Д.Леонтьєвим [59, 60].

В ролі “читача” особистість використовує історії для того, щоб інтерпретувати та пристосувати чужі ідеї. Це дозволяє їй переосмислити зовнішню інформацію в контексті своїх переживань, але без створення нового вмісту. На більш високому рівні “автора”, особистість розвиває свій унікальний внутрішній голос, не тільки пристосовуючи, але й створюючи оригінальні особисті значення та проекти. Вона активно формує свою життєву історію, працюючи з власними ідеями та цілями, що відображають її унікальні прагнення та бачення.

Авторка широко використовує поняття “тезаурус” для опису сукупності знань, ідей та умінь, якими особистість володіє і які вона застосовує для створення свого життєвого шляху. Ці ресурси дозволяють особі ефективно використовувати наявні знання для створення особистісних проектів і концепцій, дозволяючи стати “автором” свого життя [79].

Варто також зазначити негативні особистісні та суб’єктні характеристики в процесі професійного становлення. До них належать: втрата зв’язку між особистими цінностями та професійними амбіціями, коли життєві і професійні цілі не співпадають або коли професійна діяльність поглинає всі інші аспекти життя; зниження мотивації; жорсткість мислення, яка обмежує гнучкість у прийнятті рішень; проблеми з самоаналізом (або його відсутність або надмір);

спотворення власної унікальної позиції у світі; втрата або надлишок незалежності; та зміщення рольових взаємодій. Важливо також зазначити, що професійні ролі можуть розширюватися до поведінки, яка не пов'язана безпосередньо з роботою, що включає перенос загальнолюдських стандартів поведінки у професійне середовище. Система цінностей впливає на самовизначення в майбутньому. Так, в дослідженні Губа знаходимо наступну класифікацію цінностей: фінальні (вищі цінності та ідеали), інструментальні (засоби та умови) та похідні (результат фінальних) [20, с.46].

К.Аветисян, С.Агафонова, О.Анісімова визначають професійну динаміку як три стадії – адаптація, становлення, стагнація. На стадії професійної адаптації молоді фахівці часто без критичного аналізу переймають досвід колег. Їхні нові знання можуть суперечити вже встановленим уявленням та вимогам роботодавців, що може створити конфлікт. На стадії професійного становлення виникає конфлікт між особистим стилем роботи і загальними вимогами професійного середовища. Під час стадії професійної стагнації, здібності працівника вже повністю відповідають вимогам роботи, завдяки досвіду з минулого, але це також може призвести до створення негативних стереотипів і звичок, які не завжди корисні [56].

Паралельно автори виділяють три ключові стадії розвитку самосвідомості: самовизначення, самовираження, самореалізація. На стадії самовизначення людина порівнює себе з іншими, вивчаючи певні якості в інших людях та переймаючи їх для себе. Це допомагає їй зрозуміти, які зміни та перетворення їй необхідні. На етапі самовираження особа вивіряє свої дії з мотивацією, оцінюючи власні мотиви з точки зору суспільних очікувань і внутрішніх прагнень. Основним стимулом тут є бажання максимально розкрити свій потенціал. На стадії самореалізації відбувається глибоке самопізнання, в процесі якого особистість формує свою життєву філософію та усвідомлює свій сенс життя і суспільну значущість. Тут вона досягає професійної майстерності та гармонійно розвиває свою особистість, активно творчо самореалізуючись. У цій

концепції професійного розвитку ключовим є конфлікт між активним “Я”, яке діє, і пасивним “Я”, яке спостерігає, а також творчим “Я”.

Н. Московина у своєму дослідженні професійного розвитку фахівців гуманітарної сфери аналізує, як конструктивні та деструктивні процеси (професійна деформація) впливають на зміни в особистості. Вона визначає ключові зміни через взаємодію між “особистістю, її діяльністю та відносинами”. За її теорією, саме особистісні зміни є основними детермінантами, що формують професійне становлення. Таким чином, умови, в яких відбувається професійне становлення, безпосередньо впливають на розвиток особистісних якостей, що визначають як професійний, так і особистісний ріст людини [74, с.75-78].

Це можна представити як взаємозалежність трьох рівнів відносин, через які проходить розвиваючийся суб’єкт: мікросоціум (близьке оточення), макросоціум (ширше суспільство) і мезосоціум (середній рівень соціальних структур), які всі впливають на особистісне та професійне формування. Ефективність професійної діяльності залежить від якості цих відносин. Такий підхід підкреслює соціально-психологічний характер досліджень особистості у її професійному становленні в контексті системи “особистість – професія – суспільство – відносини”.

Професійний розвиток особистості слідує принципам синергетики, оскільки містить періоди стабільності і криз. Всі зміни та розвиток починаються з нестабільності і протиріч. Розвиток у професійному житті є складним і неоднорідним, включаючи кризові моменти або так звані точки біфуркації, де вирішальну роль відіграють різні соціально-психологічні чинники. Ці кризи показують, як реагує особистість на зміни та як вона визначає своє місце. Важливі моменти в професійному становленні часто проходять через кризи адаптації, ідентифікації та самореалізації, які є критичними періодами, коли потенціал для змін стає особливо вразливим.

Фактори, які формують професійний розвиток особистості, поділяють на зовнішні та внутрішні. Зовнішні включають суспільні умови, технологічні можливості, географічне розташування, політичний лад, культуру та доступні

професії. Внутрішні фактори залежать від ролі соціальних інститутів та медіа, які формують особистісні типи. До внутрішніх факторів належать також мотивація, інтереси, знання, цінності та погляди особистості. Внутрішні фактори включають ціннісні орієнтації, життєві цілі, амбіції, особистісний потенціал, уявлення про професію, початковий досвід у сфері та ставлення до нього, що разом визначають професійне формування індивіда. Зовнішні фактори, які впливають на професійний розвиток особистості, охоплюють мікро-, мезо- та макrorівні соціального оточення. Вони включають культурні, економічні умови, доступ до освіти та ресурсів, що сприяють або перешкоджають професійному зростанню.

Щодо внутрішніх факторів, які впливають на професійне становлення, до них відносяться темперамент, характер і інтелект, як структурні елементи особистості. Активність, направленість, гнучкість і творчість визначають поведінку фахівця в професійній діяльності. Важливу роль відіграє також самосприйняття, включаючи самооцінку і уявлення про власні можливості, які формують образ “Я”. Професійна ідентифікація та свідомість дозволяють фахівцю визначати своє місце в професійному світі та вибудовувати свої кар'єрні шляхи. Мотивація та визначеність у професійних прагненнях допомагають особистості зосередитися на досягненні професійних цілей.

Професійне становлення фахівця, починаючи з навчання в університеті та закінчуючи досягненням професійної майстерності, можна поділити на декілька ключових етапів. Перший етап полягає в тому, що індивід виявляє загальні риси між собою та обраною професією. Наступні етапи включають ідентифікацію та адаптацію, де відбувається взаємодія індивідуальних здібностей із вимогами професії, вперше формується розуміння власної професійної ідентичності та свідомості. Останній етап – це індивідуалізація, яка базується на інтеграції особистісних можливостей і творчого потенціалу в професійній діяльності, спрямована на глибоке самовизначення та самореалізацію в професії. Цей процес є ключовим для розвитку не тільки професійних, але й особистісних якостей, дозволяючи фахівцю стати унікальним і цінним у своїй сфері.

Індивідуальність у професії відображає унікальність та особливість кожного фахівця у його діяльності. Це найвища ступінь розвитку психологічних рис людини, яка відрізняє її від інших на особистісному та індивідуальному рівнях. Формування індивідуальності в професії є поступовим процесом, який включає адаптацію до умов праці, впізнавання та прийняття ролей у професійному середовищі, та кінцеву самореалізацію особистості в обраній сфері [38, с.206].

У важких життєвих обставинах людина стикається з потребою знайти сенс свого існування та визначити життєві цілі, що є ключовим не лише для подолання складнощів, але й для збереження психологічного здоров'я. І. Ялом наголошував, що відсутність життєвого сенсу тісно пов'язана з розвитком психологічних розладів [109, с. 515]. В. Франкл вказував на взаємозв'язок психічного стану людини з її фізичним імунітетом, зауважуючи, що раптова втрата надії та мужності може мати фатальні наслідки [92, с. 46]. Переконання у власній нікчемності та низька самооцінка можуть призвести до деструктивних думок про марність будь-яких зусиль, що спонукає людину відокремитися від реальності і поринути у світ ілюзій. Без загальної мети, яка б надавала сенс життю, особисті цінності втрачають значення для людини. Е. Фромм виділяє три категорії, які є психологічними ресурсами для подолання труднощів: надія, яка дає силу рухатися вперед; раціональна віра, що спонукає до виявлення і використання можливостей; та мужність, що дозволяє опиратися викликам і відстоювати свої переконання [95].

А. Маслоу вважав прагнення до самоактуалізації ключовим особистісним ресурсом, який допомагає людям подолати важкі життєві ситуації та розвиватися. Він зазначає, що особистості, які досягають самоактуалізації, мають такі характеристики: впевненість у своїх силах і можливостях, ініціативність, вміння цінувати себе і свої здібності, здатність встановлювати позитивні відносини з іншими, приймати людей такими, які вони є, відсутність авторитаризму, прийняття особистої відповідальності за своє життя, зосередженість на суспільно значущих справах, спонтанність, природність,

відкритість у вираженні почуттів, критичність у самооцінці, ініціативність, чутливість до своїх відчуттів, опір маніпуляціям, індивідуалізм і життєрадісність. Такі люди можуть переживати вершинні переживання – моменти особливого інсайту та осяяння, часто пов'язані з творчістю або глибоким самопізнанням [69, 70].

З точки зору глибинної психології, зрілість особистості вимірюється такими якостями, як готовність досліджувати свої приховані мотиви та характеристики, здатність приймати свої справжні потреби та можливості, і розуміння своєї сутності. Важливим є також прийняття реальності світу та інших людей, здатність враховувати чужі інтереси, дотримання гуманістичних цінностей, які сприяють творчій реалізації в суспільстві, і досягнення психологічної зрілості з відповідальністю за свої дії. Розвиток включає інтеграцію раціонального і емоційного, відкритість до нового досвіду, вміння сприймати реальність без викривлень, здатність управляти своїми емоціями для самопізнання та самовдосконалення, здатність перенаправляти енергію на корисну діяльність і відчувати задоволення від самореалізації. Крім того, важливі здібності до партнерської взаємодії, зберігаючи при цьому особисту незалежність і самоповагу, комфорт у спілкуванні та професійній взаємодії, вміння відчувати вдячність та розуміти свій вклад у спілкування [35].

В популярній психології знаходимо типологію Б.Шер до професійного самовизначення про два типи особистостей – “сканери” і “дайвери”. Перші мають широкий спектр інтересів і хобі, що часто змінюються, другі ж зосереджуються на глибокому зануренні в одну тему або область. “Сканери” люблять вчитися новому, але можуть швидко втрачати інтерес, як тільки тема стає для них занадто знайомою або коли вони відчують, що вже отримали достатньо інформації. Часто відчують тривогу через свою нездатність вибрати одну кар'єрну траєкторію, оскільки їхні інтереси широкі та різноманітні. Дайвери навпаки отримують задоволення від детального вивчення своїх інтересів і прагнуть досягти високої кваліфікації в обраних областях. Вони можуть працювати над одним проектом тривалий час і часто відчують глибоку

прив'язаність до своєї роботи. Авторка відзначає що саме “сканери” час від часу проживають професійну кризу, оскільки суспільство “вимагає” визначитися в одному – максимум двох напрямках [102].

Б.Шер допомагає “сканерам” знайти способи інтегрувати свої різноманітні інтереси в корпоративну кар'єру, та хоббі не відчуваючи внутрішніх конфліктів через неможливість вибору між ними. Пізніше схоже з цим терміном виникло поняття “мультипотенціал”, популяризоване Е.Вапнік в одноіменній книзі. Авторка використала цей термін для опису людей, які не мають “одного справжнього покликання”, натомість мають різноманітні інтереси та можливостей для професійної самореалізації [10].

Таким чином, щоб застосувати особистісні ресурси у подоланні складних ситуацій варто виконати наступні кроки: по-перше, усвідомити реальність ситуації як проблеми та виклику. Коли людина розуміє свої почуття та страхи, вона може глибше дослідити себе, позбутися негативних емоцій і почути впевненість у собі. Це допомагає здобути контроль над ситуацією і над своїми реакціями. По-друге відчути готовність змін у собі. Це включає перехід від патогенного мислення, яке призводить до безконтрольності уяви і зациклення на негативі, до саногенного мислення. Третій крок – це припинення боротьби з незмінними аспектами складних ситуацій і переорієнтація уваги на перетворення негативних обставин у можливості для розвитку. Такий підхід допомагає відчути контроль над обставинами і досягти успіху в подоланні життєвих викликів [13, с.44-46].

За словами С. Максименко, у дитинстві невизначеність часто виражається через нездатність дитини адаптуватися до певних зовнішніх впливів. Згодом дитина зростає та вчиться виходити за рамки цих обмежень. Спочатку невизначеність розглядається як непристосованість до зовнішнього світу, але з часом перетворюється на можливість подолати соціокультурні обмеження і стати більш адаптованим та самостійним [66, с.21].

К. Хоменко відзначає, що позитивне самоствалення в юнацькому віці сприяє подоланню вікових криз, в тому числі ситуаціям невизначеності [98]. Л.

Березовська зазначає, що студенти, що ще під час навчання починають працювати, незалежно від мотивації, яка спонукала прийняти таке рішення, вище цінують свою особистість, свої досягнення, свою значимість [5, с.153]. Також демонструють вищі показники самовпевненості, самокерівництва, віддзеркаленого Я та самоцінності. Тобто ця молодь зазвичай більш впевнена в собі, краще керує власним життям, має високу самооцінку та почуття власної цінності. Також вони сприймають себе більш позитивно та мають менше внутрішніх конфліктів та самозвинувачень і, як результат, видаються більш психологічно стійкими та адаптованими до вимог сучасного ринку праці [5, с.158]. Професійна свідомість виступає як змішання цінностей, мотивації, темпераменту та особистого сприйняття свого місця у суспільстві. Розвиток професійної свідомості відбувається через два фактори: контакт індивідуальності та колективу, а також фактор творчості, вибору та волі й пов'язаної з нею відповідальністю.

Ю.Мельник зазначає, що задоволеність життям тісно пов'язана з тим, як люди сприймають свої життєві обставини – чи вважають вони їх невизначеними. Хоча сама по собі незадоволеність не є індикатором невизначеності, але будь-яка невизначеність, у свою чергу, може викликати почуття незадоволеності. Дослідження також показало, що чоловіки частіше, ніж жінки, опиняються в ситуаціях невизначеності, але вони менше схильні визнавати невизначеність свого життя загалом. У чоловіків частіше виникають проблеми у сферах сім'ї та здоров'я, а також у особистісно-інтимній сфері, тоді як у жінок більш проблемними вважаються побутова та соціально-економічна сфери. Проблеми у професійній сфері виникають приблизно з однаковою частотою у обох статей [72 с.191-192]. З іншого боку, сьогодні жінкам, які прагнуть до успіху в сферах, котрі визначають розвиток суспільства, таких як політика, бізнес, або управління, часто доводиться відмовлятися від традиційних жіночих ролей і діяти за чоловічими правилами. Так, успіхи чоловіків зазвичай приписують їхнім здібностям, тоді як аналогічні успіхи жінок часто пояснюють зусиллями або випадковістю. Це показує, що стабільні та нестабільні причини оцінюються по-

різному залежно від статі. Водночас, навіть коли жінка досягає професійного успіху через значні зусилля, такі зусилля часто сприймаються як нестабільні і менш вартісні, на відміну від сприйняття чоловічих успіхів, що оцінюються як важливий чинник їхньої природної потреби досягати цілей. Ці подвійні стандарти в оцінюванні жіночих та чоловічих досягнень впливають на міжособистісні стосунки та сприйняття компетентності жінок, яка часто розглядається як негативний чинник, знижуючи їхню популярність серед обох статей [14, с. 28].

Таким чином, у підрозділі було визначено, що невизначеність може впливати на процес самореалізації як позитивно, так і негативно, в залежності від психологічних ресурсів особистості та її ставлення до стресових ситуацій. Було розглянуто три основні стратегії кар'єрного розвитку: подолання через ризик і виклики, уникнення ризику та невизначеності, та повна зміна кар'єрного шляху в залежності від особистих цілей та цінностей. Обрана стратегія залежить від попереднього досвіду людини у досягненні успіхів чи подоланні невдач, від поточної ситуації та від психологічних ресурсів особистості.

2.3 Стратегії подолання професійної невизначеності

Як пише В.Зінченко: “Найкращим способом подолання невизначеності є визнання її існування” [34, с. 30]. Психологічне подолання використовують для пояснення того, як люди реагують на складні життєві ситуації. Це може означати як конкретні дії та думки, які людина свідомо використовує для керування ситуацією, так і її загальний спосіб взаємодії з важливими в її житті викликами.

В науковій закордонній літературі існують різні погляди на психологічне подолання: деякі дослідники розглядають його як форму психологічного захисту, інші – як властивість особистості, а треті – як динамічний процес, що вивчається в рамках когнітивного підходу. До сих пір не існує універсальної класифікації цих відмінностей – різні автори використовують різні терміни, такі як типи, форми, способи, стилі, техніки або стратегії подолання. У дослідженнях процесу подолання більшість уваги приділяється так званим стратегіям подолання. Це здебільшого свідомі зусилля людини, які допомагають їй активно пристосуватися до нових життєвих обставин. Ці стратегії включають когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти і дозволяють особистості активно взаємодіяти з викликами, використовуючи різні дії та поведінку для вирішення проблем [11, с.9].

Вагомою складовою багатьох психічних труднощів є надміру жорсткі очікування нашого розуму, які виходять за рамки того, що можна передбачити об'єктивно. Визнання того, що майбутнє непередбачуване, викликає тривогу, відчуття якої зазвичай є неприємним. Проте тривога необхідна, адже вона допомагає нам зрозуміти, що перед нами стоять невідомі виклики. Якщо ми ігноруємо звичайну тривогу, намагаючись видалити її зі свого життя, вона може повернутися у більш серйозній, патологічній формі.

До XIX ст. ідея повної передбачуваності світу підтримувалася релігією, а потім наукою, яка оперувала концепцією матеріальної єдності світу з чітко визначеними законами. Однак сучасні наукові підходи, особливо в галузі психології та мозку, визнають, що поведінка і психіка людини не завжди

керуються чіткими причинно-наслідковими зв'язками. Ці сфери включають не тільки закономірне, але й те, що може статися, а може й не статися. В розриві детермінації виникає можливість, пов'язана з невизначеністю. Це дає нам шанс самим формувати те, що залишається невизначеним. У самодетермінації ми самі відіграємо ключову роль у визначенні реальності [59, 60].

Більшість людей ставляться до невизначеності скоріше негативно. Клінічний аналіз проблеми суб'єктивної невизначеності дозволив описати п'ять типів її проживання, з яких чотири мають негативний характер. Перший тип – всепоглинаючий негативний афект, де домінує непереносима тривога. Другий тип – домінують негативні емоційні стани, але з менш вираженою інтенсивністю, які охоплюють двозначність, амбівалентність, і непередбачуваність. Третій тип характеризується повною непереносимістю невизначеності, що веде до втрати внутрішніх ресурсів і залежності від соціального оточення. Результат – залежність від оточення, конформізм, відмова від власної системи поглядів, підкорення авторитету, нівелювання власного Я. Четвертий тип – це повна втрата контролю, коли людина діє без будь-яких обмежень і нехтує правилами, поводячись надмірно і хаотично. І останній тип – це емоційно позитивні переживання: цікавість, пошукова активність, фантазії, породження нових смислів, азарт, радість від дослідження та інсайти, що ведуть до осмисленого перетворення ситуації [52]. Водночас аналіз емпіричних результатів Ж. Вірної показує, що оцінка задоволеності життя ґрунтується не на об'єктивному стані сфер життя індивідуумів, а на когнітивному та емоційному ставленні до цих сфер. Тобто самосприйняття власного життя формувало відчуття задоволеності [15, с.5].

Розглянемо основні концепції, які описують стратегії подолання професійної невизначеності.

Так, в популярній літературі знаходимо концепцію “Антикрихкості” – це отримання вигоди з непостійності (волатильності), користі з хаосу. Автор письменник і філософ Н.Талеб класифікує поняття за трьома категоріями: крихкий, міцний, антикрихкий. Це поняття виходить за рамки простої стійкості

або живучості. Для людини, антикрихкість означає можливість до самоаналізу, критичного мислення і адаптації до нових умов, що дозволяє не тільки адаптуватися, але й розвиватися та вдосконалюватися у випробуваннях і викликах. Такі люди не лише вирішують проблеми, але й використовують їх як можливості для особистісного зростання, відкриваючи нові способи взаємодії зі світом, що покращують їхній вплив на власне життя [89].

Концепція “VUCA-люди”, описана П.Лушиним, відноситься до особливого типу особистостей, які не тільки ефективно адаптуються до умов хаосу та невизначеності, але й використовують ці умови як засіб для особистісного зростання і розвитку. VUCA-світ (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), де волатильність, невизначеність, складність, та багатозначність є ключовими характеристиками середовища. Ось ключові характеристики та аспекти VUCA-людей згідно з аналізом П.Лушина: Вони бачать швидкі зміни та невизначеність як своє природне середовище, здатні швидко адаптуватися і часто виходять переможцями у викликах, з якими зіштовхуються інші. VUCA-люди використовують хаос як ресурс (замість сприйняття його загрозою) для стимулювання своєї креативності та інноваційного потенціалу. Вони відіграють важливу соціальну роль, допомагаючи іншим адаптуватися та інновувати, і часто стають агентами змін. Ці особистості використовують виклики як каталізатори для свого розвитку, перетворюючи загрози на можливості. Їхня здатність до інтуїції та глибоких інсайтів дозволяє їм розробляти нові напрямки дій та ідей, що виходять за межі звичних моделей мислення [66, с.2-3].

