ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПІЗНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

СТОЛЯРЧУК АННИ ДМИТРІВНИ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
« » 2026 р.

Науковий керівник:
Шопша М.М.,
кандидат психологічних наук,
доцент

Рецензент:

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано до захисту

М.М Шопша

підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК

підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис	ініціали, прізвище
підпис	ініціали, прізвище
підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук
Кафедра психології

спеціальність ***Психологія***
курс IV *(бакалаврат)*

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу бакалавра
Столярчук Анни Дмитрівни

Тема роботи: **«Психологічні чинники пізнього професійного самовизначення в контексті самореалізації особистості».**

Цільова установка: **:** Цільова установка дослідження полягає у виявленні та науковому обґрунтуванні психологічних чинників, що визначають особливості пізнього професійного самовизначення особистості, а також у встановленні характеру їх взаємозв'язку з процесом самореалізації. Дослідження спрямоване на з'ясування умов, за яких професійне самовизначення у дорослому віці набуває більш усвідомленого, стабільного та ефективного характеру.

Вихідні дані: матеріали виробничої, педагогічної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.

Перелік графічного матеріалу: 22 табл.,13 рис.

Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

	Консультант (Прізвище, ініціали)	**Дата, підпис**	
		Завдання видав	**Завдання прийняв**
Вступ	Шопша М.М		
Розділ 1	Шопша М.М		
Розділ 2	Шопша М.М		
Висновки	Шопша М.М		

Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. **Теоретико-методологічні основи пізнього професійного самовизначення**

Розділ 2. **Емпіричне дослідження психологічних чинників пізнього професійного самовизначення**

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.	липень 2025	березень ? 2026
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.	серпень 2025	січень-квітень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень 2026	лютий-березень 2026
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень 2026	квітень 2026
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час виробничої та переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	січень-березень 2026	квітень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Шопша М.М.)

Завдання прийняв(ла)
до виконання
здобувач(ка) _____ (Столярчук А.Д)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: **76 с. основного тексту, 22 табл., 13 рис., 55 джерел, 1 додаток.**

Об'єкт дослідження: процес самореалізації особистості.

Предмет дослідження: психологічні чинники пізнього професійного самовизначення в контексті самореалізації особистості.

Мета: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники пізнього професійного самовизначення особистості в контексті її самореалізації, а також розробити практичні рекомендації щодо оптимізації цього процесу.

Гіпотеза дослідження: рівень пізнього професійного самовизначення особистості залежить від впливу психологічних чинників, зокрема самоефективності, рівня самореалізації, життєстійкості та мотиваційно-ціннісних орієнтацій; вищий рівень розвитку зазначених характеристик сприяє більш усвідомленому, стабільному та цілеспрямованому професійному вибору.

Методи дослідження:

- **теоретичні:** аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел із проблем самореалізації та професійного самовизначення особистості;
- **емпіричні:** анкетування, тестування, опитування;
- **психодіагностичні методики:** шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем), методика діагностики рівня самореалізації особистості, опитувальник професійного самовизначення;
- **методи математичної обробки даних:** описова статистика (середні значення, відсотковий розподіл), кореляційний аналіз із використанням табличного процесора Excel.

У ході дослідження встановлено, що переважна більшість респондентів характеризується середнім рівнем самоефективності (50%), самореалізації (52%) та професійного самовизначення (48%), що свідчить про часткову сформованість відповідних психологічних характеристик. Виявлено наявність статистично значущих позитивних взаємозв'язків між досліджуваними чинниками (r = 0,62–0,71), що підтверджує їх системний і взаємозумовлений характер у процесі пізнього професійного самовизначення.

Доведено, що підвищення рівня самоефективності та самореалізації сприяє формуванню більш усвідомленого професійного вибору, підвищує готовність особистості до змін професійної траєкторії та забезпечує її активну життєву позицію. Розроблено практичні рекомендації, спрямовані на оптимізацію процесу професійного самовизначення, які можуть бути використані у діяльності практичних психологів, освітніх закладів та профорієнтаційних центрів.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, САМОРЕАЛІЗАЦІЯ, САМООЕФЕКТИВНІСТЬ, ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ, ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ, ОСОБИСТІСТЬ

PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION, SELF-REALIZATION, SELF-EFFICACY, RESILIENCE, PSYCHOLOGICAL FACTORS, PERSONALITY

ЗМІСТ

ВСТУП.....7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІЗНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ.....12

1.1. Самореалізація особистості та професійне самовизначення як психологічні феномени.....12

1.2. Пізнє професійне самовизначення: сутність, причини та особливості..21

1.3. Психологічні чинники пізнього професійного самовизначення.....30

Висновки до першого розділу.....37

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПІЗНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ.....39

2.1. Організація та методи дослідження.....39

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних чинників.....49

2.3. Взаємозв'язок чинників та методичні рекомендації.....59

Висновки до другого розділу.....64

ВИСНОВКИ.....67

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....70

ДОДАТКИ.....76

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні трансформаційні процеси в українському суспільстві, зокрема соціально-економічна нестабільність, динамічність ринку праці та зростання вимог до професійної мобільності особистості, зумовлюють актуалізацію проблеми професійного самовизначення. Особливої уваги набуває феномен пізнього професійного самовизначення, який проявляється у зміні професійної траєкторії, перегляді життєвих цілей та пошуку нових шляхів самореалізації у дорослому віці.

У сучасних умовах особистість дедалі частіше стикається з необхідністю повторного вибору професії або адаптації до нових професійних реалій, що пов’язано з кризовими подіями, цифровізацією, змінами у структурі зайнятості. Це актуалізує потребу в дослідженні психологічних чинників, які визначають успішність професійного самовизначення, зокрема рівня самоефективності, емоційного інтелекту, життєстійкості, мотиваційно-ціннісної сфери особистості.

Самореалізація особистості виступає ключовою характеристикою її розвитку, що відображає здатність до розкриття власного потенціалу, досягнення життєвих і професійних цілей. У цьому контексті професійне самовизначення є важливим механізмом реалізації особистісного потенціалу. Водночас недостатньо дослідженим залишається питання взаємозв’язку самореалізації та саме пізнього професійного самовизначення, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Проблема самореалізації особистості та професійного самовизначення є однією з ключових у сучасній психологічній науці та має міждисциплінарний характер. Її дослідження здійснюється у межах загальної, вікової, педагогічної та соціальної психології.

Теоретичні засади вивчення самореалізації особистості розкрито у працях вітчизняних науковців, зокрема І. Д. Беха, який розглядає особистість як суб'єкта власного розвитку та самотворення [3], а також С. Д. Максименка, який підкреслює роль активності особистості у процесі її становлення [28]. Значний внесок у дослідження самореалізації як психологічного феномена зробили Ю. О. Асєєва та Д. К. Вепрінцева, які визначають її як інтегративний процес розкриття потенціалу особистості [1]. Окремі аспекти самоактуалізації та особистісного розвитку висвітлено у роботах І. В. Черкашиної [39], О. І. Купрєєвої [24], С. Б. Кузікової [19].

Проблематика професійного самовизначення широко представлена у працях українських дослідників, зокрема Л. П. Петриченко [32], Д. О. Закатнова [16], О. Я. Заверухи [15], які аналізують його як складний процес вибору професійного шляху, що залежить від індивідуально-психологічних та соціальних чинників. Соціально-психологічні аспекти професійного становлення особистості розглядаються у дослідженнях Н. Є. Завацької [14], І. Є. Жигаренка [12], З. Я. Ковальчук [17].

Вагомий внесок у вивчення психологічних чинників самореалізації та самовизначення зроблено сучасними науковцями, які акцентують увагу на ролі емоційного інтелекту, самоефективності та життєстійкості особистості [2; 11; 22]. Зокрема, дослідження Л. Борисенко та Л. Корват доводять значущий зв'язок між емоційним інтелектом і здатністю до ефективного самовизначення [2].

У зарубіжній психології проблема самореалізації та професійного самовизначення розглядається у контексті теорій особистісного розвитку та мотивації. Значний вплив на її розроблення мали праці А. Бандури, який обґрунтував концепцію самоефективності [44], Р. М. Десі та Е. Л. Раяна, які розробили теорію самодетермінації [42; 48], а також М. Савікаса, який досліджував процес професійного самоконструювання [43]. Важливими є також роботи Д. Брауна та Р. Ленто, присвячені кар'єрному розвитку особистості [46].

Разом з тим, аналіз наукових джерел засвідчує, що попри значну кількість досліджень, проблема саме пізнього професійного самовизначення залишається недостатньо вивченою. Наявні праці здебільшого зосереджені на ранніх етапах професійного становлення, тоді як питання зміни професійної траєкторії у дорослому віці, її психологічних детермінант та механізмів реалізації потребують подальшого наукового осмислення.

Таким чином, актуальність і недостатній рівень розробленості проблеми зумовлюють необхідність її поглибленого теоретичного та емпіричного дослідження.

Об'єкт дослідження – процес самореалізації особистості.

Предмет дослідження – психологічні чинники пізнього професійного самовизначення в контексті самореалізації особистості.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити психологічні чинники пізнього професійного самовизначення особистості в контексті її самореалізації та розробити практичні рекомендації щодо оптимізації цього процесу.

Цільова установка дослідження: Цільова установка дослідження полягає у виявленні та науковому обґрунтуванні психологічних чинників, що визначають особливості пізнього професійного самовизначення особистості, а також у встановленні характеру їх взаємозв'язку з процесом самореалізації. Дослідження спрямоване на з'ясування умов, за яких професійне самовизначення у дорослому віці набуває більш усвідомленого, стабільного та ефективного характеру.

Гіпотеза дослідження: Передбачається, що пізнє професійне самовизначення особистості детермінується сукупністю взаємопов'язаних психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють самоефективність, рівень самореалізації, життєстійкість та мотиваційно-ціннісні орієнтації. Очікується, що вищий рівень розвитку зазначених характеристик позитивно корелює з рівнем професійного самовизначення,

забезпечуючи його більшу усвідомленість, стійкість і здатність до реалізації в умовах змін.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення самореалізації особистості та професійного самовизначення у сучасній психології.
2. Дослідити психологічні чинники пізнього професійного самовизначення особистості та встановити їх взаємозв’язок із процесом самореалізації.
3. Емпірично визначити особливості прояву психологічних чинників пізнього професійного самовизначення у досліджуваних.
4. Розробити практичні рекомендації щодо сприяння ефективному професійному самовизначенню та самореалізації особистості.

Методи дослідження. Для досягнення мети використано комплекс методів:

- теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукової літератури;
- емпіричні: анкетування, тестування, опитування;
- психодіагностичні методики:
  - шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем);
  - методика діагностики рівня самореалізації особистості;
  - опитувальник професійного самовизначення;
- методи математичної обробки даних: кореляційний аналіз, описова статистика (середні значення, відсотковий розподіл).

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання отриманих даних у діяльності практичних психологів, освітніх закладів та профорієнтаційних центрів з метою підвищення ефективності професійного самовизначення та розвитку самореалізації особистості.

Розроблені рекомендації можуть бути застосовані у психологічному консультуванні, тренінговій роботі та освітньому процесі.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі приватного закладу освіти та серед осіб, які здобувають освіту або перебувають на етапі зміни професійної діяльності.

У дослідженні взяли участь 42 особи віком від 20 до 35 років, серед яких:

- студенти старших курсів закладів вищої освіти;
- молоді фахівці, які перебувають на етапі професійного становлення;
- особи, що розглядають можливість зміни професії.

Вибірка є репрезентативною для дослідження особливостей пізнього професійного самовизначення, оскільки включає респондентів із різним рівнем професійного досвіду та сформованості професійних намірів.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (55 найменувань) та додатків. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІЗНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

1.1. Самореалізація особистості та професійне самовизначення як психологічні феномени

У сучасному психологічному дискурсі проблема самореалізації особистості та професійного самовизначення посідає одне з провідних місць, що зумовлено глибинними трансформаціями соціально-економічного простору, динамічністю ринку праці, невизначеністю життєвих стратегій та підвищенням вимог до суб'єкта діяльності. Глобалізаційні процеси, цифровізація суспільства, поява нових форм зайнятості та необхідність постійного професійного оновлення зумовлюють зміну традиційних уявлень про професійний розвиток. У таких умовах особистість дедалі частіше опиняється перед необхідністю самостійного конструювання власної життєвої та професійної траєкторії, що актуалізує питання її здатності до самореалізації як ключового механізму особистісного становлення. Відтак самореалізація розглядається не лише як кінцевий результат розвитку, а як безперервний, динамічний процес актуалізації внутрішнього потенціалу особистості у різних сферах життєдіяльності, зокрема у професійній сфері, де вона набуває особливої значущості [1, с. 3].

Самореалізація особистості є складним багатовимірним феноменом, який інтегрує мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти в єдину функціональну систему. Вона відображає не лише прагнення особистості до досягнення успіху чи соціального визнання, але й глибинну потребу у розкритті власної індивідуальності, реалізації внутрішніх можливостей та досягненні особистісної цілісності. У науковій літературі

самореалізація трактується як процес і результат втілення потенціалу особистості, що здійснюється через активну діяльність, міжособистісну взаємодію та рефлексивне самопізнання. Важливим є те, що цей процес має індивідуально-специфічний характер і залежить від життєвого досвіду, рівня розвитку самосвідомості та особливостей соціального контексту. Як зазначають дослідники, самореалізація є формою активного самоздійснення, що передбачає досягнення внутрішньої гармонії між можливостями особистості та вимогами соціального середовища, а також здатність до гнучкої адаптації в умовах змін [39, с. 19].

Особливої уваги заслуговує підхід, згідно з яким самореалізація виступає інтегральною характеристикою особистісного розвитку, що відображає її здатність до саморозвитку, саморегуляції та самодетермінації. У цьому контексті самореалізація розглядається як показник зрілості особистості, її автономності та відповідальності за власний життєвий вибір. Вона безпосередньо пов’язана з поняттям самоефективності, яке визначає віру індивіда у власні можливості досягати поставлених цілей і долати труднощі. Самоефективність виступає своєрідним психологічним ресурсом, що активізує поведінкову активність, сприяє формуванню наполегливості та підвищує стійкість до невдач. У цьому контексті важливу роль відіграє також емоційний інтелект, який забезпечує здатність до усвідомлення, регуляції та конструктивного використання емоцій у процесі досягнення цілей. Дослідження свідчать, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє формуванню самоефективності, яка, у свою чергу, підсилює процеси самореалізації та забезпечує їх більш усвідомлений і цілеспрямований характер [2, с. 6].

Суттєвим є те, що самореалізація не є спонтанним або випадковим процесом, а формується під впливом складної системи внутрішніх і зовнішніх чинників, які перебувають у постійній взаємодії. До внутрішніх чинників належать потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, рівень розвитку самосвідомості, рефлексивності, а також особистісні якості, зокрема

життєстійкість, відповідальність, цілеспрямованість та здатність до саморегуляції. Ці характеристики визначають внутрішню готовність особистості до активної реалізації власного потенціалу. Зовнішні чинники охоплюють соціальне середовище, систему освіти, культурні норми, економічні умови, а також доступ до ресурсів і можливостей для розвитку. У сучасних умовах особливого значення набуває життєстійкість як інтегральна властивість особистості, що забезпечує її здатність ефективно функціонувати в умовах невизначеності, долати стресові ситуації та зберігати спрямованість на розвиток. Саме життєстійкість виступає важливим ресурсом, який підтримує процес самореалізації навіть за наявності зовнішніх обмежень і труднощів [11, с. 45].

