

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«Мотиваційні чинники переорієнтацій на професію психолога у жінок середнього віку»

Виконав: здобувач 2 курсу,
групи ПС-24м
Спеціальності 053 «Психологія»
Батуріна В. О.
Керівник: Лебідь О. В.,
д-р. пед. наук, проф.

м. Дніпро
2026

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи
Батуріної Валерії Олексіївни
на тему:

**«Мотиваційні чинники переорієнтацій на професію психолога у жінок
середнього віку»**

Кваліфікаційна робота здобувачки 2-го курсу магістратури, спеціальності 053 «Психологія» (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена теоретичному обґрунтуванню та емпіричному дослідженню комплексу мотиваційних чинників, які спонукають жінок середнього віку до професійної переорієнтації та вибору професії психолога. Актуальність дослідження зумовлена кількома факторами: по-перше, сучасний динамічний ринок праці вимагає гнучкості та готовності до зміни професійної діяльності, особливо в контексті глобальних трансформацій, спричинених пандемією, воєнними діями та технологічними змінами; по-друге, зростає усвідомлення важливості психічного здоров'я у суспільстві, що призводить до стійкого збільшення попиту на кваліфікованих психологів; по-третє, середній вік часто пов'язаний з кризою ідентичності та переоцінкою життєвих пріоритетів, коли жінки починають шукати роботу з глибшим сенсом, що дозволяє реалізувати накопичений життєвий досвід і надавати допомогу іншим. Незважаючи на практичну значущість проблеми, психологічні механізми професійної переорієнтації жінок середнього віку, особливо мотиваційні чинники вибору професії психолога, залишаються недостатньо вивченими у вітчизняній психологічній науці.

Теоретична частина роботи ґрунтовно розкриває психологічні основи професійної переорієнтації у середньому віці через аналіз концепцій К. Юнга (індивідуація), Е. Еріксона (генеративність), Д. Левінсона (поетапна модель кризи) та сучасних українських дослідників. Встановлено унікальність кризи середини життя у жінок 35-45 років через накладання соціальних стереотипів, трансформацій у сімейній системі та фізіологічних змін. Розглянуто професійну переорієнтацію як багатофакторний процес свідомої трансформації кар'єрного шляху, успішність якого визначається психологічною стійкістю, адаптивною гнучкістю та

знайомством з новою сферою. Проаналізовано мотивацію як центральний механізм професійних змін через взаємодію внутрішніх (пізнавальний інтерес, самодетермінація) та зовнішніх детермінант (соціальне визнання, прагматичні міркування). Розкрито ціннісно-смыслову спрямованість особистості як фундаментальну основу вибору професії психолога, показано особливу зрілість професійного інтересу у дорослому віці та детально висвітлено десять ключових професійно важливих якостей майбутніх психологів: від психологічної стійкості та професійної емпатії до аналітичних здібностей та орієнтації на безперервний розвиток.

Емпірична частина дослідження реалізована за змішаним дизайном і включає кількісний аналіз даних, отриманих від 63 жінок віком від 30 до 55 років, які переорієнтуються на професію психолога або вже здобувають психологічну освіту. Результати кореляційного аналізу виявили статистично значущі позитивні зв'язки між внутрішньою мотивацією професійної діяльності та шістьма із чотирнадцяти шкал самоактуалізації: ціннісна орієнтація, сензитивність, самоповага, синергія, контактність та пізнавальні потреби. Це підтверджує, що внутрішні чинники професійної переорієнтації тісно пов'язані зі здатністю до особистісного зростання та реалізації свого потенціалу. Щодо ціннісних орієнтацій, виявлено неоднорідну картину зв'язків: термінальна цінність «щастя інших» продемонструвала очікуваний помірний позитивний зв'язок з внутрішньою мотивацією, що підтверджує роль альтруїстичної спрямованості у виборі професії психолога. Несподівано цінність «духовне задоволення» виявила помірний негативний зв'язок з внутрішньою мотивацією та слабкий негативний зв'язок з зовнішньою позитивною мотивацією. Цінність «саморозвиток» не виявила статистично значущих зв'язків з жодним типом мотивації. Орієнтація на матеріальні цінності також не продемонструвала очікуваного негативного впливу на мотивацію, що свідчить про складніший характер взаємодії ціннісних орієнтацій та професійної мотивації.

Інтерпретація результатів дозволяє зробити висновок про часткове підтвердження концептуальної гіпотези дослідження. Професійна переорієнтація

на діяльність психолога у жінок середнього віку дійсно визначається комплексом мотиваційних чинників, де домінуючу роль відіграють внутрішні мотиви, інтегровані з особистим життєвим досвідом. Однак характер взаємозв'язків виявився складнішим та багатограннішим, ніж передбачалося початковими гіпотезами, що підкреслює багатофакторність процесу професійної переорієнтації у зрілому віці.

Перелік ключових слів: мотивація, жінки середнього віку, криза середнього віку, професійне становлення, навчання.

SUMMARY

qualification work

The qualification work of a 2nd-year master's student, specialty 053 «Psychology» (Alfred Nobel University, Dnipro, Department of Psychology and Pedagogy) is dedicated to the theoretical substantiation and empirical study of the complex of motivational factors that encourage middle-aged women to pursue professional reorientation and choose the psychology profession. The relevance of the study is determined by several factors: firstly, the modern dynamic labor market requires flexibility and readiness to change professional activities, especially in the context of global transformations caused by the pandemic, military actions, and technological changes; secondly, there is growing awareness of the importance of mental health in society, leading to a steady increase in demand for qualified psychologists; thirdly, middle age is often associated with an identity crisis and reassessment of life priorities, when women begin to seek work with deeper meaning that allows them to realize accumulated life experience and provide help to others. Despite the practical significance of the problem, the psychological mechanisms of professional reorientation in middle-aged women, particularly the motivational factors of choosing the psychology profession, remain insufficiently studied in domestic psychological science.

The theoretical part of the work thoroughly reveals the psychological foundations of professional reorientation in middle age through analysis of the concepts of C. Jung (individuation), E. Erikson (generativity), D. Levinson (stage model of crisis), and contemporary Ukrainian researchers. The uniqueness of the midlife crisis in women aged 35-45 has been established through the overlay of social stereotypes, transformations in the family system, and physiological changes. Professional reorientation is examined as a multifactorial process of conscious career path transformation, the success of which is determined by psychological resilience, adaptive flexibility, and familiarity with the new field. Motivation is analyzed as the central mechanism of professional changes through the interaction of internal determinants (cognitive interest, self-determination) and external factors (social recognition, pragmatic considerations). The value-semantic orientation of the individual is revealed as the fundamental basis for choosing the

psychology profession, the special maturity of professional interest in adulthood is demonstrated, and ten key professionally important qualities of future psychologists are detailed: from psychological resilience and professional empathy to analytical abilities and orientation toward continuous development.

The empirical part of the study was implemented using a mixed design and includes quantitative analysis of data obtained from 63 women aged 30 to 55 years who are reorienting to the psychology profession or already pursuing psychological education. The results of correlation analysis revealed statistically significant positive relationships between internal motivation for professional activity and six of fourteen self-actualization scales: value orientation, sensitivity, self-respect, synergy, contact, and cognitive needs. This confirms that internal factors of professional reorientation are closely related to the ability for personal growth and realization of one's potential. Regarding value orientations, a heterogeneous pattern of relationships was revealed: the terminal value "happiness of others" demonstrated the expected moderate positive relationship with internal motivation, confirming the role of altruistic orientation in choosing the psychology profession. Unexpectedly, the value "spiritual satisfaction" revealed a moderate negative relationship with internal motivation and a weak negative relationship with external positive motivation. The value "self-development" showed no statistically significant relationships with any type of motivation. Orientation toward material values also did not demonstrate the expected negative impact on motivation, indicating a more complex nature of the interaction between value orientations and professional motivation.

The interpretation of results allows us to conclude that the conceptual hypothesis of the study is partially confirmed. Professional reorientation to psychology activities in middle-aged women is indeed determined by a complex of motivational factors, where internal motives integrated with personal life experience play a dominant role. However, the nature of the relationships proved to be more complex and multifaceted than predicted by the initial hypotheses, which emphasizes the multifactorial nature of the professional reorientation process in mature age.

Keywords: motivation, middle-aged women, midlife crisis, professional development, education.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ У СЕРЕДНЬОМУ ВІЦІ	7
1.1. Психологічні особливості середнього віку у жінок	7
1.2. Поняття професійної переорієнтації та її специфіка	9
1.3. Мотивація як рушійна сила професійних змін	12
Висновки до першого розділу	13
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА В ЗРІЛОМУ ВІЦІ	16
2.1. Ціннісно-смилова спрямованість особистості як підґрунтя вибору психології	16
2.2. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів	18
Висновки до другого розділу	24
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ НА ПРОФЕСІЮ ПСИХОЛОГА У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ	26
3.1. Опис організації та методів дослідження	26
3.2. Аналіз результатів та інтерпретація експериментального дослідження	28
Висновки до третього розділу	38
РОЗДІЛ 4. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ	41
4.1. Методичні рекомендації	41
Висновки до четвертого розділу	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	54

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний динамічний ринок праці часто вимагає гнучкості та готовності до зміни професійної діяльності. Жінки середнього віку (30-65 років за Е. Еріксоном) [42], маючи значний життєвий та професійний досвід, можуть відчувати професійне "вигоряння" або невідповідність поточної роботи їхнім цінностям та потребам, що спонукає до пошуку нових, більш значущих сфер, якою часто стає психологія. У сучасному суспільстві зростає усвідомлення важливості психічного здоров'я, що призводить до стійкого збільшення попиту на кваліфікованих психологів. Переорієнтація жінок зрілого віку може допомогти задовольнити цей суспільний запит. Криза середнього віку та переоцінка цінностей: Середній вік часто пов'язаний з кризою ідентичності та переоцінкою життєвих пріоритетів. Жінки починають шукати роботу, яка має глибший сенс, дозволяє реалізувати накопичений життєвий досвід і дає можливість допомагати іншим. Професія психолога ідеально відповідає цим потребам. Прагнення до саморозвитку, опанування нових знань та навичок, що забезпечує професія психолога, є потужним мотиватором, який залишається актуальним незалежно від віку.

Дослідження мотиваційних чинників переорієнтації на професію психолога у жінок середнього віку є своєчасним та соціально значущим, оскільки стосується важливих питань професійної самореалізації, адаптації до змін та використання людського капіталу в цей віковий період.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити комплекс мотиваційних чинників, які спонукають жінок середнього віку до професійної переорієнтації та вибору професії психолога.

Об'єкт дослідження: процес професійної переорієнтації у жінок середнього віку.

Предмет дослідження: мотиваційні чинники переорієнтацій на професію психолога у жінок середнього віку.

Концептуальна гіпотеза дослідження: професійна переорієнтація на діяльність психолога у жінок середнього віку не є переважно наслідком зовнішніх чинників, але визначається комплексом мотиваційних чинників, де домінуючу роль відіграють внутрішні мотиви, інтегровані з особистим життєвим досвідом.

Емпіричні гіпотези:

1. Існує позитивний кореляційний зв'язок між показниками внутрішньої мотивації професійної діяльності та рівнем самоактуалізації у жінок середнього віку, які переорієнтуються на професію психолога.
2. Показники термінальних цінностей «саморозвиток», «духовне задоволення» та «щастя інших» статистично значуще та позитивно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога.
3. Показники орієнтації на матеріальні цінності негативно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукової літератури з проблем психології професійної мотивації, професійної переорієнтації у зрілому віці, криз професійного розвитку та особливостей самоактуалізації жінок середнього віку.
2. Дослідити взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією професійної діяльності та рівнем самоактуалізації жінок середнього віку, які переорієнтуються на професію психолога, з метою перевірки першої емпіричної гіпотези.
3. З'ясувати кореляційний зв'язок між рівнем мотивації до вибору професії психолога та термінальними цінностями («саморозвиток», «духовне задоволення», «щастя інших») та інструментальними цінностями (матеріальна орієнтація) для підтвердження або спростування другої та третьої емпіричних гіпотез.
4. Інтерпретувати отримані емпіричні дані та сформулювати висновки щодо підтвердження або спростування висунутої концептуальної гіпотези про домінуючу роль внутрішніх мотивів, інтегрованих із життєвим досвідом.

5. Розробити практичні рекомендації для кар'єрного консультування та професійної перепідготовки жінок середнього віку, які планують зміну професії на психолога, з урахуванням виявлених мотиваційних пріоритетів.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених гіпотез, мети і завдань застосовувався комплекс теоретичних та емпіричних **методів дослідження**:

Теоретичні: аналіз та узагальнення наукової літератури з проблеми професійної мотивації, професійної реорієнтації у зрілому віці, а також концепцій психології розвитку дорослої особистості.

Емпіричні: Для отримання фактичного матеріалу і перевірки гіпотез дослідження були використанні *психодіагностичні методики*: методикою мотивації професійної діяльності (К. Замір в модифікації А. Реана) [23]; самоактуалізаційним тестом - САТ (Шостром) [34]; Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е. Шейн) [44]; Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича [21]; Опитувальник трудової орієнтації (WOQ) [61]; Опитувальник орієнтації на вищу освіту (НВО) [51].

Математико-статистичні: обробка результатів дослідження відбулося за допомогою математико-статистичного методу такого як коефіцієнту рангової кореляції Спірмена.

Узагальнення результатів здійснено з використанням *інтерпретаційних методів* (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Емпірична база дослідження: у дослідженні взяли участь 63 жінки середнього вік, віком від 30 до 55 років.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теорії потреб, мотивації та самоактуалізації вивчали: А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Десі, Р. Райан, Ф. Герцберг, Г. Олпорт, К. Гольдштейн, К. та інші. Проблеми кризи середнього віку, переоцінки цінностей та смисложиттєвих орієнтацій досліджували: К. Юнг, Е. Еріксон, Д. Левінсон, В. Франкл, Ш. Бюлер та інші. Теорії професійного вибору та зміни кар'єри у дорослому віці розробляли: Д. Сьюпер, Е. Гінзберг, Д. Холланд, Є. Морозова, Е. Зеєр та інші. Роль життєвого досвіду, інтеграції досвіду та особистої рефлексії у професійному становленні вивчали: Б. Ананьєв, К. Абульханова-

Славська, Л. Анциферова, Т. Титаренко та інші. Питання професійного "вигорання" як тригера до змін висвітлювали: К. Маслач, В. Бойко, Т. Максименко та інші.

Теоретична значущість. Результати дослідження дозволяють розширити теоретичні уявлення та сприяють поглибленню знань про психологічні механізми професійної реорієнтації жінок середнього віку. Наше дослідження розширює теоретичні знання у сфері психології праці та психології розвитку зрілості, зокрема, про конструктивну реалізацію генеративності та подолання кризи середнього віку через зміну професійної ідентичності.

Наукова новизна. Дослідження доповнює і розширює теоретичні уявлення про процес вибору професії психолога у контексті життєвого досвіду та ціннісно-смыслових пріоритетів жінок середнього віку. Воно вперше емпірично встановлює домінування внутрішніх мотивів над зовнішніми як головний чинник цього професійного переходу.

Практичне значення дослідження мотиваційних чинників може слугувати основою для розробки ефективних програм кар'єрного консультування та професійної перепідготовки для жінок середнього віку. Воно дозволить фахівцям точно ідентифікувати справжні мотиви клієнток, підвищити успішність їхнього професійного переходу та проводити профілактику професійного вигорання у новій сфері діяльності.

Апробація роботи. Основні положення й результати дипломної роботи доповідалися на XVI Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та науковців (м. Дніпро, 2025) [1].

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (61), додатків (6). Зміст роботи висвітлено на 44 сторінки основного тексту і містить 3 таблиці та 9 рисунка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ У СЕРЕДНЬОМУ ВІЦІ

1.1. Психологічні особливості середнього віку у жінок

Криза середнього віку являє собою критичний період у життєвому шляху особистості, який характеризується переосмисленням життєвих пріоритетів та цінностей. Цей етап супроводжується усвідомленням необоротності часу, коли молодість відходить у минуле, а перспектива старіння стає все більш реальною. Зазначений період характеризується кардинальною переоцінкою життєвих орієнтирів. Досягнення, які раніше вважалися значущими – стабільність у сімейному житті, матеріальна забезпеченість – втрачають свою мотиваційну силу та перестають наповнювати життя змістом. Цей стан нерідко супроводжується емоційним виснаженням, депресивними проявами та відчуттям екзистенційної порожнечі. Особистість переживає глибоке незадоволення як власними досягненнями, так і якістю взаємодії з оточуючою дійсністю, що створює підґрунтя для пошуку нових життєвих смислів та можливостей самореалізації [19]. Криза середини життя є закономірним етапом особистісного розвитку, який відкриває можливості для якісних трансформацій та самовдосконалення. Цей період, попри свою психологічну напруженість, виступає потужним каталізатором внутрішніх змін і створює сприятливі умови для переосмислення життєвого досвіду, актуалізації прихованих ресурсів особистості та побудови більш автентичного способу життя [5; 9]. Для жінок віковою категорії 35-45 років криза середини життя набуває особливої специфіки. Цей період характеризується накладанням декількох факторів: тиску соціальних стереотипів та очікувань щодо жіночих ролей, трансформацій у сімейній системі (дорослішання дітей, зміна подружніх стосунків), а також початком фізіологічних змін, пов'язаних з наближенням менопаузи. Взаємодія цих чинників формує унікальний контекст для розгортання кризового періоду у жінок даної вікової групи [32].

