МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ПРЕДИКТОРИ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ ОСОБИСТОСТІ**

Виконала: студент ІІ курсу,
групи 8.0534-з-3
спеціальність: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Орел Лілія Миколаївна
Керівник: д-р. психол. наук, професор
Професор кафедри психології Шевченко Н.Ф.
Рецензент: д-р. психол. наук, професор,
професор кафедри психології Клопота Є. А.

Запоріжжя - 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 – «Психологія»
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____ Губа Н.О.
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Орел Лілії Миколаївні

1. Тема роботи Кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору особистості

керівник роботи Шевченко Наталія Федорівна, д-р психол. наук, професор, професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): здійснити теоретичний аналіз соціально-психологічних аспектів кар'єри в контексті життєвого шляху особистості; здійснити аналіз основних теоретичних моделей кар'єри та кар'єрних орієнтацій; визначити роль кар'єрних орієнтацій в предикації життєвого вибору особистості; емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на життєвий вибір здобувачів освіти.

5. Перелік графічного матеріалу: 5 таблиць, 5 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Шевченко Н.Ф, професор		
Розділ 1	Шевченко Н.Ф, професор		
Розділ 2	Шевченко Н.Ф, професор		
Розділ 3	Шевченко Н.Ф, професор		
Висновки	Шевченко Н.Ф, професор		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	вересень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	жовтень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ Л. М. Орел

Керівник роботи _____ Н. Ф Шевченко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Н. О. Мосол

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 89 сторінок, 5 рисунків, 5 таблиць, 96 джерел.

Мета дослідження полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні особливостей кар'єрних орієнтацій та їхнього впливу на життєвий вибір здобувачів освіти.

Об'єкт дослідження − кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору здобувачів освіти.

В основу дослідження покладено припущення про те, що існує зв'язок між кар'єрними орієнтаціями та ціннісно-смисловими характеристиками особистості здобувачів освіти (життєві цінності, особистісні смисли, самоактуалізація, рефлексивність), що обумовлює їхні життєві рішення.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз літератури, синтез, ситематизація, узагальнення; Емпіричні: тестування за психодіагностичними методиками; математико-статистичні методи обробки експериментальних даних: описова статистика, кореляційний аналіз.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: емпірично досліджено особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на здійснення життєвого вибору здобувачами освіти; уточнено й поглиблено наукове розуміння кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти; набуло подальшого розвитку знання про зміст кар'єрних орієнтацій, самоактуалізації, ціннісних орієнтацій особистості; здійснено подальший розвиток теорії кар'єрної спрямованості;

КАР'ЄРА, КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, ЦІННІСНО-СМИСЛОВА СФЕРА, ЖИТТЄВИЙ ВИБІР, САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ, ЦІННОСТІ, СМИСЛОЖИТТЄВІ ОРІЄНТАЦІЇ, РЕФЛЕКСИВНІСТЬ.

SUMMARY

Master’s qualification work: 89 pages, 5 figures, 5 tables, 96 sources.

The object of research: career orientations of an individual.

Subject: career orientations as predictors of life choices of students.

The purpose of the work is theoretically and empirically research the features of career orientations and their influence on the life choices of students.

The study is based on the assumption that there is a correlation between career orientations and value-and-semantic characteristics of the personality of students (life values, personal senses, self-actualization, reflexivity), which determines their life decisions.

Research methods. Theoretical: literature analysis, synthesis, systematization, generalization; empirical: testing using psychodiagnostic methods; mathematical and statistical methods of experimental data processing: descriptive statistics, correlation analysis.

The scientific novelty of the study is that: the features of career orientations and their influence on the life choices by students have been empirically investigated; the scientific understanding of career orientations of education seekers have been clarified and deepened; knowledge about the content of career orientations, self-actualization, and value orientations of the individual have been further developed; the theory of career orientation has been further developed;

Key words: career, career orientations, value-and-semantic sphere, life choice, self-actualization, values, semantic life orientations, reflexivity.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ І. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ 11

1.1. Соціально-психологічні аспекти кар'єри в контексті життєвого шляху особистості 11

1.2. Основні теоретичні моделі кар'єри та кар'єрних орієнтацій 17

РОЗДІЛ ІІ. ОСОБИСТІСТЬ ТА ЇЇ КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ 36

2.1. Активна роль особистості у побудові власного життя 36

2.2. Кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору особистості 43

РОЗДІЛ ІІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК ПРЕДИКТОРІВ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ ОСОБИСТОСТІ 53

3.1. Етапи, організація та методики дослідження 53

3.2. Діагностика прояву кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти 60

3.3. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій з ціннісно-смисловою сферою здобувачів освіти 66

3.3.1. Дослідження рівня самоактуалізації 66

3.3.2. Оцінка смисложиттєвих орієнтацій 70

3.3.3. Особливості прояву життєвих цінностей 76

3.3.4. Дослідження рівня рефлективності респондентів 82

ВИСНОВКИ 87

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 90

ВСТУП

Актуальність дослідження кар’єрних орієнтацій як предикторів життєвого вибору особистості зумовлена важливістю вибору стратегії професійного розвитку в умовах соціальних та економічних змін, що відбуваються в українському суспільстві. В умовах сучасних трансформацій, які супроводжуються змінами ціннісних орієнтацій, кар’єрні орієнтації стають важливим фактором, що визначає успішність особистості у професійній сфері. У нових соціокультурних умовах «культура успіху», яка була сформована в західних країнах, стала невід’ємною частиною українського суспільства, де реалізація кар’єрного росту вважається не лише бажаним, а й необхідним для досягнення статусу успішної особистості. Однак часто цей образ успішної людини, що просувається завдяки матеріальному добробуту, не має глибоких культурних та історичних коренів, що веде до формування споживацької життєвої позиції, зосередженої на задоволенні власних потреб.

Враховуючи ці фактори, важливо досліджувати уявлення сучасного студентства про кар’єрний розвиток та роль кар’єрних орієнтацій у виборі професійного шляху. Рефлексивне осмислення власних життєвих цінностей, орієнтацій та мотивацій є важливим етапом на шляху до самореалізації. Особливо це важливо в період навчання у закладі вищої освіти, коли здобувачі освіти починають формулювати свої кар’єрні плани та життєві цілі, ґрунтуючись як на власних особистісних характеристиках, так і на соціальних впливах. Таким чином, дослідження кар’єрних орієнтацій є важливим кроком для розуміння процесів прийняття життєвих рішень та їхнього впливу на подальший розвиток особистості.

На сьогоднішній день існує велика кількість досліджень, присвячених побудові та розвитку кар’єри, що демонструють різноманітність теоретичних підходів до визначення кар’єри та її етапів. Вітчизняними дослідниками

вивчалися труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (Т. Канівець), задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку (Н. Гура), аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри (Т. Карамушка), кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей (О. Кузнецов), кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (М. Казанжи), особливості професійної кар'єри особистості (В. Овсяннікова), особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї (М. Сурякова), мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей (І. Штученко).

Зарубіжними вченими досліджено становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування (Д. Сьюпер, Р. Ное), кар'єрні цінності (Д. Джексон, М. Томлінсон), можливості управління кар'єрою персоналу в організації (Д. Халл, Е. Шейн), зв'язок профілів трудових цінностей із задоволенням базових психологічних потреб і розчаруванням (M. Busque-Carrier та ін.), самоменеджмент кар'єри (Б. Трейсі), базові цінності та кар'єрні орієнтації (М. Абессоло), цінності праці через покоління (Б. Стіглбауер та ін.).

Водночас, недостатньо розробленою залишається проблема впливу кар'єрних орієнтацій на особливості здійснення особистістю життєвого вибору.

Теоретична та практична значущість, актуальність та недостатня розробленість проблеми стали підставою для визначення теми дослідження: «Кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору особистості».

Об'єкт дослідження − кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору здобувачів освіти.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на життєвий вибір здобувачів освіти.

В основу дослідження покладено припущення про те, що існує зв'язок між кар'єрними орієнтаціями та ціннісно-смисловими характеристиками особистості здобувачів освіти (життєві цінності, особистісні смисли, самоактуалізація, рефлексивність), що обумовлює їхні життєві рішення.

Згідно з поставленою метою було визначено основні завдання:

1) здійснити теоретичний аналіз соціально-психологічних аспектів кар'єри в контексті життєвого шляху особистості;

2) здійснити аналіз основних теоретичних моделей кар'єри та кар'єрних орієнтацій;

3) визначити роль кар'єрних орієнтацій в предикації життєвого вибору особистості;

4) емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на життєвий вибір здобувачів освіти.

Методи дослідження. В ході дослідження в залежності від поставлених завдань використовувалися різноманітні методи. Теоретичні: аналіз літератури, синтез, ситематизація, узагальнення; емпіричні: тестування за психодіагностичними методиками: «Якорі кар'єри» (Е. Шейн), «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шостром), «Тест смисложиттєвих орієнтацій», «Морфологічний тест життєвих цінностей», «Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності»; математико-статистичні методи обробки експериментальних даних (IBM SPSS 20): описова статистика, кореляційний аналіз.

Емпірична база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Запорізького національного університету. Вибірку респондентів склали 53 студента IV курсів освітнього рівня «бакалаврський» та I курсів освітнього рівня «магістерський» технічних та гуманітарних спеціальностей.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

- емпірично досліджено особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на здійснення життєвого вибору здобувачами освіти;

- уточнено й поглиблено наукове розуміння кар’єрних орієнтацій здобувачів освіти;

- набуло подальшого розвитку знання про зміст кар’єрних орієнтацій, самоактуалізації, ціннісних орієнтацій особистості; здійснено подальший розвиток теорії кар’єрної спрямованості.

Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Робота проілюстрована 5 таблицями, 5 рисунками. Бібліографічний список складається з 96 найменувань, 18 з яких іноземною мовою. Загальний обсяг роботи – 100 сторінок.

РОЗДІЛ І.
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Соціально-психологічні аспекти кар'єри в контексті життєвого шляху особистості

Слово «кар'єра» має давнє та символічно насичене етимологічне походження. Його корені сягають латинського *«carraria»*, що означало «дорогу для колісниць», італійського *«carriera»*, − «біг», «шлях», «швидкий рух». У французькій мові *«carrière»* уже набуло значення професійного шляху, а згодом це тлумачення стало загальноприйнятим у багатьох європейських мовах, зокрема й в українській. Цікаво, що саме початкове значення − «шлях», «перегони», − збереглося і в сучасному розумінні кар'єри як динамічного процесу руху, прагнення до досягнень і зростання. Недарма кар'єру часто метафорично порівнюють з біговою доріжкою або гонками − такими, де важливо не просто рухатися, а бути кращим, швидшим, результативнішим. Це порівняння не випадкове: поняття «кар'єра» та «конкуренція» є етимологічно спорідненими, адже обидва слова вказують на динаміку, змагання та прагнення до переваги. У цьому контексті кар'єра розглядається не лише як зовнішня послідовність професійних етапів, а як психологічне явище, тісно пов'язане з особистісною мотивацією, ідентичністю та внутрішньою конкуренцією, яку людина веде як із собою, так і з соціальним середовищем [62].

Науковці [5, 30, 56], досліджуючи феномен конкурентоспроможної особистості в умовах сучасного соціуму та ринку праці, виокремлюють три її ключові інтегральні характеристики: спрямованість, компетентність і гнучкість.

Спрямованість означає наявність у людини внутрішніх цілей, чітких життєвих орієнтирів, мотивації до досягнень, амбітності та ініціативності. Це своєрідна «внутрішня вісь», яка визначає вектор особистісного та професійного розвитку. Спрямованість задає рух і забезпечує сталість у прагненні реалізувати себе в певній сфері діяльності, навіть в умовах конкуренції чи невизначеності.

Компетентність охоплює знання, уміння, навички, а також здатність ефективно застосовувати їх у практичній діяльності. Йдеться не лише про фахову підготовку, але й про метакомпетенції: емоційний інтелект, комунікативність, критичне мислення, здатність до самонавчання. Компетентна особистість володіє не тільки теоретичними знаннями, а й практичним розумінням того, як досягати результатів у конкурентному середовищі.

Гнучкість − це здатність швидко адаптуватися до нових умов, змінювати стратегії поведінки, мислення і діяльності відповідно до нових вимог середовища. Гнучка особистість відкрито сприймає зміни, готова до навчання, здатна виявляти креативність, виходити за межі звичних шаблонів і зберігати психологічну стійкість у ситуаціях невизначеності.

У сукупності ці три характеристики формують основу конкурентоспроможності − здатності особистості успішно функціонувати, розвиватися та досягати цілей в умовах постійної соціальної та професійної конкуренції [5, 30, 56].

На думку О. Щотки [75], конкурентоспроможність особистості визначається як поєднання низки важливих особистісних якостей. Дослідник виокремлює десять ключових параметрів, які формують цей феномен. Серед них − чітке усвідомлення власних цілей і ціннісних орієнтирів, високий рівень працелюбності, креативне ставлення до професійної діяльності, готовність іти на обґрунтований ризик, незалежність у прийнятті рішень, лідерські здібності, мотивація до постійного саморозвитку, здатність

справлятися зі стресом, а також прагнення до безперервного професійного зростання та вдосконалення.

Згідно з положеннями культурно-історичної парадигми (С. Московічі [31], О. Потебня [48]), процеси осмислення власного життя, вибору цінностей і побудови кар'єри не можна розглядати лише як наслідок індивідуального розвитку. Вони тісно пов'язані із соціальними уявленнями, нормами, цінностями та зразками, що формуються і підтримуються суспільством та значущими соціальними групами. Ці смисли завжди закорінені в певному історичному періоді, культурному контексті та системі соціальних установок середовища, в якому формується особистість. Український філософ О. Потебня [48] наголошував, що психічний розвиток людини відбувається через засвоєння елементів суспільної свідомості − мови, знань, ідеалів, норм і традицій, які накопичені в культурі певного народу. При переході у внутрішній план ці елементи стають складовою психіки конкретної особи. Таким чином, соціально-культурне середовище трансформує людину в соціальну особистість, а її поведінка набуває соціального змісту.

До початку XX століття професійний вибір особистості значною мірою визначався її соціальним походженням, становищем у класовій ієрархії та належністю до певного прошарку суспільства. Це зумовлювало обмеженість професійних можливостей і формувало явище так званої професійної замкнутості, коли людина, як правило, переймала фах батьків або залишалася в межах соціально допустимого для її класу. Однак із розвитком промисловості та модернізаційними процесами наприкінці XIX століття ситуація поступово почала змінюватися: з'явилися нові сфери діяльності, зростав попит на кваліфіковану працю, і це сприяло виникненню соціально детермінованого, але вже менш жорстко обмеженого вибору кар'єрних та професійних орієнтацій [92].

На межі XX–XXI століть ці трансформації ще більше посилилися під впливом ідеології «культури успіху», яка почала домінувати в масовій

свідомості. Успішна кар'єра стала не лише прийнятною, а й очікуваною нормою: прагнення до досягнень, самореалізації та статусу стало маркером особистісної та соціальної спроможності. У цьому контексті «робити кар'єру» означає відповідати вимогам часу, бути конкурентоспроможним і визнаним [92].

Водночас, визнаючи вплив культурно-історичних факторів на процес професійного самовизначення, не можна применшувати роль самої особистості як активного суб'єкта. Людина не лише реагує на соціальні умови, а й інтерпретує їх, приймає або відкидає домінуючі моделі, формує власну систему цінностей і приймає рішення щодо свого життєвого шляху, зважаючи на внутрішні ресурси, прагнення й унікальний досвід.

У процесі побудови кар'єри особистість може виступати як суб'єкт, так і об'єкт цього процесу. У ролі *«об'єкта кар'єри»* людина діє переважно пасивно, орієнтуючись на зовнішні очікування, соціально нав'язані зразки та типові сценарії професійного зростання. Такий підхід часто зводиться до механічного прагнення до успіху, що виявляється у кар'єризмі − орієнтації виключно на досягнення матеріального чи статусного благополуччя. У цьому випадку ігноруються інші важливі виміри розвитку: особистісний (наприклад, потреба в самореалізації та автентичності), професійний (розвиток знань, навичок, майстерності) і соціальний (бажання робити внесок у добробут суспільства) [35-37].

Натомість людина стає *суб'єктом своєї кар'єри* тоді, коли вона здатна усвідомлено формувати свій професійний шлях, розуміє наявні альтернативи, критично осмислює зовнішні впливи й самостійно приймає рішення щодо майбутніх напрямів розвитку. Така особистість не просто адаптується до соціальних вимог, а активно конструює власну кар'єру відповідно до своїх цінностей, здібностей, цілей і життєвих смислів. Вона здатна інтегрувати кар'єрні досягнення з особистісним зростанням і суспільною користю, що свідчить про її суб'єктність у ширшому життєвому контексті [35-37].

Кар’єра є важливою складовою життєвого шляху особистості, який охоплює послідовність соціальних ролей, професійних виборів і самореалізації. О. Павленко [39] зазначає, що життєвий шлях формується під впливом як особистого досвіду, так і соціокультурних норм, що задають можливі моделі розвитку. Особистість будує свою життєву перспективу, враховуючи не лише індивідуальні прагнення, а й соціальні очікування, які виникають у процесі соціалізації.

Процес формування професійної ідентичності відбувається через інтеграцію зовнішніх соціальних норм, цінностей і ролей із внутрішніми прагненнями особистості (Р. Пасічняк [41-43]). Цей процес є складним і динамічним, оскільки включає як об’єктивні соціальні структури, так і суб’єктивні фактори, що визначають унікальний вибір і мотивацію людини. Професійна ідентичність формується в контексті життєвого циклу, де на кожному етапі відбуваються певні психологічні й соціальні переходи. Теорія розвитку дорослості, запропонована Д. Левінсоном [88], описує ці етапи як «сезони життя», кожен з яких характеризується специфічними завданнями, можливостями і викликами для кар’єрного зростання.

Мотиваційні аспекти кар’єри відіграють визначальну роль у професійному розвитку. Так, Р. Канфер та П. Екерман [87] підкреслюють важливість здатності до саморегуляції та постановки цілей у дорослому віці, що сприяє досягненню бажаних результатів у професійній сфері. Саме поєднання мотивованості, саморегуляції і свідомого цілепокладання дозволяє дорослим не лише підтримувати активність у професійному розвитку, а й адаптуватися до змін на ринку праці, освоювати нові навички та досягати високих результатів. Згідно з позицією вчених, мотивація в дорослому віці − це не статичний стан, а процес, що потребує розвитку певних психологічних механізмів, які забезпечують послідовність і гнучкість у професійному зростанні.

Соціально-психологічні дослідження Н. Назаренко і Н. Тавровецької [33] підтверджують, що уявлення про кар’єрний успіх є

результатом взаємодії соціальних цінностей і особистісних смислів. За їхніми даними, більшість опитаних (78%) усвідомлюють себе як активних суб'єктів професійної діяльності, орієнтуючись на престиж, статус і визнання.

За результатами дослідження вчені дійшли висновку, що уявлення особистості про кар'єрний успіх тісно пов'язані з її орієнтацією на соціально значущі цінності, а також із усвідомленням ключових особистісних смислів, які надають сенсу професійному шляху. Такі уявлення відіграють важливу роль у формуванні професійних і життєвих цілей, а також у процесі оцінювання ефективності реалізації власної життєвої стратегії. Складова структура цих уявлень включає в себе поєднання смислів, що охоплюють як соціальний, так і особистісний простір людини, відображаючи її взаємодію з суспільством. Кар'єрний успіх, таким чином, розглядається як результат взаємозв'язку індивіда з соціальним середовищем, у якому проявляється вплив домінуючих соціальних потреб, що формують зміст і напрям індивідуального розвитку.

Незважаючи на сильний вплив соціальних умов − таких як класова належність, культурні традиції, сімейні цінності − сучасні психологічні концепції підкреслюють активну роль особистості в побудові кар'єри. Д. Левінсон [88] і Дж. Хекхаузен [84] наголошують, що особистість є суб'єктом власного життєвого шляху, що свідомо вибирає цілі, контролює мотивацію і адаптується до змін зовнішнього середовища. Такі ідеї підтримуються роботами Р. Канфер та П. Екерманом [87], які розглядають саморегуляцію як ключовий механізм професійного розвитку.

Отже, соціально-психологічні аспекти кар'єри у контексті життєвого шляху особистості представляють собою складний взаємозв'язок соціальних структур, культурних норм і індивідуальної активності. Підтримка мотивації, здатність до саморегуляції та усвідомлення власних цінностей сприяють тому, що особистість переходить від пасивного об'єкта соціальних впливів до активного суб'єкта власного кар'єрного розвитку.

1.2. Основні теоретичні моделі кар’єри та кар’єрних орієнтацій

Аналізуючи теоретичні підходи до вивчення професійної кар’єри, представлені в зарубіжній психологічній науці, можна виокремити кілька основних напрямів. У рамках психоаналітичної традиції слід відзначити теорію формування професійних інтересів А. Рое, а також концепцію «розвиваючої перспективи», яку розробляли Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, П. Акерман і М. Беєр. У межах теорій особистісних рис сформульовано теорію «пристосування до роботи» (Р. Райс, Д. МакФарлін, Р. Девіс), а також теорію вибору професії Дж. Голланда, яка базується на відповідності типу особистості до професійного середовища. Представники біхевіористичного підходу розглядали кар’єру крізь призму процесів підкріплення і соціального научіння, зокрема в працях А. Бандури та Дж. Роттера.

