МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ

УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет управління
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

«ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА КАР'ЄРНИЙ ШЛЯХ СТУДЕНТІВ-ВИПУСКНИКІВ БАКАЛАВРАТУ»

Спеціальність: *053 Психологія*

Освітня програма: *Психологія*

ВИКОНАВ:
студент групи ПС22-3
Чупрун Анна Сергіївна _____

КЕРІВНИК:
д. біол. н., проф. кафедри психології
Університету митної справи та фінансів
Лихолат Олена Анатоліївна _____

РЕЦЕНЗЕНТ:
канд. псих. н., доц. кафедри психології ДНУ
Панфілова Галина Борисівна _____

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ:
В.о. завідувача кафедри психології
Склянська Ольга Вадимівна _____

м. Дніпро

2026

АНОТАЦІЯ

Чупрун А. С. Вплив особистісних характеристик на кар'єрний шлях студентів-випускників бакалаврату.

Робота присвячена аналізу взаємозв'язку між особистісними та мотиваційними характеристиками студентів-випускників бакалаврату та їхньою кар'єрною адаптивністю на початковому етапі кар'єрного розвитку. Здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення особистісних характеристик та їх впливу на професійне становлення особистості. Емпірично досліджено рівень кар'єрної адаптивності студентів випускників – бакалаврату та їх особистісних характеристик. Визначено, що студенти-випускники характеризуються достатнім рівнем кар'єрної адаптивності, високим рівнем самоефективності та середніми рівнями самооцінки й мотивації до успіху. Найбільш вираженими складовими кар'єрної адаптивності виявилися контроль над власним професійним розвитком та дослідницька активність, що вказує на зацікавленість у пошуку нових перспектив професійної діяльності. Визначено, що самоефективність особистості має найсуттєвіший зв'язок з кар'єрною адаптивністю. Завдяки отриманим результатам можемо розглядати самоефективність та внутрішній локус контролю важливими ресурсами для формування кар'єрної адаптивності досліджуваних.

Ключові слова: кар'єрна адаптивність, самоефективність, самооцінка, мотивація до успіху, рівень суб'єктивного контролю, професійне становлення, студенти-випускники бакалаврату

SUMMARY

Chuprun A. S. The influence of personal characteristics on the career path of undergraduate students.

The study is devoted to the analysis of the relationship between personal and motivational characteristics of bachelor's degree graduates and their career adaptability at the initial stage of career development. A theoretical analysis of scientific approaches to the study of personal characteristics and their influence on an individual's professional development was conducted. An empirical study of career adaptability and personal characteristics of bachelor's degree graduates was conducted. The results showed that the participants demonstrated a sufficient level of career adaptability, a high level of self-efficacy, and moderate levels of self-esteem and achievement motivation. The most pronounced dimensions of career adaptability were control over one's professional development and career-related curiosity, indicating an active interest in exploring future career opportunities. Positive relationships were identified between self-efficacy and all dimensions of career adaptability. A significant relationship was also confirmed between the participants' level of subjective control and the control dimension of career adaptability. The obtained results allow self-efficacy and an internal locus of control to be considered important psychological resources for the development of career adaptability among bachelor's degree graduates.

Keywords: career adaptability, self-efficacy, self-esteem, achievement motivation, level of subjective control, professional development, bachelor graduate students

ЗМІСТ

ВСТУП..... 5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТА КАР'ЄРНОЇ АДАПТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ .. 13

1.1. Теоретичні підходи до вивчення особистісних характеристик у психології 13

1.2. Психологічна характеристика основних особистісних факторів 20

1.2.1. Психологічна характеристика самооцінки особистості та її вплив на професійну кар'єру..... 20

1.2.2. Психологічна характеристика самоефективності особистості та її вплив на професійну кар'єру 23

1.2.3. Психологічна характеристика мотивації до успіху та її вплив на професійну кар'єру..... 25

1.2.4. Психологічна характеристика суб'єктивного контролю та його вплив на професійну кар'єру 28

1.3. Поняття професійної кар'єри..... 30

1.4. Поняття кар'єрної адаптивності та її структура 31

Висновки до першого розділу 33

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ 37

2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження 37

2.2. Характеристика вибірки та етапів проведеного дослідження..... 38

2.3. Психодіагностичні методики емпіричного дослідження 40

2.3.1. Шкала самооцінки Розенберга (RSES) 40

2.3.2. Шкала загальної самоефективності (GSES) Р. Шварцера та М. Єрусалема 40

2.3.3. Діагностика мотивації до успіху Т. Елерса 41

2.3.4. Рівень суб'єктивного контролю Роттера 42

2.3.5. Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності 42

(C. Maggiori, J. Rossier, M.L. Savickas) 42

Висновки до другого розділу 43

РОЗДІЛ 3. ЕМПРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА РІВЕНЬ КАР'ЄРНОЇ АДАПТИВНОСТІ 45

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження кар'єрної адаптивності 45

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня самооцінки за Розенбергом 50

3.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня самоефективності 52

3.4. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження мотивації до успіху 59

3.5. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня суб'єктивного контролю 62

3.6. Практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрної адаптивності студентів 65

Висновки до третього розділу 67

ВИСНОВКИ 71

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 74

ДОДАТКИ..... 84

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи обумовлена проблемою переходу студентів-випускників від навчання до професійної діяльності, що створює умови високої невизначеності подальшого шляху та загострення особистісних конфліктів і перешкод, що виникали протягом всього навчання. Студенти-випускники постають перед аналізом власних кар'єрних і професійних можливостей, шляхами подальшого розвитку та навчання, розробкою власного плану дій щодо пошуку першого робочого місця за професією та напрямку розвитку. В більшості випадків сюди відноситься й обрання майбутнього навчання, прикладом може бути підготовка та вступ до магістратури.

Студенти стикаються з труднощами формулювання уявлень про майбутню кар'єру та місця в ній, знаходження власних орієнтирів, цінностей, прагнень та постановки реалістичних і прагматичних цілей, розуміння можливостей їх досягнення.

Ускладненість цього процесу зумовлена різкими та швидкими змінами у вимогах до фахівців з дипломом бакалавра, що нещодавно завершили навчання. Багато вакансій передбачають вже наявний досвід роботи у сфері своєї спеціалізації, це призводить до так званого замкненого кола: без роботи неможливо здобути досвід, а без досвіду не можливо отримати роботу. Цей етап характеризується невпевненістю в собі та своїй конкурентоспроможності, що провокує затримку початку кар'єри та влаштування на тимчасову, нестабільну, або не за фахом зайнятість.

Швидкозмінність ринку праці в Україні уповільнює процес пошуку робочого місця, а відповідно й ускладнює шлях для професійного становлення молодих фахівців. Соціально – економічне нестабільне положення країни, наслідки повномасштабних воєнних подій, міграція населення, яка відбувається і внутрішньо і зовнішньо, суттєво змінили ринок праці та структуру зайнятості, що включає як кількість робочих місць, так і оплату за виконання своєї роботи. Вкрай складна енергетична ситуація звузила кількість

необхідного штату та кількість підприємств взагалі, що призвело до зменшення робочих місць та потенційних вакансій, особливо для молодих спеціалістів без досвіду роботи у професійному напрямку. Додатковим чинником є низький рівень оплати в окремих сферах діяльності, це є одною з причин, чому молоді фахівці або змінюють напрям своєї професії, або шукають вигідніші перспективи за кордоном.

Для кар'єрного зростання очевидно важливою є наявність фахових знань і практичних навичок, але в реальності можна бачити, що навіть однаковий рівень знань та освіти не гарантує отримання однакових кар'єрних результатів. При однакових умовах випускники бакалаврату досягають зовсім різних результатів. В той час, як одні фахівці швидко знаходять роботу та свій напрямок реалізації, інші ж стикаються з труднощами працевлаштування та розуміння власних орієнтирів. З цього можна зробити висновок, що на кар'єрні орієнтації, плани, готовність до професійної реалізації та в цілому кар'єрний шлях молодих спеціалістів особливо сильно впливають особистісні відмінності та індивідуальні якості людини. Зокрема, це стосується особистісних характеристик, що мають вплив на прийняття рішень, рівень мотивації до успіху, впевненість у власних силах, здатність самопрезентації, рівень самоефективності, вміння подолання перешкод та труднощів.

Особистісні риси, комунікативні навички та вміння, жага до кар'єрного зросту, вміння презентабельно подати власні фахові компетенції та досягнення, емоційна стійкість та витривалість, мотивація та самооцінка особистості беззаперечно є одними з основних чинників, які формують кар'єрний шлях випускників бакалаврату та впливають на здобутки, ріст та перспективне майбутнє. Завдяки особистісним характеристикам молодий фахівець пристосовується до змін, адаптується та бачить різні можливості, планує своє майбутнє та здійснює наміри[10]. Особистісні риси формують реакцію на ті чи інші подразники, вони впливають на уміння навчатися протягом життя, вчитися новому та пристосовуватися до різноманітних умов

праці. Внутрішні ресурси особистості є чи не найголовнішими рушійними координатами, що спрямовують її, або навпаки зупиняють. Саме тому важливе дослідження взаємозв'язку між особистісними характеристиками та кар'єрним шляхом випускників бакалаврату для отримання глибшого та досконалішого розуміння процесів та особливостей професійного становлення молоді. Тому завданням кваліфікаційної роботи є дослідження впливу особистісних рис на професійний шлях студентів - випускників бакалаврату для отримання розуміння про характеристики, що уповільнюють професійний розвиток, призводять до фрустрації, кар'єрного вигорання, гальмують процеси пошуку роботи, прагнення до самореалізації та кар'єрного росту молодих фахівців.

Українськими науковцями в галузі психологічних і педагогічних наук вивчалася професійна кар'єра особистості в сучасних умовах (В. Лозовецька) [23], соціально – психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості (В. Кузьмін, М. Кузьміна, А. Іванченко) [20], професія, кар'єра та успіх як три взаємопов'язані поняття (Ю. Малієнко, Н. Тимошенко, Т. Цюман), особливості професійного самовизначення сучасних студентів (А. Бондар, К. Рибалочка) [6], чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію дослідження (Н. Ортікова) [29], роль самоефективності та самоактуалізації у кар'єрному просуванні (В. Євченко, Л. Тереняк) [11].

Зарубіжні науковці досліджували кар'єрну адаптивність (М. Савіцкас), особистісні чинники, що впливають на кар'єру (М. Люті, Дж. Хансен), п'яти факторну модель, що впливає на успішний перехід зі школи до професійної освіти (Д. Даннер, М. Шпенглер, В. Ніссен), зв'язок між п'ятифакторними рисами і кар'єрним успіхом (А. Сутін, П. Коста) [49], аналіз ролі особистості на успіх кар'єри менеджерів та керівників у США/Європі (Дж. Будро, В. Росвелл, Т. Юдже).

Цими розробками доведено, що одними з основних засад особистості для подальшого кар'єрного просування, розвитку та готовності до професійної реалізації виступають особистісні характеристики, які, в свою чергу, є рушійними силами на шляху постановки професійних цілей та їх досягнення. Незважаючи на це, доступною є недостатня кількість робіт, що звужує вибірку дослідження лише до випускників бакалаврату, а це особливо важлива категорія людей, через котру й проходять всі професійні спеціалісти перед тим, як набути досвід та здобути постійну фахову зайнятість. Виходячи з теоретичної та практичної значущості була підібрана тема дипломної роботи та дослідження: «Вплив особистісних характеристик на кар'єрний шлях студентів-випускників бакалаврату».

Мета роботи – дослідити взаємозв'язок між особистісними та мотиваційними характеристиками студентів – випускників бакалаврату і їхньою кар'єрною адаптивністю на етапі професійного старту.

Об'єктом дослідження є особистісні та мотиваційні характеристики студентів-випускників бакалаврату.

Предметом дослідження є взаємозв'язок між особистісними та мотиваційними характеристиками студентів-випускників бакалаврату та їхньою кар'єрною адаптивністю на початковому етапі кар'єрного розвитку.

Гіпотеза дослідження – кар'єрна готовність студентів-випускників бакалаврату пов'язана з їх особистісними і мотиваційними характеристиками: рівнем самооцінки, рівнем загальної самоефективності та мотивацією до успіху.

Завдання дослідження:

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз відповідної літератури для розкриття теми роботи та наукових підходів до вивчення особистісних характеристик на їх впливу на професійне становлення особистості;

2. Розкрити сутність поняття кар'єрної адаптивності та визначити її психологічні складові;

3. Розкрити поняття основних та обраних для дослідження особистісних характеристик студентів - випускників бакалаврату, зокрема самооцінки, самоефективності, мотивації до успіху та рівня суб'єктивного контролю;

4. Обґрунтувати зв'язок між особистісними характеристиками та професійним становленням особистості;

5. Провести емпіричне дослідження рівня кар'єрної адаптивності студентів випускників – бакалаврату та їх особистісних характеристик за допомогою психодіагностичних методик, здійснити кореляційний аналіз на базі отриманих даних;

6. Встановити подальші перспективи дослідження, розробити практичні рекомендації щодо підвищення кар'єрної адаптивності студентів – випускників бакалаврату.

Методи дослідження. З метою визначення сутності особистісних характеристик та їх ролі у формуванні кар'єрної адаптивності використано теоретичні методи аналізу, синтезу, узагальнення та систематизації наукової літератури за обраною темою, що дозволили розкрити визначальні поняття та роль особистісних для професійного становлення студентів – випускників бакалаврату. За допомогою використання організаційних методів було проведено порівняльний аналіз результатів дослідження.

Для перевірки гіпотез дослідження застосовано емпіричні методи: опитування, тестування.

Обробка результатів дослідження проведена за допомогою математико–статисничних методів : методи описової статистики (визначення середніх

значень), коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона, t - критерій Ст'юдента. Обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою табличного процесора Microsoft Excel. Узагальнення результатів здійснено за допомогою інтерпретаційних методів (класифікація і узагальнення емпіричних даних).

Методики дослідження:

1. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

Використовувалась для дослідження рівня кар'єрної адаптивності студентів. Завдяки методиці оцінено рівень готовності обраної вибірки до професійного самовизначення, рівень адаптації до кар'єрних змін та вміння планування кар'єри.

2. Методика діагностики мотивації до успіху (Т. Елерс)

Застосовувалась для визначення рівня мотивації до успіху у професійний сфері серед студентів – випускників бакалаврату. Методика дозволяє оцінити ступіть орієнтування особистості на здобуття успіху, досягнення результатів та рівень готовності долати труднощі задля досягнення поставленої мети.

3. Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale)

Шкала дає можливість визначити рівень віри особистості у власну здатність досягнення мети, здатність ефективно діяти, досягати поставлених цілей та долати перешкоди на шляху. Рівень загальної самоефективності вказує на рівень впевненості особистості у власних можливостях, активну або недостатньо активну життєву позицію.

4. Шкала самооцінки (М. Розенберг)

Застосовувалась для визначення загального рівня самооцінки. Методика дає можливість оцінити ставлення людини до себе та впевненість у власній цінності.

5. Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (Дж. Роттер)

Допомагає визначити локус контролю особистості, схильність до внутрішніх (інтернальних) або зовнішніх (екстернальних) чинників, що вказують на кого особистість кладе відповідальність за події власного життя.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилось на кафедрі психології УМСФ, м. Дніпро. В дослідженні взяли участь 44 студента 4 курсу бакалаврату (20-22 роки).

Теоретико-методологічну основу дослідження склали положення загальної та особистісної психології (К. Хорні, Е. Фром, С. Максименко, Л. Долинська, Г. Крайг та ін.), вікової психології (Г. Костюк, В. Моляко, О. Скрипченко, М. Савчин та ін.); наукові підходи до вивчення кар'єрного розвитку та професійної адаптації особистості (М. Савікас, Е. Шейн, В. Лозовецька, Є. Клімов, Д. Сьюпер та ін.); концепція кар'єрної адаптивності М. Савікаса; теоретичні положення щодо самоефективності А. Бандури; дослідження самооцінки особистості М. Розенберга; теорія мотивації досягнення Д. МакКлелланда та Т. Елерса; концепція локусу контролю Дж. Роттера.

