

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА
ПСИХОТЕРАПІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Трансформація професійної ідентичності жінок у дорослому віці

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-242 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Ольги СЕВОСТЬЯНОВОЇ
(прізвище та ініціали)
Керівники
Ірина САВЕЛЬЄВА, доктор філософії в галузі
психології,
Сергій СИТНИК, д.мед.н., проф.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ—2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЖІНОК У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ.....	8
1.1 Загальна характеристика професійної ідентичності.....	8
1.2 Особливості професійної ідентичності.....	15
1.3 Психологічні механізми розвитку професійної ідентичності у дорослому віці.....	23
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ.....	30
2.1 Опис вибірки та організація дослідження.....	30
2.2 Обґрунтування та характеристика методів дослідження.....	36
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЖІНОК РІЗНИХ ВІКОВИХ ГРУП.....	44
3.1 Показники професійної ідентичності та пов'язаних із нею психологічних характеристик у вибірці.....	44
3.2 Вікові відмінності у вираженості професійної ідентичності та суб'єктивного відчуття себе фахівчицею.....	55
3.3 Особливості професійної ідентичності залежно від місця проживання та статусу зайнятості.....	58
3.4 Практичні рекомендації щодо підтримки професійної ідентичності жінок у дорослому віці.....	62
Висновки до розділу 3.....	68
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні соціально-економічні трансформації створюють умови, за яких особистість змушена систематично переосмислювати власне місце у професійному просторі. Прискорення технологічних змін, реструктуризація ринку праці, поширення дистанційних форм зайнятості, а також глобальні демографічні тенденції, такі як зниження народжуваності та постаріння населення суттєво змінюють контекст, у якому людина формує ставлення до праці та власний образ себе як фахівця. За прогностичними оцінками Всесвітнього економічного форуму (2023), дорослі працівники стають дедалі ціннішим людським капіталом на ринку праці, проте їхня ефективна включеність у змінюваний професійний простір неможлива без розуміння психологічних механізмів, що визначають суб'єктивний образ себе як професіонала.

У цьому контексті особливої актуальності набуває феномен професійної ідентичності - відносно стійкого, але водночас динамічного утворення самосвідомості, що відображає уявлення людини про себе як носія певної професійної ролі та забезпечує переживання цілісності, смислової наповненості й спрямованості у професійному житті. Пандемія COVID-19 спровокувала масштабні зрушення у ціннісно-смисловому ставленні особистості до праці. Такі соціальні явища, як «велика відставка» (*the Great Resignation*) та «тихе звільнення» (*quiet quitting*), можуть розглядатися не лише як економічні феномени, а передусім як вияви кризи професійної ідентичності - стану, за якого людина втрачає суб'єктивний зв'язок із власною фаховою діяльністю та переживання автентичності свого професійного «Я».

В українському суспільстві ці процеси набувають особливої гостроти. Вимушене переміщення, втрата зайнятості та розрив із усталеними професійними спільнотами внаслідок повномасштабного збройного вторгнення

поставили мільйони людей перед необхідністю переосмислення власної професійної належності та пошуку нових підстав для фахової ідентифікації.

Особливо виражені ці процеси у жінок дорослого віку, чия професійна траєкторія нерідко поєднується з материнством, доглядом за близькими та іншими позапрофесійними ролями. Такий збіг обставин безпосередньо впливає на суб'єктивне сприйняття себе як фахівчині, рівень кар'єрної залученості та готовність до професійних змін. У психологічній науці залишаються недостатньо дослідженими питання про закономірності трансформації професійної ідентичності в дорослому віці, чинники, що її підтримують або дестабілізують, а також механізми збереження та відновлення цілісного образу себе як фахівця в умовах кризових змін. Це обумовлює актуальність теми кваліфікаційної роботи *«Трансформація професійної ідентичності жінок у дорослому віці»*.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: психологічні підходи до вивчення ідентичності та ідентифікації особистості, розроблені в межах епігенетичної концепції психосоціального розвитку (Е. Erikson, 1968), теорії статусів ідентичності (J. Marcia, 1966), а також соціально-психологічного підходу до розуміння ідентичності (Н. Tajfel, J. Turner, 1979; 1986) та концепції наративної ідентичності (D. McAdams, 1993; P. Ricoeur, 1992), і праці вітчизняних дослідників (Москаль, Ж. Вірна); концепції професійної ідентичності та професійної самосвідомості, що спираються на теорію професійного розвитку (D. Super, 1990), модель професійної ідентичності у дорослому віці (L. Ibarra, 1999), а також роботи українських науковців (І. Бойченко, О. Радзімовська, І. Мельник, Я. Андрушко, Л. Немаш); підходи до вивчення професійного самовизначення й професійного розвитку особистості, що включають соціально-когнітивну теорію кар'єрного розвитку (R. Lent, S. Brown, G. Hackett, 1994), концепцію конструювання кар'єри (M. Savickas, 2005) та дослідження вітчизняних авторів (В. Панок, М. Барчій, І. Мельничук, В. Синишина); наукові підходи до вивчення кар'єрної самоєфективності, загальної

самоефективності та кар'єрної адаптивності, що ґрунтуються на теорії самоефективності (А. Bandura, 1977; 1997), концепції кар'єрної адаптивності (М. Savickas, E. Porfeli, 2012) та роботах українських дослідників (Л. Карамушка, М. Тиченко, І. Галецька та ін.).