Однією з найбільш визнаних і широко застосовуваних зарубіжних теорій професійного розвитку є модель Дональда Сьюпера [95]. Незважаючи на те, що вона була сформульована ще у середині XX століття, її основні положення залишаються актуальними і в сучасному науковому та практичному контексті. Теорія Д. Сьюпера є не лише теоретичною концепцією вибору професії, а й узагальненою моделлю, що пояснює динаміку розвитку кар’єри протягом усього життя людини.

Центральною ідеєю моделі Д. Сьюпера є розуміння кар’єри як процесу розвитку, а не одноразового вибору. На його думку, професійна кар’єра формується поступово, через послідовну реалізацію ролей, завдань і цінностей у різні періоди життя. Людина постійно розвиває своє уявлення про себе («Я-концепцію») і прагне узгодити її з вимогами професійного середовища. Таким чином, вибір професії є лише одним із кроків у довготривалому процесі професійної самореалізації.

У своїй теорії Д. Сьюпер [95] запропонував п’ятиетапну модель розвитку кар’єри, що охоплює такі стадії:

1. Зростання (від народження до 14 років) − формуються загальні уявлення про працю, самосприйняття, інтереси та здібності.

2. Дослідження (15–24 роки) − період активного самопізнання, спроб і вибору професійного напряму.

3. Утвердження (25–44 роки) − стабілізація на обраній посаді, професійне вдосконалення.

4. Збереження (45–64 роки) − підтримання досягнутого рівня, переоцінка цінностей, іноді − зміна кар'єрного напряму.

5. Згортання (65+ років) − завершення активної професійної діяльності, переосмислення кар'єрного шляху.

Крім того, Д. Сьюпер підкреслював, що людина протягом життя виконує різні соціальні ролі − дитини, учня, працівника, члена родини, громадянина тощо. Кожна з цих ролей впливає на формування кар'єрної ідентичності та визначає унікальний життєвий шлях індивіда. Особливу увагу в його теорії приділено поняттю життєвого простору, де взаємодіють рольові функції та часові рамки, які структурують процес кар'єрного розвитку.

Таким чином, модель Д. Сьюпера [95] дозволяє розглядати професійний розвиток як безперервний, багатовимірний процес, що охоплює як внутрішні (мотиваційні, когнітивні, ціннісні) ресурси особистості, так і зовнішні соціальні впливи. Її значущість полягає в тому, що вона надає науково обґрунтовану основу для побудови індивідуальних стратегій кар'єрного зростання, а також для психологічного супроводу особистості на різних етапах професійного становлення.

Широко визнаною та впливовою зарубіжною концепцією у сфері професійного самовизначення є типологічна теорія Джона Голланда [45], яка й досі залишається однією з найпопулярніших у прикладній психології, зокрема в сфері профорієнтації. Основною ідеєю теорії є положення про те, що вибір професії є відображенням особистісних характеристик, і що людина прагне до такого професійного середовища, яке найбільше відповідає її інтересам, здібностям та типу особистості.

Дж. Голланд виділив шість основних типів особистості (RIASEC-модель), кожен з яких відповідає певному типу професійного середовища:

— Реалістичний (Realistic) − особи, орієнтовані на практичну діяльність, фізичну працю, роботу з технікою; їм підходять професії механіка, інженера, будівельника.

— Інтелектуальний (Investigative) − тип, що тяжіє до аналітики, досліджень, науки; їм властиві логічне мислення та інтерес до вирішення складних завдань (науковці, аналітики, IT-фахівці).

— Артистичний (Artistic) − творчі натури з нестандартним мисленням, які схильні до самовираження; їм підходять професії художника, письменника, актора, дизайнера.

— Соціальний (Social) − особи, зорієнтовані на взаємодію, допомогу іншим; їм імпонують професії в освіті, медицині, психології.

— Підприємницький (Enterprising) − ініціативні, енергійні люди, які прагнуть впливати на інших; для них характерні лідерські якості та інтерес до бізнесу, управління, політики.

— Конвенційний (Conventional) − люди, що цінують порядок, структуру, точність; їм близькі професії бухгалтерів, економістів, архіваріусів.

Згідно з концепцією автора, збіг типу особистості та типу професійного середовища забезпечує не лише вищу професійну ефективність, а й вищу задоволеність працею. Якщо між особистістю і середовищем існує невідповідність, це може призвести до стресу, конфліктів і професійного вигорання. Теорія Дж. Голланда також передбачає, що у кожної людини можуть бути риси кількох типів, тому важливо оцінювати комбінації домінантних тенденцій [69].

У сучасному науковому дискурсі розуміння кар’єри значно розширилося завдяки новим концептуальним підходам, що враховують динамічність і багатовимірність професійного розвитку в умовах глобалізованого світу. Одним із таких підходів стала концепція

«поліваріативності кар’єри», яку запропонували Дуглас Холл і Філіп Мірвіс. У цій теорії автори акцентують увагу на тому, що традиційне уявлення про кар’єру як про лінійне вертикальне просування в межах однієї організації втратило свою універсальність. Замість цього в сучасному суспільстві дедалі більше домінує поняття «власної кар’єри», яка є гнучкою, багатоваріантною і часто не прив’язана до конкретного місця роботи або фаху.

Д. Холл і Ф. Мірвіс підкреслюють, що поліваріативна кар’єра (multiple career paths) передбачає зміну професійної ролі, організаційного контексту або навіть сфери діяльності впродовж життя особистості. Така модель відповідає викликам постіндустріального суспільства, де зростає мобільність, розширюються можливості для навчання протягом життя, а самореалізація перестає бути пов’язаною лише з посадовими статусами. Людина у такій парадигмі виступає не як пасивний виконавець організаційних вимог, а як автономний суб’єкт, що самостійно формує свою кар’єру відповідно до особистих цінностей, цілей і ресурсів [90].

Доповнює це розуміння теорія «кар’єрного якоря» американського дослідника Едгара Шейна [93]. Згідно з цією концепцією, кожна людина має внутрішній «якір» − стійке ядро професійної ідентичності, яке визначає її уявлення про успішну кар’єру. Цей якір формується на основі досвіду, життєвих цінностей, навичок і мотивів та виявляється тоді, коли особа стикається з вибором або зміною кар’єрного шляху. Е. Шейн виділяє вісім основних типів кар’єрних якорів, серед яких: технічна/функціональна компетентність, менеджмент, автономія/незалежність, служіння/покликання, стабільність/безпека, підприємництво, виклик та життєвий стиль. Знання власного кар’єрного якоря дозволяє людині краще розуміти, який тип професійної діяльності й контекст найбільше відповідає її внутрішнім потребам і, відповідно, сприяє особистісній та професійній реалізації.

Як зазначає українська дослідниця В. Лозовецька [26], теорія Е. Шейна відкриває можливість для глибшого розуміння мотиваційних основ професійного вибору, а також для більш точної побудови індивідуальних

кар’єрних стратегій, які узгоджуються з внутрішніми смислами та особистими життєвими пріоритетами. Таким чином, ідеї поліваріативності Д. Холла і Ф. Мірвіса, а також концепція кар’єрного якоря Е. Шейна суттєво доповнюють сучасну психологію кар’єри, виводячи її за межі організаційної логіки і підкреслюючи унікальність життєвого шляху кожної особистості.

У сучасних дослідженнях феномену кар’єри значна увага приділяється не лише загальним концепціям професійного розвитку, а й пов’язаним із ним ключовим категоріям, які дозволяють глибше зрозуміти внутрішню структуру цього явища. Зокрема, активно вивчаються такі складові, як мотивація до професійного зростання (зокрема в роботах Р. Ное та А. Ное [91]), що розглядається як рушійна сила, яка спонукає людину до побудови кар’єри, подолання труднощів і досягнення поставлених цілей. Мотивація при цьому трактується не лише як зовнішній стимул, а як внутрішня потреба у самореалізації, розвитку компетентності й досягненні визнання.

Окрема група досліджень зосереджена на проблемі спеціалізації, що розглядається як процес професійного заглиблення в певну галузь знань або практики. У працях таких авторів, як М. Уайт, М. Сміт та Т. Барлет [96], наголошується на важливості поєднання вузькопрофесійної експертизи зі здатністю до міждисциплінарної адаптації, що є особливо актуальним у динамічному сучасному ринку праці.

Також важливим напрямом дослідження є суб’єктивний кар’єрний успіх, який, на відміну від об’єктивних показників (посада, рівень доходу, статус), відображає внутрішнє сприйняття людиною власної кар’єри як успішної. Роботи Р. Еліса демонструють, що суб’єктивне задоволення кар’єрним шляхом часто корелює з особистісними цінностями, смислами та рівнем гармонії між професійною і особистою сферами життя.

Варто зазначити, що поряд із зарубіжними концепціями, які здебільшого зосереджені на структурі кар’єри, виборі професії та адаптації до середовища, в окремих роботах сучасних українських дослідників значно

ширше і глибше розкривається психологічний зміст кар’єри як життєвого процесу, який включає ціннісні орієнтації, самореалізацію, самооцінку та взаємодію із соціокультурним середовищем. Такий підхід дозволяє розглядати кар’єру не лише як професійне зростання, а як спосіб побудови власного «Я» в контексті життєвого шляху.

На переконання О. Саннікової [53, 54], формування особистості професіонала є глибоко індивідуальним і багатовимірним процесом, який супроводжується необхідністю подолання суперечностей, що виникають на різних рівнях її структури. Ці суперечності зумовлені розривом між зовнішніми вимогами професійної діяльності − у вигляді певних знань, умінь, методів роботи та ідеальних уявлень про професіонала − і внутрішніми ресурсами, потенціалом та реальними можливостями конкретної людини. Індивідуальність фахівця проявляється через неповторне поєднання особистісних рис, які не є статичними, а перебувають у постійному русі, змінюючись як у межах загальної структури особистості, так і в окремих її підсистемах. Це зумовлює зміну домінуючих рис, варіативність їхньої вираженості та взаємного впливу. Таким чином, індивідуальність професіонала розглядається не лише як вищий щабель особистісного розвитку, а й як унікальна система взаємопов’язаних і динамічних якостей, що формують неповторний психологічний образ кожного фахівця.

У науковій психологічній літературі [70] широко представлено структурні моделі особистості як суб’єкта професійної діяльності. Однією з таких моделей є чотирикомпонентна структура, яка дозволяє комплексно охарактеризувати індивіда з точки зору його готовності та здатності до ефективного професійного функціонування. Ця модель включає чотири взаємопов’язані компоненти, кожен з яких відіграє важливу роль у забезпеченні професійної самореалізації.

Перший компонент − спрямованість особистості, яка відображає систему її домінуючих потреб, мотивів, цінностей і життєвих орієнтирів. Спрямованість проявляється у професійній позиції людини (тобто її

ставленні до праці, відповідальності, розвитку), у суб’єктивному сприйнятті власного соціально-професійного статусу та у характері цілей, до яких особистість прагне у своїй професійній діяльності. Саме спрямованість визначає глибинну мотиваційну основу поведінки і є джерелом внутрішньої енергії для досягнення результатів.

Другим ключовим елементом є професійна компетентність, що охоплює знання, уміння та навички, необхідні для ефективного виконання професійних функцій. Вона включає як спеціалізовану галузеву підготовку, так і загальні інтелектуальні та комунікативні здібності, які забезпечують адаптивність до змін у професійному середовищі та здатність до постійного розвитку.

Третім компонентом виступає система професійно-важливих якостей − це ті особистісні риси, які безпосередньо впливають на якість та ефективність професійної діяльності. До них належать відповідальність, самостійність, витривалість, дисциплінованість, емоційна стабільність, здатність до самоконтролю тощо. Вони є необхідною психологічною основою для стабільного функціонування в межах обраної професії, особливо в умовах підвищеного навантаження чи стресових ситуацій.

Останній, четвертий компонент − це професійно значущі психофізіологічні властивості, які стосуються індивідуальних особливостей нервової системи, сенсомоторики, темпу реакцій, працездатності, стійкості до втоми. Ці характеристики обумовлюють природні передумови до оволодіння певною діяльністю та збереження ефективності упродовж тривалого часу.

Разом ці чотири компоненти формують цілісну структуру особистості як суб’єкта праці, дозволяючи врахувати як внутрішній потенціал людини, так і її здатність до професійної самореалізації в конкретних умовах соціально-трудової діяльності [69].

У працях низки дослідників досліджуються питання успішності, ефективності та продуктивності кар’єрного розвитку. Зокрема,

М. Сурякова [60, 61] підкреслює необхідність розмежування двох основних критеріїв успішності кар'єри: об'єктивного та суб'єктивного. З позиції об'єктивного підходу, кар'єрне зростання оцінюється за двома ключовими параметрами − просуванням всередині організації та розвитком у межах професії. Водночас суб'єктивна успішність базується на особистісній оцінці людиною власних досягнень і того, чи відповідають вони її очікуванням і амбіціям.

У дослідженні Л. Карамушки та М. Тиченко [17, 18] було проаналізовано особливості ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до побудови професійної кар'єри у представників креативних індустрій. На основі емпіричних даних авторки визначили рівень розвитку ключових складових цього компоненту. Зокрема, найвищу значущість для працівників зазначеної сфери мають такі кар'єрні цінності, як «заробітна плата», «баланс між роботою та особистим життям» і «професійна спеціалізація», тоді як найменш значущими виявилися цінності «різноманітність» та «менеджмент». У частині мотиваційної готовності найбільш розвиненою виявилася кар'єрна резильєнтність (здатність адаптуватися до змін і зберігати ефективність у професійній діяльності), а дещо нижчі показники були зафіксовані щодо кар'єрної ідентичності та кар'єрної інтуїції. Також дослідниками встановлено статистично значущий зв'язок між окремими аспектами ціннісно-мотиваційного блоку та чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів, при цьому найбільший вплив на формування психологічної готовності до кар'єри мають саме чинники мікро- та мезорівня (зокрема, особливості взаємодії в трудовому колективі, культура організації, стиль керівництва тощо). Однак загальний рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компоненту у представників креативних індустрій оцінено як недостатній. Водночас було виявлено, що специфіка сфери діяльності організації істотно впливає на динаміку формування цього компоненту.

У контексті дослідження кар’єри отримані дані свідчать про те, що навіть у динамічній, творчій і гнучкій сфері, як-от креативні індустрії, психологічна готовність до побудови кар’єри є недостатньо сформованою, особливо у її ціннісно-мотиваційному компоненті. Це означає, що успішна кар’єра не є автоматичним наслідком таланту чи креативності − вона вимагає також внутрішньої особистісної зрілості, сформованих кар’єрних уявлень, стабільної мотивації та чітких ціннісних орієнтирів. Цілеспрямована робота над розвитком психологічної готовності до кар’єри дозволить уникати поверхневого «кар’єризму» й натомість будувати усвідомлену, глибоко інтегровану в особистісний розвиток кар’єру, що відповідає не лише зовнішнім умовам, а й внутрішнім смислам.

Т. Канівець та Г. Фесун [14] дослідили зміст, структуру та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри. Вони дійшли висновку, що психологічна готовність студентів являє собою сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективного професійного становлення. У структурному плані ця готовність складається з чотирьох основних компонентів: мотиваційного, який включає мотиви, необхідні для успішного професійного розвитку; когнітивного, що охоплює знання, необхідні для реалізації кар’єрних цілей; операційного, який передбачає практичні уміння та навички; а також особистісного компонента, що характеризується індивідуальними особистісними рисами, важливими для досягнення професійного успіху.

Автори також визначили ключові чинники, що впливають на формування психологічної готовності, які функціонують на різних рівнях: макрорівень − соціально-економічні та культурні умови суспільства; мезорівень − діяльність соціальних груп і організацій, таких як сім’я, неформальні колективи та навчальні заклади; мікрорівень − індивідуальні особливості самих студентів. Таким чином, розвиток психологічної готовності до професійної кар’єри залежить від взаємодії особистісних характеристик із ширшим соціокультурним контекстом [14].

Процеси особистісної та професійної самореалізації перебувають у постійному динамічному взаємозв'язку, який може варіюватися від гармонійного співвідношення до конфліктних станів. Ознаками особистісної самореалізації є досягнення важливих для індивіда цілей, усвідомлення та втілення основних життєвих цінностей і смислів. Водночас кар'єрне зростання може слугувати об'єктивним індикатором рівня професійної самореалізації [32].

У наукових дослідженнях значна увага приділяється періодизації професійного та кар'єрного розвитку, що допомагає краще розуміти етапи становлення людини як суб'єкта праці. Однією з найбільш відомих моделей є поділ цього розвитку на два основні періоди: допрофесійний і власне професійний. Допрофесійний етап охоплює формування загальної готовності до професійної діяльності, тоді як професійний включає послідовні стадії розвитку фахівця, такі як оптація (вибір професії), стадія адепта (початківець у професії), адаптант (період пристосування до професійних вимог), інтернал (усвідомлення своєї ролі і відповідальності), майстер (висококваліфікований спеціаліст), авторитет (визнаний експерт) і наставник (передавач знань і досвіду).

Акмеологічні концепції [16, 34, 46, 47] розглядають професійний шлях як життєвий цикл розвитку фахівця, що включає ключові етапи від початкового вибору до досягнення вершини майстерності. Згідно з цим підходом, першість має кілька послідовних стадій:

1. Оптація − це період вибору професії, коли особистість визначає своє покликання і приймає рішення щодо майбутнього професійного шляху. Цей етап є фундаментальним, адже він закладає основу мотивації та цілепокладання.

2. Професійна підготовка − стадія здобуття спеціальних знань і навичок, яка зазвичай охоплює формальне навчання та первинне професійне навчання. Тут формуються базові компетенції, необхідні для подальшої професійної діяльності.

3. Професійна адаптація − період пристосування до реальних умов роботи, де відбувається набуття практичного досвіду, освоєння професійних стандартів і норм, а також формування ефективних способів діяльності.

4. Професіоналізація − етап, на якому особистість не лише виконує професійні завдання, а й починає формувати власний стиль діяльності, підвищує якість роботи, розвиває здатність до самостійного прийняття рішень і творчого підходу.

5. Професійна майстерність − вища стадія, що характеризується глибоким володінням професійними знаннями та навичками, високою продуктивністю праці і визнанням у професійному середовищі. На цьому етапі фахівець стає експертом, який здатен ефективно вирішувати складні професійні завдання і передавати досвід іншим.

Водночас слід відзначити, що більшість існуючих періодизацій мають певні обмеження, оскільки в якості основного часово́го критерію вони використовують переважно хронологічний вік, не враховуючи при цьому професійний досвід і стаж. Крім того, ці моделі часто спрощують зміст професійного розвитку, зводячи його, наприклад, лише до процесу професійного самопізнання (як у теорії Д. Сьюпера), при цьому ігноруючи важливі чинники, такі як професійні здібності, накопичений досвід та мотивація працівника. Для більш точного визначення етапів професійного розвитку необхідно враховувати конкретні умови і контекст професійного становлення, а також чітко формулювати завдання, які стоять перед особистістю на кожному з цих етапів.

Окремі автори (M. Arthur, D. Rousseau; H. Gunz, W. Mayrhofer [83]) пропонують розглядати її не лише як лінійну послідовність професійних подій, а як багатовимірний феномен, що розгортається у кількох взаємопов’язаних просторах. особистісний простір, який охоплює індивідуально-психологічні характеристики людини: її темперамент, риси характеру, цінності, рівень самоусвідомлення, а також особистісний потенціал − здатність до саморозвитку, рефлексії, саморегуляції та

постановки цілей. Саме цей простір забезпечує внутрішню мотивацію до професійного зростання і визначає, наскільки узгодженими є кар'єрні прагнення з глибинними потребами і смислами людини.

Другий − професійний простір, що включає знання, вміння, навички, рівень кваліфікації, професійну компетентність, досвід, а також об'єктивні досягнення в роботі. Він є центральною складовою кар'єри, адже саме в межах професійної діяльності реалізуються кар'єрні стратегії, формуються професійна ідентичність та авторитет.

Третій − соціокультурний простір, який відображає зовнішні умови побудови кар'єри: суспільні уявлення про престиж тієї чи іншої професії, модні тенденції у виборі сфер діяльності, соціальні стандарти успіху, культурні установки та очікування. У цьому просторі кар'єра набуває соціального виміру − вона оцінюється з погляду суспільного визнання, статусу, престижу, а також відповідності зовнішнім нормам.

Ці простори не існують окремо один від одного − навпаки, вони перебувають у постійній взаємодії та взаємопроникненні. Наприклад, соціокультурні уявлення можуть впливати на особистісні цілі та змінювати мотивацію, тоді як професійний досвід може зміцнювати або послаблювати особистісну впевненість і впливати на соціальний статус. Таким чином, кар'єра розгортається на перетині внутрішніх і зовнішніх чинників, і її успішність залежить від гармонійного балансу між цими трьома просторами [83].