Концептуальні основи розуміння кризи середнього віку були закладені у психоаналітичній традиції, зокрема у працях Е. Еріксона [49], Ч. Левінсона [17] та К. Юнга [43]. Ці дослідники наголошували на важливості інтеграції накопиченого життєвого досвіду та критичного перегляду соціальних і особистісних ролей на даному етапі розвитку. К. Юнг розглядав кризу середини життя як необхідний етап індивідуації – становлення цілісної особистості. Цей період є моментом звернення до внутрішнього світу для усвідомлення та інтеграції тих аспектів психіки, які раніше витіснялися у першій половині життя. Центральними у юнгіанській концепції є архетипи: «тінь» (несвідомі аспекти особистості), «аніmus» (маскулінний елемент жіночої психіки) та «аніма» (фемінінний компонент чоловічої психіки). У середині життя, коли зовнішні досягнення втрачають значущість, особистість стикається з необхідністю осмислення цих архетипів. Криза, незважаючи на супутні переживання (тривога, депресія, дезорієнтація), відкриває можливості для самопізнання, творчого самовираження та духовного розвитку. К. Юнг наголошував, що конструктивне проживання кризи веде до психологічної зрілості, життєвої мудрості та внутрішньої гармонії. Через інтеграцію протилежностей психіки людина досягає цілісності та нового розуміння життєвого сенсу [43]. Е. Еріксон визначив кризу середини життя як конфлікт між генеративністю та стагнацією (40-65 років). Цей етап характеризується потребою у значущому соціальному внеску: передачі досвіду наступним поколінням, громадській діяльності або творчій реалізації через батьківство, менторство чи суспільні ініціативи. Е. Еріксон підкреслював, що успішне подолання цієї кризи важливе як для індивідуального розвитку, так і для суспільства. Результатом є формування турботливості, відповідальності та мудрості, що дозволяє особистості знайти життєвий сенс та зробити вагомий внесок у соціальний розвиток [49]. Б. Лівінгстон запропонував поетапну модель проходження кризи середини життя, де кожна фаза має специфічні психологічні характеристики. Перший, перехідний етап, позначається початком усвідомлення потреби у трансформації життєвого шляху. Для цієї фази типовими є переживання внутрішньої невизначеності, підвищена тривожність та амбівалентність щодо перспектив подальшого розвитку.

Кульмінаційний етап є найбільш напруженою фазою кризового періоду, коли особистість стикається з необхідністю прийняття доленосних рішень. Цей етап може виявлятися у кардинальних життєвих змінах: зміні професійної діяльності, трансформації або розриві міжособистісних стосунків, географічній мобільності чи формуванні якісно нових сфер інтересів і самореалізації. Завершальний етап стабілізації характеризується поступовою інтеграцією нового досвіду та адаптацією до трансформованих життєвих обставин. На цій фазі відбувається конструювання оновленої ідентичності: особистість виробляє нові смислові орієнтири, переформатовує ціннісну систему та вибудовує якісно інші моделі взаємодії з соціальним оточенням [17]. І. Бех трактує кризу середини життя як період поглибленої саморефлексії, коли жінки переосмислюють свої цінності, переконання та життєві пріоритети. Він пропонує методи психологічної підтримки для пошуку нового життєвого сенсу, актуалізації творчого потенціалу та формування конструктивного ставлення до майбутнього. Підхід І. Беха базується на розумінні кризи середнього віку як потенційного каталізатора позитивних трансформацій за умови її сприйняття як можливості для самопізнання та особистісного зростання [3].

1.2. Поняття професійної переорієнтації та її специфіка

Професійний розвиток є динамічним процесом, що охоплює весь життєвий шлях особистості та передбачає поступове становлення професійної ідентичності, набуття компетентностей та адаптацію до трансформацій особистісних і соціальних запитів. У цій траєкторії ключове значення мають нормативні кризи – закономірні вікові переходи, як-от вибір професії, входження у трудову діяльність чи рольові конфлікти. Ці кризові етапи не завжди мають деструктивний характер; натомість вони часто стають імпульсами для саморефлексії, переосмислення ціннісних орієнтацій та корекції професійних цілей, що суттєво впливає на особистісне та професійне зростання [10]. Професійна переорієнтація на психологію у дорослому віці є багатофакторним процесом, що відображає прагнення до самореалізації, пошуку життєвих смислів та узгодження професійної

діяльності з внутрішніми цінностями. Цей вибір зумовлюється комплексом внутрішніх мотивів (інтерес, самоактуалізація, усвідомлення придатності) та зовнішніх чинників, і часто становить глибоку особистісну трансформацію, особливо для осіб середнього віку [37]. Професійна переорієнтація є свідомою трансформацією професійного шляху, яка передбачає не просто зміну робочого місця, а глибоке переосмислення кар'єри відповідно до особистісних цінностей, набутих навичок та актуальних вимог ринку праці. Цей процес включає здобуття нової освіти, побудову професійних контактів та інтенсивну рефлексію, спрямовану на пошук змістовнішої самореалізації або пристосування до економічних змін, що є ключовим для особистісного розвитку та підтримання професійної конкурентоспроможності в динамічному трудовому середовищі. Особливості професійної переорієнтації включають самоаналіз (цінностей, умінь), розв'язання перешкод (браку часу, фінансів, знань), розробку стратегії (отримання кваліфікацій, налагодження зв'язків) та відповідність ринковим запитам, що визначає її як цілісний шлях особистісної та професійної трансформації [12]. Успішність та характер професійної переорієнтації визначаються внутрішнім ресурсним потенціалом особистості. Індивіди з високим рівнем психологічної стійкості виявляють більшу адаптивну гнучкість: швидше засвоюють нові професійні компетенції, ефективніше пристосовуються до трансформованих умов ринку праці та частіше обирають стратегії, що забезпечують збереження професійної активності навіть за дефіциту зовнішніх ресурсів [57].

Професійна переорієнтація — це послідовний процес зміни професійної діяльності, що може бути зумовлений втратою роботи, зміною життєвих пріоритетів, професійним вигоранням, вимогами ринку праці, війною чи релокацією [2].

Етап 1. Усвідомлення необхідності змін Виникає внаслідок внутрішнього незадоволення професією, втрати мотивації або зовнішніх обставин. Людина формулює нові цілі та потреби [2].

Етап 2. Аналіз власного потенціалу Здійснюється самооцінка знань, навичок, досвіду, визначення сильних і слабких сторін, оцінка інтересів, цінностей та

особистісних якостей через психологічне тестування чи профорієнтаційну діагностику [2].

Етап 3. Дослідження ринку праці Аналіз актуальних професій, вивчення вимог до них, пошук джерел професійного навчання чи перекваліфікації [2].

Етап 4. Прийняття рішення Вибір нового професійного напрямку, усвідомлення ризиків і переваг, планування переходу з урахуванням власних ресурсів [2].

Етап 5. Професійне навчання Проходження курсів, тренінгів, отримання нової освіти чи сертифікатів, розвиток необхідних компетентностей [2].

Етап 6. Практичне освоєння Стажування, волонтерство, перші кроки у новій професії, побудова професійних контактів, адаптація до нового колективу [2].

Етап 7. Закріплення у професійній ролі Набуття досвіду та впевненості, професійне зростання, розвиток кар'єри та постійне самовдосконалення у новій сфері [2].

Наміри щодо зміни кар'єри досі отримували обмежену дослідницьку увагу [52]. Зміна кар'єри за Ібарра визначається, як перехід на позицію з більшою управлінською відповідальністю та організаційним статусом, перехід на подібну посаду в новій компанії чи галузі, латеральний перехід до іншої функціональної сфери в межах знайомої галузі. Усі три компоненти цього визначення передбачають певну обізнаність особи, що змінює кар'єру, з майбутньою сферою діяльності: чи то вища посада, чи подібна професія, чи знайома галузь [53]. Також Ібарра у своєму дослідженні умов, що уможливають значні кар'єрні зміни, встановила, що знайомство з перспективною сферою діяльності є однією з найважливіших умов успішної зміни кар'єри. Це пояснює вибір людьми майбутньої професії та спрямовує їхні наміри щодо кар'єрної зміни в конкретному напрямку [54]. З позиції теорії запланованої поведінки намір змінити кар'єру є показником мотиваційних факторів, що прогнозують поведінку; він відображає реальний інтерес до здійснення змін у поточній кар'єрі. Прогностична валідність поведінкових намірів уже підтверджена різними дослідженнями [47]. За належного вимірювання поведінкові наміри пояснюють значну частину варіації фактичної

поведінки (кореляція 0,53. За наявності достатнього рівня фактичного контролю над своєю поведінкою індивіди реалізують свої наміри при виникненні можливості [46], що робить намір змінити кар'єру надійною змінною для прогнозування фактичної кар'єрної зміни [55]. Жінки частіше відкриті до змін – після пандемії кожна десята вже встигла змінити місце роботи. Серед інших причин для переорієнтації – відчуття, що тебе не цінують, брак цікавих завдань, відсутність перспектив кар'єрного зростання, невисока зарплата або токсичне керівництво [58].

1.3. Мотивація як рушійна сила професійних змін

Мотивація є центральною рушійною силою людської активності, що походить від внутрішніх або зовнішніх стимулів і спрямовує поведінку до досягнення конкретних цілей. Оскільки кожна людина унікальна, мотивація має індивідуальний характер і потребує самопізнання для виявлення особистих спонукальних чинників. У навчальному контексті мотивація є критичною умовою успішності, без якої ефективне засвоєння знань неможливе [51]. Професійна мотивація являє собою динамічний процес, у межах якого специфічні чинники детермінують професійний вибір та забезпечують стабільність виконання професійних функцій [14]. Розвиток професійної мотивації та творчого потенціалу студентів забезпечується комплексом умов: професійною спрямованістю викладання навчальних дисциплін, ефективною організацією практичної підготовки, продуктивною взаємодією викладачів зі студентами, науковим супроводом дослідницьких проєктів, створенням психологічно безпечного освітнього середовища та залученням до науково-дослідної роботи. Варіативність форм професійної мотивації обумовлена взаємодією психологічних та соціальних факторів, співвідношення яких формує індивідуальні ціннісні орієнтації: орієнтацію на соціальний престиж, матеріальне благополуччя, самореалізацію, особистісне зростання, досягнення, внутрішнє задоволення та збереження автентичності. Інтенсивність мотиваційного розвитку безпосередньо залежить від ступеня узгодженості особистісної системи цінностей із соціальними експектаціями. У психологічній науці мотивація розглядається як система

внутрішніх і зовнішніх детермінант, що активізують людську діяльність. Традиційно виокремлюють внутрішню мотивацію, коли сама діяльність є джерелом задоволення, та зовнішню, пов'язану з привабливістю зовнішніх атрибутів професії (статус, престиж).

Внутрішні мотиваційні чинники включають:

- пізнавальний інтерес (прагнення до отримання нових знань);
 - самодетермінацію (потребу бути активним суб'єктом освітнього процесу);
 - самовдосконалення (орієнтацію на підвищення професійної компетентності)
- [26].

Зовнішні мотиваційні чинники представлені:

- професійними мотивами (прагненням стати кваліфікованим фахівцем);
 - мотивом досягнення (потребою у особистісному зростанні);
 - почуттям обов'язку (відповідальністю перед професійним середовищем);
 - комунікативними мотивами (орієнтацією на міжособистісну взаємодію);
 - самоствердженням (потребою у соціальному визнанні);
 - прагматичними мотивами (оцінкою практичної цінності освіти). До цього доцільно додати психологічні мотиви: підтримку самоповаги, моральне задоволення від професійної діяльності, потребу у соціальному схваленні
- [26].

Тож мотивація відіграє критичну роль у навчальній та професійній діяльності дорослих, виступаючи компенсаторним фактором при недостатніх здібностях, тоді як високі здібності не можуть компенсувати низьку мотивацію. Формування ефективної мотивації у дорослих потребує урахування зовнішніх факторів та особистісних характеристик, а також аналізу емоційного ставлення до навчання, цілей та навчабельності. Проте мотивація професійної діяльності дорослих залишається недостатньо дослідженою у психологічній науці, незважаючи на її провідну роль у структурі професійної активності [20; 31].

Висновки до першого розділу

Середній вік є критичним періодом життєвого шляху, що супроводжується переосмисленням цінностей, усвідомленням необоротності часу та пошуком нових смислів самореалізації. Для жінок 35-45 років криза середини життя має унікальний характер, оскільки поєднує вплив соціальних стереотипів щодо жіночих ролей, трансформації сімейних відносин та початок фізіологічних змін. Психоаналітична традиція, представлена працями К. Юнга, Е. Еріксона та Д. Левінсона, трактує цей період як етап індивідуації та генеративності, що відкриває можливості для інтеграції життєвого досвіду, самопізнання та досягнення психологічної цілісності. Сучасні українські дослідники підкреслюють потенціал кризи як каталізатора позитивних особистісних трансформацій за умови конструктивного проживання цього етапу.

Професійна переорієнтація являє собою комплексний процес свідомої зміни кар'єрного напрямку, що включає переосмислення професійної ідентичності, здобуття нової освіти та адаптацію до вимог ринку праці. Цей процес відображає прагнення до узгодження професійної діяльності з внутрішніми цінностями та пошук більш змістовної самореалізації. Успішність професійної переорієнтації визначається психологічною стійкістю особистості, її адаптивною гнучкістю та знайомством з перспективною сферою діяльності. Наміри щодо зміни кар'єри є надійним предиктором фактичних професійних трансформацій, що підтверджується теорією запланованої поведінки. Жінки виявляють вищу готовність до професійних змін, що зумовлюється комплексом внутрішніх та зовнішніх факторів, включаючи відчуття недооціненості, брак перспектив розвитку та потребу у змістовнішій діяльності. Мотивація виступає центральним механізмом професійних змін, що формується взаємодією внутрішніх детермінант (пізнавальний інтерес, самодетермінація, самовдосконалення) та зовнішніх чинників (професійні мотиви, досягнення, соціальне визнання, прагматичні міркування) [48; 61]. У дорослому віці мотивація набуває компенсаторної функції та потребує врахування особистісної системи цінностей, емоційного ставлення до

навчання та узгодженості з соціальними очікуваннями. Проте мотивація професійної діяльності дорослих, особливо у контексті переорієнтації у середньому віці, залишається недостатньо вивченою проблемою сучасної психологічної науки.

Таким чином, теоретичний аналіз засвідчує, що професійна переорієнтація у середньому віці є складним багатокomпонентним процесом, який вимагає інтеграції особистісних ресурсів, мотиваційних чинників та зовнішніх умов для успішної реалізації професійних трансформацій.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА В ЗРІЛОМУ ВІЦІ

2.1. Ціннісно-смилова спрямованість особистості як підґрунтя вибору психології

Ціннісно-смилова сфера є складним і багатовимірним психологічним конструктом, що становить інтегративну основу внутрішнього світу людини. Вона включає систему особистісних цінностей, смислових орієнтацій, екзистенційних уявлень та мотиваційних настанов, які визначають спосіб сприйняття світу, особисті життєві стратегії та поведінкові реакції. Згідно з концепцією смислового конструювання, смисл виникає на перетині когнітивного та емоційного рівнів досвіду, формуючи індивідуальні інтерпретації реальності. Іншими словами, те, як ми розуміємо світ навколо себе, залежить як від наших думок і знань, так і від емоційних переживань, які разом створюють унікальне бачення дійсності для кожної людини [39]. Становлення ціннісно-смилової сфери значною мірою визначається внутрішнім світом особистості – широтою її інтересів, духовними потребами та цінностями, різноманітністю ідеалів. Наявність цих компонентів свідчить про певний рівень соціальної та духовної зрілості особистості. Основу ціннісно-смилової сфери становить система особистісних цінностей, ціннісних орієнтацій та особистісних смислів. Ці глибинні психологічні утворення за своєю спрямованістю є вершинними і виконують особисто творчу функцію, тобто беруть участь у формуванні та розвитку самої особистості. Кожна життєва ситуація створює певну трансформацію ціннісно-смилових одиниць, які розташовуються у багатовимірному просторі та мають вікову специфіку. Іншими словами, з віком та під впливом різних обставин цінності та смисли людини можуть змінюватися і переосмислюватися [28]. Професійні ціннісні орієнтації становлять важливу складову мотиваційної структури особистості. Вони формують цілісну систему цінностей, яка визначає професійні вибори, цілі та поведінку людини. Ці орієнтації відображають ставлення особистості до праці і безпосередньо впливають на

самовизначення, досягнення успіху та загальну задоволеність життям. Ціннісні орієнтації виконують функцію своєрідного містка між особистими потребами людини, вимогами професійної діяльності та суспільними очікуваннями. Вони допомагають визначити, що є важливим і бажаним у професійній сфері, і таким чином спрямовують кар'єрний розвиток та процес самореалізації особистості [27; 40]. У напрямку вивчення впливу ціннісно-сміслових конструктів на розвиток та професійне самовизначення доведено їхню значущість для цієї сфери життя. П. О. Севост'янов через поняття смисложиттєвих орієнтацій розкриває важливість смислу у професійному виборі. На його думку, смисли становлять мету життя людини, а смисложиттєві орієнтації визначають напрямки, де ця людина може реалізувати ці смисли. Дослідник показує важливу роль смислів у формуванні відкритості особистості до нового досвіду, що безпосередньо впливає на її здатність навчатися та розвиватися [35]. Отже, цінності, сформовані у процесі виховання та самовиховання, життєві смисли, в яких особистість вбачає своє призначення, відіграють важливу роль на всіх етапах професійного становлення: інтерес до певних дисциплін у школі, вибір навчального закладу для професійної освіти, працевлаштування та подальший професійний розвиток [25].

