

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

ДИШЛЮК Марія Борисівна

Мотиваційно-ціннісні особливості професійної самореалізації молоді в умовах війни / Motivational –value features of professional self-realization of youth under war conditions

Спеціальність: 053 - Психологія
освітньо-професійна програма – Психологія
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ПСЗМ-21
М.Б. Дишлюк

Науковий керівник:
К.п.н., доцент, Я.М.Бугерко

кваліфікаційну роботу

допущено до захисту:

«_» _____ 2025 р.

Завідувач кафедри

_____ **А.Н. Гіряк**

ТЕРНОПІЛЬ -2025

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ	
1.1. Сутність і структура професійної самореалізації особистості.....	5
1.2. Основні етапи та критерії професійної самореалізації.....	8
Висновки до розділу 1	11
РОЗДІЛ 2. МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	
2.1. Аналіз проблем мотивації та цінностей в сучасній психології.....	13
2.2. Взаємозв'язок мотиваційно-ціннісних орієнтирів і професійної самореалізації молоді.....	25
Висновки до розділу 2	30
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОЇ СТУДЕНСЬКОЇ МОЛОДІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	
3.1. Організація та методи емпіричного дослідження ціннісних орієнтацій та мотиваційної готовності молоді до самореалізації в професійній діяльності.....	33
3.2. Результати емпіричного дослідження мотиваційно-ціннісної сфери сучасної студентської молоді в процесі фахової підготовки	36
Висновки до розділу 3	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство відзначається високими та невпинно зростаючими обсягами й інтенсивністю інформаційних потоків. В умовах глобальних змін у сучасному суспільстві, інтенсифікації науково-технічного прогресу та стрімкого розвитку освіти існує потреба у висококваліфікованих фахівцях, які є конкурентоспроможними, професійно та соціально динамічними, креативними та проактивними, здатні швидко приймати самостійні рішення. Все це можливе завдяки постійному самовдосконаленню та особистісно-професійному розвитку, що проявляється в процесі здобуття майбутньої професії. У цьому контексті важливу роль відіграють мотивація та ціннісні чинники професійної самореалізації майбутніх фахівців.

Стан наукової розробки теми. У психологічній науці сучасності спостерігається суттєве зростання досліджень проблем професійної самореалізації особистості. Зазначені феномени знаходяться в міждисциплінарній площині різних наук. Дані дослідження беруть свій початок з праць А. Маслоу (ввів термін самоактуалізація), К. Роджерса (розглядав самореалізацію як тенденцію до актуалізації). Серед українських науковців, які розглядали питання ціннісно-мотиваційної сфери такі як О.Ф. Бондаренко, М.Й. Боришевський, С.С. Занюк, Г.С. Костюк, Л.М. Мітіна, В.А. Семиченко, А.А. Фурман, М.В. Яленко. Питання професійної самореалізації розглядали З.Є. Крижановська, С.В. Мельничук, М.Ю. Полянська.

Мета дослідження. Визначити вплив мотиваційних та ціннісних чинників на професійну самореалізацію молоді в сучасних умовах.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного саморозвитку особистості.
2. Виявити особливості ціннісно-орієнтаційних чинників які впливають на

професійну самореалізацію молоді.

3. Емпірично виявити ключові тенденції та формовияви мотиваційно-ціннісної сфери які визначають особливості професійної реалізації молоді.

Об'єкт дослідження-професійна самореалізація молоді як чинник становлення майбутніх фахівців.

Предмет дослідження-особливості взаємозв'язку мотиваційних та ціннісних чинників у структурі професійної самореалізації майбутніх фахівців.

Методи дослідження. У роботі використано теоретичні методи, аналітичний аналіз літератури, присвяченої проблемам професійного саморозвитку та самореалізації, порівняння, синтез, узагальнення та емпіричні методи: спостереження, опитування, тестування. Діагностичний комплекс склали наступні методиками: «Методика емоційної наповненості» Б. Додонова, «Кар'єрні якорі» Є. Штейн, «Ціннісні орієнтації» Рокича.

Наукова новизна. У роботі здійснено аналіз мотиваційних та ціннісних характеристик, які найбільшим чином впливають на професійну самореалізацію молоді в умовах війни. Виявлено взаємозв'язок професійних цінностей та мотиваційної готовності особистості майбутніх фахівців в умовах змін сучасного суспільства.

Практичне значення. Результати, отримані в процесі проведеного емпіричного дослідження, можуть бути застосовані у праці психологічної служби у закладах вищої освіти з метою формування ціннісної та мотиваційної готовності молоді до самореалізації в професійній діяльності в умовах війни.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки дослідження висвітлювалися на III Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених «Особистість і суспільство: психосоціальні виміри когнітивної взаємодії» (30 квітня 2025 року м. Тернопіль) та IV Міжнародній науково-практичній конференції «Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації» (7 листопада 2025 року м. Тернопіль Україна). Матеріали відображені в публікаціях: «Готовність до ухвалення

рішень як важливий аспект професійної самореалізації особистості» та «Особливості професійної самореалізації особистості в часі війни».

Структура роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел зарубіжних і українських авторів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ

1.1. Сутність і структура професійної самореалізації особистості

У сучасній психології існує багато досліджень, які стосуються професійної самореалізації особистості та її зв'язок з поняттям професійної самоактуалізації. Однак зазначено теоретичні конструкти не мають точного визначення. Через притаманну їм неоднозначність та суперечності спроба описати дані поняття з одного виміру або спростити до спільного розуміння є надзвичайно складною. Термін «самоактуалізація» має численні значення не лише в психології, а й в освіті, соціології та філософії. В академічних дослідженнях накопичено багатство праць, які відображають сутність цього важливого явища. Всебічне вивчення різних аспектів професійної самоактуалізації допомагає узагальнити одержані висновки досліджень. Зокрема розуміння того, щосерце професійної самоактуалізації не виникає спонтанно, а формується в рамках цілісної життєвої перспективи та перебуває під впливом конкретних структур особистості та середовища. Аналіз феномену професійної самоактуалізації в рамках парадигми соціальної психології може виявити закономірності високої особистісної ефективності та конструктивної соціальної активності, а також визначити мотивуючі фактори та умови самоактуалізації людини[21].

Зазначенні поняття не формується природним шляхом, воно тісно пов'язане з власними особливостями особистості, поглядами на життя та соціальним впливом. В. В. Мясенков розглядає явище професійної самореалізації у форматі моделі соціальної психології, і вказує на фактори

високої особистісної ефективності, умови та мотивацію самореалізації. Та також зрозуміти механізми конструктивної соціальної дії в зазначеному процесі. Самореалізація — це процес розкриття та реалізації своїх потенційних можливостей, здібностей і талантів, це прагнення досягти своїх цілей і мрій, знайти своє призначення та задоволення в житті [20].

Згідно функціонально-стильового підходу, З. Ю. Крижановська трактує самореалізацію як комплекс інструментальних, стилістичних, мотиваційних та смислових рис, що формують постійне прагнення та готовність індивіда до самовираження в різних життєвих контекстах протягом онтогенезу. Дослідниця констатує, що професійний розвиток є невід'ємною частиною самореалізації особистості. Вона стверджує, що прояви самореалізації в кожній професії зумовлені її специфікою, вимогами, які вона ставить перед людиною, та їхньою відповідністю індивідуальним якостям особистості [14].

В психологічній літературі достатня кількість досліджень що стосується визначення видів самореалізації в залежності від їх проявів у певних сферах життя. Які взаємодоповнюють один одного. Зокрема, особистісна реалізація, професійна, соціальна, креативна, інтелектуальна.

Професійну самореалізацію в наукових джерелах розглядають через такі явища, як саморозвиток, процес та результат також самоздійснення в професійній діяльності або реалізація особистих сил особистості тощо. Цей процес описується і вивчається за допомогою критеріїв задоволеності та продуктивності поділяються на етапи, рівні та стадії. Процеси самореалізації аналізуються, вплив суспільних та внутрішніх чинників тощо. На думку Яленка М.В. професійна самореалізація як ідеальне явище є свідомим процесом самореалізації персони в вибраній сфері, яка має соціально важливий потенціал, розкриває потенціал особистості та відображає шляхи досягнення акме. Запропонована концепція професійної самоактуалізації передбачає, що у кожного є план розвитку і самоактуалізації за схемою, але не кожен реалізує його за нею. Людям, які стикаються з проблемами в

професійнійсамоактуалізації, властиві певні відмінності між такими векторами: свідомість – несвідомість, мотивація – амотивація, загальноприйняті цінності – індивідуалістичні цінності, соціальне значення – соціальний вплив. Недостатня активація позитивного полюса вектора або негативна утилізація між негативними полюсами (негативними полюсами) становить перешкоду для професійної самоактуалізації[36].

Поняття самореалізації тасамоактуалізації, глибоко вкорінене в гуманістичній психології, де воно займає центральне місце. Ця концепція, зокрема, представлена в ієрархії потреб А. Маслоу, який вважав самоактуалізацію найвищою людською потребою. Значний внесок у вивчення цього феномену зробили такі видатні психологи, як К. Роджерс, Г. Олпорт [5].

Сьогодні в науковій літературі поняття самоактуалізації трактується досить широко. Воно охоплює: Прагнення до повного розкриття та розвитку особистісного потенціалу. Безперервну реалізацію здібностей, талантів та можливостей. Виконання своєї місії, покликання чи долі. Глибше пізнання та прийняття власної сутності. Невпинне прагнення до внутрішньої цілісності та гармонії. Самоактуалізація у професійному контексті: Особливої уваги заслуговує розгляд самоактуалізації в професійній сфері, адже для багатьох реалізація себе в обраній професії стає головним шляхом розвитку. У цьому контексті цікавою є робота М.Г. Ткалич, яка розробила модель самоактуалізації менеджерів у професійній діяльності. Ця модель складається з трьох ключових елементів: ресурсів, процесу та результату[5].

Особистісна активність виникає з прагнення до самореалізації, що є життєвою потребою – відчувати себе потрібним. Спільним для обох понять є префікс«само», якийнаголошує,щоціпроцесивідбуваютьсявсерединісамої особи також є незалежними,внутрішньозумовленимиявищами.