Проблематика кар'єри та кар'єрних орієнтацій набуває дедалі більшої наукової значущості, а коло досліджуваних питань постійно розширюється. У цьому контексті сучасні українські дослідники зосереджують увагу на вивченні різноманітних аспектів цього явища: труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (А. Поплавська [46, 47]), психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців (Т. Канівець [14-16]), задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку (Н. Гура [8-9]), психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри

(Т. Карамушка [17-20]), кар’єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей (О. Кузнецов [22]), кар’єрні орієнтації сучасної студентської молоді (М. Казанжи [13]), особливості професійної кар’єри особистості (В. Овсяннікова [34]), особливості визначення професійної кар’єри молодими фахівцями та ставлення до неї (М. Сурякова [60, 61]), мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар’єрної стратегії студентів технічних спеціальностей (І. Штученко [73, 74]).

На основі теоретичного аналізу наукових джерел, присвячених вивченню кар’єри в зарубіжній і вітчизняній психології, можна виокремити кілька основних підходів до розуміння цього феномену:

1. **Змістовний підхід** розглядає кар’єру як рід діяльності або професію, яку обирає й реалізує особистість упродовж життя.

2. **Процесуальний підхід** трактує кар’єру як динамічний процес, що передбачає поступове просування людини в професійній сфері. У межах цього підходу зазвичай виокремлюють дві траєкторії:

— **Професійна кар’єра** − пов’язана з розвитком компетентностей, поглибленням знань, розширенням професійного досвіду.

— **Посадова кар’єра** − орієнтована на досягнення певного службового статусу, влади, формального визнання.

3. **Статусний підхід** визначає кар’єру як індикатор соціального успіху та місця індивіда в суспільній ієрархії. Тут кар’єрне зростання тлумачиться як підвищення соціального статусу.

4. **Рольовий підхід** (зокрема, в рамках теорії Дональда Сьюпера) підкреслює, що кар’єра − це сукупність соціальних ролей, які виконує людина в різних життєвих контекстах, зокрема як працівник, учень, громадянин, член родини.

5. **Ціннісний підхід** фокусується на узгодженні особистих цілей, потреб і переконань із соціальними очікуваннями та цінностями. У цьому підході кар’єра розглядається як форма соціально значущої самореалізації.

6. **Особистісно-професійний підхід** підкреслює значення індивідуального вибору в процесі професійного становлення. Кар'єра тут постає як спосіб реалізації «Я-концепції», що змінюється в міру дорослішання особистості.

7. **Біографічний підхід** тлумачить кар'єру як унікальну траєкторію трудового шляху, нерозривно пов'язану з індивідуальною життєвою історією.

8. **Акмеологічний підхід** акцентує увагу на самоактуалізації особистості у професійній сфері. Кар'єра розглядається як процес досягнення особистісного й професійного піку розвитку (акме) через реалізацію своїх потенційних можливостей у діяльності.

Особистість як суб'єкт власного життєвого шляху реалізує себе переважно в особистісній і професійній сферах. Поєднання цих векторів розвитку не завжди є гармонійним: узгодженість досягається тоді, коли кар'єра набуває особистісного й ціннісного сенсу, відповідає внутрішній спрямованості індивіда. У цьому разі межі між особистим і професійним життям стають умовними. Вибір професії та ціннісного орієнтира кар'єри визначає життєвий шлях людини, стиль життя, рівень добробуту, можливості для самовираження, а також суттєво впливає на загальну задоволеність життям.

У наукових дослідженнях [3, 33] розрізняють два рівні професіоналізму: специфічний і неспецифічний. Специфічний рівень охоплює психологічні характеристики, що безпосередньо забезпечують ефективність виконання конкретної професійної діяльності. Натомість неспецифічний рівень стосується більш загальних особистісних якостей, зумовлених характером життєдіяльності індивіда. До нього належать ціннісні орієнтації, здатність до самопізнання та саморозвитку, а також мета-компетентності − вміння навчатися, здійснювати рефлексію, швидко адаптуватися до змін і проявляти високу самоефективність.

Таким чином, побудова кар’єри розглядається не лише як послідовне виконання професійних функцій, а як процес глибокої професійної самореалізації, що передбачає втілення особистісного потенціалу в обраній сфері діяльності. Інакше кажучи, кар’єра стає засобом самоактуалізації особистості, коли праця набуває екзистенційного сенсу. У працях А. Маслоу це поняття тлумачиться як прагнення до «захопленості значущою справою» − діяльністю, яка відповідає внутрішнім цінностям, викликає інтерес і сприймається як покликання. Така професійна реалізація не лише забезпечує зовнішній успіх, а й сприяє відчуттю глибокого життєвого задоволення та автентичності.

Перейдемо до розгляду проблеми структурної організації кар’єрних орієнтацій.

Поняття *кар’єрної спрямованості* охоплює ширший зміст, ніж *кар’єрні орієнтації*, і розглядається як одна з ключових особистісних характеристик, що визначає індивідуальну систему мотивації, ціннісних орієнтацій і смисложиттєвих установок щодо власного професійного шляху. Кар’єрна спрямованість відображає внутрішню готовність і прагнення особистості до реалізації в професійній сфері, охоплюючи як її особистісну, так і професійну позицію стосовно майбутнього розвитку. Структурно кар’єрна спрямованість включає:

1. загальну кар’єрну зацікавленість, що виявляється у прагненні до зростання в професійній сфері;
2. напрямок кар’єрного розвитку (вектор «вгору» − орієнтація на посадове зростання; вектор «вглиб» − орієнтація на професійну експертизу й майстерність);
3. специфічні кар’єрні орієнтації, такі як «управління», «підприємництво», «служіння» (орієнтація на допомогу іншим) та «майстерність» (орієнтація на вдосконалення професійної діяльності) [22, 66, 73, 74].

Одним із перших, хто ввів у науковий обіг поняття «кар’єрні орієнтації», був Д. Сьюпер [95]. Він розглядав це поняття як комплекс смислових уявлень і цінностей, які індивід прагне втілити у процесі вибору професійного шляху та побудови кар’єри. За Д. Сьюпером, кар’єрні орієнтації також включають сукупність психологічних установок і настанов, що формуються під впливом професійного досвіду та активної діяльності в обраній сфері.

Проблематика кар’єрних орієнтацій отримала подальший розвиток завдяки працям Едгара Шейна [93], який запропонував концепцію «кар’єрних якорів». Цей підхід ґрунтується на ідеї, що кожна особистість має своєрідний внутрішній «якір» − стійкі цінності, мотиви та переконання, які визначають її пріоритети у виборі професійного шляху та формують основу для прийняття рішень у кар’єрі. Кар’єрні якорі відіграють роль своєрідного орієнтира, який допомагає людині зберігати цілісність і послідовність у професійному розвитку, навіть за умов зовнішніх змін і викликів.

Автор виділяє вісім ключових цінностей, які визначають пріоритети і мотивацію людини у професійному житті [93]. Ці якорі відображають те, що людина вважає найважливішим для себе у виборі і побудові кар’єри:

1. Техніко-функціональний якір («професійна компетентність») − орієнтація на глибоке володіння спеціалізованими знаннями та навичками у своїй професійній сфері. Людина цінує можливість застосовувати свої технічні вміння й розвиватися як експерт.

2. Загальне керівництво («менеджмент») − прагнення займати керівні позиції, відповідальність за управління людьми і процесами. На відміну від технічних спеціалістів, такі особи сфокусовані на лідерстві, прийнятті рішень і організації роботи.

3. Самостійність і незалежність («автономія») − бажання мати свободу у виборі способів і темпів роботи, уникати зайвого контролю та бюрократії. Людина цінує незалежність і можливість самостійно приймати рішення.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання») − прагнення до надійності, передбачуваності і захищеності у професійному та особистому житті. Особливо важливо для тих, хто цінує сталість і хоче уникнути ризиків.

5. Підприємництво − орієнтація на створення власної справи, нових проєктів, інновацій. Цей якір відображає прагнення бути творцем, засновником чогось нового і нестандартного.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння») − бажання допомагати іншим, працювати заради суспільного блага чи в інтересах конкретних груп людей. Така людина керується альтруїстичними мотивами і бачить сенс у служінні.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик») − внутрішня потреба долати складнощі, вирішувати складні задачі, долати перешкоди. Людина шукає постійного розвитку через активну боротьбу з труднощами.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя») − прагнення поєднати роботу і особисте життя у гармонійну систему, де кар'єра підпорядковується загальному способу життя та цінностям особистості. Цей якір підкреслює важливість балансу між різними сферами життя.

Методика Е. Шейна дозволяє ідентифікувати ці якорі, що сприяє кращому розумінню індивідуальних мотивацій і потреб у професійній сфері, а також допомагає вибудовувати кар'єрні стратегії, які відповідають глибинним особистісним цінностям [93].

У своїй роботі ми спиралися на дослідження Н. Шевченко та О. Швигл [71], в якому було показано два основні вектори спрямованості кар'єри − «вгору» та «вглиб». Перший вектор, «вгору», пов'язаний із прагненням до вертикального кар'єрного зростання, що передбачає підвищення соціального статусу, зайняття керівних посад або досягнення більш престижних позицій у професійній ієрархії. Цей напрямок характерний для тих, хто орієнтується на розширення сфери впливу та підвищення рівня відповідальності. Другий вектор, «вглиб», відображає орієнтацію на

поглиблення професійних знань, розвиток експертності та підвищення кваліфікації в межах однієї спеціалізації.

Оптимальний розвиток кар'єри передбачає баланс і гармонійну єдність цих двох напрямків − «вгору» та «вглиб». Неефективним і навіть шкідливим є однобоке домінування вектора «кар'єри вгору», що може призводити до феномену «кар'єризму» − надмірного акценту на просуванні по службовій ієрархії заради статусу чи влади, ігноруючи при цьому особистісний розвиток та професійну компетентність. Збалансований підхід, навпаки, сприяє сталому кар'єрному зростанню, що поєднує як особистісну самореалізацію, так і професійне вдосконалення.

Кар'єрні орієнтації за Едгаром Шейном можна умовно розподілити за двома векторами кар'єрного розвитку − «вгору» (вертикальний зріст, управління, соціальний статус) та «вглиб» (поглиблення професійної компетентності, майстерність, експертність).

Вектор «вгору» (вертикальне просування, управлінська спрямованість):

— Загальне керівництво («менеджмент») − орієнтація на управління, лідерство, прийняття рішень.

— «Підприємництво» − створення власного бізнесу або проєктів, взяття на себе відповідальності за розвиток.

— «Відчуття безпеки й стабільність» − прагнення до стабільного, передбачуваного становища, часто асоціюється з посадовим зростанням і гарантіями.

Вектор «вглиб» (поглиблення професійних знань і майстерності):

— Техніко-функціональний якір («професійна компетентність») − розвиток фахових знань і навичок, глибоке занурення в професійну сферу.

— Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння») − зосередження на змісті роботи, допомозі іншим і реалізації цінностей через професійну діяльність.

— Випробування сил у чистому виді («виклик») − прагнення до складних завдань і подолання перешкод, що поглиблює досвід і навички.

— Самостійність і незалежність («автономія») − бажання працювати на власних умовах, глибоко контролюючи процес і зміст роботи.

Кар’єрні орієнтації, що поєднують обидва вектори (інтегративні):

— Стиль життя («інтеграція стилів життя») − прагнення до балансу між роботою та особистим життям, узгодження професійних цінностей із загальним способом життя.

Таким чином, кар’єрні якорі Е. Шейна можна співвіднести з двома напрямками кар’єрного розвитку: «вгору» − управлінська і статусна орієнтація, та «вглиб» − фахове зростання і внутрішня реалізація. Розуміння такого поділу допомагає виявити пріоритети індивіда у професійному житті і спрямувати розвиток кар’єри відповідно до його цінностей і мотивацій.

Отже, кар’єрні орієнтації − це стійка система особистісних цінностей, мотивацій, настанов і уявлень, що визначають напрям, характер і зміст кар’єрного розвитку особистості. Вони відображають ті смисли, які людина прагне реалізувати в кар’єрі, і лежать в основі її професійних виборів та стратегій.

РОЗДІЛ ІІ.
ОСОБИСТІСТЬ ТА ЇЇ КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ

2.1. Активна роль особистості у побудові власного життя

Поняття *«життєвий шлях»* та *«життєвий вибір особистості» особистості»* є широко вживаними в гуманітарному дискурсі, однак його інтерпретація залишається неоднозначною та динамічною. В психології життєвий вибір розглядається як складне багатовимірне утворення, що стало об'єктом численних теоретичних і емпіричних досліджень українських і зарубіжних науковців [40].

В. Панок та Г. Рудь вважають, що здійснення життєвого вибору є ключовим проявом суб'єктності особистості та важливим чинником формування її життєвого шляху. Життєвий вибір не може зводитися лише до раціонального прийняття рішень або адаптації до зовнішніх умов; він постає як складний особистісний акт, що формується в контексті взаємодії біологічних передумов, соціокультурних впливів, індивідуального досвіду та внутрішніх ціннісно-смислових орієнтацій. Цей вибір відображає не лише конкретну ситуацію, в якій опиняється індивід, а й унікальну конфігурацію його особистісних характеристик, світогляду та життєвої позиції [40].

Таким чином, життєвий вибір є не лише функцією соціалізації або психологічної зрілості, а й виявом глибинної екзистенційної напруги між особистістю та світом, між необхідністю та свободою. У цьому контексті вибір набуває доленосного значення, адже саме через нього індивід структурує власний життєвий простір і окреслює вектори свого подальшого розвитку.

Життєвий вибір особистості в контексті її життєвого шляху слід розглядати як ключовий механізм суб'єктної взаємодії з життєвими

обставинами, що визначає напрям та характер індивідуального розвитку. У межах загальнонаукової системної парадигми життєвий шлях особистості розглядається як процес, у якому особистість не лише реагує на зовнішні умови – природні й соціальні, – але активно формує власну біографію через послідовність екзистенційно значущих рішень [39].

У психологічному аспекті життєвий вибір постає як інтегративна складова багатовимірної категорії «життєвий шлях», що охоплює як об'єктивну сукупність подій, так і суб'єктивну їхню інтерпретацію. Через акти вибору особистість визначає не лише свою поведінку в конкретних ситуаціях, а й формує унікальну структуру особистісної історії, в якій виявляються взаємозв'язки між минулим досвідом, сучасними цілями та майбутніми орієнтирами. Таким чином, життєвий вибір виступає центральним моментом самореалізації індивіда в динаміці його життєвого шляху [53, 54].

С. Максименко [27, 28] зазначає, що вивчення закономірностей життєвого шляху бере свій початок з праці Шарлотти Бюлер *«Життєвий шлях як психологічна проблема»* (*Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*, Лейпциг, 1933), яка стала однією з перших спроб концептуалізувати життя людини як цілісний психологічний процес. У цій роботі Ш. Бюлер запропонувала нову парадигму аналізу розвитку особистості – не через ізольовані етапи, а як безперервну часову лінію, що включає у себе ключові події, рішення, кризи, досягнення та трансформації.

Ш. Бюлер розглядала життєвий шлях як феномен, у якому поєднуються біологічні, соціальні та особистісні чинники, а також наголошувала на важливості індивідуального смислу, який особистість надає власному досвіду. Вона ввела поняття «життєвої форми» – цілісної структури життя, що формується внаслідок цілеспрямованої активності суб'єкта, його ціннісних орієнтацій та самовизначення.

Одним із перших науковців, які звернулися до проблеми життєвого шляху особистості, був французький психолог і філософ П'єр Жане. Його

підхід до аналізу життєвого досвіду людини був новаторським для свого часу, адже він не обмежувався суто хронологічним або біографічним описом життя, а зосереджувався на суб'єктивному сприйнятті подій та їхній психологічній значущості для особистості.

У своїх дослідженнях П. Жане наголошував, що лінійна, об'єктивна послідовність подій у житті людини (тобто хронологія) не відображає повною мірою їхнього внутрішнього психологічного змісту. Згідно з його висновками, реальна структура життєвого шляху формується не лише на основі фактичних подій, а й через їхню соціальну та особистісну значущість. Тобто події, які в хронологічному плані можуть здаватися другорядними або навіть незначущими, у внутрішньому досвіді людини можуть набувати ключового, визначального характеру – саме вони залишають глибокий слід у пам'яті, впливають на самооцінку, життєву мотивацію та подальші рішення [39].

Праці Ш. Бюлер і П. Жане започаткували наукову традицію вивчення життєвого шляху як предмета психології розвитку, гуманістичної психології та акмеології, що згодом знайшла продовження в роботах К. Левіна, К. Ясперса, Е. Еріксона, Д. Левінсона, К. Роджерса, А. Маслоу та інших дослідників, які розглядали життя особистості як динамічну, смисложиттєву і водночас структуровану систему.

Значний внесок у вивчення життєвого шляху особистості здійснив Курт Левін, який запропонував концепцію *«психологічного поля в теперішній момент»* у межах своєї теорії поля. Відповідно до його підходу, поведінка особистості визначається не лише зовнішніми обставинами чи минулим досвідом, а насамперед актуальною конфігурацією психологічного поля, що включає як особистісні характеристики, так і ситуаційні умови. Центральним поняттям у цьому контексті є «життєвий простір» – сукупність усіх актуальних для індивіда факторів (потреб, цілей, уявлень, впливів середовища), які існують у момент здійснення дії. К. Левін наголошував, що хронологічна послідовність подій у житті особистості опосередковується

їхньою психологічною та соціальною значущістю, а отже, структура життєвого шляху формується не стільки об'єктивною послідовністю подій, скільки суб'єктивним сприйняттям і внутрішнім смислом цих подій. Такий підхід дав змогу розглядати життєвий шлях не як лінійну біографічну послідовність, а як динамічний простір взаємодії індивіда з реальністю, що постійно оновлюється в актуальному переживанні.

Цей підхід до розуміння життєвого шляху як динамічного психологічного простору, що формується в актуальній взаємодії особистості з середовищем, відкрив нові можливості для дослідження часового виміру людського існування. Зокрема, він став основою для формування поняття «часової перспективи людини», яке було введене Віктором Франклом [64] у межах екзистенціальної психології. В. Франкл розглядав часову перспективу як інтегративний психічний механізм, що забезпечує зв'язок між минулим досвідом, теперішнім вибором і майбутніми життєвими цілями.

У своїх працях він підкреслював, що здатність людини орієнтуватися в часі, осмислювати минуле, жити в теперішньому та спрямовувати себе в майбутнє є центральною умовою її психологічної цілісності й сенсотворення. Минуле, на думку В. Франкла [64], не зникає – воно трансформується в досвід, який не можна втратити; теперішнє – це простір прийняття рішень; майбутнє – джерело смислу, що дає напрям життю. Таким чином, часова перспектива особистості виявляється не лише хронологічною послідовністю, а й внутрішньо осмисленою часовою єдністю, яка визначає характер її життєвого шляху та екзистенційного вибору.

Французький психолог П. Фресс у праці «Психологія часу» (1957) запропонував оригінальний підхід до розуміння суб'єктивного переживання часу, підкреслюючи багатовимірність і складність цього феномену. Він зазначав, що людське життя не є лінійним перебігом подій у єдиній часовій послідовності. Навпаки, особистість одночасно перебуває в кількох паралельних рядах подій, кожен з яких має власну логіку, ритм, інтервали та порядок. Ці ряди можуть включати, наприклад, біографічну часову лінію,

професійний розвиток, емоційні переживання, культурний чи історичний контекст, і всі вони співіснують у психічному просторі особистості, накладаючись один на одного та взаємодіючи. Таким чином, психологічний час постає не як об'єктивна послідовність секунд і годин, а як суб'єктивно організована множинність часових структур, що визначають характер особистісного досвіду.

З огляду на багатовимірність і динамічність життєвого шляху, особливу цінність становлять результати досліджень Е. Еріксона [82], який запропонував одну з найвпливовіших концепцій етапного розвитку особистості. У межах своєї психосоціальної теорії розвитку Е. Еріксон розглядав життя людини як послідовність вікових стадій, кожна з яких супроводжується специфічною кризою – конфліктом між двома протилежними тенденціями (наприклад, довіра vs. недовіра, ідентичність vs. рольова плутанина тощо).

На думку вченого, саме під час переходу від одного етапу життєвого шляху до наступного змінюються домінуючі детермінанти саморозвитку – тобто ті внутрішні й зовнішні чинники, які визначають зміст особистісного зростання, характер самовизначення та провідні життєві задачі. Кожна вікова стадія створює нові умови для формування особистості, вимагає переосмислення попереднього досвіду й дає імпульс до подальшого розвитку. Таким чином, життєвий шлях у теорії Е. Еріксона постає як структурований, але водночас відкритий процес, у якому кожен перехід має потенціал як для зростання, так і для фіксації особистісних труднощів.

Однією з найбільш оригінальних і науково обґрунтованих моделей періодизації розвитку особистості є концепція, запропонована українським психологом В. Моргуном [30]. Вона побудована на інтеграції ідей таких провідних науковців, як Г. Костюк, Д. Ельконін, Е. Еріксон, Ш. Бюлер та інших дослідників розвитку.