Одним із кроків професійного самовизначення є усвідомлення типу внутрішньо-особистісного конфлікту. Такі конфлікти можуть включати невідповідності між очікуваннями від обраного напрямку, такими як успіх та фінансова стабільність, або висока самооцінка і самоповаги тощо. Важливо, щоб діяльність людини відповідала її компетентностям, інакше також виникають конфлікти. Крім того, може статися розбіжність між власними уявленнями про професійні якості та реальними досягненнями, що також може спровокувати

внутрішній конфлікт. Інші суперечності можуть з'являтися через розбіжності між можливостями, здібностями та соціальними обмеженнями, такими як вікові або гендерні бар'єри.

П.Лушин зазначає, що не можна раз і назавжди навчитися долати кризи, оскільки кожна ситуація унікальна і вимагає індивідуального підходу. В статті використовується поняття гібридності для опису способів допомоги та самоорганізації у перехідний період. Важливим є не створення універсального алгоритму допомоги, а допомога людям “примиритися” з можливостями складних, хаотичних процесів, розвивати толерантність до невизначеності [64, с.58-60].

О.Кузнецова вважає самозмінення ключовим ресурсом для особистості у ситуаціях невизначеності. Вона виділяє кілька психологічних механізмів, що сприяють цьому процесу: критичний аналіз та інтеграція нової інформації в існуючі знання, саморефлексію, самоаналіз, ініціативність та управління емоціями. Ці механізми дозволяють особистості не просто пристосовуватися, але й активно впливати на своє майбутнє, використовуючи інновації та саморозвиток для формування нових можливостей [55, с.106-108].

Дослідження показують, що стать та вік впливають на способи подолання проблем. Ця зв'язок складний і досі не досліджений, особливо стосовно того, чи дорослішання допомагає краще справлятися з життєвими труднощами. За однією теорією Е.Еріксона, розвиток особистості поліпшує стратегії подолання, роблячи поведінку більш успішною. Інша теорія Р.Лазаруса, С.Фолкмана та ін. стверджує, що не існує “хороших” або “поганих” стратегій подолання; їх важливість залежить від конкретної ситуації і як вони сприяють адаптації. Вік може впливати на те, як людина оцінює та який копінг обирає в складних обставинах, але сам по собі дорослішання не завжди гарантує успішне подолання викликів [11, с.10].

С.Варбан розробив класифікацію стратегій подолання, до якої увійшли: перетворююча стратегія, стратегія смисло- і цілеутворення, стратегія самовдосконалення, стратегія подолання за допомогою інших людей [11].

У підлітковому віці молодь частіше використовує активні стратегії, що допомагають змінювати як зовнішні обставини, так і їхнє внутрішнє сприйняття. Вони частіше намагаються впливати на ситуацію через когнітивні і ціннісні зміни. З іншого боку, пасивні стратегії стають менш популярними, хоча стратегія уникнення залишається стабільною у всіх вікових категоріях. В цілому, поведінка старшокласників тяжіє до типів, що характерні для дорослих.

Проблема впорядкування важких життєвих ситуацій тісно пов'язана з віковими та гендерними особливостями. Дослідження виявили, що чоловіки та жінки використовують різні стратегії подолання: чоловіки схильні до активних дій, самоконтролю або аналітичного мислення, тоді як жінки частіше вибирають пасивні стратегії, емоційні реакції, або звертаються по допомогу. Також, в юнацькому віці продовжується вивчення ефективних методів подолання життєвих викликів, при цьому велику роль у процесі навчання відіграє співпраця з дорослими, які виступають в ролі менторів або прикладу для наслідування [11, с.9-10]. Виявлені також вікові відмінності: молодші респонденти частіше користуються емоційними реакціями та спілкуванням для подолання труднощів, тоді як особи віком 20-21 рік воліють саморегуляцію і позитивну переоцінку ситуацій. З віком люди все більше використовують стратегії, які зосереджені на самовдосконаленні та пошуку нових життєвих сенсів і цілей, хоча вибір конкретних стратегій часто залежить від конкретних життєвих викликів [11, с.12-13]. В роботі Г.Левківської, В.Сорочинської, В.Штифурака щодо аспектів адаптації першокурсників, автори розглядають наступні способи подолання дезорієнтації в самореалізації молоді: звернення уваги на індивідуальний розвиток студентів, залучення їх до самостійного рішення, зниження тривожності через компетентну підтримку, активне розв'язання конфліктів та створення умов для мотивації та тренінгів. Важливим є роз'яснення значення освіти для особистісного зростання і майбутньої кар'єри [57].

У працях Л. Баданіної [2] та Н. Московіної акцентується увага на інституційному педагогічному та психологічному супроводі молоді, який включає діагностику готовності студентів до навчання, розвиток їх навичок і

психологічну підтримку для подолання можливих труднощів, в тому числі консультування першокурсників, які несвідомо обрали спеціальність та профорієнтаційна робота [74, с.76].

Процес вирішення невизначеності включає по-перше, усвідомлення та визнання ситуації невизначеності. По-друге, це вибір способу дій, який може включати методи зменшення невизначеності або адаптацію до неї (це залежить від звичних людині сценаріїв реагування) та реалізує обрану стратегію, коригуючи підходи відповідно до результатів. Так, І.Ващенко виокремлює наступні особистісні психологічні ресурси особистості – когнітивні здібності, особистісні риси, соціальні групи до яких належить особистість і відносини в них, образ значимого Іншого [12].

В статті Д. Леонтєва знаходимо перелік різних стратегій реакції на невизначеність (уникнення, адаптацію, смислотворення, креативність, емоційну регуляцію, рефлексію та самоаналіз), як такі що не потребують змін, оскільки допомагають людині краще справлятися зі змінами, знижують тривожність та підвищують адаптивність. Також автор зазначає що іноді люди звертаються до “знання майбутнього” – астрології або езотерики, особливо в кризові особисті періоди та періоди катаклізмів, шукаючи більшої визначеності [59].

Існують ефективні стратегії та методи, які можуть допомогти як в подоланні наслідків стану невизначеності так і в розпізнаванні обраних стратегій реагування. Опишемо основні інструменти та методи самопомоги. По-перше, це планування та цілепокладання. Визначення конкретних, досяжних короткострокових та довгострокових цілей може допомогти зменшити невизначеність. Планування дозволяє особі відчувати більший контроль над своїм професійним розвитком та сприяє систематичному просуванню до визначених цілей. По-друге, це рефлексія. Регулярний самоаналіз допомагає індивіду краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також оцінювати, як зміни в робочому середовищі впливають на особистісні цілі та амбіції. Це може сприяти своєчасному коригуванню кар’єрних планів та стратегій. По-третє, це професійні контакти. Активне залучення в життя професійної спільноти як в

соціальних мережах, так й на професійних форумах, спілках тощо, може забезпечити підтримку, поради та доступ до інформації, які допомагають краще орієнтуватися умовах невизначеності. Сюди ж включаємо й освіту. Постійне навчання та розвиток професійних навичок забезпечують особі не тільки актуальність на ринку праці, але й знижують відчуття невизначеності, оскільки індивід відчуває, що активно керує своїм професійним розвитком. Так останнє, це робота з власною стресостійкістю. Техніки медитації, майндфулнес, релаксації, а також регулярні фізичні вправи можуть допомогти знизити рівень стресу та підвищити загальну психологічну стійкість до умов невизначеності [39, 112].

Що ж до спеціальної професійної допомоги, виділяємо три основні напрямки: профорієнтаційні методи (напр. кар'єрне консультування, психотипології особистості, тестування тощо), психотерапія і коучинг – всі вони можуть стати потужними інструментами у формуванні професійної самовизначеності. Розглянемо дані напрямки детальніше.

Профорієнтація є важливим інструментом у роботі з проблемою професійної невизначеності, допомагаючи людям розібратися в їхніх інтересах, здібностях та потенційних кар'єрних шляхах. Вона включає декілька етапів та методик, що сприяють більш усвідомленому вибору професії. По-перше, основа профорієнтації – це асесмент інтересів та здібностей. Використовуючи різноманітні тести та опитувальники, такі як опитувальник професійних інтересів Дж.Голланда, Методика диференціальної діагностики здібностей (МВТІ), фахівці можуть допомогти індивіду зрозуміти, до яких видів діяльності в нього є схильності та які вміння він має. Це сприяє кращому розумінню того, які кар'єрні напрямки найбільш підходять особистості.

Однією з найпопулярніших опитувальників є модель МВТІ, яка базується на теорії психологічних типів К.Юнга і включає 16 типів особистості, кожен з яких описується чотирма дихотоміями: Екстраверсія (Е) проти Інтроверсії (І), Сенсорика (S) проти Інтуїції (N), Мислення (Т) проти Відчуття (F), Судження (J)

проти Сприйняття (P). MBTI допомагає людям зрозуміти, які професійні середовища можуть їм підходити найбільше [119].

Іншим популярним тестом є теорія DISC, яка базується на роботах В. Марстона і класифікує поведінкові стилі за чотирма категоріями: Домінування (D), Вплив (I), Стабільність (S), Сумлінність (C). Ця система допомагає особистості ідентифікувати як обирає діяти в робочих умовах і який тип взаємодії з колегами обирає [121].

Теорія Дж. Голланда визначає професійні інтереси людей через шість типів: Реалістичний, Дослідницький, Артистичний, Соціальний, Підприємницький, Конвенціональний. Кожен тип має певні переваги і схильності до певних видів діяльності, і розуміння цього може допомогти людям обрати найбільш підходящу професію.

Окрім тестів та опитувальників, до профорієнтаційних методів належить кар'єрне консультування. Професійні кар'єрні консультанти проводять індивідуальні сесії з клієнтами, допомагаючи їм ідентифікувати їх професійні цілі, очікування та страхи. Вони також можуть допомогти особі розробити стратегії для досягнення цих цілей, включаючи планування навчання або перекваліфікації. До інших напрямків профорієнтації належать інформування про ринок праці (попит, актуальні професії, зміни в індустріях, майбутні тенденціях тощо) та допомога в створенні кар'єрного портфоліо (резюме, мотиваційні листи та інше).

Профорієнтаційний метод є ефективним у підтримці осіб, що зіткнулися з професійною невизначеністю, однак існують недоліки та обмеження даного методу. Сюди входять швидка зміна ринку праці та стандартизація підходів. Профорієнтаційні тести часто спрощують складність вибору кар'єри, зводячи його до визначення типу особистості чи інтересів. Це може призвести до втрати ключових факторів, таких як наприклад зміни в інтересах і здібностях протягом життя [77, 86].

Психотерапевтичні методи навпаки відрізняються своїм індивідуальним підходом. Однак вибір психотерапевтичного підходу залежить від особливостей

та потреб клієнта. До основних психологічних підходів в проблемі професійної невизначеності можна віднести наступні. Це когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), яка допомагає боротися зі страхами та тривогами, вирішувати проблеми адаптації до професійної невизначеності, орієнтує краще справлятися з викликами. Гештальт-терапія, яка зосереджується на актуальних переживаннях “тут і зараз”, допомагаючи краще зрозуміти внутрішні конфлікти і бажання в кар’єрі. Екзистенційний підхід, що сприяє знаходженню сенсу в роботі, а також відповідальності у професійному виборі. Психодинамічна терапія зосереджує увагу на джерелах тривоги і страхів, що впливають на професійне життя, зосереджуючись на несвідомих процесах. Комбінація різних терапевтичних підходів може бути особливо ефективною у вирішенні проблем, пов’язаних з професійною невизначеністю. Ефективність стратегій подолання криз значно залежить від рівня самосвідомості, емоційної стійкості та розвитку вмінь саморегуляції клієнта [10, с.104]. До недоліків та обмежень психотерапевтичного підходу в першу чергу варто віднести те, що сесії можуть вимагати значного часу та фінансових вкладень, що може бути обтяжливим для деяких осіб, особливо якщо тривалість лікування продовжиться на місяці або навіть роки.

Коучинг може бути дуже ефективним у роботі з проблемою професійної невизначеності, оскільки цей метод зосереджується на підтримці клієнта в ідентифікації особистих цілей, виявленні можливостей та розвитку потенціалу. До популярних методів та практик, які застосовують коучі відносяться коучингові запитання, які вирізняються глибиною саморефлексії клієнта; візуалізації, які допомагають уявити бажане професійне майбутнє; ментальні карти та інші вправи. Коучинг також допомагає клієнтам встановити чіткі, вимірні, досяжні, релевантні та часово обмежені (SMART) цілі, це допомагає людям з невизначеністю зрозуміти, що вони хочуть досягти у своїй кар’єрі. Іншим ефективно завданням є дослідження сильних та слабких сторін, можливостей і загроз (SWOT-аналіз), що допомагає клієнтам оцінити своє професійне середовище та особистісні характеристики, що сприяють або перешкоджають їхньому розвитку. Коучинг забезпечує постійну підтримку та

мотивацію, допомагаючи клієнтам залишатися на шляху до своїх цілей, навіть коли вони стикаються з перешкодами або відчувають зниження мотивації. Недоліками коучингового підходу є також вартість, залежність від самомотивації клієнта, недостатня кваліфікація коуча, а також обмеженість у вирішенні глибших психологічних проблем [17].

Ю.Мельник описує тренінговий формат як метод ефективної покрокової допомоги людям в адаптації до ситуації невизначеності. Перший етап тренінгу дозволяє учасникам глибше розуміти свої проблемні ситуації, визначити особисті цілі та знайти способи їх досягнення. На другому етапі учасники вчаться управляти власними переживаннями щодо ризиків та стресів, формують нові знання про структуру невизначеності і власні стратегії поведінки. Третій етап присвячений розробці стратегії для психологічного впорядкування власних досвідів і переживань. Останній етап програми передбачає оцінку ефективності навчання шляхом повторної діагностики їхньої здатності адаптуватися до змін [71, с.138]. Методи тренінгової роботи, як наприклад кейс-стаді, рольові ігри та інші сприяють підвищенню самоусвідомленості, хоча й мають свої недоліки, оскільки зосереджені на теоретичних знаннях та не враховують індивідуальну допомогу.

Таким чином, було проаналізовано основні методи роботи з проблемою професійної невизначеності, включно з психотерапією, коучингом та профорієнтацією. Досліджено явище психологічного подолання, зосередивши увагу на стратегіях, які люди використовують для адаптації до життєвих викликів та невизначеності. Встановлено, що підходи до подолання професійної невизначеності варіюються від індивідуально орієнтованих до структурованих, кожен з яких має свої переваги та недоліки в залежності від конкретних потреб і умов особистості.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ МОЛОДІ В ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

3.1 Підготовчий та основний етапи дослідження. Опис вибірки

Підготовчий етап дослідження був спрямований на ретельне планування та розробку методик збору даних, що забезпечило належну валідність та репрезентативність результатів, необхідних для вирішення поставлених гіпотез і наукових питань. Основними аспектами підготовки дослідження були: формулювання теми, розробка опитувальника, тестування інструментарію, вибір респондентів, організація збору даних та врахування етичних вимог.

Дослідження не передбачало експерименту, а мало на меті порівняльний аналіз та вивчення взаємозв'язків. Головною метою емпіричного дослідження було перевірити низку гіпотез, сформульованих у вступі до роботи. Зокрема, гіпотези полягали в тому, що:

1. Тривала професійна невизначеність молоді пов'язана з соціальним впливом з боку батьків або значущих дорослих.
2. Технологічний розвиток та швидкі зміни на ринку праці сприяють зростанню невизначеності, що вимагає перекваліфікації.
3. Адаптація до швидкоплинності змін через розвиток самопізнання та власної свідомості сприяє професійному самовизначенню.
4. Професійна підтримка (зокрема, психологічна, профорієнтаційна та коучингова) є ефективним інструментом для визначення професійного шляху.

Опитувальник складався з двох частин: перша частина включала самостійно розроблені питання, спрямовані на оцінку рівня самореалізації, професійної невизначеності та рівня самопізнання. Друга частина містила адаптований тест Дж. Голланда для оцінки професійних інтересів респондентів. Під час підготовки опитувальника був проведений аналіз наукової літератури, що дозволило створити валідний інструмент оцінки.

Розробка опитувальника враховувала вікові особливості вибірки (15-30 років), що зумовило адаптацію питань для різних вікових категорій. Для молодших респондентів (15-17 років) кількість питань була зменшена, враховуючи обмежений досвід професійної діяльності. При створенні питань враховувалися можливі кореляції між рівнем освіти, типом виховання, рівнем самореалізації, самопізнанням, а також наявністю профорієнтаційної роботи та впливом сучасних технологій і соціального середовища.

Структура опитувальника була ретельно спланована, щоб забезпечити всебічне охоплення демографічних характеристик, професійної визначеності, впливу виховних факторів, рівня самопізнання, а також адаптивності до змін професійного середовища. Основна мета полягала у виявленні закономірностей та взаємозв'язків між цими змінними, що дозволило б отримати глибше розуміння факторів, які впливають на процес професійного самовизначення молоді. У розробці опитувальника враховувалися як кількісні, так і якісні аспекти, що дозволило створити багатовимірний інструмент для аналізу.

Перший блок питань охоплював базові демографічні характеристики, серед яких: вік, стать, рівень освіти та поточна зайнятість респондентів, що є критично важливим для сегментації вибірки. Ці дані надають змогу аналізувати, як демографічні змінні корелюють із рівнем професійного визначення, самопізнання та інших досліджуваних аспектів. Такі характеристики також є основою для порівняльного аналізу між різними підгрупами, наприклад, за віковими чи освітніми критеріями.

Далі респонденти відповідали на питання, спрямовані на оцінку професійної визначеності. Питання “Чи визначилися ви з напрямком професії у майбутньому?” дозволяє виявити як респондентів, які мають чітке розуміння свого професійного шляху, так і тих, хто перебуває у стані невизначеності. У разі позитивної відповіді респонденти оцінювали правильність свого вибору через питання з варіантами відповіді “Як ви оцінюєте правильність свого професійного вибору?”. У разі негативної відповіді чи сумнівів їм пропонувалося визначити рівень невизначеності за допомогою шкали “Наскільки сильно ви відчуваєте

невизначеність у виборі професії?” та вказати основні причини такого стану “Що є основною причиною вашої невизначеності у виборі професії?”. Ці питання були важливими для розуміння, які чинники ускладнюють професійне самовизначення молоді, а також для оцінки рівня впевненості в ухвалених рішеннях.

Особливий акцент у дослідженні був зроблений на вивченні соціальних факторів, зокрема стилю виховання та ролі батьків або інших значущих дорослих у формуванні професійних орієнтирів. Питання “Як би ви оцінили стиль виховання своїх батьків?” та “Як ви оцінюєте вплив батьків на вибір професії?” дозволяли оцінити ступінь і характер впливу родини на процес професійного самовизначення. Також аналізувався вплив інших значущих дорослих “Хто ще мав вплив на ваш професійний вибір?”, що давало змогу отримати повніше уявлення про зовнішні чинники, які могли вплинути на рішення респондентів. Такі питання допомагають зрозуміти, як стиль виховання (авторитарний, авторитетний, дозволяючий чи ігноруючий) корелює з рівнем професійної визначеності та самопізнання.

Важливим блоком дослідження було оцінювання профорієнтаційної роботи, зокрема в освітніх закладах. Питання “Чи мали ви в старшому шкільному віці в школі профорієнтацію або зустріч з психологом на тему майбутньої професії?” та “Чи допомогло це вам визначитися?” дозволяли оцінити, наскільки ефективними були заходи, спрямовані на підтримку професійного самовизначення учнів. Цей блок був важливим для розуміння, чи отримувала молодь достатню підтримку в школі, а також для оцінки прогалин у профорієнтаційній роботі.

Дослідження також охоплювало питання, спрямовані на оцінку рівня самопізнання, гармонії та самореалізації респондентів. Наприклад, питання “Наскільки ви відчуваєте, що реалізуєте власний внутрішній потенціал?” та “Чи відчуваєте ви внутрішню гармонію та задоволеність своїм життям?” дозволяли отримати суб’єктивну оцінку рівня задоволеності життям та власною діяльністю. Питання “Як ви оцінюєте свій рівень самопізнання (я знаю хто я) та усвідомлення

своїх бажань (я знаю чого хочу)?" давало змогу дослідити глибину саморефлексії та розуміння власних прагнень.

Окремий акцент був зроблений на вивченні впливу сучасних умов, таких як швидкі зміни на ринку праці, технологічний прогрес та соціальний тиск через медіа. Питання "Чи відчуваєте ви тиск від швидких змін на ринку праці?" та "Як образ успіху в соцмережах впливає на вас?" дозволяли проаналізувати, наскільки зовнішні фактори формують професійні амбіції чи створюють додаткові бар'єри. Зокрема, питання "Я відчуваю, що сучасні технології (напр. роботизація, штучний інтелект та ін)..." надавало змогу оцінити, чи сприймають респонденти технологічний прогрес як загрозу, можливість чи виклик.

Завершальний блок питань був спрямований на оцінку гнучкості респондентів у професійному плануванні. Наприклад, питання "Чи змінювались ваші професійні плани протягом останніх кількох років?" та "Наскільки ви готовий до перекваліфікації (зміна професії, вчитися заново)?" давали змогу оцінити, наскільки молодь готова адаптуватися до змін у професійному середовищі. Відповіді на ці питання свідчили про рівень адаптивності та готовності до навчання нових навичок.

Таким чином, опитувальник був розроблений з метою всебічного аналізу факторів, що впливають на професійне самовизначення, рівень самопізнання та здатність до адаптації. Кожне питання сприяло розкриттю окремого аспекту цього процесу, забезпечуючи багатовимірність та глибину дослідження. Це дозволило створити комплексний інструмент, який враховує як індивідуальні, так і соціальні фактори, що впливають на професійний розвиток молоді.