Самореалізація і самореалізація засновані на внутрішніх бажаннях, адже людина розвиває свої здібності та втілює потенціал насамперед для власного благополуччя. Однак, зовнішня підтримка та соціальне оточення також

відіграють важливу роль. Перехід від самоактуалізації до самоактуалізації вимагає значних зусиль і рішучості, оскільки процес реалізації потенціалу може бути складним і непередбачуваним, супроводжуватися як успіхом, так і невдачею. Тому позитивна позиція важлива на етапі самоактуалізації, вольові зусилля та пошук нових стимулів. Самореалізація сприяє повноцінному розкриттю людського потенціалу, але для цього особистість повинна мати внутрішні ресурси, незалежні від зовнішніх обставин. Під час самоактуалізації людина досліджує свої якості, визначає здібності та сильні сторони. Натомість, у процесі практичної діяльності (самореалізації) ці якості втілюються. Самоактуалізація є процесом інтеріоризації, що відбувається на внутрішньому рівні. Самореалізація ж проявляється на зовнішньому рівні через екстеріоризацію. Самореалізація полягає у здатності перетворити потенційне (те, що людина усвідомила та актуалізувала) на реальне [19].

Професійна самореалізація невіддільна від особистої самореалізації. Тому така професійна діяльність, яка в процесі, в якому індивід творить і створюється, розвивається, виявляється значною. Характеристиками професійної самореалізації є самостабільність, свобода вибору, дії, рішення та креативність. Етапами професійної самореалізації особистості є: професійне самовизначення, професійна підготовка в обраній сфері діяльності, професійне зростання та розвиток здібностей.

Отже, прагнення до самореалізації постійно корелюється при виборі професії відповідно до зовнішніх впливів.

1.2. Основні етапи та критерії професійної самореалізації

Професійна самореалізація людиною свого життєвого шляху передбачає декілька етапів:

- 1) професійне самовизначення (вибір напрямку діяльності);

- 2) навчання за обраною професією;
- 3) професійне зростання і розвиток [15].

Охарактеризовано основні етапи формування майбутніх в професійній сфері. Якщо на етапі самовизначення домінує мотив «хочу», то на стадії становлення основним стає мотив «можу», після якого виникає мотив «треба». На цьому етапі можуть виникати труднощі, що накладаються на ті, які вже були на етапі вибору професії. Особистість може адаптуватися під час професійного становлення або ж опинитися в ситуації безробіття. Також існує можливість освоєння нової професії, в якій особистість матиме більше можливостей для самореалізації. Однак для цього потрібно мати значний особистісний потенціал і вміння перейти на вищий рівень самореалізації.

Етап професійного розвитку передбачає вдосконалення професійних навичок і адаптацію професії до особистих потреб, а не навпаки. Між етапами становлення та професійного зростання існує певна послідовність і плавний перехід. Останній етап характеризується високим рівнем самореалізації особистості, що відбивається в смисловій та ціннісній самореалізації. В структурно-функціональній моделі самореалізації важлива збалансованість між її компонентами, з переважанням блоку «хочу», пов'язаного зі змістом життя і ціннісними орієнтаціями [15].

Експерти з більш вираженими передумовами для самоактуалізації характеризуються здатністю вести повноцінне життя, позитивною самосвідомістю, повагою, самоприйняттям. Це самоприйняття відповідає високому ступеню особистої зрілості та автентичності. Студенти у всій групі мають позитивний погляд на людей і здатність сприймати світ і образ людини цілісно. Сенс життя людини пов'язаний з її професією не тим, що вона представляє, а тим, як людина реалізує себе у своїй професії, як вона втілює свої унікальні якості; як він або вона ставиться до своєї професійної діяльності, і його або її ставлення до чогось – є моральною категорією. Фундаментом становлення людини як особистості завжди є мораль, адже без моралі немає

соціальних, економічних, історичних та інших законів, що створюють добробут і самосвідомість людини[21].

Стрімкі процеси, що відбуваються в суспільстві, особливо на ринку праці, стали причиною до певних змін у підготовці експертів. У контексті цих змін проблема професійної самореалізації молоді, передбачає не тільки набуття певних кваліфікацій і навичок, але і прагнення розвиватися за допомогою практики, в той же час, шляхом реалізації своїх здібностей трансформувати навколишній світ. Аналіз питань індивідуальної самоактуалізації проводиться на філософському, соціологічному та психологічному рівнях. Філософському рівню об'єктом є людина як універсальна істота, – основним завданням якої є питання сенсу людського життя, природи людини та її зовнішнього виміру, природи процесу самореалізації. Соціологічний рівень зосереджується на суспільстві та розглядає шляхи та засоби досягнення людиною самореалізації за конкретних соціально-економічних умов. На психологічному рівні аналізуються особистісні характеристики та умови, що сприяють продуктивній самоактуалізації, вивчається мотиваційна основа самоактуалізації та протилежні ефекти процесу та результатів самоактуалізації на індивідів, особистісну діяльність, картини особистого життєвого шляху, особистісний світогляд, самосвідомість тощо [14].

Війна здійснила значний вплив на мотиваційні ціннісні особливості самореалізації молоді. Вплив війни погіршив соціально-психологічний стан молоді. Психічне здоров'я молоді під час війни має мабуть найважливіше значення через гострий вплив травматичних подій, таких як військові дії, втрата близьких, вимушена зміна міста проживання, нестабільність в суспільстві. Згідно з дослідженнями, війна створює екстремальні стресові ситуації, які підвищують які можуть розвинути в людині психічні розлади, такі як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), тривога та депресія. Молоді люди, які перебувають у процесі формування психоемоційної стабільності, найбільше вразливі до таких результатів. Згідно з дослідженнями, навіть короточасний

вплив екстремальних захворювань може мати тривалі наслідки для психічного здоров'я молодого покоління.

В воєнних умовах зростає значення дослідження механізмів, які формують психічну стійкість та адаптованість особистості до екстремальних умов. Стійкість є ключовим фактором у запобіганні довгостроковим негативним наслідкам для психічного здоров'я, у допомозі молодим людям краще справлятися зі стресовими ситуаціями та у зниженні ризиків розвитку психопатологічних процесів. Відповідні психологічні втручання, спрямовані на підвищення стійкості, можуть ефективно допомогти зменшити психічні наслідки війни [4].

Зосередження уваги на цих умовах вимагає молодь, яка тільки здобуває освіту, шукає своє місце та творить власну сім'ю. Внаслідок повномасштабного вторгнення були змушені обмежити свою звичайну діяльність, або цілком полишити її; молоді люди згуртувалися та почали активно підтримувати переселенців і втікачів, армію, вступати до лав Збройних сил України. Щоб оперти молодь, допомогти реалізувати її хист та у повному обсязі долучити її до розбудови держави та урядування на місцях, важливо дієво окреслити її потреби, запити та обставини загалом. В Україні щороку проводиться вивчення становища молоді, і зокрема її соціально-економічного положення, цінностей та уподобань. На початку 2023 року дані дослідження продовжувалися з урахуванням змін, зумовлених повномасштабним вторгненням РФ. [27].

Дані дослідження показали, що робота психолога набула ще більшої популярності, водночас вона вимагає від особистості психолога обдумування власного досвіду. Психолог неминує проходить через власні внутрішні трансформації. Робота з людськими історіями, болем, надіями впливає і на самого фахівця. Це глибокий і щирий процес становлення, який триває все життя, і в якому важливу роль відіграє здатність не втрачати внутрішню опору.

Висновки до першого розділу

Самореалізація – комплекс інструментальних, мотиваційних та смислових чинників, котрі формують постійне прагнення особистості до самовираження протягом усього життя. Аналіз наукової літератури показав, що основними етапами самореалізації людини в професії є: усвідомлення людиною своїх здібностей, початок саморозвитку через професію, максимальна самореалізація своїх здібностей у професійній діяльності. Частина науковців виділяє етап вільного контролю професії, що виражається у формі майстерності, гармонії людини з професією. Слід зауважити, що прагнення до самореалізації постійно корелюється відповідно до зовнішніх впливів.

У воєнних умовах зростає значення дослідження механізмів психологічного захисту та психічної стійкості, які адаптують особистість до екстремальних умов. Стійкість є ключовим фактором у запобіганні довгостроковим негативним наслідкам для психічного здоров'я, у допомозі молодим людям краще справлятися зі стресовими ситуаціями та у зниженні ризиків розвитку психопатологічних процесів. Відповідні психологічні втручання, спрямовані на підвищення стійкості, можуть ефективно допомогти зменшити психічні наслідки війни.

РОЗДІЛ 2

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

2.1. Аналіз проблем мотивації та цінностей в сучасній психології

Мотивація займає важливе місце в структурі особистості, та є одним з основних понять для сучасної психології є мотивація та ціннісно-сміслові сфери особистості. У зарубіжній та вітчизняній психологічній науці існують різні підходи поняття мотивації. У розвитку теорії мотивації виділяють два основних напрямки. У першому – мотиви та мотивація розглядаються як ситуаційні варіанти поведінки особи. У другому підході передбачено розуміння мотивів та мотивації як постійної тенденції індивідів регулювати свою поведінку незалежно від ситуації. Звичайно, можна виділити третій підхід, який поєднує дослідників, які якимось чином спробувати знайти компроміс між цими двома виділеними полюсами. Можна знайти й інші більш детальні класифікації, але існує небезпека втрати фокусу в багатьох різних теоріях мотивації. Очікуваний напрямок аналізу досить повчальний, оскільки подібна дихотомія в мотиваційній теорії виникає в сімейній психології [20].

Термін «мотивація» в наукових дослідженнях має різні трактування. В результаті огляду наявних в наукових джерелах підходів до трактування терміну «мотивація». Нами було узагальнено таблицю основні проблеми мотивації з виділених авторських підходів.