Об'єкт дослідження – професійна ідентичність жінок у дорослому віці.

Предмет дослідження – особливості трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці в умовах соціальних змін.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці та її зв'язок із кар'єрною самоефективністю та адаптивністю.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійної ідентичності та її трансформації у дорослому віці.
2. Розкрити психологічні механізми розвитку професійної ідентичності у дорослому віці та обґрунтувати роль кар'єрної самоефективності, загальної самоефективності й кар'єрної адаптивності в цьому процесі.
3. Обґрунтувати методичний інструментарій та організувати емпіричне дослідження особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці.
4. Виявити відмінності у показниках професійної ідентичності жінок різних вікових груп, а також залежно від належності до експериментальної або контрольної групи, статусу зайнятості та професійної сфери.
5. Встановити зв'язки між показниками професійної ідентичності, віком, місцем проживання, статусом зайнятості, професійною сферою, самоефективністю та кар'єрною адаптивністю.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використано комплекс теоретичних, емпіричних і математико-статистичних методів. До теоретичних методів належать аналіз, синтез,

узагальнення та систематизація наукових підходів до вивчення професійної ідентичності у дорослому віці. Емпіричні методи представлені шкалою кар'єрної ідентичності як складовою методики «Шкала мотивації до кар'єри», шкалою самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень (CDSES-SF), шкалою загальної самоефективності (GSE) – використаною у модифікованому 5-бальному форматі, короткою формою шкали здатності до кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) та авторською соціально-демографічною анкетою. Для математико-статистичної обробки результатів було використано описову статистику, порівняльний аналіз, кореляційний аналіз та методи перевірки статистичної значущості відмінностей між групами.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяли участь 86 жінок віком від 19 до 62 років. За місцем проживання вибірку було поділено на експериментальну та контрольну групи. Експериментальну групу склали респондентки, які проживали в Україні, а контрольну групу – респондентки, які проживали поза Україною. Такий поділ дав змогу порівняти показники професійної ідентичності та пов'язаних із нею психологічних характеристик у жінок, які перебували в різних соціальних умовах. Для порівняльного аналізу було виокремлено групи за віком, місцем проживання, статусом зайнятості та професійною сферою. Для збору соціально-демографічних даних було використано авторську анкету, яка фіксувала вік, місце проживання, поточний статус зайнятості, професійну сферу, професійний досвід, зміну професії або сфери діяльності та суб'єктивне відчуття себе фахівчиною.

Дослідницькі питання:

1. Які особливості професійної ідентичності характерні для жінок різних вікових груп у дорослому віці?
2. Чи відрізняються показники професійної ідентичності в експериментальній та контрольній групах?

3. Який зв'язок існує між професійною ідентичністю, віком, статусом зайнятості, професійною сферою, самоефективністю у кар'єрних рішеннях, загальною самоефективністю та кар'єрною адаптивністю?

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про професійну ідентичність як динамічний психологічний феномен, що зазнає змін у дорослому віці під впливом вікових, соціальних і професійних чинників. Отримані результати можуть уточнити роль кар'єрної самоефективності, загальної самоефективності та кар'єрної адаптивності в процесі трансформації професійної ідентичності жінок.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів у діяльності практичних психологів, кар'єрних консультантів, фахівців із психологічного супроводу дорослих, консультантів центрів зайнятості, освітніх і громадських організацій. Отримані дані можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки жінок у періоди професійних змін, кар'єрних криз, переїзду, втрати роботи, професійного переорієнтування та повторного входження у професійну діяльність.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. У першому розділі здійснено теоретичний аналіз проблеми трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Другий розділ присвячено методичним засадам емпіричного дослідження. У третьому розділі представлено результати емпіричного вивчення особливостей професійної ідентичності у жінок різних вікових груп.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЖІНОК У ДОРОСЛОМУ ВІЦІ

1.1 Загальна характеристика професійної ідентичності

Поняття «ідентичність» та «ідентифікація» є взаємопов'язаними, проте не тотожними: ідентифікація відображає процес самоототожнення особистості з певними соціальними, професійними або ціннісними орієнтирами, тоді як ідентичність постає як відносно цілісний результат цього процесу. Як зазначає І. Бойченко, «ідентичність трактується як актуальний стан, поточне переживання Я-цілісності на зрізі життєвого шляху» (Бойченко, 2017, с. 214). Розглядаючи співвідношення понять «ідентифікація» та «ідентичність», дослідниця підкреслює, що «ідентифікація характеризує процесуальну сторону, а ідентичність – якісне визначення сутності процесу розгортання «Я» в людському бутті. Ідентичність – це саме та відповідь на питання про відношення предмету до самого себе. А самоідентичність – це відповідь на питання про ставлення особистості до себе» (Бойченко, 2017, с. 214).