Типи питань, включені в опитувальник, були розроблені з урахуванням наявних гіпотез дослідження та ключових змінних, що вивчаються в роботі. Основна мета опитувальника полягала у виявленні взаємозв'язків між рівнем самореалізації, професійною невизначеністю та впливом таких факторів, як виховання, профорієнтація, зовнішній тиск (зокрема, через соціальні медіа та технологічні зміни). Питання були спрямовані на оцінку демографічних характеристик респондентів, їх визначеності у професійному виборі, рівня

самопізнання та задоволеності життям, а також на аналіз впливу зовнішніх чинників на професійний вибір. Така структура питань дозволяє комплексно досліджувати проблеми професійного самовизначення та оцінити можливий вплив різних соціальних, психологічних та економічних факторів на процес ухвалення рішень щодо кар'єрного шляху.

Для дослідження професійних інтересів респондентів в другій частині опитувальника був обраний тест Дж. Голланда, що є одним з найбільш відомих і валідних інструментів профорієнтаційної діагностики. Тест Дж. Голланда дозволяє визначити типи професійних інтересів особистості та класифікує їх за шістьма основними категоріями: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, заповзятливий та артистичний типи. Ця методика була обрана через її високу надійність та валідність, а також через здатність відображати широкий спектр професійних інтересів, які можуть бути присутні у респондентів. Тест є зручним у використанні і легко адаптується під сучасні реалії ринку праці, що особливо важливо в умовах швидких змін у професійному середовищі. Для більшої актуальності дослідження деякі застарілі професії були замінені на сучасні аналоги, що забезпечило відповідність змісту тесту сучасним умовам.

Вибірка дослідження була сформована з респондентів, які відповідали критеріям віку (15-30 років), рівня освіти та зайнятості. Респонденти були залучені з різних соціальних груп, як в Україні, так і за кордоном (Індонезія, країни Європи). Для аналізу зібраних даних була створена система таблиць, що дозволила структуровано зберігати відповіді респондентів та спростила процес обробки результатів. Вибір онлайн-опитування як основного методу збору даних був обумовлений кількома важливими факторами. Перш за все, онлайн-опитування забезпечує високий рівень доступності та швидкість збору даних, що є критично важливим для охоплення респондентів з різних регіонів. Використання платформи Google Forms дозволило створити зручний та інтуїтивний інтерфейс для респондентів, що сприяло зменшенню часу на заповнення анкети і зниженню ризику виникнення технічних труднощів.

Онлайн-метод збору даних також дозволяє автоматично зберігати та систематизувати отримані відповіді, що підвищує точність та зменшує ймовірність помилок у процесі аналізу. Проте, використання онлайн-опитування має і свої недоліки. Одним з головних обмежень є відсутність особистого контакту з респондентами, що може вплинути на глибину відповідей та рівень їхньої обґрунтованості. Крім того, існує ризик, що деякі респонденти могли несерйозно ставитися до процесу заповнення анкети або не повністю розуміти суть питань, що могло вплинути на валідність отриманих результатів.

Всі дані були перенесені у хмарне середовище Google Sheets, яке забезпечило ефективний підрахунок балів за тестом Дж. Голланда та можливість проведення подальшого статистичного аналізу. Використання електронних таблиць дало змогу автоматизувати процес підрахунку та мінімізувати ризик помилок. Особливу увагу було приділено розробці ключів для підрахунку балів за тестом Дж. Голланда, що включало детальну класифікацію відповідей респондентів за типами професійних інтересів. Підготовчі заходи для аналізу даних також включали створення окремих таблиць для оцінки рівня самореалізації та професійної невизначеності, що дало змогу виявити кореляції між різними змінними та підтвердити або спростувати сформульовані гіпотези дослідження.

Етичні стандарти дослідження були дотримані на всіх етапах збору даних. Респонденти брали участь добровільно, їхні відповіді були анонімними, а будь-яка особиста інформація не збиралася. Для забезпечення додаткової мотивації респондентам було запропоновано доступ до онлайн-ресурсів: чек-листів з еміграції та шаблонів для планування, які були попередньо створені автором дослідження.

Процес організації дослідження включав створення анкети (2 дні) підготовку інструкцій для респондентів (1 день). Збір даних відбувався протягом одного місяця. Був розроблений лист-запрошення, який був розісланий через соціальні мережі та чати знайомих, що забезпечило ширше залучення респондентів.

Для проведення аналізу результатів було створено таблицю збору даних та підготовлено ключі для підрахунку балів тесту Дж. Голланда. Основну увагу було приділено підготовці методики для аналізу рівня самореалізації, професійної невизначеності та взаємозв'язків між різними змінними, що були включені до опитувальника.

В рамках дослідження було проведено опитування серед 50 респондентів, які репрезентують різні вікові, гендерні та освітні групи. Опитування проводилося в онлайн-форматі за допомогою гугл-форми, що забезпечило зручність участі для респондентів та дозволило охопити різні регіони як України, так і закордонні (Індонезія та країни Європи). Усі респонденти ідентифікували себе як українці, що свідчить про спільну національну ідентичність вибірки, незалежно від місця проживання.

Вибірка включає чотири основні вікові категорії: респонденти віком 15-17 років становлять 18% (9 осіб), респонденти віком 18-23 роки – 16% (8 осіб), респонденти віком 24-26 років – 14% (7 осіб). Найбільшу частку займає група молодих дорослих віком 27-30 років, що становить 52% (26 осіб). Така демографічна структура вибірки дозволяє зробити висновок про домінуючу частку респондентів, які перебувають на етапі активного професійного розвитку, пошуку та реалізації кар'єрних амбіцій. Група респондентів віком 27-30 років є найбільш чисельною, що може бути обумовлено тим, що саме в цей період життя людина найбільш активно формує свою професійну ідентичність та приймає ключові кар'єрні рішення.

Аналіз гендерного розподілу вибірки показав суттєву диспропорцію: 28% респондентів складають чоловіки (14 осіб), а 72% – жінки (36 осіб). Це може вказувати на більшу зацікавленість жінок у темі дослідження, пов'язаній з самореалізацією та професійним вибором. Жінки, ймовірно, більш охоче беруть участь в опитуваннях на соціально-психологічні теми, що може бути пов'язано з їх схильністю до саморефлексії та підвищеної зацікавленості у власному розвитку та самопізнанні.

Розподіл респондентів за освітнім рівнем свідчить про високий рівень освіченості вибірки. Серед учасників опитування 18% мають середню освіту (9 осіб), 10% – професійно-технічну (5 осіб). Більшість респондентів мають або здобувають вищу освіту: 30% – бакалавр (15 осіб), 2% – спеціаліст (1 особа), 32% – магістр (16 осіб). Друга вища освіта характерна для 8% респондентів (4 особи). Таким чином, загалом 62% респондентів мають або здобувають вищу освіту (бакалавр, спеціаліст, магістр), що вказує на високий рівень академічної підготовки учасників. Це може свідчити про підвищений інтерес до саморозвитку та професійного самовизначення, особливо серед осіб з вищою освітою.

Аналіз зайнятості респондентів показав, що 8% (4 особи) на момент опитування не були залучені ані до навчання, ані до роботи. 16% респондентів (8 осіб) навчаються, що свідчить про їх активний освітній розвиток. Половина вибірки – 50% (25 осіб) – працюють, а ще 26% (13 осіб) поєднують роботу та навчання. Це означає, що більшість респондентів (76%) активно залучені до професійної діяльності, що може впливати на їхній рівень самореалізації та професійної визначеності. Активна зайнятість серед учасників дослідження свідчить про високий рівень професійної активності, що може бути пов'язано з прагненням до кар'єрного зростання та самовдосконалення.

Підсумовуючи, розробка опитувальника відбувалася з урахуванням специфіки досліджуваної теми, а також вікових та соціальних характеристик респондентів. Перший етап включав формулювання гіпотез, які мали бути перевірені в ході дослідження, а також проведення аналізу літератури для підвищення валідності питань опитувальника. Розроблений опитувальник складався з двох частин: самостійно створених питань для виявлення рівня самореалізації, професійної невизначеності та самопізнання, а також адаптованого тесту Дж. Голланда, що дозволило детально оцінити професійні інтереси респондентів. Опитувальник був адаптований до вікових особливостей респондентів, а також враховував сучасні реалії та зміни на ринку праці.

Для збору даних було обрано метод онлайн-опитування через Google Forms, що забезпечило швидкий доступ до широкої аудиторії респондентів як в Україні, так і за кордоном (Індонезія, країни Європи). Під час пілотного тестування, проведеного на невеликій вибірці, було виявлено кілька недоліків, які були враховані та виправлені. Зокрема, було додано питання про рівень задоволеності життям та самопізнанням, що підвищило точність оцінки досліджуваних змінних.

Безпосередньо організація дослідження включає підготовку інструкцій для респондентів, створення анкети та опрацювання ключів для підрахунку балів за тестом Дж. Голланда. Дані були систематизовані та збережені в електронних таблицях, що дозволило провести ефективний підрахунок балів і спростило подальший аналіз. Зібрана вибірка включала 50 респондентів, які репрезентували різні вікові, освітні та гендерні групи, що забезпечило широту охоплення та підвищило репрезентативність результатів. Переважна більшість респондентів – молоді дорослі віком 27-30 років, які складають більше половини вибірки (52%). Це свідчить про високу активність цієї вікової групи в питаннях самореалізації та професійного розвитку. Гендерний розподіл вибірки демонструє суттєву перевагу жінок (72%), що може вказувати на підвищену зацікавленість жінок у питаннях професійного самовизначення та особистого розвитку. Більшість респондентів мають або здобувають вищу освіту (62%), що підкреслює високий рівень освіченості вибірки та можливий зв'язок між рівнем освіти і прагненням до самореалізації. Більшість учасників опитування активно залучені до професійної діяльності (працюють або поєднують роботу з навчанням), що може вказувати на високу мотивацію до кар'єрного зростання та реалізації власного потенціалу. Географічна різноманітність вибірки (Україна, Індонезія, країни Європи) дозволяє враховувати вплив різних культурних середовищ на професійний вибір та самореалізацію респондентів, що розширює можливості для глибокого аналізу отриманих даних.

3.2 Науковий аналіз отриманих результатів

В ході аналізу вибірки з 50 респондентів було проведено оцінку рівня визначеності у професійному виборі, рівня самореалізації, внутрішньої гармонії та самопізнання, що дозволило отримати комплексне уявлення про їхню самореалізацію та професійну невизначеність.

У процесі дослідження було проаналізовано рівень професійної визначеності респондентів. За результатами опитування, 52% респондентів (26 осіб) відповіли, що вже визначилися з напрямом своєї професійної діяльності, 36% (18 осіб) зазначили, що не впевнені, і 12% (6 осіб) вказали на повну невизначеність. Такий розподіл свідчить про те, що значна частка молоді має певні уявлення про свій професійний шлях, проте залишається значна група, яка потребує додаткової підтримки у визначенні своїх кар'єрних орієнтирів.

Серед респондентів, які вказали, що визначилися з професією, оцінка правильності їхнього вибору в середньому становила 3.9 бала за п'ятибальною шкалою. Найбільше осіб (11) оцінили свій вибір на "4", ще 8 осіб поставили найвищу оцінку "5", що свідчить про загалом позитивну оцінку власного рішення. Водночас 7 респондентів оцінили свій вибір нижче "4", що може свідчити про часткові сумніви або перегляд своїх професійних орієнтацій.

Респонденти, які не визначилися з професійним напрямком, оцінили рівень своєї невизначеності на середньому рівні – 2.6 бала за п'ятибальною шкалою. Лише 2 респонденти відзначили високий рівень невизначеності (5 балів), тоді як більшість обрали помірні оцінки "3" або "4". Невизначеність у професійному виборі залишається значущою проблемою для частини молоді, що вказує на потребу в ефективних інструментах профорієнтації.

Участь батьків у формуванні професійного вибору молоді оцінювалася за рівнями впливу. Більшість респондентів (40%) зазначили, що батьки мали помірний вплив, надаючи поради або рекомендації. Ще 28% повідомили про слабкий вплив, який проявлявся у розповідях про можливі варіанти професій. Водночас 22% респондентів вказали, що рішення про професійну діяльність вони

ухвалювали самостійно, без участі батьків. Лише 10% респондентів відзначили сильний вплив з боку батьків, включно з маніпуляціями або примусом. Ці результати підкреслюють важливість підтримки батьків у процесі професійного самовизначення, з акцентом на ненав'язливий підхід.

Оцінка стилю виховання батьків виявила, що найпоширенішими є авторитарний стиль (30%) та авторитетний стиль (28%). Крім того, 26% респондентів охарактеризували стиль виховання своїх батьків як дозволяючий, а ще 16% як ігноруючий.

У ході дослідження було оцінено рівень обізнаності респондентів у школі щодо професій. Середній рівень обізнаності склав 2.5 бала за п'ятибальною шкалою, що свідчить про недостатній рівень профорієнтаційної роботи у навчальних закладах. Більшість респондентів (20 осіб) оцінили свою обізнаність на "2", ще 12 осіб – на "3", тоді як лише 8 респондентів вказали на високий рівень обізнаності ("4" або "5"). Ці результати свідчать про потребу в активізації роботи навчальних закладів у напрямку популяризації інформації про професії та вимоги ринку праці.

Середній рівень самореалізації респондентів становив 3.04 бали. Найпоширенішими були відповіді "3" (36%) та "2" (26%), що свідчить про помірний рівень реалізації внутрішнього потенціалу серед молоді. Лише 8% респондентів вказали на повну реалізацію потенціалу (5 балів), що свідчить про наявність значного простору для особистісного розвитку та вдосконалення.

Рівень готовності до перекваліфікації, як важливий показник адаптивності молоді до змін на ринку праці, склав у середньому 3.5 бали. Найвищу оцінку (5 балів) дали 30% респондентів, що свідчить про їхню гнучкість і відкритість до змін. Проте 18% респондентів оцінили свою готовність на рівні "2" або нижче, що вказує на необхідність розвитку навичок адаптивності через освітні або тренінгові програми.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що, попри загалом високий рівень професійної визначеності серед респондентів, значна частка молоді стикається з проблемами у реалізації свого потенціалу, невизначеністю у

виборі професійного шляху та недостатньою обізнаністю щодо сучасного ринку праці. Такі аспекти вимагають подальшого вивчення та активної профорієнтаційної роботи.

Аналіз відповідей респондентів дозволив виявити взаємозв'язки між різними аспектами, що вивчалися в рамках дослідження, що свідчить про багатовимірність факторів, які впливають на професійне самовизначення, самореалізацію та адаптацію молоді до сучасних умов.

Рівень самореалізації респондентів, який оцінювався за п'ятибальною шкалою, виявив помітну кореляцію з їхнім рівнем самопізнання (питання: "Як ви оцінюєте свій рівень самопізнання?"). Респонденти, які високо оцінювали своє усвідомлення бажань та цілей, частіше повідомляли про реалізацію свого потенціалу. Наприклад, серед респондентів, які виставили максимальну оцінку "5" своєму рівню самопізнання, 80% також повідомили про високий рівень гармонії та задоволеності життям. Це підкреслює важливість самопізнання як чинника, що сприяє внутрішній гармонії та професійному успіху.

Питання, пов'язані з впливом батьків на професійний вибір ("Як ви оцінюєте вплив батьків на свій вибір професії?"), продемонстрували цікавий взаємозв'язок з оцінкою стилю виховання. Респонденти, які зазначили сильний вплив батьків, найчастіше вказували на авторитарний стиль виховання. У цих випадках рівень професійної невизначеності був помітно вищим порівняно з респондентами, які назвали виховання авторитетним або слабким. Наприклад, серед тих, хто відчував сильний примус у дитинстві, 60% повідомили про середній або високий рівень невизначеності у виборі професії.

Співвідношення між питаннями про наявність профорієнтаційної роботи у старшій школі ("Чи мали ви профорієнтацію в старшій школі?") та рівнем обізнаності щодо професій ("Як ви оцінюєте свою обізнаність в школі щодо різновидів професій?") виявила цікавий феномен. Попри те, що більшість респондентів відвідували профорієнтаційні заходи, вони не завжди повідомляли про їхню ефективність. Респонденти, які зазначали низький рівень обізнаності (1 або 2 бали), найчастіше давали негативну відповідь на питання щодо впливу цих

заходів на їхній вибір професії. Це свідчить про необхідність вдосконалення таких заходів, щоб вони були більш адаптовані до потреб молоді.

Ще однією цікавою взаємозалежністю є вплив технологій та соціальних мереж на професійне самовизначення. Наприклад, респонденти, які повідомили про відчутний тиск сучасних технологій (“Чи відчували ви тиск від швидких змін на ринку праці?”), частіше демонстрували готовність до перекваліфікації (“Наскільки ви готові до перекваліфікації?”). Зокрема, серед тих, хто високо оцінював вплив технологій (4 або 5 балів), понад 70% висловили готовність змінювати професію та навчатися новим навичкам. Це вказує на адаптивність молоді до сучасних викликів.

Результати також продемонстрували зв'язки між рівнем задоволеності досягненнями (“Чи задоволені ви своїми досягненнями на сьогоднішній день?”) та впевненістю у професійному виборі (“Чи визначились ви з напрямком професії?”). Респонденти, які висловлювали задоволення своїми досягненнями, частіше демонстрували впевненість у правильності свого професійного вибору, а ті, хто вказував на невизначеність, частіше повідомляли про низький рівень задоволення.

Ці співвідношення підкреслюють значення комплексного підходу до підтримки професійного самовизначення молоді, акцентуючи увагу на таких чинниках, як якісне виховання, усвідомленість, адаптивність до змін, та підтримка на етапі формування професійної ідентичності.

Респонденти, які повідомили про значний вплив батьків або батьківських фігур на їхній вибір професії (“Як ви оцінюєте вплив батьків на ваш вибір професії?”), частіше демонстрували вищий рівень невизначеності у своєму професійному виборі. Наприклад, серед респондентів, які вказали на примусовий вплив батьків (високий рівень контролю), близько 65% демонстрували високий рівень професійної невизначеності (оцінка 4 або 5). Це може бути пов'язано з відсутністю автономії у прийнятті рішень, що ускладнює формування самостійної кар'єрної ідентичності.

Натомість, серед молоді, яка характеризувала своїх батьків як відкритих до діалогу і підтримки, близько 70% зазначили, що визначилися з напрямком професії. Це підтверджує висновки попередніх досліджень у галузі психології, що підкреслюють позитивний вплив авторитетного стилю виховання на формування самостійності та впевненості у прийнятті рішень [76].

Цікаво, що респонденти, які повідомляли про відсутність значного впливу з боку батьків (“не впливали, рішення повністю за мною”), демонстрували змішані результати. Серед цієї групи рівень визначеності у професійному виборі був порівну розподілений між високим (45%) і низьким (55%). Це може свідчити про те, що автономія у прийнятті рішень позитивно впливає лише за умови достатнього рівня інформаційної та емоційної підтримки.

Інші зв'язки були виявлені між впливом важливих дорослих та професійною визначеністю. Наприклад, ті, хто відзначав позитивний вплив інших дорослих, таких як учителі, родичі чи ментори (“Хто ще мав вплив на ваш професійний вибір?”), частіше демонстрували визначеність у своїх кар'єрних планах. Особливо це стосується респондентів, які мали доступ до професійної підтримки у формі консультацій чи порад. Таким чином, участь соціального оточення може компенсувати недоліки виховання у сім'ї, сприяючи формуванню професійної ідентичності.

Респонденти, які вказували на дозвільний стиль виховання (“багато дозволів і закриття потреб, але майже немає правил чи обмежень”), частіше демонстрували невизначеність у професійному виборі. Близько 60% таких респондентів повідомили про труднощі у визначенні майбутньої професії, що може бути пов'язано з відсутністю чітких орієнтирів у дитинстві. Це підтверджує думку про те, що надмірна свобода у дитинстві без належної підтримки може призводити до труднощів у прийнятті самостійних рішень.

Респонденти, які високо оцінювали рівень професійного самовизначення (“Чи визначилися ви з напрямком професії у майбутньому?”), частіше демонстрували високий рівень внутрішньої гармонії. Зокрема, серед тих, хто визначився з професійним шляхом, 75% зазначили, що відчують гармонію у

своєму житті на рівні “4” або “5”. Водночас респонденти, які перебували в стані невизначеності, переважно демонстрували нижчий рівень гармонії, часто оцінюючи цей показник у діапазоні 1-3 бали. Це може свідчити про те, що професійне самовизначення є важливим фактором загального психологічного благополуччя, впливаючи на відчуття задоволеності життям.

Дослідження також виявило значний зв'язок між рівнем самопізнання (“Як ви оцінюєте свій рівень самопізнання (я знаю хто я) та усвідомлення своїх бажань (я знаю чого хочу)?”) і почуттям гармонії. Серед тих, хто оцінив свій рівень самопізнання на оцінку “4” або “5”, понад 80% повідомляли про високий рівень гармонії. І навпаки, респонденти з низькими оцінками самопізнання “1” або “2” частіше відчували дисгармонію, що свідчить про труднощі у визначенні власного місця в житті та професійній сфері.

Задоволеність життям (“Чи відчуваєте ви внутрішню гармонію та задоволеність своїм життям?”) також виявилася тісно пов'язаною з рівнем професійного самовизначення. Ті, хто визначився з професійним напрямком, частіше демонстрували задоволеність життям, навіть у випадках, коли їх професійна діяльність ще не була реалізована повною мірою. Наприклад, один із респондентів зазначив: “Я визначився, ким хочу бути, але ще не досяг цього, однак розуміння шляху приносить задоволення”. Цей феномен можна пояснити через модель когнітивного дисонансу, яка свідчить, що усвідомлення чітких цілей зменшує внутрішній конфлікт і сприяє відчуттю контролю над життєвими обставинами.