Результати опрацьованих джерел стосовно поглядів на термін «мотивація» відображає табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Основні концепції мотивації

Мотивація як внутрішній чинник, що спричиняє поведінку людини	
<p>1) сукупність мотивів, що сприяють досягненню мети</p> <p>2) сукупність мотивуючих факторів, що визначають діяльність людини (мотиви, потреби, ситуаційні фактори, що визначають поведінку людини)</p> <p>3) сукупність процесів та явищ, суть яких полягає в тому, що жива істота обирає свою поведінку на основі передбачуваних наслідків та контролює її з точки зору спрямованості та витрат енергії.</p> <p>4) сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій; процес свідомого вибору людиною того чи іншого виду дій, який визначається складним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів (стимулів та мотивів відповідно).</p> <p>5) відносно стійка система мотивів (тобто причин, що спонукають до дій), що встановлює поведінку людини.</p>	<p>М.І. Дьяченко</p> <p>С. Занюк</p> <p>Х. Хекхаузен</p> <p>В.П. Сладкевич</p> <p>Л.Г. Мельник</p>
Мотивація як процес зовнішнього впливу на поведінку особи	
<p>1) вплив на індивідуальну поведінку для досягнення особистих, групових та соціальних цілей.</p> <p>2) створення умов для всебічного заохочення та мотивації до продуктивної праці.</p> <p>3) процес стимулювання когось до дій, спрямованих на досягнення цілей.</p>	<p>Б.М. Генкін</p> <p>О.Г. Шпикуляк</p> <p>В.Д. Шапіро</p>
Мотивація як психологічний стан особистості, що зумовлює її поведінку	
<p>1) готовність докласти найбільшу кількість зусиль для досягнення поставлених цілей, що визначається здатністю цих зусиль задовольнити конкретні потреби.</p> <p>2) готовність людини докласти велику кількість зусиль для досягнення цілей за умови, що ці зусилля сприятимуть задоволенню потреб.</p>	<p>В.С. Куриляк</p> <p>Е. Кірхлер,</p> <p>К. Родлер</p>
Мотивація як процес психічної регуляції вчинків людини.	
<p>процес психічного регулювання, що впливає на спрямування діяльності та кількість витрат енергії, що активується для виконання даної діяльності.</p>	<p>Л.О. Верещагіна,</p> <p>І.М. Кареліна</p>

Мотивація розглядається як процес і ситуація вибору особистістю різних можливих дій, як процес, який спрямовує, регулює діяльність суб'єкта для досягнення тих чи інших цілей і підтримує цю спрямованість. Мотивація пояснює цілеспрямованість дій, здійснюваних особистістю. Тому існує проблема мотивації як загальної цілеспрямованої діяльності особистості та проблема конфлікту мотивів між різними цілями при зміні їх ієрархії [23].

Розглядаючи потреби в самореалізації, варто розрізняти зовнішню та внутрішню мотивацію. Розрізняють екстринсивну (зовнішню) та інтринсивну (внутрішню) мотивацію. Перший вид мотивації не пов'язаний зі змістом будь-якої певної діяльності, але обумовлений зовнішніми обставинами щодо суб'єкта. Другий вид мотивації пов'язаний не із зовнішніми обставинами, а з самим змістом конкретної діяльності. Внутрішня мотивація іде «зсередини» людини і залежить від задоволення, яке отримує людина від самого завдання, його здійснення або задоволення після його завершення, чи від самої роботи над завданням. Зовнішня мотивація зводиться до відчуття винагороди, яку людина отримує за здійснену діяльність – внутрішню (задоволення, відчуття щастя), або зовнішнього (плати, визнання тощо). Механізми, за допомогою яких внутрішня мотивація впливає на діяльність і подальший суб'єктивний і об'єктивний успіх, розглядаються як складники внутрішньої мотивації, наприклад: усвідомлення, компетентність, вибір і прогрес [24].

Мотиватори – це ті фактори, які підвищують ефективність праці людини або задоволення завдяки тому, що це відповідає її внутрішнім потребам, мотивам, цінностям, які на сьогодні не повністю задоволені та потребують реалізації. Існують дві системи мотиваторів: матеріальні, тобто винагорода в залежності від результатів праці, і нематеріальні – психологічні чинники, які сприяють розвитку. До останніх, зокрема, відносять: стабільність і визначеність, наявність чіткої мети, міжособистісні відносини, визнання і статус, автономність, творчість, кар'єрний ріст. Чинники мотиваційної потреби такі: - поведінковий – мета, для отримання бажаного з приємними наслідками

(винагороди, премії, заробітна плата). Немає наміру тікати чи уникати небажаних або неприємних наслідків (штовхати, а не тягнути); - соціальний – важливість бажання бути частиною колективу або учасником роботи команди; бажання наслідувати когось в позитивному розумінні (позитивний приклад для наслідування); - біологічний – наявність постійного або спокійного місця роботи, зовнішні умови та їх комфортність; - когнітивний – можливість праці в статичному чи динамічному просторі; в залежності чи незалежності від кінцевого результату; важливість чи не важливість кінцевого результату; власна відповідальність чи перекладання її на інших; ризик чи спокій; - емоційний – прагнення до безпеки праці чи ризику, загроз; збільшення чи зменшення афективного дисонансу; підтримка відповідного рівня оптимізму та ентузіазму; - вольовий – вибір власної цілі та прагнення до обраної цілі; розвиток або підтримка самоефективності на роботі; контроль трудового життя та інших людей по відношенню до власної кар'єри; - духовний – зв'язок роботи з особистим життям, з духовними потребами особистості [37; 39].

Роки професійної діяльності не можуть постійно супроводжуватися вдосконаленням завдань, постійним професійним розвитком особистості, постійною трудовою мотивацією та професійним зростанням. У цьому випадку можна говорити про індивідуальну стагнацію кар'єри. При цьому рівень професійної діяльності також може значно відрізнитися.

Навіть якщо професійна діяльність високого рівня реалізовуватиметься однаково, стереотипно та стабільно, відбуватиметься стагнація. На думку Л. М. Мітіна, стагнація відбувається в різний час для різних професійних груп (наприклад, вчителів, які працювали 10-15 років)[18].

Де-мотивація означає зниження мотивації дії аж до повного зникнення, «недовіри власного життя, відсутність орієнтирів, набуття ознак менш вартості»; ремотивація – система заходів, спрямованих на відновлення цієї мотивації, «психологічний підхід дружньої педагогіки», «реанімація душі,

розбудження розуму, який впадає в сон... ». Як правило, процес де-мотивації відбувається швидше, ніж подальше відновлення, при якому необхідно враховувати сукупність причин, що її зумовили: порушення професійних домовленостей між керівником і підлеглими; невикористання професійних навичок співробітника, які він цінує; ігнорування ініціативи; відсутність визнання; відсутність підсумкових результатів; відсутність змін у статусі; виконання завдань, які не входять у безпосередні обов'язки[17]. Процес де-мотивації є поступовим і не стається одразу. Він обумовлений впливом певних чинників, найчастіше, внутрішньоорганізаційних. Зменшення мотивації, і, отже, збільшення де-мотивації минає у декілька кроків. Після повторення низки де-мотивуючих чинників працівника охоплює стурбований стан, який супроводжується подивом та здивуванням. Далі слідують спроби пояснити, що відбувається. Залежно від аналізу, особа свідомо чи несвідомо ухвалює рішення про те, як вона поводитиметься у цій ситуації, який тип відповідібере. Тут вибір чималий: від тихого стійкого виконання своєї праці, незважаючи на внутрішні перешкоди, доруйнування та явного протистояння з колегами та керівництвом. Незважаючи на те, що реакція на де-мотивацію у кожної людини має персональний характер, науковці виділяють спільні ознаки, що охарактеризовують етапи де-мотивації. Ознака першого етапу де-мотивації, охарактеризовується як «легкий стрес» – здивування та розгубленість співробітника. Наступний етап де-мотивації вигляді відкритого незадоволення. Ознаки можуть бути різними: ігнорування рекомендацій керівництва, демонстративна агресивність, ухилення, від виконання завдань під незначними приводами і т.ін [37].

Існує ще один суттєвий недолік при втраті де-мотивації – це її швидке поширення. Якщо хоча б одна людина в компанії постійно скаржиться на роботу, на його колег легко впливає його негатив. Де-мотивація і незадоволеність роботою впливають на продуктивність і репутацію людини. Найпоширенішими поведінками, які впливають на розвиток де-мотивації, є

такі: агресивний стиль управління, деструктивна критика поведінки працівника, нехтування його ідеями та ініціативою та недовіра до експерта. Важливу роль відіграє і правильно розрахована заробітна плата. Втрата мотивації – є результатом впливу багатьох факторів, які в кожному конкретному випадку є індивідуальними факторами, які залежать від індивіда та його або її внутрішніх цінностей і систем переконань. Конструктивне подолання мотиваційних змін, зокрема, де-мотивації, потребує компетентного супроводу, і людина може сама вибрати спосіб корекції. Сучасна психологія володіє ефективними стратегіями професійного самозбереження, технологіями подолання різного роду перешкод, профілактики та різними видами корекцій деструктивних тенденцій розвитку, можливістю відновлення мотивації, однією з яких може стати ремотивація[9].

Цінності – це персональні конструкції концепції Я. Відображення особистого сенсу, володіння психологічною енергією, яка активує поведінку[11]. Вивчаючи тонкий феномен цінностей, дослідники дотримуються досить прагматичного оціночного підходу, як теоретично, так і концептуально. Зокрема, Бенджамін Тонн, автор застосовує мето дики вивчення цінностей в своїх соціально-психологічних дослідженнях, визначає цінності як:

- 1) суттєві складники людського буття, які можна зважити;
- 2) такі, про які можна розповісти;
- 3) які сформовані та розвиненні шляхом наслідування та інтегровано у бачення людини світу;

У науковій літературі термін «цінність» інтерпретується по-різному: як важливість чи значущість певних об'єктів, процесів або явищ для індивіда; як ключові цілі людського буття, що перетворюються на основні життєві принципи; як ціннісні зв'язки; як один із проявів смислових конструкцій; як ідеалізована модель того, що повинно бути, яка визначає вектор бажаних змін у реальності; як найвищі сенси існування людини тощо. Ціннісні орієнтації становлять складові внутрішньої будови особистості, які формуються та фіксуються на основі життєвого досвіду людини під час соціалізації й адаптації

до суспільства. Вони дозволяють відокремлювати те, що справді важливе для індивіда, від другорядного, через прийняття чи відкидання конкретних цінностей. Ці цінності сприймаються як кордони крайніх смислів і фундаментальних життєвих завдань, а також як визначники допустимих шляхів їх досягнення. У структурі диспозицій особистості ціннісні орієнтації займають найвищий щабель ієрархії уподобань (зазвичай свідомий, на противагу соціальним установкам) щодо сприйняття життєвих умов, їхньої оцінки та поведінки — як у поточний момент, так і в перспективі[3].

Ціннісні орієнтації найбільш виразно проявляються в ситуаціях, де потрібні відповідальні вибори, що ведуть до суттєвих наслідків і впливають на подальший шлях життя людини. Вони визначають: загальний напрямок інтересів і прагнень особистості; ієрархію особистих пріоритетів та зразків для наслідування; програми цілей і мотивації; рівень амбіцій та престижних уподобань; ступінь готовності й волі (завдяки вольовим аспектам) до втілення власного "плану" життя. Ціннісні орієнтації виявляються й розкриваються через те, як людина оцінює себе, інших і обставини; через її здатність упорядковувати життєві обставини, приймати рішення в складних ситуаціях і розв'язувати конфлікти; через обрані моделі поведінки в ситуаціях з екзистенційним чи моральним забарвленням; через уміння встановлювати та коригувати ключові акценти власної життєдіяльності[13].