Також важливо зазначити, що професійна самореалізація особистості залежить від кількох важливих чинників [30]:

1. Професійна компетентність. Це динамічна якість особистості, що поєднує теоретичну та практичну готовність до виконання професійних обов'язків. Залежить від соціальних, інтелектуальних та мотиваційних чинників. Характеризує фахівця як самостійну, відповідальну та ініціативну людину [23].
2. Адаптаційні здібності. Здатність пристосовуватися до умов професійної діяльності. Адаптація передбачає набуття соціально-психологічного статусу, освоєння нових суспільних ролей через пристосування до нових умов, людей та цінностей [29].
3. Професійна мотивація. Внутрішнє спонукання особистості до дії, яке допомагає досягати цілей та виконувати поставлені завдання у професійній сфері [41].

Ціннісно-смилова орієнтація — це глибинні переконання людини щодо того, що є важливим у житті, такі як допомога іншим, прагнення до знань чи самореалізація. Вона відіграє роль внутрішнього компаса, що формує основну мотивацію для вибору професії та створює систему координат для прийняття професійних рішень. У контексті професійного самовизначення Ціннісно-смилова орієнтація виконує кілька важливих функцій. По-перше, вона спрямовує інтерес особистості до конкретної сфери діяльності — наприклад, до розуміння людської поведінки, полегшення страждань інших або сприяння особистісному зростанню. По-друге, ціннісно-смилова орієнтація керує як особистісним, так і професійним розвитком у обраній сфері, визначаючи напрямок і зміст професійної діяльності. Формування ціннісно-професійної сфери потребує внутрішньої активізації та переосмислення життєвих орієнтирів. У дорослому віці цей процес набуває особливої зрілості: професійний інтерес стає більш цілеспрямованим, пов'язаним з усвідомленими цілями та чітким баченням власного розвитку. Дорослі приймають кар'єрні рішення більш обдуманно, спираючись на життєвий досвід, глибоке розуміння своїх можливостей і пріоритетів. Отже, ціннісно-смилова орієнтація є фундаментом професійного вибору, який перетворює внутрішні цінності на конкретний життєвий та кар'єрний шлях, забезпечуючи осмисленість та автентичність професійної самореалізації [40; 60].

2.2. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів

Формування майбутніх психологів як професіоналів та особистостей потребує значних ресурсів: часу, енергії, наполегливої праці, систематичності та самодисципліни у засвоєнні теорії та її застосуванні на практиці. Крім того, необхідні щира зацікавленість обраною професією, прагнення до пізнання себе та постійного особистісного зростання, що досягається через участь в індивідуальній та груповій психотерапії і психокорекційній роботі [4]. Професійна придатність психолога визначається комплексом характеристик, що забезпечують якісне

виконання професійних обов'язків та збереження емоційного здоров'я майбутніх фахівців [4]:

1. Специфіка роботи психолога полягає у постійній взаємодії зі стресовими ситуаціями — як власними, так і клієнтів [13]. Фахівець повинен адекватно реагувати на запити та ефективно допомагати людям у скрутних обставинах, що вимагає високого рівня емоційної стабільності. Саме тому формування психологічної стійкості є пріоритетним завданням у підготовці майбутніх психологів. Про рівень психологічної стійкості студентів свідчать кілька показників: академічна успішність, поєднання пізнавальної мотивації із прагненням до досягнень, а також особливості реагування на невизначеність. Студенти з високим рівнем психологічної стійкості сприймають невизначені ситуації як стимул для розвитку, а не як загрозу. Такі ситуації викликають у них менш інтенсивні емоційні реакції та не сприймаються як суб'єктивно небезпечні [6]. Дослідник В. Ключков підкреслює, що психологічно стійка особистість характеризується позитивним емоційним станом та перебуває у стані внутрішнього благополуччя. Більше того, ефективність професійної самореалізації майбутнього психолога безпосередньо залежить від рівня сформованості його психологічної стійкості та ступеня розвитку особистісного потенціалу [15]. Таким чином, психологічна стійкість є не лише професійною вимогою, а й основою для успішної кар'єри та особистісного благополуччя фахівця у галузі психології [6].

2. Емпатія в роботі психолога — це не лише особистісна характеристика, а комплексний процес, що інтегрує розуміння, емоційний відгук та конструктивну взаємодію з клієнтом через застосування професійних консультативних технік і прийомів [36; 37]. Дослідник А. Маццонек виокремлює два напрями емпатії, які мають принципово різну природу: емпатію як особистісну характеристику та емпатію як професійну ознаку спеціалістів, що працюють з людьми, зокрема педагогів, лікарів, психологів. Ключова відмінність професійної емпатії полягає в її специфічному змісті. На відміну від особистісної емпатії, яка передбачає реальне співпереживання та співчуття, професійна емпатія означає насамперед здатність фахівця до диференціації переживань та станів іншої людини. Іншими словами,

професійна емпатія — це не фактичне переживання радості або суму разом з учнем, пацієнтом чи клієнтом, а чітке розуміння їхнього емоційного стану та характеру переживань. Така особливість професійної емпатії має важливе практичне значення. Здатність розпізнавати та точно диференціювати емоційні стани клієнта, зберігаючи при цьому необхідну професійну дистанцію, дозволяє психологу надавати ефективну допомогу без ризику емоційного вигорання. Таким чином, професійна емпатія поєднує глибоке розуміння переживань іншої людини з раціональним, аналітичним підходом, що є необхідною умовою якісної психологічної підтримки [21; 33].

3. Комуникативні здібності — це вроджені або набуті індивідуально-психологічні особливості особистості, що визначають якість обміну інформацією, сприйняття та взаємодії з оточенням. Вони охоплюють здатність ефективно висловлюватися і впливати на співрозмовника, навички активного слухання та зворотного зв'язку, володіння вербальними та невербальними засобами спілкування, управління емоціями та конструктивне розв'язання конфліктів. Розвиток комуникативних здібностей можна розглядати з позицій різних підходів. Психолого-педагогічний підхід передбачає їх формування через спеціально організований освітній процес з використанням інтерактивних методів. Соціально-психологічний акцентує увагу на здатності успішно взаємодіяти в колективі, розвитку емпатії, сенситивності та асертивності. Особистісно орієнтований підхід враховує індивідуальні особливості, темперамент, досвід та рівень самосвідомості особистості. Компетентнісний розглядає комуникативні навички у контексті майбутньої професійної діяльності. Для майбутніх психологів найактуальнішим є психотерапевтичний підхід, який передбачає суттєві особистісні зміни через спілкування: формування довіри, відкритості, подолання комуникативних бар'єрів, здатність управляти власними емоціями та вербалізувати їх. Роль комуникативних здібностей у професійній підготовці психолога є критичною, адже спілкування становить основний інструмент його майбутньої професійної діяльності [7].

4. Рефлексивна підготовка майбутніх психологів передбачає формування знань про рефлексію, розвиток рефлексивних умінь та стимулювання професійного

самовизначення. Рефлексія — це розумовий процес аналізу та усвідомлення себе, власних дій, почуттів, здібностей і стосунків, пов'язаний із самостереженням та самосвідомістю [44]. У професійному становленні психолога найважливішими є два види рефлексії. Особистісна рефлексія — це усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності, розуміння своїх професійно значущих якостей та способів їх розвитку. Рефлексія професійної діяльності охоплює здатність аналізувати свої можливості, якості та різні аспекти професійного розвитку, а також включає розуміння основ ефективної практики та особливостей взаємодії з клієнтами. Обидва види рефлексії забезпечують адекватну регуляцію професійної діяльності та є необхідною умовою становлення ефективного практичного психолога [18].

5. Морально-етична відповідальність майбутнього психолога: етичні дилеми у практиці. Етична дилема — це ситуація, що передбачає вибір між двома рівнозначно незадовільними альтернативами. Такі ситуації виникають у психологічній практиці незалежно від теоретичного підходу чи досвіду фахівця, що робить їх невід'ємною частиною професійної діяльності. Виокремлюються два взаємопов'язані типи дилем: етичні (сумніви щодо професійної поведінки для збереження благополуччя клієнта) та технічні (сумніви стосовно вибору терапевтичних методів). Особливу увагу привертають шість категорій етичних дилем, з якими стикаються практикуючі психологи [56].

1) Конфіденційність. Якщо інформація від клієнта вказує на ризик для третіх осіб або самого клієнта, психолог стикається з необхідністю порушити конфіденційність, що може означати втрату довіри [56].

2) Подвійні стосунки. У невеликих спільнотах психологи можуть зустрічати клієнтів поза професійним контекстом, що ускладнює підтримання меж між особистими та професійними стосунками [56].

3) Поведінка колег. Виявивши порушення конфіденційності чи непрофесійні коментарі колег, психологи опиняються перед складним вибором способу реагування, відчуваючи провину за мовчання [56].

4) Сексуальні стосунки. Дізнавшись про сексуальні стосунки колеги з клієнтом, фахівці стають перед дилемою — розголошувати цю інформацію чи ні [56].

5) Питання підготовки. Супервізори стикаються з дилемою, коли вважають стажиста неготовим до практики, і мають вирішити, як діяти далі (повідомити навчальний заклад, змінити супервізора тощо) [56].

6) Професійна компетентність. На початку кар'єри психологи можуть сумніватися у власній здатності працювати зі складними випадками. Також виникають питання щодо компетентності колег, наприклад, якщо відомо про проблему алкоголізму, що впливає на їхню роботу [56].

6. Толерантність не є вродженою якістю — це особливість свідомості та особистісна риса, що формується у процесі розвитку й може взагалі не розвинутися протягом життя. Її формування передбачає відмову від соціальних упереджень і негативних стереотипів, а також об'єктивне ставлення до людини незалежно від її індивідуальних особливостей. Для майбутніх психологів розвиток толерантності має особливе значення, оскільки їхня професійна діяльність передбачає роботу з різноманітними клієнтами та вимагає безумовного прийняття кожної людини у її унікальності [8; 38].

7. Стресостійкість є важливою якістю майбутніх психологів, що забезпечує ефективне управління власним психоемоційним станом у стресових ситуаціях. Розвиток і підвищення стресостійкості пов'язані з пошуком ресурсів, які допомагають долати негативні стресові впливи. Особистісні ресурси — це внутрішні та зовнішні чинники, що сприяють стійкості до стресу. Науковці підкреслюють, що необхідним ресурсом збереження стресостійкості є соціальна підтримка. Позитивне соціальне оточення має критичне значення для підтримання психологічної стійкості та виступає важливим соціально-психологічним ресурсом подолання стресових ситуацій. Для майбутніх психологів, чия професійна діяльність передбачає постійну роботу зі складними емоційними ситуаціями клієнтів, розвиток стресостійкості та вміння використовувати власні ресурси є необхідною умовою ефективною та тривалою професійної практики [16].

8. Сучасна організаційна психологія виділяє аналітичні здібності як третю ключову складову особистісних ресурсів працівників поряд із професійними знаннями та вміннями (hard skills) і соціальними компетентностями (soft skills). Аналітичні навички майбутніх психологів охоплюють широкий спектр когнітивних операцій: порівняння, класифікацію та упорядкування інформації; пошук і виявлення причинно-наслідкових зв'язків; формулювання гіпотез; застосування дедуктивного та індуктивного мислення; прогнозування та планування; розгляд, порівняння та критичну оцінку альтернатив; генерування нових ідей; продукування оригінальних та інноваційних рішень; модифікацію існуючих підходів; візуалізацію складних рішень. Для психологів розвиток аналітичних здібностей є критично важливим, оскільки їхня робота вимагає постійного аналізу складних психологічних ситуацій, формулювання гіпотез про причини проблем клієнтів, критичного оцінювання різних терапевтичних підходів та вироблення індивідуальних стратегій допомоги. Без розвинених аналітичних навичок неможлива ефективна діагностика, планування втручань та оцінка результатів психологічної роботи [34; 59].

9. Кожен клієнт звертається до психолога з унікальною особистою історією та запитом, що вимагає індивідуалізованого підходу у роботі. Оскільки не існує двох однакових людей, психолог повинен мислити аналітично та гнучко, застосовуючи різноманітні підходи, методики та техніки для вирішення конкретного запиту клієнта. Така професійна позиція передбачає відмову від шаблонного мислення та пошук індивідуальних шляхів консультування і психотерапії. Здатність адаптувати свою роботу до особливостей кожного клієнта, поєднувати різні терапевтичні підходи та творчо застосовувати професійні знання є основою ефективної психологічної практики. Саме тому розвиток аналітичних здібностей і когнітивної гнучкості є необхідною умовою формування професійної компетентності майбутнього психолога [4].

10. Професійна діяльність психолога передбачає постійний процес навчання та підвищення кваліфікації. Фахівець регулярно удосконалює теоретичні знання та практичні вміння, стежить за новими дослідженнями, методиками та

тенденціями у професійній галузі, що є необхідною умовою підтримання високої ефективності роботи. Окрім професійного навчання, психологу необхідно постійно перебувати у власному психотерапевтичному процесі. Регулярні відвідування особистого психотерапевта та супервізора є не просто рекомендацією, а професійною вимогою для успішного виконання професійних завдань. Це допомагає фахівцю опрацьовувати власні психологічні процеси, уникати професійного вигорання, підтримувати емоційну стабільність та забезпечувати якісну допомогу клієнтам [24].

Висновки до другого розділу

У другому розділі дослідження проаналізовано психологічний зміст та детермінанти вибору професії психолога в зрілому віці, а також визначено ключові психологічні особливості професійного становлення майбутніх фахівців. Ціннісно-смилова спрямованість виступає фундаментальною основою професійного вибору психології. Вона формує систему особистісних цінностей, смислових орієнтацій та мотиваційних настанов, що визначають спосіб сприйняття світу та життєві стратегії особистості. У дорослому віці цей процес набуває особливої зрілості: професійний інтерес стає більш цілеспрямованим, пов'язаним з усвідомленими цілями та чітким баченням власного розвитку. Ціннісно-смилова орієнтація перетворює внутрішні цінності на конкретний життєвий та кар'єрний шлях, забезпечуючи осмисленість та автентичність професійної самореалізації. Професійне становлення майбутніх психологів визначається комплексом психологічних характеристик, які забезпечують ефективність професійної діяльності. До ключових професійно важливих якостей належать: психологічна стійкість як здатність адекватно функціонувати в стресових ситуаціях; професійна емпатія як вміння диференціювати емоційні стани клієнтів, зберігаючи необхідну професійну дистанцію; комунікативні здібності як основний інструмент психологічної роботи; рефлексивні вміння для усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності та аналізу власної практики.

Особливого значення набувають морально-етична відповідальність та вміння орієнтуватися в етичних дилемах професійної практики, толерантність як безумовне прийняття унікальності кожного клієнта, стресостійкість для збереження власного психоемоційного благополуччя. Розвиток аналітичних здібностей і когнітивної гнучкості дозволяє психологу індивідуалізувати підхід до кожного клієнта, творчо поєднувати різні терапевтичні методи та відмовлятися від шаблонного мислення. Безперервний професійний розвиток, що включає постійне навчання, підвищення кваліфікації та перебування у власному психотерапевтичному процесі, є не просто рекомендацією, а професійною необхідністю для підтримання високої ефективності роботи психолога.