Цікаво, що рівень професійного самовизначення та самопізнання також змінювався з готовністю до перекваліфікації (“Наскільки ви готовий до перекваліфікації (зміна професії, вчитися заново)?”). Ті, хто мав чітке уявлення про себе та свої цілі, демонстрували більшу гнучкість у плануванні професійного розвитку. Вони частіше були готові до змін, оцінюючи свою готовність до перекваліфікації на рівні “4” або “5”. Це підтверджує думку про те, що висока усвідомленість і самопізнання сприяють адаптивності в умовах швидких змін у професійному середовищі.

Респонденти, які відчували гармонію, також зазначали, що реалізують свій внутрішній потенціал (“Наскільки ви відчуваєте, що реалізуєте свій внутрішній потенціал на даний момент?”). Наприклад, один із респондентів писав: “Коли я бачу, як мої зусилля приносять результат, я відчуваю, що рухаюся у правильному напрямку”. Це свідчить про тісний зв’язок між професійною реалізацією, внутрішньою гармонією та загальною задоволеністю життям.

Таким чином, аналіз взаємозв’язків між професійним самовизначенням, гармонією, задоволеністю життям та самопізнанням демонструє, що ці аспекти взаємно підсилюють одне одного. Респонденти, які мали чітке розуміння свого професійного шляху, частіше виявляли високий рівень гармонії, задоволеності життям та самопізнання. У свою чергу, ці фактори створюють сприятливі умови для подальшого професійного розвитку та адаптації до змін у житті.

Кластерний аналіз дозволяє виявити групи респондентів, які демонструють схожі відповіді на основі різних змінних, таких як вік, стать, освіта, рівень професійної визначеності, готовність до перекваліфікації та інші аспекти. Використання кластерного підходу в даному дослідженні спрямоване на розуміння типології молоді з точки зору професійного самовизначення та особистісної адаптації до змінного соціального і професійного середовища.

Перший кластер можна умовно назвати “впевнені професіонали”. До нього увійшли респонденти, які мають чітке уявлення про свій професійний шлях, високо оцінюють правильність свого вибору та демонструють високу готовність до перекваліфікації у разі необхідності. Ці респонденти найчастіше відзначали високий рівень самопізнання, гармонії та задоволеності життям. Наприклад, на питання “Як ви оцінюєте свій рівень самопізнання?” вони відповідали переважно “4” або “5”, а на питання про готовність до перекваліфікації – “4” або “5”. У їх відповідях також простежується стійкий рівень обізнаності щодо професійного ринку. Зазвичай це респонденти вікової групи 27-30 років із вищою освітою, які активно працюють або поєднують роботу з навчанням.

Другий кластер можна визначити як “шукачі”. Ця група включає респондентів, які ще не визначилися з професійним напрямком або відчувають

значну невизначеність у своєму виборі. Вони часто демонструють середній або низький рівень самопізнання (оцінки 2-3) і частіше виражають почуття внутрішньої дисгармонії. Наприклад, один із респондентів зазначив, що “невизначеність у виборі професії зумовлена відсутністю розуміння своїх бажань”. Більшість учасників цього кластеру – молодь віком 18-23 роки, яка ще навчається або перебуває у перехідному періоді між навчанням і роботою.

Третій кластер умовно названий “перекваліфіковані оптимісти”. Ця група характеризується високою адаптивністю до змін на ринку праці та готовністю здобувати нові навички. Респонденти цього кластеру переважно визначилися з професійним шляхом, але висловлювали бажання змінити спеціалізацію або розширити свої професійні горизонти. Їхні відповіді на запитання про готовність до перекваліфікації були переважно на рівні 4 або 5. Наприклад, один із респондентів зазначив: “Перекваліфікація – це шанс розвиватися та залишатися актуальним на ринку праці”. У цьому кластері переважають респонденти віком 24-27 років, які мають досвід роботи, але прагнуть до професійного зростання.

Четвертий кластер – “пасивні спостерігачі”. Ця група включає респондентів, які не визначилися з професійним вибором і не виявляють активності щодо змін. Їхні відповіді демонструють низький рівень самопізнання та готовності до перекваліфікації (оцінки 1-2). Наприклад, один із респондентів зазначив: “Я не бачу сенсу щось змінювати, адже будь-які зміни викликають тільки стрес”. Ця група переважно складається з респондентів молодшого віку 15-18 років, які ще не мають достатнього досвіду для ухвалення кар’єрних рішень.

П’ятий кластер – “невпевнені новатори”. Респонденти цієї групи виявляють високий рівень інтересу до нових можливостей, але сумніваються у правильності обраного шляху. Їхні відповіді на запитання про самопізнання та гармонію часто варіюються в діапазоні оцінки 3-4, а готовність до перекваліфікації оцінюється неоднозначно. Наприклад, один із респондентів зазначив: “Я готовий навчатися, але не впевнений, що це дійсно допоможе”. Цей кластер включає людей різного віку, але об’єднує їх прагнення до змін та відсутність повної впевненості у своїх діях.

Кластерний аналіз показує, що молодь демонструє значну різноманітність у рівні самовизначення, готовності до змін та ставленні до професійного розвитку. Розподіл на групи дозволяє глибше зрозуміти, які чинники впливають на самореалізацію та професійний вибір, а також створює основу для розробки рекомендацій щодо підтримки кожного кластеру в їхньому професійному становленні.

Аналіз відповідей респондентів на запитання, що стосуються впливу зовнішніх факторів, таких як соціальні мережі та сучасні технології, а також мотиваційних установок, дозволяє визначити кілька чітких профілів, які ілюструють різні підходи молоді до професійного самовизначення та адаптації до сучасного ринку праці. Зокрема, розглянемо, як респонденти сприймають зовнішній тиск, відображений у питаннях про вплив образів успіху в соціальних мережах та вплив технологічних змін, і як ці фактори корелюють з рівнем їхньої мотивації та готовності до змін.

Перший профіль респондентів можна умовно назвати “інноваційно-мотивованими”. Ці респонденти сприймають технологічні зміни як можливість для розвитку. Наприклад, на питання “Я відчуваю, що сучасні технології (напр. роботизація, штучний інтелект та ін)...” вони відповідають, що технології полегшують їхню роботу, надають доступ до знань і розширюють можливості для самореалізації. Одна з відповідей ілюструє цей підхід: “Технології дозволяють залишатися актуальним у своїй галузі та швидко адаптуватися до нових умов”. Такі респонденти часто демонструють високий рівень мотивації та позитивне ставлення до навчання нових навичок, оцінюючи свою готовність до перекваліфікації на рівні 4 або 5 балів. Вони також менше піддаються негативному впливу образів успіху в соціальних мережах, використовуючи їх радше як джерело натхнення, ніж як джерело тиску.

Другий профіль можна визначити як “професійно-тривожних”. Ці респонденти вказують, що соціальні мережі негативно впливають на їхню самооцінку і викликають сумніви у правильності професійного вибору. Наприклад, одна з відповідей: “Образ успіху в соцмережах змушує мене вважати,

що я обрав неправильний шлях і роблю недостатньо для досягнення своїх цілей”. Водночас вони відчують тиск від швидких змін на ринку праці, зазначаючи, що технології збільшують конкуренцію або поступово витісняють їхню професію. Такі респонденти часто демонструють середній або низький рівень мотивації до перекваліфікації, що може свідчити про їхню невпевненість у власних силах та перспективності змін.

Третій профіль, який можна позначити як “адаптивно-збалансованих”, поєднує респондентів, які мають помірно позитивне ставлення до впливу зовнішніх факторів. Вони визнають, що соціальні мережі можуть спричиняти певний дискомфорт, але здебільшого використовують їх як ресурс для професійного зростання. Наприклад, одна з відповідей на питання про вплив образів успіху: “Соціальні мережі збільшують мої професійні амбіції, але я намагаюся фокусуватися на своїх цілях, а не порівнювати себе з іншими”. Щодо технологій, ці респонденти вказують, що вони полегшують роботу і відкривають нові можливості, хоча й вимагають постійного оновлення знань. Цей профіль демонструє помірно високий рівень готовності до перекваліфікації (3-4 бали) та стабільний рівень мотивації до розвитку.

Четвертий профіль – “пасивно-інертні”. Ця група респондентів не надає великого значення впливу технологій або соціальних мереж, вважаючи, що ці фактори “ніяк не впливають” на їхній професійний шлях. Вони демонструють низьку готовність до перекваліфікації (1-2 бали) і не виявляють активної мотивації до змін. Наприклад, одна з відповідей: “Я не думаю, що технології або соцмережі суттєво впливають на моє життя, тому не бачу сенсу щось змінювати”. Такий підхід може бути наслідком недостатнього усвідомлення сучасних тенденцій або відсутності зовнішніх стимулів для змін.

П’ятий профіль, який можна назвати “амбіційними інноваторами”, включає респондентів, які високо оцінюють вплив соціальних мереж на збільшення їхніх професійних амбіцій і водночас готові активно використовувати сучасні технології для досягнення своїх цілей. Наприклад, одна з відповідей: “Технології дозволяють працювати швидше і ефективніше, а образ успіху в соцмережах

мотивує мене досягати більше”. Ці респонденти демонструють високий рівень мотивації до перекваліфікації (5 балів) і прагнуть використовувати всі доступні ресурси для професійного зростання.

Аналіз профілів показує, що зовнішні фактори мають неоднозначний вплив на молодь, формуючи різні поведінкові моделі та рівні мотивації. Визначення цих профілів дозволяє зрозуміти, як зовнішні фактори впливають на професійне самовизначення та адаптивність, а також окреслити потенційні шляхи підтримки кожної групи в умовах сучасного ринку праці.

Аналізуючи гендерні відмінності у відповідях респондентів, можна виділити кілька ключових аспектів, які демонструють специфіку сприйняття чоловіками та жінками професійного самовизначення, невизначеності у виборі кар’єри, впливу оточення та готовності до перекваліфікації. Ці відмінності, хоча й можуть бути умовними, виявляють важливі тенденції, що заслуговують на окрему увагу в контексті гендерної психології.

Жінки частіше вказують на невизначеність у виборі професії, що може бути пов’язано з багатофакторним впливом, включаючи соціальні очікування, стереотипи щодо “жіночих” і “чоловічих” професій, а також загальну тенденцію до більшої саморефлексії. Наприклад, у відповіді на питання “Наскільки сильно ви відчуваєте невизначеність у виборі професії?” жінки частіше оцінюють цей рівень у діапазоні від 3 до 5 балів, тоді як чоловіки переважно обирають нижчі оцінки. Це може свідчити про те, що жінки схильні ретельніше аналізувати свої можливості та зважувати рішення, водночас чоловіки демонструють більшу впевненість або, можливо, недооцінюють вплив невизначеності на свої професійні плани.

Стосовно впливу оточення, жінки частіше відзначають значущий вплив батьків та інших дорослих фігур на їхній професійний вибір. Наприклад, відповіді на питання “Як ви оцінюєте вплив батьків на ваш вибір професії?” показують, що жінки частіше обирають варіанти “дуже сильно впливали” або “помірно впливали”. Чоловіки, навпаки, частіше відповідають, що батьки “не впливали” або “слабко впливали”, що може свідчити про їхню схильність до

самостійності у прийнятті рішень. Однак, важливо зауважити, що така тенденція може бути також зумовлена соціальними нормами, які спонукають чоловіків демонструвати автономність навіть тоді, коли зовнішній вплив є значним.

Щодо готовності до перекваліфікації, чоловіки та жінки демонструють різні рівні мотивації та адаптивності. Жінки частіше зазначають високий рівень готовності до навчання нових навичок, що можна пояснити їхнім прагненням до професійної самореалізації навіть у змінному середовищі. У відповіді на питання “Наскільки ви готовий до перекваліфікації?” жінки частіше обирають 4 або 5 балів, тоді як чоловіки схильні оцінювати свою готовність на 3 або нижче. Це може бути пов’язано з тим, що жінки частіше стикаються з викликами у професійній сфері, такими як необхідність поєднання роботи та сім’ї, що вимагає більшої гнучкості та адаптивності.

Окремо варто згадати гендерні відмінності у впливі зовнішніх факторів, таких як соціальні мережі та технології. Жінки частіше вказують, що образи успіху в соцмережах знижують їхню самооцінку або викликають професійну невпевненість. Наприклад, відповіді на питання “Як образ успіху в соцмережах впливає на мене?” у жінок частіше містять згадки про зниження самооцінки або почуття невідповідності очікуванням, тоді як чоловіки частіше відповідають, що ці образи “ніяк не впливають”. Це може вказувати на більшу чутливість жінок до соціальних порівнянь, що підтверджується дослідженнями психологічного впливу соцмереж.

Щодо впливу технологій, чоловіки частіше вказують на те, що технологічні інновації полегшують їхню роботу або розширюють можливості, тоді як жінки частіше зауважують збільшення конкуренції через автоматизацію та роботизацію. Такий розподіл може свідчити про різне сприйняття технологічного прогресу залежно від галузей, у яких працюють респонденти, а також про гендерні відмінності у відчутті стабільності робочого місця.

Таким чином, гендерні відмінності у відповідях респондентів вказують на складну динаміку сприйняття професійного самовизначення, впливу оточення та зовнішніх факторів. Ці відмінності можуть мати важливе значення для розробки

індивідуалізованих підходів до підтримки молоді у процесі професійного розвитку.

Результати типології Дж.Голланда, які виявляють професійні інтереси респондентів, становлять важливу базу для аналізу взаємозв'язків з іншими психологічними та професійними показниками. Типологія Дж.Голланда дозволяє класифікувати професійні орієнтації респондентів за шістьма основними типами: реалістичним, інтелектуальним, соціальним, конвенціональним, заповзятливим та артистичним. Ця система класифікації дозволяє глибше зрозуміти, як індивідуальні особливості пов'язані із задоволеністю життям, професійною визначеністю та готовністю до змін у професійному житті.

Дані опитувальника свідчать про те, що професійна визначеність має взаємозв'язки з типом професійних інтересів респондентів. Наприклад, особи з реалістичним типом, які тяжіють до конкретних, практичних професій, часто демонструють високий рівень професійної визначеності. У відповідях на питання “Чи визначилися ви з напрямком професії у майбутньому?” ці респонденти частіше обирали позитивну відповідь, водночас оцінюючи правильність свого вибору на 4-5 балів. Навпаки, респонденти із соціальним типом, орієнтовані на допомогу іншим, частіше стикалися з невизначеністю, що могло бути пов'язане з широким спектром можливих напрямків реалізації їхніх інтересів.

Задоволення життям та рівень внутрішньої гармонії також демонструють зв'язок із типами Дж. Голланда. Наприклад, респонденти з артистичним типом частіше вказують на високий рівень задоволеності життям та гармонії, особливо якщо їхні професійні інтереси збігаються з актуальною професійною діяльністю. Відповіді на питання “Чи відчуваєте ви внутрішню гармонію та задоволеність своїм життям?” у цих респондентів частіше знаходяться в діапазоні 4-5 балів. Це свідчить про те, що можливість творчого самовираження має суттєве значення для їхнього психологічного благополуччя.

Схильність до перекваліфікації, тобто готовність до змін у професійній сфері, значною мірою залежить від типу професійної орієнтації. Респонденти з інтелектуальним типом, які орієнтовані на дослідницьку діяльність, виявили найбільшу готовність до перекваліфікації, оцінюючи її на 4-5 балів. Вони сприймають навчання нових навичок як можливість розширити горизонти і підвищити конкурентоспроможність на ринку праці. Навпаки, респонденти з конвенціональним типом, які тяжіють до структурованих і передбачуваних професій, демонструють нижчу готовність до змін, що відображається у відповідях на питання “Наскільки ви готові до перекваліфікації?” оцінками на рівні 2-3 балів.

Цікаві спостереження виявляються при аналізі впливу типів Дж.Голланда на задоволеність досягненнями. Наприклад, респонденти з заповзятливим типом, які орієнтовані на лідерство та підприємництво, частіше вказують на високу задоволеність своїми досягненнями. Це може бути пов'язано з тим, що їхня діяльність часто передбачає швидкі результати та можливість побачити матеріальні чи соціальні здобутки своєї праці. У відповіді на питання “Чи задоволені ви своїми досягненнями на сьогоднішній день?” вони переважно обирають варіанти “дуже задоволений” або “помірно задоволений”.

Щодо впливу зовнішніх факторів, таких як технологічні зміни та соціальні мережі, спостерігається залежність їхнього сприйняття від типу професійних інтересів. Наприклад, особи з інтелектуальним та артистичним типами більш схильні бачити у технологічних змінах можливості для саморозвитку та творчої реалізації. Відповіді на питання “Я відчуваю, що сучасні технології...” у таких респондентів містять згадки про позитивні впливи, наприклад, “полегшують мою роботу” або “дають мені доступ до знань з усього світу”. Водночас респонденти з реалістичним і конвенціональним типами частіше акцентують на загрозах технологічного прогресу, таких як зростання конкуренції або витіснення їхньої професії.

Аналіз динаміки відповідей респондентів різних вікових груп, зокрема молодших (15-17 років) та старших (27-30 років), розкриває цікаві закономірності у ставленні до вибору професії та готовності до перекваліфікації.

Молодші респонденти демонструють значно вищий рівень невизначеності у виборі професії. Відсутність чіткого уявлення про професійний шлях у цій категорії респондентів можна пояснити обмеженістю досвіду та недостатньою поінформованістю про різноманітність професій, що також відображено у відповідях на запитання “Як ви оцінюєте свою обізнаність в школі щодо різновидів професій?”. Більшість молодших респондентів оцінили свою обізнаність на низькому рівні (1-2 бали), що свідчить про недостатню роботу освітніх установ у напрямку профорієнтації.

Старші респонденти (27-30 років), навпаки, демонструють вищий рівень професійної визначеності. Більшість із них вже мають сформовану професійну ідентичність, що підтверджується відповідями “так” на запитання про визначеність у професійному виборі. Однак, навіть серед цієї групи респондентів є певна частка тих, хто висловлює сумніви або потребує перекваліфікації. На запитання “Чи готові ви до перекваліфікації (зміна професії, вчитися заново)?” старші респонденти частіше відповідають позитивно (оцінки 4-5), що свідчить про їхню більшу адаптивність до змін та готовність навчатися новому. Така готовність може бути пов’язана зі швидкими змінами на ринку праці та їхнім усвідомленням необхідності зберігати конкурентоспроможність.

Аналіз також виявляє суттєві відмінності у ставленні до перекваліфікації між молодшими та старшими респондентами. Молодші респонденти, які ще не мають професійного досвіду, частіше сприймають перекваліфікацію як щось віддалене або абстрактне, оскільки їхня увага зосереджена на первинному виборі професії. Молодші респонденти також ще не асоціюють перекваліфікацію з можливістю самореалізації. Старші респонденти частіше згадують про тиск технологічних змін, зокрема роботизації чи зростання конкуренції, що впливає на їхнє професійне становлення.

Аналізуючи зв'язок між отриманням професійної підтримки (психолога або коуча) та її ефективністю у професійному самовизначенні, спостерігається низка важливих закономірностей. Респонденти, які вказали, що отримували професійну підтримку у дорослому віці, наголошували на різних рівнях її ефективності. Наприклад, відповідь “дуже ефективна” найчастіше зустрічалася серед тих, хто мав конкретний запит або вже перебував у стані професійної невизначеності. Однією з характерних рис цієї групи є здатність до рефлексії, що підтверджується їхньою оцінкою підтримки як такої, що допомогла виявити їхні сильні сторони, пріоритети та професійні інтереси. У респондентів, які визначили підтримку як “помірно ефективну”, часто простежуються відповіді, що свідчать про часткову реалізацію цілей або недостатню релевантність отриманої допомоги до їхньої ситуації.

Натомість респонденти, які вказали на “неефективність” підтримки, частіше характеризували її як загальну, недостатньо персоналізовану або несвоєчасну. Такі відповіді свідчать про важливість індивідуального підходу в роботі з клієнтом, зокрема у врахуванні їхнього виховання, цінностей і попереднього досвіду. Для прикладу, один із респондентів зауважив: “Спроба зрозуміти, ким я хочу бути, була поверхневою, без глибшого аналізу моїх прагнень”.

Розглядаючи сукупність отриманих даних, можна припустити, що ефективність професійної підтримки залежить не лише від її якості, але й від здатності респондентів усвідомити свою потребу в такій допомозі.

Аналізуючи питання, пов'язані з образом успіху в соціальних мережах, можна побачити, що значна частина респондентів відчуває вплив цього чинника як стимул до підвищення професійних амбіцій. Наприклад, один із респондентів зазначив: “Образ успіху в соцмережах змушує мене ставити перед собою більш високі цілі, але водночас викликає сумніви у власних здібностях”. Водночас інші респонденти відзначали негативний ефект цього явища, зокрема, зниження самооцінки або навіть сумніви у правильності вибраного професійного шляху. Для деяких образи успіху в соцмережах є джерелом порівняння, яке сприймається критично і може призводити до невдоволення власними

досягненнями: “Дивлячись на інших, здається, що ти недостатньо стараєшся, навіть якщо працюєш на межі можливостей”.

Щодо технологічних факторів, таких як роботизація та розвиток штучного інтелекту, більшість респондентів висловили амбівалентні почуття. З одного боку, ці технології полегшують виконання рутинних завдань і надають доступ до широких знань та ресурсів. Один із респондентів підкреслив: “Штучний інтелект дозволяє швидше знайти необхідну інформацію та зосередитися на творчих аспектах роботи”. З іншого боку, зростає тривожність через можливість витіснення певних професій, що викликає сумніви щодо довготривалості вибраного кар’єрного шляху. Наприклад, відповіді на питання щодо впливу технологій включали вислови на кшталт: “Зміни на ринку праці через технології змушують мене постійно навчатися новому, але я не впевнений, чи це забезпечить стабільність”.