Цінності також займають ключову роль у побудові суспільства. Такі принципи, як справедливість, рівність, толерантність та взаємодопомога, сприяють створенню гармонійного та стабільного співжиття. Культурні цінності, наприклад, повага до старших чи збереження народних традицій, передаються з покоління в покоління, зберігаючи унікальну ідентичність народу.

Особливою цінністю для дорослої людини є знання, отриманий життєвий досвід та здібності, які вона набула в минулому. Для деяких людей дуже важливо передавати свій досвід і знання для майбутнього покоління. В

даний період для людей характерний постійний пошуковий, більш глибокий, більш персоналізований зміст, які визначатимуть спрямованість професійної діяльності і забезпечуватимуть подальше зростання в професії. Відзначається емоційною гнучкістю, прагненням до стабільності в повсякденному житті, прагненням до осмисленого існування. Людство активніше бореться за отримання простору для саморозвитку і тому відчуває потребу вийти за межі власних можливостей існування і працювати не тільки на вдосконалення і розвиток себе або власного суспільства, але і на проблемивсього людства [11].

Українські дослідники Є. Галіцька та Є. Симків зазначили, що «індивідуальні цінності, як сутність людини та її взаємини зі світом. Сучасні психологічні теорії звертають увагу на характеристиках і механізмах формування цінностей, орієнтуючись на різні аспекти, а крос-культурні дослідження вважаються основним методом пізнання сутності цінностей, як соціальних, так і індивідуальних. Індивідуальні цінності – це цілісна система когнітивних утворень, які встановлюють набір переконань, ідеалів і заборон, підпорядкованих певній особистій логіці, яку людина прийняла як власні внутрішні настанови» [4].

Кожна людина, задовольняючи особисті потреби, вибирає свою мотиваційну стратегію поведінки, яка визначається її власним досвідом, внутрішніми ресурсами, особистим індивідуальним потенціалом і зовнішніми обставинами. Серед стратегій мотивації, які людина обирає при вирішенні конкретної життєво важливої ситуації або проблеми, є стратегії, які сприяють поступовому розвитку (пошук труднощів і ризиків, спрямованих на вивчення особи та перевірку її здібностей), і стратегії, які перешкоджають розвитку ситуаційні або ті, що мають зв'язок з «імпульсивною поведінкою» або недостатньо мотивовані, що вказує на відсутність гармонії в розумовому розвитку, наприклад Вибирайте цілі, які значно вищі або нижчі за людські

роботи, або значно мобілізуйте людські роботи для досягнення цілей, яких можна досягти відносно легко[31].

Внауковій літературі термін «цінність» інтерпретується по-різному: як важливість чи значущість певних об'єктів, процесів або явищ для індивіда; як ключові цілі людського буття, яке перетвориться в основний життєвий принципи; як ціннісні зв'язки; як один із проявів смислових конструкцій; як ідеалізована модель того, що повинно бути, яка визначає вектор бажаних змін у реальності; як найвищі сенси існування людини тощо. Ціннісні орієнтації становлять складові внутрішньої будови особистості, які формуються та фіксуються на основі життєвого досвіду людини під час соціалізації й адаптації до суспільства. Вони дозволяють відокремлювати те, що справді важливе для індивіда, від другорядного, через прийняття чи відкидання конкретних цінностей. Ці цінності сприймаються як кордони крайніх смислів і фундаментальних життєвих завдань, а також як визначники допустимих шляхів їх досягнення. У структурі диспозицій особистості ціннісні орієнтації займають найвищий щабель ієрархії уподобань (зазвичай свідомий, на противагу соціальним установкам) щодо сприйняття життєвих умов, їхньої оцінки та поведінки — як у поточний момент, так і в перспективі. Ціннісні орієнтації найбільш виразно проявляються в ситуаціях, де потрібні відповідальні вибори, що ведуть до суттєвих наслідків і впливають на подальший шлях життя людини. Вони визначають: загальний напрямок інтересів і прагнень особистості; ієрархію особистих пріоритетів та зразків для наслідування; програми цілей і мотивації; рівень амбіцій та престижних уподобань; ступінь готовності й волі (завдяки вольовим аспектам) до втілення власного «плану» життя. Ціннісні орієнтації виявляються й розкриваються через те, як людина оцінює себе, інших і обставини; через її здатність упорядковувати життєві обставини, приймати рішення в складних ситуаціях і розв'язувати конфлікти; через обрані моделі поведінки в ситуаціях з екзистенційним чи моральним

забарвленням; через уміння встановлювати та коригувати ключові акценти власної життєдіяльності [8].

Ціннісні орієнтації достатньо чітко прив'язані до інтелекту, також до емоційної сфер соціальної активності індивіда та нерідко є вирішальним чином створюють змістовну сторону як індивідуальної, так і групової діяльності. Згідно з вітчизняними психологічними дослідженнями, особистісні цінності та ціннісні орієнтації індивіда безпосередньо впливають на його цілі та життєві перспективи. О.І. Головаха пояснює, що при формуванні майбутніх планів людина керується власною ієрархією цінностей. Вона обирає ті соціальні цінності, які відповідають її ключовим потребам, і ці потреби стають її основними життєвими цінностями. Ця вибірковість відображається в системі ціннісних орієнтацій. На відміну від чітких цілей, ціннісні орієнтації мають більш гнучку структуру регулювання, що визначають загальні напрямки життєдіяльності та поведінки на тривалий період.

Важливою функцією індивідуальних ціннісних орієнтацій є підвищення «фрустраційної толерантності» особистості. Вони виступають як механізм підтримки, що забезпечує стійкість у кризових ситуаціях, коли життєві цілі не досягаються. Крім того, ціннісні орієнтації стимулюють до постановки нових цілей, коли попередні вже реалізовані і втратили свою мотиваційну силу. Цей процес, за думкою О.І. Головахи, ефективний за наявності чіткої структури ціннісної свідомості, коли людина усвідомлює свої пріоритети (наприклад, творча діяльність, сімейне благополуччя, дозвілля, здоров'я). Це створює основу для гармонізації життєвих цілей відповідно до встановлених пріоритетів [4].

Ціннісні орієнтації – одне з важливих понять, яке використовується при побудові концепцій в психології особистісної регуляції поведінки. На думку І.С. Кона, ціннісні орієнтації складають стійке ядро, навколо якого інтегруються й ієрархізуються мотиви. Ціннісні орієнтації, таким чином, підпорядковують собі приватні, скороминущі прагнення. Цінності визначають в великій мірі

мотивами та цілями організації діяльності, які регулюють ступінь зусиль суб'єкта. В. Франкл вважає, що: «Цінності ведуть і надихають людину. У індивіда є свобода: свобода робити вибір між ухваленням і відкиданням пропонованого, тобто, здійснити потенційний сенс, або залишити його нереалізованим». Прагнення до сенсу виражає екзистенційну потребу людини, на відміну від соціальних та біологічних потреб. Пошук сенсу можна охарактеризувати як основне прагнення людини знайти і здійснити свій життєвий сенс і мету. Ціннісні орієнтації є внутрішньо суперечливою сутністю, адже найважливіші життєві цінності часто виявляються обмеженими в доступі. Вона базується на позитивних цінностях і нормах, відповідає вимогам суспільства до конкретного виду діяльності та вимогам до особи, яка цим займається. Таке проявлення завжди спрямоване на створення благ для суспільства і самої особистості, не завдаючи шкоди іншим [12].

У дослідженнях національних і міжнародних авторів структура цінностей у професійній діяльності аналізується по-різному. Ш. Шварц і Х. Шалом до професійних цінностей відносять:

- 1) внутрішні (власне зростання, автономність, інтерес, креативність та ін.);
- 2) зовнішні (фінанси та безпека);
- 3) соціальні (взаємодія з оточенням та внесок у суспільство);
- 4) влада (авторитет, вплив, престиж).

О.І. Головаха, керуючись критеріями співвіднесення цінностей до сфери професійної діяльності, виділяє три групи цінностей. У першу входять цінності, які можуть бути здійсненні лише безпосередньо у професійній діяльності, у другу – ті, які реалізуються за рахунок професійної діяльності, в третю – які можуть бути реалізовані лише поза професійною діяльністю. У західній психології професійні цінності досліджуються також у контексті їх впливу на задоволеність працею. Як приклад класифікації цих цінностей наведемо підхід, згідно якого виділяються п'ять факторів (груп цінностей), що впливають на задоволеність працею. Перший фактор – внутрішні цінності, пов'язані з

процесом праці: відповідальність, здобутки в роботі, виконання важливої роботи, можливість застосувати свої здібності та знання в роботі; внесок у суспільство, задоволеність від роботи самої по собі, незалежність у виконанні своєї роботи. Другий фактор – внутрішні цінності, пов’язані з досягненням у праці, тобто ступенем її здобутків: повага, статус, схвалення, вплив в організації, почуття власної важливості, пов’язане з роботою в організації. Третій, четвертий і п’ятий фактори – зовнішні цінності, що не мають безпосереднього відношення до праці. З третім фактором пов’язані такі цінності: безпека, фінансова задоволеність. З четвертим – час роботи, робочі умови, з п’ятим – перспектива кар’єрного росту, контроль з боку директора, спілкування з професіоналами, задоволеність роботою. Проте, фактично не враховується те, що професійна діяльність, окрім власне професійних цінностей, функціонують і багато інших цінностей, які опосередковують її базові цінності[33].

Підставою для структурування цінностей професійної діяльності (самореалізації) є система ставлень, що складається в цій діяльності як всередині, так і ззовні, опосередкована потребами, а саме: ставлення суб’єкта праці до її об’єкта, процесу та результату праці; ставлення суб’єкта професійної діяльності до інших суб’єктів цієї діяльності, насамперед, у тому чи іншому трудовому колективі з приводу процесу виробництва певного продукту та його результату; відносини із суспільством, насамперед, в особі споживачів створених у даному виді праці певних продуктів, відносини, що складаються між професійною діяльністю людини й усіма іншими її видами діяльності або видами самореалізації, що виражаються, з одної сторони, у впливі професійної діяльності на інші види діяльності, а з іншого, – в їх впливі на професійну діяльність. Всі відносини, що складаються у власне професійній діяльності опосередковуються умовно названими нами «надбудовними» відносинами: відносинами пізнання (зовнішні явища) та самопізнання: моральними відносинами, естетичними, комунікативними, екологічними відносинами, а

також відносинами виховання та самовиховання, управління та самоврядування[24].