У межах концепції багатовимірного розвитку особистості В. Моргун [30] розробив авторську схему вікової періодизації, відповідно до

якої людське життя умовно поділяється на три великі періоди. Кожен із них включає три послідовні стадії – навчання, відтворення та творчості. У свою чергу, кожна з цих стадій поділяється на три фази: моторну, перцептивну та мовленнєво-розумову, що відображає складну динаміку функціонального розвитку особистості. Усього модель охоплює дев'ять вікових етапів, які послідовно охоплюють весь життєвий цикл.

Переходи між етапами супроводжуються кризовими періодами, які є ключовими моментами трансформації особистості. Серед них автор виділяє такі, як криза новонародженого, криза дитинства, криза молодості тощо. Запропонована модель дозволяє всебічно і точно простежити основні закономірності формування особистості впродовж життєвого шляху, забезпечуючи глибоке розуміння змісту кожного його етапу.

Одним із перших українських мислителів, який звернувся до проблеми життєвого шляху особистості, був Григорій Сковорода [55]. Його філософські погляди, хоча й сформовані задовго до появи академічної психології, містять глибокі психологічні інсайти щодо природи саморозвитку та життєвого вибору. Особливо цінною в контексті нашого дослідження є розроблена ним концепція *«спорідненої праці»*, яка тісно пов'язана з питанням життєвого вибору, зокрема – у сфері професійного самовизначення.

Г. Сковорода вважав, що справжнє щастя людини полягає в гармонійному поєднанні внутрішньої природи (схильностей, здібностей, покликання) з діяльністю, яку вона виконує. «Споріднена праця» – це така форма трудової активності, яка відповідає глибинній сутності людини, її природженим задаткам і душевним нахилам. У цьому розумінні вибір професії або життєвої стратегії – це не просто прагматичне рішення, а вияв справжнього «я» індивіда, прояв внутрішньої свободи й відповідальності перед самим собою.

У контексті сучасного уявлення про життєвий шлях та кар'єрне самовизначення, концепція Г. Сковороди [55] набуває особливої

актуальності. Вона підкреслює важливість усвідомленого вибору, заснованого на самопізнанні, а не на зовнішньому тиску чи випадкових обставинах. Таким чином, життєвий вибір у сфері професійної діяльності постає як акт глибинної особистісної автентичності – здатності обрати шлях, що відповідає не лише здібностям, а й внутрішньому смислу буття. Цей підхід перегукується з сучасними гуманістичними концепціями самореалізації та розвитку потенціалу особистості впродовж життєвого шляху.

У контексті життєвого вибору, зокрема вибору кар'єрного шляху, ключовим є розуміння людини як суб'єкта власного життя – активного творця, що самостійно визначає напрям свого розвитку, виходячи з внутрішніх цінностей і особистісних смислів. Для того щоб особистість могла усвідомлено здійснити професійний вибір, необхідно враховувати її суб'єктні характеристики – здатність до самовизначення, самопізнання, самоорганізації та самотворення [27, 52].

Саме через призму суб'єктності людина не просто адаптується до зовнішніх умов, а перетворює реальність у відповідності до власних цілей, смислів і уявлень про себе. Вибір професійного шляху у цьому контексті є актом самодетермінації – рішенням, яке базується не лише на зовнішніх можливостях або впливі середовища, а насамперед на внутрішньо усвідомлених потребах, цінностях та ідеалах. Особистість не просто обирає зі списку наявних варіантів – вона формує бачення свого майбутнього, прогнозує результати власної діяльності, співвідносить особисті смисли з соціальними значеннями та займає рефлексивну позицію щодо власного становища у світі [27, 52].

Таким чином, суб'єктність забезпечує не лише активність у процесі життєвого вибору, але й його усвідомленість та відповідальність. Без реалізації суб'єктного потенціалу такі особистісні структури, як ієрархія мотивів, система цінностей чи Я-концепція, залишаються латентними. Лише включення цих структур у цілісну життєву стратегію робить вибір

професійного шляху справді особистісно значущим і таким, що веде до самореалізації.

У контексті життєвого вибору, зокрема вибору кар'єрного шляху, успішність професійної реалізації розглядається як результат активної позиції особистості та її здатності до внутрішніх змін. Зміни в особистісних характеристиках, що відображають фундаментальні інваріанти професіоналізму сприяють досягненню кар'єрного успіху. Серед них важливе місце займають швидке опанування нових способів навчання та самонавчання, розвинена здатність до самоаналізу і рефлексії, висока адаптивність до змін у навколишньому середовищі, а також відчуття самоефективності.

Враховуючи концепції провідних дослідників, можна виокремити основні характеристики особистості як суб'єкта власної життєдіяльності і життєвого вибору, зокрема професійного та кар'єрного: 1) ціннісно-смислові – життєві цінності і особистісні смисли; 2) самоактуалізаційні; 3) рефлексивні – що включають самосвідомість та здатність до рефлексії. Саме ці складові формують базис для усвідомленого життєвого вибору і визначають напрям розвитку особистості у професійній сфері.

2.2. Кар'єрні орієнтації як предиктори життєвого вибору особистості

Кар'єрні орієнтації можна розглядати як систему внутрішніх особистісних настанов, що відображають цінності, інтереси та уявлення людини щодо кар'єри, визначаючи напрям і зміст її професійного розвитку. У контексті життєвого вибору особистості ці орієнтації виступають ключовим чинником, що впливає на формування індивідуальної траєкторії життєвого шляху. Побудова життєвого шляху розглядається як результат активної й усвідомленої діяльності суб'єкта, який надає власному життю цілісності, спрямованості й смислу. Саме тому для розуміння ролі кар'єрних

орієнтацій у життєвому виборі особистості необхідно враховувати її характеристики як суб'єкта життєдіяльності – зокрема, ціннісно-смислову сферу (життєві цінності й особистісні смисли), здатність до самоактуалізації, рефлексивність. Усе це зумовлює, яким чином людина інтерпретує професійну діяльність як частину власного життя і як вона здійснює вибір на користь певного кар'єрного шляху.

Ціннісно-смислова сфера виступає центральним ядром особистості, що визначає загальну спрямованість життєдіяльності людини та впливає на її поведінку й діяльність у конкретних життєвих ситуаціях. Саме вона забезпечує здатність до осмислення власного існування, подій життя та навколишнього світу в цілому, формуючи особистісні смисли, які надають життю індивіда цілісності й внутрішньої логіки.

Серед провідних зарубіжних концепцій, що розглядають проблему смислу, слід виокремити логотерапію В. Франкла [64], гуманістичну теорію особистості К. Роджерса, теорію особистісних конструктів Дж. Келлі, теорію самоактуалізації А. Маслоу [89], етогенетичний підхід Р. Харре, а також теорію поведінкової динаміки Ж. Нюттена та інші підходи, які зробили суттєвий внесок у розуміння смисложиттєвих процесів особистості.

Проблематика смислу в філософії та гуманітарних науках розглядається як багатовимірна, глибоко особистісна та екзистенційна категорія, яка охоплює взаємозв'язок людини з власним життям, світом, діяльністю та іншими людьми. У філософській традиції смисл часто пов'язується з категоріями буття, свободи, відповідальності та цінностей. Зокрема, у екзистенціалізмі (М. Гайдеґґер, К. Ясперс, Ж.-П. Сартр, А. Камю) смисл постає не як щось задане, а як те, що конструюється індивідом через переживання межових ситуацій, свободу вибору і відповідальність за власне існування. У феноменології (Е. Гусерль) смисл трактується як результат інтенційної свідомості, спрямованої на світ, тобто як продукт усвідомленого ставлення людини до дійсності. У герменевтичній традиції (Г.-Г. Гадамер, П. Рікьор) смисл постає як те, що розкривається в процесі тлумачення

текстів, досвіду та культури, і залежить від історичного та особистісного контексту. У філософії життя (В. Дільтей, А. Бергсон) смисл пов’язується з унікальністю життєвого досвіду та внутрішньою інтенцією особистості. Таким чином, у філософському дискурсі смисл постає не як об’єктивна даність, а як результат активного духовного самовизначення особистості [58].

У психології до вивчення поняття смислу вперше звернулися представники класичного психоаналізу – З. Фройд [65], А. Адлер [1], К. Г. Юнг [76] – у межах спроб пояснити глибинну мотивацію та поведінкові прояви людини. З. Фройд розглядав смисл як приховану мотивацію, яка проявляється у симптомах, сновидіннях, обмовках – як несвідомий підтекст переживань та дій. А. Адлер акцентував увагу на індивідуальному стилі життя, у якому смисл визначається як цілеспрямованість, прагнення до значущості, компенсації та соціальної цінності. К.-Г. Юнг, зі свого боку, трактував смисл як елемент індивідуації – шляху до цілісності, в якому символи, архетипи і особистісний досвід взаємодіють у процесі саморозкриття.

У подальшому дослідження пішли різними шляхами. В одних підходах смисл набуває статусу інтегрального особистісного утворення, що визначає спрямованість життя та внутрішню гармонію індивіда. Найбільш яскраво це представлено в екзистенційному аналізі В. Франкла [64], який підкреслював, що пошук і реалізація смислу є головною рушійною силою людини, а також у гуманістичній психології Дж. Бьюдженталя, який трактував смисл як глибоке переживання цілісності буття. В інших теоретичних підходах смисл розглядається як похідна структурна складова пізнавальної та мотиваційної діяльності. Так, у когнітивно-поведінкових моделях К. Левіна та Е. Толмена смисл трактується через поняття «когнітивних карт» і «значущих цілей», у Ж. Нюттена – як динамічна структура смислових перспектив, що скеровують поведінку. Р. Мей описував смисл як форму екзистенційного вибору, що виникає у зіткненні зі свободою, а Дж. Келлі – як особистісний конструкт, через який людина осмислює світ і прогнозує майбутнє.

Узагальнюючи основні підходи до розуміння смислу в зарубіжній психології, можна виділити два ключові аспекти його осмислення. Перший – функціональний – полягає в трактуванні смислу або як вищої інтегративної характеристики особистості, що забезпечує цілісність і спрямованість її життєдіяльності (зокрема, в екзистенційному та гуманістичному підходах), або як окремого структурного компонента свідомості, мотивації чи поведінки (характерно для когнітивно-поведінкових моделей). Другий – онтологічний – стосується природи смислу як феномена: він може розглядатися як елемент об'єктивної реальності, як суб'єктивне конструктування особистості, або як продукт інтерсуб'єктної взаємодії, що формується в процесі міжособистісного і соціокультурного досвіду.

У межах діяльнісного підходу смисл розглядається як продукт взаємодії суб'єкта з об'єктивною дійсністю, що виникає на основі його потреб і мотивів. Смисл не є абстрактним утворенням, а формується в контексті реальних життєвих відносин і практичної діяльності людини, в якій ці відносини реалізуються та трансформуються. Він виконує регулятивну функцію, спрямовуючи поведінку та визначаючи вибір способів дії відповідно до внутрішніх цілей особистості. Смислові утворення мають динамічний характер, змінюючись у процесі діяльності, та утворюють цілісну систему, в якій окремі смисли взаємопов'язані й взаємозумовлені. Таким чином, смисл постає не лише як внутрішній феномен, а як активна складова життєдіяльності людини [51].

Цінності становлять найвищий рівень у системі смислової регуляції особистості, виконуючи функцію смислоутворення для всіх інших психологічних структур. Їх походження тісно пов'язане із соціокультурним середовищем, в якому формується особистість. Особистісні цінності є результатом узагальнення індивідуального досвіду, що відображає накопичені у суспільстві стійкі відносини зі світом. Ці цінності не обмежуються окремими видами діяльності чи конкретними ситуаціями, а мають широкий регулятивний вплив на всю життєдіяльність індивіда та

вирізняються високою стабільністю. Ієрархія цінностей є відносно незмінною, а її трансформація зазвичай свідчить про кризові процеси в особистісному розвитку. Незважаючи на їхню початкову соціальну природу, цінності можуть залишатися неусвідомленими. Людина не завжди усвідомлює, які саме цінності визначають її ставлення до подій чи явищ, тобто в її житті можуть співіснувати як справжні (внутрішні), так і зовнішні, «декларовані» цінності, що не мають особистісного смислу [72].

Характеризуючи смислову сферу особистості, важливо звернути увагу на проблему смислу життя. Смисл життя розглядається як концентрована характеристика найважливішої та узагальненої динамічної системи, яка визначає загальну спрямованість існування суб'єкта як цілісності. Наповненість життя стійким смислом проявляється через життєву енергію, витривалість і стійкість до труднощів, тоді як відсутність смислу часто призводить до депресії, розвитку психічних та соматичних захворювань, а також аддикцій. З огляду на це, Ірвін Ялом [77] у своїх працях, присвячених феноменології свідомості життя, підкреслював, що пошук смислу є фундаментальним мотивом людської екзистенції, а відсутність цього смислу може призводити до екзистенційного вакууму, який характеризується відчуттям пустоти, безнадії та внутрішньої порожнечі. За І. Яломом, саме усвідомлення та наповнення життя глибинним смислом стає основою психологічного здоров'я і гармонійного розвитку особистості.

С. Максименко [27] підкреслює, що суб'єктивне відчуття смислу життя зазвичай пов'язане з усвідомленням відповідальності за результати власної діяльності. Смисл життя відображає найвищу особистісну потребу в самовираженні і включає не лише майбутню перспективу – особистісні прагнення, плани та цілі, які формують спрямованість особистості – але й минулу рефлексію, що полягає в оцінці досягнень за критеріями, важливими саме для цієї особистості.

Підсумовуючи розглянуті підходи, можна охарактеризувати смислову сферу особистості як особливу організацію сукупності смислових структур і

взаємозв'язків між ними, що забезпечує смислову регуляцію цілісної життєдіяльності суб'єкта в усіх її проявах. Цінності можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими або усвідомленими недостатньо адекватно, тому рівень усвідомленості не є обов'язковою ознакою особистісної цінності [6].

Роль цінностей і смислів особистості у процесі життєвого вибору та формуванні життєвого шляху є ключовою і визначальною, оскільки саме вони виступають основою, на якій будується система орієнтирів і пріоритетів індивіда. Цінності формують внутрішні критерії оцінки подій, можливостей та життєвих ситуацій, задаючи напрямок і смисл дій. Смисли, у свою чергу, надають подіям і досвіду особистісного значення, трансформуючи зовнішні обставини у внутрішньо важливі переживання та мотиви. Таким чином, ціннісно-смислова сфера слугує фундаментом для прийняття усвідомлених рішень, визначає пріоритети в професійному та особистому житті, сприяє послідовності і цілеспрямованості в розвитку особистості. Відповідно, життєвий вибір і життєвий шлях особистості є не просто набором випадкових подій, а результатом усвідомленої, ціннісно обґрунтованої діяльності, що визначає унікальність і автентичність її існування.

Проблематика особистісної самореалізації та самоактуалізації привернула значну увагу представників різних психологічних шкіл, зокрема гуманістичного та екзистенціального напрямків. Гуманістичні психологи, такі як А. Маслоу [89], К. Роджерс і Г. Олпорт, розглядали самореалізацію як процес розвитку внутрішнього потенціалу людини, спрямований на досягнення цілісності та гармонії особистості. Водночас представники екзистенціальної психології – Е. Фромм, В. Франкл [64], Р. Мей, І. Ялом – акцентували увагу на пошуку глибокого сенсу життя і автентичності існування як основі для самоактуалізації.

Слід відзначити, що *самореалізація* трактується як процес особистісного розвитку і зростання, у якому індивід поступово розкриває свої здібності, таланти та потенціал. *Самоактуалізація* вважається найвищим

рівнем цього процесу – стадією, коли людина досягає повної гармонії зі своїми внутрішніми цінностями, максимально реалізує свої можливості та живе у відповідності зі своїм справжнім «я». Самоактуалізація означає не просто досягнення зовнішніх цілей, а глибоке усвідомлення сенсу власного життя і здатність творити, розвиватися та приносити користь як собі, так і суспільству [садова].

Системне і глибоке дослідження самоактуалізації було здійснене Абрагамом Маслоу [89]. За А. Маслоу, самоактуалізація – це процес реалізації власних можливостей, творчого розкриття індивідуальності та досягнення повної гармонії з самим собою. Він визначав її як прагнення стати тим, ким людина здатна бути в найкращому варіанті, пов'язуючи цей процес з ієрархією потреб, де самоактуалізація стоїть на найвищому рівні, після задоволення базових фізіологічних, соціальних та психологічних потреб. Згідно з концепцією А. Маслоу самоактуалізована особистість характеризується такими рисами, як творчість, автономність, прийняття себе і інших, цілісність, прагнення до істини і моральної зрілості.

В. Франкл [64] не погоджувався з поглядом А. Маслоу, вважаючи, що самореалізація сама по собі не може слугувати смислом життя людини. Він розглядав самоактуалізацію радше як внутрішній діалог із самим собою, тоді як справжній зміст полягає у діалозі зі світом. З позиції В. Франкла, саме такий діалог забезпечує автентичність людського буття, що ґрунтується на смислах і цінностях.

Проблематика самоактуалізації отримала розвиток також у концепції зрілої особистості Г. Олпорта, гештальттерапії Ф. Перлза т соціокультурному психоаналізі К. Хорні. Спільною рисою підходів цих дослідників є розуміння самоактуалізації як процесу, притаманного не ізольованому індивіду, а особистості, що активно взаємодіє із соціальним середовищем і є включеною у мережу міжособистісних зв'язків. Самоактуалізація, на їхню думку, відбувається у контексті соціальної взаємодії та є невід'ємною частиною повноцінного функціонування особистості в суспільстві.

Потреба в самореалізації та у знаходженні смислу життя належить до базових, фундаментальних потреб особистості. У сучасній українській психологічній науці значну увагу приділяють дослідженню особливостей процесу самоактуалізації у студентської молоді (О. Столярчук [59], Л. Кобильнік [21], Г. Радчук [49, 50], Н. Старинська [58], Т. Соломка [57], А. Харченко [66] та ін.). Самоактуалізація виступає як важливий показник особистісної зрілості та водночас є умовою її досягнення. Упродовж життя людина постійно прагне до вираження і реалізації свого потенціалу, що найповніше відбувається в особистісній і професійній сферах. Саме тому в сучасних психологічних підходах кар'єра часто розглядається не лише як процес професійного просування, а передусім як форма самоактуалізації у професійній діяльності, що дозволяє людині максимально реалізувати свої здібності, цінності та смисли.

Розвиток людини як суб'єкта діяльності тісно пов'язане з розвитком її самосвідомості. Під самосвідомістю розуміють усвідомлене ставлення індивіда до власних потреб, здібностей, мотивів, емоцій та думок. Це ставлення реалізується через емоційно-смислову оцінку власних можливостей, що слугують підґрунтям для прийняття рішень, здійснення цілеспрямованих дій і вчинків [51].

Соціальна природа людини зумовлює формування самосвідомості – здатності усвідомлювати себе як окрему особистість у взаємодії з навколишнім світом. У процесі розвитку самосвідомості індивід відокремлює себе від середовища, визначаючи своє ставлення до нього. Якщо свідомість забезпечує контроль за зовнішньою діяльністю, то самосвідомість здійснює контроль над самою свідомістю, що веде до її якісної трансформації. Таким чином, саме через самосвідомість людина формується як особистість і починає усвідомлювати себе не лише як учасника діяльності, а як суб'єкта, що керує власним життям [10].

С. Максименко [27] зазначає, що розвиток самосвідомості має стадіальний характер і зумовлюється способом життя, провідною діяльністю, особливостями спілкування та загальним рівнем розвитку психіки

особистості. У структурі психічної діяльності самосвідомість проявляється як складний, розгорнутий у часі процес самопізнання. Він передбачає поступове просування від окремих, ситуативних уявлень про себе до їх інтеграції у стале, цілісне уявлення про власне «Я».

Уявлення про себе формується під впливом оцінок і ставлення з боку інших людей, а також у процесі співвіднесення власних мотивів, цілей і результатів діяльності з прийнятими у суспільстві нормами поведінки. Цей образ є необхідною передумовою процесу цілепокладання, адже уявлення про мету та шляхи її досягнення водночас містить у собі уявлення про майбутні дії, особисті здібності, які реалізуються в цих діях, і, відповідно, про самого себе як про людину, що вже досягла поставленої мети.

Питанням самосвідомості та Я-концепції займались провідні українські (С. Максименко, І. Булах, Г. Балл, Н. Чепелєва, М. Боришевський та ін.) та зарубіжні (Е. Еріксон, У. Джемс, Р. Бернс та ін.) вчені.

Усвідомленість, довільність і здатність самостійно керувати своєю професійною (або будь-якою іншою) діяльністю є ключовими ознаками психологічного забезпечення цієї діяльності як процесу. Тому важливо також звертати увагу на здатність особистості до рефлексії – тобто вміння осмислювати свої дії, оцінювати їх і керувати ними, адже саме рефлексія є важливою умовою ефективної саморегуляції.