Теоретична значущість та наукова новизна дослідження полягають у тому, що:

- *поглиблено* наукові уявлення про вплив особистісних характеристик на кар'єрну адаптивність студентів-випускників бакалаврату;
- *уточнено* особливості взаємозв'язку самооцінки, самоефективності, мотивації до успіху та рівня суб'єктивного контролю з кар'єрною адаптивністю особистості на етапі професійного становлення;
- *розширено* уявлення про роль особистісних ресурсів у процесі професійного самовизначення й адаптації до майбутньої професійної діяльності;

- *здійснено* комплексний емпіричний аналіз взаємозв'язку особистісних характеристик та кар'єрної адаптивності студентів-випускників бакалаврату;
- *встановлено*, що серед досліджуваних особистісних характеристик найбільш значущий зв'язок із кар'єрною адаптивністю має саме рівень самоефективності;
- *виявлено* статистично значущий позитивний взаємозв'язок між субшкалою control (контроль) методики кар'єрної адаптивності та рівнем суб'єктивного контролю особистості;
- *уточнено* особливості прояву окремих компонентів кар'єрної адаптивності у студентів-випускників, зокрема рівень турботи про майбутнє, контролю, дослідницької активності та впевненості.

Практична значущість роботи полягає у можливості застосування її результатів у практичному психологічному супроводі студентської молоді, зокрема на етапі професійного самовизначення та підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності. Результати дослідження можуть бути корисними у проведенні просвітницької, консультативної та тренінгової роботи зі студентами-випускниками в період їх переходу від навчання до професійної діяльності.

Апробація дослідження здійснювалась шляхом публікування тез доповіді на тему «Вплив особистісних характеристик на кар'єрний шлях студентів-випускників бакалаврату», публікованих в збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «ЦИФРОВЕ СУСПІЛЬСТВО: МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ, УПРАВЛІННЯ, ФІНАНСИ ТА СОЦІУМ» 24 квітня 2026 р.

Структура роботи. Робота містить вступ, 3 розділи, висновки до кожного розділу, загальні висновки, список використаних джерел (57). Робота проілюстрована 7 рисунками та 10 таблицями. Обсяг роботи – 89 сторінок. Наявні 57 джерел використаної літератури та 5 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТА КАР'ЄРНОЇ АДАПТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення особистісних характеристик у психології

В історії світу пройшовши складний та довгий шлях починаючи з науки про душу (більше II тисяч років тому), психології як науки про свідомість (XVII ст.), психології як науки про поведінку – біхевіоризм (поч. XX ст.), психології як науки про несвідоме – психоаналіз (поч. XX ст.) до сьогоденної психології, що вивчає закономірності, прояви і механізми психіки, нарешті розвинулась самостійна галузь психологічних знань – психологія особистості[25]. Вона досліджує психічні характеристики людини як єдину цілісність, розглядаючи її як впорядковану систему психологічних рис із певною структурою та внутрішніми взаємозв'язками, яка вирізняється індивідуальністю та перебуває у тісній взаємодії з природним і соціальним оточенням. Дана стадія розвитку психології володіє різними альтернативними теоріями, що пояснюють особистість як інтегроване ціле, беручи до уваги відмінності між людьми. Теорія особистості – це система гіпотетичних уявлень і припущень щодо сутності та процесів формування особистості. Вона має на меті не лише інтерпретувати поведінку людини, а й прогнозувати її прояви [36].

Психологія особистості досліджує чинники та умови, що визначають її розвиток, етапи становлення індивіда, особистості й індивідуальності, а також індивідуальні риси та їхній вплив на цей процес [28]. Вона охоплює питання розвитку особистості в контексті соціо- й персоногенезу, аналізує її структуру, різноманітні методологічні підходи до вивчення, теоретичні концепції особистості та низку інших актуальних проблем. Дослідження особистості сьогодні відбувається за декількома напрямами: біогенетичний, соціогенетичний і персоногенетичний. Біогенетичний напрям фокусує свою

увагу на проблемах розвитку індивіда, що володіє певними антропогенетичними властивостями, до яких відносяться стать, біологічний вік, задатки, темперамент, нейродинамічні властивості, потяги тощо. Соціогенетичний напрям фокусується на процесах соціалізації людини, засвоєнню нею певних соціальних ролей, набутті ціннісних орієнтацій. Персоногенетичний напрям досліджує активність, самосвідомість та творчість певної особистості, самореалізацію і процес власного вибору, розвиток та самовиховання характеру [37].

Особистість людини є об'єктом вивчення багатьох наук, таких як психологія, філософія, соціологія, педагогіка, економіка, право, біологія, етика тощо. Особистість є одним з чинників, що розв'язує різноманітні проблеми: соціальні, культурні, політичні, технічні, наукові та екологічні. Саме тому актуальність дослідження впливу особистості на побутові питання життя, соціальний прогрес і суспільну свідомість має вирішальну роль у наукових дослідженнях. Розкриття особистості дає можливість отримати цілісний підхід, що призведе до виявлення сутнісних сил і потенціалу певної людини, системно проаналізувати та зробити синтез її психічних функцій, процесів, властивостей та станів. Важливо пам'ятати, що у психологічній науці й досі не існує загальноприйнятого погляду на природу особистості людини. Проблеми особистості почали науково вивчатись у XIX ст., тоді й було сформовано основні положення про особистість. Сутність та зміст особистості детально розглядали представники різних напрямків, шкіл та концепцій. Особистість вивчалась у психоаналізі, трансперсональній психології, біхевіоризмі, когнітивній та гуманістичній психології, психології Сходу. Існують також жіночі теорії особистості, факторні теорії особистості, теорії особистості В. Райха, Дж. Келлі, К. Левіна, Р. Мей, А. Бандури, Дж. Роттера, Е. Дюркгейма, П. Жане, В. Франкла. Типологія особистостей О. Ф. Лазурського є «психосоціальною в широкому розумінні» класифікацією, в основі якої лежить принцип активного пристосування особистості до навколишнього

середовища, що має у собі не тільки фізичні, а й духовні, релігійні, культурні, моральні цінності [7].

М. Й. Варій у своєму навчальному посібнику «Психологія особисостості» [7] описує теорії багатьох представників різних шкіл та напрямків вивчення особистості XIX – XX ст. :

А. Адлер запевняє, що структура особистості єдина, її не можна розділити на «Воно», «Я» та «Над – Я». Детермінантою у розвитку особистості він вважав потяг до вищості, прагнення самоствердження та влади, проте він є не завжди здійсненим, до прикладу, коли існують дефекти у розвитку, або особистість знаходиться у несприятливих соціальних умовах. Через це людина може проходити через почуття неповноцінності.

Е. Еріксон довів, що розвиток особистості триває все життя і кожна стадія розвитку має два результати – або негативний, або позитивний. Також він заснував модель людського розвитку, що має 8 стадій. Модель бере до уваги застосування психоаналізу, що говорить про те, що джерела всіх травм мають початок у дитинстві, та повністю охоплює всі етапи життєвого шляху людини.

За біхевіоризмом особистість – це впорядкована та відносно стабільна сукупність навичок. Саме навички забезпечують сталість поведінки, тоді як зміна умов сприяє виникненню нових способів дій. Біхевіоризти стверджують, що, якщо змінити стимули і підкріплення, можна запрограмувати людину на необхідну поведінку.

Особистість у когнітивній психології розуміється як людина «розуміюча та аналізуюча», бо вона знаходиться в інформаційному світі, який треба зрозуміти, оцінити, проаналізувати та використати.

Представник гуманістичної психології Гордон В. Оллпорт вбачав у особистості відкриту систему, тобто розвиток особистості створюється у процесі взаємозв’язку з іншими людьми. Відповідно до його підходу,

особистість являє собою динамічно - впорядковану систему мотиваційних утворень, звичок, установок і рис індивіда, що зумовлюють своєрідність його взаємодії з довкіллям, насамперед соціальним. Кожна особистість має як провідні, визначальні риси, так і другорядні характеристики. Для видатних людей типовою є наявність однієї домінантної, центральної риси, тоді як у пересічних осіб таких рис може бути декілька. За Гордоном Оллпортом, психологічно зріла особистість вирізняється активним ставленням до реальності, відкритістю до досвіду (здатністю сприймати події без викривлень «психологічного захисту»), розвиненим самопізнанням, умінням мислити абстрактно, безперервним процесом саморозвитку, функціональною автономією рис, а також стійкістю до фрустрації.

Розібравши походження словосполучення «особистісні властивості», можна зробити висновок, що це синтаксична одиниця, що походить від двох слів: « особистість» та « властивості». Інакшими словами, існує особистість, а її властивості називаються особистісними. Питання впливу особистісних характеристик на професійний шлях людини турбує багатьох науковців, що звісно дотримуються різних точок зору на цю ситуацію. О.П. Колибич стверджує, що особистість – це динамічна якість людини, що є набутою, а не вродженою, також він наголошує, що основна характерна риса особистості – залученість до повноцінних суспільних взаємин [18]. С.Д. Максименко стверджує, що особистість – це людський індивід, що характеризується певними розумовими, вольовими, емоційними та, звісно, фізичними можливостями. Вчений також виділив певні ознаки особистості: наявність свідомості, наявність суспільної ролі, що виконує людина та наявність корисного напрямку професійної діяльності. Індивідуальність є однією з найголовніших рис особистості. Її характер, темперамент, психічні процеси такі, як пам’ять, мислення, сприймання інформації, воля, почуття, мовлення стають невід’ємною частиною особистості[25].

Гордон Олпорт вважав, що в основі поведінки будь – якої зрілої людини лежать деякі сталі характеристики (диспозиції або риси) цієї людини. Він називав рису або диспозицію людини як генералізовану нейропсихологічну структуру, що міститься у певному індивідові. Саме вона провокує появу еквівалентних зв'язків, що впливають на реагування на певні зовнішні чинники, і формує відносно стійкі адаптаційні та специфічні форми поведінки [2]. Це положення вказує на те, що риса відображає специфічний спосіб «пропускання» досвіду крізь індивідуальність суб'єкта й водночас характеризує особливості його особистісного бачення світу[3].

Наявні особистісні риси формують більш менш незмінні реакції людини на зовнішні фактори світу. Ключовою психологічною реальністю Г. Олпорт вважав «повторювану своєрідність особистісних рис». Відповідно, головним завданням психолога-дослідника є зосередження на глибокому вивченні окремої особистості.

Орієнтований дослідник у галузі психології особистості Раймонд Кеттелл виокремив риси пов'язані зі здібностями особистості, риси темпераменту особистості і мотиваційні риси, за допомогою яких він визначав особистість. Окрім цього він визначав так звані глибинні риси, що характеризують основні структури особистості, та поверхневі риси, що виступають більш конкретними проявами глибинних особистісних рис.

Айзенко стверджував, що особистісні риси напряму залежать від успадкованих властивостей мозку. Наприклад, така риса, як тривожність, може бути пов'язана з підвищеною чутливістю до активації системи покарання мозку (відповідно до теорії Грея, 1991) або з доступністю в пам'яті когнітивних схем, що відображають загрозу. Таким чином, ідея біологічної зумовленості рис підкреслює, що вони не визначають безпосередньо конкретний тип поведінки, а радше впливають на спосіб обробки інформації та вибір відповідних стратегій реагування[3].

Зарубіжні дослідники розглядають рису як сталу характеристику особистості, яка розглядається як відносно стабільне утворення, здатне пояснювати окремі прояви поведінки. Застосовуючи підхід теорії рис, особистість умовно поділяють на окремі компоненти, які використовуються для інтерпретації індивідуальних відмінностей між людьми.

Риси особистості поєднані з певними навиками особистості, які допомагають людині адаптуватися, пристосуватися до конкретних умов оточуючого середовища. Під час набуття навиків люди також здобувають знання про власну спроможність реалізувати та задіяти ці навички у процесі життєдіяльності. Наприклад, формування важливих соціальних умінь, зокрема здатності переконувати співрозмовника прийняти вашу позицію, відбувається разом із розвитком упевненості у власній ефективності як суб'єкта та мотивації впливати на інших. Тобто, те як людина володіє навичками та її поведінкова компетентність формує також уявлення людини про себе як суб'єкта, що може ефективно діяти у життєвих ситуаціях та адаптуватись до різних подій. Таким чином, компетентність, впевненість про власне уміння успішно діяти та позитивні результати цих двох характеристик мають певну підсилювальну тенденцію. Так само і протилежні якості підсилюють один одного, наприклад, коли індивід має недостатню кількість навичок та недостатню впевненість у собі та власних можливостях.

Емпіричні дослідження вчених підтверджують, що екстраверсія має відношення до соціальних навичок, особливо для вербальних. Тому дорослий екстраверт має переваги над інтровертом у побудові власної соціальної компетентності та підтримуванні успішних соціально – важливих контактів. Таким чином стає зрозуміло, що особистісні характеристики мають вплив на побудування професійної кар'єри, адже деякі риси є важливими у ситуаціях адаптації до нової роботи. Екстравертам наявні також якості впевненості у власній ефективності, вони оцінюють більшість ситуацій як виклик, а не загрозу. В більшості екстравертів є наявною проблемно – орієнтовна стратегія

при вирішенні важких задач, що допомагає їм у досягненні цілей. Сучасний розвиток психології особистості відзначається активним пошуком когнітивних підходів до розуміння її функціонування. Зокрема, у психометриці дослідники зосереджуються на розробці нових методів вимірювання когнітивних характеристик, таких як локус контролю чи диспозиційні особливості уваги, тобто тих аспектів, що виходять за межі класичних уявлень теорії рис особистості. Поступово стало очевидним, що врахування особистісних рис дає змогу не лише передбачати соціальну поведінку, а й оцінювати такі соціально-психологічні показники, як суб'єктна ефективність, аналізувати соціальне «Я» та розробляти моделі ефективної взаємодії між людьми [21].

Когнітивні характеристики особистості, які можна виділити та досліджувати в лабораторних умовах, за висновками зарубіжних науковців, відіграють важливу роль у процесі адаптації людини до мінливих життєвих обставин. Безперечно, для багатьох когнітивних навичок загальний інтелект є найбільш надійним предиктором їх успішного виконання. Водночас інші особистісні чинники, окрім інтелекту, здатні пояснити додаткові відмінності в поведінці людей у різних ситуаціях. Ці чинники мають значення і для вивчення формування соціально-емоційних умінь, зокрема здатності долати стрес, здійснювати саморегуляцію та контролювати власні реакції. Такі якості часто об'єднують у поняття емоційного інтелекту, яке значною мірою перетинається з традиційними особистісними рисами, що розглядаються як його диспозиційна основа. Особистість також позначається на реалізації різноманітних умінь і відіграє важливу роль у прояві компетентності. Такі чинники, як підвищена тривожність, недостатнє відчуття самоефективності або слабка мотивація, можуть призводити до того, що діяльність виконується на рівні, нижчому за реальні можливості людини [50].

1.2. Психологічна характеристика основних особистісних факторів

1.2.1. Психологічна характеристика самооцінки особистості та її вплив на професійну кар'єру

Особистісні якості людини пов'язані між собою та взаємодіють один з одним. Результатом такої взаємодії є активність особистості, це своєрідна рушійна сила, що спрямовує до самовдосконалення, до найвищих граничних цінностей, які в гуманістичній психології розглядаються як прояви самореалізації особистості.

Особисті цінності та самооцінка формуються за участю соціального середовища, в якому людина проживає: під час виховання, праці, навчання, спілкування, тощо. Американський психолог Стівен Кові наголошував: «Люди не переносять змін, якщо у них не має постійного ядра, міцної основи. Тільки той вміє змінюватися, кого наділили розумінням, хто ти є, чого хочеш і що цінишш» [12].

У свідомості індивіда самооцінка не формується як ізольоване чи автономне утворення. Вона завжди пов'язана із загальним процесом оцінювання діяльності, насамперед через сприйняття оцінок з боку інших людей. Самосвідомість особистості тісно пов'язана з вмінням рефлексувати – це уміння дивитися на себе та свою поведінку ніби зі сторони. Як об'єкт самопізнання людина, особистість постає як людина, що вдало вміє аналізувати власні почуття та емоції, розуміє свої стани, а також є сприйнятою іншими [50]. Самосвідомість розкриває унікальну особисту внутрішню реальність індивіда, його певні риси, здібності, уміння та можливості. Уявлення про себе, що формуються під впливом постійних змін життєвих обставин, поєднуються з певним ставленням до себе й утворюють самооцінку особистості. Самооцінка виступає дуже важливими аспектом, що регулює поведінку людини, що в свою чергу впливає на відносити людини з оточуючи світом. Вона є також рушійною силою, що регулює відношення особистості до

себе, власних невдач, або поразок, помилок та успіхів, самооцінка регулює вимогливість людини до себе. Таким чином, самооцінка особистості впливає на ефективність діяльності людини та її професійний розвиток.