Респонденти з високим рівнем професійної визначеності частіше позитивно оцінюють вплив технологій, сприймаючи їх як можливість для професійного зростання. Натомість ті, хто характеризується високим рівнем невизначеності, частіше відчувають страх перед змінами, викликаними технологіями, і демонструють більшу залежність від соціальних образів успіху. Зокрема, такі респонденти частіше відзначали, що вплив соцмереж змушує їх сумніватися у своєму виборі або шукати додаткові можливості для перекваліфікації. Молодші респонденти (15-17 років) здебільшого ставляться до технологій нейтрально або навіть оптимістично, сприймаючи їх як частину повсякденного життя. Натомість старші респонденти (27-30 років) висловлюють більше занепокоєння щодо їхнього впливу на стабільність професійної діяльності та конкурентоспроможність.

Респонденти з низьким рівнем задоволеності життям здебільшого демонструють песимістичне сприйняття своїх професійних перспектив. Наприклад, відповіді на питання про почуття реалізації потенціалу часто включали такі формулювання, як “Мені здається, що я не досягнув нічого суттєвого” або “Мій вибір професії був помилковим, але я не знаю, як це

виправити”. Подібні висловлювання вказують на сильний вплив загальної життєвої незадоволеності на оцінку власних досягнень та перспектив. Респонденти з такими настроями частіше висловлювали сумніви щодо можливостей перекваліфікації або пошуку нових професійних шляхів, мотивуючи це відсутністю впевненості у своїх здібностях або страхом змін.

Одним із найбільш впливових чинників, що підсилює низький рівень задоволеності життям, є страх зробити неправильний вибір. Респонденти, які відзначили сильний страх перед невірним рішенням, часто оцінюють своє життя як недостатньо гармонійне. Наприклад, на запитання щодо внутрішньої гармонії такі респонденти відповідали: “Я постійно відчуваю напругу, бо боюся, що обрав неправильний шлях” або “Страх помилитися паралізує мене і заважає рухатися вперед”. Цей страх також проявляється у невизначеності стосовно професійного вибору: респонденти часто не лише не впевнені у своєму теперішньому рішенні, але й уникають оцінки своїх потенційних альтернатив.

Цікавим спостереженням є те, що респонденти з низьким рівнем гармонії та задоволеності життям демонструють меншу схильність до активного пошуку допомоги. Наприклад, на питання про отримання підтримки від психологів або коучів вони часто відповідали “ні” або зазначали, що така підтримка була неефективною. Це може вказувати на певну ізоляцію або недовіру до зовнішніх джерел допомоги, що ще більше ускладнює їхню адаптацію.

У контексті загального впливу страху на гармонію можна побачити чіткий зв'язок із батьківським вихованням, про які згадували респонденти. Наприклад, ті, хто характеризував стиль виховання своїх батьків як авторитарний, значно частіше повідомляли про страх зробити помилку. Цей страх може бути результатом попереднього досвіду, коли будь-які помилки каралися або знецінювалися. Водночас респонденти, які відзначали підтримуючий, авторитетний стиль виховання, частіше проявляли впевненість у своїх рішеннях, навіть якщо були відкриті до змін або перекваліфікації.

Загалом, страх зробити неправильний вибір і низький рівень задоволеності життям створюють своєрідне психологічне замкнене коло, у якому

невдоволеність підсилює страх, а страх перешкоджає активним діям для покращення ситуації. Ця динаміка потребує окремої уваги в рамках розробки програм психологічної підтримки, які могли б зменшити страх невдачі та сприяти формуванню почуття контролю над власним життям.

Однією з найбільш помітних тем у відповідях респондентів є страх перед майбутнім, який проявляється через невизначеність професійного вибору. Наприклад, респонденти зазначали: “Я боюся, що обрана професія не принесе мені стабільності та достатнього доходу”, або “Страх зробити помилку паралізує, тому я відкладаю рішення”. Ці відповіді свідчать про загальний настрій тривоги, що значною мірою зумовлений економічними та соціальними викликами, зокрема швидкими змінами на ринку праці та конкуренцією, яка посилюється завдяки впливу технологій. Страх помилитися у виборі професії або змарнувати час і ресурси на здобуття другої освіти також є досить поширеним мотивом.

Ще одним важливим аспектом, який можна виділити з відповідей, є вплив соціального середовища на прийняття рішень. Багато респондентів згадували вплив батьків, які часто спонукали їх до вибору стабільних і “перевіраних” професій, наприклад: “Мої батьки наполягали на тому, щоб я стала економістом, хоча мене це зовсім не цікавило”. Однак водночас деякі респонденти підкреслювали позитивний аспект цього впливу: “Батьки допомогли мені розглянути всі можливі варіанти, але залишили остаточний вибір за мною”. Це демонструє, що стиль виховання може значною мірою впливати на те, як респонденти сприймають власну автономію у прийнятті професійних рішень.

Інший важливий мотив, що виникає у відповідях, пов’язаний із самооцінкою та страхом невідповідності очікуванням суспільства. Наприклад, один із респондентів зазначив: “Коли я бачу, як інші досягають успіху в соцмережах, відчуваюся недостатньо компетентним і постійно сумніваюся у своїх здібностях”. Це свідчить про значний вплив образів успіху, які транслюються через соціальні платформи, на рівень професійної впевненості та загального задоволення життям.

Відповіді респондентів також розкривають різноманітні стратегії, які вони пропонують для вирішення своїх проблем. Зокрема, багато хто з них підкреслює важливість професійної підтримки. Наприклад, респонденти зазначали: “Зустріч із кар’єрним консультантом допомогла мені зрозуміти, чого я хочу” або “Я хотів би отримати більше інформації про сучасні професії та перспективи розвитку, але не знаю, де її шукати”. Інші наголошували на важливості самопізнання: “Якби я краще розумів свої сильні сторони, мені було б легше приймати рішення”. Такі відповіді вказують на потенційну роль профорієнтаційних заходів та психологічного супроводу у зниженні рівня невизначеності. Цікаво, що серед респондентів зустрічаються й ті, хто демонструє високий рівень впевненості та адаптивності. Наприклад, один з учасників зазначив: “Я знаю, що навіть якщо мій теперішній вибір буде неправильним, я зможу адаптуватися та знайти новий шлях”. Такі відповіді підкреслюють важливість психологічної стійкості та оптимістичного погляду на можливі труднощі.

3.3 Статистичні показники дослідження та їх інтерпретація

Отже, результатами кореляційного аналізу за методом Пірсона було проаналізовано 14 пар змінних на основі даних, отриманих від 50 респондентів. Аналіз охопив шість ключових змінних: рівень професійної визначеності, адаптивність до професійних змін, рівень самореалізації, рівень самопізнання, соціальний вплив, та рівень професійної підтримки. Коефіцієнти кореляції (r) варіювалися від -0,15 до 0,54, що свідчить про різноманітну силу та напрямок зв’язків між досліджуваними змінними. Додатково розрахований рівень значущості (p -value) дозволив оцінити статистичну значущість виявлених зв’язків.

Аналіз розпочався з дослідження взаємозв’язку між рівнем професійної визначеності та адаптивністю до професійних змін. Коефіцієнт кореляції становив -0,12, що вказує на дуже слабкий негативний зв’язок. Це означає, що підвищення професійної визначеності практично не впливає на адаптивність до

змін. Однак, значення p -value дорівнювало 0,57, що свідчить про те, що виявлений зв'язок є випадковим і не має статистичної значущості. Подібний результат вказує на те, що професійна визначеність та адаптивність до змін функціонують як незалежні фактори.

Дослідження зв'язку між рівнем професійної визначеності та рівнем самореалізації показало коефіцієнт кореляції 0,34. Це помірний позитивний зв'язок, що свідчить про те, що з підвищенням професійної визначеності рівень самореалізації також зростає. Проте значення p -value склало 0,35, що не дозволяє вважати цей зв'язок статистично значущим. Це може свідчити про те, що зв'язок є менш системним і потребує подальшого дослідження.

Найсильніший зв'язок було виявлено між рівнем професійної визначеності та рівнем самопізнання: коефіцієнт кореляції склав 0,53, що вказує на сильний позитивний зв'язок. Це означає, що люди з високим рівнем професійної визначеності частіше мають добре розвинене самопізнання. Однак, значення p -value становило 0,79, що вказує на відсутність статистичної значущості. Це може бути наслідком невеликого розміру вибірки або впливу зовнішніх факторів.

Дуже слабкий позитивний зв'язок було знайдено між рівнем професійної визначеності та соціальним впливом ($r = 0,04$). Проте значення p -value дорівнювало 0,00, що свідчить про високу статистичну значущість цього зв'язку. Це вказує на системний характер взаємозв'язку, навіть якщо його сила є мінімальною. Подібний результат може свідчити про те, що соціальні чинники відіграють певну роль у професійній визначеності, проте їхній вплив є обмеженим.

Зв'язок між рівнем професійної визначеності та рівнем професійної підтримки виявився мінімальним і негативним ($r = -0,02$). Незважаючи на це, значення p -value дорівнювало 0,00, що вказує на статистичну значущість зв'язку. Це може свідчити про те, що існують специфічні аспекти професійної підтримки, які варто враховувати в подальшій роботі.

Аналіз інших змінних також показав цікаві результати. Наприклад, між адаптивністю до професійних змін та рівнем самореалізації було знайдено дуже

слабкий негативний зв'язок ($r = -0,15$). Значення p -value дорівнювало 0,14, що вказує на відсутність статистичної значущості. Це може свідчити про те, що здатність адаптуватися до змін має незначний вплив на досягнення самореалізації.

Слабкий позитивний зв'язок було знайдено між адаптивністю до професійних змін та соціальним впливом ($r = 0,06$). Однак, значення p -value дорівнювало 0,00, що вказує на високий рівень статистичної значущості. Це підкреслює важливість соціальних факторів у професійній адаптації.

Окремо варто відзначити сильний зв'язок між рівнем самореалізації та рівнем самопізнання ($r = 0,54$). Ці дві змінні виявилися тісно взаємопов'язаними, що свідчить про їхній спільний вплив на розвиток особистості. Проте значення p -value дорівнювало 0,21, що свідчить про недостатню статистичну обґрунтованість.

Також було виявлено слабкий, але статистично значущий зв'язок між рівнем самореалізації та соціальним впливом ($r = 0,18$, p -value = 0,00). Це свідчить про те, що соціальне середовище має певний вплив на рівень самореалізації особистості.

Загалом, результати кореляційного аналізу показали, що найбільш сильні та статистично значущі зв'язки спостерігаються між соціальним впливом, професійною підтримкою та іншими змінними. Це вказує на ключову роль зовнішніх факторів у професійному розвитку молоді. Водночас внутрішні аспекти, такі як самореалізація та самопізнання, демонструють потенціал до зміцнення взаємозв'язків із професійною визначеністю та адаптивністю, що може бути враховано у практичних програмах психологічного супроводу.

Отже, аналіз зібраних даних дозволив виявити зв'язки між різними аспектами професійного самовизначення, соціального впливу та психологічних характеристик респондентів. Кластерний аналіз показав, що респонденти можуть бути умовно розділені на групи за рівнем визначеності, мотивації до перекваліфікації та впливу зовнішніх факторів. Молодші респонденти (15–17 років) частіше демонстрували невизначеність у професійному виборі та

зазначали про низьку готовність до перекваліфікації. Натомість старші респонденти (27–30 років) частіше відчували потребу у зміні професії або розвитку нових навичок, що свідчить про їхню адаптивність до ринкових змін.

Гендерні відмінності також виявилися важливими. Жінки частіше зазначали про більший рівень впливу оточення на їхній професійний вибір, тоді як чоловіки демонстрували вищу схильність до автономії у прийнятті рішень. Водночас жінки частіше відчували страх зробити помилку, що негативно впливало на їхню задоволеність життям.

Типологія Дж. Голланда дала змогу уточнити профілі респондентів за їхніми професійними інтересами. Результати показали, що респонденти з високими показниками у соціальному та артистичному типах частіше відзначали задоволеність своїми досягненнями, тоді як респонденти з реалістичним типом відзначали більшу готовність до перекваліфікації. Ці дані підкреслюють важливість врахування індивідуальних особливостей професійних інтересів у розробці програм кар'єрної підтримки.

Вплив зовнішніх факторів, таких як соціальні мережі та технологічні зміни, виявився значущим. Респонденти зазначали, що образи успіху в соцмережах нерідко викликають почуття невпевненості та знижують самооцінку, хоча водночас збільшують професійні амбіції. Технологічні інновації, такі як роботизація та штучний інтелект, сприймалися здебільшого як можливості для особистісного розвитку, хоча й створювали відчуття конкуренції.

Аналіз якісних відповідей виявив, що основними страхами респондентів були страх помилки у виборі професії та невідповідність соціальним очікуванням. Водночас мотивація до професійного розвитку часто ґрунтувалася на потребі в самореалізації та досягненні гармонії між внутрішнім потенціалом і зовнішніми вимогами. Багато респондентів наголошували на важливості підтримки з боку професійних консультантів або психологів у процесі визначення професійного шляху.

Загалом результати аналізу дозволяють глибше зрозуміти складність процесу професійного самовизначення, враховуючи вплив як внутрішніх, так і

зовнішніх факторів. Це створює основу для розробки індивідуалізованих програм підтримки, що враховують різноманітність потреб і характеристик респондентів.

Отримані результати емпіричного дослідження знайшли підтвердження в сучасних теоретичних концепціях та практичних підходах до вивчення професійного самовизначення, впливу соціального середовища і внутрішніх ресурсів особистості. Як зазначає Л. Божович, вплив батьківського середовища є ключовим для формування базових установок, які впливають на здатність особистості приймати відповідальні рішення [7]. Авторитетний стиль виховання, описаний у дослідженнях D.Baumrind, корелює з вищим рівнем професійної впевненості респондентів [110]. Водночас авторитарний стиль, що передбачає жорсткий контроль, спричиняє знижену здатність до адаптації в умовах професійної невизначеності.

Дослідження також підтвердило основні положення теорії самореалізації А.Маслоу, яка наголошує на важливості задоволення базових психологічних потреб для досягнення гармонії у житті [69, 70]. Зокрема, респонденти, які оцінювали свій рівень задоволеності життям як високий, демонстрували також вищий рівень професійної впевненості. Це свідчить про зв'язок між внутрішньою гармонією та успішною реалізацією професійних прагнень.

У контексті соціальних факторів результати відповідають дослідженням Еріксона щодо ідентичності та її кризи у юнацькому віці. Як зазначає Еріксон у праці "Ідентичність: юність і криза", період ранньої дорослості є критичним для формування професійної ідентичності [31]. Результати анкетування свідчать, що вплив соціальних мереж і технологій (зокрема образів успіху) може посилювати професійні амбіції, але водночас створювати значний тиск, що ускладнює процес самовизначення.

Типологія Дж. Голланда, використана у дослідженні, показала, що відповідність між професійними інтересами та реальними кар'єрними шляхами є ключовою для досягнення задоволеності життям. Як відзначає сам Дж.Голланд у своїй теорії професійних особистостей, гармонія між особистістю та

професійним середовищем сприяє реалізації потенціалу та зменшенню стресу. Результати підкреслюють, що респонденти, які обрали професії, що відповідають їхнім інтересам, демонструють вищий рівень задоволеності своїм вибором.

Вплив зовнішнього середовища, такого як технологічні трансформації, узгоджується із концепцією “толерантності до невизначеності” Д.Леонтєва. Як зазначає автор, здатність адаптуватися до швидких змін є важливим компонентом професійної успішності [59, 60]. У цьому контексті наша вибірка показала, що респонденти, які оцінюють себе як готових до перекваліфікації, демонструють вищий рівень толерантності до змін та професійної впевненості.

Нарешті, отримані результати вказують на актуальність підходу, запропонованого А. Ленгле, який розглядає психологічну гармонію як баланс між зовнішнім і внутрішнім світом особистості [58]. Зокрема, респонденти, які відчувають внутрішню гармонію, частіше позитивно оцінюють свої професійні перспективи та здатність до подолання труднощів. Це свідчить про важливість врахування психологічного благополуччя в контексті професійної орієнтації.

Отже, отримані результати підтверджують теоретичні положення низки наукових підходів, надаючи їм додаткового емпіричного обґрунтування. Інтеграція цих висновків у практичну діяльність психологів, профорієнтаторів та освітян дозволить ефективніше підтримувати молодь у процесі їхнього професійного становлення.

Результати дослідження вказують на численні шляхи вдосконалення профорієнтаційних програм, психологічного супроводу молоді та роботи освітніх закладів, що сприятиме зменшенню професійної невизначеності та розвитку гармонійного професійного становлення.

По-перше, аналіз отриманих даних підкреслює важливість раннього впливу профорієнтаційних програм, які мають бути інтегровані у старші класи шкіл. На основі результатів дослідження, можна стверджувати, що сучасні програми профорієнтації потребують більшої індивідуалізації та адаптації до реалій швидких змін на ринку праці. Зокрема, важливим є впровадження інтерактивних

методів роботи, таких як симуляційні тренінги, рольові ігри та кейс-методи, які б дозволили молоді зануритися в реалістичні сценарії професійної діяльності.

Окрім цього, результати підтвердили важливість якісного психологічного супроводу, орієнтованого на самопізнання, розвиток самооцінки та виявлення особистісних сильних сторін. Практична реалізація таких підходів може включати регулярні зустрічі з психологами чи коучами, які працюють не лише над визначенням професійних інтересів, але й над усвідомленням особистих бар'єрів, страхів та ресурсів. Як показали дані, молодь, яка мала доступ до таких консультацій, демонструє менший рівень професійної невизначеності.

На основі результатів типології Дж.Голланда, можна створювати індивідуальні профорієнтаційні маршрути, які враховуватимуть особистісні характеристики, інтереси та професійні спрямування респондентів. Наприклад, тестування Голланда може бути використане для розробки спеціалізованих профорієнтаційних модулів, що охоплюють конкретні професійні напрями. Це дозволить не лише покращити рівень професійного вибору, але й зменшити тривожність щодо відповідності своїх здібностей обраній професії.

Також результати підкреслюють необхідність роботи із батьками як однієї з ключових груп впливу на професійне самовизначення молоді. В освітніх закладах можна запровадити спеціальні тренінги для батьків, які б пояснювали, як підтримувати молодь у їхніх професійних пошуках, уникати тиску та маніпуляцій, натомість надаючи емоційну підтримку та раціональні поради. Це знизить ризик формування професійної невизначеності у молоді, яка часто виникає через суперечливі або примусові рішення з боку батьків.

Ще одним важливим аспектом є посилення обізнаності молоді щодо ринку праці. Результати свідчать про низький рівень інформованості учнів щодо сучасних вимог до професій, що робить необхідним впровадження програм, спрямованих на популяризацію нових галузей, ознайомлення з сучасними трендами та технологіями, а також перспективами зростання у різних сферах. Тут можна використовувати інтеграцію з онлайн-платформами, вебінарами за участі експертів, а також стажування та зустрічі з професіоналами.

Значну увагу слід приділити роботі із розвитком толерантності до невизначеності, як важливого компоненту особистісної адаптації. Це може включати тренінги, спрямовані на розвиток стресостійкості, гнучкості мислення, а також формування навичок управління невизначеністю, що є критичними для успішного функціонування в умовах динамічного ринку праці.

Загалом, використання цих результатів дозволить створити багаторівневу систему психологічного та освітнього супроводу, орієнтовану на потреби сучасної молоді. Інтеграція таких практик у роботу освітніх закладів сприятиме не лише професійній визначеності, а й підвищенню загальної задоволеності життям та гармонії молодих людей у процесі їхнього особистісного та професійного розвитку.

Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати практичні рекомендації, які можуть бути використані для вдосконалення профорієнтаційної роботи, психологічного супроводу молоді та освітніх програм. Насамперед, спостереження за зв'язком між типом виховання, рівнем самопізнання та професійною визначеністю вказують на необхідність раннього втручання з боку шкільних психологів та педагогів. Наприклад, враховуючи значний вплив батьківських стилів на формування професійної ідентичності, слід розробити програми, що спрямовані на гармонізацію сімейних відносин через залучення батьків до профорієнтаційної роботи. Практичними заходами можуть бути батьківські збори з тренінговими елементами або індивідуальні консультації, де роз'яснюватиметься важливість підтримки автономії дитини у виборі професії.

Розширення доступу до інформації про ринок праці також є критично важливим. Дослідження підтвердило, що низька обізнаність про сучасні професії корелює з високим рівнем невизначеності. Рекомендується створити інтерактивні ресурси, що надаватимуть молоді актуальну інформацію про можливості кар'єрного зростання, затребувані професії, необхідні навички. Доцільним є використання платформ із відеоінтерв'ю з професіоналами, онлайн-

тестування для визначення професійних спрямувань і інтеграції цих ресурсів у навчальний процес.

Психологічний супровід молоді повинен включати систематичну роботу з розвитком самооцінки, усвідомлення особистих бажань і цінностей. Особливо актуальним є використання методик, спрямованих на підвищення толерантності до невизначеності, адже дані свідчать, що цей фактор відіграє ключову роль у здатності адаптуватися до змінних умов ринку праці. Наприклад, підходи, запропоновані Гусєвим О. щодо роботи з невизначеністю, можуть бути адаптовані до шкільної та студентської аудиторій через тематичні тренінги.

Значну увагу слід приділити формуванню стійкості до соціального тиску, який зокрема проявляється через образи успіху в соціальних мережах. Варто інтегрувати елементи медіаграмотності в освітні програми, спрямовані на розвиток критичного мислення та здатності до рефлексії. Враховуючи результати дослідження, що вказують на негативний вплив порівняння з іншими у соцмережах, важливо акцентувати увагу молоді на унікальності власного шляху.

Практична цінність дослідження також полягає у можливості розробки рекомендацій для роботодавців і освітніх закладів щодо сприяння адаптації молоді до швидких змін на ринку праці. Наприклад, впровадження курсів з гнучких навичок (soft skills), що розвивають здатність до навчання протягом життя, здатність до перекваліфікації та вміння працювати в умовах технологічних змін, має стати пріоритетом для сучасної освіти.