Питання розвитку механізмів рефлексії розглядалося в працях В. Франкла [64]. Він підкреслював, що рефлексія є виключно людською здатністю, яка дозволяє індивіду зосереджено звертати увагу на власні думки, почуття, вчинки, стани й життєві відносини. Завдяки цьому процесу людина набуває змоги аналізувати, оцінювати й осмислювати саму себе, а також активно змінювати і вдосконалювати власне життя. Таким чином, рефлексія виступає не лише способом самопізнання, а й засобом особистісного розвитку.

Українські дослідники Є. Заїка та О. Зімовін [11] трактують рефлексивність особистості як здатність спрямовувати власну діяльність на саму себе та свої індивідуальні особливості. Така рефлексивність забезпечує

можливості самоконструювання, саморозвитку і самодетермінації особистості. Водночас вона може мати як конструктивний, так і деструктивний характер, зокрема коли у процесі саморозвитку особистість усуває риси, що перешкоджають успішності її діяльності.

Рефлексивність проявляється на всіх рівнях функціонування психічної реальності і виступає ключовим чинником, що визначає спосіб життєдіяльності суб'єкта, його соціальну ідентичність, а також трансформацію діяльності і саморегуляцію особистості. Вона впливає на процеси навчання, розвитку, інтелектуальні та мисленнєві акти, забезпечуючи сталість, розвиток і самоорганізацію психічної системи. У контексті життєвого вибору та побудови кар'єри рефлексивність є фундаментальною для усвідомленого визначення професійних цілей, адаптації до змін і послідовного розвитку особистісного та професійного потенціалу.

РОЗДІЛ ІІІ.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК ПРЕДИКТОРІВ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Етапи, організація та методики дослідження

Мета дослідження – емпірично вивчити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на життєвий вибір здобувачів освіти.

В основу дослідження покладено *припущення* про те, що існує зв'язок між кар'єрними орієнтаціями та ціннісно-смисловими характеристиками особистості здобувачів освіти (життєві цінності, особистісні смисли, самоактуалізація, рефлексивність), що обумовлює їхні життєві рішення.

Дослідження здійснювалося на базі Запорізького національного університету. Вибірку респондентів склали 53 студента IV курсів освітнього рівня «бакалаврський» та І курсів освітнього рівня «магістерський» технічних та гуманітарних спеціальностей.

Дослідження проводилося в три етапи:

1. Аналітико-теоретичний етап. На цьому етапі було здійснено глибокий аналіз наукової літератури, присвяченої проблематиці кар'єрних орієнтацій, життєвого вибору, а також смисложиттєвих і ціннісних детермінант особистісного розвитку. Розглянуто провідні концепції кар'єри (Д. Сьюпер, Е. Шейн, А. Маслоу, В. Франкл та ін.), а також підходи до розуміння життєвого вибору особистості в психологічній науці. За підсумками аналізу було визначено актуальність теми, сформульовано мету, завдання, гіпотезу та методологічні засади дослідження.

2. Методико-емпіричний етап. На цьому етапі було відібрано та апробовано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення кар'єрних орієнтацій та чинників, пов'язаних із життєвим вибором особистості (ціннісні орієнтації, рівень рефлексивності, самовизначення).

Сформовано вибірку досліджуваних, організовано та проведено емпіричне дослідження, в межах якого зібрано дані щодо специфіки кар'єрної спрямованості та її зв'язку з характеристиками життєвого вибору.

3. Аналітико-інтерпретаційний етап. Цей етап передбачав кількісний та якісний аналіз емпіричних результатів із застосуванням методів математичної статистики. Було перевірено основну гіпотезу щодо предиктивної ролі кар'єрних орієнтацій у визначенні характеру життєвого вибору особистості. Проведено інтерпретацію отриманих результатів у контексті сучасних уявлень про суб'єктність, самореалізацію та смисложиттєві орієнтації. На завершення сформульовано висновки щодо отриманих даних.

Діагностичний інструментарій склали такі тестові методики [3, 5, 9, 35]:

- «Якорі кар'єри» (Е. Шейн);
- «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шостром);
- «Тест смисложиттєвих орієнтацій»;
- «Морфологічний тест життєвих цінностей»;
- «Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності».

Розглянемо кожну методику окремо.

Методика *«Якорі кар'єри»* Е. Шейна спрямована на виявлення провідної кар'єрної орієнтації особистості, тобто глибинної мотиваційної структури, яка визначає життєвий і професійний вибір людини. Автор розглядає кар'єрні орієнтації як систему стійких індивідуальних переваг, сформованих на основі досвіду, цінностей, потреб та уявлень про професійну реалізацію.

Методика складається з 41 твердження, об'єднаних у 8 шкал, кожна з яких відповідає одному з «якорів кар'єри»:

1. Професійна компетентність;
2. Менеджмент;
3. Автономія;

4. Стабільність роботи та місця проживання;
5. Служіння;
6. Виклик;
7. Інтеграція стилів життя;
8. Підприємництво.

Респонденти оцінюють кожне твердження за десятибальною шкалою, де: 10 балів означає повну згоду з твердженням або його виняткову важливість, а 1 бал – повну незгоду або повну неважливість для себе.

Обробка результатів передбачає підрахунок середнього балу за кожною шкалою. Для цього, згідно з ключем, суми балів за п'ятьма питаннями, що відповідають певній орієнтації, діляться на кількість тверджень у шкалі (зазвичай 5, окрім орієнтації «стабільність», де питань 6).

У результаті визначається провідна кар'єрна орієнтація – та, за якою середній бал є найвищим (і становить не менше 5 балів). Якщо жодна з орієнтацій не набирає мінімально необхідної кількості балів, це може свідчити про те, що професійна кар'єра не є центральною життєвою цінністю для респондента або система його кар'єрних установок ще не сформована.

«Самоактуалізаційний тест» є адаптованою версією опитувальника особистісних орієнтацій (Personal Orientation Inventory – POI), розробленого Е. Шостромом. У своїй концепції автор пов'язує феномен самоактуалізації з такими ключовими характеристиками, як «компетентність у часі» та «опора на себе». На його думку, самоактуалізована особистість характеризується здатністю жити в теперішньому, використовуючи досвід минулого і уявлення про майбутнє як джерело сенсу для теперішнього моменту.

Опитувальник складається зі 126 дихотомічних тверджень, кожне з яких містить два варіанти суджень – ціннісного або поведінкового характеру. Респондент має обрати той варіант (а чи б), який більше відповідає його власному досвіду, уявленням або звичній поведінці.

Основні шкали тесту:

— Компетентність у часі – відображає здатність особистості до ефективної організації свого досвіду в часовій перспективі;

— Опора на себе (шкала підтримки) – показує ступінь автономії особистості та її здатність орієнтуватися на внутрішні джерела регуляції поведінки.

Додаткові шкали:

1. Ціннісні орієнтації – наявність гуманістичних, творчих і внутрішньо-особистісних цінностей;
2. Гнучкість поведінки – здатність до адаптації та варіативності дій;
3. Сензитивність до себе – чутливість до власного внутрішнього світу;
4. Спонтанність – природність і щирість поведінки;
5. Самоповага – позитивне ставлення до себе;
6. Самоприйняття – здатність визнавати свої недоліки та достоїнства;
7. Уявлення про природу людини – гуманістичні переконання про людську природу;
8. Синергія – інтеграція протилежностей у психічному житті;
9. Прийняття агресії – здатність усвідомлювати і приймати свою агресивність як частину «Я»;
10. Контактність – відкритість до інших людей;
11. Пізнавальні потреби – інтерес до нових знань, пошук сенсу;
12. Креативність – здатність до творчого самовираження.

Розглядаючи кар’єру як процес самоактуалізації в професійній діяльності, у нашому дослідженні ми зосередили увагу на визначенні рівня самоактуалізації здобувачів освіти. В якості ключового критерію було обрано показники за шкалою *«компетентність у часі»*, яка охоплює 17 пунктів. Високі результати за цією шкалою свідчать про здатність особистості жити в теперішньому моменті, повноцінно його переживати, інтегруючи при цьому

досвід минулого та уявлення про майбутнє, що дозволяє сприймати власне життя як цілісну часову лінію. Низькі показники, навпаки, вказують на орієнтацію виключно на один із часових відрізків (минуле, теперішнє або майбутнє) і/або фрагментарне сприйняття власного життєвого шляху. Вибір саме цієї шкали як репрезентативного критерію рівня самоактуалізації був зумовлений її здатністю відобразити глибинну часову інтеграцію досвіду, що є важливою умовою професійного та особистісного розвитку.

Вибір шкали «компетентність у часі» як визначальної для оцінки рівня самоактуалізації був обумовлений тим, що саме вона відображає здатність особистості жити усвідомлено в теперішньому, інтегруючи досвід минулого та орієнтири майбутнього. Такий підхід узгоджується з уявленням про самоактуалізацію як процес цілісної реалізації особистості в часі, що є важливим у контексті професійного становлення. Оскільки кар'єра розгортається в часовій перспективі й потребує здатності особистості бачити сенс у кожному етапі професійного шляху, рівень компетентності у часі можна вважати значущим критерієм самоактуалізації здобувачів освіти.

«Тест смисложиттєвих орієнтацій» складається з 20 пар протилежних тверджень, що відображають уявлення респондентів про чинники, які формують осмисленість життя особистості. Учасникам пропонується вибрати одне з двох тверджень, яке, на їхню думку, найбільш відповідає їхньому досвіду, оцінюючи свій вибір за шкалою ступеня впевненості.

Шкала відповідей має симетричний вигляд: 3, 2, 1, 0, 1, 2, 3, де крайні значення відповідають максимально сильній впевненості на користь одного з протилежних тверджень. Підрахунок результатів здійснюється шляхом сумування числових значень усіх 20 пунктів. Максимальний бал відповідає високому рівню усвідомленої наявності життєвої мети, тоді як мінімальний – її відсутності. Тест охоплює такі шкали:

- Цілі в житті.
- Процес життя, що включає інтерес і емоційну насиченість.
- Результативність життя, або рівень задоволеності власною самореалізацією.

- Локус контролю – Я (власне усвідомлення контролю).
- Локус контролю – життя, або ступінь керованості життям.

«Морфологічний тест життєвих цінностей» призначений для вивчення особистісних пріоритетів, пов'язаних із реалізацією термінальних цінностей – найвищих, кінцевих цілей життя, які людина прагне досягти у своєму існуванні. Термінальні цінності відображають уявлення індивіда про бажаний і значущий життєвий результат – наприклад, щастя, гармонію, визнання, свободу або розвиток. Вони є смислоутворювальним ядром ціннісної системи особистості, що визначає загальну спрямованість життєвого вибору.

Ці цінності можуть реалізовуватись у різних сферах життя: професійній, освітній, сімейній, громадській, у сфері дозвілля, фізичної активності тощо. У межах тесту розглядаються вісім базових життєвих цінностей:

1. Розвиток себе – прагнення до самопізнання, розкриття власного потенціалу, удосконалення здібностей та особистісних якостей.
2. Духовне задоволення – орієнтація на морально-етичні цінності, пріоритет нематеріального над матеріальним.
3. Креативність – бажання до самовираження, творчого оновлення світу, ініціювання змін.
4. Активні соціальні контакти – розширення і поглиблення міжособистісних зв'язків, прагнення до соціальної інтеграції.
5. Власний престиж – досягнення суспільного визнання, реалізація очікувань соціального оточення.
6. Високе матеріальне становище – орієнтація на матеріальний добробут як визначальний фактор задоволення життям.
7. Досягнення – постановка життєвих цілей і наполегливе їх досягнення, як головний критерій самореалізації.
8. Збереження власної індивідуальності – здатність відстоювати свою унікальність, автономність та незалежність від зовнішнього впливу.

Методика складається зі 112 тверджень, які охоплюють різні аспекти життєвих ситуацій. Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою відповідно до того, наскільки воно відповідає його внутрішнім переконанням. За результатами підраховуються показники домінування кожної з восьми ціннісних орієнтацій, що дозволяє виявити структуру цінностей особистості та сферу її життєвої реалізації.

«Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності» – це психодіагностичний інструмент, спрямований на визначення загального рівня сформованості рефлексивності як особистісної характеристики.

Опитувальник включає 27 тверджень, кожне з яких респондент оцінює за 7-бальною шкалою, де:

— 1 – «абсолютно невірно»,

— 7 – «абсолютно вірно».

У структурі тесту 15 тверджень є прямими, а 12 – зворотними, що потребує спеціальної обробки результатів. При підрахунку підсумкового балу:

— у прямих твердженнях враховується фактична оцінка,

— у зворотних відповіді інвертуються (тобто 1 перетворюється на 7, 2 – на 6 тощо), після чого підсумовуються з іншими балами.

Отримана сумарна кількість балів перетворюється в стени згідно зі спеціальною таблицею перетворення. Інтерпретація результатів виглядає так:

— 7 стенів і вище (148-171 балів) – високий рівень рефлексивності,

— від 4 до 6 стенів (122-147 балів) – середній рівень,

— менше 4 стенів (81-121 балів) – низький рівень розвитку рефлексивності.

Методика дозволяє оцінити здатність особистості до самоаналізу, усвідомлення власних думок, почуттів і дій, а також до саморегуляції на основі рефлексії.

3.2. Діагностика прояву кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти

За допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна ми дослідили кар'єрні орієнтації здобувачів освіти. Результати представлені в табл. 3.1 та рис. 3.1.

Згідно з отриманими даними за шкалою «Професійна компетентність» у досліджуваних становлять 6,75 балів, що відповідає середньому рівню вираженості цієї кар'єрної орієнтації. Це свідчить про те, що для респондентів важливо мати можливість реалізовувати свої професійні знання, вміння та навички, однак прагнення до глибокого професійного зростання та фахової експертності не є провідною мотиваційною силою у побудові кар'єри. Такий рівень може вказувати на баланс між бажанням розвивати свої професійні здібності та іншими важливими кар'єрними цінностями, які також впливають на життєвий вибір.

Середній рівень «професійної компетентності» як кар'єрного якоря характерний для осіб, які:

– цінують якісне виконання роботи та володіння спеціалізованими знаннями;

– водночас не завжди орієнтовані виключно на професійне зростання як головну мету;

– можуть розглядати інші фактори (стабільність, стиль життя, управлінські ролі тощо) як не менш значущі у своїй кар'єрній реалізації.

Таблиця 3.1 - Показники кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти

Шкали методики	Показники (M, бали)
Професійна компетентність	6,75
Менеджмент	5,84
Автономність	8,1
Стабільність роботи та місця проживання	2,33

Продовження таблиці 3.1

Служіння	2,08
Виклик	9,26
Інтеграція стилів життя	5,52
Підприємництво	8,97

За шкалою «Менеджмент» середній показник досліджуваних становить 5,84 балів, що відповідає середньому рівню вираженості управлінської орієнтації. Це свідчить про те, що управлінська діяльність не є домінантною цінністю для більшості респондентів, однак прагнення до організаційного впливу, прийняття рішень і відповідальності за інших все ж присутнє в системі кар'єрних пріоритетів.

Середній рівень за цією шкалою може вказувати на:

– інтерес до керівних ролей, але без яскраво вираженої потреби в повній відповідальності за управління людьми чи структурами;

– схильність працювати в команді, координувати, але не обов'язково очолювати процеси;

– можливе поєднання управлінських функцій з іншими ціннісними орієнтаціями, такими як професійна компетентність, стабільність або автономія.

Таким чином, управлінська кар'єра для цих осіб є варіантом, що допускається, але не виступає центральним мотивом у побудові життєвого та професійного шляху.

За шкалою «Автономність» середній показник досліджуваних становить 8,1 балів, що відповідає високому рівню вираженості цієї орієнтації. Отримані дані вказують на те, що більшість респондентів цінують незалежність, свободу у прийнятті рішень і прагнення до самостійної професійної діяльності. Для них надзвичайно важливими є:

– власний ритм та стиль роботи;

– можливість уникати жорсткої ієрархії та регламентованих умов;

– висока відповідальність за себе, але низька толерантність до зовнішнього контролю.

Високий рівень автономності вказує на те, що респонденти, ймовірно, надають перевагу таким видам діяльності, де можна діяти незалежно, ініціативно та творчо, з мінімальним втручанням ззовні – наприклад, фриланс, підприємництво або творча робота.

У контексті життєвого вибору це означає, що самостійність є провідною цінністю, яка визначає підхід до кар'єри й життя загалом, а вибір професії, місця роботи чи навіть форми зайнятості тісно пов'язаний із прагненням зберегти особисту свободу.

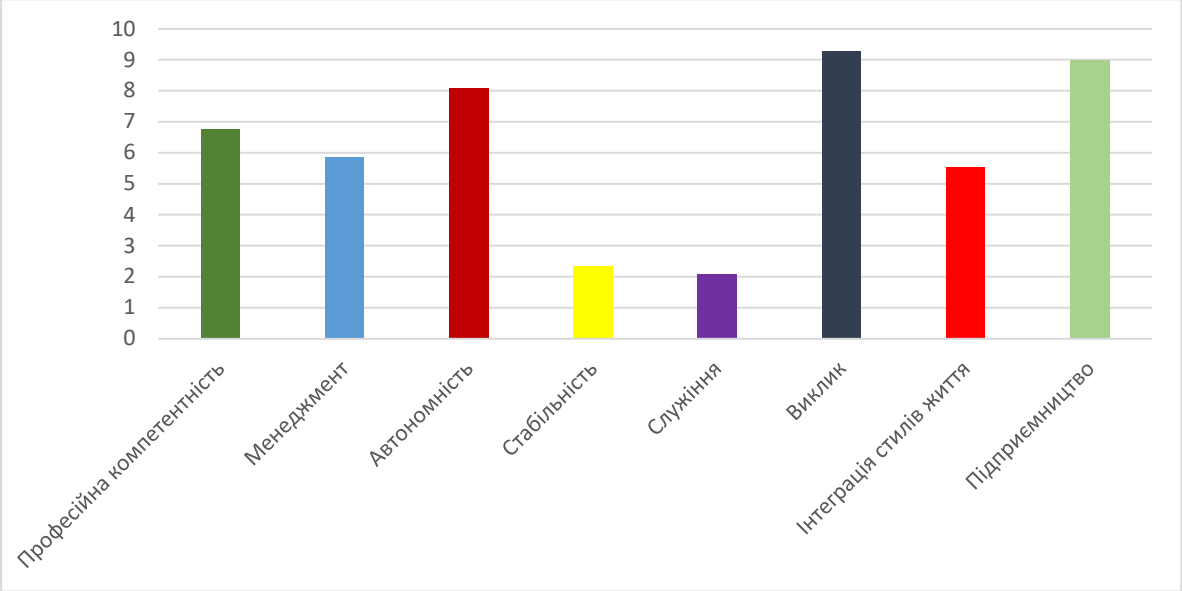


Рисунок 3.1 – Показники кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти

За шкалою «Стабільність роботи та місця проживання» середній показник респондентів становить 2,33 балів, що відповідає низькому рівню вираженості цієї орієнтації. Отриманий результат свідчить про те, що для учасників дослідження стабільність зайнятості, довгострокове перебування на одному робочому місці чи в одному регіоні не є пріоритетною цінністю. Вони, найімовірніше:

– не прагнуть «довічної» роботи в одній організації;

– не бояться змін місця праці або проживання;

– з відкритістю ставляться до мобільності, нових викликів, ротацій або переїздів.

Також результат може свідчити про переважання гнучкого підходу до планування професійного шляху, де кар’єра розглядається не як поступове просування в межах однієї організації, а як серія змін, переходів і адаптацій. Це також підкреслює готовність до змін, розвитку та освоєння нових середовищ.

У контексті життєвого вибору та побудови життєвого шляху такий підхід вказує на те, що респонденти схильні більше орієнтуватися на можливості зростання, самореалізації або автономії, а не на безпеку чи передбачуваність.

За шкалою «Служіння» результати респондентів становлять 2,08 балів, що відповідає низькому рівню вираженості цієї кар’єрної орієнтації. Очевидно, для учасників дослідження професійна діяльність не пов’язана переважно з прагненням допомагати іншим, служити суспільству чи захищати важливу соціальну ідею або місію. Вони, ймовірно:

– не розглядають кар’єру як інструмент для вирішення суспільно значущих проблем;

– не орієнтовані на вибір професій, пов’язаних із альтруїзмом, волонтерством, соціальною відповідальністю чи просвітництвом;

– не вважають допомогу іншим своїм ключовим професійним призначенням.

Також подібний результат вказує на домінування індивідуальних пріоритетів у виборі кар’єрного шляху, таких як самореалізація, досягнення, автономія або матеріальне благополуччя, на відміну від соціально спрямованих мотивацій.

У контексті життєвого вибору це свідчить про те, що учасники орієнтуються радше на особисті цілі, ніж на суспільну місію, що є типовим для молодих людей на етапі формування професійної ідентичності або прагнення до самоздійснення.

За шкалою «Виклик» було зафіксовано найвищі серед усіх шкал результати – 9,26 балів, що свідчить про високий рівень вираженості цієї

кар’єрної орієнтації. Можна припустити, що для більшості досліджуваних важливим чинником у виборі професійного шляху є прагнення до постійного подолання труднощів, вирішення складних завдань і досягнення амбітних цілей. Така орієнтація характеризується:

– високою внутрішньою мотивацією до змагання з собою та обставинами;

– бажанням долати перешкоди як джерелом самоствердження та зростання;

– сприйняттям складнощів не як загроз, а як стимулів до розвитку.