Самооцінка людини формується під впливом порівняльного аналізу образу реального «Я» з ідеальним «Я». В той час, коли реальне відрізняється від ідеального, самооцінка людини може зменшуватись. Також важливим критерієм формування самооцінки є присвоєння собі оцінок людей з близького оточення. Головними факторами формування самооцінки є успішні дії людини, які вона вже зробила у реальному житті, або ще тільки уявляє їх.

Альберт Бандура, психолог соціального – когнітивного підходу, говорив, що самооцінка формується під впливом очікуваних результатів та реальних успіхів людини. Людина постійно порівнює себе або з іншими, або з власним ідеальним «Я», результат цих порівнянь має вплив на рівень самооцінки. Самооцінка високого рівня збільшує самовпевненість та активність людини, в той час як самооцінка низького рівня навпаки пригнічує ці показники та заважає людині рухатись вперед [43].

Представниця неофрейдизму Карен Хорні описувала визначення ідеального «Я», котре люди хочуть досягти та прикладають до цього зусиль. Проте виникнення розбіжності між реальним та ідеальним спричиняє появу внутрішніх конфліктів та може впливати на спад рівня самооцінки [30].

Представник гуманістичної психології Абрахам Маслоу стверджував, самооцінка є одним з головних факторів для процесу самореалізації. Окрім цього, він також розглядав самооцінку як один із ключових рівнів у своїй «піраміді потреб», що охоплює потребу у визнанні та повазі [47].

Занижена самооцінка формує у людини нерішучість стосовно своїй дій та невпевненість у власних можливостях, що в свою чергу впливає на активність людини у житті. Люди з низькою самооцінкою часто спираються на думку інших про них та їхні дії, тому проявляють слабку активність, щоб

не зазнати осуду. Вони часто не реалізовують свої задуми та можливості, зрідка проявляють ініціативність щодо певної задачі, або плану.

Під час професійного становлення людині с низькою самооцінкою властивий страх майбутнього, що перешкоджає її діям щодо побудови кар'єри; вона не робить активних та рішучих дій, не вірить у власні професійні можливості та шукає відмовки, аби не робити щось нове та незвичне. Такі люди часто сприймають позитивну оцінку оточуючих людей як жалість до них, бо не вірять, що їхні якості є справді позитивними та можуть сприяти успіху. Люди з низькою самооцінкою бачать себе не такими, як про них говорять оточуючі, тому часто вони перебувають у професійному невизначені.

Проте занижена самооцінка в деяких випадках навпаки може сприяти розвитку особистості у майбутньому, якщо присутній свідомий підхід до ситуації, який активізує розвиток особистісних якостей і через подолання перешкод особистість все ж таки знаходить свій професійних шлях.

Існує також нестійка самооцінка, під час якої людина кидається з однієї крайності в іншу. В один період людина поводиться та діє впевнено, а в інший – зневажає себе та знецінює свої здобутки. Люди з такою самооцінкою мають багато внутрішніх протирічь, зазвичай вони ставлять перед собою високу мету, але не можуть її досягнути.

Тільки адекватна самооцінка сприяє повноцінному розвитку кар'єри та професійного шляху особистості. Об'єктивна оцінка себе, ставлення до себе та оточуючих є основою для успішного будування майбутнього та розвитку власних можливостей. Адекватна самооцінка супроводжується почуттям впевненості у собі, власних почуттях, діях та цілях. Це створює засади для гармонійного існування у навколишньому середовищі поряд з людьми, надає можливість комунікації та взаємної допомоги і розуміння. Люди з адекватною високою самооцінкою характеризуються поступовим досягненням мети,

реальними очікуваннями від себе великим рівнем продуктивності у своїй роботі [12].

1.2.2. Психологічна характеристика самоефективності особистості та її вплив на професійну кар'єру

Наступним важливим пунктом особистісних характеристик слід виділити самоефективність особистості, що є досить новим феноменом вітчизняної психології. Переконання людей у власній ефективності керувати своїм життям та подіями у ньому називають особистісною самоефективністю. Це почуття є основою волі людини. Незважаючи на інші чинники, які сприяють мотивації та постають певними орієнтирами в житті, без основного переконання, що людина може самостійно діяти та досягати цілей, результату не буде. Самоефективність особистості – це рушійна сила наших дій.

А. Бандура вперше започаткував концепцію самоефективності у 1997 році. Він вважав, що однієї привабливості результату та віри у його позитивний витік недостатньо для мотивації суб'єкта. Для цього потрібна також віра у власній можливості впоратися з типом діяльності. Самоефективність проявляється у тому, як високо людина оцінює власну компетентність у тій чи іншій діяльності. А. Бандура стверджував, що саме ця особистісна якість є детермінантою людських вчинків та поведінки в цілому. Згідно результатам досліджень А. Бандури та його колег, люди з високим рівнем самоефективності є більш наполегливими, мають високу самоповагу, краще вчаться та мають низький рівень тривожності, вони є також несхильними до депресії.

За А. Бандурою, існує чотири основні джерела формування самоефективності: особистий досвід досягнень, спостереження за успіхами інших, вербальне підкріплення та сприятливий емоційний стан. На думку А. Бандури найзначніший вплив на рівень самоефективності має власний досвід

успіхів і невдач під час спроб виконання певної діяльності. Успіх певної задачі в свою чергу становить найбільш вагомим чинником для росту самоефективності. Крім цього спостереження за тим, як хтось завдяки діям досягає результату також має позитивний вплив на цю особистісну характеристику [16].

Необіхевіористичний підхід, представлений Альбертом Бандурою, ґрунтується на уявленні, що людина здатна засвоювати необхідні моделі поведінки та відтворювати їх у відповідних ситуаціях.

Представники гуманістичного підходу співвідносять самоефективність особистості з самоактуалізацією (А. Маслоу) та дивляться на неї як на активний процес життєдіяльності (А. Брушлинский).

За компетентнісним підходом самоефективність виокремлюють як певну власивість особистості, що збільшує здатність людини активно діяти та досягати результатів (С. Радкевич, С. Козакова, О. Штепа) [33;16;42].

Представники акмеологічного підходу вважають, що самоефективність – це властивість особистості, що допомагає людині вірити у власні можливості та розвиватися для досягнення вершин творчості (В. Антонов, Є. Голобродько, В. Огневюк, С. Сисоєва) [27].

Представники особистісно – діяльнісного підходу (С. Безбородих, Г. Балл, В. Панок, В. Семиченко, Т. Титаренко) виокремлюють самоефективність як оцінку здібностей людини під час виконання певних завдань та комунікації з іншими людьми [4;30;38].

Важливо зауважити, що якість самоефективності не є сталою, вона постійно змінюється та може успішно розвиватися. Вона є результатом наших когнітивних переконань щодо різних джерел інформації про власну ефективність. Джерелами можна назвати безпосередній та опосередкований досвід, емоційний та фізичний стан людини, громадянську думку. Розвиток

самоефективності тісно пов'язаний з професійною діяльністю, а становлення професіоналізму супроводжується з розвитком самоефективності.

Також доведено, що професійна самоефективність постає своєрідним «буфером», що зменшує шанси розвитку стресу та вигорання. Люди, що мають високу самоефектиність, ймовірно, ставлять перед собою вищі кар'єрні цілі, докладають багато зусиль для їх досягнення, здатні довше працювати над поставленими завданнями та більш задоволені своєю роботою [19].

Високий рівень самоефективності здатний трансформувати мислення індивіда, сприяючи зростанню кількості позитивних самосуджень. Такий стан зумовлює силу й стійкість мотивації до діяльності, особливо в умовах труднощів і перешкод, тобто саме тоді, коли людина активно проявляє власну стресостійкість [22].

1.2.3. Психологічна характеристика мотивації до успіху та її вплив на професійну кар'єру

Проблематика мотивації, а також спонукань, що лежать в основі поведінки й діяльності, посідає одне з провідних місць у психології. Мотивація як центральний елемент психології особистості визначає специфіку як поведінкових проявів, так і активності людини. Будь-яка діяльність зумовлюється внутрішнім поштовхом (потребою) та спрямована на досягнення певної зовнішньої цінності. Саме взаємодія цих чинників формує два полюси мотиваційної системи. Мотивація (від фр. motiv — спонукання) — це сукупність внутрішніх чинників і потреб, які визначають поведінку людини в певній ситуації. Коли перед особою постає необхідність вибору, вона зазвичай надає перевагу тому варіанту, який найбільшою мірою сприятиме задоволенню її актуальних потреб [8].

Американський психолог М. Мюррей стверджує, що мотивація – це стійка потреба досягнення результату, що супроводжується подоланням перешкод, бажанням зробити найкраще та найскладніше швидко та успішно.

Д. Аткінсон та Д. Макклелланд виділяють такі типи мотивації досягнень: мотивація щодо уникнення невдач та мотивація до успіху. Останній тип мотивації американські психологи відносять до позитивного характеру дії, тобто завдяки мотивації успіху діяльність людини спрямовується на конструктивні та позитивні досягнення.

Д. МакКлелланд зафіксував у своїх дослідженнях, що студенти з високою мотивацією до успіху досягли значно більших результатів, ніж ті, що мали високу мотивацію уникнення невдач [26].

Людині притаманне природне прагнення до успіху — воно є таким же невід'ємним, як і дихання. Однією з ключових її потреб є реалізація життєвих цілей, що передбачає розуміння механізмів досягнення успіху. Успіх можна розглядати як безперервне втілення значущих для людини цілей. Це не лише кінцевий результат, а й сам процес просування до нього, що супроводжується розвитком здібностей і розкриттям особистісного потенціалу [39].

За Романовським О. Г. успіх, що має зв'язок з потенціалом індивіда, залежить від активності індивіда стосовно досягнення мети. Це не наявність тільки одного таланту та задатків, а й вміле залучення цих факторів у процес. Отже, успіх – це те, що люди здобувають власним старанням та докладанням зусиль [32].

Успіх покращує задоволеність життям, яка сприяє реалізації подальших дій, що наближають індивіда до мети. Цей стан передує зростанню, яке в свою чергу може бути як емоційним, духовним, так і професійним.

Прагнення до успіху вказує на наявну у людини мотивацію досягнень. Роль мотивації є визначною під час залучення у ту чи іншу діяльність суб'єкта. Від рівня мотивації залежить вибір власної мети, діяльності, тощо. П. М.

Якобсон вважає, що визначення мотиваційної сфери людини є необхідним для подальшого розвитку у професії. Він також стверджує, що не все, що характеризує особистість має відображення на її мотиваційній сфері. Також важливо зазначити, що не всі характеристики процесу мотивації стають характеристиками особистості. Мотив досягнення вказує та показує стійку потребу людини у досягненні успіху в різних сферах життя. У професійній діяльності мотив досягнення постає у потребі результативності, якісного та швидкого досягнення певних цілей [8].

Прагнення до успіху може тісно пов'язуватися зі страхом невдачі, особливо якщо невдача має певне наслідкове підґрунтя. Люди, що мають високий рівень мотивації до успіху обирають для себе завдання середнього або більш високого рівня складності. Вони впевненні у реалізації плану, схильні до розумового ризику, рішучі у складних ситуаціях, готові до взяття відповідальності, проте піклуються також про те, які судження викликають їх успіхи. Мають високий рівень домагань, який збільшується при досягненні успіху, або зменшується при поразці. При виконанні дуже легких завдань люди з високим рівнем мотивації до успіху не задоволені результатом та досягненням «маленької» мети, а при обранні складної цілі – мають високу ймовірність невдачі.

Досягнення успіху, відповідно до мотивації його досягнення, зазвичай визначається не лише здібностями людини, а й її прагненням реалізувати поставлену мету, а також рівнем цілеспрямованості й наполегливості у діяльності, спрямованій на отримання результату.

Особистість, що орієнтована на досягнення успіху, має здатність об'єктивно оцінювати свої можливості, свої невдачі та досягнення, у більшості випадків вона обирає для себе професію, яка підходить для неї за можливостями та якостями, якими особистість наділена. Досягнення успіху відповідно за мотивацією до успіху залежить від орієнтації індивіда на реалізацію цілі, спираючись на важку, наполегливу працю. Людина впевнено

крокує до своєї цілі, цінуючи свої здібності та якості, ставить перед собою високі та амбітні цілі, здатна працювати та розвиватися для отримання результату [32].

Розвиток мотивації досягнення успіху передбачає засвоєння моделей поведінки, притаманних людям із високим рівнем такої мотивації. Зокрема, йдеться про орієнтацію на цілі середньої складності, уникнення як надто простих, так і надмірно складних завдань, перевагу ситуацій, де результат залежить від особистої відповідальності, а також аналіз і наслідування прикладів із власного досвіду та життя людей із вираженим прагненням досягнень [35].

1.2.4. Психологічна характеристика суб'єктивного контролю та його вплив на професійну кар'єру

Суб'єктивний контроль визначає на скільки людина усвідомлює власну відповідальність за результат своєї діяльності. Вміння контролювати життєвий шлях та події у ньому зумовлена високим рівнем відповідальності та надає можливість людині впливати на свій особистий розвиток і становлення, що особливо проявляється у юнацькому віці під час професійного та особистісного самовизначення. Індивідуально – психологічні характеристики є основними чинниками, що визначають розвиток локусу контролю (О.С. Дмишко, Т.В. Кириченко).

Джуліан Роттер започаткував дослідження локусу контролю, виділяючи 2 локуси контролю за їх локалізацією: внутрішній, що є інтернальним та зовнішній, що є екстернальним. Локусом контролю називається усвідомлення суб'єктом того, як сильно він може контролювати отриманий результат відповідно до своєї поведінки. Люди з екстернальним локусом контролю дають пояснення подій власного життя через втручання, або вплив зовнішніх факторів. В свою чергу люди з інтернальним локусом пов'язують свої

результати з власними діями [51]. Такі типи є індивідуальними характеристиками особистості і визначають її діяльність та поведінку. Внутрішній контроль має зв'язок з усвідомленням, що завдяки своїй поведінці можна впливати на свої результати, події та ситуації. Така людина розуміє, що вона є ініціатором та рушійною силою власного життя. Вона може докладати зусилля для отримання бажаного успіху, досягнення мети та контролю певних ситуації. Особистість з внутрішнім локусом контролю бере відповідальність за своє життя на себе. Особистість із зовнішнім локусом контролю вважає, що ситуації в її житті вирішуються через зовнішні обставити та сили, наприклад, інші люди, доля, випадковість [46] .

Інтернальність визначається науковцями як якість особистості, що визначає прийняття вибору та вміння контролювати своєю поведінкою (Д.В Карась). Вона також визначає відповідальність суб'єкта та його активні дії та позицію в житті (А.О. Реан)[13]. О. А. Демчук трактує інтернальність як складову структури особистості та пов'язує внутрішній суб'єктивний контроль із проявами впевненості й відповідальності у копінг-поведінці [9]. У сфері досягнень та невдач інтернальність відіграє велику роль, яка визначає відповідальність людини за свої результати, вона також проявляється у впевненості, що у майбутньому свої цілі можна досягти з докладанням власних зусиль, під час свого програшу людина звинувачує себе та готова приймати рішення задля покращення ситуації.

Екстернальність проявляється у пов'язанні своїх професійних та сімейних успіхів і невдач з втручанням зовнішніх факторів (випадковість, везіння, вплив оточуючих). Л.І. Лісова та М.А. Салюк стверджують, що локус контролю є внутрішньою установкою, що дає можливість впливати на своє життя [22].

Т. В. Кириченко вважає, що локус контролю сприяє ефективній поведінковій саморегуляції та формуванню конструктивної взаємодії з навколишнім середовищем. Це проявляється у здатності людини до

самоконтролю, готовності брати на себе відповідальність, а також у самостійності й незалежності під час реалізації власних цілей і прагнень.

Особистість, що володіє тим чи іншим локусом контролю, відрізняється також й індивідуальними характеристиками. Інтернали більше впевнені в собі, мають розуміння, що від їх вчинків залежить їхнє майбутнє. Екстернали проявляють конформність, зазвичай підпорядковуються іншим обставинам, не володіють вмінням саморегуляції, постановки цілей та їх досягнення. Вони мають схильність до безвідповідальності, цинізму, агресивності, інтолерантності, невротичності. Екстернали частіше, ніж інтернали, стикаються з психологічними проблемами, періодами фрустрації та психосоматичними розладами.