Таким чином, професійне становлення психолога в зрілому віці характеризується усвідомленістю вибору, опорою на сформовану ціннісно-смыслову систему та необхідністю цілеспрямованого розвитку широкого спектра професійно важливих якостей, що в сукупності забезпечують ефективність та етичність психологічної практики.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ НА ПРОФЕСІЮ ПСИХОЛОГА У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

3.1. Опис організації та методів дослідження

Мета емпіричного дослідження: емпірично дослідити комплекс мотиваційних чинників, які спонукають жінок середнього віку до професійної переорієнтації та вибору професії психолога.

Об'єктом дослідження є процес професійної переорієнтації у жінок середнього віку.

Предметом дослідження – мотиваційні чинники переорієнтацій на професію психолога у жінок середнього віку.

Концептуальна гіпотеза: професійна переорієнтація на діяльність психолога у жінок середнього віку не є переважно наслідком зовнішніх чинників, але визначається комплексом мотиваційних чинників, де домінуючу роль відіграють внутрішні мотиви, інтегровані з особистим життєвим досвідом.

Емпіричні гіпотези:

1. Існує позитивний кореляційний зв'язок між показниками внутрішньої мотивації професійної діяльності та рівнем самоактуалізації у жінок середнього віку, які переорієнтуються на професію психолога.
2. Показники термінальних цінностей «саморозвиток», «духовне задоволення» та «щастя інших» статистично значуще та позитивно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога.
3. Показники орієнтації на матеріальні цінності негативно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога.

Відповідно до мети були поставлені наступні **завдання до емпіричного дослідження:**

1. Дослідити взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією професійної діяльності та рівнем самоактуалізації жінок середнього віку, які

переорієнтовуються на професію психолога, з метою перевірки першої емпіричної гіпотези.

2. З'ясувати кореляційний зв'язок між рівнем мотивації до вибору професії психолога та термінальними цінностями («саморозвиток», «духовне задоволення», «щастя інших») та інструментальними цінностями (матеріальна орієнтація) для підтвердження або спростування другої та третьої емпіричних гіпотез.

3. Інтерпретувати отримані емпіричні дані та сформулювати висновки щодо підтвердження або спростування висунутої концептуальної гіпотези про домінуючу роль внутрішніх мотивів, інтегрованих із життєвим досвідом.

4. Розробити практичні рекомендації для кар'єрного консультування та професійної перепідготовки жінок середнього віку, які планують зміну професії на психолога, з урахуванням виявлених мотиваційних пріоритетів.

Методи дослідження.

Емпіричні: Для отримання фактичного матеріалу і перевірки гіпотез дослідження були використані *психодіагностичні методики*: методикою мотивації професійної діяльності (К. Замір в модифікації А. Реана) [23]; самоактуалізаційним тестом - САТ (Шостром) [34]; Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е. Шейн) [44]; Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича [21]; Опитувальник трудової орієнтації (WOQ) [61]; Опитувальник орієнтації на вищу освіту (НВО) [51].

Математико-статистичні: обробка результатів дослідження відбулося за допомогою математико-статистичного методу такого як коефіцієнту рангової кореляції Спірмена.

Узагальнення результатів здійснено з використанням *інтерпретаційних методів* (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Емпірична база дослідження. У дослідженні взяли участь 63 жінки середнього вік, віком від 30 до 55 років.

Методики: Методика мотивації професійної діяльності (К. Замір в модифікації А. Реана) [23]; самоактуалізаційний тест - САТ (Шостром) [34]; Якоря

кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єр (Е. Шейн) [44]; Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича [21]; Опитувальник трудової орієнтації (WOQ) [61]; Опитувальник орієнтації на вищу освіту (НЕО) [51].

Детально розглянемо обраний нами методичний інструментарій психодіагностичного дослідження:

1. Методика мотивації професійної діяльності (К. Замір в модифікації А. Реана) [23] для діагностики домінуючого типу мотивації професійної діяльності.
2. Самоактуалізаційний тест – САТ (Personal Orientation Inventory – POI, Е. Шостром) [34] для вимірювання рівня самоактуалізації особистості як прагнення до найбільш повного розвитку свого потенціалу.
3. Якорі кар'єри – методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е. Шейн) [44] допомагає визначити провідні цінності та мотиви, які керують вибором кар'єрного шляху та рішенням про його зміну.
4. Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) [21] для ранжування цінностей для вимірювання системи життєвих цілей та переконань особистості.
5. Опитувальник трудової орієнтації (Work Orientation Questionnaire – WOQ)[61] для оцінки того, що люди очікують і цінують у своїй роботі.
6. Опитувальник орієнтації на вищу освіту (Higher Education Orientation – НЕО)[51] для визначення мотивів здобуття освіти.

3.2. Аналіз результатів та інтерпретація експериментального дослідження

Наша вибірка налічує 63 жінки середнього віку. Респондентки збиралися на теренах інтернету та соціальних мереж. Більше інформації про вибірку представлено на рисунку 1.

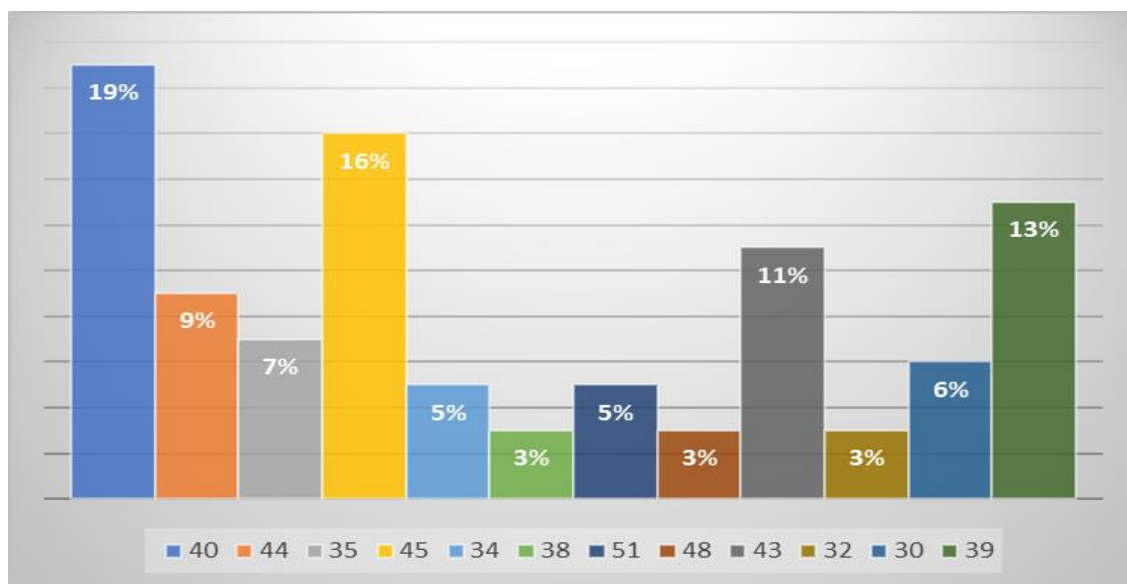


Рис. 1. Розподіл респонденток за віком, у відсотках

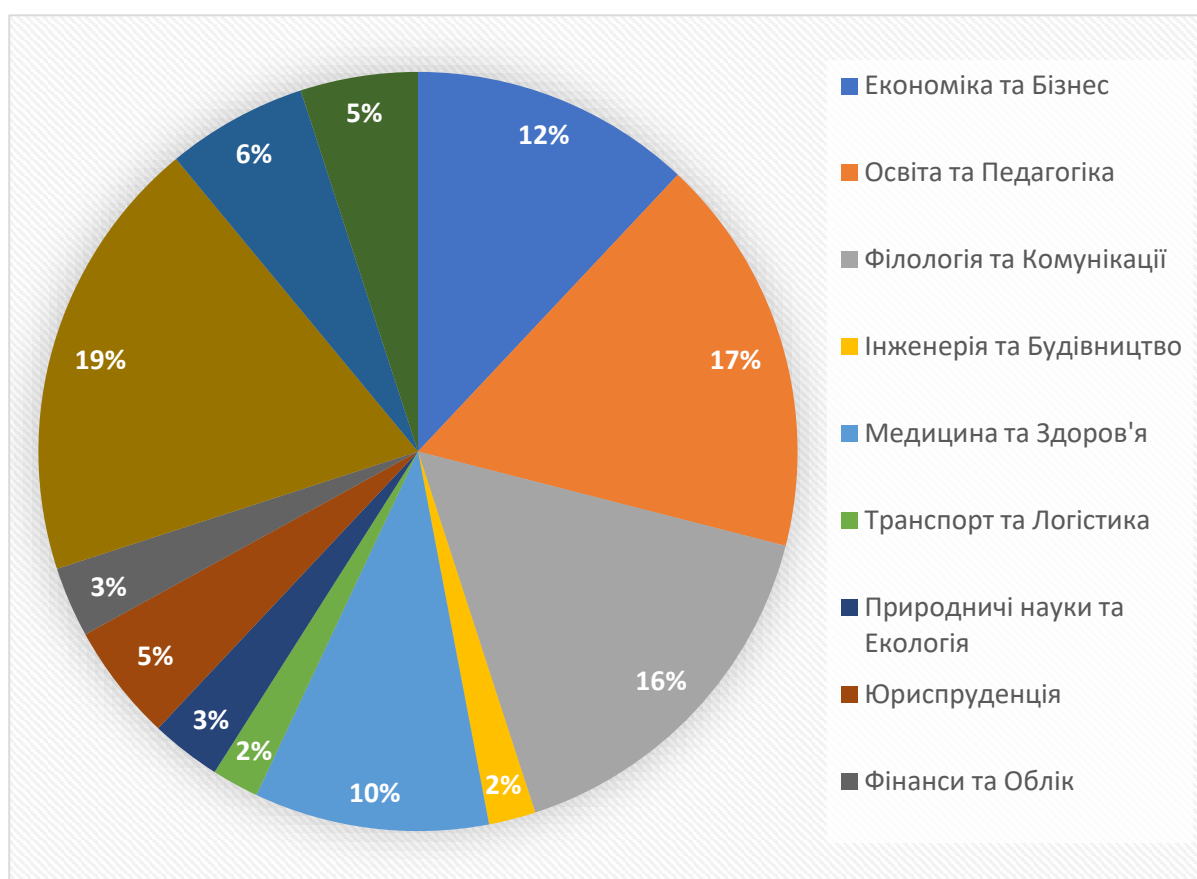


Рис. 2. Розподіл професій респонденток за категоріями, у відсотках

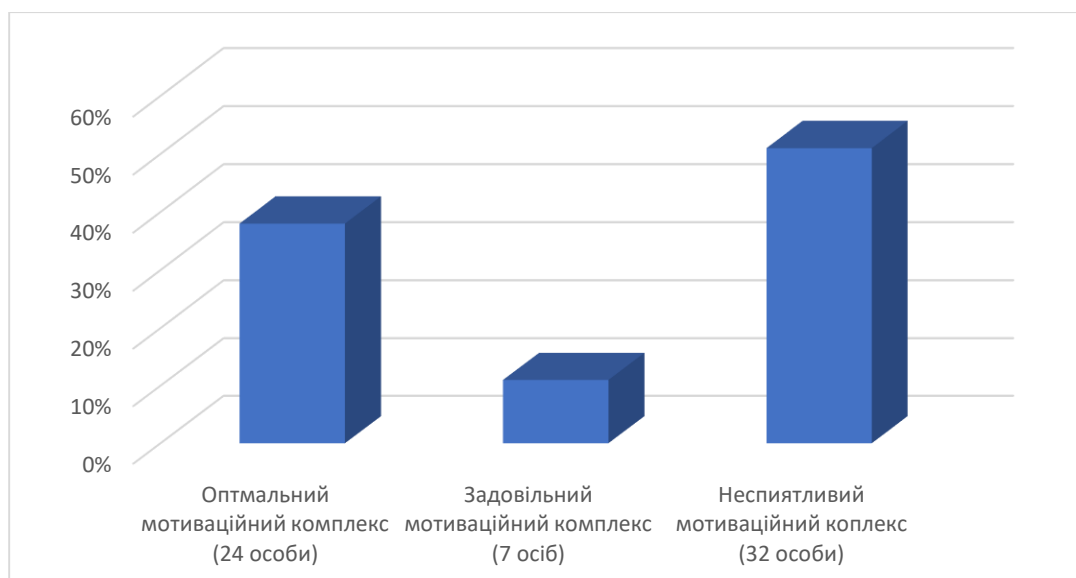


Рис. 3. Мотиваційний комплекс респонденток за методикою мотивації професійної діяльності (Замір в модифікації Реана), у відсотках

Як видно на рисунку 3 половина респонденток має несприятливу мотиваційну структуру з домінуванням зовнішньої негативної мотивації або низькою внутрішньою мотивацією.

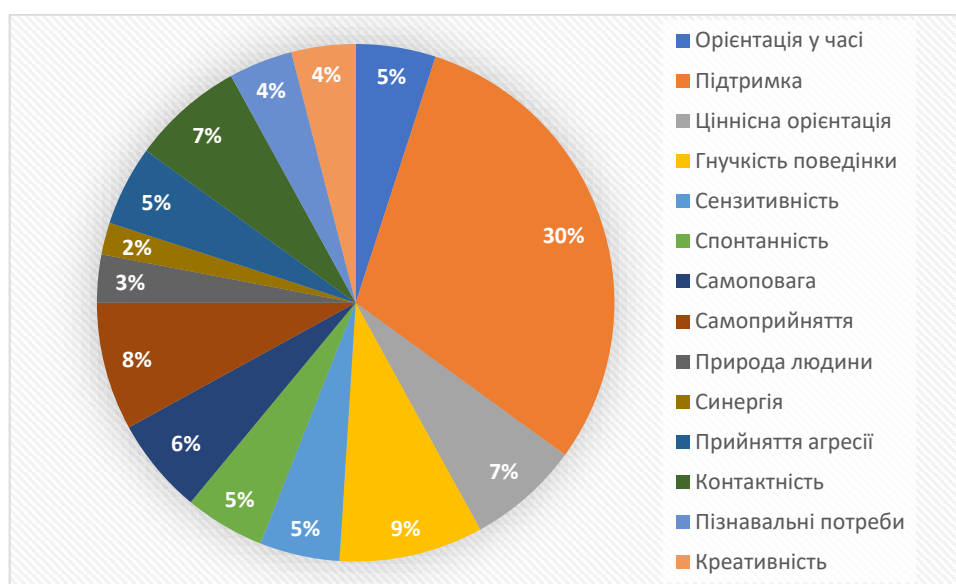


Рис. 4. Співвідношення показників самоактуалізації за методикою САТ Шорстом, у відсотках

Як показано на рисунку 4 значно домінує шкала підтримки, що може свідчити про виражену внутрішню автономність та спроможність респонденток спиратися на власні цінності у прийнятті рішень. Водночас найнижчі показники

синергії, природи людини та пізнавальних потреб вказує на дефіцит цілісного сприйняття світу та недостатню мотивацію до пізнання, що може обмежувати повноцінну самореалізацію особистості.

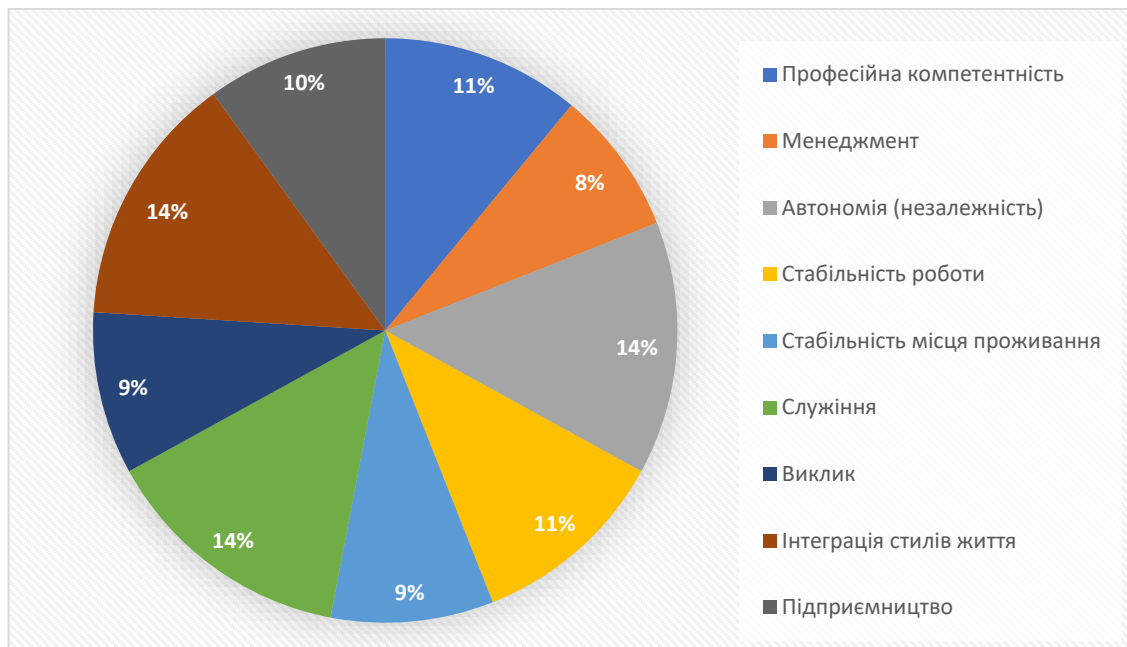


Рис. 5. Розподіл показників кар'єрних орієнтацій за методикою Е. Шейна, у відсотках

Як представлено на рисунку 5 респондентки найбільше цінують автономію, баланс життя та можливість служити іншим, натомість управлінські амбіції та потреба у викликах слабше.