Отже, виклик як провідна цінність у сфері кар’єри вказує на те, що респонденти, ймовірно, схильні обирати динамічну, насичену інтелектуально чи емоційно складну діяльність, яка дозволяє постійно розвиватися, виходити за межі звичного й досягати високих результатів. Такий тип орієнтації тісно пов’язаний із самореалізаційними установками, що особливо важливо в контексті життєвого вибору та побудови професійної ідентичності.

За шкалою «Інтеграція стилів життя» отримані результати становлять 5,52 балів, що відповідає середньому рівню вираженості та свідчить про те, що для досліджуваних важливо зберігати певний баланс між професійною діяльністю та іншими сферами життя, такими як сім’я, особистісний розвиток, дозвілля тощо. Проте цей аспект не є для них визначальним у порівнянні з іншими цінностями.

Середній рівень за цією шкалою може означати:

– прагнення до гармонії між роботою й особистим життям, але не за будь-яку ціну;

– готовність до певних компромісів між особистими пріоритетами та професійними вимогами;

– відсутність крайньої полярності: респонденти не орієнтовані виключно на кар’єру або виключно на приватне життя.

Таким чином, інтеграція стилів життя має значення для досліджуваних, але не домінує у визначенні їхнього життєвого вибору. Це дає підстави

припускати, що під час побудови кар'єрного шляху вони, з одного боку, враховують потребу в особистісному комфорті, а з іншого – готові до професійної активності, яка може частково змінювати їхнє звичне життєве середовище.

За шкалою «Підприємництво» отримані результати становлять 8,97 балів, що свідчить про високий рівень вираженості цієї кар'єрної орієнтації. Це означає, що досліджуваним притаманне прагнення до самостійного створення нових продуктів, проєктів або організацій, реалізації власних ідей, прийняття ризику та відповідальності за результат. Високі показники за цією шкалою відображають:

– виражене прагнення до незалежності та самовираження через інноваційну діяльність;

– схильність до ініціативності, лідерства та підприємницького мислення;

– готовність приймати виклики, діяти в умовах невизначеності та знаходити нестандартні рішення.

Таким чином, для респондентів підприємницька активність виступає важливою складовою життєвого вибору. Саме через створення нового, самореалізацію в умовах свободи і відповідальності вони схильні вбачати зміст своєї професійної діяльності та будувати особисту кар'єру.

Узагальнюючи результати, отримані за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна, можна зробити висновок, що найбільш вираженими кар'єрними орієнтаціями в досліджуваних є «Виклик», «Підприємництво» та «Автономність». Це свідчить про те, що для респондентів провідним у професійній сфері є прагнення до самореалізації через подолання труднощів, створення нового та незалежність у прийнятті рішень.

Водночас найменш значущими виявилися орієнтації на «Служіння» та «Стабільність роботи й місця проживання», що вказує на меншу зацікавленість у кар'єрі, орієнтованій на допомогу іншим або на довготривалу стабільність у межах однієї організації чи місцевості.

Загалом, кар’єрні орієнтації досліджуваних відображають динамічний, ініціативний та індивідуалізований підхід до побудови професійного шляху, з акцентом на розвиток, творчість і свободу дій.

3.3. Взаємозв’язок кар’єрних орієнтацій з ціннісно-смисловою сферою здобувачів освіти

3.3.1. Дослідження рівня самоактуалізації

Розглядаючи кар’єру як процес самоактуалізації в професійній діяльності, у нашому дослідженні ми зосередили увагу на визначенні рівня самоактуалізації здобувачів освіти. Як ми зазначали, *шкалу «компетентність у часі»* було обрано як ключовий показник рівня самоактуалізації, оскільки вона відображає здатність особистості усвідомлено жити в теперішньому, водночас інтегруючи досвід минулого та орієнтуючись на майбутнє. Такий підхід відповідає розумінню самоактуалізації як процесу повної реалізації особистісного потенціалу у часовому континуумі, що особливо важливо в умовах професійного розвитку. Оскільки кар’єра розгортається у часі й передбачає осмислення кожного її етапу, рівень компетентності у часі виступає значущим критерієм для оцінки самоактуалізації здобувачів освіти.

Отримані в ході дослідження результати представлені в табл. 3.2 та рис. 3.2.

Таблиця 3.2 – Показники самоактуалізації здобувачів освіти

Шкала методики	Рівні розвитку (%)		
	низький	середній	високий
Компетентність у часі	24,53	71,7	3,77
Середній показник М, бали	6,21		

Показники самоактуалізації здобувачів освіти за шкалою «Компетентність у часі» демонструють середній рівень сформованості (середнє значення – 6,21 балів). Середній рівень самоактуалізації властивий 71,7% досліджуваних здобувачів освіти. Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів у певною мірою здатні усвідомлено жити в теперішньому моменті, спираючись при цьому на досвід минулого та орієнтуючись на майбутнє. Такий рівень відображає базову інтеграцію часових орієнтирів, що дозволяє суб'єкту розглядати своє життя як більш-менш цілісну й осмислену часову перспективу.

Разом із тим, наявність лише середнього рівня може вказувати на певні труднощі з актуалізацією «тут-і-зараз», епізодичну розсинхронізацію життєвих планів або недостатню включеність у теперішні життєві події.

Середній рівень компетентності у часі є цілком закономірним для студентської молоді, оскільки цей період розвитку особистості пов'язаний із пошуком власного життєвого шляху, формуванням професійної ідентичності, переосмисленням досвіду минулого та моделюванням майбутнього. Молоді люди ще перебувають на етапі активного самопізнання, побудови життєвих орієнтирів та прийняття відповідальних рішень, тому інтеграція часових вимірів у цілісну життєву концепцію лише формується.

Таким чином, середній показник за шкалою «Компетентність у часі» свідчить про наявність у здобувачів освіти потенціалу до подальшого розвитку самоактуалізації та здатності до формування цілісного бачення свого життєвого шляху в часовій перспективі.



Рисунок 3.2 – Рівні прояву самоактуалізації здобувачів освіти (%)

Високий рівень самоактуалізації зафіксований лише у 3,77% здобувачів освіти, тоді як низький рівень продемонстрували 24,53% респондентів. Такий розподіл результатів свідчить про недостатню сформованість здатності жити в повноті теперішнього моменту у значної частини студентської молоді.

Високий рівень за цією шкалою означає, що респонденти не лише орієнтовані на теперішнє, а й інтегрують у своє бачення життя досвід минулого та перспективу майбутнього, сприймаючи своє життя як зв'язну, цілісну й осмислену часову лінію. Така інтеграція дає змогу людині жити усвідомлено, бути включеною в події «тут і тепер», не втрачаючи при цьому відчуття напрямку і життєвого сенсу. Те, що цей рівень зустрічається рідко (менше ніж у 4% опитаних), може бути пов'язано з віковими особливостями студентського періоду, коли особистість лише перебуває у процесі побудови цілісної життєвої стратегії.

Низький рівень, виявлений майже у чверті досліджуваних (24,53%), свідчить про фрагментарне сприйняття життєвого шляху, тобто про орієнтацію лише на один із часових вимірів (наприклад, застрягання в минулому або ідеалізацію майбутнього без зв'язку з теперішнім). Такі респонденти можуть мати труднощі з осмисленням теперішніх подій; відчувати відрив між минулим, теперішнім і майбутнім; проявляти низьку включеність у теперішнє життя, або не усвідомлювати власну життєву динаміку як цілісну. Такий рівень може також бути пов'язаний з тривожністю щодо майбутнього, невпевненістю у вибраному життєвому шляху, або низькою рефлексивністю.

Отже, за результатами дослідження рівня самоактуалізації здобувачів освіти за шкалою «Компетентність у часі» було виявлено переважання середнього рівня розвитку цього показника. Така тенденція є цілком закономірною для студентського віку, оскільки саме в цей період відбувається активне формування життєвої позиції, світогляду, професійних орієнтирів і особистісного сенсу. Студентська молодь зазвичай перебуває у стані пошуку, самоусвідомлення та побудови життєвих планів, що зумовлює

ще неповну інтеграцію минулого досвіду, теперішніх переживань і майбутніх орієнтирів у цілісну часову картину життя.

Переважання середнього рівня свідчить про наявність базових передумов для подальшої самоактуалізації, зокрема здатності частково орієнтуватися на теперішнє, усвідомлювати цінність поточного моменту та водночас звертатися до минулого й майбутнього як важливих складових особистісного розвитку. Такий рівень можна вважати потенційно продуктивним, адже він відкриває можливості для подальшого особистісного зростання, розширення рефлексивності та поступового формування цілісної життєвої стратегії.

З метою перевірки висунутого припущення ми провели кореляційний аналіз за Пірсоном. Кореляційний аналіз дозволив нам перевірити наявність значущих кореляційних зв'язків між змінною «самоактуалізація» та «кар'єрні орієнтації».

За результатами розрахунків ми виявили, що змінна «самоактуалізація» має значущі зв'язки з такими змінними кар'єрних орієнтацій, як:

1. Автономність ($r=0,51$; $p<0,01$). Кореляція між самоактуалізацією та автономністю є найсильнішою серед досліджуваних кар'єрних орієнтацій. Це означає, що здобувачі освіти, які більше прагнуть до незалежності, самостійності у прийнятті рішень та контролю над власною професійною діяльністю, також демонструють вищий рівень самоактуалізації. Така взаємозв'язок є логічною, адже автономність сприяє розвитку власного потенціалу, самовираженню та реалізації індивідуальних цінностей, що є сутністю самоактуалізації.

2. Виклик ($r=0,47$; $p<0,01$). Значуща позитивна кореляція свідчить про те, що орієнтація на професійні виклики, прагнення долати труднощі, брати на себе відповідальність за складні завдання і розвиватися через подолання перешкод тісно пов'язана з процесом самоактуалізації. Особи з високим рівнем самоактуалізації зазвичай шукають можливості для професійного зростання та самовдосконалення через активний пошук нових викликів.

3. Підприємництво (r=0,44; p<0,01). Підприємницька орієнтація також демонструє сильний зв'язок із самоактуалізацією. Це свідчить про те, що люди, які прагнуть створювати нові проєкти, ініціювати зміни та брати на себе лідерство, здатні краще реалізувати свій внутрішній потенціал і досягти цілісності особистості. Підприємництво, як спосіб професійної діяльності, часто вимагає креативності, відповідальності і самовизначення, що є складовими самоактуалізації.

4. Професійна компетентність (r=0,42; p<0,01). Кореляція з професійною компетентністю показує, що самоактуалізовані особистості оцінюють і прагнуть до високого рівня знань, навичок і майстерності у своїй професійній сфері. Вони активно розвивають свої професійні компетенції як один із шляхів реалізації своїх життєвих цілей і самовираження, що підтверджує взаємозв'язок компетентності та самоактуалізації.

Всі чотири кар'єрні орієнтації, які показали значущі позитивні кореляції з самоактуалізацією (p<0,01), вказують на те, що здобувачі освіти, які прагнуть до незалежності, пошуку викликів, підприємництва та високої професійної майстерності, більш активно реалізують свої внутрішні ресурси і потенціал. Це підкреслює важливість цих аспектів у формуванні особистісного і професійного розвитку, а також у процесі життєвого вибору.

3.3.2. Оцінка смисложиттєвих орієнтацій

Результати, отримані за методикою оцінки смисложиттєвих орієнтацій представлені в табл. 3.3 та рис. 3.3.

Показники за шкалою «Цілі в житті» становлять 14,25 балів, що відповідає середньому рівню вираженості відповідної смисложиттєвої характеристики. Ця шкала відображає ступінь цілеспрямованості особистості, наявність у неї усвідомлених життєвих орієнтирів, які наповнюють існування змістом, визначають напрям особистісного розвитку та забезпечують відчуття перспективи. Середній рівень за цією шкалою вказує на те, що респонденти мають загальне уявлення про свої життєві цілі,

однак ці цілі можуть бути ще недостатньо чітко структурованими, стабільними або детально спланованими.

Такий результат є природним для студентської молоді, оскільки цей період життя зазвичай супроводжується активним пошуком особистого сенсу, професійного шляху та визначенням життєвих пріоритетів. У багатьох здобувачів освіти на цьому етапі ще триває формування цілей, пов'язаних з кар'єрою, особистими цінностями, стилем життя тощо. Таким чином, середній рівень цілеспрямованості можна розглядати як етап у процесі становлення смисложиттєвої структури особистості, що створює потенціал для подальшого зростання й осмисленого життєвого вибору.

Таблиця 3.3 – Показники смисложиттєвих орієнтацій здобувачів освіти

Шкали методики	Показники (М, бали)
Цілі в житті	14,25
Процес та емоційна насиченість життя	25,67
Результативність життя	9,81
Локус контролю – Я	13,94
Локус контролю – життя (ступінь керованості життям)	15,62
Загальний показник осмисленості життя	72,85

За результатами дослідження за шкалою «Процес та емоційна насиченість життя» зафіксовано високий рівень – 25,67 балів. Шкала відображає ступінь задоволеності людини своїм життям у теперішньому часі, сприйняття власного життя як емоційно насиченого, змістовного та цікавого. Високі показники свідчать про те, що випробувані вміють цінувати момент «тут і зараз», відчувають смак до життя, здатні знаходити у щоденній реальності позитивні емоції та сенси. Така установка є ознакою психологічної зрілості та внутрішньої гармонії, навіть попри незавершеність життєвих планів у майбутньому.

Зміст цієї шкали концептуально перегукується з гуманістичними підходами (наприклад, з ідеєю Е. Фромма про буттєвий сенс життя чи висловом «єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити»), які підкреслюють цінність самого процесу життя, а не лише досягнень чи цілей. Таким чином, високий рівень показника за цією шкалою свідчить про те, що досліджувані здатні отримувати задоволення від повсякденного життя, підтримують позитивне емоційне ставлення до своєї реальності, що є важливою складовою психологічного благополуччя та ресурсу для подальшого особистісного розвитку.

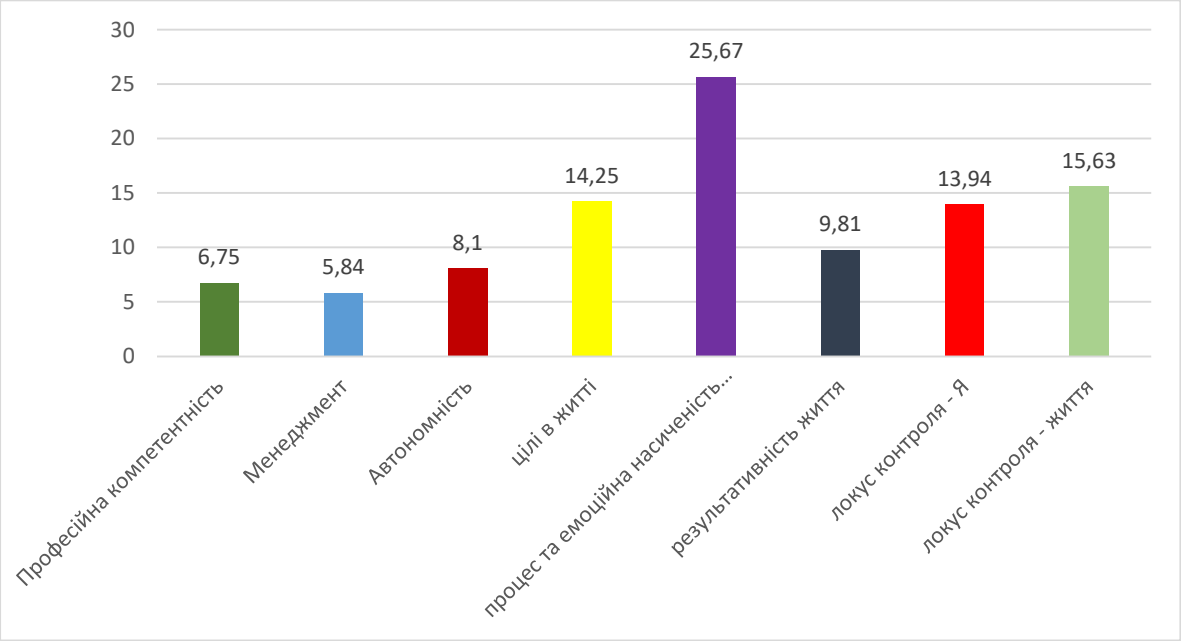


Рисунок 3.3 – Показники смисложиттєвих орієнтацій респондентів

За результатами дослідження за шкалою «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» виявлено низький рівень – 9,81 балів, проте з тенденцією до переходу в середній рівень. Ця шкала відображає оцінку людиною вже прожитого періоду життя, ступінь її задоволеності власною самореалізацією, досягненнями, реалізацією важливих цілей та особистісним зростанням. Високі бали свідчать про впевненість у правильності обраного шляху та відчуття внутрішньої результативності; низькі ж – про сумніви у значущості власного досвіду, відчуття недостатньої реалізованості або незавершеності життєвих планів.

З огляду на вікову категорію респондентів (здобувачі освіти), низький, але наближений до середнього рівень цілком закономірний. У цьому віці самореалізація ще лише формується – багато цілей лише плануються, досвід осмислення пройденого життєвого шляху ще обмежений, а значущі досягнення очікуються в майбутньому. Тому невисокий показник не слід розглядати як негативний, а радше як потенційний вектор розвитку, який дозволяє виявити мотиваційну налаштованість на майбутні досягнення та особистісне зростання.

За результатами дослідження за шкалою «Локус контролю – Я» зафіксовано середній рівень – 13,94 балів. Шкала відображає впевненість особистості у власному впливі на перебіг свого життя, тобто уявлення про себе як про активного, внутрішньо сильного суб'єкта, здатного самостійно приймати рішення, нести відповідальність за свої вчинки, контролювати життєві події та реалізовувати власні цілі. Високі показники свідчать про виражене почуття внутрішнього контролю й віру у власні сили, тоді як низькі – про переконання, що життя визначається зовнішніми обставинами, а не внутрішніми зусиллями.

Середній рівень, отриманий у здобувачів освіти, є очікуваним і природним для молодіжного віку. У цей період активно формуються Я-концепція, автономність, упевненість у собі та здатність до відповідального вибору. Отже, отримані результати свідчать про певну сформованість відчуття себе як активного суб'єкта життя, проте цей потенціал ще продовжує розвиватися й потребує подальшої підтримки та особистісного досвіду.

За шкалою «Локус контролю – життя» було зафіксовано середній рівень – 15,62 балів. Шкала відображає переконаність особистості у здатності контролювати обставини власного життя, приймати вільні рішення та реалізовувати їх на практиці. Вона вимірює ступінь віри в те, що життя загалом піддається свідомому керуванню, а не є продуктом випадковостей чи зовнішніх сил.

Середні показники, виявлені у здобувачів освіти, свідчать про формування відповідального ставлення до життя, при цьому рівень внутрішнього контролю ще не є остаточно стабільним. Це є закономірним для студентського віку, коли молода людина поступово переходить від залежності до автономії, вчиться приймати рішення і нести за них відповідальність.

«Загальний показник осмисленості життя» зі значенням 72,85 відповідає середньому рівню, що свідчить про помірний ступінь усвідомлення власного життєвого сенсу серед досліджуваних. Такий рівень означає, що більшість респондентів здатні знаходити певне значення і спрямованість у своєму житті, проте це усвідомлення ще не є глибоким або цілісним. Середній рівень осмисленості життя характерний для людей, які перебувають у процесі пошуку життєвих цінностей, цілей та смислів. Вони можуть відчувати як задоволення від поточного досвіду, так і невпевненість або сумніви щодо свого майбутнього життєвого шляху, що відображає процес становлення та формування життєвої позиції.

Отримані результати за методикою «Смисложиттєві орієнтації» свідчать про загалом збалансовану, хоча ще не повністю інтегровану смислову структуру особистості здобувачів освіти. Середній рівень за шкалою «Цілі в житті» вказує на наявність певних життєвих орієнтирів, проте ще не цілісно сформовану майбутню перспективу. Високі показники за шкалою «Процес життя» свідчать про емоційно позитивне сприйняття теперішнього, відчуття його наповненості та задоволення повсякденним життям. Водночас низький рівень задоволеності самореалізацією з тенденцією до середнього демонструє, що минулий досвід ще не набув повноцінного смислового наповнення або значущих досягнень, що є типовим для студентського віку. Середні результати за шкалами «Локус контролю – Я» та «Локус контролю – життя» вказують на формування внутрішньої суб’єктної позиції та помірну впевненість у можливості контролювати власне життя. У цілому, перевага середнього рівня смисложиттєвих орієнтацій є

закономірною для молоді, яка перебуває у процесі активного пошуку сенсу, життєвих цілей і шляхів їх реалізації, що відкриває перед нею широкі можливості для подальшого саморозвитку й життєвого вибору.

Кореляційний аналіз дозволив нам перевірити навність значущих кореляційних зв'язків між змінною «Загальний показник осмисленості життя» та кар'єрними орієнтаціями.