У сучасній психологічній науці термін «ідентифікація» тлумачиться досить широко й охоплює різні аспекти психічної реальності. Зокрема, йдеться про:

- 1) процес ототожнення людиною себе з іншими особами або певною групою на основі емоційного зв'язку, що передбачає включення до власного внутрішнього світу норм, цінностей і зразків поведінки спільноти;
- 2) сприйняття іншої людини як «суб'єкта свого продовження», а також перенесення на неї власних рис, емоцій і бажань;
- 3) механізм, завдяки якому особистість здатна поставити себе на місце іншого, ніби перенестися в його просторово-часовий вимір, що сприяє присвоєнню окремих його особистісних характеристик (Савчук, 2016).

Тобто, у психологічному дискурсі ідентифікація постає як механізм і процес становлення уявлень особистості про себе, тоді як ідентичність відображає відносно цілісний результат цього процесу. Таке розмежування є методологічно важливим для подальшого аналізу професійної ідентичності, оскільки дає змогу розглядати її не як статичну характеристику, а як результат тривалого особистісного та соціального розвитку.

У зарубіжній психологічній науці фундамент для розуміння ідентичності як психологічного конструкту закладено в межах епігенетичної концепції психосоціального розвитку Е. Erikson (1968). Дослідник розглядав ідентичність як центральне надбання особистісного розвитку, що формується у процесі послідовного розв'язання нормативних психосоціальних криз. В епігенетичній моделі ідентичність постає як переживання внутрішньої тотожності та неперервності власного “Я” у часі, а також узгодженість між тим, ким людина є для себе, та тим, якою її сприймають інші. Принципово важливим для теми цього дослідження є положення Erikson про те, що формування ідентичності не обмежується юнацьким віком і продовжується упродовж усього дорослого життя: на стадіях ранньої та середньої дорослості особистість розв'язує кризи близькості проти ізоляції та генеративності проти стагнації, що безпосередньо пов'язано з переосмисленням власної ролі у соціальному та професійному просторі (Erikson, 1968).

Подальший розвиток ідей Erikson здійснив J. Marcia (1966), який операціоналізував поняття ідентичності через модель статусів. Спираючись на два ключові виміри дослідження (exploration) та прийняття зобов'язань (commitment) дослідник виокремив чотири статуси ідентичності – 1) дифузну ідентичність (відсутність як дослідження, так і зобов'язань), 2) застигання (прийняття зобов'язань без власного дослідження), 3) мораторій (активне дослідження без стійких зобов'язань), 4) досягнення ідентичності (поєднання дослідження із прийнятими зобов'язаннями). Ця модель є продуктивною для аналізу динаміки професійної ідентичності у дорослому віці, адже жінки, які

зіштовхуються з вимушеними кар'єрними змінами, переміщенням або необхідністю переорієнтації, можуть переходити між статусами, що свідчить про нелінійний і реверсивний характер цього процесу в умовах нестабільності (Marcia, 1966).

Соціально-психологічний вимір ідентичності розкрито у теорії соціальної ідентичності Н. Tajfel і J. Turner (1979; 1986). Відповідно до цього підходу, ідентичність особистості значною мірою конструюється через усвідомлену належність до соціальних груп та міжгрупове порівняння. Прагнення до позитивної соціальної ідентичності спонукає людину ідентифікуватися з тими групами, що сприймаються як значущі. Застосовуючи цей підхід до сфери праці, можна стверджувати: членство у професійній спільноті, засвоєння її норм, цінностей та образу “хорошого фахівця” є не лише когнітивною категоризацією, а й афективно насиченою ідентифікацією, що формує самооцінку та регулює поведінку у професійному середовищі. Для жінок, які переживають розрив із фаховим оточенням внаслідок переміщення, втрати роботи чи вимушеної перерви у зайнятості, відновлення зв'язку з референтною професійною групою є важливим чинником реконструкції ідентичності (Tajfel & Turner, 1986).

Суттєвий внесок у розуміння ідентичності зробили D. McAdams (1993) та P. Ricoeur (1992), які розробили наративний підхід. D. McAdams концептуалізує ідентичність як особистісний міф - інтегровану автобіографічну розповідь, яку людина конструює впродовж усього свого життя і яка надає накопиченому досвіду смислу, цілісності та спрямованості. P. Ricoeur запропонував розрізняти *idem*-ідентичність (тотожність у часі, незмінність) та *ipse*-ідентичність (здатність зберігати вірність власним цінностям попри зміни). Для вивчення трансформацій професійної ідентичності жінок у дорослому віці наративний підхід є особливо продуктивним, адже він пояснює, яким чином особистість інтегрує переривання кар'єри, зміну ролей або вимушене переміщення у цілісну розповідь про себе як фахівчиню, підтримуючи переживання неперервності та смислової наповненості власного професійного шляху (McAdams, 1993; Ricoeur, 1992).