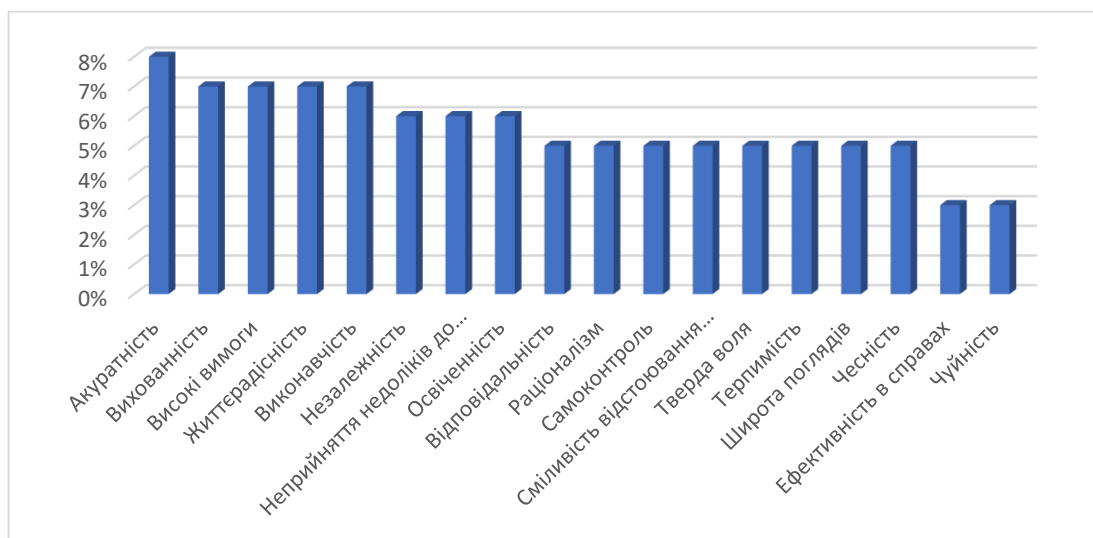


Рис. 6. Термінальні цінності респонденток за методикою Рокіча, у відсотках

Як видно на рисунку 6 домінування морально-етичних якостей свідчить про цінність дисципліни, порядку та етичних принципів у житті респонденток. Водночас найнижчі показники ефективності у справах та чуйності можуть вказувати на недостатню орієнтацію на результативність діяльності та емоційний відгук до потреб інших людей, що може обмежувати як професійну продуктивність, та і якість міжособистісних стосунків.

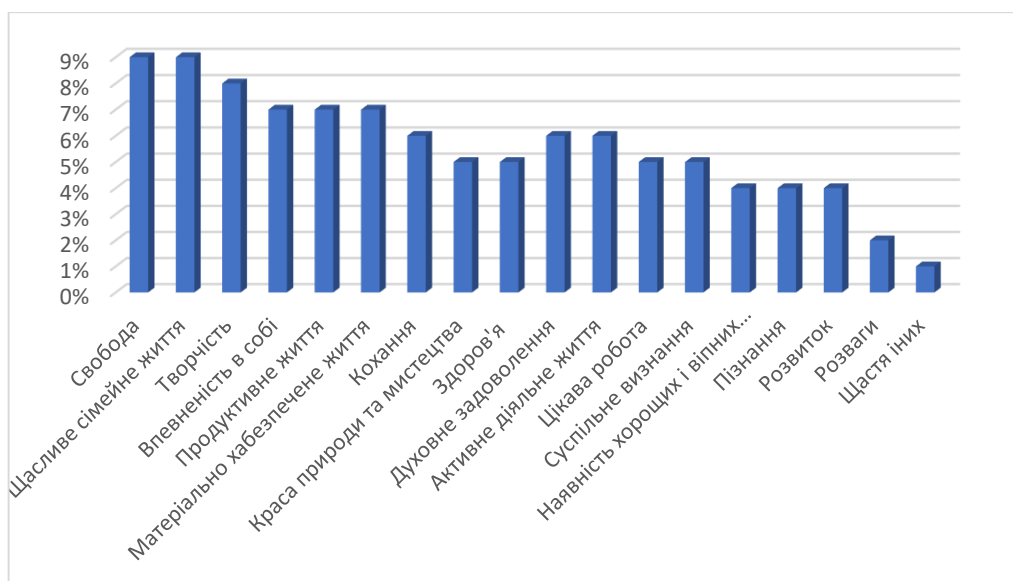


Рис. 7. Інструментальні цінності респонденток за методикою Рокіча, у відсотках

Як представлено на рисунку 7 переважають такі інструментальні цінності, як: свобода, щасливе сімейне життя та творчість, що свідчить про високу значущість особистої автономії, сімейного благополуччя та креативності як засобів досягнення життєвих цілей. Доволі низькі показники щастя інших та розваг вказують на слабку альтруїстичну орієнтацію та недостатню увагу до емоційної розрядки і відпочинку, що може свідчити про егоцентричну спрямованість та ризик емоційного виснаження через відсутність балансу між роботою та відновленням ресурсів.

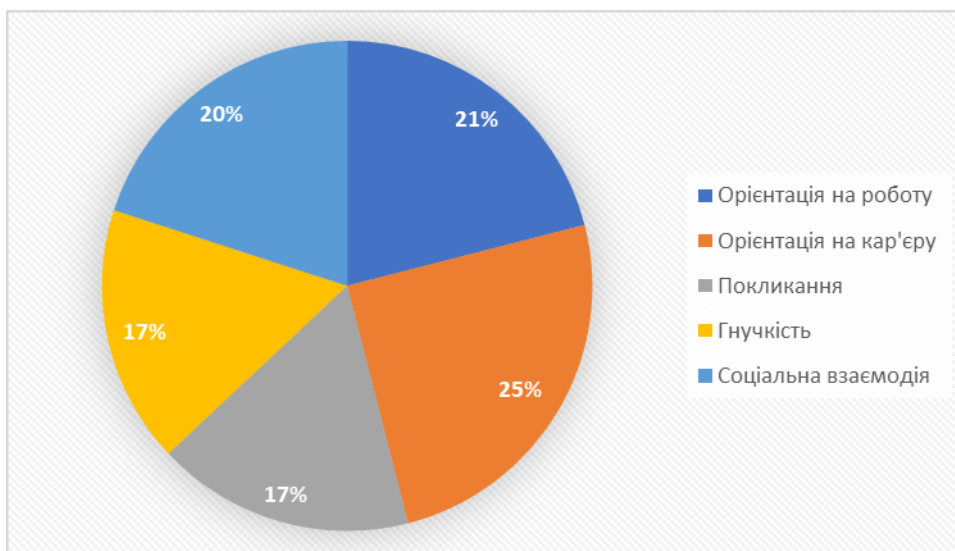


Рис. 8. Розподіл показників трудової орієнтації за опитувальником WOQ, у відсотках

Як показано на рисунку 8 переважає орієнтація на роботу та орієнтація на кар'єру, що може свідчати про спрямованість респонденток на професійне зростання та цінність самої трудової діяльності. Водночас показники покликання та гнучкості вказують на недостатнє відчуття глибокого сенсу у професії та обмежену здатність до балансу між різними сферами життя, що може обмежувати повноцінну самореалізацію.

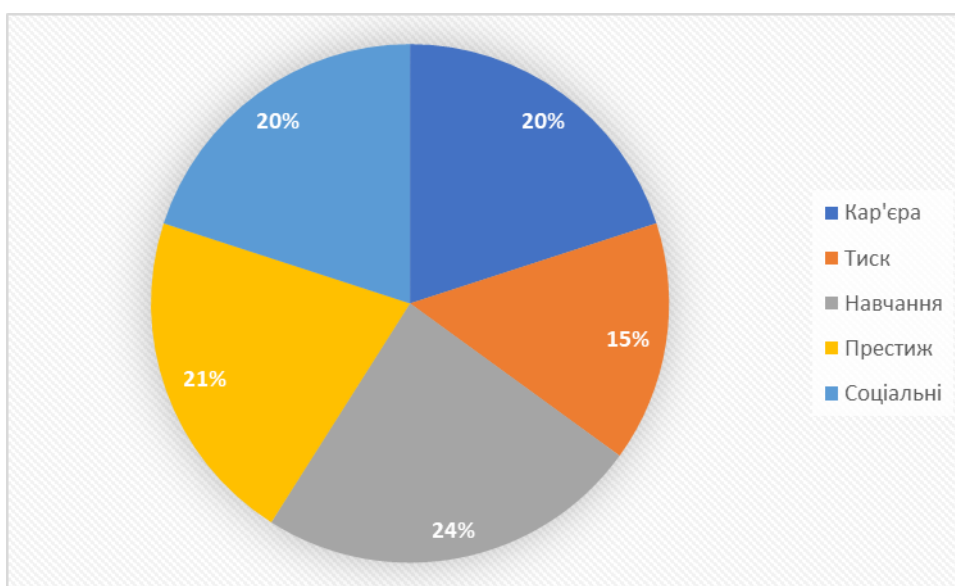


Рис. 9. Розподіл показників орієнтації на вищу освіту респонденток за опитувальником NEO, у відсотках

Як показано на рисунку 9 домінує мотив навчання та збалансований розподіл кар'єрних, престижних та соціальних орієнтацій, що свідчать про усвідомлення респондентками цінності освіти як для особистісного розвитку, так і для професійного статусу та міжособистісної взаємодії. Найнижчі показники тиску підтверджують переважання внутрішньої мотивації над зовнішнім примусом, що є сприятливим чинником для ефективного навчання та самореалізації.

В першій емпіричній гіпотезі стверджується, що існує позитивний кореляційний зв'язок між показниками внутрішньої мотивації професійної діяльності та рівнем самоактуалізації у жінок середнього віку, які переорієнтуються на професію психолога. Отже, було проведено кореляційний аналіз на знаходження зв'язку між показниками внутрішньої мотивації професійної діяльності та рівнем самоактуалізації, результат представлений в таблиці 1.

Таблиця 1.

Результати перевірки зв'язку між показниками внутрішньої мотивації професійної діяльності та рівнем самоактуалізації

Вимірювані показники	Загальний показник внутрішньої мотивації
<i>(r-Спірмена)</i>	
1	0.25237*
2	0.29594*
3	0.3866**
4	0.2709*
5	0.03888
6	0.2926*
7	0.08326
8	0.13516
9	0.2709*
10	0.24355
11	0.08319
12	0.08319
13	0.21134
14	0.02428
15	0.16332

Примітка 1. * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Примітка 2. 1 - Орієнтація у часі; 2 - Підтримка; 3 - Ціннісна орієнтація; 4 - Гнучкість поведінки; 5 - Сензитивність; 6 - Спонтанність; 7 - Самоповага; 8 - Самоприйняття; 9 - Природа людини; 10 - Синергія; 11 - Прийняття агресії; 12 - Контактність; 13 - Пізнавальні потреби; 14 - Креативність.

Отже, за результатами кореляційного аналізу представленими в таблиці 1, можна зробити висновок, що перша емпірична гіпотеза часткова підтвердилася. Зв'язок виявився частковим, але статистично значущим, охоплюючи шість із чотирнадцяти шкал самоактуалізації, що свідчить про те, що внутрішні чинники, які спонукають жінок до професійної переорієнтації, тісно пов'язані з їхньою здатністю до особистісного зростання та реалізації свого потенціалу.

В другій емпіричній гіпотезі ми стверджували, що показники термінальних цінностей «саморозвиток», «духовне задоволення» та «щастя інших» статистично значущі та позитивно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога. Отже, було проведено кореляційний аналіз на знаходження зв'язку між показниками термінальних цінностей «саморозвиток», «духовне задоволення» та «щастя інших» та рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога, результат представлений в таблиці 2.

Таблиця 2.

Результати перевірки зв'язку між показниками статистичної значущості термінальних цінностей «саморозвиток», «духовне задоволення» та «щастя інших» та рівнем мотивації

	Саморозвиток	Духовне задоволення	Щастя інших
	<i>(r-Спірмена)</i>	<i>(r-Спірмена)</i>	<i>(r-Спірмена)</i>
Внутрішня мотивація	-0.16768	-0.43163**	0.35124**
Зовнішня позитивна мотивація	-0.09268	-0.26469*	0.21307
Зовнішня негативна мотивація	0.03544	-0.07686	0.00421

Примітка. ** $p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$.

Таким чином, за результатами кореляційного аналізу представленими в таблиці 2, друга емпірична гіпотеза частково підтвердилася. Виявлено статистично значущі зв'язки між окремими термінальними цінностями та рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога. Встановлено, що цінність «духовне задоволення» демонструє помірний негативний зв'язок з внутрішньою мотивацією ($r=-0,43163$, $p<0,01$) та слабкий негативний зв'язок з зовнішньою позитивною мотивацією ($r=-0,26469$, $p<0,05$). Це свідчить про те, що чим вище жінки середнього віку цінують духовне задоволення як особистісну характеристику, тим нижчою є їхня внутрішня та зовнішня позитивна мотивація до вибору професії психолога. Водночас термінальна цінність «щастя інших» виявила помірний позитивний зв'язок з внутрішньою мотивацією ($r=0,35124$, $p<0,01$), що вказує на те, що альтруїстична спрямованість та орієнтація на благополуччя інших людей позитивно пов'язана з внутрішньою мотивацією до професії психолога. Щодо цінності «саморозвиток», то статистично значущих зв'язків з жодним типом мотивації не виявлено. Таким чином, гіпотеза підтверджена частково, оскільки не всі досліджувані термінальні цінності корелюють з мотивацією вибору професії, проте виявлені зв'язки мають психологічно змістовну інтерпретацію.

В третій емпіричній гіпотезі ми стверджуємо, що показники орієнтації на матеріальні цінності негативно корелюють із рівнем мотивації жінок середнього віку до вибору професії психолога. Отже, було проведено кореляційний аналіз на знаходження зв'язку між показниками орієнтації на матеріальні цінності з рівнем мотивації, результат представлений в таблиці 3.

Таблиця 3.

Результати перевірки зв'язку між показниками орієнтації на матеріальні цінності з рівнем мотивації

	Мотивація
	<i>(r-Спірмена)</i>
Внутрішня мотивація	0.18207
Зовнішня позитивна мотивація	-0.03971
Зовнішня негативна мотивація	-0.06016

Отже, третя емпірична гіпотеза не підтвердилася. Орієнтація на матеріальні цінності не чинить очікуваного негативного впливу на мотивацію жінок середнього віку обирати професію психолога. Навпаки, спостерігається тенденція до слабкого позитивного зв'язку з внутрішньою мотивацією, що може свідчити про більш складний характер взаємодії ціннісних орієнтацій та професійної мотивації у досліджуваній групі.

Висновки до третього розділу

Отримані результати власного емпіричного дослідження дають можливість зробити такі висновки:

1. За результатами кореляційного аналізу виявлено статистично значущі позитивні зв'язки між внутрішньою мотивацією професійної діяльності та шістьма із чотирнадцяти шкал самоактуалізації: ціннісна орієнтація, сензитивність, самоповага, синергія, контактність та пізнавальні потреби. Це свідчить про те, що внутрішні чинники, які спонукають жінок середнього віку до професійної переорієнтації на психологію, дійсно тісно пов'язані з їхньою здатністю до особистісного зростання та реалізації свого потенціалу. Частковий характер підтвердження пояснюється тим, що зв'язок охоплює не всі аспекти самоактуалізації, проте виявлені кореляції є психологічно змістовними та узгоджуються з теоретичними уявленнями про мотивацію професійного вибору у зрілому віці.

2. Результати кореляційного аналізу виявили неоднорідну картину зв'язків між досліджуваними термінальними цінностями та мотивацією: Цінність «щастя інших» продемонструвала очікуваний помірний позитивний зв'язок з внутрішньою мотивацією, що підтверджує роль альтруїстичної спрямованості та орієнтації на благополуччя інших людей у виборі професії психолога. Цінність «духовне задоволення» виявила неочікуваний помірний негативний зв'язок з внутрішньою мотивацією та слабкий негативний зв'язок з зовнішньою позитивною мотивацією. Це означає, що чим вище жінки середнього віку цінують духовне задоволення, тим нижчою є їхня мотивація до вибору професії психолога, що суперечить початковим припущенням. Цінність «саморозвиток» не виявила статистично значущих зв'язків з жодним типом мотивації, що ставить під сумнів її роль як ключового мотиваційного чинника у досліджуваній вибірці.