Таким чином, локус контролю впливає на визначення людиною причин подій свого життя. Суб'єкти з інтернальним локусом контролю є більш врівноваженими, послідовними та комунікабельними, вони наполегливі та схильні до аналізу власних дій та їх наслідків. Проте, особи з занадто високим рівень інтернальності мають більш виражену внутрішню напруженість, мають надмірну жагу до контролю та прорахування свого життя.

Дж. Роттер стверджує, що ці два локусу контролю не є типами особистості, бо кожна особистість володіє характеристиками одного й другого локусу контролю. У більшості випадків люди опиняються «посередині». Внутрішньо – зовнішній локус контролю все ж таки постає найбільш оптимальним, тому що саме він сприяє рівновазі особистості [52].

1.3. Поняття професійної кар'єри

Професійна діяльність особистості є однією з найважливіших сфер її самореалізації. У цій діяльності людина має можливість проявити свої якості, здібності та навички. Окрім цього, професійна діяльність дає можливість людині відчути себе корисним та значущим для суспільства. Професійне

просування дає людині можливість професійного самоствердження, набуття певного соціального статусу у суспільстві. Поняття «кар'єра» вчені описують, як просування та зростання у обраній професії, сходження особистості до професіоналізму, це розвиток особистісних якостей та досягнення людиною особливого професійного визнання. Кар'єру слід розуміти, як осмислену та усвідомлену поведінку індивіда, що направлена на професійну діяльність та набуття професійного досвіду.

Для досягнення ефективного працевлаштування майбутній фахівець психологічно повинен бути готовим до невизначеності та можливої різкої зміни становища, можливих трансформацій, необхідності швидкого засвоєння нового матеріалу, необхідності постійного навчання та виконання нових функцій своєї роботи[5].

Професійна мобільність – це характеристика готовності працівника до адаптації та успішного пристосування до виробничих умов, що включає в себе також базову життєву компетентність. Професійна мобільність – вміння, переключатися на інші види діяльності та інші завдання, здатність змінювати звичний вид праці та успішно виконувати новий [24].

1.4. Поняття кар'єрної адаптивності та її структура

За М. Савікасом кар'єрна адаптивність – це психосоціальна конструкція, що зображає внутрішні ресурси та готовність особистості до впорядкування власного професійного розвитку, подолання змін і переживання особистісних труднощів [55]. Він також розробив концепцію кар'єрної адаптивності, як основний фактор побудови кар'єри [54]. За результатами його роботи було виділено основні адаптивні здібності: впевненість, дослідницька активність, контроль та турбота про майбутнє. Кожна з цих якостей має свою важливу роль у процесі побудови кар'єри. Впевненість допомагає людині самостійно досягати результатів, дослідницька активність (цікавість) сприяє дослідженню

різноманітних професійних ролей, контроль сприяє розвитку відповідальності за своє майбутнє, турбота про майбутнє (занепокоєння) дай можливість особистості планувати майбутнє [34].

М. Савіцкас в своїй теорії побудови кар'єри стверджує, що кар'єрна адаптивність – це здатність особистості змінювати свою поведінку та життєві цілі. Адаптивність розуміється, як уміння володіти психосоціальним ресурсом, що формує позитивний результат у незрозумілій, новій, мінливій ситуації за допомогою адаптування до цих умов та формування певної реакції.

За теорією будови кар'єри, кар'єрна адаптивність формується завдяки характерним особистісним рисам та необхідним ресурсам, необхідним для регуляції професійних завдань. Зокрема, відомо, що вік, стать та освіта також мають вплив на аспекти адаптивності (занепокоєння та впевненість), що в свою чергу доводить зв'язок кар'єрної адаптивності з демографічними чинниками [56;57].

Кар'єрна адаптивність особистості є змінною та не залишається на одному рівні. Завдяки допомозі освітньо – тренінгових програм, що сприяють ефективному реагуванню індивіда на кар'єрні зміни, перепони та виклики, кар'єрна адаптивність може розвинутися та досягти високого рівня. Тому важливо знати, які саме чинники кар'єрної адаптивності потрібні для розвитку освітніх програм. Це допоможе досягнути зросту кар'єрної адаптивності та сприяти кар'єрному розвитку особистості [45].

У моделі адаптивності побудови кар'єри (CCMA) зазначено, що кар'єрна адаптивність відіграє роль у формуванні позитивних адаптивних реакцій (успіх, кар'єрне задоволення, розвиток). Адаптивні фахівці, які активно розвивають свої професійні вміння та вірять у себе, в більшості випадків отримують більше задоволення від кар'єри, можливостей для професійного зросту та є більш залученими у роботу [53,48,44].

Висновки до першого розділу

1. Психологія особистості досліджує психічні характеристики людини як єдину цілісність, розглядаючи її як впорядковану систему психологічних рис із певною структурою та внутрішніми взаємозв'язками, яка вирізняється індивідуальністю та перебуває у тісній взаємодії з природним і соціальним оточенням. Розкриття особистості дає можливість отримати цілісний підхід, що призведе до виявлення сутнісних сил і потенціалу певної людини, системно проаналізувати та зробити синтез її психічних функцій, процесів, властивостей та станів. Наявні особистісні риси формують більш менш незмінні реакції людини на зовнішні фактори світу. Риси особистості поєднані з певними навиками особистості, які допомагають людині адаптуватися, пристосуватися до конкретних умов оточуючого середовища. Особистісні характеристики мають вплив на побудування професійної кар'єри, адже деякі риси є важливими у ситуаціях адаптації до нової роботи. Їх врахування дає змогу не лише передбачати соціальну поведінку, а й оцінювати такі соціально-психологічні показники, як суб'єктна ефективність, аналізувати соціальне «Я» та розробляти моделі ефективної взаємодії між людьми.

2. Особисті цінності та самооцінка формуються за участю соціального середовища, в якому людина проживає: під час виховання, праці, навчання, спілкування, тощо. Уявлення про себе, що формуються під впливом постійних змін життєвих обставин, поєднуються з певним ставленням до себе й утворюють самооцінку особистості. Самооцінка виступає дуже важливими аспектом, що регулює поведінку людини, що в свою чергу впливає на відносити людини з оточуючи світом. Вона є також рушійною силою, що регулює відношення особистості до себе, власних невдач, або поразок, помилок та успіхів, самооцінка регулює вимогливість людини до себе, вона є одним з головних факторів самореалізації. Таким чином, самооцінка особистості впливає на ефективність діяльності людини та її професійний розвиток. Люди з заниженою самооцінкою не реалізовують свої задуми та

можливості, зрідка проявляють ініціативність щодо певної задачі, або плану. Люди з адекватною високою самооцінкою характеризуються поступовим досягненням мети, реальними очікуваннями від себе великим рівнем продуктивності у своїй роботі.

3. Переконання людей у власній ефективності керувати своїм життям та подіями у ньому називають особистісною самоефективністю. Саме вона є рушійною силою діяльності суб'єкта. Самоефективність проявляється у тому, як високо людина оцінює власну компетентність у тій чи іншій діяльності. Люди з високим рівнем самоефективності є більш наполегливими, мають високу самоповагу, краще вчаться та мають низький рівень тривожності, вони є також несхильними до депресії. Важливо зауважити, що якість самоефективності не є сталою, вона постійно змінюється та може успішно розвиватися. Люди, що мають високу самоефектиність, ймовірно, ставлять перед собою вищі кар'єрні цілі, докладають багато зусиль для їх досягнення, здатні довше працювати над поставленими завданнями та більш задоволені своєю роботою.

4. Вченими зафіксовано, що студенти з високою мотивацією до успіху досягли значно більших результатів, ніж ті, що мали високу мотивацію уникнення невдач. Успіх – безперервне втілення значущих для людини цілей. Це не лише кінцевий результат, а й сам процес просування до нього, що супроводжується розвитком здібностей і розкриттям особистісного потенціалу. Люди, що мають високий рівень мотивації до успіху обирають для себе завдання середнього або більш високого рівня складності. Вони впевненні у реалізації плану, схильні до розумового ризику, рішучі у складних ситуаціях, готові до взяття відповідальності, проте піклуються також про те, які судження викликають їх успіхи. Особистість, що орієнтована на досягнення успіху, має здатність об'єктивно оцінювати свої можливості, свої невдачі та досягнення, у більшості випадків вона обирає для себе професію,

яка підходить для неї за можливостями та якостями, якими особистість наділена.

5. Локус контролю впливає на визначення людиною причин подій свого життя. Суб'єкти з інтернальним локусом контролю є більш врівноваженими, послідовними та комунікабельними, вони наполегливі та схильні до аналізу власних дій та їх наслідків. Люди з екстернальним локусом контролю дають пояснення подій власного життя через втручання, або вплив зовнішніх факторів. Суб'єктивний контроль визначає на скільки людина усвідомлює власну відповідальність за результат своєї діяльності. Особистість з внутрішнім локусом контролю може докладати зусилля для отримання бажаного успіху, досягнення мети та контролю певних ситуації. Вона бере відповідальність за своє життя на себе. Особистість із зовнішнім локусом контролю вважає, що ситуації в її житті вирішуються через зовнішні обставити та сили, наприклад, інші люди, доля, випадковість. Внутрішньо – зовнішній локус контролю все ж таки постає найбільш оптимальним, тому що саме він сприяє рівновазі особистості.

6. Поняття «кар'єра» описано, як просування та зростання у обраній професії, сходження особистості до професіоналізму, це розвиток особистісних якостей та досягнення людиною особливого професійного визнання. Кар'єра – осмислена та усвідомлена поведінка індивіда, що направлена на професійну діяльність та набуття професійного досвіду. Кар'єрна адаптивність – це психосоціальна конструкція, що зображає внутрішні ресурси та готовність особистості до впорядкування власного професійного розвитку, подолання змін і переживання особистісних труднощів; це здатність особистості змінювати свою поведінку та життєві цілі. Кар'єрна адаптивність формується завдяки характерним особистісним рисам та необхідним ресурсам, необхідним для регуляції професійних завдань. Було виділено основні адаптивні здібності: впевненість, цікавість, контроль та занепокоєння. Кожна з цих якостей має свою важливу роль у процесі побудови

кар’єри. Адаптивні фахівці, які активно розвивають свої професійні вміння та вірять у себе, в більшості випадків отримують більше задоволення від кар’єри, можливостей для професійного зросту та є більш залученими у роботу.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було проведено з метою вивчення впливу особистісних характеристик на кар'єрні орієнтації та готовність до професійної реалізації студентів – випускників бакалаврату. Проведення дослідження підсумувало отримані знання протягом навчання та сприяло формуванню навичок самостійної організації емпіричного дослідження.

Метою проведення дослідження було дослідити чи існує взаємозв'язок між особистісними характеристика студента – випускника бакалаврату з його готовністю до професійної реалізації кар'єри.

Завдання дослідження:

1. Визначення мети, завдань та припущення емпіричного дослідження;
2. Визначення основних підготовчих процесів та послідовності збору емпіричних даних;
3. Вибір досліджуваної вибірки;
4. Підбір психодіагностичних методик, необхідних для отримання даних;
5. Проведення емпіричного дослідження впливу особистісних характеристик на кар'єрну адаптивність студентів – випускників бакалаврату;
6. Здійснення кількісної та якісної обробки емпіричних даних, узагальнення та інтерпретація результатів;
7. Визначення практичних рекомендацій щодо тематики дослідження.

В основу дослідження покладено *припущення* про те, що такі особистісні характеристики, як самоефективність, мотивація до успіху, самооцінка та

локус контролю можуть впливати на кар'єрну адаптивність студентів – випускників бакалаврату.

Організація дослідження відбувалась у онлайн – форматі, студентам було надано форму для проходження опитувань, що посприяло зручності проходження опитування, анонімності відповідей та автоматичному створенню таблиць з первинними відповідями досліджуваних. Комунікація здійснювалась через старост груп та безпосередньо у спільних чатах. Така форма роботи допомогла залучити велику кількість студентів, що в свою чергу підтверджує достовірність результатів опитування.

2.2. Характеристика вибірки та етапів проведеного дослідження

До емпіричного дослідження було залучено 44 особи, які є студентами випускного курсу бакалаврату. Завдяки цьому було отримано результати рівня самооцінки, рівня загальної самоефективності, рівня суб'єктивного контролю, мотивації до успіху та рівня кар'єрної адаптації. Опитування здійснювалось на добровільних засадах, всі студенти, що проходили тестування, робили це за власним бажанням. Всі учасники були повідомлені, що дослідження проводиться анонімно, без вказання особистих даних студентів.

Вибірка у розмірі 44 чоловік є достатньою як для регламенту написання дипломної роботи, так і для проведення кореляційного аналізу для виявлення впливу особистісних характеристик на кар'єрну адаптивність.

Дослідження проводилося протягом 4 тижнів переддипломної практики та склалося у три етапи.

Перший етап (підготовчий): обробка спеціалізованої наукової літератури за темою дослідження, вивчення його актуальності.

Другий етап (діагностичний): підбір психодіагностичного інструментарію дослідження, формування вибірки та процес проведення самого дослідження.

Третій етап (аналітичний): кількісна обробка і якісний аналіз отриманих даних, процес інтерпретації результатів, підведення підсумків.

Методи дослідження:

- теоретичні: класифікація, аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення емпіричних та теоретичних даних дослідження;
- емпіричні: проведення тестування за підібраними психодіагностичними методиками з метою дослідження впливу особистісних характеристик на кар'єрну адаптивність обраної вибірки;
- математико – статистичні методи: кількісний і якісний аналіз результатів дослідження, описова статистика (статистична значущість, обчислення середніх значень, t – емпіричне), метод кореляції за К. Пірсоном.

Методом кореляції за К. Пірсоном називається статистичний метод, що використовується для визначення рівня лінійного взаємозв'язоку між двома змінними. За допомогою обчислення кореляційного коефіцієнта Пірсона, що приймає значення від -1 (ідеальна негативна лінійна залежність) до 1 (ідеальна позитивна лінійна залежність), можна визначити лінійну залежність відповідно за результатом. 0 вказує на відсутність лінійного зв'язку між змінними.

Загальноприйнятими рекомендаціями для інтерпретації сили зв'язку за кореляційним коефіцієнтом є:

- 0,00 – 0,19 відповідає дуже слабкому зв'язку;
- 0,20 – 0,39 відповідає слабкому зв'язку;
- 0,40 – 0,59 відповідає помірному зв'язку;

- 0,60 – 0,79 відповідає досить сильному зв'язку;
- 0,80 – 1,00 відповідає дуже сильному зв'язку.

2.3. Психодіагностичні методики емпіричного дослідження

2.3.1. Шкала самооцінки Розенберга (RSES)

Шкала самооцінки Морріса Розенберга – це психологічна методика, що дозволяє виміряти загальний рівень самооцінки особистості [41].

Мета застосування цієї методики: визначити рівень глобальної (загальної) самооцінки студентів випускників бакалаврату, тобто визначити наскільки в цілому людина ставиться до себе.

Ця методика є особливо вживаною в соціальних та психологічних дослідженнях та є дуже популярною серед спеціалістів цієї сфери. Важливо зазначити, що шкала самооцінки Розенберга вимірює саме загальне самосприйняття.

Опитувальник складається з 10 тверджень, які показують позитиве або негативне ставлення до себе. Учаснику опитування дається можливість оцінити ступіть згоди за 4 – бальною шкалою, де відповідями є: повністю згоден; не згоден; згоден; повністю згоден.

Під час обробки результатів особливо важливо правильно розшифровувати відповіді, адже деякі твердження мають зворотне кодування.

2.3.2. Шкала загальної самоефективності (GSES) Р. Шварцера та М. Єрусалема

Наступною була підібрана методика для визначення самоефективності, яка допомагає визначити рівень впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності самостійно структурувати певні дії та реалізувати

власну діяльність, аби досягти мету або ціль. Інакшими словами, методика сприяє вимірюванню віри певної людини у те, що вона може з успіхом справлятись з труднощами, досягати результатів і контролювати власне життя [17].

Опитувальник складається з 10 питань, на котрі є 4 варіанти відповіді: абсолютно невірно; скоріш невірно; скоріш вірно; абсолютно вірно. Отриманий результат – це складання балів за всі твердження тесту, що і є рівнем самоефективності [40].

Твердження відображають узагальнене уявлення респондента про власні можливості та ресурси.

Завдяки цій методиці вдалось дослідити рівень впевненості вибірки у своїх силах та можливостях, це в свою чергу допомогло в подальшому визначити, чи має ця особистісна характеристика вплив на побудову кар'єри студента – випускника бакалаврату.