У структурі самореалізації доцільно виокремити кілька взаємопов’язаних компонентів, кожен із яких виконує специфічну функцію у процесі особистісного розвитку. До таких компонентів належать мотиваційний (визначає спрямованість і активність особистості), когнітивний (пов’язаний із самопізнанням і усвідомленням власних можливостей), емоційно-вольовий (забезпечує регуляцію поведінки та подолання труднощів) і поведінковий (відображає реальні дії та досягнення особистості). Взаємодія цих компонентів формує цілісну систему, що забезпечує ефективність процесу самореалізації.

З метою систематизації зазначених складових доцільно узагальнити їх у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Структурні компоненти самореалізації особистості

Компонент	Характеристика
Мотиваційний	Відображає систему потреб, мотивів та цінностей, що спонукають до самореалізації
Когнітивний	Охоплює самопізнання, усвідомлення власних можливостей і обмежень

Емоційно-вольовий	Включає емоційну стабільність, наполегливість, саморегуляцію
Діяльнісний	Реалізація потенціалу у конкретних видах діяльності
Рефлексивний	Здатність до самоаналізу та корекції власного розвитку

Отже, самореалізація постає як цілісна система, яка сприяє гармонійному розвитку особистості та її повноцінному включенню в соціальне середовище.

Професійне самовизначення, у свою чергу, є одним із ключових напрямів самореалізації, оскільки саме професійна діяльність виступає провідною сферою реалізації потенціалу особистості. У науковій літературі професійне самовизначення розглядається як процес усвідомленого вибору професії, що базується на співвіднесенні індивідуальних особливостей з вимогами професійної діяльності [32, с. 53].

Водночас сучасні дослідження акцентують увагу на тому, що професійне самовизначення не обмежується одноразовим вибором професії, а має динамічний характер і триває протягом усього життя. Це особливо актуально в умовах пізнього професійного самовизначення, коли особистість змінює або уточнює свій професійний шлях під впливом нових життєвих обставин [25].

Професійне самовизначення має складну структуру, яка включає такі компоненти:

- когнітивний (знання про професії, їх вимоги);
- мотиваційний (професійні інтереси та цінності);
- особистісний (індивідуально-психологічні особливості);
- діяльнісний (практичний досвід та готовність до професійної діяльності).

Важливою характеристикою професійного самовизначення є його зв’язок із процесом формування професійної ідентичності. У цьому контексті воно розглядається як механізм інтеграції особистісного та професійного

розвитку, що забезпечує узгодженість між «Я-концепцією» та професійною роллю [15, с. 170].

Окрім цього, значну роль у професійному самовизначенні відіграють соціально-психологічні чинники, зокрема вплив освітнього середовища, соціальних очікувань та референтних груп. Дослідження показують, що освітній простір виступає важливим середовищем для формування професійних орієнтацій, сприяючи розвитку самосвідомості та активізації процесів самопізнання [6].

Отже, самореалізація особистості та професійне самовизначення тісно пов’язані між собою й разом забезпечують цілісний розвиток людини. Самореалізація має більш широкий характер і охоплює різні сфери життєдіяльності, тоді як професійне самовизначення є її проявом у професійній площині, конкретизуючи процес реалізації особистісного потенціалу саме в діяльності.

Подальший аналіз проблеми самореалізації особистості та професійного самовизначення потребує звернення до основних теоретико-методологічних підходів, у межах яких ці феномени інтерпретуються як системні утворення психіки та діяльності. У сучасній психології можна виокремити кілька концептуальних напрямів, що пояснюють сутність самореалізації: гуманістичний, діяльнісний, соціально-когнітивний та акмеологічний підходи.

У межах гуманістичного підходу самореалізація розглядається як вища потреба особистості, що пов’язана з її прагненням до самоздійснення, розвитку та розкриття внутрішнього потенціалу. Відповідно до цього підходу, самореалізація виступає кінцевою метою розвитку особистості, яка досягається через усвідомлення власних можливостей і реалізацію індивідуальних здібностей. У сучасних інтерпретаціях ця позиція конкретизується через ідеї самодетермінації, згідно з якими поведінка людини визначається внутрішніми потребами в автономії, компетентності та пов’язаності [42].

Соціально-когнітивний підхід акцентує увагу на ролі когнітивних процесів і самоефективності у формуванні самореалізації. Відповідно до цього підходу, особистість виступає активним суб'єктом, який здатний регулювати власну поведінку, прогнозувати результати діяльності та коригувати життєві стратегії. Самоефективність у цьому контексті виступає ключовим механізмом, що визначає рівень досягнень та успішність самореалізації [44].

Діяльнісний підхід розглядає самореалізацію як процес, що здійснюється у діяльності та через діяльність. Особистість реалізує себе через включення у різні види активності, які забезпечують розвиток її здібностей та формування нових якостей. У цьому контексті важливим є положення про те, що діяльність виступає не лише засобом самореалізації, а й умовою формування особистості як суб'єкта [28, с. 112].

Акмеологічний підхід підкреслює значення досягнення особистістю найвищого рівня розвитку (акме), що передбачає максимальне розкриття потенціалу в професійній діяльності. У цьому контексті самореалізація пов'язується з професійним становленням, майстерністю та досягненням високих результатів у діяльності.

З урахуванням зазначених підходів можна узагальнити, що самореалізація є багаторівневим процесом, який охоплює як внутрішні (психологічні), так і зовнішні (соціальні) аспекти розвитку особистості. Це дозволяє розглядати її як інтегративний показник зрілості особистості.

Професійне самовизначення у сучасній психології також має різні теоретичні інтерпретації. Зокрема, у межах теорії професійного розвитку воно розглядається як процес формування професійної ідентичності, що включає вибір професії, адаптацію до неї та подальший розвиток у межах обраної діяльності [43].

Особливого значення набуває концепція життєвого конструювання кар'єри, відповідно до якої професійне самовизначення є результатом активної побудови особистістю власного життєвого шляху. У цьому контексті

підкреслюється роль індивідуального досвіду, цінностей та життєвих наративів у формуванні професійного вибору [49].

Сучасні наукові підходи до аналізу професійного розвитку особистості дедалі частіше підкреслюють, що професійне самовизначення не є лінійним, одноразовим актом вибору, а виступає складним, багатовимірним і динамічним процесом, який розгортається упродовж усього життя. У межах цього процесу особистість неодноразово стикається з необхідністю перегляду власних професійних орієнтацій, переоцінки ціннісно-смислових установок, а також корекції життєвих і кар'єрних планів.

Нелінійний характер професійного самовизначення проявляється у наявності так званих «критичних точок розвитку», які супроводжуються внутрішніми суперечностями, сумнівами у правильності обраного шляху та необхідністю прийняття нових рішень. Такі періоди можуть набувати форми професійних криз, що, з одного боку, ускладнюють процес самореалізації, а з іншого – виступають потужним стимулом для особистісного зростання, переосмислення власного досвіду та пошуку нових можливостей.

Особливо виразно зазначені тенденції проявляються в умовах соціальної нестабільності, коли зовнішні фактори – економічні зміни, трансформації ринку праці, цифровізація, а також кризові соціальні події – істотно впливають на життєві стратегії особистості. У таких умовах традиційні моделі професійної кар'єри втрачають свою стабільність, натомість зростає значення гнучкості, адаптивності та готовності до змін. Як зазначається у наукових дослідженнях, саме в кризових ситуаціях активізуються механізми переоцінки цінностей і формування нових професійних орієнтирів, що безпосередньо впливає на процес самовизначення [4, с. 52].

У цьому контексті професійне самовизначення доцільно розглядати у тісному взаємозв'язку з процесом самореалізації особистості. Самореалізація виступає не лише результатом успішного професійного вибору, але й внутрішнім ресурсом, який забезпечує здатність особистості адаптуватися до змін, долати труднощі та знаходити нові смисли у професійній діяльності.

Взаємодія цих процесів має взаємозумовлений характер: з одного боку, рівень самореалізації визначає якість і усвідомленість професійного самовизначення, а з іншого – обраний професійний шлях створює умови для подальшого розкриття потенціалу особистості.

Отже, з огляду на складність і багатовимірність цього явища, важливо подати його більш цілісно та наочно. Саме тому доцільно використати схематичне зображення, яке допомагає узагальнити основні складові та показати, як вони пов’язані між собою. У зв’язку з цим далі подано узагальнену модель взаємозв’язку самореалізації та професійного самовизначення (рис. 1.1), що відображає ключові компоненти та характер їх взаємодії.

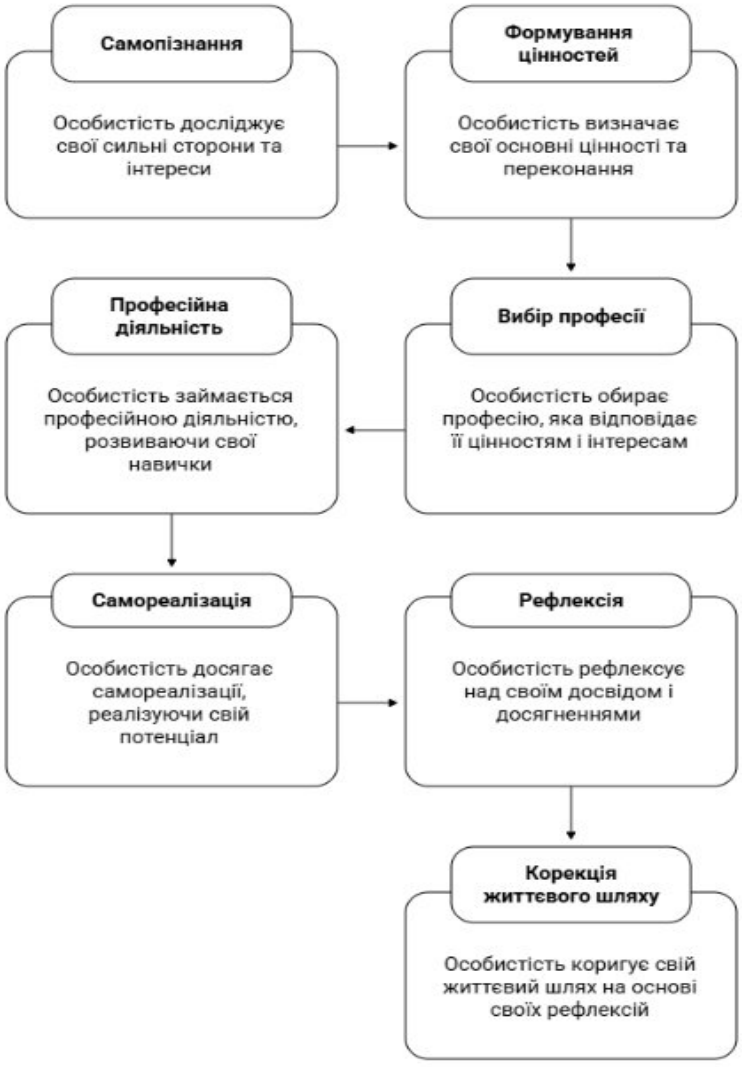


Рисунок 1.1. Взаємозв’язок самореалізації та професійного самовизначення особистості

Як видно з рисунка, професійне самовизначення виступає проміжною ланкою між самопізнанням і самореалізацією, забезпечуючи перехід від внутрішніх намірів до їх практичної реалізації у діяльності.

Окремої уваги заслуговує проблема пізнього професійного самовизначення, яка набуває актуальності в умовах змін ринку праці, необхідності перекваліфікації та особистісних трансформацій. У цьому випадку самовизначення відбувається на основі вже сформованого життєвого досвіду, що зумовлює його специфіку. Такі особи мають більш сформовану систему цінностей, але водночас можуть стикатися з внутрішніми бар'єрами, пов'язаними зі страхом змін або невпевненістю у власних можливостях [17, с. 28].

Водночас дослідження свідчать, що пізнє професійне самовизначення може бути більш усвідомленим і рефлексивним, оскільки базується на глибшому розумінні власних потреб і можливостей. У цьому контексті значну роль відіграють такі чинники, як рівень самопізнання, життєстійкість, соціальна підтримка та можливості освітнього середовища [31, с. 9].

З метою узагальнення основних характеристик самореалізації та професійного самовизначення доцільно представити їх порівняльний аналіз (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика самореалізації та професійного самовизначення

Критерій	Самореалізація	Професійне самовизначення
Сутність	Реалізація потенціалу особистості	Вибір і побудова професійного шляху
Характер	Безперервний процес	Етапний, але динамічний процес
Сфера прояву	Усі сфери життєдіяльності	Переважно професійна

		сфера
Основні механізми	Саморозвиток, саморегуляція, рефлексія	Самопізнання, вибір, адаптація
Результат	Особистісна зрілість	Професійна ідентичність

Отже, теоретичний аналіз дозволяє зробити висновок, що самореалізація та професійне самовизначення є взаємозалежними процесами, які забезпечують цілісність розвитку особистості. Самореалізація виступає стратегічною метою розвитку, тоді як професійне самовизначення є важливим механізмом її досягнення.

Таким чином, дослідження цих феноменів у контексті пізнього професійного самовизначення дозволяє глибше зрозуміти психологічні механізми адаптації особистості до сучасних умов та визначити шляхи оптимізації її розвитку впродовж життя.

1.2. Пізнє професійне самовизначення: сутність, причини та особливості

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, трансформації структури зайнятості, цифровізації професійної діяльності та зростання вимог до професійної мобільності особистості особливої актуальності набуває феномен пізнього професійного самовизначення. Сучасний ринок праці характеризується високою динамічністю, появою нових професій і зникненням традиційних, що зумовлює необхідність постійного оновлення компетентностей та готовності до зміни професійної траєкторії. У таких умовах професійний вибір перестає бути одноразовим актом і набуває характеру безперервного процесу, який супроводжує особистість протягом усього життя. Саме тому професійне самовизначення дедалі частіше виходить за межі юнацького віку, охоплюючи період дорослості та навіть пізнішого

життєвого етапу, набуваючи нових змістових, мотиваційних і ціннісних характеристик.

Пізнє професійне самовизначення доцільно трактувати як складний, багаторівневий і динамічний процес переосмислення, корекції або вибору нового професійного шляху особистістю на більш пізніх етапах життєвого розвитку. Цей процес ґрунтується на вже наявному життєвому та професійному досвіді, сформованій системі ціннісних орієнтацій, рівні особистісної зрілості та нових соціально-психологічних умовах, у яких функціонує індивід [25]. На відміну від первинного вибору професії, що часто здійснюється в умовах обмеженої поінформованості та недостатнього життєвого досвіду, пізнє самовизначення має більш глибокий, усвідомлений характер і базується на аналізі попередніх досягнень, помилок і перспектив розвитку.

Важливо підкреслити, що пізнє професійне самовизначення нерозривно пов’язане з процесами особистісного розвитку, зокрема із самореалізацією, самопізнанням і переоцінкою життєвих смислів. Воно часто виступає відповіддю на внутрішні або зовнішні виклики, такі як професійне вигорання, втрата роботи, зміна соціального статусу, незадоволеність обраною професією або прагнення до більш повної реалізації власного потенціалу. У цьому контексті професійне самовизначення виступає не лише як інструмент адаптації до нових умов, але й як механізм особистісного зростання та саморозвитку.

На відміну від первинного професійного самовизначення, яке нерідко має ситуативний, соціально зумовлений або навіть випадковий характер, пізнє самовизначення є більш рефлексивним, внутрішньо мотивованим і ціннісно опосередкованим. Воно передбачає глибокий аналіз власних інтересів, здібностей, потреб і життєвих пріоритетів, а також здатність до критичного осмислення попереднього професійного досвіду. У цьому процесі ключову роль відіграє рефлексія як здатність особистості до усвідомлення та оцінки власних дій, рішень і життєвих стратегій. Саме завдяки рефлексії відбувається

переосмислення професійного шляху, формування нових цілей і визначення альтернативних напрямів розвитку [38].