3. Кореляційний аналіз не виявив очікуваних статистично значущих негативних зв'язків між орієнтацією на матеріальні цінності та будь-яким типом мотивації. Навпаки, спостерігається тенденція до слабого позитивного зв'язку з внутрішньою мотивацією. Це свідчить про те, що матеріальна орієнтація не є перешкодою для професійної переорієнтації жінок середнього віку на професію психолога і не суперечить внутрішній мотивації до цього вибору. Результати

вказують на більш складний характер взаємодії ціннісних орієнтацій та професійної мотивації у досліджуваній групі, ніж передбачалося початково.

РОЗДІЛ 4. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

4.1. Методичні рекомендації

Для професійного становлення майбутнім психологам важливо цілеспрямовано працювати над розвитком комунікативної компетентності та емпатійних здібностей. Цього можна досягти через систематичне застосування психокорекційних методів, таких як ведення щоденника емоційних станів, практики усвідомленості (медитація), розвиток навичок самоспостереження та саморегуляції. Особливого значення набуває участь у колективних формах психокорекційної роботи — соціально-психологічних тренінгах, майстер-класах та семінарах. Такі форми роботи створюють умови для формування вмінь ефективної взаємодії з різними соціальними групами, опанування технік діалогічного спілкування, конструктивного врегулювання конфліктних ситуацій, проведення публічних виступів та професійної самопрезентації у взаємодії з колегами та клієнтами

Жінкам середнього віку, які переорієнтуються на психологію, рекомендується використовувати наявні життєві навички як цінний ресурс, шукати наставництво, здобувати спеціалізовані психологічні знання та будувати професійні мережі з іншими жінками у подібних ситуаціях. Важливо оновити резюме, підкресливши переносимі компетенції, водночас готуючись до можливих упереджень та розвиваючи стійкість до змін. Ключові кроки включають самооцінку, пошук відповідної підтримки, вивчення вимог психологічної сфери та підготовку до можливих професійних викликів при збереженні фокусу на особистісному зростанні та балансі між роботою і особистим життям. Важливо дослідити різні напрямки психологічної практики — від консультування до організаційних ролей — та визначити сфери, що відповідають вашим інтересам і сильним сторонам, усвідомлюючи важливість інтеграції життєвого досвіду. Слід встановлювати реалістичні цілі, визнаючи, що перехід потребує часу, та розробити план, який включає освіту, тренінги та практичний досвід.

Критично важливим є встановлення зв'язків з досвідченими психологами, особливо жінками, які здійснили кар'єрні зміни, для отримання керівництва та різних перспектив. Рекомендується приєднуватися до професійних груп, налагоджувати контакти з іншими жінками у подібних переходах та розглянути можливість особистої терапії для опрацювання особистісних аспектів кар'єрної зміни. Необхідно усвідомлювати, як гендерні, вікові та культурні чинники впливають на роботу та ментальне здоров'я, що узгоджується з професійними стандартами психологічної практики з жінками різного віку. Необхідно ознайомитися з професійними стандартами та етичними принципами роботи з різними віковими групами та жінками, щоб розуміти специфічні потреби населення та етичні міркування. Варто розглянути можливість здобуття додаткових кваліфікацій або сертифікатів, пам'ятаючи, що багато людей успішно входять у психологію в середині кар'єри. Усвідомлення цих професійних стандартів допомагає краще підготуватися до роботи з різноманітними клієнтами та забезпечує якісну психологічну практику.

Висновки до четвертого розділу

Запропоновані методичні рекомендації спрямовані на забезпечення ефективного професійного становлення майбутніх психологинь та підтримку жінок середнього віку у процесі кар'єрної переорієнтації на психологічну сферу. Реалізація цих рекомендацій передбачає системний підхід, що інтегрує розвиток комунікативних та емпатійних здібностей через психокорекційні методи, участь у тренінгових програмах та активне професійне співтовариство. Особлива увага приділяється використанню життєвого досвіду як ресурсу професійного зростання, встановленню наставницьких зв'язків та поетапному здобуттю спеціалізованих компетентностей. Дотримання професійних етичних стандартів, усвідомлення вікових особливостей психологічної практики, а також збалансований підхід до особистісного та професійного розвитку становлять основу успішної адаптації до нової професійної ролі. Впровадження цих методичних рекомендацій сприятиме формуванню компетентних фахівців, здатних надавати якісну психологічну

допомогу різним категоріям клієнтів та ефективно реалізовуватися у обраній професійній сфері.

ВИСНОВКИ

Дипломна робота присвячена теоретичному обґрунтуванню та емпіричному дослідженню мотиваційних чинників переорієнтації на професію психолога у жінок середнього віку. Виконання поставлених завдань дозволило отримати такі результати:

1. Теоретичний аналіз літератури виявив, що середній вік є критичним періодом життєвого шляху, що супроводжується переосмисленням цінностей та пошуком нових смислів самореалізації. Для жінок 35-45 років криза середини життя має унікальний характер через поєднання впливу соціальних стереотипів, трансформації сімейних відносин та фізіологічних змін. Психоаналітична традиція (К. Юнг, Е. Еріксон, Д. Левінсон) трактує цей період як етап індивідуації та генеративності, що відкриває можливості для інтеграції життєвого досвіду та досягнення психологічної цілісності. Професійна переорієнтація визначена як комплексний процес свідомої зміни кар'єрного напрямку, що відображає прагнення до узгодження професійної діяльності з внутрішніми цінностями. Мотивація виступає центральним механізмом професійних змін, формуючись взаємодією внутрішніх (пізнавальний інтерес, самодетермінація, самовдосконалення) та зовнішніх детермінант (професійні мотиви, соціальне визнання, прагматичні міркування).

2. Аналіз феномену вибору професії психолога показав, що ціннісно-смилова спрямованість виступає фундаментальною основою професійного вибору. Вона формує систему особистісних цінностей, смислових орієнтацій та мотиваційних настанов, що визначають життєві стратегії особистості. У дорослому віці професійний інтерес стає більш цілеспрямованим, пов'язаним з усвідомленими цілями та життєвим досвідом. Професійне становлення майбутніх психологів визначається комплексом характеристик: психологічна стійкість, професійна емпатія, комунікативні здібності, рефлексивні вміння, морально-етична відповідальність, толерантність, стресостійкість, аналітичні здібності та орієнтація на безперервний професійний розвиток.

3. Емпіричне дослідження виявило статистично значущі позитивні зв'язки між внутрішньою мотивацією професійної діяльності та шістьма шкалами самоактуалізації: ціннісна орієнтація, сензитивність, самоповага, синергія, контактність та пізнавальні потреби. Це підтверджує, що внутрішні чинники професійної переорієнтації тісно пов'язані зі здатністю до особистісного зростання та реалізації потенціалу.

4. Аналіз кореляційних зв'язків між ціннісними орієнтаціями та мотивацією виявив неоднорідну картину: цінність «щастя інших» демонструє помірний позитивний зв'язок з внутрішньою мотивацією, що підтверджує роль альтруїстичної спрямованості у виборі професії психолога. Цінність «духовне задоволення» виявила неочікуваний помірний негативний зв'язок з внутрішньою мотивацією. Цінність «саморозвиток» не виявила значущих зв'язків, а орієнтація на матеріальні цінності не продемонструвала очікуваного негативного впливу на мотивацію.

5. Інтерпретація результатів дозволяє зробити висновок про часткове підтвердження концептуальної гіпотези. Професійна переорієнтація на психологію у жінок середнього віку дійсно визначається комплексом мотиваційних чинників, де внутрішні мотиви, пов'язані з особистісним зростанням, альтруїстичною спрямованістю та реалізацією потенціалу, відіграють значущу роль. Проте характер взаємозв'язків виявився складнішим, ніж передбачалося: не всі досліджувані цінності корелюють з мотивацією очікуваним чином, що свідчить про багатофакторність процесу професійної переорієнтації.

6. Розроблені методичні рекомендації включають: поетапну модель професійної переорієнтації (від усвідомлення необхідності змін до закріплення у професійній ролі); стратегії цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей психолога; використання життєвого досвіду як цінного ресурсу; пошук наставництва та побудову професійних мереж; встановлення реалістичних цілей з урахуванням вікових та гендерних особливостей; інтеграцію особистої терапії та супервізії у процес професійного становлення.

Таким чином, дослідження поглиблює наукові уявлення про психологічні механізми професійної переорієнтації жінок середнього віку, підтверджує домінуючу роль внутрішніх мотивів, інтегрованих із життєвим досвідом, та надає практичний інструментарій для кар'єрного консультування та професійної перепідготовки цієї категорії осіб.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні специфіки взаємозв'язку окремих термінальних цінностей з мотивацією професійного вибору, дослідженні динаміки мотиваційних чинників на різних етапах професійного становлення, а також розробці спеціалізованих програм психологічного супроводу жінок середнього віку в процесі професійної переорієнтації на психологію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Батуріна В.О. Мотивація абітурієнтів до вибору професії психолога: сучасні тенденції та особливості. XVI Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та науковців. «Практична психологія у сучасному вимірі». м. Дніпро, 22 квіт. 2025 р. С. 31-33.
2. Белан Т. Г. Теорія і методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник. *Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. Чернігів. 2025. 75 с.
3. Бех І. Д. Виховання особистості : підруч. для студ. ВНЗ. Київ : Либідь, 2008. 840 с.
4. Бещук С. О. Психологічні особливості професійної придатності майбутнього психолога : дипломна робота / магістр, психол. науки. Луцьк, 2024. 105 с.
5. Бушуєва Т.В. Зв'язок особистісних особливостей та допінг стратегій жінок у період зрілості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 12: психологічні науки: зб. Наук. Праць. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. 2017. Вип. 6(51).
6. Василенко О. Наумова О. Особливості розвитку психологічної стійкості майбутніх психологів. *Scientific Journal «Psychology Travelogs»*. 2024. № 3 С. 210-218.
7. Вдович С. М., Лозинська О. М. Особливості розвитку комунікативних здібностей майбутніх психологів у вищій школі. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія*. 2025. № 1 (5). С. 21–27.
8. Вдовіченко О. В., Кондратьєва І. П., Балла Л. В. Психологічні особливості толерантності майбутніх психологів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. № 1(103). С. 64-77.
9. Гончарова А. А. Особливості перебігу кризи середини життя в жінок : кваліфікаційна робота. Кривий Ріг, 2025. 55 с.

10. Гриценко, І. А. Зміст професійної орієнтації та консультування з кар'єри здобувачів фахової передвищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2025. № 2 (58). С. 114-123.
11. Данилевич Л. Психологічні аспекти особистісно-професійного саморозвитку майбутніх психологів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1(73). С. 227-233.
12. Заєць І. Особливості професійної орієнтації в умовах світових змін. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*. 2024. № 51 (2). С. 84-92.
13. Казанцева І.В. Психологічна стійкість студента-психолога: виклики сьогодення. Соціально-психологічні ресурси особистості в реальних умовах: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ – Львів – Торунь, 28 квіт. 2023 р. С. 33-35.
14. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видав-во ОДУВС. 2023. 154 с.
15. Клочков В.В. Психологічні чинники стійкості особистості. *Наукові погляди. Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 69(5). С.58-66.
16. Купчик І. Особливості розвитку стресостійкості майбутніх фахівців-психологів засобами психологічного тренінгу : дипломна робота / магістр, психол. науки. Хмельницький, 2023. 64 с.
17. Левінсон, Д. Структура життєвого циклу дорослих. *Психологічний журнал*, 1996. № 17(6). С. 37-47.
18. Легендзевич Г. Я., Малинович Л. М. Формування рефлексивних умінь майбутніх психологів. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. Вип. 1. С. 99-108.
19. Ляшко С. О., Томчук М. І. Психологічні особливості жінок під час кризи середнього віку. *Психологічні засади збереження ментального здоров'я*

учасників освітнього процесу : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 8-9 жовт. 2024 р. С. 312-316.

20. Мащонюк А. О. Взаємозв'язок емпатії на психологічного благополуччя у майбутніх психологів. *Молодий вчений*. 2016. №4. С. 459-462.

21. Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча. URL : <https://studfile.net/preview/5258514/page:36/> (дата звернення : 15.09.2025).

22. Мілорадова Н. Е., Шевченко В. В. Компетентнісний підхід як методологічна основа дослідження професійної компетентності особистості. *Габітус*. 2020. Вип. 16. С. 233-237.

23. Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана). URL : <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/> (дата звернення : 15.09.2025).

24. Мотков С. О. Ціннісно-смилова сфера особистості: роль, структура та функції. *Psychological journal*. 2018. №10 (20). С. 105-128.

25. Олійник В.В. Особливості формування професійної мотивації у майбутніх практичних психологів. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. № VI (63). С. 76-80.

26. Охріменко З. В., Морін, О. Л., Шевченко А. М., Закатнов, Д. О., Піддячий М. І. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 152 с.

27. Панок І. Ціннісно-смилові кореляти життєвих завдань особистості у студентському віці. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2021. Вип. 65. С. 213-223 .

28. Пенькова Н. Е., Шевченко В. В. Проблеми соціально-психологічної адаптації курсантів Національної гвардії України до навчання. *Збірник наукових праць: психологія*. 2019. Вип. 24. С. 112-120.

29. Пенькова Н. Є., Загребельний О. В., Філоненко Л. В. Професійна самореалізація особистості. *Наукові перспективи*. 2023. № 3(33). С. 406-414.

30. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2022. Випуск 17 (62). С. 96-108.

31. Рукоманова А. Ю. Особистісна зрілість в умовах життєвих криз середнього віку у жінок 35–45 років: робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра: спец.053 – Психологія. Кривий Ріг : Державний університет економіки і технологій, 2025. 54 с.

32. Рябця М. В. Вплив рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психолога-консультанта : дипломна робота / магістр, психол. науки. Кривий Ріг, 2024. 84 с.

33. Савченко О. В. Високі аналітичні здібності: виклик працівникам, виклик психологам. Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика підготовки конкурентоспроможності фахівця як вектор освітніх парадигм». м. Тернопіль, 29-30 вер. 2022 р. С. 219-223.

34. Самоактуалізаційний тест – САТ (Шорстом Е.). URL : https://www.eztests.xyz/tests/personality_sat/ (дата звернення : 15.09.2025).

35. Севост'янов П. О. Взаємозв'язок відкритості досвіду та смисложиттєвих орієнтацій у студентів. *Вісник Харківського національного університету ім. Каразіна*. 2017. № 63. С. 12-16.

36. Туркова Д. М. Змістова характеристика професійної емпатії майбутнього практичного психолога. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2010. Вип. 29. С. 249-255.

37. Хілько С. О. Особливості формування толерантності до невизначеності в майбутніх психологів. *Особисто-професійний розвиток і психологічна допомога майбутніх психологів*. 2021. С. 50-65.

38. Чечель В. А. Ціннісно-смилова сфера особистості: теоретичні підходи та концептуальні основи.. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 2 (8). С. 165-170.

39. Шайгородський Ю. Ціннісні орієнтації в психологічній структурі особистості. *Соціальна психологія*. 2009. № 4(36). С. 65–73.

40. Шевченко В. В. Особливості мотиваційного компонента професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки. *Теоретичні і прикладні проблеми психології і соціальної роботи*. 2021. № 3 (56). Том 3. С. 220-232.
41. Шпичка О. Стадії психосоціального розвитку за Еріком Еріксоном. 2023. URL : <https://www.shpychka.com/stadiyi-psihosotsialnogo-rozvitku-za-erikom-eriksonom/> (дата звернення: 15.11.2025.)
42. Юнг, К. Г. Психологічні типи. Центр учбової літератури. 2024. 356с.
43. Якимчук Б. А. Рефлексивно насичене освітнє середовище як чинник розвитку рефлексивності майбутніх психологів. *Modern engineering and innovative technologies*. 2020. № 26. С. 84-87.
44. Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е. Шейн). URL : https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/ (дата звернення : 15.09.2025).
45. Ajzen I. «Laws of human behavior: symmetry, compatibility, and attitude-behaviorcorrespondence». *Multivariate Research Strategies*. Shaker Verlag, Aachen. 2005. Pp. 3-19
46. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. W.H. Freeman. New York. NY. 1997.
47. DeAngelis T. Mentoring for mid-career women. *American Psychological Association*. 2008. Vol 39. № 10. 65 p.
48. Erikson E., Erikson J. On Generativity and Identity: From a Conversation with Erik and Joan Erikson. *Harvard Educational Review*. 1981. Vol. 51, no. 2. P. 249–269.
49. Hanel P. H. P., Litzellachner L. F., Maio G. R. An empirical comparison of human value models. *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9. 14 p.
50. Hanif I. Motivation and types of Motivation - Educational Psychology. 2021. URL : <https://www.linkedin.com/pulse/motivation-types-educational-psychology-idrees-hanif/> (дата звернення: 16.11.2025).