Професіоналізація особистості, яка триває протягом всього працездатного періоду життя людини, включає всі етапи – від пошуку та вибору професії, що є першим етапом самореалізації та самоактуалізації особистості; засвоєння; становлення як професіонала – до завершення професійної діяльності. Проте для декотрих людей процес самореалізації активізується у завершальному періоді ще в більшій мірі. Професіоналізація наусіх етапах має свої системоутворюючі мотиви та цінності, які зумовлюють появу інших, значущих для наступного етапу. Всі цінності та мотиви, які були значущими на попередній етапах, проявляються у ціннісно-смисловій сфері особистості у наступних, наповнюючись новими смислами, а при зниженні пізнавальної активності підсилюється роль особистісних мотивів, зокрема, мотиву досягнення успіху. Провідну роль у професійній самореалізації буде відігравати особиста мотивація, яка пов'язана з самоствердженням. Проте зміна домінуючої мотивації є глибоко індивідуальним процесом і залежить від внутрішніх та зовнішніх чинників, що, в свою чергу, може впливати на прогресивні та регресивні стадії професійного розвитку[24].

Отже, мотивація – це процес вибору особою можливих дій, процес, який спрямовує, регулює діяльність суб'єкта для досягнення поставлених цілей.

2.2. Взаємозв'язок мотиваційно-ціннісних орієнтирів і професійної самореалізації молоді

Зв'язок між мотиваційними та ціннісними орієнтаціями молоді та її професійної самореалізації є прямим та значним. Ціннісні орієнтації (те, що персона вважає суттєвим) формують її мотиви (спонукання до дії), які спрямовують її вибір та поведінку у досягненні професійної самореалізації.

Невідповідність між цінностями та професійними вимогами може спричинити до негативної професійної ідентичності, тоді як узгодженість із внутрішніми, ціннісними цілями призводить до більш успішної професійної самореалізації.

Цінності забезпечують пояснення «чому»: Система цінностей людини забезпечує мету та сенс її дій. Наприклад, цінування креативності та інновацій може зумовити до кар'єри в такій галузі, як технології, тоді як цінність допомоги іншим може сприяти до кар'єри в соціальній роботі.

Мотиви забезпечують пояснення «як»: Ціннісні орієнтації перетворюються на мотиви, які є конкретними рушійними силами, що диктують методи та інструменти, що використовуються для досягнення цілей. Сильна цінність досягнень може призвести до мотивації постійного вдосконалення навичок, тоді як цінність соціальних зав'язків може призвести до мотивації до співпраці.

Професійна самореалізація є результатом: процес професійної самореалізації керується цією взаємодією. Коли цінності молодого людини узгоджуються з її професійними прагненнями, її мотивація є внутрішньою, що призводить до сильнішого відчуття самореалізації[24].

Взаємозв'язок взаємозалежності між типами цінностей і відповідними видами мотивації згідно опрацьованих джерел наведено в табл.2.2.

Таблиця 2.2.

Зв'язок цінностей та мотиваційних особливостей

Тип цінностей	Відповідний тип мотивації
Внутрішні (саморозвиток, творчість, свобода, пізнання)	Внутрішня (інтенсивна) мотивація-діяльність із власного інтересу, прагнення реалізувати себе
Зовнішні (статус, престиж, матеріальна винагорода, визнання)	Зовнішня (екстрасинсивна) мотивація-дія заради винагороди або схвалення
Морально-гуманістичні (доброта, справедливість, відповідальність)	Просоціальна мотивація-бажання допомагати, служити суспільству
Егоцентричні (влада, контроль,	Егоцентрична мотивація – досягнення

самоствердження)	зادля особистої вигоди
Патріотичні та духовні (батьківщина, життя, віра, мир)	Екзистенційна мотивація-дія «заради сенсу», життя і відновлення

Соціально-економічні трансформації в нашому суспільстві змінюють різні соціально-психологічні феномени на рівні особистості, малих груп, міжособистісних і міжгрупових відносин. Пришвидшення темпів соціальних змін, перетворення старих і поява нових соціальних груп структур. Спільне існування декількох пластів цінностей, жоден з яких не є чітко впорядкованою моделлю, ускладнює становище вибору і прийняття соціальних норм, а в цілому і процес пристосування особистості.

Професійні мотиви – це складна, ієрархічно організована та еволюціонуюча конструкція. Деякі з них є контролюючими, інші пов'язані з щоденними бажаннями та обставинами людського життя. Основні результати включають наступне: енергійність (інтенсивність); цінність; управління. Фактори, що сприяють особистісному зростанню, розвитку навичок та здібностей, вимагають значної зрілості та високого рівня усвідомленості, тому вони відіграють ключову роль у самосвідомості. Наприклад, позитивне ставлення до прагнення до успіху передбачає високий ступінь особистої зацікавленості в напрямку самого завдання, залучаючи лише до позитивного результату. Мотивація – активна мережа неврологічних та психологічних систем, які керують поведінкою людини, визначають напрямок, структуру, функцію та становище; здатність задовольняти свої потреби через працю. Мотивація в плані психології людини є одним з основних понять, через яку описують, поведінку та результативність людини, тому займає гідне, провідне місце в структурі особистості [24].

Причинами проблем з мотивацією є: негативні соціально-економічні умови, проблеми із самосвідомістю, зміни, навіть погіршення, соціальних відносин та психологічного клімату в групі, недостатній рівень моральної стимуляції та рутини тощо, в тому також фактори, що можуть призвести до невдоволення роботою, обставини та емоційні переживання, що спричиняють

внутрішній та зовнішній стрес. Ці фактори знижують як соціальну, так і професійну результативність, призводять до втрати сенсу в результатах діяльності та очікувань щодо результатів, а в майбутньому, які можуть дійти до прийняття невдалих рішень [18; 40].

Вивчення цінностей професійної самореалізації особистості, повинні враховувати такі факти: 1) сама по собі трудова діяльність людини внаслідок того, що всі суспільства створюються тільки в праці, відноситься, разом із життям людини, її здоров'ям, самореалізацією в цілому, істиною, добром, красою, справедливістю до числа фундаментальних цінностей людини; 2) до цінностей відносяться всі розумні потреби суб'єкта професійної самореалізації, так як ними детермінуються всі його ціннісні орієнтації. Інтеграцією всіх розумних потреб суб'єкта професійної діяльності є його потреби в самій по собі професійній самореалізації та його потреба в задоволеності процесом праці, його результатом, умовами та відносинами (за умови, що ця самореалізація є продуктивною, базується на духовності, тобто орієнтована і на творення благ самому суб'єкту праці та іншим людям, суспільству). Потреба суб'єкта праці у продуктивній професійній самореалізації та задоволеності нею (справжня задоволеність має істинні підстави) є вищий критерій цієї самореалізації.

Здатність людини використовувати свій соціальний інтелект через соціальну підтримку для розпізнавання напружені ситуації та подолання їх негативних наслідків. Як наслідок, вирішення проблеми приватності має першорядне значення в сучасній науці, зокрема в психології. Наразі відомо багато досліджень, метою яких є з'ясування суттєвих аспектів життєвого стресу, різних способів, якими людина його переживає, виходячи зі свого походження, та використання її ресурсів для розпізнавання такої ситуації. Так, у роботах Дж. Девідсона, К. Коннора, С. Хобфолла, які проводять дослідження за кордоном, а також у роботах вітчизняних науковців С.О. Лукомської, Т.Титаренко, О.С. Штепи особистісні ресурси розглядаються як потенціал для її адаптації, зцілення, трансформації та зростання у випадку, якщо людина

перебуває в травматичних життєвих ситуаціях. З моменту публікації роботи Е. Фромма, яка описує природу «людського духу», що визначає стійкість до хвороб у суспільстві (надія, віра та мужність/стійкість), сформувалося матеріалістичне розуміння.

Автономними мотивами можуть стати допоміжні дії, механізми та засоби, які удосконалюються у внутрішньому плані і сприяють самореалізації особистості. Проте в якості мотивів можна розглядати лише мотиви оціночного характеру та ті, які є реалізацією конкретної цінності, наділені особистісним смислом і супроводжуються позитивними емоціями. В якості самостійних мотивів активності можна виділити прагнення до: розкриття своєї суті, вдосконалення, створення цілісного, гармонійного образу; продукування різних точок зору, позбавлення обмежень і стереотипів; простоти та ясності; відмежованості та безпристрасності сприйняття; спонтанності самовираження; свободи активності. Професійна мотивація починається з самоактуалізації особистості прагненням, мудрістю, яка визначається як діяльність, заснована на знаннях, здатність пізнати себе, оволодіння певною діяльністю та оцінка свого потенційного потенціалу. Мотивацію можна визначити як рушійну силу, яка спонукає людину добровільно робити те, що вона добре вміє, що вона любить. А ефект стимулу «змушує» її здійснювати свої найкращі наміри без примусу та погроз. Найпоширенішими елементами мотивації є: цілеспрямованість, мотивація, відчуття правильності, поступовість дій, інформування, позитивне мислення та рішучість не здаватися та не опускати руки. Найкраще, коли у молодій людини цінності переплітаються з її професійними прагненнями, а мотивація є внутрішньою, і це приводить до відчуття повної самореалізації [19].

У цьому напрямку проведено багато досліджень А. Бандури - дослідження феномену самоефективності, Д. Навона і Д. Хофер - дослідження когнітивного резерву в системах обробки інформації, Д. Канемана - дослідження уваги як ресурсу, С. Мадді (VitalityResearch) тощо. Науковці

розкривають глибину особистої автентичності. Під психологічним потенціалом суб'єкта вачають існування особистісних можливостей, які відображаються в прагненні людини до самовизначення. Поняття психологічної безпеки має більш широке значення. Важливою особливістю цього атрибута є усвідомлення індивідом власних потреб [20] .

Висновки до другого розділу

Аналіз психологічної літератури показав що існує різні підходи до вивчення поняття мотивація. Зазначене явище розглядають як внутрішній фактор, що спричиняє поведінку людини, як процес зовнішнього впливу, процес психічної регуляції або психологічний стан людини, що спричиняє її поведінку, та обґрунтування її. Така кількість підходів до дослідження мотивації її впливів та походження є показником складності даного явища.