Сутність пізнього професійного самовизначення полягає у поєднанні кількох взаємопов'язаних процесів, серед яких провідне місце займають самореалізація, професійна ідентифікація та адаптація до нових умов діяльності. З одного боку, воно передбачає прагнення особистості до більш повної реалізації власного потенціалу, з іншого — вимагає формування нової професійної ідентичності, що відповідає зміненим умовам життя та діяльності. Крім того, цей процес включає адаптаційний компонент, який полягає у здатності особистості ефективно функціонувати в новому професійному середовищі, опановувати нові ролі та долати труднощі, пов'язані зі змінами.

Важливо також зазначити, що пізнє професійне самовизначення супроводжується не лише вибором нової професії або зміною професійної траєкторії, але й глибокою переоцінкою власних можливостей, ресурсів і обмежень. Особистість змушена співвідносити свої прагнення з реальними умовами, враховувати вікові особливості, рівень освіти, професійний досвід та доступні можливості. Це робить процес самовизначення більш складним, але водночас і більш усвідомленим та обґрунтованим.

З метою більш чіткого розуміння специфіки пізнього професійного самовизначення доцільно здійснити його порівняльний аналіз із раннім (традиційним) самовизначенням, що дозволить виявити їх спільні та відмінні характеристики, а також окреслити особливості функціонування цього феномена у різні періоди життєвого розвитку особистості (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика раннього та пізнього професійного самовизначення

Критерій	Раннє самовизначення	Пізнє самовизначення
Віковий період	Юнацький вік	Зрілий вік

Рівень усвідомленості	Часто недостатній	Високий рівень рефлексії
Вплив зовнішніх факторів	Високий (батьки, школа)	Помірний, домінують внутрішні чинники
Життєвий досвід	Обмежений	Значний
Мотивація	Часто ситуативна	Усвідомлена, ціннісно зумовлена

Як видно з таблиці 1.3, пізнє професійне самовизначення має більш глибокий і системний характер, що обумовлює його значущість для подальшого розвитку особистості.

Причини пізнього професійного самовизначення є багатофакторними та можуть бути умовно поділені на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх причин належать зміни у соціально-економічному середовищі, трансформації ринку праці, розвиток нових професій, а також кризові явища (економічні, соціальні, воєнні). Зокрема, сучасні дослідження підкреслюють вплив кризових умов на переосмислення життєвих стратегій та зміну професійних орієнтацій особистості [4, с. 50].

До внутрішніх причин належать особистісні чинники, такі як:

- незадоволеність професійною діяльністю;
- прагнення до самореалізації;
- зміна ціннісних орієнтацій;
- розвиток рефлексії та самосвідомості;
- зростання потреби у саморозвитку.

Особливу роль серед внутрішніх чинників відіграє потреба у самореалізації, яка виступає ключовою рушійною силою професійних змін та трансформацій життєвого шляху особистості. Вона відображає глибинне прагнення індивіда до розкриття власного потенціалу, досягнення особистісної цілісності та реалізації внутрішніх можливостей у діяльності, що має для нього смислову значущість. Саме ця потреба зумовлює активізацію

пошукової поведінки, спрямованої на знаходження більш відповідної сфери професійної діяльності, яка узгоджується з індивідуальними здібностями, інтересами та ціннісними орієнтаціями.

У контексті пізнього професійного самовизначення потреба у самореалізації набуває особливої ваги, оскільки формується на основі вже накопиченого життєвого та професійного досвіду. Особистість, аналізуючи попередній професійний шлях, дедалі чіткіше усвідомлює невідповідність між власними потенційними можливостями та реальним рівнем їх реалізації. Це породжує внутрішню напругу, яка, у свою чергу, стимулює процес переосмислення професійних цілей і сприяє прийняттю рішень щодо зміни або корекції професійної траєкторії.

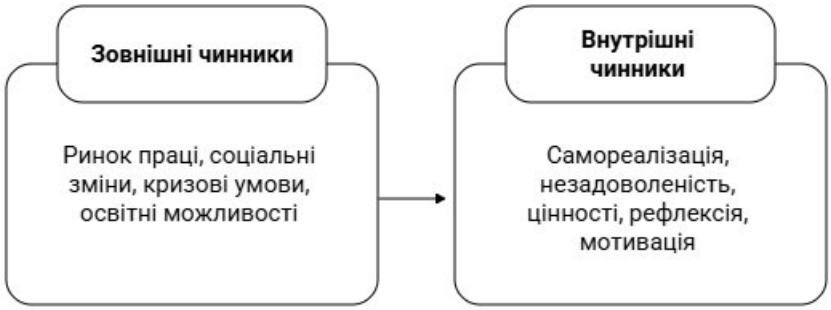
Як зазначають дослідники, самореалізація виступає одним із провідних детермінантів професійного розвитку, оскільки саме вона забезпечує внутрішню мотивацію до змін, підвищує рівень особистісної активності та сприяє формуванню стійкої орієнтації на розвиток [1, с. 5]. Вона не лише стимулює прагнення до професійного зростання, але й визначає вибір тих видів діяльності, які найбільш повно відповідають індивідуальним особливостям особистості. У цьому сенсі самореалізація виступає не лише як мета, але і як механізм професійного самовизначення.

Водночас потреба у самореалізації тісно пов’язана з іншими внутрішніми чинниками, такими як рівень самоефективності, рефлексивність, життєві цінності та мотиваційна сфера особистості. Її реалізація можлива лише за умови достатнього рівня усвідомлення власних можливостей і готовності до активних дій. У разі, коли ця потреба залишається нереалізованою, виникає стан внутрішньої незадоволеності, що може проявлятися у професійному вигоранні, втраті інтересу до діяльності або прагненні до кардинальних змін у професійному житті.

Таким чином, потреба у самореалізації виступає одним із провідних психологічних чинників, що ініціює та підтримує процес пізнього професійного самовизначення, надаючи йому особистісного змісту та

спрямованості. Саме вона забезпечує перехід від пасивного пристосування до умов професійної діяльності до активного конструювання власного професійного шляху.

З метою узагальнення та систематизації основних причин пізнього професійного самовизначення доцільно представити їх у вигляді



структурованої схеми, що відображає як внутрішні, так і зовнішні детермінанти цього процесу (рисунок 1.2).

Рисунок 1.2. Причини пізнього професійного самовизначення

Важливо підкреслити, що пізнє професійне самовизначення часто пов’язане з переживанням особистістю кризових станів, які можуть виступати як каталізатором змін, так і джерелом психологічних труднощів. У цьому контексті особливого значення набуває здатність до життєстійкості, яка забезпечує ефективне подолання труднощів та адаптацію до нових умов [22].

Крім того, слід зазначити, що пізнє професійне самовизначення нерідко супроводжується необхідністю професійної адаптації, що включає засвоєння нових знань, навичок та ролей. Цей процес може бути ускладнений віковими особливостями, соціальними стереотипами та обмеженими ресурсами, однак водночас він відкриває нові можливості для особистісного розвитку [12, с. 165].

Таким чином, пізнє професійне самовизначення є складним і багатовимірним феноменом, що відображає глибинні процеси трансформації особистості в умовах сучасного суспільства. Воно виступає не лише як

адаптаційний механізм, але й як важливий ресурс самореалізації та особистісного зростання.

Поглиблений аналіз пізнього професійного самовизначення передбачає розгляд його психологічних особливостей, які визначають специфіку перебігу цього процесу у зрілому віці. На відміну від ранніх етапів професійного вибору, пізнє самовизначення відбувається в умовах вже сформованої «Я-концепції», життєвого досвіду та системи соціальних ролей, що значною мірою впливає на характер прийняття рішень.

Однією з ключових особливостей пізнього професійного самовизначення є його високий рівень рефлексивності. Особистість не лише оцінює власні здібності та можливості, але й здійснює глибокий аналіз попереднього життєвого шляху, власних досягнень і невдач. Така рефлексія дозволяє більш усвідомлено підходити до вибору професійної діяльності, однак водночас може супроводжуватися сумнівами та внутрішніми конфліктами [17, с. 29].

Важливою характеристикою є також переорієнтація мотиваційної сфери. Якщо на ранніх етапах професійного становлення домінують зовнішні мотиви (соціальний статус, матеріальна винагорода, вплив оточення), то у зрілому віці зростає значущість внутрішніх мотивів – самореалізації, задоволення від діяльності, відповідності професії особистісним цінностям. У цьому контексті професійна діяльність починає розглядатися як засіб реалізації життєвого сенсу [38].

Суттєвим аспектом є взаємозв’язок пізнього професійного самовизначення з процесом формування або трансформації професійної ідентичності. У ситуації зміни професії або переорієнтації кар’єрного шляху особистість змушена перебудовувати уявлення про себе як професіонала, що може супроводжуватися як розвитком, так і кризовими переживаннями [15, с. 172].

У цьому контексті доцільно виділити основні психологічні особливості пізнього професійного самовизначення (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Психологічні особливості пізнього професійного самовизначення

Особливість	Характеристика
Високий рівень рефлексії	Аналіз власного досвіду та життєвого шляху
Ціннісна переорієнтація	Зміна життєвих і професійних пріоритетів
Усвідомленість вибору	Прийняття рішень на основі особистісних смислів
Наявність внутрішніх конфліктів	Суперечності між стабільністю та потребою змін
Орієнтація на самореалізацію	Прагнення до розкриття потенціалу

Окрім цього, важливою характеристикою є зростання ролі психологічних ресурсів особистості, серед яких провідне місце посідають життєстійкість, самоефективність, емоційний інтелект та здатність до саморегуляції. Дослідження свідчать, що саме ці характеристики визначають успішність адаптації до нових професійних умов та ефективність реалізації нової професійної траєкторії [2, с. 7].

Особливу увагу слід приділити бар'єрам пізнього професійного самовизначення. Серед них можна виділити:

- психологічні (страх змін, невпевненість у власних силах);
- соціальні (стереотипи щодо віку, обмежені можливості працевлаштування);
- економічні (фінансові ризики, необхідність перекваліфікації);
- особистісні (низький рівень саморегуляції, недостатня мотивація).

Систематизацію основних бар’єрів представлено на рисунку 1.3.

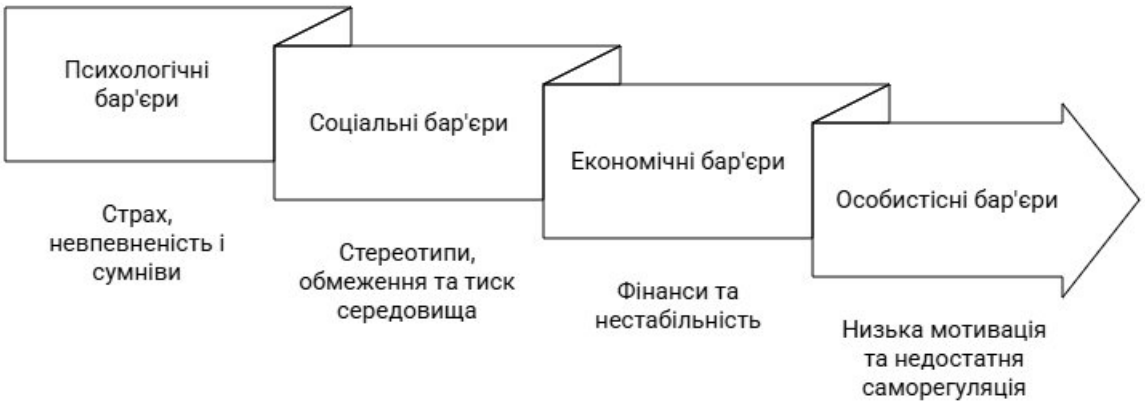


Рисунок 1.3. Бар’єри пізнього професійного самовизначення

Разом з тим, пізнє професійне самовизначення має значний розвивальний потенціал. Воно сприяє актуалізації внутрішніх ресурсів особистості, підвищенню рівня самосвідомості, розвитку гнучкості мислення та адаптивності. У цьому контексті воно виступає не лише як реакція на зовнішні зміни, але і як активний процес особистісного зростання [31, с. 12].

Суттєвим чинником ефективності пізнього професійного самовизначення є освітнє середовище, яке забезпечує можливості для професійної підготовки, перекваліфікації та розвитку нових компетентностей. Зокрема, психологічна безпека освітнього середовища сприяє зниженню рівня тривожності та підвищенню впевненості у власних можливостях [30, с. 250].

Крім того, важливим є соціально-психологічний супровід процесу професійного самовизначення, який може включати консультування, тренінгові програми, розвиток навичок саморегуляції та планування кар’єри. Такий супровід дозволяє мінімізувати негативний вплив бар’єрів та підвищити ефективність професійної адаптації [21, с. 1580].

Отже, пізнє професійне самовизначення характеризується складною структурою, високим рівнем усвідомленості та значною залежністю від внутрішніх ресурсів особистості. Воно поєднує у собі як ризики, пов’язані з необхідністю змін, так і значні можливості для самореалізації та особистісного розвитку.

Таким чином, розгляд сутності, причин та особливостей пізнього професійного самовизначення дозволяє зробити висновок про його важливу роль у забезпеченні життєвої та професійної успішності особистості в умовах сучасного суспільства. Наступний підрозділ буде присвячений аналізу психологічних чинників, що впливають на цей процес.

1.3. Психологічні чинники пізнього професійного самовизначення

Проблема психологічних чинників пізнього професійного самовизначення посідає ключове місце у структурі дослідження, оскільки саме вони визначають не лише спрямованість, але й динаміку, інтенсивність та результативність цього складного процесу. У сучасній психологічній науці під психологічними чинниками розуміють системно організовану сукупність внутрішніх умов, властивостей і психічних процесів особистості, які детермінують її поведінку, вибір, активність та здатність до самореалізації у конкретних соціально-професійних умовах. Вони виступають своєрідним внутрішнім регулятором діяльності, що забезпечує узгодженість між особистісними потребами та вимогами зовнішнього середовища.

Пізнє професійне самовизначення, на відміну від первинного, здійснюється в умовах уже сформованої особистісної структури, що включає систему цінностей, установок, життєвого досвіду та професійних уявлень. Це зумовлює особливу роль внутрішніх психологічних ресурсів, які забезпечують здатність до переосмислення власного життєвого шляху та прийняття нових професійних рішень. Відповідно, сучасні дослідники підкреслюють, що успішність пізнього професійного самовизначення значною мірою залежить від рівня розвитку самосвідомості, рефлексії, мотиваційної сфери, а також здатності до саморегуляції та адаптації [18].

Одним із фундаментальних чинників виступає самосвідомість особистості, яка забезпечує усвідомлення власних потреб, інтересів, цінностей, здібностей та життєвих цілей. Саме через механізми

самосвідомості здійснюється співвіднесення образу «Я-реального» із «Я-професійним», що визначає вектор професійного розвитку. Розвинена самосвідомість дозволяє особистості адекватно оцінювати власні ресурси та обмеження, що є передумовою прийняття обґрунтованих професійних рішень. Як свідчать наукові дослідження, високий рівень самосвідомості знижує ймовірність професійної дезорієнтації та сприяє формуванню стійкої професійної ідентичності [34, с. 112].

Тісно пов’язаним із самосвідомістю є розвиток рефлексії як здатності до усвідомлення та аналізу власного досвіду, поведінки та внутрішніх станів. Рефлексія виступає важливим психологічним механізмом, що забезпечує осмислення попереднього професійного шляху, виявлення причин незадоволеності або професійної кризи, а також визначення нових орієнтирів розвитку. У контексті пізнього професійного самовизначення рефлексія набуває особливої значущості, оскільки дозволяє особистості здійснювати критичну оцінку власних досягнень і невдач, формувати нові життєві стратегії та коригувати професійні плани відповідно до змінених умов [17, с. 27].