За результатами розрахунків ми виявили, що «Загальний показник осмисленості життя» має значущі зв'язки з такими змінними кар'єрних орієнтацій:

1. Інтеграція стилів життя ($r=0,53$; $p<0,01$). Найсильніша позитивна кореляція спостерігається між осмисленістю життя та інтеграцією стилів життя. Це означає, що особистості, які вміють поєднувати різні життєві ролі (професійну, сімейну, соціальну) у гармонійну цілісність, більш усвідомлено підходять до свого існування, надаючи життю глибокий смисл. Така здатність балансу і синтезу життєвих сфер підтримує внутрішню когерентність і відчуття цілісності життя.

3. Професійна компетентність ($r=0,39$; $p<0,01$). Кореляція із професійною компетентністю показує, що усвідомлене життя пов'язане з прагненням до високого рівня професійної майстерності. Осмисленість життя підсилюється, коли особистість відчуває впевненість у своїх знаннях і вміннях, що сприяє досягненню життєвих цілей.

4. Автономність ($r=0,36$; $p<0,01$). Позитивний зв'язок з автономністю свідчить, що здатність особистості приймати самостійні рішення, контролювати своє життя і професійну діяльність підтримує глибше розуміння власного життєвого шляху і змісту існування.

Отримані кореляції вказують, що загальний рівень осмисленості життя найбільше пов'язаний із тими кар'єрними орієнтаціями, які забезпечують гармонійний баланс між різними життєвими ролями, передбачають професійну компетентність та автономність. Саме ці орієнтації формують внутрішню опору особистості, створюючи підґрунтя для цілісного,

усвідомленого та смислово наповненого життєвого вибору. Вони сприяють узгодженості між зовнішніми прагненнями та внутрішніми цінностями, що, у свою чергу, підсилює відчуття внутрішньої когерентності, впевненості та задоволеності життям. Це підтверджує висунуту гіпотезу про те, що кар'єрні орієнтації можуть виступати предикторами життєвого вибору особистості, оскільки вони інтегрують смислові структури життєвого шляху з професійною реалізацією, відображаючи ціннісні пріоритети та визначаючи напрям особистісного розвитку.

3.3.3. Особливості прояву життєвих цінностей

Результати, отримані за методикою дослідження морфологічний цінностей представлені в табл. 3.4 та рис. 3.4.

За шкалою «Розвиток себе» досліджувані продемонстрували високі показники – 53,18 балів, що свідчить про виражене прагнення до самопізнання, розширення внутрішніх можливостей, вдосконалення особистісних якостей та розвиток власних здібностей. Такий рівень результатів вказує на наявність у респондентів орієнтації на особистісне зростання, внутрішню мотивацію до реалізації свого потенціалу та постійного самовдосконалення, що є важливою передумовою самореалізації в професійній, освітній та інших життєвих сферах.

Показники в межах низького рівня – 24,08 балів отримано за шкалою «Духовне задоволення», що свідчить про недостатньо виражену орієнтацію на морально-етичні цінності, духовні потреби та сенси, які виходять за межі матеріального. Такий результат може вказувати на те, що для досліджуваних менш значущими є питання внутрішньої гармонії, моральних принципів або пошуку глибинного сенсу буття, а пріоритет частіше надається практичним, досяжним і, можливо, зовнішнім цілям. Це також може відображати вікові особливості, коли молоді люди перебувають у процесі пошуку життєвих орієнтирів, і питання духовного розвитку ще не набули для них центрального значення.

Таблиця 3.4 – Показники прояву життєвих цінностей здобувачів освіти

Шкали методики	Показники (М, бали)
Розвиток себе	53,18
Духовне задоволення	24,08
Креативність	52,89
Активні соціальні контакти	48,35
Власний престиж	64,71
Високе матеріальне становище	65,14
Досягнення	59,15
Збереження власної ідентичності	50,29

За шкалою «Креативність» зафіксовано високий рівень – 52,89 балів, що свідчить про яскраво виражене прагнення до самовираження, створення нового й оригінального, а також готовність ініціювати зміни у навколишньому світі. Такий результат свідчить про наявність внутрішньої мотивації до творчого пошуку, інноваційного підходу до вирішення життєвих завдань і бажання впливати на дійсність через власну унікальність. Високі показники за цією шкалою також можуть свідчити про активну життєву позицію, відкритість до нового досвіду та схильність до нестандартного мислення.

Показники в межах середнього рівня за шкалою «Активні соціальні контакти» (48,35 балів) свідчать про помірно виражене прагнення до розширення й поглиблення міжособистісних зв’язків, соціальної інтеграції та участі в колективному житті. Це може вказувати на збалансоване поєднання потреби в спілкуванні з вибірковістю в соціальних взаємодіях, тобто здобувачі освіти здатні будувати позитивні стосунки, але при цьому залишають простір для особистого простору та автономії. Такий рівень також може свідчити про адаптивну соціальну активність, без надмірної залежності від соціального схвалення.

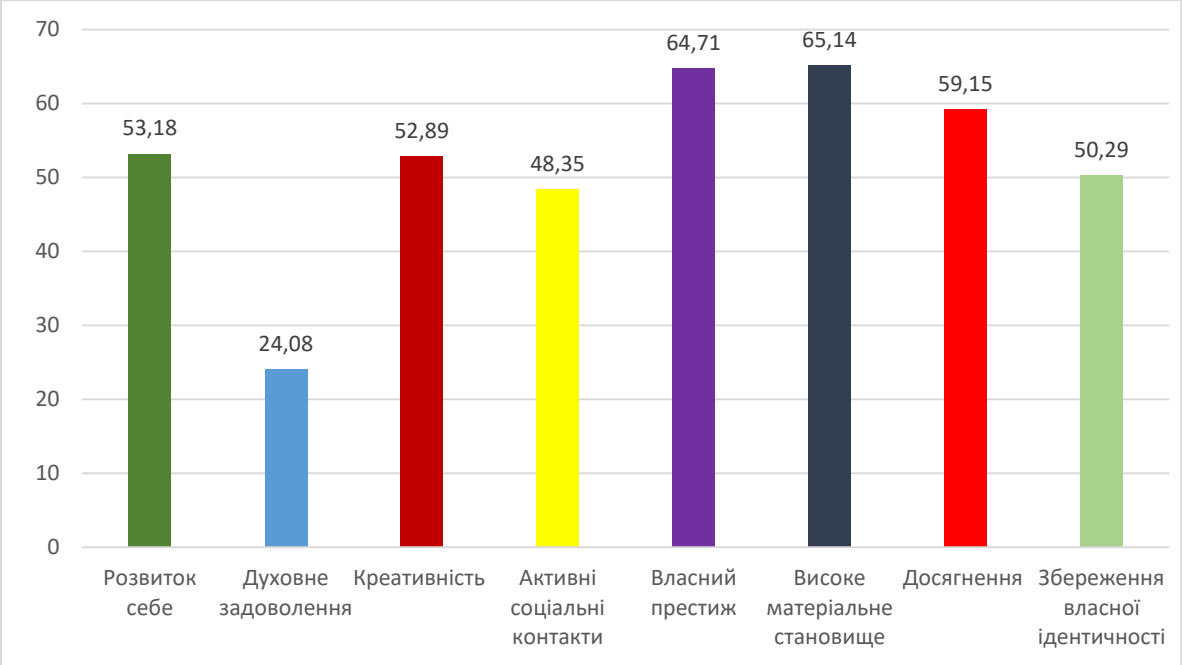


Рисунок 3.4 – Показники прояву життєвих цінностей здобувачів освіти

Високі бали за шкалою «Власний престиж» – 64,71 балів – свідчать про те, що для здобувачів освіти значущими є досягнення суспільного визнання, соціальне схвалення та відповідність очікуванням оточення. Така орієнтація вказує на виражену мотивацію до реалізації себе в соціально значущих ролях, прагнення бути помітним, авторитетним, гідно оціненим у своїй діяльності. Цінність престижу може також виступати стимулом до самореалізації через досягнення, відповідальність та амбітність у кар'єрному розвитку.

Високі результати за шкалою «Високе матеріальне становище» (65,14 балів) свідчать про те, що для більшості досліджуваних матеріальний добробут є однією з провідних життєвих цінностей. Така орієнтація вказує на важливість фінансової стабільності, комфорту та доступу до ресурсів як визначального чинника задоволеності життям. Матеріальні цілі можуть виступати ключовими мотиваційними чинниками у виборі професійного шляху та побудові кар'єри, а також впливати на рівень життєвої активності й самореалізації особистості.

Високі показники за шкалою «Досягнення» (59,15 балів) свідчать про те, що для досліджуваних характерна яскраво виражена орієнтація на

постановку життєвих цілей і цілеспрямовану діяльність щодо їх досягнення. Такий рівень цінності вказує на прагнення до самореалізації через активну життєву позицію, відповідальність за власний розвиток і результативність. Досягнення виступають важливим критерієм особистісного успіху, що може позитивно впливати на мотивацію в навчанні, побудову професійної кар'єри та усвідомлення смислу життя.

Показники за шкалою «Збереження власної індивідуальності» перебувають у межах середнього рівня – 50,29 балів. Це свідчить про те, що досліджувані в цілому усвідомлюють важливість збереження власної унікальності та прагнуть до самостійності у думках, діях і прийнятті рішень. Водночас, середній рівень може також вказувати на певний баланс між внутрішньою автономністю та здатністю враховувати соціальні очікування, що є характерним для юнацького віку, коли формується індивідуальна ідентичність і здійснюється активний пошук «свого» шляху.

Узагальнюючи результати за методикою «Морфологічний тест життєвих цінностей», можна стверджувати, що найбільш значущими для досліджуваних є такі цінності, як *власний престиж*, *високе матеріальне становище* та *досягнення*, що вказує на домінування прагматичних, індивідуалістичних і статусних мотивацій. Натомість найменш вираженими виявилися такі цінності, як *духовне задоволення* та *активні соціальні контакти*, що свідчить про відносно низьку орієнтацію на морально-етичні засади та міжособистісну взаємодію. Така структура ціннісних орієнтацій може відображати особливості вікового етапу, на якому знаходяться досліджувані, а також соціально-культурні умови, в яких формується їхнє уявлення про життєвий успіх.

За результатами кореляційного аналізу були виявлені наступні значущі взаємозв'язки:

- Розвиток себе та **Автономність**: $r=0,48$; $p<0,01$. Сильний позитивний кореляційний зв'язок між цінністю саморозвитку та орієнтацією на автономність свідчить про те, що прагнення до пізнання себе, розкриття

потенціалу та особистісного вдосконалення тісно пов’язане з потребою свободи у виборі форм і шляхів самореалізації. Особи, які надають пріоритет розвитку себе, зазвичай намагаються уникати зовнішнього тиску, цінують незалежність у прийнятті рішень і виявляють високу мотивацію до побудови професійної траєкторії на власний розсуд.

- **Розвиток себе** та **Професійна компетентність**: r=0,44; p<0,01. Виявлений помірний позитивний кореляційний зв’язок відображає логічну узгодженість між прагненням до особистісного зростання та підвищенням професійної майстерності. Особи, орієнтовані на глибинне самопізнання і вдосконалення власних характеристик, водночас прагнуть досягти високого рівня професіоналізму у своїй сфері діяльності, що засвідчує взаємозумовленість особистісного й професійного розвитку.

- **Розвиток себе** та **Підприємництво**: r=0,36; p<0,01. Помірна позитивна кореляція між цінністю саморозвитку та підприємницькою орієнтацією свідчить про те, що самовдосконалення стимулює ініціативність, креативність і прагнення створювати щось нове. Особистості, які активно інвестують у власне зростання, частіше схильні до ризику, новаторства та реалізації індивідуальних проєктів, що є характерним для підприємницької діяльності.

- **Духовне задоволення** та **Виклик**: r=-0,29; p<0,01. Помірна негативна кореляція між орієнтацією на духовне задоволення та кар’єрною орієнтацією «виклик» вказує на певну розбіжність між пріоритетами внутрішньої морально-етичної рівноваги та настановою на зовнішнє подолання труднощів, нестабільність і постійні професійні зрушення. Індивіди, зорієнтовані на духовні цінності, як правило, уникають зайвого ризику, невизначеності та конкурентної боротьби, натомість обираючи шляхи, які забезпечують гармонію, глибину особистісного сенсу та стабільність. Це зумовлює обернений характер взаємозв’язку між зазначеними змінними.

- **Власний престиж** та **Підприємництво**: r=0,36; p<0,01. Встановлений помірний позитивний кореляційний зв’язок між орієнтацією на власний

престиж та підприємницькою спрямованістю свідчить про те, що особи, для яких важливим є суспільне визнання, реалізація соціальних очікувань та підвищення особистого статусу, схильні до вибору підприємницького шляху як способу досягнення цих цілей. Підприємницька діяльність у сучасному соціокультурному середовищі часто асоціюється з високим рівнем престижу, успішністю та здатністю впливати на навколишній світ, що обумовлює відповідну позитивну кореляцію.

- **Високе матеріальне становище** та **Підприємництво**: r=0,52; p<0,01. Досить виражена позитивна кореляція між орієнтацією на матеріальне благополуччя та підприємницькими прагненнями вказує на те, що індивіди, які надають великого значення фінансовій стабільності, добробуту та комфорту, частіше бачать у підприємництві шлях до реалізації цих цінностей. Бізнесова активність виступає як інструмент досягнення економічної незалежності та високого соціального статусу, що зумовлює тісний зв'язок між цими змінними.

- **Досягнення** та **Виклик:** r=0,41; p<0,01. Помірна позитивна кореляція між цінністю досягнень і кар'єрною орієнтацією «виклик» відображає настанову респондентів на подолання складних, нестандартних професійних завдань заради особистісного зростання та самореалізації. Особи, які орієнтовані на досягнення значущих життєвих результатів, схильні сприймати труднощі як мотиваційний чинник і важливу частину кар'єрного розвитку, що й обумовлює виявлений взаємозв'язок.

- **Збереження власної ідентичності** та **Автономність**: r=0,50; p<0,01. Позитивна помірна кореляція між прагненням зберегти власну індивідуальність і кар'єрною орієнтацією на автономність вказує на те, що для досліджуваних важливо залишатися вірними власним цінностям, поглядам та стилю життя. Автономна професійна позиція, що передбачає самостійність у виборі напрямків діяльності та прийнятті рішень, виявляється привабливою для тих, хто цінує внутрішню свободу й незалежність від зовнішнього впливу.

- **Збереження власної ідентичності** та **Виклик:** r=0,28; p<0,05. Слабкий, але статистично значущий позитивний зв’язок між збереженням ідентичності та орієнтацією на виклик свідчить про те, що бажання зберегти індивідуальність може супроводжуватися готовністю до подолання складних ситуацій і випробувань. Для особистості, яка прагне утвердити свою унікальність, прийняття викликів і дій у нестандартних умовах слугує способом захисту власних переконань і реалізації автентичного «Я».

Отримані результати кореляційного аналізу засвідчують наявність статистично значущих зв’язків між окремими життєвими цінностями та кар’єрними орієнтаціями, що свідчить про тісну взаємозумовленість між ціннісною сферою особистості та її уявленнями про бажаний професійний шлях. Так, прагнення до розвитку себе, збереження індивідуальності, досягнень чи високого матеріального становища логічно узгоджується з такими кар’єрними орієнтаціями, як автономність, підприємництво, виклик та професійна компетентність.

Водночас орієнтація на духовне задоволення демонструє обернений зв’язок із прагненням до ризику й постійних викликів, що є характерним для осіб із іншими домінантними пріоритетами. Це підтверджує припущення про те, що кар’єрні орієнтації можуть виступати предикторами життєвого вибору особистості, оскільки відображають спосіб реалізації провідних цінностей у професійній сфері та впливають на визначення цілей, мотивів і стилю життя загалом.

3.3.4. Дослідження рівня рефлективності респондентів

Результати дослідження рівня рефлексивності подані в табл. 3.5 та рис. 3.5.

Таблиця 3.5 - Показники рефлексивності здобувачів освіти

Шкала методики	Рівні розвитку (%)		
	низький	середній	високий
Рефлексивність	13,21	58,49	28,30
Середній показник М, бали	139,75		

Отриманий середній рівень розвитку рефлексивності (139,75 балів) та те, що він характерний для більшості досліджуваних (58,49%), свідчить про достатню, але не надмірну здатність здобувачів освіти до самоспостереження, аналізу власних думок, емоцій та поведінки. Такий рівень рефлексивності означає, що особистість досить усвідомлено підходить до розуміння своїх внутрішніх процесів, може критично оцінювати власні дії та мотиви, а також коригувати свою поведінку відповідно до отриманих висновків. Однак, це усвідомлення йде не завжди глибоко або системно.

Середній рівень рефлексивності також характеризується тим, що індивід може балансувати між надмірною самокритикою та недостатньою саморефлексією, що позитивно впливає на його психологічний комфорт і адаптацію в навчальному та соціальному середовищі. Такий рівень дозволяє здобувачам освіти ефективно взаємодіяти з іншими, приймати конструктивну критику і поступово розвивати навички саморегуляції, що є важливими для особистісного та професійного зростання. Середній рівень рефлексивності є типовим для молоді, що перебуває на етапі формування своєї ідентичності та набуття життєвого досвіду. Він свідчить про достатню здатність до саморозуміння, але також вказує на можливість і необхідність подальшого розвитку глибинного самоаналізу та рефлексивної компетентності.

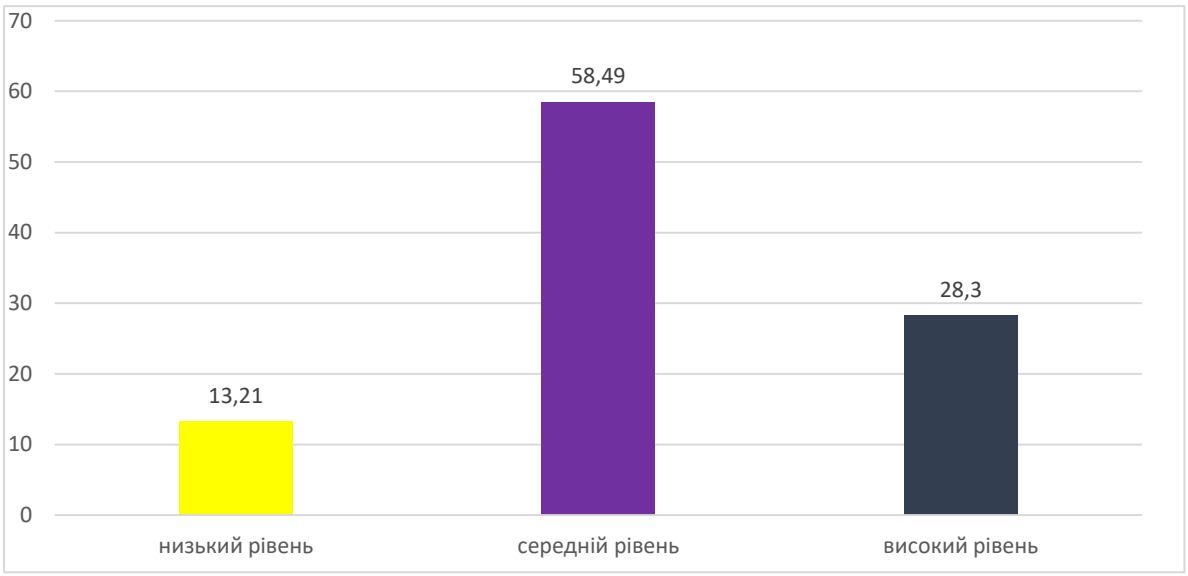


Рисунок 3.5 – Рівні прояву рефлексивності респондентів (%)

Низький рівень рефлексивності, який спостерігається у 13,21% досліджуваних, свідчить про недостатній рівень усвідомлення власних думок, емоцій та мотивів поведінки. Особи з таким рівнем мають труднощі з глибоким аналізом своїх внутрішніх процесів, що може призводити до імпульсивних реакцій, недостатньої самокритики або ж неспроможності враховувати власний досвід при прийнятті рішень. Вони можуть не помічати або ігнорувати важливі внутрішні сигнали, що знижує їхню здатність до ефективної саморегуляції та адаптації в складних життєвих чи професійних ситуаціях. Такий рівень рефлексивності часто пов’язаний із заниженою здатністю до самоусвідомлення, що може перешкоджати особистісному зростанню та розвитку.

Водночас, високий рівень рефлексивності, притаманний 28,30% досліджуваних, характеризується розвиненою здатністю до глибокого самоспостереження, аналізу й оцінки власних думок, емоцій, мотивів і дій. Люди з таким рівнем рефлексивності вміють усвідомлено підходити до свого внутрішнього світу, що сприяє більш свідомому прийняттю рішень, ефективній самокорекції та гнучкому реагуванню на зміни зовнішніх обставин. Високий рівень рефлексивності є показником зрілої особистості, яка здатна конструктивно працювати зі своїми внутрішніми конфліктами,

підтримувати психологічний баланс і зростати на основі усвідомленого досвіду. Проте надмірна рефлексивність іноді може спричиняти зайве самокопання або тривожність, якщо не збалансована адекватними способами психологічної саморегуляції.