51. Higher Education Orientation Questionnaire (HEO). URL : https://kivunim.huji.ac.il/eng-quest/HEO_RES_NETANEL/heo_main.html (дата звернення : 15.09.2025).
52. Ibarra H. «How to stay stuck in the wrong career». *Harvard Business Review*. 2002. Vol. 80 № 1. Pp. 40-8.
53. Ibarra H. *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press, Boston, MA. 2003.
54. Khapova S. N., Khapova M. B., Wilderom C. P. M., Svensson J. S. Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*. 2007. № 12 (7). Pp. 584-595.
55. Kurzo E., Ricard E. Les dilemmes des psychologues conseillers en orientation et les stratégies pour y faire face : Mémoire de Master dans le cadre de la Maîtrise universitaire ès Sciences en psychologie, Psychologie du conseil et de l'orientation. Lausanne, 2021. 135 p.
56. Mizera P., Krasnova A., Sasin M., Sieczyk-Kukawska A. Resilience of performers and the diversity of approaches to professional reorientation in times of crisis. *COGENT ARTS & HUMANITIES*. 2024. Vol. 11. № 1. 17 p.
57. Professional reorientation: The next step in your career? 2022. URL : <https://maraschaer.com/en/blogs/news/professional-reorientation-the-next-step-in-your-career> (дата звернення: 15.10.2025).
58. Rasheva-Yordanova K., Iliev E., Nukolova B. Analytical thinking as a key competence for overcoming the Data science divide. Conference: 10th annual International Conference on Education and New Learning Technologies. At: Palma de Mallorca (Spain). 2nd - 4th of July, 2018.
59. The position and role of the value orientations system in the structure of personality: *The Journal of Psychology & Sociology* / E. T. Adilova et. al. 2020. Vol. 72 № 1.
60. Whiston S., Fouad N., Juntunen C. Professional practice guidelines for integrating the role of work and career into psychological practice. *American Psychological Association*. 2016. 76 p.

61. Work Orientation Questionnaire (WOQ). URL :
https://kivunim.huji.ac.il/mobile/cddq/woq_2024/woq_main.html (дата звернення :
15.09.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

«Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Інструкція

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

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

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

Обробка

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

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

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

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

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

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Додаток Б

Самоактуалізаційний тест - САТ (Шостром)

Інструкція: Вам пропонується тест-опитувальник, кожен пункт якого містить два висловлювання, позначені літерами «а» та «б». Уважно прочитайте кожну пару і відзначте обрану літеру поряд із номером відповідного питання та висловлювання, яке найбільше відповідає Вашій точці зору.

Питання:

- 1.)
 - ☐ а) Я вірю в себе тільки тоді, коли відчуваю, що можу впоратися з усіма завданнями, що стоять переді мною.
 - ☐ б) Я вірю в себе навіть тоді, коли відчуваю, що не можу впоратися з усіма завданнями, що стоять переді мною.
- 2.)
 - ☐ а) Я часто соромлюся, коли мені кажуть компліменти.
 - ☐ б) Я рідко соромлюся, коли мені кажуть компліменти.
- 3.)
 - ☐ а) Мені здається, що людина може прожити своє життя так, як їй хочеться.
 - ☐ б) Мені здається, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як їй хочеться.
- 4.)
 - ☐ а) Я завжди відчуваю в собі сили для подолання життєвих негараздів.
 - ☐ б) Я далеко не завжди відчуваю в собі сили для подолання життєвих негараздів.
- 5.)
 - ☐ а) Я відчуваю докори совісті, коли серджусь на тих, кого люблю.
 - ☐ б) Я не відчуваю докорів совісті, коли серджусь на тих, кого люблю.
- 6.)
 - ☐ а) У складних ситуаціях треба діяти вже випробуваними способами, оскільки це гарантує успіх.
 - ☐ б) У складних ситуаціях треба завжди шукати принципово нові рішення.
- 7.)
 - ☐ а) Для мене важливо, чи поділяють інші мою точку зору.
 - ☐ б) Для мене не надто важливо, чи поділяють інші мою точку зору.
- 8.)
 - ☐ а) Мені здається, що людина повинна спокійно ставитися до того неприємного, що вона може почути про себе від інших.
 - ☐ б) Мені зрозуміло, коли люди ображаються, почувши щось неприємне про себе.
- 9.)
 - ☐ а) Я можу без жодних докорів совісті відкласти до завтра те, що я повинен зробити сьогодні.
 - ☐ б) Мене мучать докори совісті, якщо я відкладаю до завтра те, що я маю зробити сьогодні.
- 10.)
 - ☐ а) Іноді я буваю такий злий, що мені хочеться "кидатися" на людей.
 - ☐ б) Я ніколи не буваю злий настільки, щоб мені хотілося "кидатися" на людей.
- 11.)
 - ☐ а) Мені здається, що в майбутньому на мене чекає багато хорошого.
 - ☐ б) Мені здається, що моє майбутнє обіцяє мені мало хорошого.
- 12.)
 - ☐ а) Людина повинна залишатися чесною у всьому і завжди.
 - ☐ б) Бувають ситуації, коли людина має право бути нечесною.
- 13.)
 - ☐ а) Дорослі ніколи не повинні стримувати допитливість дитини, навіть якщо її задоволення може мати негативні наслідки.
 - ☐ б) Не варто заохочувати зайву цікавість дитини, коли вона може призвести до поганих наслідків.
- 14.)
 - ☐ а) У мене часто виникає потреба знайти обґрунтування тим своїм діям, які я вчиняю просто тому, що мені цього хочеться.
 - ☐ б) У мене майже ніколи не виникає потреби знайти обґрунтування тих своїх дій, які я вчиняю просто тому, що мені цього хочеться.

15.)

- ☐ а) Я всіляко намагаюся уникати прикростей.
- ☐ б) Я не прагну завжди уникати прикростей.

16.)

- ☐ а) Я часто відчуваю занепокоєння, думаючи про майбутнє.
- ☐ б) Я рідко відчуваю занепокоєння, думаючи про майбутнє.

17.)

- ☐ а) Я не хотів би відступати від своїх принципів навіть заради того, щоб зробити щось, за що люди були б мені вдячні.
- ☐ б) Я хотів би зробити щось, за що люди були б вдячні мені, навіть якщо заради цього потрібно було б дещо відійти від своїх принципів.

18.)

- ☐ а) Мені здається, що велику частину часу я не живу, а ніби готуюся до того, щоб по-справжньому почати жити в майбутньому.
- ☐ б) Мені здається, що більшість часу я не готуюся до майбутнього "справжнього" життя, а живу по-справжньому вже зараз.

19.)

- ☐ а) Зазвичай я висловлюю і роблю те, що вважаю за потрібне, навіть якщо це загрожує ускладненнями у стосунках з другом.
- ☐ б) Я намагаюся не говорити і не робити такого, що може загрожувати ускладненнями у стосунках з другом.

20.)

- ☐ а) Люди, які виявляють підвищений інтерес до всього світу, іноді мене дратують.
- ☐ б) Люди, які виявляють підвищений інтерес до всього світу, завжди викликають у мене симпатію.

21.)

- ☐ а) Мені не подобається, коли люди проводять багато часу в безплідних мріях.
- ☐ б) Мені здається, що немає нічого поганого в тому, що люди витрачають багато часу на безплідні мрії.

22.)

- ☐ а) Я часто замислююся над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.
- ☐ б) Я рідко замислююся над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.

23.)

- ☐ а) Мені здається, що будь-яка людина за своєю природою здатна долати ті труднощі, які ставить перед нею життя.
- ☐ б) Мені здається, що не кожна людина за своєю природою здатна долати ті труднощі, які ставить перед нею життя.

24.)

- ☐ а) Головне у нашому житті – це створювати щось нове.
- ☐ б) Головне в нашому житті – приносити людям користь.

25.)

- ☐ а) Мені здається, що було б краще, якби у більшості чоловіків переважали традиційно чоловічі риси характеру, а у жінок – традиційно жіночі.
- ☐ б) Мені здається, що було б краще, якби і чоловіки і жінки поєднували в собі і традиційно чоловічі, і традиційно жіночі властивості характеру.

26.)

- ☐ а) Дві людини найкраще ладнають між собою, якщо кожна з них намагається насамперед принести задоволення іншому на противагу вільному висловленню своїх почуттів.
- ☐ б) Дві людини найкраще ладнають між собою, якщо кожна з них намагається насамперед висловити свої почуття на противагу прагненню принести задоволення іншому.

27.)

- ☐ а) Жорстокі та егоїстичні вчинки, які роблять люди, є природними проявами їхньої людської природи.
- ☐ б) Жорстокі та егоїстичні вчинки, які роблять люди, не є проявами їхньої людської природи.

28.)

- ☐ а) Здійснення моїх планів у майбутньому багато в чому залежить від того, чи будуть у мене друзі.
- ☐ б) Здійснення моїх планів у майбутньому лише незначною мірою залежить від того, чи будуть у мене друзі.

29.)

- ☐ а) Я впевнений у собі.
- ☐ б) Я не впевнений у собі.

30.)

- ☐ а) Мені здається, що найціннішим для людини є улюблена робота.
- ☐ б) Мені здається, що найціннішим для людини є щасливе сімейне життя.

31.)

- ☐ а) Я ніколи не пліткую.
- ☐ б) Іноді мені подобається пліткувати.

32.)

- ☐ а) Я мирюся з протиріччями у собі.
- ☐ б) Я не можу миритися з протиріччями у собі.

33.)

- ☐ а) Якщо незнайома людина надасть мені послугу, то я почуваюся зобов'язаним їй.
- ☐ б) Якщо незнайома людина надасть мені послугу, то я не почуваюся зобов'язаним їй.

34.)

- ☐ а) Іноді мені важко бути щирим, навіть коли мені цього хочеться.
- ☐ б) Мені завжди вдається бути щирим, коли мені цього хочеться.

35.)

- ☐ а) Мене рідко турбує почуття провини.
- ☐ б) Мене часто турбує почуття провини.

36.)

- ☐ а) Я постійно відчуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.
- ☐ б) Я не відчуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.

37.)

- ☐ а) Мені здається, що кожна людина повинна мати уявлення про основні закони фізики.
- ☐ б) Мені здається, що багато людей можуть обійтися без знання законів фізики.

38.)

- ☐ а) Я вважаю за необхідне дотримуватися правила "не марнувати часу задарма".
- ☐ б) Я не вважаю за необхідне дотримуватися правила "не марнувати часу задарма".

39.)

- ☐ а) Критичні зауваження на мою адресу знижують мою самооцінку.
- ☐ б) Критичні зауваження на мою адресу не знижують мою самооцінку.

40.)

- ☐ а) Я часто переживаю через те, що зараз не роблю нічого значного.
- ☐ б) Я рідко переживаю через те, що зараз не роблю нічого значного.

41.)

- ☐ а) Я вважаю за краще залишати приємне "на потім".
- ☐ б) Я не залишаю приємне "на потім".

42.)

- ☐ а) Я часто приймаю спонтанні рішення.
- ☐ б) Я рідко приймаю спонтанні рішення.

43.)

- ☐ а) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття, навіть якщо це може призвести до якихось неприємностей.
- ☐ б) Я намагаюся не висловлювати відкрито своїх почуттів у тих випадках, коли це може призвести до якихось неприємностей.

44.)

- ☐ а) Я не можу сказати, що я собі подобаюсь.
- ☐ б) Я можу сказати, що я собі подобаюсь.

- 45.)
- ☐ а) Я часто згадую про неприємні для мене речі.
 - ☐ б) Я рідко згадую про неприємні для мене речі.
- 46.)
- ☐ а) Мені здається, що люди повинні відкрито виявляти у спілкуванні з іншими своє невдоволення ними.
 - ☐ б) Мені здається, що у спілкуванні з іншими люди повинні приховувати своє невдоволення ними.
- 47.)
- ☐ а) Мені здається, що я можу судити про те, як повинні поводитися інші люди.
 - ☐ б) Мені здається, що я не можу судити про те, як повинні поводитися інші люди.
- 48.)
- ☐ а) Мені здається, що поглиблення у вузьку спеціалізацію є необхідним для справжнього вченого.
 - ☐ б) Мені здається, що поглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою..
- 49.)
- ☐ а) При визначенні того, що добре, а що погано, для мене важлива думка інших людей.
 - ☐ б) Я намагаюся сам визначити, що добре, а що погано.
- 50.)
- ☐ а) Мені буває важко відрізнити кохання від простого сексуального потягу.
 - ☐ б) Я легко відрізняю кохання від простого сексуального потягу.
- 51.)
- ☐ а) Мене постійно хвилює проблема самовдосконалення.
 - ☐ б) Мене мало хвилює проблема самовдосконалення.
- 52.)
- ☐ а) Досягнення щастя може бути метою людських відносин.
 - ☐ б) Досягнення щастя – це головна мета людських стосунків.
- 53.)
- ☐ а) Мені здається, я можу цілком довіряти своїм власним оцінкам.
 - ☐ б) Мені здається, я не можу довіряти повною мірою своїм власним оцінкам.
- 54.)
- ☐ а) За необхідності людина може досить легко позбавитися своїх звичок.
 - ☐ б) Людині вкрай важко позбутися своїх звичок.
- 55.)
- ☐ а) Мої почуття іноді дивують мене самого.
 - ☐ б) Мої почуття ніколи не наражають мене на подив.
- 56.)
- ☐ а) У деяких випадках я вважаю себе вправі дати людині зрозуміти, що вона мені здається дурною і нецікавою.
 - ☐ б) Я ніколи не вважаю себе вправі дати людині зрозуміти, що вона мені здається дурною і нецікавою.
- 57.)
- ☐ а) Можна судити з боку, наскільки щасливо складаються стосунки між людьми.
 - ☐ б) Спостерігаючи з боку, не можна сказати, наскільки вдало складаються відносини для людей.
- 58.)
- ☐ а) Я часто перечитую книги, які мені сподобалися, по кілька разів.
 - ☐ б) Я думаю, що краще прочитати якусь нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаного.
- 59.)
- ☐ а) Я дуже захоплений своєю роботою.
 - ☐ б) Я не можу сказати, що захоплений своєю роботою.
- 60.)
- ☐ а) Я незадоволений своїм минулим.
 - ☐ б) Я задоволений своїм минулим.

61.)

☐ а) Мені потрібні обґрунтування для прийняття моїх почуттів.

72.)

- ☐ б) Зазвичай мені не потрібні жодні обґрунтування для прийняття моїх почуттів.

73.)

- ☐ а) У більшості ситуацій я перш за все хочу зрозуміти, чого я сам хочу.
- ☐ б) У більшості ситуацій я насамперед намагаюся зрозуміти, чого хочуть оточуючі.

74.)

- ☐ а) Я намагаюся ніколи не бути "білою вороною".
- ☐ б) Я дозволяю собі бути "білою вороною".

завдати

75.)

- ☐ а) Коли я подобаюся сам собі, мені здається, що я подобаюся всім навколишнім.
- ☐ б) Навіть коли я подобаюся сам собі, я розумію, що є люди, яким я неприємний.

76.)

- ☐ а) Моє минуле значною мірою визначає моє майбутнє.
- ☐ б) Моє минуле дуже слабо визначає моє майбутнє.

77.)

- ☐ а) Часто буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обмірковувати ситуацію.
- ☐ б) Досить рідко буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обмірковувати ситуацію.

78.)

- ☐ а) Ті зусилля і витрати, яких вимагає пізнання істини, виправдані, оскільки вони приносять користь людям.
- ☐ б) Ті зусилля і витрати, яких вимагає пізнання істини, виправдані хоча б тим, що вони приносять людині емоційне задоволення.

- ☐ а) Іноді я боюся бути самим собою.
- ☐ б) Я ніколи не боюся бути самим собою.

68.)

- ☐ а) Більшість того, що мені доводиться робити, приносить мені задоволення.
- ☐ б) Лише небагато з того, що я роблю, приносить мені задоволення.

69.)

- ☐ а) Лише марнославні люди думають про свої переваги і не думають про недоліки.
- ☐ б) Не тільки марнославні люди думають про свої переваги.

70.)

- ☐ а) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
- ☐ б) Я маю право чекати від інших, щоб вони оцінили те, що я роблю для них.

71.)

- ☐ а) Людина повинна каятися у своїх вчинках.
- ☐ б) Людина зовсім не обов'язково повинна каятися у своїх вчинках.

79.)

- ☐ а) Мені завжди потрібно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.
- ☐ б) Мені не завжди потрібно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.

80.)