Не менш важливим чинником є мотиваційна сфера особистості, яка визначає спрямованість її діяльності та активність у процесі професійного вибору. У зрілому віці мотивація зазнає якісних змін і набуває більш внутрішнього, усвідомленого характеру. Вона пов’язана не стільки із зовнішніми стимулами (матеріальна винагорода, соціальний статус), скільки з прагненням до самореалізації, саморозвитку, досягнення особистісного сенсу діяльності та внутрішньої гармонії. Відповідно до положень теорії самодетермінації, внутрішня мотивація є більш стійкою та ефективною, оскільки забезпечує автономність поведінки та сприяє довготривалому особистісному розвитку [42].

Особливе місце серед психологічних чинників займає самоефективність, яка визначає віру особистості у власну здатність успішно виконувати певні дії та досягати поставлених цілей. Самоефективність виступає важливим регулятором поведінки, впливаючи на рівень активності, наполегливість,

стійкість до труднощів та готовність до змін. У процесі пізнього професійного самовизначення саме високий рівень самоефективності забезпечує здатність особистості долати невизначеність, приймати складні рішення та адаптуватися до нових умов професійної діяльності. Емпіричні дослідження підтверджують, що особи з високою самоефективністю демонструють більшу схильність до активного пошуку професійних можливостей та успішної реалізації нових кар'єрних стратегій [2, с. 6].

Крім зазначених чинників, важливу роль відіграють такі психологічні характеристики, як життєстійкість, емоційний інтелект та здатність до саморегуляції. Життєстійкість забезпечує стійкість до стресових ситуацій та здатність ефективно діяти в умовах невизначеності, що є типовим для процесу зміни професійного шляху. Емоційний інтелект сприяє адекватному розумінню власних емоцій і емоцій інших людей, що полегшує процес адаптації у новому професійному середовищі. Саморегуляція, у свою чергу, забезпечує цілеспрямованість діяльності, контроль поведінки та здатність до досягнення поставлених цілей.

Узагальнення основних внутрішніх психологічних чинників доцільно представити у вигляді таблиці 1.5, що дозволяє систематизувати їх характеристики та роль у процесі професійного самовизначення.

Таблиця 1.5

Основні психологічні чинники пізнього професійного самовизначення

Чинник	Характеристика
Самосвідомість	Усвідомлення власних можливостей, потреб і цінностей
Рефлексія	Аналіз життєвого та професійного досвіду
Мотивація	Система внутрішніх і зовнішніх спонукань до діяльності
Самоефективність	Віра у власні можливості досягнення успіху
Саморегуляція	Здатність керувати власною поведінкою та емоціями

Окрім зазначених чинників, важливу роль відіграє емоційний інтелект, який забезпечує здатність особистості розуміти власні емоції та емоції інших,

ефективно взаємодіяти з соціальним середовищем та долати стресові ситуації. Дослідження свідчать, що високий рівень емоційного інтелекту позитивно корелює із самоефективністю та сприяє успішній професійній адаптації [2, с. 7].

Ще одним важливим чинником є життєстійкість (резильєнтність), яка визначає здатність особистості протистояти труднощам, адаптуватися до змін та зберігати психологічну рівновагу в умовах невизначеності. У ситуації пізнього професійного самовизначення життєстійкість виступає ключовим ресурсом, що забезпечує подолання кризових станів та підтримку активності [22].

Важливо підкреслити, що психологічні чинники не існують ізольовано, а утворюють цілісну систему, у межах якої вони взаємодіють і взаємно підсилюють один одного. Це дозволяє розглядати пізнє професійне самовизначення як результат комплексної дії внутрішніх ресурсів особистості. З метою систематизації взаємозв'язку психологічних чинників доцільно представити їх у вигляді узагальненої моделі (рис. 1.4).

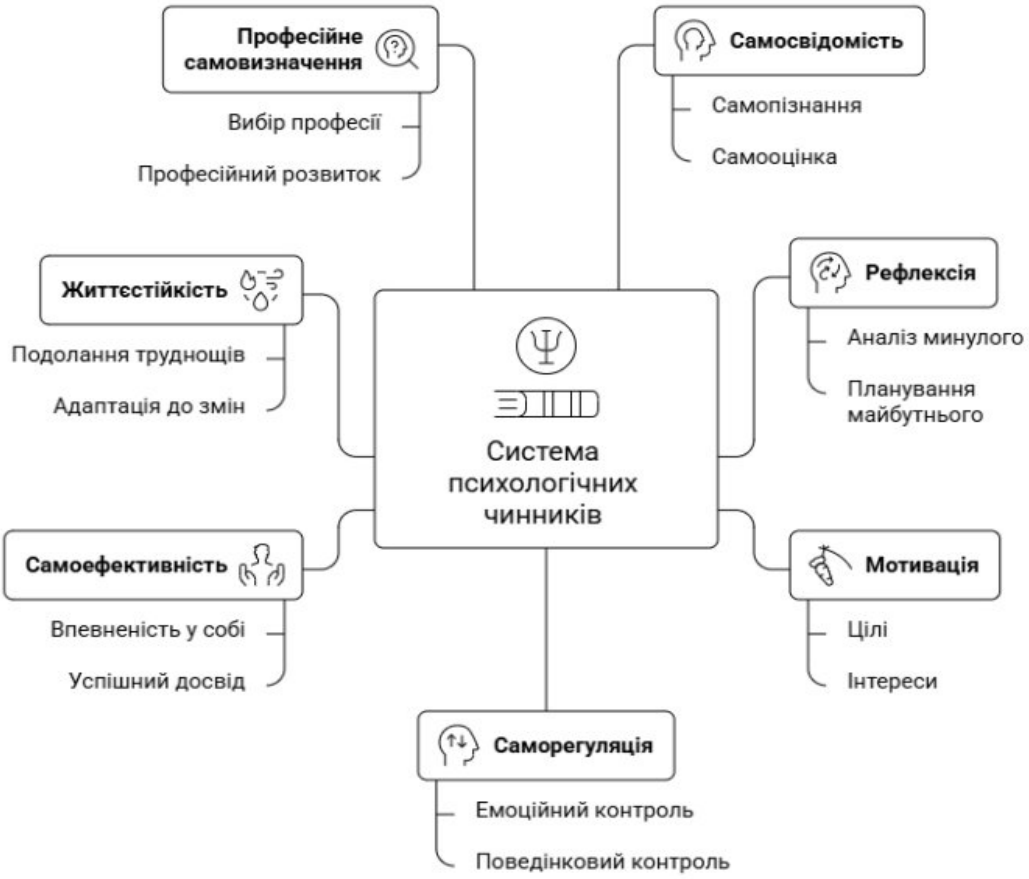


Рисунок 1.4. Система психологічних чинників пізнього професійного самовизначення

Таким чином, внутрішні психологічні чинники відіграють визначальну роль у процесі пізнього професійного самовизначення, забезпечуючи його усвідомленість, стійкість та ефективність.

У наступній частині доцільно розглянути зовнішні (соціально-психологічні) чинники, а також проаналізувати їх взаємодію з внутрішніми ресурсами особистості.

Подальший аналіз психологічних чинників пізнього професійного самовизначення доцільно здійснювати з урахуванням їх інтегративної взаємодії, оскільки у реальних умовах життєдіяльності особистості вони функціонують не ізольовано, а у вигляді складної системи взаємозалежностей. Такий підхід дозволяє розглядати процес професійного самовизначення як результат динамічного балансу між внутрішніми ресурсами особистості та зовнішніми впливами соціального середовища.

Важливу роль у структурі психологічних чинників відіграє мотиваційно-ціннісна сфера особистості, яка визначає спрямованість професійного вибору. Згідно з положеннями теорії самодетермінації, внутрішня мотивація, що базується на задоволенні базових психологічних потреб (автономії, компетентності та пов’язаності), виступає ключовим фактором стійкого професійного самовизначення [42]. У випадку пізнього самовизначення спостерігається переорієнтація мотивації з зовнішніх (соціально очікуваних) на внутрішні (особистісно значущі) цілі.

У цьому контексті особливого значення набуває поняття самоефективності, яке відображає віру особистості у власну здатність досягати поставлених цілей. Як зазначає А. Бандура, рівень самоефективності безпосередньо впливає на вибір діяльності, наполегливість та стратегії подолання труднощів [44]. Дослідження демонструють, що низький рівень самоефективності може виступати бар’єром у процесі професійного

самовизначення, особливо у дорослому віці, коли ризики зміни професійної траєкторії сприймаються як більш значущі [2, с. 6].

Не менш важливим чинником є емоційний інтелект, який забезпечує здатність особистості до усвідомлення, регуляції та конструктивного використання емоцій у процесі прийняття професійних рішень. Встановлено, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє більш адекватному оцінюванню власних можливостей і ресурсів, що, у свою чергу, позитивно впливає на процес самовизначення [2, с. 8].

Значну роль у пізньому професійному самовизначенні відіграє також рефлексивність, яка забезпечує здатність особистості до самопізнання, аналізу власного досвіду та усвідомлення життєвих пріоритетів. Рефлексивні процеси дозволяють переосмислити попередній професійний досвід і сформувати нові життєві стратегії [17, с. 28].

З метою узагальнення психологічних чинників пізнього професійного самовизначення доцільно представити їх у вигляді системи (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Психологічні чинники пізнього професійного самовизначення особистості

Група чинників	Зміст	Вплив на самовизначення
Мотиваційні	внутрішня та зовнішня мотивація, цінності	визначають спрямованість вибору
Когнітивні	самосвідомість, рефлексія, уявлення про професію	забезпечують усвідомленість вибору
Емоційні	емоційний інтелект, емоційна стабільність	впливають на прийняття рішень
Особистісні	самооцінка, самоефективність, життєстійкість	визначають готовність до змін
Соціально-психологічні	вплив середовища, соціальні очікування	формують зовнішні умови вибору

Окрім зазначених чинників, важливо враховувати роль життєстійкості (резильєнтності), яка визначає здатність особистості адаптуватися до змін та долати труднощі. У сучасних умовах невизначеності життєстійкість виступає важливим ресурсом, що забезпечує ефективне професійне самовизначення навіть у складних життєвих ситуаціях [11, с. 112; 22, с. 87].

Особливу увагу слід приділити також соціально-психологічним чинникам, серед яких важливе місце займають освітнє середовище, професійне оточення та підтримка з боку значущих інших. Як показують дослідження, сприятливе освітнє середовище сприяє розвитку професійної ідентичності та формуванню готовності до самовизначення [30, с. 250].

Взаємодія зазначених чинників може бути представлена у вигляді моделі (рис. 1.5).

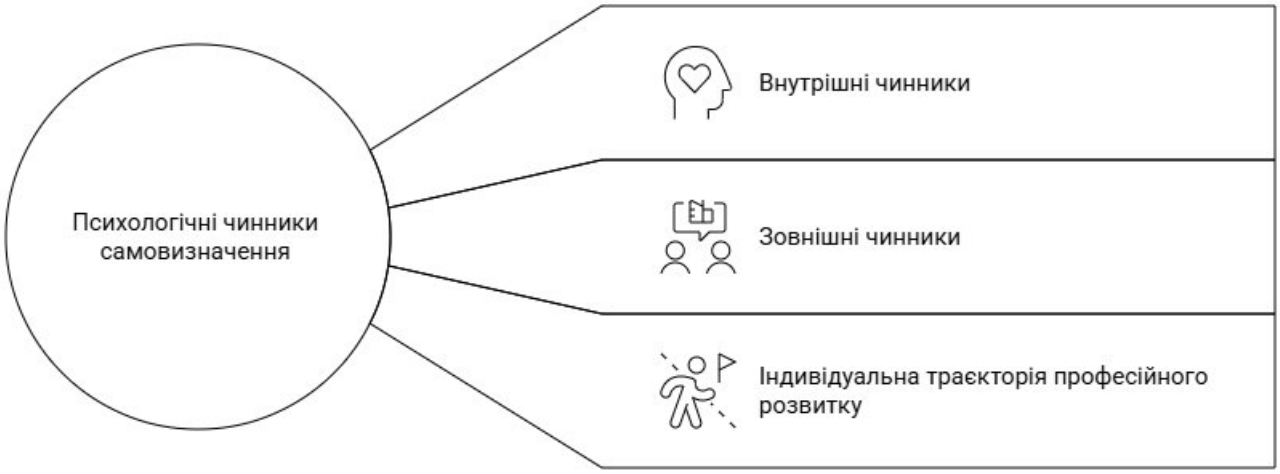


Рисунок 1.5. Модель взаємодії психологічних чинників пізнього професійного самовизначення

Таким чином, психологічні чинники пізнього професійного самовизначення мають комплексний і багаторівневий характер. Вони охоплюють як внутрішні ресурси особистості (мотивацію, самосвідомість, емоційну сферу, особистісні якості), так і зовнішні умови її функціонування (соціальне середовище, освітні можливості, професійні вимоги). Їхня взаємодія визначає успішність процесу самовизначення та формує індивідуальну стратегію професійного розвитку.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що ефективне пізнє професійне самовизначення можливе лише за умови гармонійного поєднання внутрішніх психологічних ресурсів особистості та сприятливих зовнішніх умов, що забезпечують можливості для реалізації її потенціалу.

Висновки до першого розділу

У першому розділі бакалаврської роботи здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз проблеми пізнього професійного самовизначення особистості, що дозволило системно розкрити сутність досліджуваного феномена, його структуру та психологічні детермінанти.

По-перше, встановлено, що самореалізація особистості є складним багатовимірним психологічним феноменом, який відображає процес і результат розкриття індивідуального потенціалу в різних сферах життєдіяльності. Вона виступає інтегративною характеристикою особистості, що поєднує мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти та тісно пов’язана з процесом професійного самовизначення. Професійне самовизначення, у свою чергу, розглядається як безперервний процес вибору, переосмислення та реалізації професійного шляху, що ґрунтується на усвідомленні власних можливостей, цінностей і соціальних вимог [1; 3; 34].

По-друге, з’ясовано, що пізнє професійне самовизначення є специфічною формою цього процесу, яка виникає на більш пізніх етапах життєвого шляху особистості та характеризується високим рівнем усвідомленості, рефлексивності та переоцінкою життєвих пріоритетів. Його виникнення зумовлюється як об’єктивними (соціально-економічні зміни, трансформації ринку праці, освітні можливості), так і суб’єктивними чинниками (особистісні кризи, незадоволеність професійною діяльністю, потреба в самореалізації) [15; 25; 32]. Встановлено, що пізнє самовизначення

має як ризики (невизначеність, тривожність, соціальні бар'єри), так і значні ресурси, пов'язані з життєвим досвідом та сформованістю особистісної структури.

По-третє, доведено, що психологічні чинники пізнього професійного самовизначення мають системний характер і охоплюють декілька взаємопов'язаних груп: мотиваційні, когнітивні, емоційні, особистісні та соціально-психологічні. Ключовими серед них виступають внутрішня мотивація, система цінностей, рівень самоефективності, емоційний інтелект, рефлексивність та життєстійкість особистості. Саме їх узгоджена взаємодія забезпечує здатність особистості до усвідомленого професійного вибору та успішної реалізації обраної траєкторії [2; 11; 22; 42; 44].

По-четверте, встановлено, що важливу роль у процесі пізнього професійного самовизначення відіграють зовнішні умови, зокрема соціальне середовище, освітній простір та професійне оточення, які можуть як сприяти, так і ускладнювати реалізацію особистісного потенціалу. Взаємодія внутрішніх і зовнішніх чинників визначає індивідуальну траєкторію професійного розвитку особистості.

Отже, результати теоретичного аналізу свідчать про те, що пізнє професійне самовизначення є складним, багаторівневим і динамічним процесом, який детермінується сукупністю психологічних чинників і соціальних умов. Отримані висновки створюють наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей пізнього професійного самовизначення та розробки практичних рекомендацій щодо його психологічного супроводу.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПІЗНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Організація та методи дослідження

Емпіричне дослідження психологічних чинників пізнього професійного самовизначення здійснювалося на засадах системного, діяльнісного та особистісно орієнтованого підходів, що відповідають сучасним тенденціям психологічної науки. Зазначені підходи дозволяють розглядати професійне самовизначення як складний багаторівневий процес, що інтегрує когнітивні, мотиваційні та емоційно-вольові компоненти особистості [3, с. 112; 28, с. 87].