О. Радзімовська, в свою чергу, розглядає «професійну ідентичність як чинник і як результат самопізнання, самовдосконалення майбутнього фахівця у професійній діяльності; як певний феномен, що сприяє його творчій та успішній самореалізації в професії» (Радзімовська, 2015). Дослідниця підкреслює, що професійна ідентичність є динамічним і багатокомпонентним утворенням, яке формується в ході професійного становлення майбутнього спеціаліста під час навчання у закладі вищої освіти. Вона пов'язує цей феномен із можливістю самореалізації особистості, усвідомленням себе як представника певної професії та належністю до професійної спільноти. Крім того, науковиця акцентує, що професійна ідентичність характеризує фахівця як суб'єкта професійної діяльності, забезпечує його внутрішню цілісність і визначеність у межах обраної професії, а також позитивно впливає на адаптацію та професійне зростання. За ствердженням О. Радзімовської, «професійна ідентичність базується на професійній компетентності, придатності і спрямованості (виявах інтересу до роботи)» (Радзімовська, 2015).

В іншому дослідженні О. Радзімовська характеризує професійну ідентичність як «багатогранний феномен, що є основною характеристикою професійного розвитку майбутнього фахівця і свідчить про міру прийняття професійної діяльності як шляху власної самореалізації. Досягнення професійної ідентичності в особистості пов'язане з прийняттям майбутнім фахівцем цінностей професійної спільноти» (Радзімовська, 2019, с. 398).

І. Мельник визначає, що «професійна ідентичність – це комплексна характеристика особистості, що розвивається у процесі професійного самовизначення та відображається: у переживанні визначеності й цілісності професійного Я-образу; в усвідомленні себе як представника певної професійної спільноти, ідентифікації з її нормами і цінностями, моделями поведінки; у ставленні до обраної професійної діяльності як вагомого способу особистісної самореалізації» (Мельник, 2021, с. 16).

Аналіз наведених підходів дає підстави стверджувати, що більшість дослідників розглядають професійну ідентичність як багатовимірне утворення, у якому поєднуються самосприйняття, належність до професійної спільноти, прийняття професійних цінностей та орієнтація на самореалізацію в обраній діяльності. Акценти дослідників дещо різняться: одні підкреслюють роль професійної спільноти та цінностей, інші – внутрішнє переживання цілісності професійного Я-образу.

На думку Я. Андрушко, «професійна ідентичність є інтегративним поняттям, що вміщує в собі сукупність і зв'язок когнітивних, мотиваційно-ціннісних, поведінкових характеристик особистості, які допомагають професійно зорієнтуватися людині, реалізувати свій потенціал у професії, спрогнозувати перспективу розвитку молодого фахівця» (Андрушко, 2016, с. 13).

Професійну ідентичність доцільно розглядати як важливий компонент професійної самосвідомості особистості. Вона безпосередньо пов'язана з процесами професійного самовизначення, самодіагностики, самопізнання та оцінювання себе як суб'єкта діяльності. Крім того, цей феномен виявляється у професійній адаптації, прагненні до самовдосконалення, формуванні індивідуального стилю професійної діяльності та становленні стійкої професійної позиції (Бойченко, 2017, с. 216).

Підтверджуючи таке розуміння, Я. Андрушко наголошує, що «професійна ідентичність розглядається як частина професійного Я особистості – продукту професійної самосвідомості, що є результатом визначення особою власної позиції в системі професійних взаємин» (Андрушко, 2016, с. 18).

Л. Немаш підкреслює, що «сформована професійна ідентичність є інтегральною суб'єктивною оцінкою фахівця про власну відповідність професійним вимогам та суспільним очікуванням. А розвиток професійної ідентичності фахівця здійснюється на основі постійної спрямованості на професійне зростання, залежить від уміння знаходити смисли у своїй діяльності,

гнучкості при прийнятті відповідальних рішень та розвиненості навичок цілепокладання» (Немаш, 2019, с. 143).

У межах цього підходу І. Бойченко визначає «професійну самоідентичність майбутнього психолога як комплекс засвоєних професійних знань, набутих в процесі фахової підготовки у ЗВО умінь, якостей, навичок, інтересів, переконань, цінностей спеціаліста» (Бойченко, 2017, с. 118). Своєю чергою, професійну самоідентифікацію психолога дослідниця тлумачить як «процес особистісного прийняття професії, підпорядкування себе очікуванням соціуму згідно з вимогами соціально-функціональних ролей психологічної діяльності» (Бойченко, 2017, с. 118). В іншій праці І. Бойченко професійна самоідентичність розглядається як «частина особистісно-професійної ідентичності, яка є системним і динамічним, багаторівневим явищем, що характеризує прийняття особою власних професійних ціннісних позицій у професійному самовизначенні, визначенням якості своєї теоретичної підготовки та практичних спроб у майбутній професії протягом періоду навчання у ЗВО» (Бойченко, 2021, с. 21).