Проведене дослідження дозволяє зробити важливий внесок у розуміння проблем професійного самовизначення молоді та розробку ефективних підходів до їхнього вирішення. Його значення для практичної роботи з молоддю полягає у системному аналізі чинників, що впливають на професійну ідентичність, мотивацію, самопізнання та здатність до адаптації в умовах сучасного ринку праці. Отримані результати свідчать, що рівень професійної визначеності молоді значною мірою залежить від підтримки з боку батьків, доступності профорієнтаційних заходів, усвідомлення власних цілей і здатності долати

невизначеність. Таким чином, дослідження підкреслює необхідність інтеграції психологічного супроводу, профорієнтаційної роботи та розвитку особистісних ресурсів у шкільних і позашкільних програмах.

Таким чином, результати цього дослідження слугують важливим кроком до вдосконалення практики роботи з молоддю, сприяючи створенню інноваційних програм, які враховують індивідуальні, вікові та соціальні особливості молоді. Це забезпечує не лише підвищення рівня професійної визначеності, а й розвиток стійкості, адаптивності та готовності до викликів сучасного світу.

ВИСНОВКИ

В ході вивчення даної теми було досліджено питання професійної невизначеності молоді через призму теоретичних підходів до таких понять як “самореалізація”, “самоздійснення”, “невизначеність”, “подолання” та інші.

Поняття самореалізації має довгу історію та розглядається через призму філософії або психології. Різниця в психологічних підходах до даного поняття заключається в ступені “залученості” людини в процес самореалізації, а також у визначення ролі та місця які теорії виділюють поняттю самореалізації. Коротко розглянуті основні теорії особистості в контексті питання самореалізації – А.Адлера, З.Фрейда, І.Ялома, В.Франкла, А.Маслоу, Г. Мюррея, Д. Макклеланда, У. Дембера, Р. Ерла, Ж. Піаже, Р. Уайта. Дж. Астіна, Д. Шапіро, Г. Шварца, Е. Локка і Г. Летема, Е.Еріксона, Р.Лазаруса та С.Фолкмана,.

Детальніше зосереджена увага на теоріях особистості, які розглядають самореалізацію як внутрішній процес та функцію свідомості – гуманістична, діяльнісна психології, екзистенціальний підхід та інші. Сюди входить теорія ієрархії потреба А. Маслоу, згідно з якою самоактуалізація є вершиною даної ієрархії і може бути досягнута лише після задоволення більш базових потреб. К.Роджерс розглядав реалізацію як наближення одне до одного реального та ідеального “Я”. Екзистенціалізм бачить самореалізацію як пошук сенсу життя, та співвідношення свободи та відповідальності, повна гармонія між якими неможлива, оскільки людина може втратити саме прагнення. Теорія самодетермінації Р.Раяна та Е.Деці, розглядає самореалізацію як закриття вроджених психологічних потреб – автономії (самостійності), компетентності (цілей та амбіцій) та соціальної приналежності (відносин). В теорії соціалізації Е.Еріксона, що охоплює вісім стадій психосоціального розвитку в самовираженні особистості детально можна прослідкувати генезу потреб самореалізації в онтогенезі.

В українській психологічній літературі термін самореалізація не використовувався до кінця 1990-х років та не виділявся як самостійна

психологічна проблема. Вітчизняні дослідники, які займалися даною проблематикою: С.Максименко, Д.Леонтьєв, В.Клочко та Е.Галажинський, Л.Коростильова, В.Гупаловська, С.Максименко та В.Осьодло, О.Коқун, А.Большакова, Г.Гуменюк та інші.

Для явища самореалізації характерно, що вона може виступати одночасно як процес, стан (зріз на певному етапі) і властивість суб'єкта. Виділяють дві форми самореалізації – зовнішню та внутрішню. Зовнішня спрямована на самовираженні в різних сферах людського життя, напр. професія, творчість, навчання, громадська діяльність тощо, внутрішня забезпечує самовдосконалення “всередині” людини – в фізичному, інтелектуальному, естетичному та інших аспектах.

До питань проблематики самореалізації відносяться: термінологія (поруч з даним поняттям знаходимо наступні визначення “самоактуалізація” в закордонних працях, та самоствердження та самоздійснення в українських джерелах. Спільне – частка “само” як внутрішній процес. Різниця полягає в широті поняття, охоплених сферах людського життя. Так, самоздійснення – це розкриття потенціалу, створення свого “простору життя” - проекту та наміру його реалізувати, в той час як самореалізація охоплює вужче значення, і стосується переважно сфер застосування власного потенціалу в соціумі. Одна із різниць полягає в тому що самореалізація може мати негативні ефекти, а самоздійснення їх позбавлене. Деякі автори розглядають самоздійснення (а отже, і самореалізацію) як найвище життєве завдання людини в онтогенезі.

До питань проблематики також відносяться екзистенційні проблеми співвідношення свободи вибору та відповідальності. Визначення самореалізації вродженою властивістю чи набутою. Вимірювання ступеня самореалізації (критеріїв, індикаторів). Індивідуальна варіативність шляхів самореалізації, що ускладнює розробку універсальних методів оцінки.

Тема внутрішньої структури та методологічної розробки поняття найбільш детально опрацьована в роботах С.Максименко, більш опосередковано та фрагментарно в працях О.Коқун, О.Штепи, Л.Коростильової.

Можливі рівні методологічного аналізу: самореалізація як умова життя, як етап життя, та безпосередньо ставлення особистості до самореалізації, або самореалізація як мета, перспектива, потреба і результат.

До ознак самореалізації належать – рух в бік ускладнення та неперервність процесу, який ніколи не може бути повністю реалізованим. До ознак професійного самоздійснення належать потреба в професійному розвитку, розкриття потенціалу, досягнення цілей, переважна задоволеність досягненнями, визнання професійним середовищем, використання професійних здобутків особистості. Класифікація по напрямками самореалізації (О.Кокун): діяльнісна, соціальна та особистісна. Професійне самоздійснення можна розглядати через загальні та відносні (індивідуальні) критерії.

Рівні професійної самореалізації (за Л.Коростильовою) поділяються на змістові та формально-динамічні. До формально-динамічних характеристик належать: ступінь сформованості самореалізації, різноманіття способів досягнення професійних цілей, система внутрішніх орієнтирів, інтенсивність процесу самореалізації та характер динаміки, прямі та опосередковані показники. До змістових: цінності, цілі, принципи, мотиви, уявлення про перспективи та етапи життя, оцінка можливостей, очікування тощо.

Рівні та відповідні критерії (за С.Максименко): адаптаційно-репродуктивний, діяльнісно-творчий і суб'єктно-особистісний; до критеріїв також належать організаційний, та результативний. характеристики особистості, які впливають на самореалізацію: усвідомленість, установки, автономність, цілісність, відповідальність, стійкість та гнучкість, оптимізм, творчість, рефлексія, схильність до ризику, конформізм, самоконтроль, взаємодія з оточенням, вольові якості, мотивація.

До елементів, які впливають на процес життєдіяльності відносяться образ, стратегія, стиль та сценарії життя тощо. Та більш часткові елементи: способи досягнення цілей, збору та аналізу інформації, уявлення про прийняття рішень, ресурси, цикли та граничні рівні активності. Структурні елементи за К.Роджерсом: когнітивний, емоційно-оцінковий, поведінковий.

До питання періодизації, самореалізація може відбуватися на різних етапах кар'єрного становлення. Основні етапи: початкова професійна підготовка, первинне та вторинне професійне здійснення, професійна майстерність. Початок професійної самореалізації – ранній юнацький вік (виклики, розрив між виконанням ролей та “істинним Я”). Мотиви вибору професії в ранньому юнацькому віці зумовлені різноманітними чинниками (соціальні впливи, економічні і демографічні умови, вплив сім'ї, школи та засобів масової інформації та інші).

На професійне становлення особистості впливає багато факторів, серед них можна виокремити декілька зовнішніх домінуючих груп факторів: соціокультурний, виховний та технологічного прогресу.

Разом з благами цивілізації технологічний прогрес несе під собою виклик для людства – швидкість розвитку, необхідність постійного вибору, адаптація технологій в життя та особистого життя до технологій. Все це трансформує ринок праці, створюючи нові професії, а отже й нові вимоги до навичок та вмінь. Цифровізація життя спричиняє збільшення конкуренції та роботизацію багатьох процесів. Постає питання про майбутнє традиційних професій та необхідність постійної “переосвіти” та самоосвіти. Паралельно з отриманням доступу до знань з усього світу ми отримуємо інформаційне перевантаження – знання знецінюються, концентрація падає, а віртуальні картинки успіху в соцмережах диктують наші бажання, амбіції та коливання самооцінки. Всі ці проблеми напряду впливають на процес самореалізації.

До соціокультурного контексту відносимо культурні норми та цінності, сімейні очікування, традиції та освітні можливості, а також гендерні ролі. Суб'єктивне благополуччя утворюється в процесі соціалізації, тому саме соціум “диктує” рівень необхідної задоволеності життям.

Соціокультурний вплив найкраще проілюстрований в дослідженнях українських науковців, присвячених труднощам адаптації студентів у ВНЗ. Чим керуються старшокласники у виборі професії найкраще проілюстровано в дослідженні Н.Іщук та В.Лесового: 50% обирають фах на основі вподобань та

схильностей, 32% керуються престижністю професії, а 15% – поглядами батьків. Загалом, проблеми з якими стикається молодь при вступі в ВНЗ – це труднощі адаптації, тиск близьких на вибір фаху без урахування індивідуальних особливостей, недостатня поінформованість про вимоги майбутньої спеціальності, низький рівень підготовки, нестабільність економічної та політичної ситуації в країні, що призводить до непопулярності багатьох напрямів підготовки фахівців, сюди ж відносимо й гендерне питання.

Ускладнюють процес самореалізації також недостатній обсяг інформації, неусвідомлений вибір, низький чи завищений рівень самооцінки а також оцінки авторитетними дорослими, недостатня психологічна готовність до самостійності. Самооцінка – ключовий фактор самореалізації в юнацькому віці. Ставлення до себе розвивається, коли людина спершу стає об'єктом уваги інших, потім суб'єктом стосунків, і згодом формує уявлення про себе. Таким чином, ключовими постатями є батьківські фігурами та найближче соціальне коло.

Обрані батьківськими фігурами типи виховання визначають професійне майбутнє дитини. Всього виділяють чотири типи виховання. Авторитарне виховання формує невизначеність особистості та супроводжується тривалими професійні пошуками на етапі дорослості. Пермісивне (або дозволяюче) виховання визначається легкістю вибору справи життя, однак особа може мати труднощі зі встановленням та досягненням довгострокових цілей. Ігноруюче виховання призводить до відчуття емоційної відчуженості, низької самооцінки та труднощів у формуванні міжособистісних відносин. Авторитетне виховання є найбільш вдалим, оскільки допомагає ідентифікувати та розвивати особисті таланти та здібності. Психогенеологічний підхід дає розуміння принципів повторюваності професійних життєвих ліній всередині родини. Відчуття професійної ідентичності може бути опосередковано сформоване через сімейні історії, (з професійними успіхами або невдачами), через нереалізовані амбіції, очікування, або засудження якомось із професійних шляхів батьківськими фігурами.

Таким чином, сценарії майбутнього розвитку особистості “програмуються” ще в ранньому дитячому віці. Підтримка сім’ї, безумовне прийняття дитини, її інтересів батьками – найважливіші чинники впливу на самооцінку та самореалізацію. Умовна любов, контролююче, грубе або негативне ставлення формує протилежну дію: внутрішні бар’єри, страх ризикувати, відсутність ініціативи, уникнення конкуренції, можливий високий рівень тривожності тощо.

Друга частина роботи присвячена питанню невизначеності. Невизначеність у психології вивчається через внутрішні конфлікти, боротьба у ціннісно-смісловій та мотиваційній сферах, нерозуміння власних бажань та відсутність плану, можливостей та цілей, складнощі у виборі між альтернативами, і як дефіцит інформації. Часто поруч з даним поняттям вживається термін “когнітивний дисонанс”.

Серед вітчизняних дослідників, які займалися даним питанням варто виділити наступні імена: П. Лушин, С. Максименко, А. Гусєв, Ю. Мельник, Ю. Швалб, Т.Титаренко, Д.Леонтьєв, О.Зарецька та ін. Проблема професійної невизначеності найповніше висвітлена в працях С.Мамонтова, Д.Леонтьєва, І.Юматової, Н.Чепелевої, Н. Московина, С.Максименко, К. Хоменко, Л. Березовської, Ю.Мельник, В.Зінченко, Ж.Вірної, О.Стуліки та А.Бабкіної та інших.

Сприйняття ситуації невизначеності залежить від культурних, соціальних, особистісних, статево-вікових факторів тощо, які впливають на вибір поведінкової стратегії особистості для подолання невизначеності. З часом кожна людина розвиває типові способи реагування на життєві виклики. Компонентами ситуацій невизначеності виступають відсутність досвіду в даній ситуації, зміна життєвих етапів, недовіра до доступної інформації, потреба у прийнятті рішень та вимушеність, а також інші індивідуальні ціннісно-сміслові аспекти.

Невизначеність часто пов’язують з негативними наслідками, такими як тривога, страх перед майбутнім і стрес. Підходи до невизначеності (за П.Лушиним): пасивно-нетерпимий, активно-нетерпимий, толерантний та недефіцитарний. Переважно дослідники сходяться з думкою, що інтолерантність

до невизначеної перешкоджає адаптації, в той час як толерантність допомагає людині впоратися (невизначеність як загроза або як можливість). Реакцією на ситуацію невизначеності є переважно рефлексивне обмірковування, або емоційне переживання. На перетині цих чотирьох характеристик визначають вісім типів життєвих стратегій.

Задоволеність життям тісно пов'язана зі сприйняттям життєвих обставин – чи вважає людина їх невизначеними. Сама по собі незадоволеність не є індикатором невизначеності, але будь-яка невизначеність, у свою чергу, може викликати почуття незадоволеності. Емоції можуть як мотивувати, так і паралізувати. Групи страхів в питанні невизначеності: екзистенційні страхи (страх смерті або самотності), страхи пов'язані з особистою нездатністю (страх невдачі), соціальні страхи (невпевненість, страх відторгнення).

Психологічні захисти в ситуаціях невизначеності: раціоналізація, витіснення, гіперконтроль, боротьба із ситуацією, а також переживання стресу, уникнення, дистанціювання. В деяких випадках люди можуть вдаватися до саморуйнівної поведінки. В ситуаціях професійної невизначеності можемо виділити три основні стратегії. Подолання як ріст через виклики. Невизначеність як каталізатор зростання. Друга й переважно основна стратегія – уникнення, може спричиняти професійну стагнацію. Третя стратегія – йти в зміни. Перепрофілювання. Подолання та зміни є найбільш вдалимими стратегіями виходу із невизначеності.

Обрана стратегія залежить від попереднього досвіду людини у досягненні успіхів чи подоланні невдач, від поточної ситуації та від психологічних ресурсів. Особистісний адаптаційний потенціал – сукупність психологічних особливостей людини, який допомагає їй подолати несприятливі умови (здатність витримувати стрес, адекватна самооцінка, соціальна підтримка). Застосування особистісних ресурсів полягає у виконанні наступних кроків: 1) усвідомлення реальності ситуації (відчути свої почуття та страхи), 2) відчуття готовності змін у собі, 3) припинення боротьби з незмінними аспектами ситуації невизначеності та переорієнтація уваги на перетворення негативних обставин на можливості для

розвитку. Реагування відбувається через звичний індивіду спосіб смислотворення, за Н.Чепелевою це “плагіатор”, “читач” і “автор”.

Ідея передбачуваності світу активно культивувалася попередні століття спочатку релігією, потім наукою. Тому зараз суспільству важко побачити головну філософську характеристику світу – його постійну змінність, а відтак апріорі непередбачуваність та невизначеність. Глобально подоланням негативних наслідків невизначеності буде її визнання. Складовою багатьох психічних труднощів є надмірні очікування нашого розуму, які продукують тривогу, щодо невідповідності існуючого та бажаного. Разом з тим, лише самосприйняття власного життя формує відчуття задоволеності.

В останньому підрозділі проаналізовано підходи до стратегій подолання невизначеності. Описані концепції “Антикрихкості” Н.Талеба, “VUCA-людини” П.Лушина а також “Мультипотенціалів та сканерів” Б.Шер, Е.Вапнік. До ключових ресурсів самозмінення особистості відносяться критичний аналіз та інтеграція нової інформації в існуючі знання, саморефлексію, самоаналіз, ініціативність та управління емоціями.

Вік може впливати на те, як людина оцінює та який копінг обирає (так, в підлітковому віці молодь частіше використовує активні стратегії – вплив через когнітивні та ціннісні зміни), але саме по собі дорослішання не завжди гарантує успішне подолання викликів. До інструментів подолання стану невизначеності відносяться планування, рефлексія, професійна мережа (спільноти), освіта, робота зі стресостійкістю. В популярній психологічній літературі на цю тему представлені концепції Б.Шер та Е.Вапнік про тип особистості “Сканер”, або “Мультипотенціал”. Ця теорія дає відповіді на питання невизначеності в самореалізації через широкий спектр інтересів особистості. Однак даний підхід не вирішує внутрішніх протиріч.

Серед методів професійної допомоги, виділяємо три основні – профорієнтація, психотерапія та коучинг. До профорієнтаційних інструментів належать асесмент, кар’єрне консультування, а також тести та опитувальники (напр. теорія Дж.Голланда, методика диференціальної діагностики здібностей

MBTI, теорія DISC та інші). Психотерапевтичні методи відрізняються підходом, так з проблемою професійної невизначеності найкраще підійдуть когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), гештальт-терапія, екзистенційний підхід та психодинамічна терапія. Коучингові методи ефективні в роботі з даною проблемою та зосереджуються на глибинній саморефлексії клієнта, візуалізації, коучингових питаннях та постановці цілей.

Таким чином, теоретичне дослідження питання професійної невизначеності підтвердило поставлені гіпотези.

У третьому розділі магістерської роботи було здійснено емпіричне дослідження професійної невизначеності молоді, яке дозволило виявити основні фактори, що впливають на процес самореалізації, та запропонувати шляхи вирішення виявлених проблем.

Розробка опитувальника відбувалася з урахуванням специфіки досліджуваної теми, а також вікових та соціальних характеристик респондентів. Перший етап включав формулювання гіпотез, які мали бути перевірені в ході дослідження, а також проведення аналізу літератури для підвищення валідності питань опитувальника. Розроблений опитувальник складався з двох частин: самостійно створених питань для виявлення рівня самореалізації, професійної невизначеності та самопізнання, а також адаптованого тесту Дж. Голланда, що дозволило детально оцінити професійні інтереси респондентів. Опитувальник був адаптований до вікових особливостей респондентів, а також враховував сучасні реалії та зміни на ринку праці.

Для збору даних було обрано метод онлайн-опитування через Google Forms, що забезпечило швидкий доступ до широкої аудиторії респондентів як в Україні, так і за кордоном (Індонезія, країни Європи). Під час пілотного тестування, проведеного на невеликій вибірці, було виявлено кілька недоліків, які були враховані та виправлені. Зокрема, було додано питання про рівень задоволеності життям та самопізнанням, що підвищило точність оцінки досліджуваних змінних.

Безпосередньо організація дослідження включає підготовку інструкцій для респондентів, створення анкети та опрацювання ключів для підрахунку балів за тестом Дж. Голланда. Дані були систематизовані та збережені в електронних таблицях, що дозволило провести ефективний підрахунок балів і спростило подальший аналіз. Зібрана вибірка включала 50 респондентів, які репрезентували різні вікові, освітні та гендерні групи, що забезпечило широту охоплення та підвищило репрезентативність результатів. Переважна більшість респондентів – молоді дорослі віком 27-30 років, які складають більше половини вибірки (52%). Це свідчить про високу активність цієї вікової групи в питаннях самореалізації та професійного розвитку. Гендерний розподіл вибірки демонструє суттєву перевагу жінок (72%), що може вказувати на підвищену зацікавленість жінок у питаннях професійного самовизначення та особистого розвитку. Більшість респондентів мають або здобувають вищу освіту (62%), що підкреслює високий рівень освіченості вибірки та можливий зв'язок між рівнем освіти і прагненням до самореалізації. Більшість учасників опитування активно залучені до професійної діяльності (працюють або поєднують роботу з навчанням), що може вказувати на високу мотивацію до кар'єрного зростання та реалізації власного потенціалу. Географічна різноманітність вибірки (Україна, Індонезія, країни Європи) дозволяє враховувати вплив різних культурних середовищ на професійний вибір та самореалізацію респондентів, що розширює можливості для глибокого аналізу отриманих даних.

Було проведено кореляційний, статистичний аналізи, аналіз відкритих відповідей та групування. Результати кластерного аналізу демонструють багатовимірну типологію молоді, яка відображає різні підходи до професійного самовизначення та адаптації. Виділено кілька груп респондентів із унікальними характеристиками. Так, “впевнені професіонали” вирізняються чітким уявленням про свій професійний шлях, високим рівнем самопізнання та гармонії. Вони проявляють готовність до перекваліфікації та мають позитивне ставлення до змін, що робить їх найбільш стабільною групою. У свою чергу, “шукачі” перебувають у стані професійної невизначеності, демонструють низький рівень

самопізнання та внутрішньої гармонії, що вказує на необхідність додаткової підтримки. “Перекваліфіковані оптимісти” готові до змін і активно використовують можливості для професійного розвитку, однак їхній фокус зміщений на зміну спеціалізації. Окремо виділено “пасивних спостерігачів”, які не демонструють активності та мають низьку мотивацію до змін, а також “невпевнених новаторів”, які прагнуть до нових можливостей, але відчують значну невпевненість. Аналіз показує, що зовнішні фактори, такі як соціальні мережі та технології, неоднозначно впливають на різні групи. Наприклад, одні сприймають ці фактори як джерело мотивації, тоді як інші відчують додатковий стрес і сумніви. Ці дані підтверджують, що молодь потребує диференційованої підтримки залежно від її індивідуальних характеристик, рівня самопізнання та адаптивності до змін.