Враховуючи теоретичні положення щодо самореалізації особистості як інтегративного процесу розкриття її потенціалу [1, с. 4], дослідження було спрямоване на виявлення тих психологічних детермінант, які забезпечують ефективність пізнього професійного самовизначення.

Гіпотеза дослідження. Передбачається, що психологічні чинники, зокрема рівень самоефективності та самореалізації особистості, мають статистично значущий взаємозв’язок із рівнем професійного самовизначення. Зокрема, вищий рівень розвитку зазначених характеристик сприяє більш чіткій визначеності професійних намірів, стабільності професійного вибору та успішній реалізації особистісного потенціалу.

Організація дослідження передбачала поетапну реалізацію наукового пошуку, що забезпечило послідовність отримання та інтерпретації емпіричних даних.

Цільова установка дослідження. Виявити особливості прояву та взаємозв’язку психологічних чинників пізнього професійного самовизначення (самоефективності, самореалізації та рівня професійної визначеності) шляхом їх емпіричного дослідження та статистичного аналізу.

Таблиця 2.1

Загальна структура емпіричного дослідження

Етап дослідження	Зміст діяльності	Очікуваний результат
Теоретико-аналітичний	Аналіз наукових джерел, уточнення понятійного апарату, формування гіпотези	Концептуальна модель дослідження
Організаційно-підготовчий	Визначення вибірки, добір методик, розробка інструментарію	Підготовлений діагностичний комплекс
Діагностичний	Проведення психодіагностичних процедур	Збір первинних емпіричних даних
Статистично-аналітичний	Обробка результатів, кореляційний аналіз	Виявлення статистичних закономірностей
Інтерпретаційний	Узагальнення результатів, формулювання висновків	Теоретичні та практичні висновки

Така логіка дослідження відповідає загальноприйнятим вимогам до організації психологічного експерименту та забезпечує валідність отриманих результатів [34, с. 215].

Важливим етапом емпіричного дослідження є формування репрезентативної вибірки, що дозволяє забезпечити достовірність та узагальнюваність отриманих результатів.

Емпірична база дослідження включала 42 особи віком від 20 до 35 років, що відповідає періоду ранньої дорослості, який характеризується активними процесами професійного становлення, переоцінкою життєвих цілей та можливими кризами професійної ідентичності [15, с. 170].

Таблиця 2.2

Соціально-демографічна характеристика вибірки

Показник	Категорія	Кількість	%
Вік	20–25 років	18	43%
	26–30 років	14	33%
	31–35 років	10	24%
Статус	Студенти	16	38%
	Молоді фахівці	15	36%
	Особи у процесі зміни професії	11	26%

Отримані дані свідчать про різнорідність вибірки, що є важливою умовою дослідження феномену пізнього професійного самовизначення, оскільки дозволяє врахувати різні траєкторії професійного розвитку особистості.

Згідно з дослідженнями О. Я. Заверухи, саме у віковому діапазоні 20–35 років спостерігається підвищена ймовірність перегляду професійної ідентичності та формування нових професійних стратегій [15, с. 172].

До формування вибірки було застосовано чітко визначені критерії включення та виключення, що забезпечило її методологічну обґрунтованість і відповідність меті дослідження. Такий підхід дозволив зосередити увагу саме на тих респондентах, які перебувають у ситуації активного або латентного професійного самовизначення, що є принципово важливим для вивчення досліджуваного феномена.

До вибірки включалися респонденти, які відповідали таким критеріям: перебування на етапі професійного становлення або його переосмислення, що передбачає або первинний вибір професійного шляху, або його корекцію у зв’язку зі зміною життєвих обставин; наявність досвіду навчання або професійної діяльності, який виступає підґрунтям для рефлексії та оцінки власних професійних можливостей; усвідомлення потреби у професійному самовизначенні, що проявляється у прагненні до пошуку оптимального

професійного шляху, формуванні нових цілей або перегляді попередніх рішень.

Включення саме таких респондентів дозволило дослідити не абстрактне ставлення до професійного вибору, а реальні процеси внутрішньої перебудови, пов’язані з професійною ідентифікацією та самореалізацією особистості.

Водночас із метою підвищення валідності результатів було визначено критерії виключення. З дослідження усувалися особи з відсутністю будь-якого професійного досвіду, оскільки вони не мають достатнього підґрунтя для усвідомленого аналізу власного професійного шляху. Також не включалися респонденти, які не перебувають у ситуації професійного вибору або не відчувають потреби у ньому, оскільки їхня участь могла б спотворити результати дослідження та знизити його аналітичну точність.

Таким чином, сформована вибірка є цілеспрямованою та репрезентативною для дослідження феномена пізнього професійного самовизначення, оскільки охоплює осіб, які реально залучені до процесу професійного вибору або його переосмислення. Це дозволило забезпечити відповідність між теоретичною моделлю дослідження та емпіричною базою.

Переходячи до концептуального рівня аналізу, слід зазначити, що на основі узагальнення сучасних наукових підходів було сформовано концептуальну модель дослідження, яка відображає структуру та взаємозв’язок основних психологічних чинників пізнього професійного самовизначення.

У межах даної моделі виокремлено такі ключові компоненти: самоефективність як когнітивно-мотиваційний ресурс, що забезпечує впевненість особистості у власних можливостях; самореалізація як інтегративна характеристика, що відображає рівень розкриття потенціалу та спрямованість на розвиток; професійна визначеність як показник сформованості професійної ідентичності та стабільності професійного вибору; мотиваційно-ціннісні орієнтації, що визначають зміст і спрямованість

діяльності особистості; життєстійкість як здатність долати труднощі та адаптуватися до змінних умов.

Зазначені чинники розглядаються не ізольовано, а як взаємопов'язані компоненти єдиної психологічної системи, функціонування якої забезпечує процес професійного самовизначення. Їх взаємодія має динамічний характер: розвиток одного компонента сприяє активізації інших, формуючи цілісну структуру особистісного розвитку.

Для кращого розуміння структурної організації дослідження доцільно узагальнити концептуальну модель у вигляді таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Концептуальна модель дослідження психологічних чинників

Чинник	Характеристика	Роль у професійному самовизначенні
Самоефективність	Віра у власні можливості	Забезпечує активність та впевненість
Самореалізація	Реалізація потенціалу	Визначає спрямованість розвитку
Професійна визначеність	Чіткість професійного вибору	Відображає результат самовизначення
Мотиваційно-ціннісні орієнтації	Система цінностей і мотивів	Спрямовують професійний вибір
Життєстійкість	Стійкість до труднощів	Забезпечує адаптацію до змін

Отже, запропонована концептуальна модель дозволяє розглядати пізнє професійне самовизначення як складний багатовимірний процес, що зумовлюється системою взаємопов'язаних психологічних чинників. Такий підхід дає змогу не лише виокремити ключові складові цього процесу, але й простежити характер їх взаємодії та взаємовпливу у структурі особистісного розвитку. Її використання забезпечує логічну цілісність емпіричного

дослідження, узгодженість між теоретичними положеннями та практичним аналізом, а також створює надійне підґрунтя для інтерпретації отриманих результатів. Крім того, концептуальна модель виконує орієнтаційну функцію, визначаючи основні напрями дослідницького пошуку та аналізу. Для більш наочного відображення структури дослідження та взаємозв'язку основних психологічних чинників доцільно представити її у вигляді схеми 2.1.

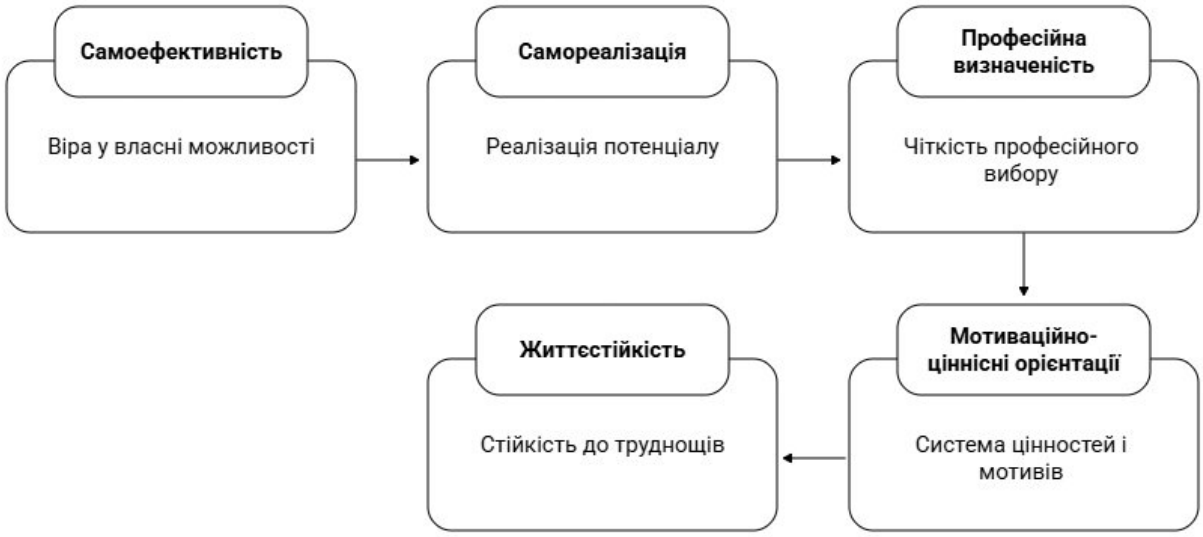


Рисунок 2.1 Модель психологічних чинників пізнього професійного самовизначення

Наукове підґрунтя моделі базується на:

- концепції самоефективності А. Бандури [44, с. 36];
- теорії самодетермінації Р. Десі та Е. Раяна [42, с. 68];
- теорії кар'єрного конструювання М. Савікаса [43, с. 150].

Зокрема, відповідно до положень А. Бандури, рівень самоефективності визначає здатність особистості приймати рішення, долати труднощі та досягати поставлених цілей, що безпосередньо впливає на процес професійного самовизначення [44, с. 48].

У свою чергу, самореалізація виступає інтегративним показником особистісного розвитку, що відображає рівень реалізації внутрішнього потенціалу особистості [24, с. 112].

Таким чином, організація дослідження ґрунтується на поєднанні теоретичних положень і емпіричних методів, що дозволяє комплексно дослідити психологічні чинники пізнього професійного самовизначення.

Відповідно до поставленої мети та завдань дослідження, особливу увагу було приділено добору психодіагностичного інструментарію, який забезпечує комплексне вивчення психологічних чинників пізнього професійного самовизначення. Враховуючи багатовимірність цього феномена, доцільним стало використання взаємодоповнювальних методик, що дозволяють охопити як когнітивно-мотиваційні, так і особистісно-рефлексивні аспекти розвитку особистості.

Добір методик здійснювався з урахуванням їх наукової валідності, апробованості у психологічних дослідженнях та відповідності віковим характеристикам досліджуваних. Як зазначають сучасні науковці, ефективність емпіричного дослідження значною мірою залежить від адекватності підібраного інструментарію, що забезпечує достовірність отриманих результатів [21, с. 1582].

З метою систематизації використаних методик доцільно узагальнити їх у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Комплекс психодіагностичних методик дослідження

№	Методика	Автори	Діагностований показник
1	Шкала загальної самоефективності	Р. Шварцер, М. Єрусалем	Рівень самоефективності
2	Методика діагностики самореалізації	узагальнена	Рівень самореалізації
3	Опитувальник професійного самовизначення	адаптований	Сформованість професійних намірів

Як видно з таблиці 2.7, обраний інструментарій дозволяє дослідити ключові психологічні змінні, що виступають детермінантами професійного самовизначення особистості. Зокрема, центральне місце у дослідженні займає показник самоефективності, який у сучасній психології розглядається як один із базових регуляторів поведінки та діяльності особистості.

Шкала загальної самоефективності, розроблена Р. Шварцером і М. Єрусалем, дозволяє оцінити ступінь віри особистості у власні можливості досягати поставлених цілей та долати труднощі. Згідно з концепцією А. Бандури, саме самоефективність визначає активність суб'єкта, його наполегливість і здатність адаптуватися до змінних умов середовища [44, с. 36]. Методика містить 10 тверджень, що оцінюються за чотирибальною шкалою, що забезпечує достатню чутливість до індивідуальних відмінностей.

Інтерпретація отриманих результатів здійснювалася відповідно до загальноприйнятих критеріїв, які доцільно представити у вигляді таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Інтерпретація рівнів самоефективності

Рівень	Діапазон балів	Психологічна характеристика
Низький	до 20	Невпевненість у власних можливостях, схильність уникати складних завдань
Середній	21–30	Помірна впевненість, ситуативна активність
Високий	31–40	Висока впевненість, готовність до подолання труднощів

Застосування даної методики є обґрунтованим, оскільки, як свідчать емпіричні дослідження, високий рівень самоефективності позитивно корелює з успішністю професійного самовизначення та адаптації до нових умов діяльності [2, с. 7].

Поряд із самоефективністю, важливим показником у межах даного дослідження виступає рівень самореалізації особистості. Самореалізація

розглядається як інтегративний процес, що відображає ступінь реалізації внутрішнього потенціалу та досягнення життєво значущих цілей [1, с. 5; 24, с. 115]. Вона включає такі компоненти, як активність, цілеспрямованість, автономність та задоволеність власним життям.

Оцінювання рівня самореалізації здійснювалося за допомогою відповідної методики, результати якої також інтерпретувалися за трьома рівнями, що відображено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Критерії оцінки рівня самореалізації

Рівень	Характеристика
Низький	Відсутність чітких життєвих цілей, низька активність
Середній	Часткова реалізація потенціалу
Високий	Активна життєва позиція, прагнення до саморозвитку

Важливість дослідження самореалізації зумовлена тим, що вона виступає внутрішнім ресурсом особистості, який забезпечує її готовність до змін, зокрема у професійній сфері. Як підкреслюється у наукових працях, рівень самореалізації безпосередньо впливає на здатність особистості здійснювати усвідомлений професійний вибір [31, с. 10].

Третім ключовим компонентом емпіричного дослідження стало вивчення рівня професійного самовизначення, що дозволяє оцінити ступінь сформованості професійної ідентичності та визначеності життєвих планів. Використаний опитувальник включає низку шкал, спрямованих на виявлення усвідомленості професійного вибору, стабільності намірів та задоволеності обраною діяльністю.

З метою уніфікації аналізу отриманих результатів було використано такі критерії оцінки (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Рівні сформованості професійного самовизначення

Рівень	Характеристика
Низький	Невизначеність, відсутність чітких професійних орієнтирів
Середній	Часткова визначеність, нестабільність намірів
Високий	Усвідомлений вибір, чіткі професійні цілі

Як зазначає Л. П. Петриченко, професійне самовизначення є результатом взаємодії особистісних і соціальних чинників, серед яких провідну роль відіграють мотиваційна сфера та рефлексивність особистості [32, с. 54].

Організація процедури дослідження передбачала дотримання стандартних вимог психологічної діагностики. Учасники були поінформовані про мету дослідження, умови його проведення та принципи конфіденційності. Проведення тестування здійснювалося як індивідуально, так і в малих групах, що дозволило забезпечити оптимальні умови для отримання достовірних результатів. Середня тривалість проходження діагностичного комплексу становила близько 25–30 хвилин.

Обробка отриманих даних здійснювалася з використанням методів описової статистики та кореляційного аналізу. Зокрема, було визначено середні значення показників, їх відсотковий розподіл, а також встановлено взаємозв’язки між досліджуваними змінними. Використання кореляційного аналізу дозволяє виявити силу та напрям зв’язків між психологічними чинниками, що є важливим для розуміння структури професійного самовизначення [46, p. 215].