На думку І. Бойченко, професійна самоідентичність проявляється як активний особистісно-професійний спосіб вираження усвідомленого ставлення людини до своєї професії. Її оцінювання ґрунтується передусім на суб'єктивних критеріях, серед яких важливе місце посідають професійна самооцінка, рівень професійного самовизначення, задоволеність обраною спеціальністю, власною працею, професійною кар'єрою та собою як представником певної професії. Майбутній фахівець самостійно визначає, у який спосіб він осмислює себе як професіонала та як саме вибудовуватиме професійну взаємодію (Бойченко, 2021, с. 22).

У цьому контексті професійну самоідентичність доцільно розглядати як більш суб'єктивний і рефлексивний вимір професійної ідентичності, оскільки вона пов'язана з особистісним осмисленням власного місця у професії, оцінкою рівня професійної підготовленості та задоволеністю собою як фахівцем. Тому

вивчення професійної ідентичності передбачає врахування не лише зовнішніх ознак професійного становлення, а й внутрішнього ставлення особистості до себе у професійній ролі.

Як зазначають А. Турубарова та О. Черепехіна, «формування професіоналізму як і професійної ідентичності є «частиною особистості», інтегрується у систему ціннісних орієнтацій, емоційно-вольову і мотиваційну сфери, закріплюється на рівні моделей поведінки та узгоджується із спрямованістю особистості та її внутрішніми потребами» (Турбарова & Черепехіна, 2017, с. 101).

У працях Ж. Вірної, присвячених проблематиці професійної ідентичності, виокремлено кілька її форм:

1. Контрасно-позитивна форма характеризується узгодженістю між оцінками «реального» та «професійного» Я-образу. Такий тип ідентичності відображає внутрішню збалансованість у сприйнятті себе та значущості професійної діяльності, що пов'язано з розвиненою здатністю визначати й ефективно використовувати ресурси, умови та способи професійної діяльності.

2. Контрасно-негативна форма, навпаки, виявляється у вираженій розбіжності між оцінкою «реального» і «професійного» Я. Подібна неузгодженість свідчить про недостатньо адекватне самоусвідомлення та нерозуміння ролі професійної діяльності, що може бути зумовлене втратою сенсу праці або навіть життєвих смислів.

3. Перспективно-позитивна форма передбачає повний збіг оцінок реального та ідеального Я у професійній площині, що вказує на надмірно ідеалізоване уявлення про себе як професіонала. У такому разі завищена самооцінка не підкріплюється реальними підставами, тому людина сприймає себе як таку, що вже досягла високого рівня саморозвитку, і не виявляє достатньої мотивації до самовдосконалення.

4. Перспективно-негативна форма виявляється у збігу оцінок «професійного» та «ідеального» Я за одночасно негативного сприйняття

«реального» Я. Це, своєю чергою, призводить до деформації адекватної самооцінки та самоконтролю в професійній діяльності.

5. Проміжна форма пов'язана зі зміною ідеалізованого уявлення про себе та власний професійний образ, що виникає внаслідок неадекватної самооцінки, а також невідповідності між усвідомленням цілей і способів професійної діяльності та власними можливостями (Вірна, як цит. за Андрушко, 2016, с. 19).

Наведена типологія свідчить про те, що професійна ідентичність може мати різний рівень внутрішньої узгодженості та зрілості, а її зміст визначається не лише об'єктивними професійними досягненнями, а й особливостями самосприйняття особистості. Це дає підстави розглядати професійну ідентичність як динамічний феномен, здатний змінюватися під впливом професійного досвіду, життєвих обставин і переосмислення себе в професії.

Отже, у дорослому віці професійна ідентичність жінок виявляється як динамічне утворення, що поєднує усвідомлення себе як фахівчині, ставлення до власної професійної ролі, оцінку своєї компетентності, готовність до професійного зростання, адаптацію до змін і здатність переосмислювати себе в професії відповідно до нових життєвих обставин. Її особливості можуть визначатися віком, накопиченим професійним досвідом, статусом зайнятості, умовами проживання, професійною сферою та загальним соціальним контекстом. Тому вивчення професійної ідентичності жінок у дорослому віці дає змогу глибше зрозуміти специфіку її трансформації на різних етапах дорослості та в різних умовах професійної самореалізації.

1.2 Особливості професійної ідентичності

Професійна ідентичність є складним психологічним утворенням, яке має власну структуру, рівні сформованості, етапи розвитку та показники вираженості. Її особливості виявляються у тому, як особистість усвідомлює себе в професійній ролі, приймає цінності професійної спільноти, оцінює власну

компетентність і вибудовує подальшу професійну траєкторію. Тому аналіз професійної ідентичності потребує розгляду не лише її змісту, а й тих компонентів, через які вона проявляється у процесі професійного становлення.