2.3.3. Діагностика мотивації до успіху Т. Елерса

Дана методика спрямована на визначення мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху, що в свою чергу впливає на прагнення до постановки цілей, прагнення до подолання труднощів та призводить до отримання певних результатів діяльності [17].

Опитувальник складається з 41 твердження, на котрі є всього дві відповіді: так або ні.

Ступіть рівня мотивації до успіху визначається підсумуванням балів відповідно до ключа тесту.

Завдяки цій методиці планувалось визначити, чи впливає рівень мотивації до успіху на кар'єрну адаптивність студента – випускника бакалаврату.

2.3.4. Рівень суб'єктивного контролю Роттера

Використання цієї методики було необхідне для дослідження рівня суб'єктивного контролю особистості над різноманітними життєвими ситуаціями. Завдяки результатам відповідно балам можна діагностувати інтернальність або екстернальність. Відповідно цьому результату можна зробити висновок, наскільки людина готова брати на себе відповідальність за життєві події навколо неї[17].

Екстернальний тип суб'єктивного контролю вказує на те, що людина схильна вважати, що події у її житті відбуваються через дії зовнішній сил, інакшими словами – під силою випадку.

Інтернальний тип у свою чергу вказує, що людина повність сама контролює власне життя та схильна вважати, що події у її житті – результат саме її дій.

Опитування являє собою 44 твердження, відповідями на які є згоден, або не згоден. За ключем до тесту було підраховано кількість балів, що отримав респондент. Відповідно потім був перевірений колеряційний зв'язок між рівнем суб'єктивного контролю та кар'єрною адаптивністю.

2.3.5. Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (C. Maggiori, J. Rossier, M.L. Savickas)

Методика допомагає визначити наскільки людина готова адаптуватись до змін на професійному шляху. Кар'єрна адаптивність – це психологічні ресурси людини, що допомагають їй пристосовуватись та долати перешкоди на професійному шляху. Вона допомагає проектувати професійний шлях, переживати кар'єрні кризи та приймати різні рішення, пов'язані з кар'єрою. Ця методика є основною методикою проведеного дослідження, бо саме з нею було порівняно особистісні характеристики людей обраної вибірки. Завдяки

цій методиці було здійснено кореляційний аналіз, котрий показав чи мають вплив особистісні характеристики на кар'єрний шлях студентів[14;15]. Загальний вимір кар'єрної адаптивності містить 4 різновиди шкал: турбота, контроль, допитливість та впевненість. В ході роботи був проведений також розподіл за цими шкалами для узагальнення результатів тесту. За допомогою підсумування балів було визначено загальний рівень здатності до кар'єрної адаптивності людини. Саме за цим результатом й був проведений кореляційний аналіз [54].

В опитувальнику було описано 12 різних вмінь людини. Завдання полягало в оцінюванні кожного з них за наступною шкалою:

- Найсильніша
- Дуже сильна
- Сильна
- Дещо сильна
- Не сильна

Після отримання результатів було проведено їх аналіз та підсумовування балів відповідно коду методики.

Висновки до другого розділу

1. Метою проведення емпіричного дослідження є вивчення впливу особистісних характеристик на кар'єрну адаптивність та готовність до професійної реалізації студентів – випускників бакалаврату.

2. Дослідження здійснювалось протягом 4 тижнів та проводилося у три етапи. Перший етап (підготовчий): обробка спеціалізованої наукової літератури за темою дослідження, вивчення його актуальності. Другий етап (діагностичний): підбір психодіагностичного інструментарію дослідження, формування вибірки та процес проведення самого дослідження. Третій етап

(аналітичний): кількісна обробка і якісний аналіз отриманих даних, процес інтерпретації результатів, підведення підсумків.

3. Для психодіагностичного інструментарію було обрано такі методики: «Шкала самооцінки Розенберга (RSES)», «Шкала загальної самоефективності (GSES) Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Діагностика мотивації до успіху Т. Елерса», «Рівень суб'єктивного контролю Роттера», «Коротка форма шкала здатності до кар'єрної адаптивності (C. Maggiori, J. Rossier, M.L. Savickas)».

РОЗДІЛ 3. ЕМПРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА РІВЕНЬ КАР'ЄРНОЇ АДАПТИВНОСТІ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження кар'єрної адаптивності

У ході емпіричного дослідження було проведено аналіз взаємозв'язку результатів шкали самооцінки, шкали самоефективності, шкали мотивації до успіху, шкали рівня суб'єктивного контролю з рівнем здатності до кар'єрної адаптації. На першому етапі було проаналізовано середні показники за кожною з використаних методик. Це дозволило визначити загальні психологічні особливості досліджуваної вибірки та виявити рівень сформованості основних особистісних характеристик студентів.

Одним із центральних понять даного дослідження є **кар'єрна адаптивність,** бо саме вона вказує на психологічну готовність особистості до реалізації кар'єрних досягнень, змін та професійного розвитку. Проблема формування кар'єрної адаптивності серед студентства особливо важливого значення набуває зараз через сучасні умови нестабільності ринку праці, швидких змін у економічному становищі країни та високої конкуренції. Кар'єрна адаптивність розглядається як сукупність психологічних ресурсів людини, що допомагають людині бути готовою до професійних труднощів, планувати власне професійне майбутнє та адаптуватися до змін професійного середовища. Дане поняття є розробленим у межах теорії професійного конструювання кар'єри М. Савікаса, який стверджував, що кар'єрна адаптивність – це здатність особистості справлятися із завданнями професійного розвитку, професійними переходами та кризами професійного становлення.

У структурі кар'єрної адаптивності виділяють чотири основні компоненти:

- concern (турбота про майбутнє) — компонент, що вказує на здатність людини замислюватися над власним професійним майбутнім, планувати кар'єру та усвідомлювати перспективи професійного розвитку;
- control (контроль) — вказує на готовність брати відповідальність за власне професійне життя та приймати самостійні рішення;
- curiosity (дослідницька активність) — вказує на прагнення вивчати можливості професійної реалізації, відкритість до нового досвіду;
- confidence (впевненість) — є вірою у власні сили та здатність успішно долати професійні труднощі.

Поєднання цих чотирьох компонентів сприяє формуванню психологічної готовності особистості до професійної діяльності та подальшого розвитку власної кар'єри.

Для детального аналізу кар'єрної адаптивності студентів було проаналізовано середні показники за окремими субшкалами методики Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), а саме: concern (турбота про майбутнє), control (контроль), curiosity (дослідницька активність) та confidence (впевненість) (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Середні значення компонентів кар'єрної адаптивності студентів

Компоненти кар'єрної адаптивності	M +SD, бали
concern (турбота про майбутнє)	9,431 ± 3,135
control (контроль)	11,386 ± 3,171
curiosity (дослідницька активність)	11,181 ± 3,013
confidence (впевненість)	10,886 ± 2,919

Таблиця 3.1 відображає середні значення та стандартне відхилення основних компонентів кар'єрної адаптивності студентів-випускників, отримані за методикою Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Аналіз результатів

дозволяє більш детально дослідити структуру кар'єрної адаптивності та визначити найбільш і найменш виражені її компоненти у досліджуваній вибірці.

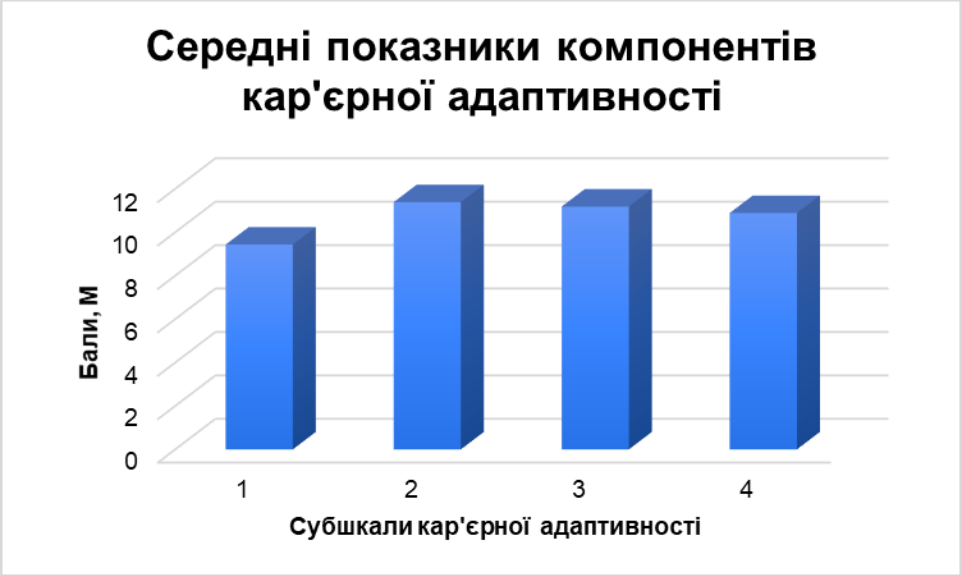


Рис. 3.1 Середні показники субшкал кар'єрної адаптивності студентів

Примітка: 1 — турбота про майбутнє (Concern); 2 — контроль (Control); 3 — дослідницька активність (Curiosity); 4 — впевненість (Confidence).

За результатами дослідження було виявлено, що найвищим середнім показником є показник за **субшкалою control (контроль)** — 11,386 бала. Це може вказувати на те, що більшість студентів схильні брати відповідальність за власне професійне майбутнє, студенти прагнуть до самостійного прийняття рішень та контролю процесу свого професійного становлення. Отриманий результат може вказувати на достатній рівень усвідомлення студентами необхідності активної участі у побудові власної кар'єри.

Дещо нижчий показник було отримано за субшкалою **curiosity (дослідницька активність)** — 11,181 бала. Він вказує на наявність у студентів інтересу до професійного саморозвитку, їх готовності до дослідження

майбутньої професійної діяльності та відкритості новому досвіду. Студенти випукних курсів проявляють прагнення до вивчення різних варіантів професійної реалізації та оцінки перспективи власного професійного розвитку.

Середній показник за субшкалою **confidence (впевненість)** становить 10,886 бала. Отриманий результат вказує на відносно достатній рівень віри студентів у власні сили та можливості долати труднощі, що можуть виникнути у процесі будування кар'єри та під час початку професійної діяльності. Водночас показник не є максимально високим, що може бути пов'язано з недостатнім професійним досвідом та невизначеністю щодо майбутнього працевлаштування.

Найнижчий середній показник було виявлено за субшкалою **concern (турбота про майбутнє)** — 9,431 бала. Це може свідчити про те, що частина студентів не є недостатньо орієнтованою на те, щоб планувати власне довгострокове професійне майбутнє та ще не має чітко сформованих кар'єрних цілей та перспектив. Подібний результат є характерним для студентів – випускників, які перебувають у процесі професійного самовизначення та поступового переходу від навчання до професійної діяльності.

Загалом результати дослідження свідчать про відносно рівномірну сформованість основних компонентів кар'єрної адаптивності у студентів. Завдяки результатам дослідження вдалося з'ясувати, що компоненти контролю та дослідницької активності є найбільш вираженими субшкалами кар'єрної адаптивності, тоді як компонент турботи про майбутнє є найменш вираженим. Це дозволяє припустити, що студенти загалом готові до активного професійного пошуку та прийняття рішень, однак потребують більшої визначеності щодо власних професійних перспектив та планування свого кар'єрного розвитку.

За отриманими результатами середній показник рівня кар'єрної адаптивності становить 42,886 бали серед 44 студентів вибірки. Це свідчить про загалом середній рівень сформованості цієї якості. Отримані дані вказують про те, що більшість студентів-випускників загалом мають сформовані базові адаптаційні ресурсів, що є необхідними для професійного старту та початку професійної діяльності. Досліджувані загалом демонструють здатність замислюватися над професійним майбутнім, планувати власний професійний розвиток і пристосовуватися до можливих змін у професійній сфері. Водночас середній рівень кар'єрної адаптивності може вказувати на недостатню впевненість певної частини студентів у власних кар'єрних можливостях, а також на певну невизначеність стосовно гідних професійних перспектив пісня отримання диплому бакалавра.

За отриманим результатом можна припустити, що більшість досліджуваних перебувають на етапі формування професійної ідентифікації та готовності до подальшого кар'єрного розвитку. Студенти мають базову готовність, що допомагає їм здійснити перехід від навчання до побудови кар'єри, однак все ще потребують подальшого розвитку якостей та психологічних ресурсів, що є необхідними для наступного кроку. Отриманий результат є закономірним для студентів-випускників, оскільки завершення навчання супроводжується необхідністю переходу до нової соціальної ролі — ролі молодого спеціаліста. Цей етап є дуже важливим, оскільки саме на ньому особистість переходить від навчальної діяльності до професійної, що часто супроводжується необхідністю приймати самостійні рішення, переживанням невизначеності, сумнівів, тривоги. На впевненість у власній професійній спроможності можуть впливати такі чинник, як відсутність реального професійного досвіду, конкуренція на ринку праці та високі вимоги роботодавців. На цьому етапі професійного розвитку студенти часто стикаються з невизначеністю щодо майбутнього працевлаштування, вимог ринку праці та власної професійної компетентності. Саме тому рівень кар'єрної адаптивності ще не є повністю сформованим.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня самооцінки за Розенбергом

Середній показник **рівня самооцінки** за Розенбергом у вибірці становить 18,09 бали, що показує середній рівень самооцінки серед студентів випускного курсу бакалаврату. Цей показник свідчить про загалом адекватне ставлення студентів до себе, достатній рівень впевненості у собі та власних силах, реалістичну оцінку можливостей. Аналіз дослідження показав, що більшість досліджуваних студентів мають середню, нормальну самооцінку (41 особа), що становить 92,3% вибірки, лише для 3 осіб (6.8% вибірки) характерна низька самооцінка.

Рис. 3.2. Порівняння рівня самооцінки серед досліджуваних студентів

Також було здійснено порівняльний аналіз середніх показників самооцінки у групах досліджуваних з низькою та нормальною (середньою) самооцінкою. Встановлено, що середній показник у групі студентів із низькою самооцінкою становив 14,0 бала (SD = 0,0), група студентів із середнім рівнем самооцінки має середнє значення 18,39 бала (SD = 1,9) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники рівня самооцінки

Рівень самооцінки	M +SD, бали
Низька самооцінка	14,00 ± 0,00
Нормальна (середня) самооцінка	18,39 ± 1,90

Щоб перевірити гіпотезу взаємозв'язку рівня самооцінки та здатності до кар'єрної адаптації було проведено кореляційний аналіз балів між досліджуваними показниками за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона. Отримане значення r = -0,149, що вказує на слабкий обернений зв'язок між двома змінними (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Взаємозв'язок самооцінки та здатності до кар'єрної адаптації

Показник	Самооцінка		
	r	t	p
Кар'єрна адаптивність	-0,149	-0,978	0,333

Для підрахунку статистичної значущості було також використано формулу, яка показала, що p = 0,333 > 0,05. Це вказує на відсутність статиснично значущої кореляції. Значення t – емпіричного (t = -0,978) також не досягає критичного рівня. З цього зроблено висновок, що рівень самооцінки студентів не володіє статистично значущим зв'язком з досліджуваним показником у обраній вибірці.

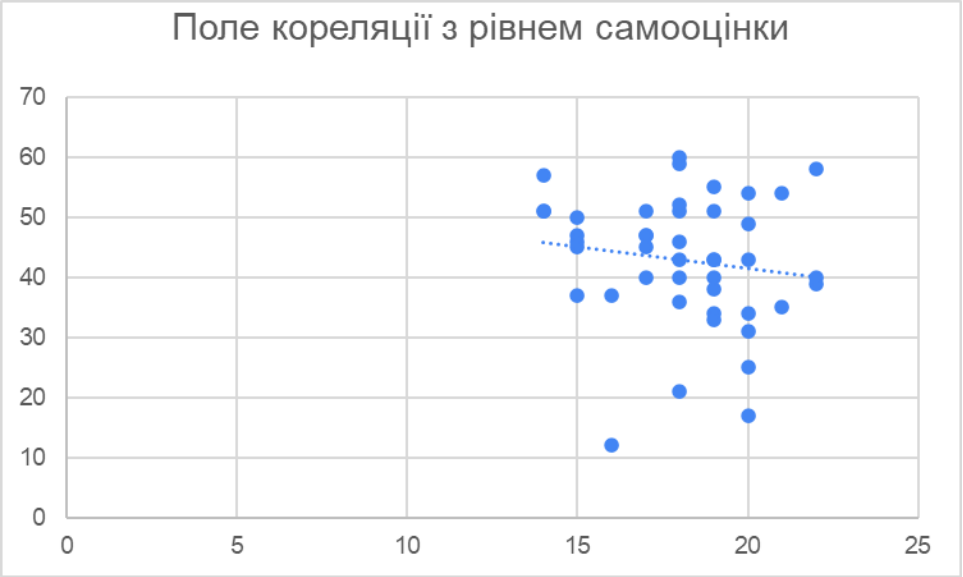


Рис. 3.3. Поле точкової кореляції між рівнем кар'єрної адаптивності та рівнем самооцінки

Отже, рівень самооцінки не виступає значущим фактором, що може вказувати, що інші особистісні характеристики, психологічні або соціальні чинники студентів – випускників бакалаврату є більш вирішальними під час впливу на кар'єрну адаптивність.