Забезпечення надійності та валідності дослідження досягалося шляхом використання стандартизованих методик, комплексного підходу до аналізу даних та відповідності інструментарію меті дослідження. Як підкреслює С. Д. Максименко, наукова обґрунтованість психологічного дослідження

визначається узгодженістю його теоретичних і емпіричних компонентів [28, с. 220].

Таким чином, застосований методичний інструментарій та організація дослідження забезпечують можливість комплексного аналізу психологічних чинників пізнього професійного самовизначення, що створює надійну основу для подальшої інтерпретації отриманих результатів.

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних чинників

Отримані в ході емпіричного дослідження результати дозволяють здійснити комплексний аналіз психологічних чинників пізнього професійного самовизначення, зокрема таких як самоефективність, рівень самореалізації та сформованість професійного самовизначення. Обробка даних здійснювалася з використанням методів описової статистики, що дало змогу виявити загальні тенденції та особливості розподілу показників у вибірці.

Першочергово доцільно звернутися до аналізу рівня самоефективності респондентів як одного з ключових чинників, що визначає здатність особистості до прийняття рішень та реалізації професійних намірів. Відповідно до концепції А. Бандури, саме віра у власні можливості виступає важливим регулятором поведінки, впливаючи на рівень активності, наполегливість та готовність долати труднощі [44, с. 48].

Результати дослідження рівня самоефективності узагальнено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Розподіл респондентів за рівнем самоефективності

Рівень самоефективності	Кількість осіб	%
Низький	8	19%
Середній	21	50%
Високий	13	31%

Аналіз даних, наведених у таблиці, свідчить, що домінуючим у вибірці є середній рівень самоефективності (50%). Це означає, що більшість респондентів демонструють відносно стабільну, проте не завжди достатньо виражену впевненість у власних можливостях. Такі особи, як правило, здатні досягати поставлених цілей, однак їхня активність може залежати від зовнішніх умов та рівня підтримки.

Водночас значна частина досліджуваних (31%) має високий рівень самоефективності, що свідчить про сформовану внутрішню впевненість, готовність до подолання труднощів та активну життєву позицію. Саме ця категорія респондентів характеризується більшою схильністю до усвідомленого професійного вибору та здатністю до зміни професійної траєкторії.

Натомість 19% респондентів продемонстрували низький рівень самоефективності, що може свідчити про невпевненість у власних силах, схильність уникати складних завдань та труднощі у прийнятті рішень. Такий рівень є фактором ризику у процесі професійного самовизначення, оскільки знижує активність особистості у пошуку та реалізації професійних можливостей. Для більш наочного представлення отриманих результатів доцільно подати їх у вигляді діаграми на рисунку 2.2.

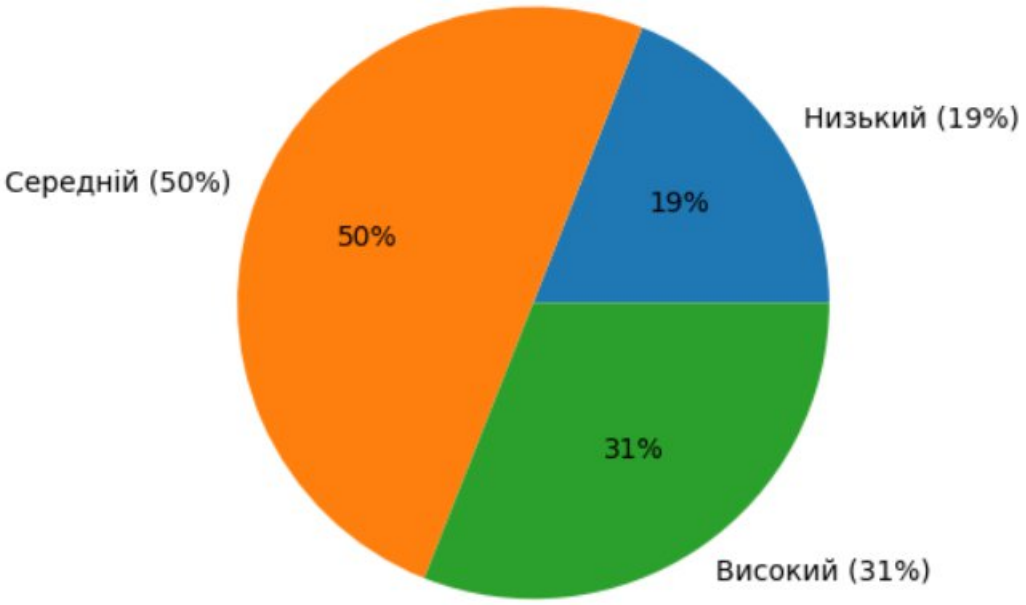


Рисунок 2.2 Розподіл рівнів самоефективності серед респондентів

Отримані результати узгоджуються з даними сучасних досліджень, які свідчать про те, що у період ранньої дорослості рівень самоефективності часто має середній або нестабільний характер у зв’язку з процесами професійного становлення та життєвого вибору [2, с. 8].

Наступним етапом аналізу стало дослідження рівня самореалізації особистості, що виступає важливим внутрішнім ресурсом професійного самовизначення. Самореалізація визначає спрямованість особистості на розкриття власного потенціалу та досягнення значущих життєвих цілей [1, с. 6].

Результати дослідження рівня самореалізації представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Розподіл респондентів за рівнем самореалізації

Рівень самореалізації	Кількість осіб	%
Низький	7	17%
Середній	22	52%
Високий	13	31%

Як видно з наведених даних, переважає середній рівень самореалізації (52%), що свідчить про часткову реалізацію потенціалу більшості респондентів. Такі особи мають певні життєві цілі, проте не завжди демонструють достатню активність у їх досягненні.

Високий рівень самореалізації виявлено у 31% досліджуваних, що характеризує їх як особистостей із чіткою життєвою позицією, орієнтацією на розвиток та прагненням до самовдосконалення. Саме ця категорія респондентів, як правило, більш успішно реалізує себе у професійній сфері.

Низький рівень самореалізації зафіксовано у 17% респондентів, що може свідчити про відсутність чітких життєвих орієнтирів, знижену мотивацію та недостатню активність у реалізації власного потенціалу.

Графічне представлення результатів на рисунку 2.3 дозволяє більш чітко відобразити тенденції розподілу.

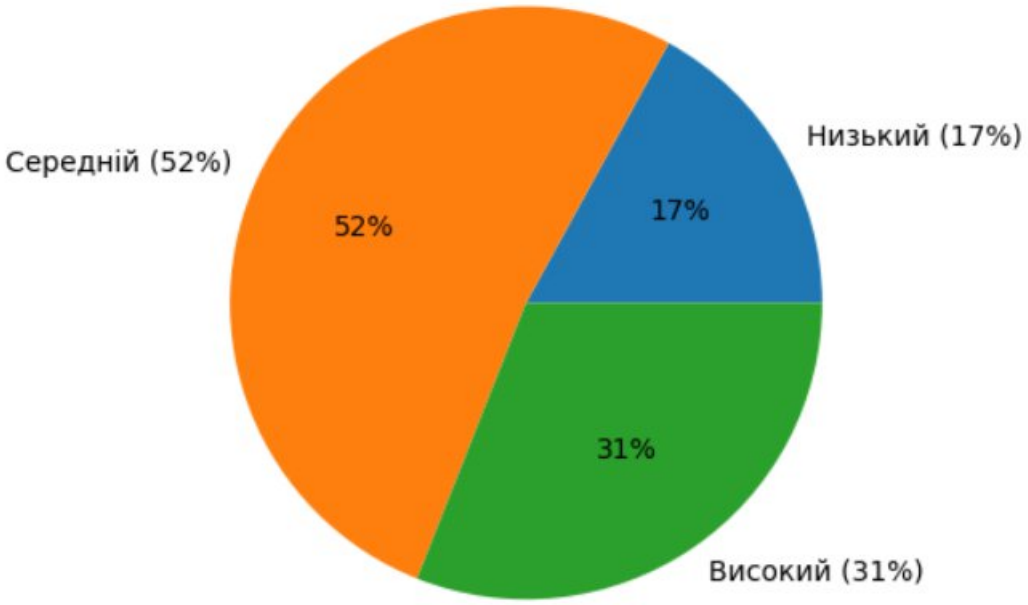


Рисунок 2.3 Розподіл рівнів самореалізації серед респондентів

Порівняльний аналіз отриманих результатів свідчить про подібність розподілу рівнів самоефективності та самореалізації, що дозволяє припустити наявність взаємозв'язку між цими показниками. Зокрема, високий рівень самореалізації, як правило, супроводжується високим рівнем самоефективності, що підтверджується науковими даними про їх взаємну детермінацію [24, с. 118].

Таким чином, результати аналізу перших двох показників свідчать про те, що більшість респондентів перебувають на середньому рівні розвитку ключових психологічних характеристик, що є типовим для періоду активного професійного самовизначення.

Наступним етапом емпіричного аналізу стало дослідження рівня сформованості професійного самовизначення респондентів як інтегрального показника, що відображає ступінь усвідомленості професійного вибору, стабільності професійних намірів та задоволеності обраною діяльністю. У сучасних психологічних дослідженнях професійне самовизначення

розглядається як результат складної взаємодії особистісних, мотиваційних та соціальних чинників [32, с. 53].

Результати діагностики професійного самовизначення узагальнено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Розподіл респондентів за рівнем професійного самовизначення

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	9	21%
Середній	20	48%
Високий	13	31%

Аналіз отриманих даних дозволяє констатувати, що найбільша частка респондентів (48%) характеризується середнім рівнем професійного самовизначення. Це свідчить про наявність певної визначеності у професійних намірах, однак водночас вказує на їх недостатню стабільність та можливість перегляду професійного вибору.

Високий рівень професійного самовизначення виявлено у 31% досліджуваних. Такі респонденти мають чітко сформовані професійні цілі, усвідомлюють власні можливості та демонструють готовність до реалізації обраної професійної траєкторії. Зазначена група відзначається високим рівнем внутрішньої мотивації та рефлексивності, що відповідає положенням сучасних досліджень професійної ідентичності [15, с. 171].

Водночас 21% респондентів мають низький рівень професійного самовизначення, що проявляється у невизначеності професійних орієнтирів, нестійкості намірів та труднощах у прийнятті рішень. Такий результат може бути пов’язаний із впливом зовнішніх факторів, зокрема соціально-економічної нестабільності та динамічності сучасного ринку праці [8].

З метою наочного відображення результатів доцільно представити їх у вигляді діаграми на рисунку 2.4.



Рисунок 2.4 Розподіл рівнів професійного самовизначення

Отримані результати підтверджують, що у вибірці переважає середній рівень розвитку ключових характеристик, що є типовим для осіб, які перебувають на етапі переосмислення професійного шляху або його формування.

З метою більш глибокого аналізу доцільно здійснити порівняння отриманих результатів за всіма досліджуваними показниками (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Порівняльний аналіз рівнів психологічних чинників

Показник	Низький (%)	Середній (%)	Високий (%)
Самоефективність	19	50	31
Самореалізація	17	52	31
Професійне самовизначення	21	48	31

Як видно з таблиці 2.11, для всіх досліджуваних показників характерним є домінування середнього рівня, що варіюється у межах 48–52%. Це свідчить про те, що більшість респондентів перебувають у стані активного формування або переосмислення власної професійної ідентичності.

Водночас привертає увагу стабільна частка респондентів із високим рівнем за всіма показниками (31%), що дозволяє говорити про наявність групи осіб із сформованими особистісними ресурсами для ефективного професійного самовизначення.

Наявність близьких показників високого рівня за всіма трьома змінними може свідчити про їх взаємозалежність. Зокрема, особи з високим рівнем самоефективності, як правило, демонструють і високий рівень самореалізації та професійного самовизначення. Це узгоджується з положеннями теорії самодетермінації, відповідно до якої внутрішня мотивація та віра у власні можливості є основою особистісного розвитку [42, с. 70].

Для узагальнення отриманих результатів доцільно представити їх у вигляді інтегрованої діаграми на рисунку 2.5.

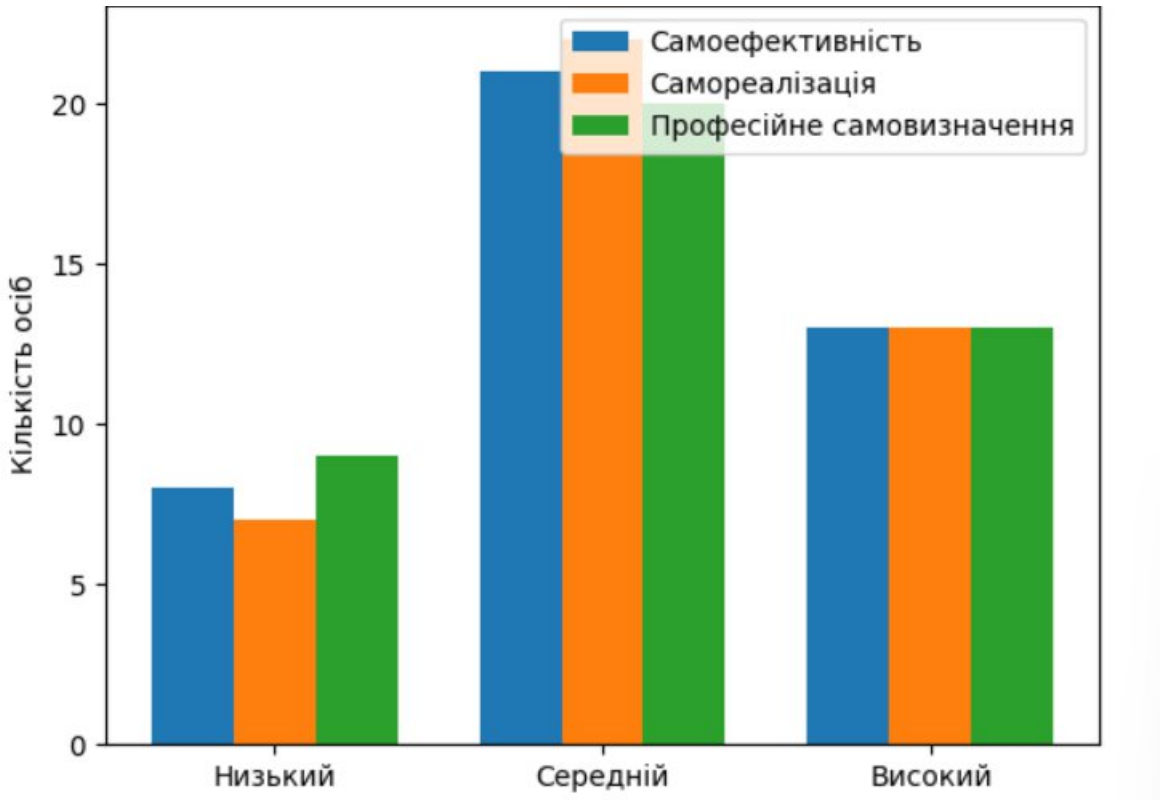


Рисунок 2.5 Порівняльна характеристика психологічних чинників

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що пізнє професійне самовизначення є складним процесом, який супроводжується середнім рівнем розвитку ключових психологічних характеристик. Така ситуація відображає

стан пошуку, сумнівів і водночас потенційних можливостей для особистісного зростання.

Особливо важливим є той факт, що значна частина респондентів демонструє високі показники, що свідчить про наявність ресурсної групи, здатної до ефективної самореалізації та професійної адаптації. У той же час наявність групи з низькими показниками вказує на необхідність психологічної підтримки та розробки спеціальних програм сприяння професійному самовизначенню.

Результати аналізу свідчать про неоднорідність вибірки та підтверджують значущість досліджуваних психологічних чинників у процесі пізнього професійного самовизначення.