О. Радзімовська розглядає професійну ідентичність як динамічне утворення, що формується в процесі професійної підготовки й становлення майбутнього фахівця. На думку дослідниці, вона забезпечує самореалізацію особистості, оскільки допомагає людині усвідомити себе представником обраної професії та членом відповідної професійної спільноти. Крім того, науковиця підкреслює, що професійна ідентичність є результатом поступового процесу професійної ідентифікації, основу якого становлять професійний вибір, психологічна готовність до діяльності у вибраній сфері, усвідомлення власної належності до професії, а також якісна фахова підготовка, підтверджена дипломом про здобуття спеціальності та кваліфікації (Радзімовська, 2015).

У дослідженні І. Бойченко структура професійної ідентичності психологів представлена як сукупність кількох взаємопов'язаних компонентів. Першим із них є когнітивний компонент, який охоплює уявлення про майбутню професію, викладачів і професійних попередників, знання та прийняття професійних норм і цінностей, володіння фаховою термінологією, а також сформований еталон професійної діяльності. Другий компонент – емоційний, що виявляється у позитивному емоційному тлі під час вибору професії, позитивному самосприйнятті себе як суб'єкта професійної діяльності та емоційному прийнятті своєї належності до професійної спільноти. Третій компонент пов'язаний із професійно значущими якостями майбутнього фахівця, серед яких виокремлюються емпатія, активність, енергійність, сила волі, спостережливість, уважність до вербальних і невербальних проявів поведінки клієнтів, організаторські здібності, високий рівень інтелектуального розвитку, сформованість мисленнєвих умінь, ерудованість, професійно-психологічна рефлексія, інтуїція, орієнтація на системність у роботі та здатність дотримуватися конфіденційності. Четвертий компонент становить досвід, який

охоплює самопрезентацію, зростання потреб і прагнень, а також професійне спілкування майбутніх психологів із відомими науковцями, практиками та професіоналами. П'ятий компонент відображає виконання професійних функцій, зокрема надання психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях (Бойченко, 2017, с. 218).

І. Мельник зазначає, що в процесі навчання у закладі вищої освіти професійна ідентичність проявляється як «комплекс уявлень особистості про себе як суб'єкта професійної діяльності, емоційних переживань і усвідомленої активності, пов'язаної з набуттям професії та входженням у професійне середовище». Дослідниця також наголошує, що професійна ідентичність виступає результатом уточнення тих аспектів професійного самовизначення, які почали формуватися ще в юнацькому віці під час вибору закладу вищої освіти та остаточно конкретизувалися в ході фахової підготовки в університеті. Завдяки самоорганізації та сформованості когнітивних, емоційних і поведінкових характеристик особистість поступово набуває здатності усвідомлювати себе представником певної професії та професійної спільноти. В цьому полягає сутність розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки у ЗВО (Мельник, 2021).

Узагальнення наведених підходів дає підстави стверджувати, що професійна ідентичність виявляється як складне багаторівневе утворення, у якому поєднуються когнітивні, емоційні, ціннісні та поведінкові характеристики особистості. Наведені визначення засвідчують, що її розвиток пов'язаний не лише з професійною підготовкою, а й із поступовим входженням особистості в професійне середовище, прийняттям професійних норм і набуттям досвіду професійної самореалізації.

Професійна ідентичність студентів формується в процесі їхнього особистісного і професійного самовизначення, опанування професійних знань, умінь і навичок, а також під впливом різноманітних чинників і умов освітнього середовища. Відповідно до цього О. Радзімовська виокремлює три рівні розвитку

професійної ідентичності майбутніх фахівців: неусвідомлюваний, що відповідає низькому рівню професійної ідентичності; частково усвідомлений, який характеризує середній рівень; і усвідомлений, сформований, що свідчить про високий рівень професійної ідентичності (Радзімовська, 2015).

А. Борисюк виокремлює кілька послідовних етапів становлення професійної ідентичності. Першим є доакадемічний, або мотиваційно-інтенціональний, етап, на якому визначальну роль відіграють особистісні якості, внутрішня мотивація до вибору й опанування професії, а також рівень попередньої освіти. Другий етап – накопичувально-екстеріоризаційний – охоплює особистісний розвиток, соціальну підтримку, набуття професійного досвіду в процесі виконання професійних завдань, наявність сприятливого доброзичливо-конкурентного середовища, взаємодію, зворотний зв'язок і рефлексію. Важливим чинником на цьому етапі виступає також наявність прикладу для наслідування. Перехід до нього забезпечується завдяки гармонійному поєднанню саморозвитку, традиційного навчання та спеціально організованої професійної підготовки. Третій, інтеріоризаційний, етап включає особистісний, когнітивний, соціальний, афективно-оцінний, ціннісно-мотиваційний та операційний компоненти, а також досвід, ставлення до себе як до фахівця, до професії та до професійної спільноти (Борисюк, як цит. за: Андрушко, 2016, с. 24).