Проведений аналіз наукових публікацій показав, що мотивація займає важливе місце в житті людини. Мотиваційні чинники супроводжують їх від початку і до кінця існування. Мотивами можуть стати допоміжні дії, механізми та засоби, які удосконалюються у внутрішньому плані і сприяють самореалізації особистості. Найпоширенішими структурними елементами мотивації є: цілеспрямованість, мотивація, відчуття правильності, поступовість дій, інформування, позитивне мислення та рішучість не здаватися та не опускати руки.

Цінності тісно переплітаються з мотивацією і є рушійною силою в досягненні цілей. Прагнення до сенсу виражає екзистенційну потребу людини, на відміну від соціальних та біологічних потреб. Пошук сенсу можна охарактеризувати як основне прагнення людини знайти і здійснити свій життєвий сенс і мету. Ціннісні орієнтації є внутрішньо суперечливою сутністю, водночас відмічено, що найважливіші життєві цінності часто виявляються обмеженими в доступі. Важливим є відповідність позитивних цінностей і норм,

відповідає суспільства до конкретного виду діяльності та вимогам до особи, яка цим займається. Такий прояв завжди спрямований на створення благ для суспільства і самої особистості, не завдаючи шкоди іншим.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОЛОДІ

3.1. Організація та методи емпіричного дослідження. Визначення орієнтацій та мотиваційної готовності молоді до самореалізації в професійній діяльності

Для виконання завдання кваліфікаційної роботи було проведено емпіричне дослідження мотиваційно-ціннісних особливостей професійної самореалізації молоді в умовах воєнного часу на базі Західноукраїнського національного університету. Об'єктом нашого вивчення були студенти 1-4 курсів спеціальності Психологія, денної та заочної форм навчання. Віковий проміжок досліджуваних становив 17 - 21 років. Зазначений віковий діапазон обраний з огляду на те, що саме цей період характеризується посиленням ролі моральних переконань та ціннісно-сміслових структур свідомості, які значною мірою формують поведінку особистості. Були реалізовані різні методи дослідження: спостереження, опитування, тестування. Дослідження складається з трьох етапів:

1. Підбір методик.
2. Проведення емпіричного дослідження.
3. Опрацювання результатів.

Анкетування виявилось зручним для отримання значного обсягу інформації, адже його проведення не вимагало значних умов, а оброблені результати надавали значну картину на питання мотиваційно-ціннісних орієнтирів молоді.

Емпіричне дослідження проводилося за допомогою таких методик:

«Методика емоційної наповненості» Б. Додонова

Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича

Методика «Кар'єрні якорі» Є. Штейн

Охарактеризуємо методичний аспект і особливості проведення обраних нами методик.

Методика емоційної наповненості Б. Додонова дає можливість дослідити загальну емоційну спрямованість особистості, тобто визначити до яких типів емоційних переживань та видів діяльності людини прагне для отримання позитивних емоцій. Вона дозволяє діагностувати 10 типів емоційної спрямованості, таких як:

Альтруїстичні: потреба в допомозі.

Комунікативні: потреба в спілкуванні.

Глоричні: потреба в самовизнанні та славі.

Праксичні: задоволення від успішної діяльності.

Пугничні: цікавість до боротьби та подолання небезпеки.

Романтичні: інтерес до незвичайного таємничого.

Гностичні: бажання нової інформації.

Естетичні: прагнення до гармонії.

Гедоністичні: прагнення до комфорту.

Акзитивні: цікавість до накопичення колекціонування.

Моральні: переживання які виникають на основі оцінки дій, вчинків та поведінки відповідно до суспільних норм добра і зла.

Дефіцитарні: брак або притуплення емоцій.

Негативні міжособистісні емоції.

Негативні внутрішньо особистісні емоції.

Тест складається з 82 тверджень, слід оцінити за рівнем переживань від одного до п'яти. Для рівня дефіцитарних емоцій слід бал з 82 тверджень помножити на 6.

Для визначення проблемних емоцій методика передбачає аналіз шкали «Негативні міжособистісні емоції», яка має 6 тверджень та шкали «Негативні внутрішні особистісні емоції», яка також містить 6 тверджень.

Варто також зазначити, що методика Додонова дає можливість визначити рівень «Потреби в емоційній насиченості» тобто базову людську потребу в переживанні позитивних емоцій, яку відчують студенти на різних роках навчання.

Для визначення цінностей орієнтації людини нами була опрацьована методика «Ціннісні орієнтації» Рокіча.

Ця методика включає в себе наступні підшкали:

1. Термінальні цінності (кінцеві життєві цілі).
2. Інструментальні цінності (ким потрібно бути щоб цього досягти).

Методика включає в себе рейтинг з вісімнадцяти пунктів, які поділяються на дві підшкали.

Опитуваним слід було скласти рейтинг з 1 місця по 18 за рівнем важливості. Ця методика показує, як людина ставиться до себе, до інших людей та світу, а також розкриває основу світогляду та життєвої мотивації особливості.

Для визначення професійних цінностей аналізувалося на що звертає увагу молодь при виборі професії які аспекти розглядає вже вибраній спеціальності. Дане опитування було використано адаптовану методику «Кар'єрні якорі» Є. Штейн, яка містить дві шкали:

1. Аспекти професійної діяльності (те що люди цінують в професій)
2. Цінності профорієнтації (те на що люди звертають увагу при виборі професії)

Обрані методики ґрунтуються на необхідності комплексного та тривірневого аналізу мотиваційно-ціннісної сфери студентської молоді у умовах війни, забезпечуючи емпіричну верифікацію взаємозв'язку між ключовими темами. Дослідження охоплює глобальні життєві орієнтири за

методикою Рокича (термінальні та інструментальні цінності), які є основою для будь-якого професійного вибору. Водночас, для діагностики внутрішнього емоційного підґрунтя та мотиваційних схильностей використана методика Додонова («Емоційна наповненість»), що дозволяє виявити, які типи позитивних переживань (наприклад, альтруїстичні чи праксичні) керують активністю особистості та як негативні емоції корелюються із професійним вибором в умовах кризи. Також адаптована методика Штейна («Кар'єрні якорі») слугує прямим інструментом для оцінки професійних цінностей та критеріїв вибору, що безпосередньо стосуються самореалізації. Між цими методиками очікується кореляційний зв'язок: високий рівень альтруїстичних емоцій (Додонов) має позитивно корелювати з цінністю «Допомога іншим» (Штейн), а життєва цінність «Здоров'я» (Рокич) – із прагненням до «Безпеки праці» (Штейн), що є ключовим для доведення гіпотези про трансформацію та взаємозалежність мотиваційно-ціннісних чинників професійної самореалізації молоді.

3.2. Результати емпіричного дослідження мотиваційно-ціннісної сфери сучасної студентської молоді

Молодь є значною соціально-демографічною групою та відіграє ключову роль у національному виробництві, будучи єдиним джерелом поповнення трудових ресурсів. Адже, саме вона є головним носієм інтелектуального потенціалу суспільства, здатним проявити себе у всіх сферах життя. Також молоді люди мають великі соціальні та професійні перспективи, оскільки швидше за інші групи освоюють нові знання, професії та спеціальності.

Порівняльний аналіз одержаних результаті, визначеної емоційної спрямованості сере студентів психологів 1-4 курсів за методикою Додонова показує табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Порівняльний аналіз результатів загальної емоційної спрямованості студентів – психологів за методикою емоційної наповненості Б. Додонова (вересень 2025 р.)

Емоційна спрямованість	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Альтруїстична	20	17	16	16
Комуникативна	22	20	19	19
Глорична	11	13	14	10
Праксичні	11	14	17	21
Пугничні	16	11	14	20
Романтичні	18	13	15	17
Гностичні	20	16	17	17
Естетичні	16	17	17	17
Ліричні	18	12	17	18
Гедоністичні	20	16	17	17
Акзизитивні	20	16	12	13
Моральні	18	17	18	17
Дефіцитарні	23	15	22	17

Зростання рівня альтруїстичних емоцій що є хорошою тенденцією для студентів які навчаються на спеціальність психологія. Зріз рівень пугничних емоцій (інтерес до боротьби та подолання небезпеки) студентів в періодом навчання прагнуть більшу кількість емоцій боротьби та подолання небезпеки.

Рівень моральних (переживання які виникають на основі оцінки дій, вчинків та поведінки відповідно до суспільних норм добра і зла) в усіх груп майже однаковий. Знизився рівень гедоністичних емоцій (прагнення до комфорту) студенти четвертого року навчання менше прагнуть до задоволення

своїх матеріальних потреб. Спостерігається зменшення акізитивних емоцій (цікавість до накопичення та колекціонування)

Для визначення потреби в емоційній наповненості потрібно додати суму всіх балів за виключенням негативних емоцій. Результати аналізу потреби в емоційній насиченості відображає рис. 3.2.

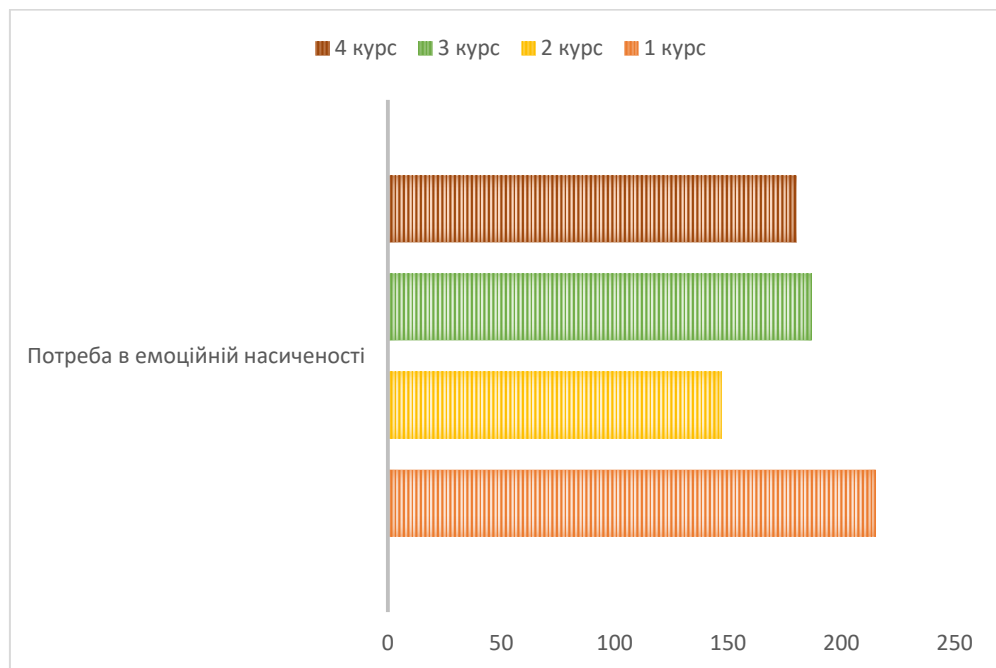


Рис. 3.2. Аналіз потреби в емоційній насиченості за методикою емоційної наповненості Б. Додонова

(вересень 2025 р.)