3.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня самоефективності

Середній показник **рівня самоефективності** за результатами дослідження становить M = 31,2 бали, що відповідає високому рівню самоефективності. Отриманий результат свідчить про те, що більшість студентів схильні позитивно оцінювати власні можливості та сили, здатні самостійно справлятися з труднощами та досягати своїх цілей. Студенти можуть ефективно діяти в нових, непередбачуваних життєвих ситуаціях та вірять у можливість досягнення власних цілей.

За метою дослідження потрібно було перевірити, чи існує взаємозв'язок між загальною самоефективністю та кар'єрною адаптивністю. Тобто чи може впливати самоефективніть студентів випускників бакалаврату на їх кар'єрний шлях та розвиток власної кар'єри.

Результати кореляційного аналізу дослідження за коефіцієнтом кореляції Пірсона показали наявність статистично значущого позитивного зв'язку між рівнем самоефективності та кар'єрною адаптивністю студентів (r = 0,628; p = <0,001). Значення t – емпірично становить t = 5,235, що підтверджує статистичну значущість отриманого результату (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Взаємозв'язок самоефективності та здатності до кар'єрної адаптації

Показник	Самоефективність		
	r	t	p
Кар'єрна адаптивність	0,628	5,235	0,000005

Отже, отримані дані вказують на те, що зі зростанням самоефективності підвищується готовність студентів до професійного розвитку, планування власної кар'єри та адаптації до професійної діяльності. Підсумовуючи, можна додати, що проведене дослідження доводить, що віра у власні можливості та здатність ефективно справлятися з викликами виступає важливим ресурсом формування кар'єрної адаптації, кар'єрної впевненості та активного професійного шляху студентів – випускників.

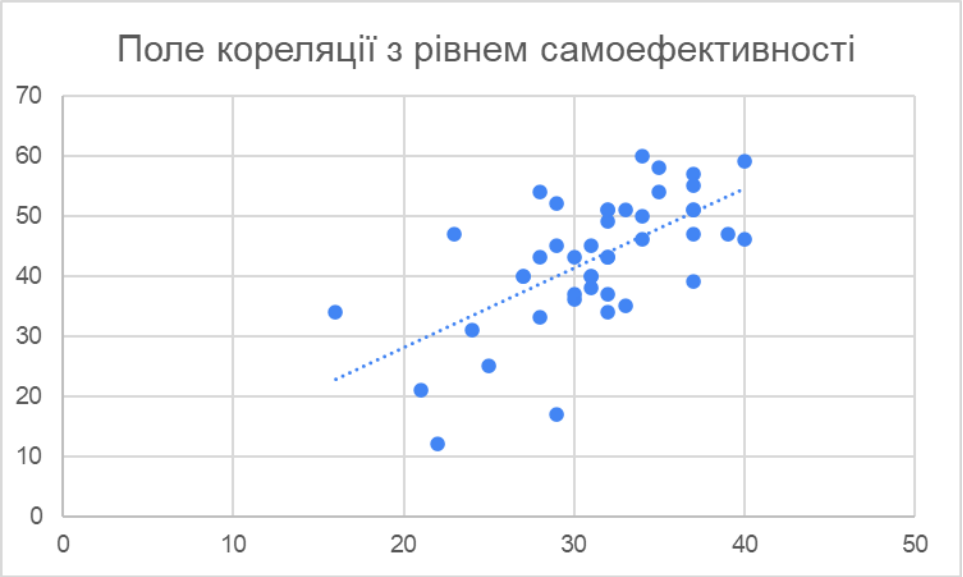


Рис. 3.4. Поле точкової кореляції між рівнем кар'єрної адаптивності та рівнем самоефективності

У процесі дослідження було також проведено кореляційний аналіз між субшкалами кар'єрної адаптивності та загальним рівнем самоефективності студентів. Першою була розглянута шкала **concern (турбота про майбутнє).** У процесі кореляційного аналізу між субшкалою concern (турбота про майбутнє) та рівнем самоефективності було виявлено статистично значущий позитивний зв'язок середньої сили ($r = 0{,}506$; $t = 3{,}806$; $p = 0{,}0004$), що свідчить про те, що рівень самоефективності має суттєве значення для формування орієнтації студентів на власне професійне майбутнє. Студенти, які володіють високою вірою у власні сили, здатністю ефективно долати труднощі та впевненістю у власних можливостях, більшою мірою схильні до роздумів на рахунок професійних перспектив, планування власного кар'єрного розвитку та шляху. Вони схильні до зацікавленості у майбутній професійній реалізації та роблять певні кроки для цього.

Виявлений позитивний кореляційний зв'язок дозволяє припустити, що саме впевненість у власній компетентності, віра у власні можливості є одним із важливих психологічних ресурсів професійного самовизначення студентів-

випускників. Особи з високим рівнем самоефективності зазвичай характеризуються більшою активністю у процесі побудови професійних планів, мають здатність до легшого адаптування серед невизначеності, вони є більш готовими до майбутніх викликів у кар'єрі.

Варто зазначити, що саме **субшкала concern** вказує на здатність особистості орієнтуватися на власне майбутнє. Індивід з високими показниками цієї шкали здатний усвідомлювати необхідність професійного планування та схильний до проявлення зацікавленості у власному кар'єрному розвитку. Тому, можна сказати, що виявлений зв'язок із самоефективністю є цілком закономірним та логічним, оскільки впевненість у власних силах, що є характерною особливістю самоефективності особистості, сприяє та підтримує більш активне включення та зосередженість особистості під час процесу професійного самовизначення.

Наступною субшкалою кар'єрної адаптивності є **control (контроль)**. Між нею та самоефективністю було проведено кореляційний аналіз, який показав наступні результати: $r = 0.686$, $t = 6.115$, $p = 2.71 \times 10^{-7}$. Ці дані підтверджують статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок середньо-високої сили. Значення коефіцієнта кореляції Пірсона $r = 0.686$ говорить про виражений позитивний зв'язок між змінними. Це означає, що зі зростанням рівня субшкали контролю (тобто відчуття здатності керувати власною кар'єрою, приймати рішення та впливати на професійний розвиток) підвищується рівень загальної самоефективності студентів. Отримане значення $t = 6.115$ при вибірці 44 осіб доводить високу надійність виявленого зв'язку. Рівень значущості $p = 2.71 \times 10^{-7}$ є значно нижчим за стандартний критерій $\alpha = 0.05$, що дозволяє відхилити нульову гіпотезу про відсутність зв'язку між змінними.

Отримані результати узгоджуються з положеннями теорії самоефективності А. Бандури, який стверджував, що впевненість у власних можливостях є ключовим ресурсом саморегуляції поведінки та професійного

розвитку. Субшкала контролю як компонент кар'єрної адаптивності відображає здатність особистості брати відповідальність за професійні рішення, що є цілком логічним та пов'язано з вищим рівнем віри у власну ефективність (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Взаємозв'язок самоефективності та критеріїв кар'єрної адаптивності

Субшкали	Самоефективність		
	r	t	p
concern (турбота про майбутнє)	0,506	3,806	<0,001
control (контроль)	0, 686	6,115	<0,001
curiosity (дослідницька активність)	0,557	4,349	<0,001
confidence (впевненість)	0,462	3,376	<0,001

Отже, під час кореляційного аналізу якості самоефективності та субшкали контролю, як компоненту кар'єрної адаптивності, встановлено статистично значущий сильний позитивний зв'язок між цією субшкалою кар'єрної адаптивності та самоефективністю у студентів-випускників. Результати свідчать, що розвиток відчуття контролю над кар'єрним шляхом може бути важливим психологічним ресурсом підвищення самоефективності в період професійного становлення.

Наступною субшкалою була **curiosity (дослідницька активність)**, за допомогою якої було проведено кореляційний аналіз з особистісною характеристикою самоефективності. За результатами кореляційного аналізу встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між досліджуваними показниками: $r = 0.557$, $t = 4.350$, $p = 8.52 \times 10^{-5}$. Коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0.557$ свідчить про позитивний зв'язок помірної сили між рівнем

допитливості та показником самоефективності. Це означає, що студенти, які виявляють більшу зацікавленість у дослідженні професійних можливостей, активніше шукають нову інформацію про кар'єру та відкриті до професійного самопізнання, мають вищий рівень віри у власні можливості та здатність успішно діяти в різних життєвих ситуаціях.

Значення $t = 4.350$ підтверджує статистичну надійність отриманого результату. Рівень значущості $p = 8.52 \times 10^{-5}$ є значно нижчим за критичне значення $p < 0.05$, що дозволяє зробити висновок про наявність статистично значущого зв'язку між змінними.

Отримані результати можна пояснити тим, що допитливість та жага до дослідницької активності як компонент кар'єрної адаптивності передбачає та включає у себе відкритість до нового досвіду, готовність досліджувати професійне середовище та шукати можливості для досягнення самореалізації. Це пошук нових зв'язків, шансів задля досягнення результатів, відкритість новому та невідомому та інтерес до його пізнання. Такі характеристики сприяють формуванню впевненості у власних силах, оскільки активне пізнання професійної сфери допомагає особистості краще орієнтуватися у майбутніх кар'єрних перспективах та ефективніше долати невизначеність. Результати дослідження свідчать, що розвиток професійної дослідницької активності є важливим чинником формування впевненості студентів у власній ефективності та готовності до професійного самовизначення, що є засадами самоефективності.

Наступною є **субшкала confidence (впевненість)**, зявдяки якій був проведений кореляційний аналіз, результати якого продемонстрували наявність статистично значущого позитивного зв'язку між досліджуваними показниками: $r = 0.462$, $t = 3.376$, $p = 0.001$. Коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0.462$ свідчить про позитивний зв'язок помірної сили між рівнем впевненості як компонентом кар'єрної адаптивності та самоефективністю. Це означає, що студенти, які демонструють вищий рівень впевненості у власній здатності

долати професійні труднощі, приймати кар'єрні рішення та реалізовувати професійні плани, мають вищий рівень віри у власну ефективність.

Отримане значення $t = 3.376$ підтверджує статистичну достовірність результату. Рівень значущості $p = 0.001$ є нижчим за загальноприйнятий критерій $p < 0.05$, що дозволяє відхилити нульову гіпотезу про відсутність зв'язку між змінними.

Субшкала впевненості у структурі кар'єрної адаптивності відображає здатність особистості довіряти власним силам у процесі професійного розвитку та подолання труднощів. Вищий рівень впевненості сприяє активнішому використанню особистісних ресурсів, більшій наполегливості та готовності діяти в умовах професійної невизначеності. Це узгоджується з концепцією самоефективності А. Бандури, відповідно до якої впевненість у власних можливостях визначає успішність поведінки та адаптації.

Завдяки статистично значущому позитивному зв'язку між субшкалою впевненості кар'єрної адаптивності та рівнем самоефективності, можна засвідчити, що впевненість у власних професійних можливостях є важливим психологічним ресурсом формування високого рівня самоефективності у студентів-випускників.

Таким чином, було виявлено, що кожна субшкала кар'єрної адаптивності має позитивний кореляційний зв'язок з особистісною характеристикою самоефективності студентів – випускників бакалаврату. Завдяки цьому детальному дослідженню припущення про вплив кар'єрної адаптивності на рівень самоефективності студентів є цілком доведеним, адже дослідження кожної окремої субшкали як компонента кар'єрної адаптивності показало позитивний взаємозв'язок між рівнем самоефективності та рівнем кожного компонента кар'єрної адаптивності. Отже, можна заявити, що рівень самоефективності виступає значущим психологічним чинником кар'єрної адаптивності серед студентів 4 курсу бакалавру.

3.4. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження мотивації до успіху

Наступною особистісною характеристикою, що за гіпотезою може впливати на кар'єрну адаптивність студентів, була **мотивація до успіху**. За результатами дослідження було виявлено, що середній показник M = 16,4 бали серед 44 опитуваних студентів вибірки, що вказує на середній рівень мотивації до успіху, але близький до високого. Це свідчить про наявність у студентів випускного курсу бакалаврату бажання досягати свої цілі та орієнтації, розвитку у професійній діяльності, хоча мотиваційний рівень ще не досяг свого піку (табл. 3.6, 3.7).

Таблиця 3.6

Показники рівнів мотивації до успіху серед досліджуваних студентів

Рівень мотивації до успіху	Кількість досліджуваних
Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху	2 особи
Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху	19 осіб
Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації	18 осіб
Понад 21 бали: високий рівень мотивації до успіху	5 осіб

Рис. 3.5 Кругова діаграма розподілу досліджуваних за рівнями мотивації

Таблиця 3.7

Середні показники за рівнями мотивації M ± SD

Рівень мотивації	M + SD, бали
Низький рівень мотивації до успіху	9,5 ± 0,7
Середній рівень мотивації до успіху	14,0 ± 1,7
Помірно високий рівень мотивації до успіху	18,2 ± 1,1
Високий рівень мотивації до успіху	21,8 ± 0,8

За результатами кореляційного аналізу між мотивацією до успіху та кар'єрною адаптивністю отримано слабкий позитивний зв'язок (r = 0,153). Однак статистична значущість зв'язку не підтвердилась (p = 0, 320 > 0,05), що свідчить про відсутність достовірної кореляції у досліджуваній вибірці. Значення t – емпіричного (t = 1,004) також не досягає критичного рівня (табл.3.8).

Таблиця 3.8

Взаємозв'язок мотивації до успіху та здатності до кар'єрної адаптації

Показник	Мотивація до успіху		
	r	t	p
Кар'єрна адаптивність	0,153	1,004	0,320

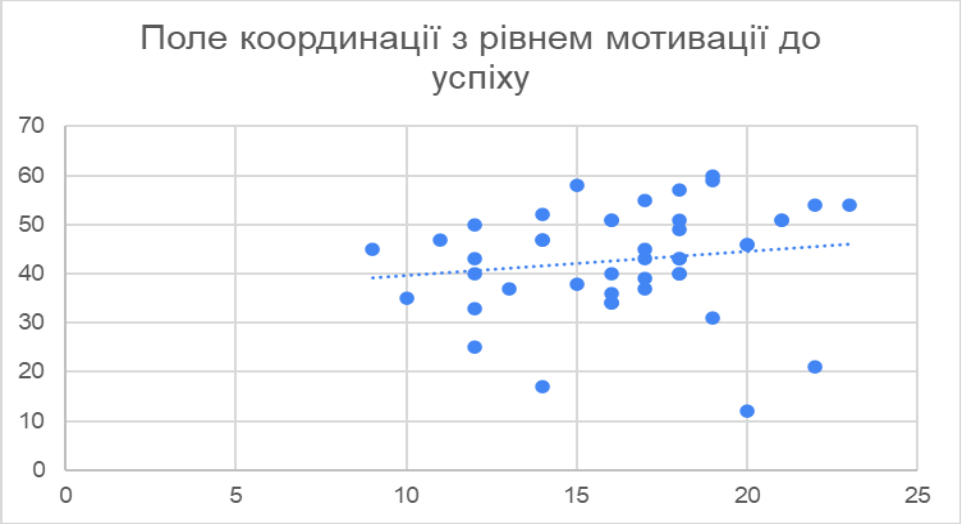


Рис. 3.5. Поле точкової кореляції між рівнем кар'єрної адаптивності та рівнем мотивації до успіху

Роблячи висновок, можна сказати, що отримані в ході дослідження результати можуть пояснюватись тим, що студенти – випускники ще не мають повноцінного досвіду роботи за професією, тому мотивація до успіху поки не виступає вирішальним чинником формування кар'єрної адаптивності.