За результатами дослідження рефлексивності переважає середній рівень цього показника серед здобувачів освіти. Такий рівень свідчить про достатній ступінь усвідомленості власних думок, емоцій і мотивів, що забезпечує здатність до аналізу свого внутрішнього стану та прийняття усвідомлених рішень. Середній рівень рефлексивності є достатнім для студентської аудиторії, оскільки відповідає етапу активного самопізнання і формування життєвих орієнтирів. Він дозволяє молодим людям здійснювати життєвий вибір з урахуванням власних цінностей, потреб і можливостей, проте водночас може потребувати подальшого розвитку для більш глибокої саморефлексії і адаптації до складних життєвих ситуацій.

Кореляційний аналіз дозволив виявити значущі кореляційні зв’язки між змінною «рефлексивність» та такими змінними кар’єрних орієнтацій:

- **Професійна компетентність**; $r=0,43$; $p<0,01$. Виявлена помірна позитивна кореляція між рівнем рефлексивності та орієнтацією на професійну компетентність свідчить про те, що індивіди з високим рівнем здатності до самоспостереження та аналізу власного досвіду, як правило, більш схильні до поглибленого професійного розвитку. Рефлексивна діяльність сприяє критичному осмисленню професійних дій, коригуванню помилок і вдосконаленню знань, що в підсумку забезпечує зростання професійної ефективності.

- **Автономність**; $r=0,46$; $p<0,01$. Позитивна помірна кореляція між рефлексивністю та автономністю свідчить про взаємозв’язок між здатністю до внутрішнього аналізу та прагненням до самостійності у професійній та життєвій діяльності. Рефлексивні особистості частіше демонструють незалежність у прийнятті рішень, спираючись на власні переконання, внутрішні орієнтири та критичне переосмислення зовнішніх впливів. Такий

рівень усвідомлення є основою для ефективної реалізації автономної кар'єрної стратегії.

- **Виклик**; r=0,40; p<0,01. Помірна позитивна кореляція між показниками рефлексивності та орієнтацією на виклик вказує на те, що високий рівень саморефлексії сприяє прийняттю складних цілей і ситуацій, які потребують особистісного зростання та подолання труднощів. Рефлексивна особистість не уникає складних завдань, а навпаки – інтерпретує їх як можливість для самовдосконалення, реалізації внутрішнього потенціалу й досягнення життєвого сенсу.

Інтеграція стилів життя; r=0,35, p<0,01. Слабка помірна позитивна кореляція між рівнем рефлексивності та кар'єрною орієнтацією на інтеграцію стилів життя свідчить про те, що здатність особистості до самоаналізу й осмислення власного досвіду полегшує гармонійне поєднання професійної, сімейної та особистої сфер життя. Рефлексивні індивіди краще усвідомлюють свої цінності, потреби й ролі, що дозволяє їм досягати більшого балансу в розподілі життєвих ресурсів та обов'язків.

Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про наявність статистично значущих зв'язків між рівнем розвитку рефлексивності та окремими кар'єрними орієнтаціями. Зокрема, рефлексивність позитивно корелює з орієнтацією на професійну компетентність, автономність, виклик та інтеграцію стилів життя. Це означає, що здатність до самоспостереження, аналізу власних вчинків і досвіду сприяє більш усвідомленому ставленню до професійного розвитку, самостійності у прийнятті рішень, готовності долати складнощі, а також гармонійному поєднанню різних життєвих ролей.

Високий рівень рефлексивності формує внутрішні засади для здійснення осмисленого, цілеспрямованого та автентичного життєвого вибору. Це підтверджує висунуту гіпотезу про те, що кар'єрні орієнтації можуть виступати предикторами життєвого вибору особистості, оскільки вони інтегруються з її здатністю до критичного самоосмислення.

ВИСНОВКИ

1. Соціально-психологічні аспекти кар’єри у контексті життєвого шляху особистості представляють собою складний взаємозв’язок соціальних структур, культурних норм і індивідуальної активності. Підтримка мотивації, здатність до саморегуляції та усвідомлення власних цінностей сприяють тому, що особистість переходить від пасивного об’єкта соціальних впливів до активного суб’єкта власного кар’єрного розвитку. Кар’єрні орієнтації − це стійка система особистісних цінностей, мотивацій, настанов і уявлень, що визначають напрям, характер і зміст кар’єрного розвитку особистості. Вони відображають ті смисли, які людина прагне реалізувати в кар’єрі, і лежать в основі її професійних виборів та стратегій. Кар’єра стає засобом самоактуалізації особистості, коли праця набуває екзистенційного сенсу.

2. В контексті життєвого вибору успішність професійної реалізації розглядається як результат активної позиції особистості та її здатності до внутрішніх змін. Зміни в особистісних характеристиках, що відображають фундаментальні інваріанти професіоналізму сприяють досягненню кар’єрного успіху. В роботі виділено основні характеристики особистості як суб’єкта власної життєдіяльності і життєвого вибору, зокрема професійного та кар’єрного: 1) ціннісно-смислові – життєві цінності і особистісні смисли; 2) самоактуалізаційні; 3) рефлексивні – що включають самосвідомість та здатність до рефлексії. Саме ці складові формують базис для усвідомленого життєвого вибору і визначають напрям розвитку особистості у професійній сфері.

3. За результатами діагностики найбільш вираженими кар’єрними орієнтаціями в досліджуваних виявилися «Виклик», «Підприємництво» та «Автономність». Це свідчить про те, що для респондентів провідним у професійній сфері є прагнення до самореалізації через подолання труднощів, створення нового та незалежність у прийнятті рішень. Найменш значущими

виявилися орієнтації на «Служіння» та «Стабільність роботи й місця проживання», що вказує на меншу зацікавленість у кар'єрі, орієнтованій на допомогу іншим або на довготривалу стабільність у межах однієї організації чи місцевості. В цілому, кар'єрні орієнтації досліджуваних відображають динамічний, ініціативний та індивідуалізований підхід до побудови професійного шляху, з акцентом на розвиток, творчість і свободу дій.

4. За результатами дослідження рівня самоактуалізації здобувачів освіти за шкалою «Компетентність у часі» було виявлено переважання середнього рівня розвитку цього показника. Переважання середнього рівня свідчить про наявність базових передумов для подальшої самоактуалізації, зокрема здатності частково орієнтуватися на теперішнє, усвідомлювати цінність поточного моменту та водночас звертатися до минулого й майбутнього як важливих складових особистісного розвитку.

Дослідження смисложиттєвих орієнтацій засвідчили загалом збалансовану, хоча ще не повністю інтегровану смислову структуру особистості здобувачів освіти: наявність певних життєвих орієнтирів, проте ще не цілісно сформовану майбутню перспективу; емоційно позитивне сприйняття теперішнього, відчуття його наповненості та задоволення повсякденним життям; помірну впевненість у можливості контролювати власне життя.

Діагностика життєвих цінностей показала домінування прагматичних, індивідуалістичних і статусних мотивацій. Натомість результати засвідчили відносно низьку орієнтацію на морально-етичні засади та міжособистісну взаємодію.

За результатами дослідження рефлексивності встановлено перевагу середнього рівня цього показника серед здобувачів освіти, що свідчить про достатній ступінь усвідомленості власних думок, емоцій і мотивів, що забезпечує здатність до аналізу свого внутрішнього стану та прийняття усвідомлених рішень.

5. Загальний аналіз результатів кореляційного дослідження підтвердив висунуте припущення про наявність статистично значущих взаємозв’язків між кар’єрними орієнтаціями та ціннісно-смисловими характеристиками особистості здобувачів освіти. Встановлені кореляції свідчать про те, що такі компоненти, як життєві цінності, рівень самоактуалізації, осмисленість життя та розвиток рефлексивності, тісно пов’язані з індивідуальними кар’єрними уподобаннями. Отримані результати дозволяють стверджувати, що кар’єрні орієнтації є не лише показниками професійних намірів, а й важливими предикторами життєвого вибору, оскільки вони відображають внутрішню структуру цінностей, смислів та самосвідомості особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Наука жити / пер. с англ. Київ : Port-Royal, 1997. 34 с.
2. Алексєєва О.Р. Трендспоттинг та професійне майбутнє сучасного фахівця : навчально-методичний посібник. Старобільськ, 2017. 120 с.
3. Балецька Л.М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів : дис. … канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2014. 250 с.
4. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології*. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2002. Част. 6. С. 86-89.
5. Варе І.С. Особливості формування смисложиттєвих орієнтацій майбутніх психологів : дис. … канд. психол. наук. Одеса, 2017. 260 с.
6. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : Вежа, 2003. 220 с.
7. Вірна Ж., Мудрик А.. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця. *Психологія і суспільство*. 2013. №3. С. 99-109.
8. Гура Н.А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2-3 (17). 2019. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.4
9. Гура Н.А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. … канд. психол. наук. Київ, 2019. 239 с.
10. Дорожко І.І., Малихіна О.Є., Абаньшина С.Є. Вивчення структурних компонентів ціннісно-смислової сфери особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія, №3, 2023. С. 103-108. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.3.21

11. Зімовін О.І., Заїка Є.В. Рефлексивність та рефлексія: співвідношення понять. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. Харків, 2013. № 47. С. 65-71.

12. Зінов'єва Н., Макаров В. Психологічні особливості підприємців з високим рівнем конкурентоспроможності. *Universum*. №9, 2024. С. 442–449. URL : https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/1138

13. Казанжи М.Й., Вдовіченко О.В. Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (на прикладі окремої спеціалізації). *Габітус.* 2021. Вип. 27. С. 109-113.

14. Канівець Т.М., Фесун Г.С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології*. № 1(51), 2019. С. 3-9.

15. Канівець Т.М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби* : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. Луцьк, 2010. С. 60–61.

16. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання. *Теоретичні та Прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2012. №3 (29). С. 158-168.

17. Карамушка Л., Тиченко М. Особливості ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2023. № 30(4). С. 65-82.

18. Карамушка Л., Тиченко М. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3-4(27). С. 95-102. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9

19. Карамушка Т.В. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Т. І. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28–38.

20. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. Вип. 2. С. 92-98.

21. Кобильнік Л.М., Варіна Г.Б. Генезис процесу самоактуалізації як чинник професійно-особистісної зрілості студентів у період професійної підготовки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова* : збірник наукових праць. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015. Серія 12 : Психологічні науки, Вип. 1 (46). С. 165-171.

22. Кузнецов О.І. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.* Психологія, 2016. Вип. 52. С. 78-86.

23. Куций О.А. Перспективи формування «психології кар'єри» як галузі психології. *Соціально-правові студії*. 2019. Випуск 1 (3). С. 10–14.

24. Куций О.А. Психологічна складова поняття «Організаційна культура»: критично-аналітичний погляд та пропозиції. *Габітус*. №35, 2022. С. 174–179.

25. Куций О.А. Психологія кар'єри. Львів : СПОЛОМ, 2017. 304 с.

26. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ: 2015. 279 с.

27. Максименко С.Д. Життєвий шлях особистості як базова категорія генетичної психології. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 2.12. С. 5-13.

28. Максименко С.Д. Ґенеза здійснення особистості. Київ : ТОВ "КММ", 2006. 240 с.

29. Міщенко О.О. Психологічні особливості уявлень особистості про економічно успішну людину. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Ніжин, 2013. Том 11. Вип. 8. Ч. 2. С. 85–95.

30. Моргун В.Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування. *Філософська і соціологічна думка*. Респ. наук.-теор. Часопис, № 2, 1992. С. 27 – 40.

31. Московічі С. Стратегії пропаганди і колективного навіювання. *Незалежний культурологічний часопис «Ї».* 2003. № 30.

32. Мудрик А. Б. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 192-204.

33. Назаренко Н., Тавровецька Н. Уявлення особистості про кар'єрний успіх: соціально-психологічні компоненти. *Scientific Bulletin of Kherson State University Series Psychological Sciences.* С. 101-108. DOI : https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14

34. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104.

35. Ортікова Н. В. Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості : дис. … доктора філософії. Київ, 2020. 273 с.

36. Ортікова Н. В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. *Габітус*. 2020. С. 249-255.

37. Ортікова Н.В. Особливості мотивації до кар”єрного зростання фахівців із різним стажем роботи в службі зайнятості: практичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології.* 2020. №1. Т.3. С.195-201. URL : http://tpspjournal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/part_3/37.pdf

38. Остафійчук Р. Конкурентоспроможність як організаційний і особистісний феномен у дискурсі соціальної всихології. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*. 2020. DOI : https://doi.org/10.33120/ssj.vi46(49).174

39. Павленко О.В. Життєва перспектива та індивідуальний досвід як аспекти проблематики життєвого шляху особистості. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University*. Series Psychology. 2015. № 1121.

40. Панок В.Г., Рудь Г.В. Психологія життєвого шляху особистості. Київ : Ніка-Центр, 2006. 280 с.

41. Пасічняк Р.Ф. До проблеми становлення професійної ідентичності фахівця. *Європейські орієнтири муніципального управління*. Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю (14 березня 2008 року). Київ : Академія муніципального управління, 2008. С. 298 300.

42. Пасічняк Р.Ф. Рівні особистісного самовизначення в ранній юності як показник готовності суб’єкта до самостійного прийняття рішень. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : збірник наукових праць. № 4 (6). Київ : Університет «Україна», 2007. С. 168–177.

43. Пасічняк Р.Ф. Соціально-психологічні детермінанти професійної ідентичності. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : збірник наукових праць. № 3 (5). Київ : Університет «Україна», 2007. С. 299 – 304.

44. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Кар’єра та кар’єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. No 12 (64), 2018. С. 60-64. DOI : https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-16

45. Плескач Б. Надійність української версії тесту Дж. Холланда для визначення професійних типів особистості. *Українська психологія. 21 століття. Початок. Матеріали наукової конференції, присвяченої* дню української психології в Берліні (Київ, квітень 2023). URL : https://www.researchgate.net/publication/371731739_Nadijnist_ukrainskoi_versii_testu_Dz_Hollanda_dla_viznacenna_profesijnih_tipiv_osobistosti

46. Поплавська А.П. Еволюція кар'єрного зростання працівника в організації: огляд матеріалів американских досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. Ч. 5. С. 230-236.

47. Поплавська А.П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 19 с.

48. Потебня О. Поетика, або x = a < A : лекції з теорії словесности / перекладач Андрій Жемаковський. Апріорі, 2022. 136 с.

49. Радчук Г. Становлення ціннісно-смислової сфери студента через набуття особистісного досвіду у процесі навчання. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: теоретичний аналіз та практичний досвід* : збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції (13-14 травня 2022 року, м. Тернопіль). Тернопіль : Вектор ; ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2022. С. 333–336.

50. Радчук Г.К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи. *Психологія і особистість*, 2015. № 2 (8). Ч. 2. С. 85-97.

51. Садова М.А. Психологічні особливості впливу ціннісно-смислової сфери на професійне самовизначення обдарованої молоді. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського.* Том 31 (70) № 3, 2020. С. 33-38. DOI : https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.3/06

52. Санніков А.І. Психологія прийняття життєвих рішень особистістю : дис. ... д-ра психол. наук. Одесса, 2016. 510 с.

53. Саннікова О. П. Наративні моделі формування життєвого сценарію особистості. *Психологічний простір особистості в звичайних та надзвичайних умовах сучасності* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія самоздійснення особистості : теорія, досвід, практика» (19–20 травня 2023 р.) / відп. ред. О. П. Саннікова. Одеса : ФОП Бєлий А. Є., 2023. С. 3-13.

54. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : вибр. психол. праць. Одеса : СМИЛ, 2003. 256 с. DOI : https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-192-204

55. Сковорода Г. Повна академічна збірка творів; за ред. проф. Леоніда Ушкалова. 2-ге вид., стер. Харків : Видавець Савчук О.О., 2016. 1400 с.

56. Смирнов О. О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства. В книзі: *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми,перспективи, ризики*. Львів : Видавництво Національного ун-ту “Львівська політехніка”, 2007. С. 566–572.

57. Соломка Т.М. Самоактуалізація студентів вищих аграрних навчальних закладів I - II рівнів акредитації в процесі професійної підготовки : автореф. дис... канд. психол. наук. Київ, 2009. 18 с.

58. Старинська Н.В. Аналіз змін особистісного сенсу самоактуалізації студентів-психологів під час навчально-професійної діяльності. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. Вип. 3-4. С. 20-25.

59. Столярчук О.А. Самоактуалізація як фактор становления особистості майбутнього фахівця. *Innovative Solutions in Modern Science: scientific journal*. Вип. 4 (13), 2017. С. 129-139.

60. Сурякова М. В. Професійна кар’єра спеціалістів з продажу: об’єктивні та суб’єктивні складові. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2014. № 1. С. 84-88.

61. Сурякова М.В. Особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї. *Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку* : матеріали XIV регіональної науково-практичної конференції 24 травня 2013 р. Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2013. С. 115-125.

62. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Вип. 1(25). 2022. С. 102-108. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11

63. Толкунова І., Голець О. Кар'єра і соціальні стереотипи. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Соціальна психологія. Київ, 2003. №2. С. 64–73.

64. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі; пер. з англ. О. Замойської. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 160 с.

65. Фройд З. Вступ до психоаналізу. Переклад з німецької: Петро Таращук. Київ : Основи, 1998. 709 с.

66. Харченко А.С. Психологічні особливості самоактуалізації студентів з різним рівнем професійної спрямованості. *Психологія і особистість*. 2016. № 1. С. 234-244.

67. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів. *Актуальні проблеми психології*. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2006. Част. 18. С. 70–72.

68. Шаповалов Н. П. Кар'єрна орієнтація й стійкі утворення в структурі особистості людини. *Педагогіка та психологія*. 2011. Вип. 40(3). С. 87-95. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_40(3)__17.

69. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології.* 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1

70. Шевченко Н. Ф. Індивідуальне психологічне консультування : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2025. 220 с.

71. Шевченко Н. Ф., Швигл О. В. Специфіка кар'єрної спрямованості сучасного студентства. *Journal of Psychology Research*. 2018. Т. 24 (7). С. 81-90.

72. Шевченко Н.Ф., Чепішко О.І. Професійна свідомість майбутнього вчителя: психосемантичний та розвивальний аспекти : монографія. Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 200 с.

73. Штученко І. Є. Емоційний компонент кар'єрної спрямованості студентів технічних ВНЗ. *Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна*. Серія : Психологія. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2015. Вип. 58. С. 122-128.

74. Штученко І. Є. Мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2016. 21 с.

75. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти. *Актуальні проблеми психології*. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2002. С. 89-83.

76. Юнг К.Г. Структура і динаміка психічного. Київ : Центр навчальної літератури, 2022. 574 с.

77. Ялом І. Брехуни на кушетці. Переклад з англійської В. І. Кучменко. Харків: КСД, 2018, 512 с.

78. Яновська С.Г. Психологічна структура підприємницької активності в малому бізнесі: дис. к. психол. наук 19.00.10 / Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2019. 211 с.

79. Abessolo M, Rossier J, Hirschi A. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships Front. Psychol., 12 September 2017. Sec. *Organizational Psychology*. DOI : https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556

80. Busque-Carrier M., Ratelle C. F., Le Corff Y. Linking Work Values Profiles to Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration. *Psychological Reports*, 125(6), 2021. P.3183-3208. DOI : https://doi.org/10.1177/00332941211040439

81. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*. 2008b. T. 49. P. 182-185.

82. Erikson E. H. Childhood and Society. New York: W. W. Norton & Company. 1950.

83. Gunz H., Mayrhofer W. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework. 2017. DOI : https://doi.org/10.1017/9781107414952

84. Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R. Agency and motivation in adulthood and old age. *Annual Review of Psychology*, №70, 2019. P. 191–217. DOI : https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103043

85. Jackson D., Tomlinson M. Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*. №32. 2019. DOI : https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1679730

86. James A. Athanasou, Harsha N. Perera. International Handbook of Career Guidance. *Springer International Publishing*, 2019. 851 p.

87. Kanfer R., Ackerman P. L. Aging, adult development, and work motivation. *The Academy of Management Review,* №29(3), 2004. P. 440–458.

88. Levinson D. A Conception of Adult Development. *American Psychologist*. №41. 1986. P. 3-13. DOI : https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3

89. Maslow A.H. Toward a Psychology of Being. 3rd Edition. Wiley, 1998. 274 p.

90. Mirvis P.H., Hall D.T. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15. P. 365-380.

91. Noe R.A., Noe A.W., Bachuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*. 1990. Vol. 37. №3. P. 340-356.

92. Nordström K. A., Ridderstråle J. Funky Business: Talent Makes Capital Dance (2-nd ed.). Financial Times/Prentice Hall. 2000.

93. Schein E. H. Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self-Assessment (4th ed.). 2013. John Wiley & Sons.

94. Stiglbauer B., Penz M. Batinic B. Work values across generations: Development of the New Work Values Scale (NWVS) and examination of generational differences. *Frontiers in Psychology*. №13. 2022. DOI : https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1028072

95. Super D. E. Career Education and the Meanings of Work. Monographs on Career Education. 1976. 52 p.

96. White M.C., Smith M., Barlett T. A typologe executives career specialization. *Human relation*. 1994. Vol. 47. pp. 437-485.