Я. Андрушко зазначає, що становлення професійної ідентичності та професіоналізація свідомості особистості відбуваються як тривалий і поетапний процес розвитку студента як суб'єкта, особистості та індивідуальності. Дослідниця виділяє три основні етапи цього процесу. Перший етап пов'язаний із теоретичним навчанням, накопиченням досвіду, засвоєнням і систематизацією теоретичних знань. Другий етап характеризується поглибленням процесу професіоналізації, коли до нього долучається психологічний аспект: особистість спостерігає, привласнює професійні зразки та уявляє себе у майбутній професії. Третій етап – це саморефлексія, під час якої майбутній фахівець осмислює

реальний стан речей, приймає або не приймає його, визнає або не визнає себе членом професійної спільноти, а також переживає визнання з боку професійного середовища як професіонала. На думку Я. Андрушко, особливий вплив на розвиток професійної ідентичності мають саморефлексія, здатність до моделювання, наслідування професійних зразків, а також чітке усвідомлення власного місця і ролі в майбутній професії (Андрушко, 2016). Отже, професійна ідентичність формується поетапно і не виникає одномоментно, а є результатом тривалого процесу професійного самовизначення, накопичення досвіду, самостереження та рефлексії. Такий підхід є важливим для розуміння того, що в дорослому віці професійна ідентичність може не лише зберігатися, а й змінюватися, уточнюватися та переосмислюватися під впливом нових професійних і життєвих обставин.

Поступове формування професійної ідентичності забезпечується позитивним емоційним ставленням до обраної професії, зовнішнім стимулюванням процесу професійного становлення та активною спрямованістю студентів на практичну діяльність (Радзімовська, 2015).

На думку О. Радзімовської, про сформованість професійної ідентичності свідчить низка важливих ознак. До них належать наявність професійно значущих якостей; усвідомлення майбутнім фахівцем власної компетентності та готовності до її вдосконалення; перехід від зовнішніх засобів підкріплення і зовнішніх джерел зворотного зв'язку до внутрішньої мотивації та самопідкріплення; узгодженість між обраною професією, уявленнями про працю та особистісними очікуваннями; усвідомлення власних недоліків у професійних діях і в загальному процесі професійного становлення; відчуття власної ефективності, особистісної позиції та впливовості в межах професійної спільноти; адекватно висока професійна самооцінка; переживання задоволення від професійної діяльності та від усвідомлення себе як професіонала; відчуття реальності досягнення професійного успіху й реалізації основних мотивів професійної діяльності;

уміння керувати власним кар'єрним зростанням; прийняття цінностей, норм, правил і ключових етичних вимог професії (Радзімовська, 2019, с. 397–398).

М. Барчій визначає показники самооцінки структури професійної ідентичності майбутніх психологів, яка формується у процесі їхньої фахової підготовки в закладі вищої освіти. До таких показників дослідник відносить: теоретичну підготовленість майбутніх практичних психологів; сформованість і розвиток практичних умінь та навичок; пошук шляхів підвищення ефективності підготовки та готовності до професійної діяльності через поєднання теорії і практики; розвиток особистості студента як цілісного суб'єкта природно-соціальної та професійної діяльності; розвиток активності й творчого потенціалу; здатність до глибокого професійного мислення та особистісної креативності; уміння керувати емоціями й власним психофізичним станом; свідомий саморозвиток і самовиховання, спрямовані на вдосконалення управління власною поведінкою; уміння прогнозувати перспективи особистісно-професійного зростання; орієнтацію на продуктивність та ефективність професійної діяльності; аналіз рівня сформованості професійно значущих якостей; визнання майбутнього психолога суб'єктом безперервного саморозвитку, самопізнання, особистісно-професійного самовдосконалення та професійної самореалізації (Барчій, 2015, с. 18). Наведені ознаки дають змогу розглядати професійну ідентичність як інтегральний показник зрілості особистості у професійній сфері. Її сформованість виявляється не тільки в обсязі знань чи рівні професійної підготовки, а й у здатності особистості усвідомлювати власні професійні можливості, підтримувати внутрішню мотивацію, оцінювати себе як фахівця та вибудовувати перспективу подальшого професійного розвитку.

Як зазначає І. Мельник, у структурі професійної ідентичності виокремлюються три тісно пов'язані між собою компоненти:

- когнітивний (Я-образ);
- афективний (Я-ставлення);

– конативний (Я-поведінка).

Відповідно до цього підходу дослідниця визначає критерії сформованості кожного з названих компонентів. Для когнітивного компонента такими критеріями є уявлення студентів про майбутню професію, тобто сформованість образу професії, розуміння показників професіоналізму фахівця, уявлення про себе як представника обраної професії, бачення ідеального фахівця та усвідомлення власного професійного розвитку на теперішньому етапі й у перспективі. Для афективного компонента показниками виступають професійна самооцінка, оцінювання рівня сформованості власних професійних здібностей і компетентності, рівень самоповаги, прийняття себе як професіонала та професійні домагання. Конативний компонент, своєю чергою, визначається мірою ідентифікації з професійною роллю, статусом професійної ідентичності, тобто ступенем її сформованості, а також змістом і виразністю кризових переживань (Мельник, 2021, с. 17). Тобто, структура професійної ідентичності охоплює не лише уявлення особистості про професію, а й її ставлення до себе в професійній ролі та реальні способи професійної поведінки. Тому аналіз професійної ідентичності потребує врахування як внутрішніх психологічних характеристик, так і зовнішніх умов, у яких відбувається професійне становлення та подальша професійна трансформація особистості.