3.5. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження рівня суб'єктивного контролю

Останньою досліджуваною характеристикою був **рівень суб'єктивного контролю.** За результатами було виявлено, що середній показник серед студентів 4 курсу бакалаврату дорівнює 24,227 бали. Дане значення відповідає середньому рівню інтернальності, що вказує на середню схильність студентів брати відповідальність за своє життя на себе. Результати показали, що у більшості студентів наявні як внутрішні, так і зовнішні пояснення подій. Середній рівень суб'єктивного контролю може бути поширеним у студентів, бо саме в цей проміжок часу формується їх особистісна відповідальність та вміння керувати власним життям.

Кореляційний аналіз мав перевірити чи є взаємозв'язок між кар'єрною адаптивність студентів та рівнем їх суб'єктивного контролю. Він показав, що r = 0,239; t = 1,599; p = 0, 117. Такі дані вказують на слабкий позитивний зв'язок між рівнем суб'єктивного контролю та рівнем кар'єрної адаптації. Тобто простежується певна тенденція: зі зростанням одного показника, інший також збільшується (табл.3. 9).

Таблиця 3.9

Взаємозв'язок рівня суб'єктивного контролю та здатності до кар'єрної адаптації

Показник	Рівень суб'єктивного контролю		
	r	t	p
Кар'єрна адаптивність	0,239	1,599	0,117

Проте рівень статистичної значущості p = 0,117 більше за критичне допустиме значення 0,05. Тому можна вважати цей зв'язок статистично не

значним. Це означає, що дана тенденція зв'язку обраної вибірки не може бути достовірною.

Отримані результати показують, що хоча ті студенти, що мають більший рівень суб'єктивного контролю й демонструють певне збільшення досліджуваного показника, вплив цієї якості не є сильно вираженим.

Таким чином, рівень суб'єктивного контролю у даній вибірці є більш потенційним, ніж вирішальним психологічним фактором впливу.

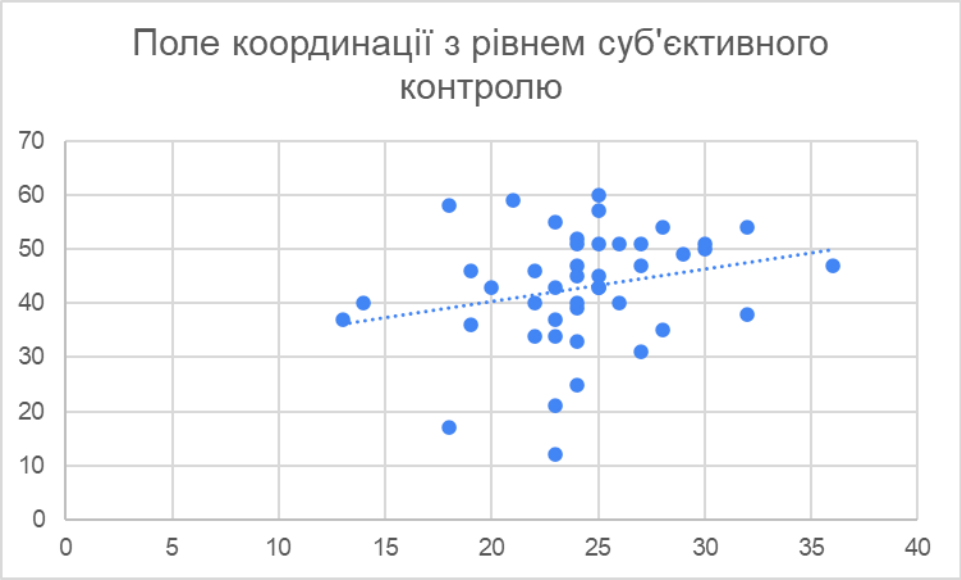


Рис. 2.6. Поле точкової кореляції між рівнем кар'єрної адаптивності та рівнем суб'єктивного контролю

Однак, задля проведення більш детального дослідження взаємозв'язку між кар'єрною адаптивністю та рівнем суб'єктивного контролю було проведено кореляційні аналізи між показником рівня суб'єктивного контролю та субшкалами кар'єрної адаптивності. У ході дослідження було виявлено позитивний зв'язок помірної сили між субшкалою **control (контроль)** як компонентом кар'єрної адаптивності та рівнем суб'єктивного контролю. За результатами кореляційного аналізу отримано такі показники: $r = 0.314$, $t = 2.149$, $p = 0.037$. Коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0.314$ свідчить про

позитивний зв’язок слабкої або помірної сили між субшкалою контролю та рівнем суб’єктивного контролю. Це означає, що студенти, які більшою мірою схильні брати відповідальність за власний професійний розвиток, прийняття рішень та планування кар’єри, також частіше характеризуються внутрішнім локусом контролю, тобто схильністю вважати результати своєї діяльності наслідком власних дій. Отримане значення t = 2.149 підтверджує статистичну достовірність результату. Рівень значущості p = 0.037 є нижчим за критичний рівень $p < 0.05$, що дозволяє зробити висновок про наявність статистично значущого позитивного взаємозв’язку між досліджуваними змінними (табл.3.10).

Таблиця 3.10

Взаємозв'язок рівня суб’єктивного контролю та контролю як компонента кар’єрної адаптивності

Показник	Рівень суб’єктивного контролю		
	r	t	p
Контроль як компонент кар’єрної адаптивності	0,314	2,149	0,037

Субшкала контролю у структурі кар’єрної адаптивності відображає здатність особистості активно впливати на власний професійний розвиток та брати відповідальність за кар’єрні рішення. Подібні характеристики тісно пов’язані з поняттям суб’єктивного контролю, зокрема внутрішнього локусу контролю, який передбачає переконання людини у власній здатності керувати подіями свого життя. Отримані результати свідчать, що усвідомлення особистої відповідальності за професійне майбутнє сприяє формуванню більшої внутрішньої контрольованості поведінки. Отже, розвиток здатності контролювати власний професійний шлях пов’язаний із формуванням внутрішнього локусу контролю у студентів-випускників.

Отже, за результатами дослідження було підтверджено гіпотезу стосовно особистісної характеристики – самоефективності. Було підтверджено зв'язок кожної субшкали кар'єрної адаптивності особистості з її самоефективністю. Це підкреслює ключову роль даної характеристики у структурі кар'єрної адаптивності.

Окрім цього, підтвердженим є також взаємозв'язок між субшкалою control (контроль) як критерієм кар'єрної адаптивності та суб'єктивним контролем особистості як особистісною характеристикою.

3.6. Практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрної адаптивності студентів

Емпіричне дослідження показало вплив рівня самоефективності на рівень кар'єрної адаптивності студентів – випускників бакалаврату. Це свідчить про необхідність розвитку цієї характеристики, адже вона є важливою при формуванні майбутньої кар'єри. Саме тому було сформовано наступні практичні рекомендації.

З огляду на результати дослідження доцільним є влаштування психологічних тренінгів розвитку самоефективності у закладах вищої навчальної освіти, щоб студентам було легше та зрозуміліше здійснювати перехід від професійного навчання до працевлаштування.

Психологічні тренінги спрямовані на формування впевненості у власних здібностях, розвиток навичок для досягання цілей, усвідомлення власних ресурсів та сильних сторін допоможуть студентам розвинути якості, що є необхідними для початку кар'єри [1].

Так як саме самоефективність показала сильно значущий зв'язок із кар'єрною адаптивністю, стає зрозумілою важливість тренінгів для її розвитку, аби підвищити готовність студентів до професійного початку. Задля

досягнення впевненості у власній здатності досягати цілей і справлятися з задачами пропонуються тренінги навколо поведінки, мислення та емоційної стійкості. Важливою є робота з такими внутрішніми установками, як «Я не зможу» та «В мене не вийде». Їх заміна на реалістичну установку «Я можу навчитися» посприяє впевненості студентів у власній силі досягати бажаного та робити кроки для власного розвитку. Необхідним є також розбиття великих цілей на малі кроки, планування покрокових дій та їх поетапне виконання. Їх досягнення збільшить впевненість студентів у своїх силах та навчить послідовності та вмінню контролювати життєві події. Аналіз та запис власних успіхів призведе до розуміння своїх сильних сторін та навчить реалізації власних цілей. Взяття участі у різноманітних стажуваннях та практичних проектах, розвиток навичок саморефлексії допоможуть розвинути контроль над ситуаціями та укріплять навички прийняття рішень. Як вже було описано, рівень самоефективності зростає тоді, коли людина бачить свої успіхи та здобутки, навіть якщо спочатку вони будуть малими.

Так як студентський вік вважається завершальним етапом формування особистості людини та її Я-концепції, доцільним є впровадження тренінгу з формування позитивної Я-концепції студентів. Оскільки саме у студентському віці формується напрямок головних пошуків, самореалізації, інтересів у професійній сфері та стилю поведінки, вкрай важливою є цілісність Я-концепції, яка пов'язана з вирішенням таких питань: «Ким мені бути?», «Яким мені бути?», «Що я собою являю?» та ін. Заняття тренінгу спрямовані на саморозкриття, осмислення власних позитивних і негативних рис, постановку реальних цілей та планування задач, навчання конструктивного вирішення складних ситуацій, розкриття власних можливостей, переосмислення негативного та його формування у позитивний досвід, формування навичок адаптивності, стресостійкості та упевненості у собі, спокійне проходження тимчасових труднощів та розвиток психологічної гнучкості [31].

Висновки до третього розділу

1. Емпіричне дослідження дозволило провести підсумок результатів, спростувати та підтвердити гіпотези дипломної роботи та визначити, які саме особистісні характеристики впливають на побудову кар'єри студентів випускників бакалаврату. Було досліджено середній показник рівня самооцінки, рівня самоефективності, рівня суб'єктивного контролю, мотивації до успіху та рівня кар'єрної адаптивності, що вказало на необхідний розвиток кожної з цих характеристик.

2. У межах емпіричного дослідження було проведено аналіз взаємозв'язку особистісних характеристик студентів – випускників бакалаврату з рівнем їхньої кар'єрної адаптивності, що вказує на психологічну готовність до становлення себе з професійної точки зору та початку працевлаштування за професією.

3. У дослідженні взяли участь 44 учасники, завдяки відповідям яких було здійснено кореляційний аналіз та підбиття підсумків роботи. Для досягнення мети та реалізації завдань практики було використано загально – прийняті психодіагностичні методики, що визначають рівень кар'єрної адаптивності, самооцінки, самоефективності, мотивації до успіху та рівень суб'єктивного контролю.

4. Середній показник кар'єрної адаптивності досліджуваної вибірки становить 42,886 бали, що вказує на середній рівень професійної адаптації. Це показує наявність у студентів базової готовності до початку кар'єрного шляху, однак доводить те, що подальший розвиток психологічних ресурсів є необхідним.

5. Середній показник рівня самооцінки становить 18,09 бали, що показує адекватну оцінку себе серед студентів – випускників. Кореляційний аналіз в свою чергу не виявив статистично значущого зв'язку між самооцінкою та кар'єрною адаптивністю ($r = -0,149$; $p = 0,333$). Це дозволяє припустити, що

ця характеристика не є вирішальним фактором формування кар'єрної адаптивності у вибірці.

6. Середній рівень самоефективності становить 31,2 бали, що є достатньо високим показником та вказує на високий рівень віри студентів у власні можливості, сили та власну спроможність діяти та справлятися з професійними викликами. Завдяки кореляції було встановлено статистично значущий показник позитивного зв'язку між самоефективністю та кар'єрною адаптивністю ($r = 0,628$; $p < 0,001$). Результат доводить, що віра у власні сили, вміння і компетентність, здатність досягати результатів є важливим та ключовим психологічним фактором побудови кар'єрної реалізації. Окрім цього, було проведено кореляційний аналіз кожної з чотирьох субшкал кар'єрної адаптивності відповідно до самоефективності досліджуваних. У процесі кореляційного аналізу між субшкалою concern (турбота про майбутнє) та рівнем самоефективності було виявлено статистично значущий позитивний зв'язок середньої сили ($r = 0,506$; $t = 3,806$; $p = 0,0004$), що свідчить про те, що рівень самоефективності має суттєве значення для формування орієнтації студентів на власне професійне майбутнє. Наступною субшкалою кар'єрної адаптивності є control (контроль). Між нею та смоефективністю було проведено кореляційний аналіз, який показав наступні результати: $r = 0.686$, $t = 6.115$, $p = 2.71\times10^{-7}$. Ці дані підтверджують статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок середньо-високої сили. Значення коефіцієнта кореляції Пірсона $r = 0.686$ говорить про виражений позитивний зв'язок між змінними. За результатами кореляційного аналізу встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між субшкалою curiosity (дослідницька активність) та самоефективністю досліджуваних : $r = 0.557$, $t = 4.350$, $p = 8.52\times10^{-5}$. Коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0.557$ свідчить про позитивний зв'язок помірної сили між рівнем допитливості та показником самоефективності. Наступною є субшкала confidence (впевненість), зявдяки якій був проведений кореляційний аналіз, результати якого продемонстрували

наявність статистично значущого позитивного зв'язку між досліджуваними показниками: r = 0.462, t = 3.376, p = 0.001. Коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.462 свідчить про позитивний зв'язок помірної сили між рівнем впевненості як компонентом кар'єрної адаптивності та самоефективністю.

7. Середній показник мотивації до успіху становить 16,4 бали, що вказує на помірне прагнення до досягнення цілей у студентів – випускників бакалаврату. Проте статистично значущого зв'язку також не було виявлено (r = 0,153; p = 0,320).

8. Рівень суб'єктивного контролю серед студентів – випускників також знаходився на середньому рівні (M = 24,227), що говорить про поєднання внутрішньої та зовнішньої атрибуції відповідальності. Також в процесі кореляційного аналізу був виявлений позитивний, але статистично не значущий зв'язок із кар'єрною адаптивністю (r = 0,239; p = 0,117). За цими даними можна припустити, що сформованість внутрішньої відповідальності за своє життя ще перебуває на стадії розвитку та поки не є провідним чинником кар'єрної адаптації студентів. У ході дослідження було виявлено позитивний зв'язок помірної сили між субшкалою control (контроль) як компонентом кар'єрної адаптивності та рівнем суб'єктивного контролю. За результатами кореляційного аналізу отримано такі показники: r = 0.314, t = 2.149, p = 0.037. Коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.314 свідчить про позитивний зв'язок слабкої або помірної сили між субшкалою контролю та рівнем суб'єктивного контролю.

9. Результати кореляції частково підтвердили гіпотезу дослідження про вплив досліджуваних особистісних характеристик на готовність до професійного шляху студентів – випускників бакалаврату. Було встановлено, що серед досліджуваних особистісних характеристик найбільш впливовішим та важливим для кар'єрної адаптації є рівень самоефективності, в той час як самооцінка, мотивація до успіху та рівень суб'єктивного контролю мають менш виражений та статистично незначущий вплив. В той же час був

доведений взаємозв'язок суб'єктивного контролю та одного з компонентів кар'єрної адаптації досліджуваних, а саме субшкали контролю.

ВИСНОВКИ

Активність особистості є наслідком взаємодії її особистісних якостей, вона є рушійною силою самовдосконалення та самореалізації людини. Самооцінка регулює вимогливість та відношення особистості до себе, власних невдач, успіхів, таким чином вона впливає на ефективність діяльності та професійний розвиток людини. Самоефективніть – це переконання людей у власній ефективності керувати своїм життям та подіями у ньому; розвиток самоефективності пов'язаний з професійною діяльністю та становленням професіоналізму. Мотивація до успіху сприяє діяльності, що спрямована на позитивні та конструктивні досягнення людини. Суб'єктивний контроль вказує на усвідомлення людиною відповідальності за результат своїх дій; внутрішній локус контролю пов'язаний з усвідомленням того, що завдяки своїй поведінці можна впливати на результати, події та ситуації.

Кар'єра – це просування та зростання у обраній професії, сходження до професіоналізму, досягнення людиною особливого професійного визнання. Кар'єрна адаптивність – це психосоціальна конструкція, що зображає внутрішні ресурси та готовність особистості до впорядкування власного професійного розвитку, подолання змін і переживання особистісних труднощів. Виділено основні адаптивні здібності: впевненість, дослідницька активність, контроль та турбота про майбутнє. Кар'єрна адаптивність формується завдяки характерним особистісним рисам та необхідним ресурсам, необхідним для регуляції професійних завдань.