Аналіз результатів емпіричного вказує значну потребу в емоційній насиченості. При цьому для студентів – першокурсників, майбутніх психологів в умовах воєнного стану характерна нудьга, через низький рівень різноманіття в навколишньому середовищі. Це засвідчує, що після травматичних подій молодь першого року навчання перебуваючи в відносній безпеці відчуває нехватку емоцій. Студенти другого курсу менше потребують емоційної насиченості, можливо це пов'язано з особливістю даної групи молоді.

Результати дослідження дефіцитарних емоцій (брак або притуплення емоцій) зазначені в рис. 3.3.

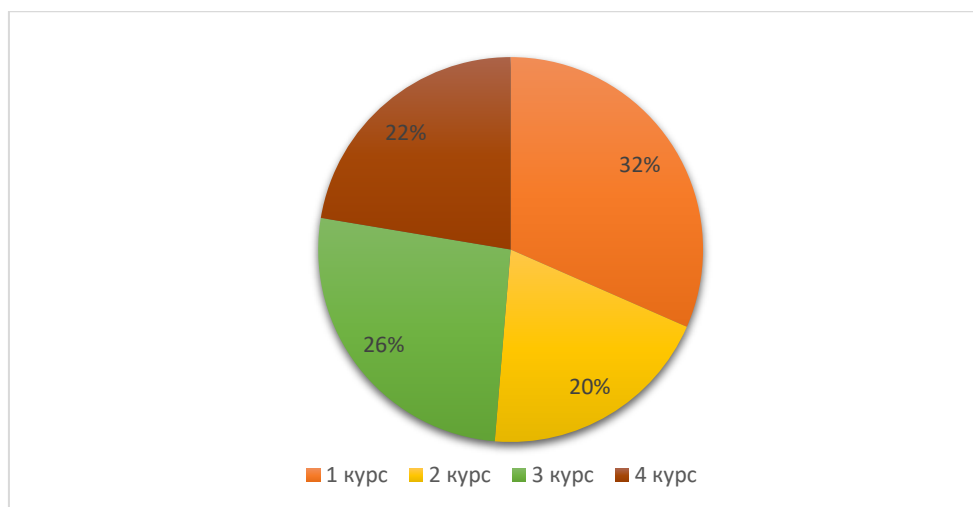


Рисунок 3.3. Порівняльний аналіз дефіцитарних емоцій студентів 1-4 курсу за методикою емоційної наповненості Б. Додонова (вересень 2025 р.)

Високий рівень дефіцитарних емоцій (брак або притуплення) імовірно пов'язаний з часом війни. Для деяких студентів відбулися зміни в оточенні (переїзд в інше місто, небезпека для рідних).

Проведено адаптовану методичку «Кар'єрні якорі» Є. Штейн. Було проаналізовано професійні цінності, які отримали перші місця в рейтингу опитування (рис. 3.4.).



Рис. 3.4. Аналіз розподілу професійних цінностей майбутніх психологів (методика «Кар'єрні якорі» Є. Штейн, вересень 2025 р.)

В більшості опитуваних стабільність, безпека, творчість і розвиток займають найважливіше місце в аналізі їх майбутньої професії.

При аналізі результатів опитування мотивів вибору професії за престижністю, результати істотно відрізняються див. (рис. 3.5). Молодь цінує стабільність при виборі і плануванні майбутньої сконцентрувавшись значно більше на фінансовій вигоді, особистому розвитку і престижі роботи. І набагато меншу увагу на стабільність.



Рис. 3.5. Аналіз розподілу престижності професійної діяльності майбутніх психологів (методика «Кар’єрні якорі» Є. Штейн, вересень 2025 р.)

Вбільшості опитуваних спостерігається високий рівень бажання фінансової стабільності, яка значно переважає над можливостями особистісного розвитку. При обрані роботи студенти цінують фінансову вигоду більше ніж стабільність.

Для перевірки термінальних та інструментальних цінностей було обрано методику «Ціннісні орієнтації» Рокича. Дана методика проведена серед студентів 1-4 курсів Західно українського національного університету. Серед всіх запропонованих цінностей було обрано визначення які мали найвищі і найнищі показники. Результати дослідження відображені в рис. 3.6.

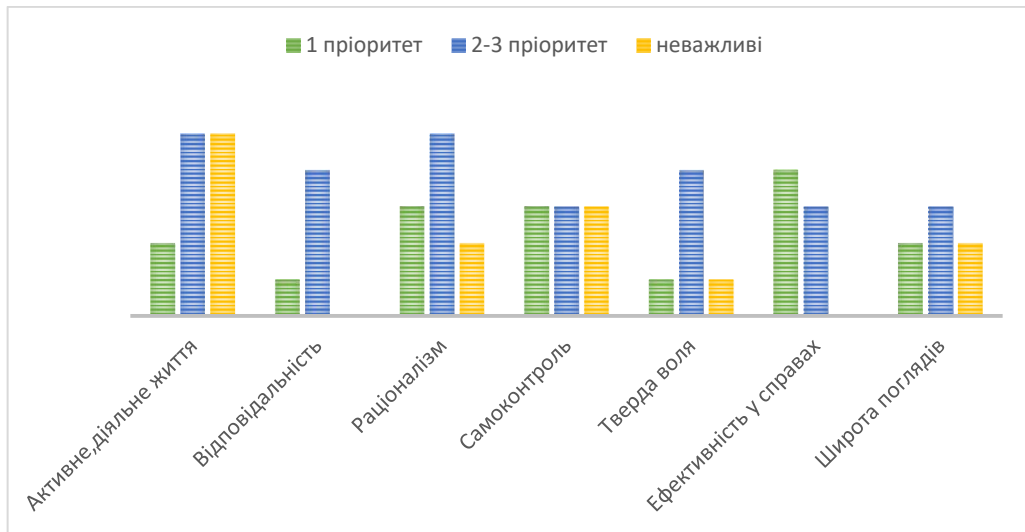


Рис. 3.6. Аналіз інструментальних цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» Рокича (вересень 2025)

В рисунку виглядають пункт «Активне, діяльне життя» адже багато опитувальних поставили високо але не перше місце і така сама кількість вказала до неважливого. Також однакова кількість опитувальних поставила самоконтроль як на перше місце так і на останнє. Аналіз термінальних цінностей окреслений в рис. 3.7.

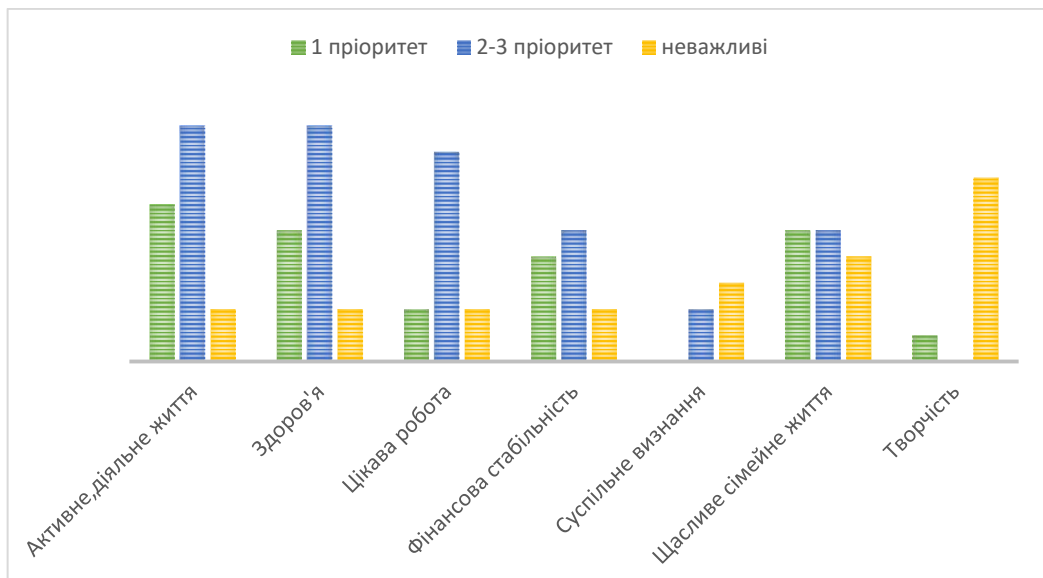


Рис. 3.7. Аналіз термінальних цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» Рокича (вересень 2025)

Опитування термінальних цінностей показали таку картину. Здоров'я займає важливе місце в більшості опитуваних на одному рівні з активним діяльним життям. Наступне опитування було спрямоване на аналіз аспектів та цінностей професійної діяльності. Аналізувалися два підпункти: цінності профорієнтації — особистісні та зовнішні фактори, які допомагають обрати професію, що відповідає інтересам, здібностям і життєвим пріоритетам людини.

Висновок до третього розділу

Проведення дослідження вказує на наявність великої кількості дефіцитарних які відчуває молодь на етапі профіналізації, що свідчить про придушення значної кількості емоцій, найімовірніше через вплив нестабільності в сучасному світі. Це відмічує, що зовнішні чинники впливають на внутрішні є їх рушійною силою. Прагнення молоді до фінансової стабільності в майбутній професії є логічним, однак викликає побоювання надто сильна акцентація на матеріального факторі. Особливо з огляду на те, щомайбутні психологи крім фінансової вигоди повинні розумітизначення ціннісного фактора своєї професії.

Професійні цінності формуються після прийняття рішення про вибір професії,водночас професія може обиратисьпід впливом емоцій, відштовхуючись від впливу зовнішніх факторів. Для роботи психологом важливо бути емпатійною особистістю, володіти набором професійно важливих якостей, серед яких важливе місце займають морально - естетичні духовні цінності.