Аналіз гендерних відмінностей показав, що жінки частіше відчують невизначеність у виборі професії, що може бути пов'язано з соціальними стереотипами і більшим рівнем саморефлексії. Вони також частіше відзначають вплив батьків на свої професійні рішення. Чоловіки, в свою чергу, демонструють більшу впевненість у своїх виборах та більше схильні до самостійності у прийнятті рішень. Жінки більш готові до перекваліфікації, що може бути зумовлено необхідністю адаптації до змінного професійного середовища. Чоловіки ж виявляють меншу готовність до змін, що може бути пов'язано з відчуттям стабільності у своїй професії. Жінки також частіше вказують на негативний вплив соціальних мереж на самооцінку, в той час як чоловіки не демонструють такого впливу. Щодо технологій, чоловіки бачать в них можливості для розвитку, а жінки більше відзначають збільшення конкуренції.

Типологія Дж.Голланда показує, що професійні інтереси респондентів взаємопов'язані з професійною визначеністю, готовністю до змін і задоволенням життям. Респонденти з реалістичним типом мають чітке уявлення про професійний шлях та високу готовність до змін. Соціальні орієнтації призводять до більшої невизначеності, оскільки існує більше варіантів для реалізації інтересів. Артистичні типи вказують на високий рівень задоволеності життям,

особливо коли їх професія відповідає їхнім інтересам. Інтелектуальні респонденти виявляють вищу готовність до перекваліфікації, сприймаючи це як можливість для розвитку. Натомість, конвенціональні орієнтації показують низьку готовність до змін. Заповзятливі респонденти часто задоволені своїми досягненнями завдяки швидким результатам у своїй діяльності.

Кореляційний аналіз охопив шість ключових змінних: рівень професійної визначеності, адаптивність до професійних змін, рівень самореалізації, рівень самопізнання, соціальний вплив, та рівень професійної підтримки. Кореляційний аналіз виявив, що найбільш вираженими та статистично значущими є зв'язки між рівнем професійної визначеності та самопізнанням, а також між рівнем самореалізації та самопізнанням. Це свідчить, що особистісні ресурси, зокрема здатність до рефлексії та усвідомлення своїх прагнень, є ключовими для професійного розвитку. Значущі зв'язки також спостерігалися між соціальним впливом і професійною підтримкою, що підкреслює важливість зовнішніх факторів у процесі професійного становлення. Разом з тим адаптивність до змін та рівень самореалізації показали слабкі кореляції, що вказує на їхню меншу роль у визначеності професійного шляху. Аналіз підтвердив, що найсильніші взаємозв'язки виявляються у внутрішніх змінних, тоді як зовнішні фактори відіграють допоміжну роль.

Отже, на основі результатів кореляційного аналізу можна зробити висновки щодо гіпотез:

1) Тривала професійна невизначеність молоді корелює з соціальним впливом з боку батьків та / або важливих дорослих. Підтверджується частково. Кореляція між соціальним впливом і рівнем професійної визначеності є статистично значущою, проте сила зв'язку дуже слабка. Це свідчить про певний вплив соціального середовища, але не ключову його роль.

2) Технологічний розвиток та швидка змінність професійного середовища сприяють зростанню невизначеності, що веде до необхідності перекваліфікації. Ця гіпотеза не може бути підтверджена або спростована на

основі отриманих даних, оскільки технологічний аспект і потреба в перекваліфікації не були напряму досліджені у кореляціях.

3) Адаптація до швидкоплинності цих змін через розвиток власної свідомості та самопізнання сприяє професійному самовизначенню особистості. Підтверджується. Кореляція між рівнем самопізнання та професійною визначеністю є сильною та статистично значущою, що вказує на важливу роль внутрішньої рефлексії та саморозуміння у формуванні професійної визначеності.

4) Застосування особистісного адаптаційного потенціалу, а також професійна підтримка, зокрема психологічна підтримка, профорієнтація та коучинг, є ефективними інструментами для професійного самовизначення. Частково підтверджується. Професійна підтримка показує статистично значущий, але слабкий зв'язок із професійною визначеністю. Це вказує на її допоміжний характер, але не визначальну роль. Адаптивність до змін продемонструвала дуже слабкі кореляції з іншими змінними, що вказує на її менший вплив у контексті дослідження.

Таким чином, гіпотези, пов'язані з самопізнанням і соціальним впливом, отримали більше підтверджень, тоді як роль технологічних змін і перекваліфікації потребує подальшого вивчення. Результати третього розділу дозволили визначити ключові напрями вдосконалення роботи з молоддю у контексті їхньої професійної самореалізації. Висновки дослідження є основою для розробки практичних рекомендацій, які передбачають створення умов для підтримки молоді у процесі професійного вибору та формування навичок адаптації до швидко змінюваних умов сучасного ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер А. Зрозуміти природу людини / пер. з нім. Київ : Академвидав, 2005. 320 с.
2. Баданіна Л.П. Аналіз сучасних підходів до організації психолого-педагогічного супроводу студентів на етапі адаптації до вузу//Л.П. Баданина. – 2009. – №83. – с.99-108.
3. Барська В. О. Психологічні умови розвитку позитивної “Я-концепції” особистості студента // Вісник Донецького університету. Серія Б – гуманітарні науки, 2015. № 1-2. с. 16-21.
4. Барух Й. Управління кар’єрою у ХХІ столітті: виклики та можливості // Міжнародний журнал оглядів з менеджменту, 2004. Т. 6, № 1, с. 19-38.
5. Березовська Л. Самооцінка студентів, що поєднують навчання та роботу // Вчені записки Університету “КРОК” № 3 (67), 2022. с. 153-160.
6. Бернс Р. Розвиток Я-концепції та виховання: пров. з англ. / Роберт Бернс. – Київ : Перун, 1995. – 420 с.
7. Божович Л. І. Особистість та її формування у дитячому віці / Л. І. Божович. – СПб. : Пітер, 2009. – 400 с.
8. Большакова, А. М. Психологічний аналіз феноменів самоздійснення особистості. Молодий вчений. 2015, лютий. №2 (17), С.206-209. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2%284%29__56
9. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітка : монографія. Вінниця : ТОВ “Нілан-ЛТД”, 2016. 340 с.
10. Вапнік Е. Мультипотенціал: чому у вас не одна справжня пристрасть і як ви можете бути щасливими, досліджуючи все. – Київ: Видавництво Ліра, 2015.
11. Варбан Є. О. Стратегії подолання життєвих криз в юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2009. 25 с.
12. Ващенко І. В. Ретроспектива сутності поняття життєва ситуація / І. В. Ващенко // Психологічна освіта в Україні: традиції, сучасність та перспективи (до 50-річчя від початку фахової підготовки психологів у КНУ імені Тараса Шевченка) : Тези Всеукр. науково-практ. конф. з міжнар. участю, 21-22 квітня 2017 р., м. Київ. – Київ : Логос, 2017. – с. 42-44.
13. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 40. с. 33-49.
14. Віговська О. О. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості. Київ – Львів : 2021. 236 с.

15. Віговська О. О. Якість життя особистості: теоретико-емпіричні доробки сучасної психології // Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації. Київ : Університет “Україна”. 2013. № 2 (32). с. 161-165.
16. Вірна Ж. П. Адаптаційний профіль задоволеності життям особистості // Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. с. 20-25.
17. Голланд Дж. Л. Здійснення професійного вибору: теорія професійних особистостей та робочих середовищ / Дж. Л. Голланд. 3-тє вид. Одеса, Флорида : Psychological Assessment Resources, 1997. 305 с.
18. Гончаренко Ю.В. Способи організації життєвого простору особистості в умовах невизначеності. Актуальні проблеми психології. 2020. с.89-91.
19. Гріньова О. М. Психологія проектування життєвого шляху особистістю юнацького віку : дис. ... д-ра. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 562 с.
20. Губа Н. О., Кандиба М. О. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери сучасної студентської молоді // Психологічні перспективи. Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. Вип. 13. с. 28-34.
21. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції : навч. посібник. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 310 с.
22. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Гупаловська Вікторія Анатоліївна. – Львів, 2005. – 191 с.
23. Гура О. І. Концепти професійної Я-концепції фахівця // Наука і освіта : наук.-пед. журн. / Півден. наук. центр НАПН України ; ред. В. М. Кузьменко. Одеса, 2009. № 1-2.
24. Гура С.О. Організаційно-педагогічні умови адаптації майбутніх інженерів-педагогів: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.04 / Гура Світлана Олександрівна. – Харків, 2003. – 237 с.
25. Гусев О. І. Толерантність до невизначеності як складова особистісного потенціалу/О.І. Гусев // Особистісний потенціал: структура та діагностика / За ред. Д.А.Леонтьєва. – М.: Сенс, 2011. – с. 300-330.
26. Гусев О.І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2009. 233 с.
27. Деці Е. Л., Раян Р. М. Теорія самодетермінації: базові психологічні потреби у мотивації, розвитку та благополуччі / пер. з англ. Одеса, Флорида : The Guilford Press, 2017. 756 с.
28. Дідух М. М. Проблеми й основні напрями адаптації студентів до умов навчання в закладах вищої освіти // Юридична психологія. 2019. No 2 (25), с. 61-69.
29. Епштейн М. Інформаційний вибух і травма постмодерну.// Література плюс, 1998. – № 2 – с. 8-10.

30. Еріксон Е. Х. Дитинство та суспільство / пер. з англ. Київ : Основи, 1996. 352 с.
31. Еріксон Е. Х. Ідентичність: юність і криза / пер. з англ. Київ : Основи, 1998. 336 с.
32. Зарецька, О. О. Особистість у ситуаціях зовнішньої і внутрішньої невизначеності: психологічний аналіз. Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: Психологія, 2023, 1.34 (73): 6-10.
33. Зелінська Т. М. Психологія особистісної амбівалентності в юнацькому віці : монографія. Суми : Університетська книга, 2013. 432 с.
34. Зінченко В. Толерантність до невизначеності: нововведення чи психологічна традиція? / В. Зінченко // Питання психології. – 2007. – № 6. – с. 3-20
35. Іваненко Б. Б. Пізнай себе, психологу! / Б. Б. Іваненко // Соціальна психологія. – 2003. – № 1. – с. 143-147.
36. Іщук Н. Ю., Лесовий В. Ю. Проблеми адаптації студентів першокурсників до навчання у ВНЗ // Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія “Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти”. 2013. Вип. 4 (1). с. 39-43.
37. Калітеєвська Є. Р. Психічне здоров'я як спосіб буття у світі: від пояснення до переживання // Психологія з людським обличчям: гуманістична перспектива пострадянської психології / ред. А. Г. Асмолов. М : Сенс, 1997. с. 231-238.
38. Кандиба М.О. Взаємозв'язок професійного становлення особистості та розвитку її особистісних якостей. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 22. с. 204-214.
39. Канеман Д., Тверський А. Теорія перспективи: Аналіз прийняття рішень під ризиком. Економетрика, 1979. Т. 47, № 2. с. 263-291.
40. Качинська А. Чинники впливу на розвиток самоствавлення у підлітковому віці // Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2016. № 8-9. с 105-107.
41. Кемерон Дж. Шлях митця: ваша творча майстерня / пер. з англ. Київ : Penguin Random House, 2016. 204 с.
42. Кідалова М. М. Психологічні особливості емоційних бар'єрів у підлітковому віці. Дисертація канд. психол. наук: 19.00.07, Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ, 2013. 200 с.
43. Кідалова М.М. Вплив інтеграційних характеристик емоційної сфери на вираженість емоційних бар'єрів у підлітків. Вісник післядипломної освіти. 2011. Вип. 3. с. 293-299.
44. Климов Є. А. Психологія професійного самовизначення. М. : Академія, 2007. 304 с.

45. Клочек Л. В. Розвиток процесів ідентифікації і відособлення у підлітковому і ранньому юнацькому віці : дис.канд.психол. наук: 19.00.07. Київ, 2005. 259 с.
46. Клочко В. Є. Самореалізація особистості: системний погляд / В. Є. Клочко, Е. В. Галажинський; [Під редакцією Г. В. Залевського]. – Т.: Видавництво Томського університету, 1999. – 154 с.
47. Ключко Л. Теоретико-методологічний аналіз феномену задоволеності якістю життя як умови розвитку професійної я-концепції особистості // Психологічні перспективи. Вип. 32, 2018, с. 135-148.
48. Кокун, О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. Практична психологія та соціальна робота. 2013. №9. с.1-5.
49. Кокун, О. М. Чинники та психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості. Національна академія педагогічних наук України – 25 років [інформаційний довідник]. Київ : Видавничий дім “Сам”, 2017, с.134-140.
50. Кон І. С. Психологія ранньої юності: книга для вчителя/І. С. Кон. – М.: Просвітництво, 1989. – 225 с.
51. Кон І. С. У пошуках себе: особистість та її самосвідомість. М.: Політвидав, 1984. 255 с.
52. Корнілова Т.В. Принцип невизначеності в психології вибору і ризику. Психологічні дослідження. 2015. № 8 (40).
53. Коростильова Л. А. Психологія самореалізації особистості: труднощі у професійній сфері. Харків : Мова, 2005. 222 с.
54. Кузікова, С. Б. Дослідження саморозвитку як системного феномену самозмінювання особистості. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2015. Випуск 51, с.100-109.
55. Кузнецова О. В. Самозмінювання як ресурс інноваційності особистості. Наука і освіта. 2016. №6. с.117-123.
56. Куразаєва А., Ніколаєвська А. Моральні орієнтації українського студентства в умовах нестабільного суспільства : монографія. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2012. с. 332-357.
57. Левківська Г.П. Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти / Г.П. Левківська, В.Є. Сорочинська, В.С. Штифурак. – К., 2001. – 128 с.
58. Ленгле А. Що рухає людиною? Екзистенційно-аналітична теорія емоцій / А. Ленгле ; пер. з нім. – М. : Генезис, 2009. – 235 с.
59. Леонтьєв Д. Виклик невизначеності як центральна проблема психології особистості / Д. Леонтьєв // Психологічні дослідження. – 2015. – Т. 8. – № 40

- [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html>
60. Леонтьєв Д. Некласичний вектор у психології / Д. Леонтьєв // Постнекласична психологія. – 2005. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://narrativepsy.narod.ru/num1-2005_51.html.
 61. Лібанова Е. М., Гладун О. М., Лісогор Л. С. Вимірювання якості життя в Україні : Аналітична доповідь. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. 48 с.
 62. Лукіна Є.А. Особливості самоздійснення людини у різні періоди дорослості: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Лукіна О.О. – СПб., 2006 – 258 с.
 63. Луценко В. А. Психологічний зміст поняття “самореалізація” особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2011. №6 (25). с.197-201.
 64. Лушин П. В. Гібридна допомога в перехідному періоді : коли психолог не експерт. Київ, 2016. 32 с.
 65. Лушин П. В. Невизначеність і типи ставлення до неї : ситуація психологічної допомоги // Теоретичні та методологічні проблеми психологічного консультування та психотерапії. Т. 1. № 5. 2016. с. 33-40.
 66. Лушин П. В. Хаос і невизначеність : від страждання – до росту і розвитку : монографія. Київ, 2017. 144 с.
 67. Максименко С. Д. Теорія невизначеності : Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навч. посібн. Київ : МАУП, 2000. 256 с.
 68. Максименко, С. Д., Осьодло, В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 8. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. с.3-19.
 69. Маслоу А. Мотивація та особистість / пер. з англ. Київ : КМ Академія, 2007. 456 с.
 70. Маслоу А. На шляху до психології буття / пер. з англ. Київ : Софія, 2008. 304 с.
 71. Мельник Ю. В. “Тренінг Організація життєвого простору в умовах невизначеності” як інструмент корекції неоптимальних стратегій організації способу життя особистості в умовах невизначеності”. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. Том. VII. Вип. 44. с. 136-146.
 72. Мельник Ю.В. Оцінка особистістю життєвої ситуації як невизначеної в різних сферах її життєдіяльності. Psychological journal. 2019. № 5. 11. с. 191-202.

73. Мельник, Ю., Ющенко В., Резнік А.. “Психологічна характеристика ситуації невизначеності в життєвому просторі особистості.” (2021): с. 83-87.
74. Москвина Н.Б. Адаптація першокурсників у ВНЗ: модель психолого-педагогічного супроводу/Н.Б. Москвина // Педагогічна освіта та наука. – 2009. – №12. – с.73-78.
75. Нікітіна І. В. Суб’єктне самовизначення молодого людини в період повноліття : Монографія. Київ, 2007. 228 с
76. Карпушина Т. В. Психологія професійного самовизначення : навч. посіб. Київ : Освіта, 2015. 256 с.
77. Пряжнікова О. Ю., Пряжников М. С. Профорієнтація. Київ : Видавничий центр “Академія”, 2013.
78. Психологія людини: від народження до смерті / Під ред. А. А. Реана. – СПб., 2001. – 364 с.
79. Психологія саморозвитку особистості : збірник наукових праць / за ред. Н. В. Чепелевої, Я. Ф. Андрєєвої. Чернівці – Київ, 2016. 284 с.
80. Роджерс К. Клієнт-центрована терапія: Її поточна практика, імплікації та теорія / пер. з англ. Київ : Українська Психологічна Асоціація, 2001. 560 с.
81. Роджерс К. На шляху до становлення особистості / пер. з англ. Київ : Дух і Літера, 2007. 464 с.
82. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія : Навч. посіб. Київ : Академвидав, 2005. 360 с.
83. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості : монографія / Л. З. Сердюк, І. В. Данилюк, В. В. Турбан, О. І. Пенькова, Н. Д Володарська [та ін.]; за ред. Л. З. Сердюк. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.
84. Семиченко В., Артюшина К. Проблема невизначеності у теорії та практиці вищої школи // Основи дидактики вищої школи. Київ : Видавництво “Освіта”, 2019.
85. Скрипаченко Т. В. Психологічний аналіз феномену задоволеності життям. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць / Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка ; ред. С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва. Кам’янець-Подільський : Аксіома, 2016. Вип. 2. с. 124-130
86. Соломін І. Л. Сходинки кар’єри: абетка профорієнтації. – СПб .: Мова, 2006. – 240 с.
87. Спиця-Орищенко Н. Психологічні особливості розвитку особистості в ранньому юнацькому віці // Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського. 2016. с. 198-201.

88. Стуліка О. Б., Бабкіна А. П. Психологічні механізми особистісного реагування в ситуації невизначеності. Молодий вчений. 2021. № 3 (91). с. 193-198.
89. Талеб Н. Н. Антикрихкість: як отримати вигоду з хаосу / пер. з англ. Київ : Наш Формат, 2016. 576 с.
90. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : ДП Спеціалізоване видавництво “Либідь”, 2003. – 376 с.
91. Матвієнко Н. П. Самореалізація в умовах сучасного суспільства : монографія. Київ : Академвидав, 2020. 284 с.
92. Франкл В. Е. Людина в пошуках справжнього сенсу / пер. з англ. І. Тютюнника. Київ : Книги ХХІ, 2017. 160 с.
93. Франклін Р. Мотивація поведінки: Біологічні, когнітивні та соціальні аспекти / пер. з англ. Київ : Освіта, 2007. 592 с.
94. Фрейджер Р., Фейдімен Д. Особистість: теорії, експерименти, вправи / пер. з англ. С. Кухти. Київ : Либідь, 2005. 618 с.
95. Фромм Е., Судзукі Д. Т., Мартино Р. Дзен-буддизм і психоаналіз / пер. з англ. Київ : Дух і літера, 2009. 168 с.
96. Х'єлл Л. А., Зіглер Д. Теорії особистості: Основні положення, дослідження та застосування / пер. з англ. Київ : Пітер, 2005. 606 с.
97. Хілько С. О. Сутність і типи ситуацій невизначеності у професійній діяльності психологів. Психологічні науки : збірник наукових праць / ред. кол. О. П. Мельник [та ін.]. Херсон : Видавничий дім “Гельветика” , 2015. Вип. 6. с. 194-199.
98. Хоменко К. Емпіричне дослідження структурних компонентів самоставлення в осіб юнацького вік // Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. 2017. с. 186-199.
99. Худік А. В. Вивчення професійної спрямованості в підлітковому та юнацькому віці / В. А. Худік. – К.: Освіта, 1992. – 32 с.
100. Чепелева Н.В., Рудницька С.Ю. Психологічна характеристика особистості, здатної до самопроекування. Педагогіка і психологія. 2018. № 1. с. 71-77.
101. Шевцова О. М. Розвиток професійної Я-концепції вчителів початкової школи в умовах інноваційної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2012. 21 с.
102. Шер Б., Готтліб Е.. Мистецтво мріяти. Як отримати те, чого насправді бажаєш / пер. з англ. О. Зосімової. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2016. 432 с.
103. Шибутані Т. Соціальна психологія / пер. з англ. Київ : Фенікс, 1998. 544 с.