Поглиблений аналіз отриманих емпіричних даних передбачає виявлення взаємозв’язків між досліджуваними психологічними чинниками, що дозволяє не лише описати їх рівневі характеристики, але й визначити внутрішню структуру процесу пізнього професійного самовизначення. З цією метою було застосовано метод кореляційного аналізу, який дає змогу встановити силу та напрям зв’язку між змінними.

Відповідно до сучасних підходів у психології, саме кореляційний аналіз виступає важливим інструментом дослідження взаємозалежностей між особистісними характеристиками, зокрема у сфері професійного розвитку [46, p. 218]. Результати кореляційного аналізу узагальнено у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Матриця кореляційних зв’язків між психологічними чинниками

Показники	Самоефективність	Самореалізація	Професійне самовизначення
Самоефективність	1,00	0,62	0,68
Самореалізація	0,62	1,00	0,71
Професійне самовизначення	0,68	0,71	1,00

Аналіз наведених даних свідчить про наявність позитивних кореляційних зв’язків між усіма досліджуваними показниками, що вказує на їх взаємозумовлений характер.

Зокрема, встановлено досить тісний зв’язок між самоефективністю та самореалізацією (r = 0,62). Це означає, що зі зростанням віри у власні можливості підвищується рівень реалізації особистісного потенціалу. Такий результат узгоджується з положеннями теорії А. Бандури, відповідно до якої самоефективність виступає одним із ключових механізмів особистісного розвитку [44, с. 52].

Ще більш виражений зв’язок спостерігається між самореалізацією та професійним самовизначенням (r = 0,71), що свідчить про значну роль самореалізації у формуванні професійної ідентичності. Це дозволяє стверджувати, що особи з високим рівнем самореалізації більш схильні до усвідомленого та стабільного професійного вибору. Подібні результати підтверджуються у дослідженнях, де самореалізація розглядається як внутрішній ресурс професійного розвитку [24, с. 120].

Кореляційний зв’язок між самоефективністю та професійним самовизначенням також є достатньо високим (r = 0,68), що свідчить про важливість впевненості у власних можливостях для формування професійних намірів. Особи, які вірять у свою здатність досягати цілей, більш активно приймають рішення щодо професійного майбутнього та демонструють більшу стійкість у їх реалізації.

Для наочного представлення взаємозв’язків доцільно подати їх у вигляді схеми на рисунку 2.6.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що досліджувані психологічні чинники утворюють єдину взаємопов’язану систему, у якій кожен елемент підсилює інші. Зокрема, самоефективність виступає когнітивно-мотиваційною основою активності особистості, самореалізація – її внутрішнім змістовим наповненням, а професійне самовизначення – результативним показником реалізації цих процесів.

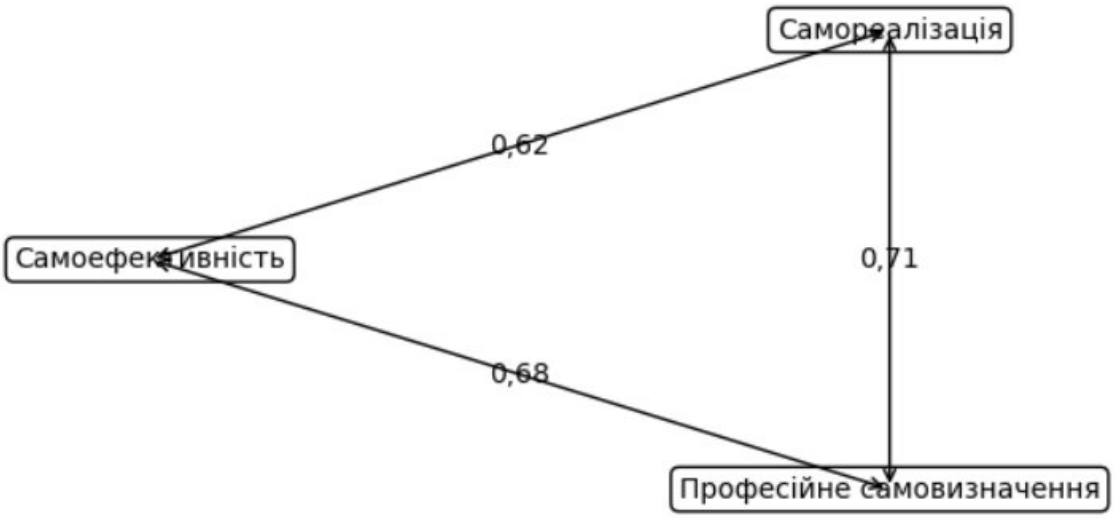


Рисунок 2.6 Взаємозв’язок психологічних чинників пізнього професійного самовизначення

Виявлені закономірності також узгоджуються з положеннями теорії самодетермінації Р. Десі та Е. Раяна, відповідно до якої внутрішня мотивація, автономія та відчуття компетентності є ключовими чинниками розвитку особистості [42, с. 72]. Саме ці характеристики відображаються у показниках самоефективності та самореалізації, що, у свою чергу, визначають успішність професійного самовизначення.

Важливо зазначити, що встановлені кореляційні зв’язки мають не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки дозволяють визначити напрями психологічного впливу. Зокрема, підвищення рівня самоефективності може сприяти зростанню самореалізації та формуванню більш чіткої професійної позиції.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують гіпотезу дослідження про взаємозв’язок психологічних чинників пізнього професійного самовизначення та свідчать про їх системний характер.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження, можна констатувати, що пізнє професійне самовизначення зумовлюється комплексом

взаємопов’язаних психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють самоефективність та самореалізація особистості.

2.3. Взаємозв’язок чинників та методичні рекомендації

Результати емпіричного дослідження, зокрема дані кореляційного аналізу, дозволяють перейти від описового рівня аналізу до більш глибокого розуміння внутрішньої структури пізнього професійного самовизначення. Встановлені статистично значущі зв’язки між самоефективністю, самореалізацією та професійним самовизначенням свідчать про їх системний характер та взаємну обумовленість.

Пізнє професійне самовизначення доцільно розглядати не як ізольований процес, а як результат інтеграції особистісних ресурсів, серед яких ключову роль відіграють віра у власні можливості, рівень реалізації внутрішнього потенціалу та сформованість життєвих і професійних цілей. Такий підхід відповідає сучасним уявленням про особистість як активного суб’єкта власного розвитку [3, с. 145].

Узагальнення отриманих результатів дозволяє представити взаємозв’язок досліджуваних чинників у вигляді узагальненої моделі на рисунку 2.7.



Рисунок 2.7 Інтегрована модель взаємозв’язку психологічних чинників

Як свідчать результати дослідження, саме самореалізація демонструє найвищий рівень зв’язку з професійним самовизначенням (r = 0,71), що дозволяє розглядати її як провідний чинник у структурі досліджуваного

феномена. Це пояснюється тим, що самореалізація відображає глибинні ціннісні орієнтації особистості, її прагнення до розвитку та реалізації власного потенціалу.

Самоефективність, у свою чергу, виступає важливим регулятором поведінки, забезпечуючи впевненість у власних можливостях та готовність до активних дій. Встановлений зв'язок між самоефективністю та професійним самовизначенням (r = 0,68) підтверджує, що саме віра у власні сили є необхідною умовою для прийняття рішень щодо професійного майбутнього.

Особливої уваги заслуговує взаємозв'язок між самоефективністю та самореалізацією (r = 0,62), який свідчить про їх взаємне підсилення. Особи, які впевнені у власних можливостях, більш активно реалізують свій потенціал, тоді як успішна самореалізація, у свою чергу, підвищує рівень самоефективності. Така взаємодія формує позитивний цикл особистісного розвитку.

Для більш системного представлення взаємозв'язків доцільно узагальнити їх у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Характеристика взаємозв'язків психологічних чинників

Пара змінних	Коефіцієнт кореляції	Інтерпретація
Самоефективність – Самореалізація	0,62	Помірно тісний позитивний зв'язок
Самоефективність – Професійне самовизначення	0,68	Тісний позитивний зв'язок
Самореалізація – Професійне самовизначення	0,71	Високий позитивний зв'язок

Отримані результати дозволяють стверджувати, що пізнє професійне самовизначення формується під впливом комплексу взаємопов'язаних

психологічних чинників, серед яких провідну роль відіграють внутрішні ресурси особистості.

З теоретичної точки зору, виявлені закономірності узгоджуються з положеннями теорії самодетермінації, відповідно до якої внутрішня мотивація, автономія та відчуття компетентності визначають ефективність особистісного розвитку [42, с. 74]. Саме ці характеристики відображаються у показниках самореалізації та самоефективності.

Водночас результати дослідження підтверджують ідеї С. Д. Максименка щодо активної ролі особистості у власному розвитку, де самореалізація виступає як процес і результат самотворення [28, с. 198].

Таким чином, встановлені взаємозв’язки дозволяють розглядати пізнє професійне самовизначення як динамічну систему, у якій ключові психологічні чинники взаємодіють між собою, формуючи цілісну структуру особистісного розвитку.

Отримані результати створюють підґрунтя для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію процесу професійного самовизначення, що буде розглянуто у наступній частині.

Встановлені у ході емпіричного дослідження закономірності дозволяють перейти до прикладного рівня аналізу та окреслити напрями психологічного супроводу процесу пізнього професійного самовизначення. Виявлені взаємозв’язки між самоефективністю, самореалізацією та професійним самовизначенням свідчать про доцільність комплексного впливу на зазначені чинники з метою підвищення ефективності професійного розвитку особистості.

Сучасні дослідження підтверджують, що оптимізація процесу професійного самовизначення можлива за умови розвитку внутрішніх ресурсів особистості, зокрема її мотиваційної сфери, рефлексивності та здатності до саморегуляції [25; 31]. У цьому контексті особливого значення набуває розробка методичних рекомендацій, спрямованих на активізацію зазначених психологічних чинників.

Перш за все, доцільно звернути увагу на необхідність розвитку самоефективності як базового механізму, що забезпечує впевненість особистості у власних можливостях. Підвищення рівня самоефективності може здійснюватися через поступове ускладнення діяльності, формування досвіду успіху та розвиток навичок саморегуляції. Як зазначає А. Бандура, саме переживання успішного досвіду є найбільш ефективним способом формування стійкої віри у власні сили [44, с. 79].

З огляду на це, доцільно узагальнити основні напрями розвитку самоефективності (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Рекомендації щодо розвитку самоефективності

Напрям	Зміст
Формування досвіду успіху	Виконання посильних завдань із поступовим ускладненням
Розвиток саморегуляції	Постановка цілей, планування діяльності
Підвищення впевненості	Позитивне підкріплення, рефлексія досягнень
Соціальна підтримка	Залучення наставників, зворотний зв’язок

Реалізація зазначених рекомендацій сприяє формуванню активної життєвої позиції особистості та підвищує її готовність до прийняття професійних рішень.

Поряд із розвитком самоефективності, важливим напрямом психологічного супроводу є стимулювання процесу самореалізації особистості. Як показали результати дослідження, саме самореалізація має найтісніший зв’язок із професійним самовизначенням, що зумовлює її провідну роль у структурі даного феномена.

Самореалізація передбачає усвідомлення особистістю власних потреб, цінностей і життєвих цілей, що дозволяє їй здійснювати більш усвідомлений професійний вибір. У цьому контексті важливим є розвиток рефлексивних умінь та здатності до самопізнання.

З метою систематизації рекомендацій щодо розвитку самореалізації доцільно представити їх у таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Рекомендації щодо розвитку самореалізації

Напрям	Зміст
Самопізнання	Аналіз власних інтересів, здібностей, цінностей
Цілепокладання	Формування коротко- і довгострокових цілей
Розвиток активності	Участь у різних видах діяльності
Рефлексія	Оцінка власного досвіду та досягнень

Важливим аспектом є також формування ціннісно-смислової сфери особистості, що визначає її життєві орієнтири та професійні пріоритети. Як зазначає Т. М. Титаренко, саме смислова наповненість діяльності виступає основою життєтворення особистості [38].

Окремої уваги потребує розвиток безпосередньо професійного самовизначення як результативного компонента досліджуваної системи. Враховуючи отримані результати, можна стверджувати, що ефективне професійне самовизначення передбачає не лише вибір професії, але й усвідомлення власної професійної ролі та перспектив розвитку.

Узагальнення рекомендацій щодо розвитку професійного самовизначення подано у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Рекомендації щодо розвитку професійного самовизначення

Напрям	Зміст
Профорієнтація	Ознайомлення зі світом професій
Кар’єрне планування	Визначення професійних цілей
Розвиток компетентностей	Формування професійних навичок
Психологічне консультування	Індивідуальна підтримка

Слід зазначити, що ефективність реалізації наведених рекомендацій значною мірою залежить від умов освітнього середовища та рівня психологічного супроводу. У зв’язку з цим важливим є впровадження спеціальних програм, спрямованих на розвиток особистісних ресурсів та підтримку професійного самовизначення.

Для узагальнення доцільно представити інтегровану систему психологічного супроводу.

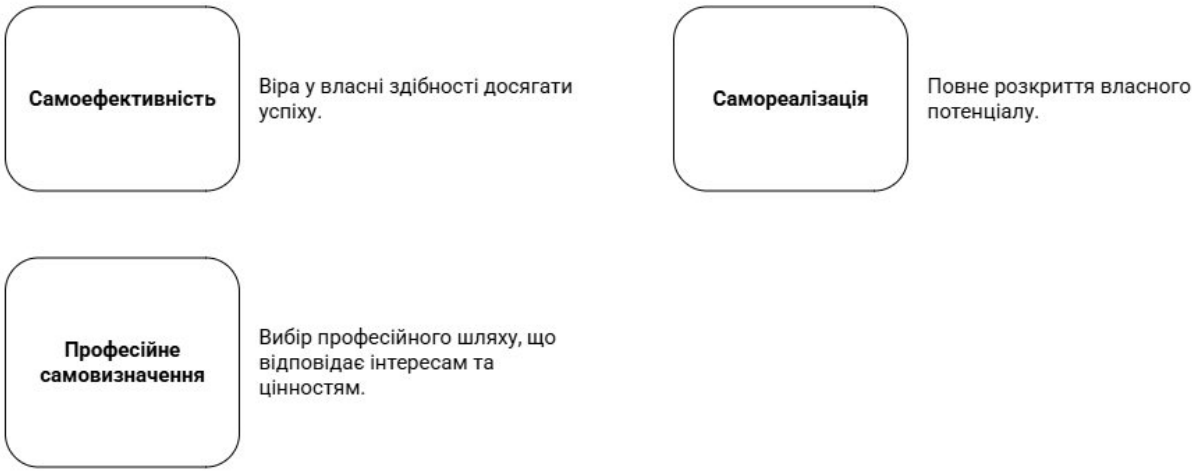


Рисунок 2.8 Система психологічного супроводу професійного самовизначення

Таким чином, результати дослідження дозволяють сформулювати комплекс методичних рекомендацій, спрямованих на розвиток ключових психологічних чинників пізнього професійного самовизначення. Їх реалізація сприятиме підвищенню ефективності професійного розвитку особистості, формуванню її активної життєвої позиції та здатності до самореалізації в умовах сучасного суспільства.

Висновки до розділу 2

У другому розділі кваліфікаційної роботи було здійснено емпіричне дослідження психологічних чинників пізнього професійного самовизначення особистості, що дозволило виявити їх рівневі характеристики, встановити

взаємозв’язки між ними та окреслити практичні напрями оптимізації даного процесу.

У ході дослідження було обґрунтовано організацію емпіричного етапу, визначено вибірку респондентів та підібрано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення ключових психологічних змінних, а саме: самоефективності, самореалізації та професійного самовизначення. Застосування валідного інструментарію та методів математичної обробки забезпечило наукову обґрунтованість і достовірність отриманих результатів.