У ході дослідження визначено, що досліджувані студенти-випускники бакалаврату володіють в цілому адекватною самооцінкою, достатньо високим показником самоефективності, помірною мотивацією досягнень та середнім рівнем суб'єктивного контролю. Встановлено, що студенти-випускники бакалаврату характеризуються достатнім рівнем загальної кар'єрної адаптивності (M = 42,8 бала), це свідчить про достатню кількість необхідних психологічних ресурсів задля професійного самовизначення та початку

побудови кар'єри. Найбільш вираженими компонентами кар'єрної адаптивності є контроль та дослідницька активність, а найменш вираженим виступає турбота про майбутнє. Можемо зробити висновок, що досліджувані характеризуються не тільки готовністю брати відповідальність за власних професійний розвиток на себе, а й активним дослідженням можливостей та перспектив майбутньої кар'єри.

У процесі кореляційного аналізу було встановлено статистично значущий позитивний взаємозв'язок між рівнем самоефективності та кар'єрною адаптивністю досліджуваних; встановлено статистично значущі позитивні взаємозв'язки між рівнем самоефективності та всіма компонентами кар'єрної адаптивності студентів-випускників бакалаврату. Це може вказувати на те, що самоефективність є найбільш значущою особистісною характеристикою у структурі кар'єрної адаптивності. Також виявлено позитивний взаємозв'язок між субшкалою control (контроль) та рівнем суб'єктивного контролю особистості. Отримані результати дозволяють зробити висновок, що студенти з більш вираженим внутрішнім локусом контролю характеризуються вищим рівнем відповідальності за власне професійне майбутнє та більшою готовністю до самостійного прийняття професійних рішень.

Водночас між рівнем самооцінки та рівнем кар'єрної адаптивності, як і її компонентами кар'єрної статистично значущих взаємозв'язків виявлено не було. Так само не було встановлено значущого зв'язку між мотивацією до успіху та показниками кар'єрної адаптивності. Можемо припустити, що зазначені характеристики не слугують провідними психологічними чинниками кар'єрної адаптивності студентів на етапі завершення навчання в університеті.

Таким чином, було встановлено, що окремі особистісні характеристики, зокрема самоефективність та рівень суб'єктивного контролю, мають значущий зв'язок із кар'єрною адаптивністю студентів-випускників бакалаврату та

можуть виступати важливими психологічними ресурсами на шляху до професійного становлення особистості. Результати дослідження дозволяють зробити висновок про часткове підтвердження висунутої гіпотези.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєва С. В., Гриценок І. А., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Орлов В. Ф. Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів : навч. Посіб. / за ред. Д. О. Закатнова. Житомир : Полісся, 2019. 200 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717525/

2. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини і її діагностика. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2006. 336 с. URL: https://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_all/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=3&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=0&S21STR=%D0%90%D1%80%D1%88%D0%B0%D0%B2%D0%B0,%20%D0%86%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B0

3. Аршава І. Ф., Носенко Е. Л. Психологія особистості: підручник для студентів закладів вищої освіти. Дніпро: ЛІРА. 2024. 500с. DOI: http://info.dgu.edu.ua/bitstream/123456789/1723/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96.pdf

4. Безбородих С. Особистісно-діяльнісний підхід у розвитку конкурентоспроможного педагога. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2013. Вип. 28. С. 19–21. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvuuped_2013_28_6.pdf

5. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України* : зб. Наук.

Праць. Київ : НУОУ, 2015. № 1 (44). С. 212–217. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vnaou_2015_1_39

6. Бондар А., Рибалочка К. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. *Професійна педагогіка та психологія.* 2020. № 3. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ppi_2020_3_3

7. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с. URL: https://psyhologdcpp.in.ua/wp-content/uploads/2019/10/biblioteka/file7.pdf

8. Володавчик В. Мотивація досягнення успіху у професійній підготовці майбутніх фахівців. *Психологія успіху. Імідж сучасного педагога*. 2021. № 1 (196). С. 63–67. DOI: https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-1(196)-63-67

9. Демчук О. А. Локус контролю у структурі Я-концепції особистості як когнітивна детермінанта вибору копінг-стратегій. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2016. Вип. 2 (1). С. 53–58. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=nvkhp_2016_2%281%29__11

10. Дерев'янко С. П., Ляховець Л. О. Психологія кар'єри : навч.-метод. Рекомендации до практ. Занять. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2025. 80 с. URL: https://epub.chnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12629/1/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%E2%80%99%D1%8F%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%

B3%D1%96%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D1%80%E2%80%99%D1%94%D1%80%D0%B8.pdf

11. Євченко В. В., Тереняк Л. В. Професійна кар'єра: роль самоефективності та самоактуалізації у кар'єрному просуванні. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2025. № 89. С. 270–276. DOI: https://doi.org/10.18664/btie.89.330748

12. Злочевська Л. С. Психологічні передумови розвитку самооцінки особистісних якостей у сучасного фахівця. *Педагогіка і психологія професійної освіти* : зб. Наук. Праць. 2006. № 3. С. 118–125. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4384/1/%D0%A1%D1%82.%D0%9F%D0%A1%D0%98%D0%A5.%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8_%D0%A1%D0%90%D0%9C%D0%9E%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%9D%D0%9A%D0%A1_%D0%A3%D0%A7%D0%90%D0%A1%D0%9D._%D0%A4%D0%90%D0%A5%D0%86%D0%92%D0%A6%D0%AF.pdf

13. Ільницька Л. А. Психологічна характеристика особистості юнаків із різними типами суб'єктивного контролю. *Габітус*. 2021. Вип. 27. С. 94–98. DOI: https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.27.17

14. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743127/

15. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2022. № 3 (27). С. 85–102. DOI: https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9

16. Козакова С. Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти*. Серія «Соціальні та

поведінкові науки». 2018. Вип. 6 (35). С. 65–77. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/718111/1/%D0%92%D0%98%D0%A1%D0%9D%D0%98%D0%9A_6_35_%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B_%D0%9F%D0%9E%D0%92%D0%95%D0%94_%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%98_%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf

17. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. Посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11049/1/%D0%94%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB_%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96.pdf

18. Колобич О. П. Загальна психологія : навч. Посіб. Львів, 2018. 172 с. URL: https://pedcollege.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/09/%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA-2018-%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%87-%D0%A07.pdf

19. Крендецер О. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 2-3 (29). С. 52–64. DOI: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737927/1/395-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-595-1-10-20231006.pdf

20. Кузьмін В., Кузьміна М., Іванченко А. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 200–205. URL: https://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf

21. Лізун А. В. Особистісні властивості особистості та їх зв’язок з ефективністю професійної діяльності. *Габітус*. 2024. Вип. 59. С. 161–165. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.59.29

22. Лісова Л. І., Салюк М. А. Характеристики самоефективності та локусу контролю особистості як предиктори стресостійкості. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2016. Вип. 3. С. 59–64. URL: https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/609/568

23. Лозовецька В. Професійна кар’єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/106915/

24. Лях Т. Л., Малієнко Ю. М., Тимошенко Н. Є., Цюман Т. П., Шеламкова А. М. Професія. Кар’єра. Успіх : метод. Посіб. / за заг. Ред. Т. П. Цюман. 2-ге вид., перероб. І допов. Київ : Основа-Принт, 2020. 184 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/379181666_Profesia_Karera_Uspih_Metodicnij_posibnik

25. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. Посіб. 4-те вид. Том 1. Київ: Видавництво Людмила, 2025. 568 с. . DOI: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744612/1/I_%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%202712_3_removed.pdf

26. Мухіна Л. М. Особливості мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у студентському колективі. *Вікова та педагогічна психологія*. 2014. Вип. 2 (25). С. 93–97. URL: https://habitus.od.ua/journals/2024/58-2024/16.pdf

27. Назарук О. Самоефективність як чинник успішності в професійній діяльності фахівців служби відновлення та розвитку інфраструктури. *Вісник післядипломної освіти.* Серія «Соціальні та поведінкові науки». 2024. Вип. 27 (56). С. 43–59. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/27_56_2024/Social/Bulletin_27_56_Social_and_behav_Manag_Admin_sciences_Nazaruk.pdf

28. Носенко Е. Л., Аршава І. Ф. Психологія особистості : підручник для студентів закладів вищої освіти. Дніпро : ЛІРА, 2024. 500 с. URL: http://info.dgu.edu.ua/bitstream/123456789/1723/1/Психологія%20особистості.pdf

29. Ортікова Н. В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. *Габітус.* 2020. Вип. 2 (12). С. 249–255. URL: https://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/45.pdf

30. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості. Київ : Ніка-Центр, 2006. 280 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724267/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D0%B6%D0%B8%D1%82%D1%82%D1%94%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%88%D0%BB%D1%8F%D1%85%D1%83%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96.pdf

31. Панфілова Г. Б. Упровадження тренінгових форм роботи з формування позитивної Я-концепції студентів в умовах геополітичних викликів сьогодення. *Теорія і практика сучасної психології : збірник наукових праць*. Запоріжжя, 2018. Вип. 5. С. 153–156. URL: https://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/5_2018/32.pdf

32. Притула Л. А. Мотивація на досягнення успіху та мотивація на уникнення невдач як основні мотиви професійної діяльності кризис-менеджерів. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 11, Вип. 42. С. 201–208. DOI: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v5/i15/22.pdf

33. Радкевич В. Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти. *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 3 (56). С. 8–10. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4320/

34. Рідей Н. Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні

науки. 2024. Вип. 23 (68). С. 88–95. DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).10

35. Свистун В. І. Мотивація досягнення як важливий чинник успішності в управлінській діяльності. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2014. Т. 5, Вип.15.URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/3192/1/%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf

36. Сімко Р. Т., Сімко А. В. Теорії особистості : навч. Посіб. Кам'янець-Подільський : КПНУ ім. І. Огієнка, 2018. 156 с. URL: http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/6250/Simko-R.T.-Simko-A.-V.-Teorii-osobystosti.pdf

37. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. Посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с. URL: https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/Psykholohia-osobystosti.-Stoliarenko-O.-B..pdf

38. Титаренко Т. М., Злобіна О. Г., Лєпіхова Л. А. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 512 с. URL: https://www.academia.edu/33710669/

39. Томчук М. Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності особистості до діяльності. *Психологія і суспільство.* 2010. № 4. С. 41–46. URL: https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/495

40. Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем) / General Self-Efficacy Scale (GSE); адаптація українською мовою І. Галецької. DOI: https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33906.52161

41. Шкала самооцінки Розенберга (адаптована версія). URL: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/self-esteem-scale_ukr.pdf

42. Штепа О. Особливості загальної компетентності та її діагностика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 39–49. URL:

https://www.researchgate.net/publication/361412260_OSOBLIVOSTI_ZAGALNOI_KOMPETENTNOSTI_TA_II_DIAGNOSTIKA

43. Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 1986. 617 p. DOI: https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=PdY9o3l5vpYC&oi=fnd&pg=PA94&dq=Bandura,+A.+(1986).+Social+foundations+of+thought+and+action:+A+social+cognitive+theory.+Upper++Saddle+River,+NJ:+Prentice+Hall.&ots=uGj-rU4meL&sig=KtlIpBaDsR0qhRlVTKJobgLmBmw#v=onepage&q&f=false

44. Chan S. H., Mai X., Kuok O. M., Kong S. H. The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. Journal of Vocational Behavior. 2016. Vol. 92. P. 167–175. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003

45. Koen J., Klehe U. C., Van Vianen A. E. M. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 81, No. 3. P. 395–408. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

46. Koetz E. Persönlichkeitsstile und unternehmerischer Erfolg von Existenzgründern : dissertation … Doktors der Philosophie. Osnabrück, 2006. 264 p. URL: https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2006122214/2/E-Diss630_thesis.pdf

47. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954. 411 p. URL: https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf

48. McKenna B., Zacher H., Ardabili F. S., Mohebbi H. Career Adapt-Abilities Scale–Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. Journal of Vocational Behavior. 2016. Vol. 93. P. 81–91. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004

49. Nießen D., Danner D., Spengler M., Lechner C. M. Big Five Personality Traits Predict Successful Transitions From School to Vocational Education and Training: A Large-Scale Study. Frontiers in Psychology. 2020. Vol. 11. Art. 1827. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01827

50. Nosenko E. L., Arshava I. F., Nosenko D. V. Routes to happiness as the personality resources of the quality of life. Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Психологія. 2017. Вип. 23. С. 11–17. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fpsih/program_5e45b8f91328f.pdf

51. Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied. 1966. Vol. 80, No. 1. P. 1–28. URL: https://www.researchgate.net/publication/17828017_General_Expectancies_for_Internal_Versus_External_Control_of_Reinforcement

52. Rotter J. B. Social learning theory. Expectations and actions. London : Routledge, 1982. P. 241–260. URL: http://crossculturalleadership.yolasite.com/resources/The%20Social%20Learning%20Theory%20of%20Julian%20Rotter.pdf

53. Rudolph C. W., Lavigne K. N., Katz I. M., Zacher H. Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior. 2017. Vol. 102. P. 151–173. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003

54. Savickas M. L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*. 1997. Vol. 45, No. 3. P. 247–259. DOI: https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1997.TB00469.X

55. Savickas M. L. The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work / S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.). Hoboken : John Wiley & Sons, 2005. P. 42–70. URL: https://www.marksavickas.com/files/1_Savickas_bio/Interviews/Savickas%20Publications/Book%20Chapters/Theory_and_Practice_of_Career_Construction.pdf

56. Taylor K. M., Betz N. E. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior.* 1983. Vol. 22, No. 1. P. 63–81. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4

57. Zacher H. Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 84, No. 2. P. 188–198. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001

ДОДАТКИ

Додаток А

Сума балів загальної кар'єрної адаптивності та її субшкал серед досліджуваних

Сумма балів адаптивності	Субшкала турботи	Субшкала контролю	Субшкала допитливості	Субшкала впевненості
47	8	12	14	13
59	14	15	15	15
47	12	12	12	11
40	8	10	12	10
55	13	15	14	13
54	10	15	14	15
51	14	12	13	12
36	11	9	11	5
39	8	11	11	9
47	12	15	11	9
43	11	10	10	12
43	9	14	9	11
46	10	12	12	12
58	14	14	15	15
25	4	7	6	8
40	8	10	11	11
43	10	13	9	11
34	8	9	8	9
43	9	10	12	12
54	14	14	15	11
52	12	11	14	15
50	9	13	14	14
17	3	5	4	5
34	8	4	12	10
35	7	10	10	8
51	9	15	13	14
21	3	7	4	7
51	13	14	12	12
40	8	12	8	12
46	11	11	12	12
12	3	3	3	3
51	13	14	14	10
37	9	10	11	7
33	5	11	9	8
37	9	9	9	10
57	12	15	15	15

45	5	14	12	14
45	11	13	11	10
40	8	12	9	11
60	15	15	15	15
51	10	13	14	14
31	8	5	9	9
49	11	15	12	11
38	6	11	12	9

Додаток Б

Бали самооцінки досліджуваних

сума балів самооцінки
15
18
17
17
19
20
18
18
22
17
18
20
15
22
20
18
19
19
19
21
18
15
20
20
21
19
18
17
22
18
16
14
16
19
15
14
15
17
19
18
14
20
20
19

Додаток В

Сума балів самоефективності досліджуваних

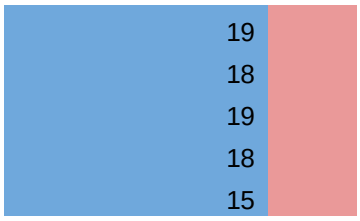
Сума балів самоефективності
39
40
23
31
37
35
37
30
37
37
28
32
40
35
25
27
30
32
32
28
29
34
29
16
33
33
21
32
31
34
22
37
32
28
30
37
29
31
27

34
32
24
32
31

Додаток Г

Сума балів мотивації до успіху досліджуваних

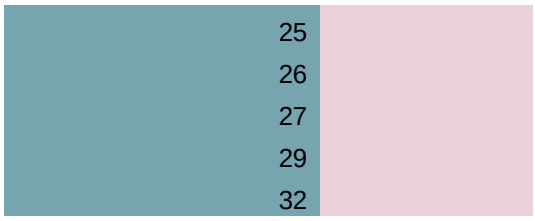
Сума балів мотивації до успіху
14
19
11
12
17
23
21
16
17
14
18
18
20
15
12
18
12
16
17
22
14
12
14
16
10
16
22
16
18
20
20
21
13
12
17
18
17
9
16


19
18
19
18
15

Додаток Д

Сума балів суб’єктивного контролю

Сума балів рівня суб'єктивного контролю
27
21
24
14
23
32
25
19
24
36
25
23
22
18
24
26
20
22
25
28
24
30
18
23
28
30
23
27
24
19
23
24
13
24
23
25
24
25
22


25
26
27
29
32