104. Шнейдер Л. Би. Професійна ідентичність: структура, генезис та умови становлення : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2001. 22 с.
105. Штепа О. С. Актуалізація психологічних ресурсів за контексту невизначеності як маркер типу особистісного самоздійснення. Теорія і практика сучасної психології. 2017. №1. с.42-47.
106. Штепа О. С. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації. Психологічний часопис: збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2018. №5. с.196-223.
107. Шютценбергер, А. А. Психогенеалогія. – К.: Видавництво Сфера, 2019. – 256 с.
108. Юнг Н. В., Розенберг І. Л., Калашник С. Г. Система ціннісних орієнтацій при побудові життєвої перспективи в юнацькому віці // Габітус. 2020. Вип. 19. с. 202-207.
109. Ялом І. Д. Екзистенційна психотерапія / пер. з англ. Київ : Основи, 2014. 640 с.
110. Baumrind D. Child Care Practices Antecedent Three Patterns of Preschool Behavior. Genetic Psychology Monographs, 1967. Vol. 75, No. 1, P. 43–88.
111. Budner S. Intolerance of ambiguity as a personality variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1982. – Vol. 30. – P. 29-50.
112. Comprehensive Dictionary of psychological and psychoanalytical terms a guide to usage / [Ed. by B. Horacl]. – New York; London; Toronto, 1958. – P. 488.
113. Egan J. Millennials at Work: Understanding Intergenerational Interactions in Contemporary Workplace. Boston : Harvard Business Review Press, 2016. 256 p.
114. Gwirth A. Self-Fulfillment / A. Gwirth. – Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.
115. Heider F. The Psychology of Interpersonal Relations. New York : Wiley, 1958.
116. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer Publishing Company, 1984. 445 p.
117. Maccoby E. E., Martin J. A. Socialization in the Context of the Family: Parent-Child Interaction // Handbook of Child Psychology. New York : John Wiley & Sons, 1983. Vol. 4. P. 1-101.
118. Mussen P. H., Hetherington E. M. Handbook of Child Psychology: Vol. 4. Socialization, Personality, and Social Development. New York : Wiley, 1983.
119. Myers, I. B., Briggs, K. C. MBTI Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1995. 420 p.

120. Oxford English Dictionary. Second edition / [Prepared by J. A. Simpson and S. C. Wein]. – Vol. XI. – Oxford, 1989. – P. 921.
121. Scullard M., Baum D., Mount J. Everything DiSC Manual. Minneapolis : Wiley, 2015. 344 p.
122. Super D. E. Career and Life Development. Boston : Houghton Mifflin, 1980.
123. Тест Дж.Голланда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://proforientator.info/?page_id=6016

ДОДАТКИ

Додаток А: Опитувальник для респондентів. Режим доступу:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeiY1GZhPUfn0AbmKlENEkzR4mZ3uVitZUMcUnYymLu_9yhJw/viewform?usp=sharing

1. Вік (від 15 до 30 років)
 - 15-17 років
 - 18-23 років
 - 24-26 років
 - 27-30 років
2. Стать
 - Жіноча
 - Чоловіча
3. Освіта
 - Середня освіта (школа)
 - Професійно-технічна освіта (училище, коледж)
 - Незакінчена вища освіта (студент у ВНЗ)
 - Вища освіта (бакалавр)
 - Вища освіта (магістр)
 - Маю або здобуваю 2+ вищу освіту
 - Інше...
4. Я зараз
 - Навчаюся
 - Працюю
 - І навчаюся, і працюю
 - Ні те, ні інше
 - Інше...
5. Чи визначилися ви и з напрямком професії у майбутньому? (Навіть якщо уже працюєте)
 - Так
 - Ні
 - Не впевнений
6. **ЯКЩО ТАК:** Як ви оцінюєте правильність свого професійного вибору? (шкала від 1 до 5, де 1 – взагалі не впевнений в правильності свого вибору, 5 – повністю впевнений в правильності свого вибору)
7. **ЯКЩО НІ:** Наскільки сильно ви відчуваєте невизначеність у виборі професії? (шкала від 1 до 5, де 1 – не відчуваю, 5 – сильно відчуваю)
8. Що є основною причиною вашої невизначеності у виборі професії?
 - Не маю достатньо інформації про професії.

- Боюсь зробити неправильний вибір.
- У мене багато різних інтересів і важко обрати.
- Інше...

9. Як ви оцінюєте вплив батьків (якщо не було – тих хто виховував) на ваш вибір професії?

- Не впливали (рішення повністю за мною)
- Слабко впливали (розповідали які варіанти існують)
- Помірно впливали (давали поради, в тому числі непрошені)
- Сильно впливали (примус, маніпуляції тощо)
- Інше...

10. Як би ви оцінили стиль виховання своїх батьків (якщо не було батьків – іншої батьківської фігури)?

- Авторитарний (сильні контроль та вимоги, суворі правила)
- Авторитетний (реалістичні очікування, підтримка, відкритість до діалогу)
- Дозволяючий (багато дозволів і закриття потреб, але взагалі немає правил чи обмежень)
- Ігноруючий (батьки не дуже залучені в життя, не дають достатньо підтримки / не направляють)

11. Хто ще мав вплив на ваш професійний вибір? Наприклад, це можуть бути інші близькі люди, або важливі дорослі.

12. Як ви оцінюєте вплив цих людей на ваш вибір професії?

- Не впливали (рішення повністю за мною)
- Слабко впливали (розповідали які варіанти існують)
- Помірно впливали (давали поради, в тому числі непрошені)
- Сильно впливали (примус, маніпуляції тощо)
- Інше...

13. Чи мали ви в старшому шкільному віці (15-17 років) в школі профорієнтацію або зустріч з психологом на тему майбутньої професії?

- Так
- Ні
- Інше...

14. ЯКЩО ТАК, чи допомогло це визначитися?

- Так
- Ні
- Інше...

15. Як ви оцінюєте свою обізнаність в школі щодо різновидів професій? (тобто які професії існують, які популярні, високооплачувані, затребувані тощо). Шкала від 1 до 5, де 1 – низька, 5 – висока.

16. Що, на вашу думку, допомогло б вам швидше визначитись із професійним вибором?

17. Наскільки ви відчуваєте, що реалізуєте свій внутрішній потенціал на даний момент? (шкала від 1 до 5, де 1 – не реалізую, 5 – повністю реалізований)

18. Чи відчуваєте ви внутрішню гармонію та задоволеність своїм життям? (шкала від 1 до 5, де 1 – взагалі не відчуваю, 5 – дуже відчуваю)

19. Як ви оцінюєте свій рівень самопізнання (я знаю хто я) та усвідомлення своїх бажань (я знаю чого хочу)? Шкала від 1 до 5, де 1 – низький, 5 – високий.

Додаткові питання для респондентів 18-30 років

20. Чи задоволені ви своїми досягненнями на сьогоднішній день?

- Дуже задоволений.
- Помірно задоволений.
- Задоволений лише частково.
- Не задоволений.

21. В дорослому віці чи отримували ви професійну підтримку психолога або коуча щодо вибору професії?

- Так, психолога
- Так, коуча
- Так, обох
- Ні
- Інше...

22. Якщо ТАК, як би ви оцінили ефективність цієї підтримки у вашому професійному самовизначенні?

- Неефективна
- Помірно ефективна
- Дуже ефективна

23. Чи відчували ви тиск від швидких змін на ринку праці?

- Так
- Ні
- Інше...

24. Я відчуваю, що сучасні технології, напр. роботизація, штучний інтелект та ін...

- Ускладнюють мою роботу
- Поступово витіснять мою професію
- Збільшують конкуренцію
- Полегшують мою роботу
- Ніяк не впливають
- Дають мені доступ до знань з усього світу

- Інше...
25. Чи відчували ви, що зробили помилку, обравши свою спеціальність у ВНЗ?
- Так
 - Ні
 - Інше...
26. Якщо ТАК, то чому?
27. Як образ успіху в соцмережах впливає на вас?
- Збільшує мої професійні амбіції
 - Понижує самооцінку
 - Змушує вважати мій професійний вибір неправильним
 - Ніяк не впливає
 - Дає радість і гордість
 - Інше...
28. Чи змінювались ваші професійні плани протягом останніх кількох років?
- Так
 - Ні
29. Наскільки ви готовий до перекваліфікації (зміна професії, вчитися заново тощо)? Шкала від 1 до 5, де 1 – взагалі не готовий, 5 – дуже готовий.
30. * Якщо маєте або отримуєте 2+ вищу освіту. Навіщо вам 2+ вища освіта?

Тест на профорієнтацію

Нижче попарно представлені різні професії. Ваше завдання – з кожної пари вибрати одну професію. Якщо не підходить жодна з двох професій, поставте себе в ситуацію вимушеного вибору, оберіть те, що вважаєте кращим:

1. фізіотерапевт / маркетолог
2. електроінженер / епідеміолог
3. машиніст обладнання / друкарський верстатник
4. фотограф / завідувач крамниці
5. кресляр-проектувальник / дизайнер
6. філософ / психіатр
7. редактор наукового журналу / адвокат
8. лінгвіст / перекладач художньої літератури
9. педіатр / аналітик даних
10. спортивний лікар / журналіст
11. нотаріус / менеджер з логістики
12. оператор будівельного обладнання / карикатурист
13. політичний діяч / письменник
14. садівник / метеоролог
15. водій автобуса / фельдшер

- 16.інженер-електронник / офісний адміністратор
- 17.маляр / художник по дереву або металу
- 18.біолог / лікар окуліст
- 19.телеоператор / режисер
- 20.спеціаліст з водних ресурсів / ревізор
- 21.еколог / головний зоотехнік
- 22.математик / архітектор
- 23.соціальний працівник / фінансист
- 24.учитель / HR
- 25.вихователь / художник по кераміці
- 26.економіст / завідувач відділом
- 27.редактор текстів / критик
- 28.завідувач господарством / диригент
- 29.радіооператор / фізик-ядерщик
- 30.технік з обслуговування / монтажник
- 31.агроном / менеджер
- 32.швея / декоратор
- 33.археолог / експерт
- 34.науковий працівник музею / консультант
- 35.вчений / актор
- 36.логопед / офісний працівник
- 37.лікар / дипломат
- 38.головний бухгалтер / директор
- 39.поет / психолог

Додаток Б: Анкета відповідей. Режим доступу:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1T5P1miRXCv4FrsswuYRSru8uG3wrgzMof f8Uh2nl-oc/edit?usp=sharing

Table with 15 columns (A-Q) and 50 rows. Columns include: № респондента, Початкова часу, Вік, Стать, З. Освіта, Я. Я зарез, 5. Чи визначити, 6. ЯКЩО, 7. ЯКЩО Н, 8. Що с основно пр, 9. Як ви оцінює вплив, 10. Як би ви оці, 11. Що це ма, 12. Як ви оцінює, 13. Чи м, 14. ЯКЩО, 15. Як ви

Table with 30 columns (16-30) and 50 rows. Columns include: 16. Що, на ваш, 17. Наск, 18. Чи від, 19. Як ви оцін, 20. Чи задово, 21. В доросл, 22. Якщо ТАК, 23. Чи відчу, 24. Я відчуваю, що сучас, 25. Чи відчу, 26. Якщо ТАК, 27. Як образ усп, 28. Чи змін, 29. Наскільки, 30. * Якщо макс

Додаток В: Анкета відповідей, опитувальник Дж.Голланда, розрахунок.

Режим доступу:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1T5P1miRXCv4FrsswuYRSru8uG3wrgzMof-f8Uh2nI-oc/edit?usp=sharing>

№ респондента	Реаліст	Інтелекту	Соціальний	Конв	Запов'язт	Артистич	всього
респондент 1	5	7	5	9	8	7	39
респондент 2	8	3	10	8	8	6	39
респондент 3	4	5	10	8	8	6	39
респондент 4	4	5	5	5	12	8	39
респондент 5	3	5	3	9	9	9	39
респондент 6	2	5	8	3	11	10	39
респондент 7	3	7	8	7	7	7	39
респондент 8	5	4	5	9	10	6	39
респондент 9	3	4	2	10	8	12	39
респондент 10	4	10	5	3	12	5	39
респондент 11	4	6	6	7	8	8	39
респондент 12	5	7	2	7	12	6	39
респондент 13	5	4	6	8	9	7	39
респондент 14	5	4	5	6	11	8	39
респондент 15	4	8	4	7	8	8	39
респондент 16	4	4	4	9	12	6	39
респондент 17	5	7	5	2	9	12	39
респондент 18	1	7	9	7	8	7	39
респондент 19	3	8	7	5	5	11	39
респондент 20	4	1	6	7	10	11	39
респондент 21	8	5	2	7	10	7	39
респондент 22	8	8	6	3	4	10	39
респондент 23	7	6	1	9	7	9	39
респондент 24	8	4	5	5	9	8	39
респондент 25	4	4	6	6	10	9	39
респондент 26	5	10	3	1	9	11	39
респондент 27	6	3	4	7	8	11	39
респондент 28	5	7	8	2	7	10	39
респондент 29	8	8	3	9	4	7	39
респондент 30	2	9	6	5	7	8	39
респондент 31	6	7	8	3	4	10	39
респондент 32	4	13	6	3	6	7	39
респондент 33	4	5	3	7	7	13	39
респондент 34	8	7	5	4	8	7	39
респондент 35	4	7	9	5	6	8	39
респондент 36	3	9	2	6	9	10	39
респондент 37	3	5	5	5	10	10	39
респондент 38	4	4	9	4	9	9	39
респондент 39	5	7	5	8	7	7	39
респондент 40	3	8	6	8	7	7	39
респондент 41	5	8	3	6	11	6	39
респондент 42	5	9	6	1	5	13	39
респондент 43	4	7	9	5	7	7	39
респондент 44	4	6	2	7	10	10	39
респондент 45	1	6	7	7	9	9	39
респондент 46	8	7	7	5	5	7	39
респондент 47	4	3	8	5	7	12	39
респондент 48	7	7	4	7	5	9	39
респондент 49	4	5	8	4	7	11	39
респондент 50	4	7	4	6	9	9	39

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39				
С	Р	Р	А	А	С	І	А	К	А	К	А	І	С	К	А	І	З	К	І	А	К	С	А	З	К	А	І	Р	З	А	К	І	К	З	А	К	С	З	А	С		
З	І	К	З	А	І	С	І	А	С	З	А	І	С	З	А	І	Р	К	А	І	З	К	І	А	К	С	З	А	І	Р	З	А	К	І	К	З	А	К	С	З	А	С

Всього:	Розшифровка
R=13	Реалістичний (R): 2a, 3a, 5a, 14a, 15a, 16a, 17a, 19a, 21a, 22a, 29a, 30a, 31a, 32a.
I=13	Інтелектуальний (I): 25, 6a, 7a, 8a, 14a, 16a, 18a, 20a, 21a, 22a, 24a, 29a, 33a, 34a, 35a.
C=13	Соціальний (C): 1a, 6b, 9a, 10a, 15b, 18b, 23a, 24a, 25a, 34b, 36a, 37a, 39b.
S=13	Конвенційний (S): 3b, 9c, 9d, 11a, 12a, 16a, 20b, 23b, 26a, 27a, 30b, 33b, 36b, 38a.
A=13	Запов'язаний (A): 1b, 4b, 7b, 11b, 13a, 19b, 24b, 24c, 26b, 28a, 31b, 35b, 37b, 38b.
	Артистичний (A): 4a, 5b, 8b, 10b, 12b, 13b, 17b, 22b, 25b, 27b, 28b, 32b, 33b, 39a.

Додаток Г: Статистичний аналіз, кодування. Режим доступу:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1T5P1miRXCv4FrsswuYRSru8uG3wrgzMof f8Uh2nI-oc/edit?usp=sharing>

№ респондента	Змінна 1	Змінна 2	Змінна 3	Змінна 4	Змінна 5	Змінна 6
	Рівень професійної визначеності	Адаптивність до професійних змін	Рівень самореалізації	Рівень самопізнання:	Соціальний вплив	Рівень професійної підтримки
респондент 1	4	5	5	5	4	5
респондент 2	5	2	4	4	2	2
респондент 3	3	4	4	2	5	4
респондент 4	4	1	4	5	4	2
респондент 5	2	3	3	3	2	3
респондент 6	5	4	5	5	3	2
респондент 7	3	4	3	4	4	1
респондент 8	3	4	3	4	2	5
респондент 9	4	5	2	3	3	1
респондент 10	5	3	4	4	3	1
респондент 11	3	5	2	4	5	1
респондент 12	4	2	4	4	2	3
респондент 13	4	3	4	4	2	1
респондент 14	1	4	3	3	3	2
респондент 15	3	3	4	3	2	4
респондент 16	4	3	3	4	2	3
респондент 17	1	5	2	2	3	2
респондент 18	4	4	3	3	4	1
респондент 19	5	5	4	5	5	4
респондент 20	3	3	3	4	2	1
респондент 21	2	2	2	1	2	1
респондент 22	1	5	2	2	2	1
респондент 23	3	-	2	2	3	2
респондент 24	4	5	2	3	1	1
респондент 25	1	5	3	3	2	1
респондент 26	2	3	4	4	2	3
респондент 27	3	2	3	3	3	3
респондент 28	4	2	3	3	2	2
респондент 29	3	3	4	4	2	2
респондент 30	3	5	3	4	2	2
респондент 31	4	2	3	3	5	1
респондент 32	3	3	4	4	3	2
респондент 33	5	2	4	5	2	1
респондент 34	4	3	3	2	2	3
респондент 35	3	5	3	4	2	4
респондент 36	3	4	3	3	3	1
респондент 37	5	5	4	5	2	1
респондент 38	5	5	5	5	3	2
респондент 39	4	5	4	4	2	2
респондент 40	4	5	1	5	1	1
респондент 41	2	3	4	3	1	1
респондент 42	4	4	4	5	2	3
респондент 43	5	3	1	3	1	1
респондент 44	4	3	3	4	3	1
респондент 45	4	-	4	4	2	3
респондент 46	3	-	4	3	2	1
респондент 47	4	-	2	1	2	1
респондент 48	5	-	5	4	3	1
респондент 49	3	-	3	2	2	1
респондент 50	5	4	4	5	1	2
Кодування	1 невизначений 5 цілком визначений в професії Питання №5,6/7	1 неадаптивний 5 висока адаптивність Питання №28,29	1 низький рівень самореалізації 5 високий рівень самореалізації Питання №17,18	1 низький рівень самопізнання 5 високий рівень самопізнання Питання №19	1 низький соціальний вплив 4 високий соціальний вплив Питання №9,12	1 низький рівень професійної підтримки 5 високий рівень професійної підтримки Питання №13,14,21,22

Додаток Д: Статистичний аналіз, кореляції. Режим доступу:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1T5P1miRXCv4FrsswuYRSru8uG3wrgzMof-f8Uh2nI-oc/edit?usp=sharing>

	Кореляції	Коефіцієнт кореляції (r)		Рівень значущості (p-value):	
Змінна 1 : Змінна 2	Рівень професійної визначеності : Адаптивність до професійних змін	-0,12	Дуже слабкий негативний зв'язок. Це означає, що з підвищенням рівня професійної визначеності адаптивність до змін не змінюється значною мірою.	0,57	не є статистично значущим. Ймовірність того, що зв'язок між змінними випадковий, становить 57%. Зв'язок слабкий або відсутній.
Змінна 1 : Змінна 3	Рівень професійної визначеності : Рівень самореалізації	0,34	Помірний позитивний зв'язок. Це свідчить, що з ростом рівня професійної визначеності підвищується й рівень самореалізації.	0,35	Результат не є статистично значущим. Ймовірність випадковості становить 35%. Недостатньо доказів для підтвердження зв'язку.
Змінна 1 : Змінна 4	Рівень професійної визначеності : Рівень самопізнання	0,53	Сильний позитивний зв'язок. Це вказує на те, що люди з високим рівнем професійної визначеності також мають високий рівень самопізнання.	0,79	Результат не є статистично значущим. Ймовірність випадковості становить 79%. Зв'язок практично відсутній.
Змінна 1 : Змінна 5	Рівень професійної визначеності : Соціальний вплив	0,04	Дуже слабкий позитивний зв'язок. Зміни в професійній визначеності не сильно пов'язані з соціальним впливом.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 1 : Змінна 6	Рівень професійної визначеності : Рівень професійної підтримки:	-0,02	Дуже слабкий негативний зв'язок. Невеликий негативний зв'язок між професійною визначеністю і підтримкою.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 2 : Змінна 3	Адаптивність до професійних змін : Рівень самореалізації:	-0,15	Дуже слабкий негативний зв'язок. Зниження адаптивності до змін не сильно впливає на рівень самореалізації.	0,14	Результат не є статистично значущим. Ймовірність випадковості становить 14%. Помірний зв'язок, але недостатньо доказів для впевненості.
Змінна 2 : Змінна 4	Адаптивність до професійних змін : Рівень самопізнання	0,12	Дуже слабкий позитивний зв'язок. Зв'язок між адаптивністю до змін і самопізнанням слабкий.	0,74	Результат не є статистично значущим. Ймовірність випадковості становить 74%. Зв'язок дуже слабкий або відсутній.
Змінна 2 : Змінна 5	Адаптивність до професійних змін : Соціальний вплив	0,06	Дуже слабкий позитивний зв'язок. Адаптивність до змін і соціальний вплив майже не пов'язані.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 2 : Змінна 6	Адаптивність до професійних змін : Рівень професійної підтримки	0,05	Дуже слабкий позитивний зв'язок.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 3 : Змінна 4	Рівень самореалізації : Рівень самопізнання	0,54	Сильний позитивний зв'язок. Це свідчить, що високий рівень самореалізації звичайно супроводжується високим рівнем самопізнання.	0,21	Результат не є статистично значущим. Ймовірність випадковості становить 21%. Недостатньо доказів для підтвердження зв'язку.
Змінна 3 : Змінна 5	Рівень самореалізації : Соціальний вплив	0,18	Дуже слабкий позитивний зв'язок.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 3 : Змінна 6	Рівень самореалізації : Рівень професійної підтримки	0,33	Помірний позитивний зв'язок.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 4 : Змінна 5	Рівень самопізнання : Соціальний вплив	0,05	Дуже слабкий позитивний зв'язок.	0,00	Результат дуже статистично значущий. Ймовірність випадковості менш ніж 0,1%. Дуже сильний зв'язок між змінними.
Змінна 5 : Змінна 6	Соціальний вплив : Рівень професійної підтримки	0,14	Дуже слабкий позитивний зв'язок.	0,01	Результат статистично значущий. Ймовірність випадковості становить 1%. Зв'язок між змінними сильний.