Аналіз емпіричних даних показав, що для більшості респондентів характерним є середній рівень розвитку досліджуваних психологічних чинників. Зокрема, встановлено, що 50% досліджуваних мають середній рівень самоефективності, 52% – середній рівень самореалізації та 48% – середній рівень професійного самовизначення. Такий розподіл свідчить про перебування значної частини респондентів у стані активного пошуку та переосмислення власного професійного шляху.

Водночас виявлено групу респондентів із високим рівнем досліджуваних показників (31% за кожним із критеріїв), що характеризується сформованістю особистісних ресурсів, високою внутрішньою мотивацією та готовністю до ефективної професійної самореалізації. Наявність цієї групи підтверджує потенціал особистісного розвитку в умовах пізнього професійного самовизначення.

Разом з тим встановлено, що певна частина досліджуваних демонструє низькі показники (17–21%), що вказує на труднощі у формуванні професійних намірів, недостатню впевненість у власних можливостях та обмежений рівень реалізації особистісного потенціалу. Це підкреслює необхідність психологічного супроводу та підтримки таких осіб.

Особливо важливим результатом дослідження стало встановлення статистично значущих позитивних кореляційних зв’язків між усіма досліджуваними чинниками. Виявлено, що самореалізація має найтісніший зв’язок із професійним самовизначенням ($r = 0,71$), що дозволяє розглядати її

як провідний чинник у структурі досліджуваного феномена. Також встановлено значущі зв'язки між самоефективністю та професійним самовизначенням (r = 0,68), а також між самоефективністю та самореалізацією (r = 0,62).

Отримані результати свідчать про те, що пізнє професійне самовизначення формується під впливом взаємопов'язаних психологічних чинників, які утворюють цілісну систему. Самоефективність виступає як когнітивно-мотиваційна основа активності особистості, самореалізація – як її внутрішній змістовий ресурс, а професійне самовизначення – як результат інтеграції цих процесів.

На основі отриманих результатів було розроблено методичні рекомендації, спрямовані на розвиток ключових психологічних чинників. Вони передбачають підвищення рівня самоефективності через формування досвіду успіху, стимулювання самореалізації шляхом розвитку рефлексії та цілепокладання, а також підтримку процесу професійного самовизначення через профорієнтаційну та консультативну діяльність.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують висунуту гіпотезу та свідчать про те, що ефективність пізнього професійного самовизначення значною мірою залежить від рівня розвитку самоефективності та самореалізації особистості. Отримані дані мають як теоретичне, так і практичне значення та можуть бути використані у діяльності психологів, освітніх закладів і профорієнтаційних служб.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження психологічних чинників пізнього професійного самовизначення особистості в контексті її самореалізації, що дозволило досягти поставленої мети та виконати визначені завдання.

У процесі теоретичного аналізу встановлено, що самореалізація є інтегративною характеристикою особистості, яка відображає рівень розкриття її потенціалу, здатність до саморозвитку та досягнення життєвих цілей. Вона виступає важливим механізмом особистісного становлення та безпосередньо пов’язана з процесом професійного самовизначення. Професійне самовизначення, у свою чергу, розглядається як складний, динамічний процес вибору, формування та реалізації професійного шляху, що залежить від індивідуально-психологічних та соціальних чинників.

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив визначити, що особливої актуальності у сучасних умовах набуває феномен пізнього професійного самовизначення, який пов’язаний із необхідністю зміни професійної траєкторії, переосмислення життєвих цілей та адаптації до нових соціально-економічних реалій. Встановлено, що ключову роль у цьому процесі відіграють такі психологічні чинники, як самоефективність, самореалізація, мотиваційно-ціннісна сфера та життєстійкість особистості.

У ході емпіричного дослідження було проаналізовано рівень розвитку основних психологічних чинників пізнього професійного самовизначення серед респондентів віком 20–35 років. Отримані результати свідчать, що для більшості досліджуваних характерним є середній рівень розвитку самоефективності (50%), самореалізації (52%) та професійного самовизначення (48%). Це вказує на те, що значна частина респондентів перебуває у стані пошуку, професійних сумнівів та переоцінки власних можливостей.

Водночас встановлено наявність групи респондентів із високим рівнем досліджуваних показників (31%), що свідчить про сформованість у них внутрішніх ресурсів, високий рівень мотивації та готовність до активної самореалізації. Така група характеризується чіткістю професійних цілей, впевненістю у власних можливостях та здатністю до прийняття відповідальних рішень.

Разом з тим виявлено частину респондентів із низьким рівнем показників (17–21%), що вказує на недостатню сформованість професійної ідентичності, низьку впевненість у власних силах та труднощі у професійному виборі. Це підкреслює необхідність цілеспрямованого психологічного впливу та підтримки.

Особливо важливим результатом дослідження стало встановлення позитивних кореляційних зв’язків між усіма досліджуваними чинниками. Виявлено, що найтісніший зв’язок спостерігається між самореалізацією та професійним самовизначенням (r = 0,71), що дозволяє розглядати самореалізацію як провідний чинник у структурі досліджуваного феномена. Також встановлено значущі зв’язки між самоефективністю та професійним самовизначенням (r = 0,68), а також між самоефективністю та самореалізацією (r = 0,62).

Отримані результати підтверджують, що пізнє професійне самовизначення є результатом взаємодії когнітивних, мотиваційних та особистісних чинників, які утворюють цілісну систему. Самоефективність забезпечує впевненість у власних можливостях та готовність до дії, самореалізація визначає спрямованість особистості на розвиток і досягнення цілей, а професійне самовизначення виступає інтегративним результатом їх взаємодії.

На основі результатів дослідження було розроблено комплекс методичних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію процесу пізнього професійного самовизначення. Вони передбачають розвиток самоефективності через формування досвіду успіху та саморегуляції,

стимулювання самореалізації шляхом розвитку самопізнання, рефлексії та цілепокладання, а також підтримку професійного самовизначення через профорієнтаційну діяльність та психологічне консультування.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх використання у діяльності практичних психологів, освітніх установ та профорієнтаційних центрів з метою підвищення ефективності професійного самовизначення особистості. Запропоновані рекомендації можуть бути впроваджені у тренінгові програми, консультативну практику та освітній процес.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розширенні вибірки, включенні інших вікових категорій, а також у вивченні впливу додаткових чинників, зокрема емоційного інтелекту, життєстійкості та соціального середовища на процес пізнього професійного самовизначення.

Таким чином, результати дослідження підтверджують висунуту гіпотезу та свідчать про те, що ефективність пізнього професійного самовизначення значною мірою залежить від рівня розвитку ключових психологічних чинників, передусім самоефективності та самореалізації особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асєєва Ю. О., Вепрінцева Д. К. Самореалізація як психологічний феномен // Ментальне здоров'я. 2024. № 2. С. 3–7.

2. Борисенко Л., Корват Л. Зв'язок емоційного інтелекту та самоефективності особистості // Журнал соціальної та практичної психології. 2023. № 2. С. 5–10.

3. Бех І. Д. Особистість у просторі розвитку. Київ : Академвидав, 2020. 256 с.

4. Бохонкова Ю. О., Ліпський А. В. Теоретико-методологічний аналіз проблеми адаптації особистості в умовах травмівного досвіду // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. 2024. № 3 (65). Т. 1. С. 47–59.

5. Бохонкова Ю. О., Гуляєва А. С., Журба А. М., Журба М. А. Критеріально-ступеневі характеристики сформованості системи переконань особистості в кризових умовах // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. 2024. № 1 (63). С. 139–149.

6. Бугерко Я. М., Гірняк Г. С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти // Наукові записки. Серія: Психологія. 2024. № 1.

7. Булах І. С. Витоки особистісного зростання людини // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2017. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2017_6_9 (дата звернення: 09.11.2024).

8. Васильєва О. А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах. URL: https://cutt.ly/A6sNn12 (дата звернення: 09.11.2024).

9. Гомонюк О., Онишко О., Остапець Н. Психологічні особливості розвитку професійного самовизначення учнів старших класів // Psychology Travelogs. 2024.

10. Гриньова О. М. Психологія проектування життєвого шляху особистістю юнацького віку : дис. … д-ра психол. наук. Київ, 2018.

11. Життєстійкість особистості як фактор здоров'язбереження в умовах невизначеності : монографія / за наук. ред. Л. В. Помиткіної. Київ : Державний університет «Київський авіаційний інститут», 2025. 277 с.

12. Жигаренко І. Є., Завацька Н. Є. Результативно-змістовні параметри особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічної галузі // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2021. № 1 (54). С. 162–172.

13. Залановська Л. Психологічні основи професійного самовизначення особистості: теоретичний аспект // Наукові праці МАУП. Психологія. 2021.

14. Завацька Н. Є. та ін. Соціально-психологічні засади особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю : монографія. Київ : LAT&K, 2023. 252 с.

15. Заверуха О. Я. Стратегії формування професійної ідентичності в переході до дорослості // Вчені записки Університету «КРОК». 2022. № 3 (67). С. 167–176.

16. Закатнов Д. О. Кар'єрні та професійні ціннісні орієнтації учнів закладів професійної освіти // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2020. Т. 1 (24). С. 186–196.

17. Ковальчук З. Я. Проблеми професійної підготовки особистості в умовах кризового суспільства через призму її рефлексивності // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2022. Вип. 1. С. 25–33.

18. Кривцова Н. В. Психологічні особливості потенціалу самореалізації особистості : автореф. дис. … канд. психол. наук. Одеса, 2018. 19 с.

19. Кузікова С. Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці : монографія. Суми : Видавництво СумДПУ, 2020. 324 с.

20. Купрєєва О. І. Предиктори особистісної самореалізації студентів з інвалідністю // Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи та кращі практики : матеріали конф. Київ, 2020.

21. Клевака Л. П., Клімушев В. В., Чугаєва Н. Ю. Психологічна освіта і її вплив на формування успішних життєвих стратегій самореалізації // Наукові інновації та передові технології. Серія «Психологія». 2024. № 6 (34). С. 1578–1589. DOI: https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-6(34)-1578-1489

22. Кокун О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі : теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.

23. Кузікова С. Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці : монографія. Суми : Видавництво СумДПУ, 2020. 324 с.

24. Купрєєва О. І. Психологічні основи самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі : монографія. Київ : Талком, 2021. 407 с.Красильник Ю. С., Мороз І. М. Психологічні чинники самореалізації особистості в освітньому процесі // Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». 2025. № 10 (56). С. 1624–1638. DOI: https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1624-1638

25. Лазуренко О. О. Професійне самовизначення та саморегуляція як складові професіогенезу фахівця // Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія. 2025. № 2.

26. Ларченко І. Оцінка психологічних детермінант професійного самовизначення в умовах стресогенності // Наукові праці МАУП. Психологія. 2023.

27. Мищишин І., Дмитрів Ю. Чинники професійного самовизначення сучасних старшокласників // Нова педагогічна думка. 2020.

28. Максименко С. Д. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2022. 272 с.

29. Пінська О. Л. Самопізнання як детермінанта професійного самовдосконалення майбутнього вчителя // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 236–240.

30. Пісоцький В. П., Горянська А. М., Гришко В. В. Проблема психологічної безпеки освітнього середовища в сучасних умовах // Габітус. 2024. Вип. 62. С. 248–253.

31. Пілецька Л. С. та ін. Соціально-психологічні засади життєстійкості та самореалізації молоді // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2022. № 2 (58). С. 5–17.

32. Петриченко Л. П. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема // Освіта. Інноватика. Практика. 2023. Вип. 11 (5). С. 52–58.

33. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу : монографія / за ред. О. Л. Моріна. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 220 с.

34. Савчин М. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2021. 368 с.

35. Стеценко А. І., Квашенко О. М. Особливості професійного самовизначення особистості // Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія. 2024.

36. Спицька Л. В., Турбан В. В., Завацька Н. Є. Соціальне функціонування особистості в умовах сучасного соціуму // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2021. № 2 (55). С. 64–71.

37. Терещенко Л. А., Петровська Т. В. Психологічний підхід до визначення поняття «психічне здоров’я» суб’єктів взаємодії в освітньому просторі // Актуальні проблеми психології. 2019. № 15. С. 340–348.

38. Титаренко Т. М. Психологія життєтворення особистості в сучасному світі : монографія. Київ : Міленіум, 2016.

39. Черкашина І. В. Самоактуалізація особистості як психологічний феномен // Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія: Психологічні науки. 2024. № 1 (4). С. 18–27.

40. Шуляка-Владика Л. Основні чинники професійного самовизначення студентів ЗВО // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія. 2024.

41. Яковицька Л. С. Активно-позитивне ставлення викладача до діяльності як чинник самореалізації // Психологія: теорія і практика. 2018. № 2 (2). С. 181–190.

42. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York : Guilford Press, 2017.

43. Savickas M. L. Career construction theory and practice // Career Development and Counseling. 2019. P. 147–183.

44. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman, 1997. 604 p.

45. Blynova O. et al. Social and psychological manifestations of professional identity crisis of labor migrants // Revista Inclusiones. 2020. P. 93–105.

46. Brown D., Lent R. W. Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken : Wiley, 2021.

47. Dweck C. S. Mindset: The new psychology of success. New York : Random House, 2006. 276 p.

48. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being // American Psychologist. 2000. Vol. 55. № 1. P. 68–78.

49. Savickas M. L. Career construction theory and practice // Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken : Wiley, 2013. P. 147–183.

50. Madin Z. Stimulating the professional and personal self-development of future teachers in the context of value-semantic orientation // Education Research International. 2022. Vol. 2022. P. 1–12.

51. Meyers M. Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2019. Vol. 92. P. 98–121.

52. Spytska L. Modern youth's self-development and self-realization in the leisure sector: psychological point of view // InterConf. 2023. № 148. P. 223–227.

53. Paranthaman A. Self-education as a condition of professional and personal development // International Transaction Journal of Engineering, Management & Applied Sciences & Technologies. 2020. Vol. 11. P. 1–9.

54. Zavatska N. et al. Empirical research of student leadership's content parameters // Amazonia Investiga. 2022. № 11 (51). P. 40–49.

55. Zaverukha O. et al. Dynamics of successful formation of professional identity of future psychologists // Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. 2022. Vol. 14 (1). P. 139–157.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Сирі емпіричні дані дослідження психологічних чинників пізнього професійного самовизначення

У додатку подано первинні результати психодіагностичного обстеження респондентів за трьома основними показниками:

- рівень самоефективності;
- рівень самореалізації;
- рівень професійного самовизначення.

Оцінювання здійснювалося за шкалою від 1 до 3:

- 1 – низький рівень
- 2 – середній рівень
- 3 – високий рівень

Таблиця А.1

Індивідуальні результати респондентів (n = 42)

№	Самоефективність	Самореалізація	Професійне самовизначення
1	2	2	2
2	2	2	2
3	3	3	3
4	2	2	2
5	1	2	1
6	2	2	2
7	3	3	3
8	2	2	2
9	2	2	2
10	1	1	1
11	3	3	3
12	2	2	2
13	2	2	2
14	3	3	3
15	2	2	2
16	1	2	1
17	2	2	2
18	3	3	3
19	2	2	2
20	2	2	2
21	1	1	1
22	3	3	3
23	2	2	2

24	2	2	2
25	3	3	3
26	2	2	2
27	1	2	1
28	2	2	2
29	3	3	3
30	2	2	2
31	2	2	2
32	1	1	1
33	3	3	3
34	2	2	2
35	2	2	2
36	3	3	3
37	2	2	2
38	1	2	1
39	2	2	2
40	3	3	3
41	2	2	2
42	2	2	2

Таблиця А.2

Узагальнення сирих даних (частоти)

Рівень	**Самоефективність**	**Самореалізація**	**Професійне самовизначення**
Низький	8	6	8
Середній	21	22	20
Високий	13	14	14