Бажання молоді до стабільності є логічним особливо в час великих змін в сучасному світі. Результати дослідження показали, що молодь надає перевагу цінності здоров'я (45%) ізначно менше гедоністичним цінностям (17%).Завдяки моніторингу вакансій молоді люди обирають професію з

великою кількістю робочих місць і фінансовою вигодою. Вони обирають професію яка, на їхню думку, є потрібною і корисною в майбутньому, і яка не може стрімко втратити актуальність.

ВИСНОВКИ

1. Професійна самореалізація молоді визначена як складний, багатовимірний і динамічний процес, що визначається поєднанням внутрішніх мотиваційних чинників, ціннісних орієнтацій та зовнішніх соціально-економічних умов. Аналіз теоретичних підходів показав, що самореалізація формується на основі усвідомлення особистісного потенціалу, розвитку професійних здібностей і прагнення досягти значущих життєвих та професійних цілей. Вона є не лише результатом діяльності, а й внутрішньою потребою особистості, тісно пов'язаною з її самопізнанням і смисложиттєвими орієнтирами. Професійну самореалізацію розглядають як ширший феномен, у той час як професійний розвиток є її частиною. Концепти самореалізації та самоактуалізації глибоко вкорінені в гуманістичній психології (зокрема, у працях Рокіча та Маслоу), де вони займають центральне місце. Ефективність самореалізації посилюється, коли цінності молодої людини узгоджуються з її професійним прагненням, а також за наявності внутрішньої мотивації, що посилює відчуття самореалізації. В умовах війни особливого значення набуває дослідження механізмів психологічної стійкості та адаптованості особистості до екстремальних умов, оскільки стійкість є ключовим фактором у запобіганні довгостроковим негативним наслідкам для психічного здоров'я молоді.

2. Встановлено, що цінності та мотивація тісно переплітаються і є рушійною силою в досягненні професійних цілей. Важливо, щоб внутрішні цінності та зовнішні професійні прагнення були конгруентними (узгодженими). Ефективна професійна самореалізація досягається найкраще, коли внутрішня мотивація переплітається з професійними прагненнями особистості. Ціннісні орієнтації, які є внутрішньо суперечливою сутністю, вимагають відповідності позитивних цінностей і норм суспільства до обраного виду діяльності та особистих вимог, що є необхідною умовою для формування професійної ідентичності.

Емпіричне дослідження мотиваційно-ціннісної сфери студентської молоді виявило такі ключові тенденції, сформовані в умовах війни. У 72% опитаних спостерігається високий рівень бажання фінансової стабільності та високої заробітної плати при виборі роботи, що є прямою реакцією на економічну нестабільність воєнного часу. Лише 28% молоді надали перевагу можливостям особистісного розвитку над матеріальною вигодою.

Серед термінальних цінностей молодь найбільше надає перевагу здоров'ю (близько 45% обрали його як цінність-лідер) та сім'ї (близько 38%), тоді як такі цінності, як суспільне визнання (соціальне визнання) та розваги є значно менш значущими (близько 17%).

Серед інструментальних цінностей молодь високо цінує відповідальність (близько 65%) та незалежність (близько 50%), що вказує на формування адаптивного та самостійного життєвого стилю.

Зафіксовано, що емоційна нестабільність та підвищений рівень тривожності, у 35% опитаних, суттєво ускладнюють процес раціонального професійного самовизначення. Ці стани можуть призводити до неоптимального вибору професії, зумовленого не внутрішніми прагненнями, а необхідністю якнайшвидшого отримання гарантованого доходу або уникненням невизначеності. Дослідження вказало, що молодь обирає професії, які, на їхню думку, є потрібними (актуальними) і мають велику кількість робочих місць також забезпечують високий рівень безпеки, що свідчить про домінування прагнення до стабільності та актуальності на ринку праці.

Таким чином, дослідження підтвердило, що мотиваційно-ціннісні особливості професійної самореалізації молоді в умовах війни характеризуються підвищеним прагненням до безпеки, фінансової стійкості та збереження здоров'я, а також зростанням впливу емоційних чинників на профорієнтаційний вибір, що відображає адаптацію особистості до екстремальних соціально-економічних змін. Можливими перспективами в напрямках досліджень даної тематики можуть бути спрямовані на вивчення

емоційних та когнітивних чинників професійної самореалізації майбутніх фахівців психологів, а також неусвідомлюваних аспектів її прояву в умовах воєнного вторгнення, що допоможуть заглибитися в існуючі проблеми ціннісно-мотиваційних чинників.

Також розробка ефективних психодіагностичних і корекційних програм з метою відстеження особистісно-поведінкового профілю, що сприятиме запобіганню дезадаптаційних проявів в професійному розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бліхар В. С., Католик Г. В. Цінності: поняття, структура та підходи у контексті сучасних військових екзистенцій. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 2022. Вип. 13. С. 11–20.
2. Бугерко Я. М., Гірняк Г. С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2024. Вип. 1. С. 18–24. DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-2>.
3. Бугерко Я. Рефлексивний характер освітньої діяльності як ціннісний фактор професійного становлення сучасного фахівця. *Психологічний часопис*. 2022. Том 8 № 2. С. 39-54. <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.2.4>
4. Волосевич І. В., Когут І. І., Жерьобкіна Т. С., Назаренко Ю. І. Мотиваційні та ціннісні особливості молоді в умовах війни. Київ: Київський міжнародний інститут соціології, 2023. 28 с.
5. Гомонюк В. О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 28 с.
6. Гончарук І. С. Можливості використання методики емоційної спрямованості Б. Додонова у системі підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*, 2022. Вип. 2 (38). С. 138–147.
7. Заєць І. В. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності : метод. рек. / І. В. Заєць, А. М. Шевенко. Київ, 2022. 124 с.
8. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник. Київ : Либідь, 2002, 304 с.
9. Карамушка Л. М. Психологія управління персоналом : навч. посіб. Київ: Либідь, 2003. 312 с.

10. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості : монографія. 2-ге вид., перероб., доповн. Івано-Франківськ, 2018. 720 с.
11. Католик Г. В. Системний підхід до розуміння формування Я-духовного як складової Я-концепції в освітньому професійному просторі. Львів : *Скриня*, 2015. С. 206–230.
12. Космина А. М. Соціокультурні засади самореалізації особистості у професійній діяльності. Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. Т. 1. С. 252.
13. Красильников І. О. Внутрішні конфлікти особистості в духовно-смысловій парадигмі. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*, 2016. № 61. С. 8–12.
14. Крижановська З. Ю. Самореалізація особистості в шлюбно-сімейних відносинах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Психологія і педагогіка. 2011. Вип. 18. С. 138–146.
15. Куліш В. І. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2013. Вип. 40 (64). С. 138–143.
16. Лисак І. Вплив тривожності особистості на професійне становлення. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2013. Вип. 2 (21). С. 84–85.
17. Мельничук С. В. Явище самореалізації невротичної особистості на етапі професійного розвитку. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. Ужгород : Ужгородський національний університет, 2022. Вип. 86. С. 67–74.
18. Мітіна Л. М. Психологія професійно-кар'єрного розвитку особистості. Київ : Психолого-педагогічна освіта, 2007. 300 с.
19. Московець В. І. Психологічні чинники самореалізації особистості в умовах соціальної трансформації. *Актуальні проблеми психології*. 2005. Т. 10, вип. 2. С. 135–142.

20. Музичко Л. Психологічна ресурсність особистості та її резильєнтність. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 156 с.
21. Мясенко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Київ : ІСН НАПН України, 2016. 224 с.
22. Нікітіна І. Гендерні стереотипи та професійна самореалізація особистості майбутнього фахівця. Проблеми самоідентифікації сучасного українського суспільства. Київ, 2009. С. 196–199.
23. Бугерко Я. М. Ціннісні виміри духовної культури студентської молоді. *Проблеми сучасної психології* : Зб. наук. праць К.-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2015. Вип. 29. С. 93–104.
24. Поліщук О. М. Мотиваційні та ціннісні особливості особистості в процесі професійної самореалізації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 112 с.
25. Рокоша Л. І. Методика Рокіча в дослідженні особистісних цінностей. *Актуальні проблеми психології*, 2023. Вип. 17, № 3. С. 56–67.
26. Саннікова О. П. Індивідуально-психологічні особливості самоактуалізації професіонала. *Вісник післядипломної освіти*. Серія : Соціальні та поведінкові науки. Серія: Управління та адміністрування, 2024. Вип. 29. С. 113-128.
27. Удовенко Л. В. Психологічна професіографія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2015. 240 с.
28. Фурман А. А. Морально-етичні цінності в суспільному вимірі. *Психологія і суспільство*, 2010. 94-99 с.
29. Фурман, А. А. Ціннісно-орієнтаційні чинники особистісного розвитку студентів-психологів. *Психологія і суспільство*. 2009. № 3. С. 148–157 с.
30. Харківський осінній марафон психотехнологій : матеріали науково-практ.конф. (Каталог психотехнологій; тези доповідей), Харків. Харків, 2018. 120 с.

31. Челпанов Є. Є. Самоактуалізація та самореалізація особистості у сучасному соціокультурному просторі [Електронний ресурс]. Європейські електронні інновації в психології. 2023. № 1. Режим доступу: <https://chelpanov.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/668/673>.
32. Чернишова С. С. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників : магістерська робота. Тернопіль : ТНТУ ім. І. Пулюя, 2022. 83 с.
33. Черьомухіна О. К. Ринок праці під час війни: стан та перспективи / О. К. Черьомухіна, Ю. О. Чалюк. Економіка та суспільство. 2022. № 46. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-46-24.
34. Юрков О. С. Психологія управління : курс лекцій. Мукачево : Мукачівський держ. ун-т, 2017. 179 с.
35. Яленка М. В. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів засобами електронних освітніх ресурсів : метод. рек. Київ : ІТЗН НАПН України, 2022. 40 с.
36. HerzbergFrederick. *Motivation towork*. Routledge, 2017.
37. DunlapRiley E., J. KeithGrieneeks., MiltonRokeach. "Humanvaluesand pro-environmentalbehavior." *Energy andmaterialresources*. Routledge, 2019. 145-168.
38. BuherkoJ. The analyze of the spirituality scientific approaches studying. *International Journal of Economics and Society*. 2024. V. 1. P. 160–169.
39. Buherko J., Kuzmyska D. Reflexiveorganizationof decision-making processinyouth.*Психологія і суспільство*. 2024. № 2. С.147-156.DOI: <https://doi.org/10.35774/pis2024.02.147>