- ☐ а) Я довіряю тим рішенням, які приймаю спонтанно.
- ☐ б) Я не довіряю тим рішенням, які приймаю спонтанно.

81.)

- ☐ а) Мабуть, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- ☐ б) Мабуть, я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

82.)

- ☐ а) Досить часто мені буває нудно.
- ☐ б) Мені ніколи не буває нудно.

83.)

- ☐ а) Я часто виявляю свою прихильність до людини, незалежно від того, чи вона взаємна.
- ☐ б) Я рідко виявляю свою прихильність до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.

84.)

- ☐ а) Я легко приймаю ризиковані рішення.
- ☐ б) Зазвичай мені буває важко приймати ризиковані рішення.

85.)

- ☐ а) Я намагаюся у всьому і завжди чинити чесно.
- ☐ б) Іноді я вважаю за можливе шахрайство.

86.)

- ☐ а) Я готовий примиритися зі своїми помилками.
- ☐ б) Мені важко примиритися зі своїми помилками.

87.)

- ☐ а) Зазвичай я почуваюся винним, коли роблю егоїстично.
- ☐ б) Зазвичай я не почуваюся винним, коли роблю егоїстично.

88.)

- ☐ а) Діти повинні розуміти, що вони не мають тих прав і привілеїв, що дорослі.
- ☐ б) Дітям не обов'язково усвідомлювати, що вони не мають тих прав і привілеїв, що дорослі.

89.)

- ☐ а) Я добре знаю, які почуття я здатний відчувати, а які ні.
- ☐ б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатний відчувати, а які ні.

90.)

- ☐ а) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
- ☐ б) Я думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.

91.)

- ☐ а) Минуле, сьогодні та майбутнє видаються мені як єдине ціле.
- ☐ б) Моє сьогодні видається мені слабо пов'язаним з минулим і майбутнім.

92.)

- ☐ а) Я волію проводити відпустку подорожуючи, навіть якщо це пов'язано з великими незручностями.
- ☐ б) Я волію проводити відпустку спокійно, в комфортних умовах.

93.)

- ☐ а) Буває, мені подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.
- ☐ б) Мені майже ніколи не подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.

94.)

- ☐ а) Людям від природи властиво розуміти одне одного.
- ☐ б) За своєю природою людині властиво дбати про свої власні інтереси.

95.)

- ☐ а) Мені ніколи не подобаються сальні жарти.
- ☐ б) Мені іноді подобаються сальні жарти.

96.)

- ☐ а) Мене люблять тому, що я сам здатний кохати.
- ☐ б) Мене люблять тому, що я намагаюся заслужити на любов оточуючих.

97.)

- ☐ а) Мені здається, що емоційне та раціональне в людині не суперечать одне одному.
- ☐ б) Мені здається, що емоційне та раціональне в людині суперечать одне одному.

98.)

- ☐ а) Я почуваюся впевненим у стосунках з іншими людьми.
- ☐ б) Я почуваюся невпевненим у стосунках з іншими людьми.

99.)

- ☐ а) Захищаючи власні інтереси, люди часто ігнорують інтереси оточуючих.
- ☐ б) Захищаючи власні інтереси, люди зазвичай не забувають про інтереси оточуючих.

100.)

- ☐ а) Я завжди можу покластися на свої здібності орієнтуватися у ситуації.
- ☐ б) Я далеко не завжди можу покластися на свої здібності орієнтуватися у ситуації.

101.)

- ☐ а) Я вважаю, що здатність до творчості – природна властивість людини.
- ☐ б) Я вважаю, що далеко не всі люди обдаровані природою здатністю до творчості.

102.)

- ☐ а) Зазвичай я не засмучуюся, якщо мені не вдається досягти досконалості в чомусь.
- ☐ б) Я часто засмучуюсь, якщо мені не вдається домогтися досконалості в чомусь.

103.)

- ☐ а) Іноді я боюся здатися надто ніжним.
- ☐ б) Я ніколи не боюся здатися надто ніжним.

104.)

- ☐ а) Мені легко змиритися зі своїми слабкостям.
- ☐ б) Мені важко змиритися зі своїми слабкостями.

105.)

- ☐ а) Мені здається, що я маю добиватися досконалості у всьому, що я роблю.
- ☐ б) Мені не здається, що я маю добиватися досконалості у всьому, що я роблю.

106.)

- ☐ а) Мені часто доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.
- ☐ б) Мені рідко доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.

107.)

- ☐ а) Вибираючи для себе якийсь заняття, людина повинна зважати на те, наскільки це необхідно.
- ☐ б) Людина повинна завжди займатися лише тим, що їй цікаво.

108.)

- ☐ а) Я можу сказати, що мені подобається більшість людей, яких я знаю.
- ☐ б) Я не можу сказати, що мені подобається більшість людей, яких я знаю.

109.)

- ☐ а) Іноді я не проти того, щоб мною командували.
- ☐ б) Мені ніколи не подобається, коли мною командують.

110.)

- ☐ а) Я не соромлюся виявляти свої слабкості перед друзями.
- ☐ б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

111.)

- ☐ а) Я часто боюся зробити якусь помилку.
- ☐ б) Я не боюся зробити якусь помилку.

112.)

- ☐ а) Найбільше задоволення людина отримує, домігшись бажаного результату в роботі.
- ☐ б) Найбільше задоволення людина отримує у процесі роботи.

113.)

- ☐ а) Про людину ніколи з упевненістю не можна сказати, добра вона чи зла.
- ☐ б) Зазвичай про людину можна сказати, добра вона чи зла.

114.)

- ☐ а) Я майже завжди відчуваю в собі сили чинити так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.
- ☐ б) Я далеко не завжди відчуваю в собі сили чинити так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.

115.)

- ☐ а) Люди часто дратують мене.
- ☐ б) Люди рідко дратують мене.

116.)

- ☐ а) Моє почуття самоповаги багато в чому залежить від того, чого я досяг.
- ☐ б) Моє почуття самоповаги невеликою мірою залежить від того, чого я досяг.

117.)

- ☐ а) Зріла людина завжди має усвідомлювати причини кожного свого вчинку.
- ☐ б) Зріла людина зовсім не обов'язково має усвідомлювати причини кожного свого вчинку.

118.)

- ☐ а) Я сприймаю себе таким, яким бачать мене оточуючі.
- ☐ б) Я бачу себе не зовсім таким, яким бачать мене оточуючі.

119.)

- ☐ а) Буває, що я соромлюся своїх почуттів.
- ☐ б) Я ніколи не соромлюся своїх почуттів.

120.)

- ☐ а) Мені подобається брати участь у спекотних суперечках.
- ☐ б) Мені не подобається брати участь у спекотних суперечках.

121.)

- ☐ а) У мене не вистачає часу на те, щоб стежити за новинками у світі мистецтва та літератури.
- ☐ б) Я постійно стежу за новинками у світі мистецтва та літератури.

122.)

- ☐ а) Мені завжди вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.
- ☐ б) Мені не часто вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.

123.)

- ☐ а) Я часто керуюсь загальноприйнятими уявленнями у вирішенні моїх особистих проблем.
- ☐ б) Я рідко керуюсь у вирішенні моїх особистих проблем загальноприйнятими уявленнями.

124.)

- ☐ а) Мені здається, що для того, щоб займатися творчою діяльністю, людина повинна мати певні знання в цій галузі.
- ☐ б) Мені здається, що для того, щоб займатися творчою діяльністю, людині не обов'язково мати певні знання в цій галузі.

125.)

- ☐ а) Я боюся невдач.
- ☐ б) Я не боюся невдач.

126.)

- ☐ а) Мене часто турбує питання про те, що станеться у майбутньому.
- ☐ б) Мене рідко турбує питання, що станеться у майбутньому.

Додаток В

Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі (Е. Шейн)

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

- 1.) Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 2.) Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 3.) Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 4.) Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 5.) Використовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 6.) Працювати над проблемами, які видаються майже нерозв'язними.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 7.) Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували одне одного.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 8.) Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм виробом чи ідеєю.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 9.) Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 10.) Бути першим керівником в організації.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 11.) Мати роботу, не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 12.) Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий час.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 13.) Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 14.) Змагатися з іншими та перемагати.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 15.) Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 16.) Створити нове комерційне підприємство.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10
- 17.) Присвятити все життя обраній професії.
☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

18.) Обійняти високу керівну посаду.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

19.) Мати роботу, яка представляє максимум свободи та автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

20.) Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

21.) Мати можливість використовувати свої вміння та таланти для служіння важливій меті.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоде.

22.) Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

23.) Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

24.) Я завжди знаходжусь в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати та побудувати свою власну справу.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

25.) Я погоджусь на керівну посаду лише в тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

26.) Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

27.) У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу та автономію.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

28.) Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу в іншій діяльності.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

29.) Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

30.) Змагання та виграш – це найбільш важливі та хвилюючі сторони моєї кар'єри.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

31.) Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

32.) Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

33.) Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

34.) Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

35.) Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

36.) Я хотів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

37.) Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

38.) Я почуваюся успішним лише тоді, коли я постійно залучений до вирішення важких проблем чи в ситуації змагання.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

39.) Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

40.) Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

41.) Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

Додаток Г

Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич)

Інструкція: «Зараз вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання — розкласти їх у порядку значимості для вас, за тими принципами, якими ви керуєтеся у вашому житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть картки й вибравши ту, котра для вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу по значимості цінність і помістіть слідом за першою. Те ж проробіть із усіма картками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою й посяде 18 місце. Працюйте не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відбивати вашу справжню позицію».

Порядок проведення. Для подолання зазначених недоліків методики й більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, які дають додаткову діагностичну інформацію й дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. Приміром, після основної серії можна попросити випробуваного ранжувати картки, відповідаючи на наступні запитання.

В якому порядку й у якому ступені (у відсотках) реалізовані дані цінності у вашому житті?

— Як би ви розташували ці цінності, якби стали таким, яким мріяли?

— Як, на ваш погляд, це зробила б ідеальна, досконала людина?

— Як зробило б це, на вашу думку, більшість людей?

— Як це зробили б ви 5 або 10 років тому? Через 5 або 10 років?

— Як ранжували б картки близькі вам люди? І т. д. у залежності від цілей дослідження

Стимульний матеріал до методики М. Рокича

(Номер проставляється на зворотному боці картки.)

Список А (термінальні цінності)

1а. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).

2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).

3а. Здоров'я (фізичне й психічне).

4а. Цікава робота.

5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).

6а. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).

7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).

8а. Наявність гарних і вірних друзів.

9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).

- 10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
- 11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
- 12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).
- 13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).
- 14а. Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).
- 15а. Щасливе сімейне життя.
- 16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому).
- 17а. Творчість (можливість творчої діяльності). 18а. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності)

- 16. Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.
- 26. Вихованість (гарні манери).
- 36. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).
- 46. Життєрадісність (почуття гумору).
- 56. Ретельність (дисциплінованість).
- 66. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).
- 76. Непримиренність до недоліків у собі й інших.
- 86. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).
- 96. Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).
- 106. Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).
- 116. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).
- 126. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.
- 136. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).
- 146. Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).
- 156. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).
- 166. Чесність (правдивість, щирість).
- 176. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).
- 186. Чуйність (дбайливість).

Обробка й аналіз результатів

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їхнє угруповання випробуваням у змістовні блоки. Так, наприклад, можна виділити «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя тощо. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні, цінності спілкування, цінності справи, індивідуалістичні й конформістські, а також альтруїстичні цінності, цінності самоствердження, прийняття інших і т. д.

Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити або несформованість у випробуваного системи цінностей, або нещирість відповідей.

КЛЮЧ

Система цінностей		Список А Термінальні цінності						Список Б Інструментальні цінності					
1	Особистісні	2а	3а	6а	12а	15а	18а	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1а	5а	8а	13а	14а	16а	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4а	7а	9а	10а	1а	17а	36	56	86	106	136	176
	(відображують самореалізацію суб'єкта)												
2	Самоствердження	2а	3а	9а	12а	16а	18а	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1а	5а	6а	8а	13а	15а	16	46	76	146	156	186
	Справи	4а	7а	10а	1а	14а	17а	26	56	96	106	136	176
	(дані корелюють із вектором спрямованості)												
3	Індивідуалістичні	1а	3а	9а	12а	14а	17а	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4а	6а	7а	8а	13а	18а	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2а	5а	10а	11а	15а	16а	16	76	106	146	156	186
	(спрямованість в системі міжособистісних відносин)												

Додаток І

Опитувальник трудової орієнтації (WOQ)

Вас просять вказати, наскільки добре кожне з 26 тверджень нижче описує вас (1 - зовсім ні, 7 - дуже добре).

1. Я часто думаю про свою майбутню кар'єру.
2. Я розглядаю свою майбутню кар'єру як щось, чим я покликаний(-а) займатися.
3. Якби я мав(-ла) достатньо грошей, я б не шукав(-ла) роботи.
4. Моя майбутня робота буде можливістю для мене бути частиною групи чи команди.
5. Я хотів(-ла) б просуватися професійною ієрархією у своїй сфері та отримувати додаткові обов'язки й відповідальність.
6. У дні, коли я не працюю, час, здається, рухається дуже повільно.
7. Я розглядаю свою майбутню роботу як місію свого життя.
8. Якби я міг(-ла) отримувати зарплату за те, що залишаюся вдома цілий день, я б не працював(-ла).
9. Я хотів(-ла) б бути соціально пов'язаним(-ою) з людьми, з якими працюю.
10. Я сподіваюся здобути вплив і владу на своєму майбутньому робочому місці.

11. Мені важко уявити, як би я проводив(-ла) свій час без роботи.
12. Моя робота буде однією з найважливіших речей у моєму житті.
13. Моя основна причина для роботи — заробляти на життя, що дозволить мені вести своє життя поза роботою.
14. Я маю намір докладати зусиль, щоб відчувати себе частиною організації, в якій працюю
15. Я сподіваюся просунутися на посаду вищого рівня через п'ять років після того, як почну працювати.
16. Мені не подобається нічого не робити, тому я б вважав(-ла) за краще працювати.
17. Моя робота зробить світ кращим місцем.
18. Моя головна мотивація для роботи — фінансова: «оплачувати рахунки».
19. Я шукаю робоче місце, яке буде для мене як сім'я.
20. Я очікую, що одного дня матиму кращу позицію у своїй професійній сфері.
21. Коли я вдома під час відпустки, мені швидко стає нудно.
22. Моя робота надасть сенсу моєму життю.
23. Я працюю лише тому, що мені потрібні гроші.
24. Я хотів(-ла) б встановити стосунки зі своїми колегами, які виходять за межі робочого місця.
25. Я сподіваюся досягти керівної посади на своєму майбутньому робочому місці.
26. Без роботи моє життя було б порожнім і нудним.

Додаток Д

Опитувальник орієнтації на вищу освіту (НЕО)

Будь ласка, вкажіть, наскільки добре кожне з 25 тверджень нижче описує вас (1 - зовсім ні, 7 - дуже добре).

1. Основна причина вступу до університету — отримати підготовку для моєї майбутньої професії чи роботи.
2. Я б не вступав(-ла) до університету, якби на мене не тиснули мої друзі чи сім'я.
3. Я очікую, що вища освіта розширить мій світогляд.
4. Я думаю, що мої друзі будуть вражені, якщо я вступлю до університету.
5. Мій основний інтерес у вступі до університету — познайомитися з новими людьми.
6. Вступ до університету дозволить мені знайти роботу за професією, яка мене цікавить.
7. Я відчуваю, що не маю іншого вибору, крім вступу до університету.
8. Вивчення нових речей важливе для мене.
9. Я хочу здобути диплом університету, тому що це вважається престижним.
10. Я не був(-ла) б щасливий(-а) в університеті, де не міг(-ла) б познайомитися з багатьма новими людьми.
11. Диплом університету надасть мені інструменти та навички, необхідні для пошуку роботи у сфері, яка мене цікавить.
12. Я відчуваю, що йду до університету заради інших, а не заради себе.
13. Навчання в університеті дозволить мені здобути знання у численних галузях.
14. Я хочу вступити до університету, щоб мати змогу сказати, що маю диплом.
15. Я маю намір приєднатися до якомога більшої кількості соціальних груп в університеті, щоб познайомитися з новими людьми.
16. Університетська освіта підготує мене до кар'єри, яку я розглядаю.
17. Диплом університету важливіший для моєї сім'ї, ніж для мене.
18. Навчання в університеті — це можливість розширити мої знання.
19. В університеті я очікую познайомитися з людьми, з якими хотів(-ла) б підтримувати зв'язок пізніше.
20. Моє навчання в університеті дозволить мені працювати у сфері, яка мене цікавить.

21. Я заздрю людям, на яких не тиснуть щодо вступу до університету.
22. Я вважаю багато тем цікавими, тому очікую, що університет буде захоплюючим.
23. Для мене важливо отримати диплом університету, щоб мене сприймали як більш успішного(-у).
24. Я зацікавлений(-а) у розширенні свого кола друзів, поки навчаюся в університеті.