Описуючи процес становлення професійної ідентичності студентів у закладі вищої освіти, І. Мельник підкреслює, що впродовж фахової підготовки «зростає кількість і посилюється диференційованість уявлень студентів про критерії професіоналізму фахівця обраної професії; спостерігаються відмінності щодо усвідомлюваності, конкретності, і дієвості виділених студентами критеріїв професіоналізму» (Мельник, 2021, с. 17).

О. Радзімовська наголошує, що «сформована професійна ідентичність – це упорядкована та інтегрована системи потреб та професійних прагнень особистості, прояв її стійкої та дієвої мотивації у професійній сфері. Професійна ідентичність є психологічним утворенням, завдяки якому особистість оцінює

багатогранний світ професій» (Радзімовська, 2019, с. 398). Дослідниця також звертає увагу на те, що строки формування професійної ідентичності є індивідуальними. Кожна людина проходить цей необхідний шлях прийняття власної професії у притаманному їй темпі. У науковій літературі трапляються різні погляди на тривалість цього процесу: одні автори вважають, що він охоплює щонайменше чотири роки, тобто період навчання у закладі вищої освіти, тоді як інші пов'язують остаточне формування професійної ідентичності з більш пізніми етапами професіоналізації, коли особа вже безпосередньо включається в трудову діяльність, опановує практичні навички та реально усвідомлює себе представником професії (Радзімовська, 2019, с. 398).

У зарубіжній науці питання розвитку та трансформації професійної ідентичності в дорослому віці розроблялися насамперед у межах теорії професійного розвитку D. Super (1990). Відповідно до концепції Super, кар'єра є реалізацією Я-концепції особистості у трудовій діяльності: людина прагне до такої роботи, яка уможлиблює втілення уявлень про себе. Super виокремлює кілька стадій професійного розвитку (зростання, дослідження, утвердження, збереження, спад), кожна з яких передбачає специфічні завдання розвитку. Важливо, що в дорослому віці людина може проходити міні-цикли, повторюючи стадії дослідження та утвердження щоразу, коли змінює сферу діяльності, місце роботи або зіштовхується з кар'єрною кризою. Для жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними ролями або переживають вимушені зміни у зайнятості, цей циклічний характер професійного розвитку є особливо актуальним (Super, 1990).

Принципово важливий внесок у розуміння трансформацій професійної ідентичності у дорослому віці здійснила Н. Ibarra (1999), яка вивчала ідентичність у контексті професійних переходів. Дослідниця запропонувала концепцію “можливих Я” (possible selves) у професійній сфері та показала, що зміна ідентичності є не одномоментною подією, а поступовим процесом, в якому людина спочатку експериментує з новими ролями та самопрезентаціями, а лише

потім “присвоює” нову ідентичність. Такий погляд суперечить уявленню про те, що особистість спочатку змінює внутрішнє “Я”, а потім починає поводитися по-новому: Ibarra доводить зворотнє, а саме те, що нова поведінка та соціальні взаємодії передують інтеграції нової ідентичності. Цей підхід є особливо релевантним для жінок, які перебувають у процесі вимушеної або добровільної професійної переорієнтації (Ibarra, 1999).

Отже, особливості професійної ідентичності доцільно розглядати не лише крізь призму її структури, рівнів, етапів становлення та показників сформованості, а й у контексті конкретних життєвих умов, у яких відбувається професійний розвиток особистості. У дорослому віці професійна ідентичність жінок виявляється як динамічне утворення, що поєднує усвідомлення себе як фахівчині, ставлення до власної професійної ролі, оцінку своєї компетентності, готовність до професійного зростання, адаптацію до змін і здатність переосмислювати себе в професії відповідно до нових життєвих обставин. Її особливості можуть визначатися віком, накопиченим професійним досвідом, статусом зайнятості, умовами проживання, професійною сферою та загальним соціальним контекстом. Тому вивчення професійної ідентичності жінок у дорослому віці дає змогу глибше зрозуміти специфіку її трансформації на різних етапах дорослості та в різних умовах професійної самореалізації.

1.3 Психологічні механізми розвитку професійної ідентичності у дорослому віці

Проблема розвитку професійної ідентичності у дорослому віці залишається надзвичайно актуальною, оскільки професійний шлях особистості не є сталим і лінійним. Упродовж дорослості людина неодноразово переосмислює власне ставлення до праці, професійної ролі, професійних перспектив і власної відповідності обраній сфері діяльності. Особливо виразно це виявляється в житті жінок, професійне становлення яких нерідко відбувається

під впливом поєднання особистісних, сімейних, соціальних і професійних чинників. Унаслідок цього на різних етапах дорослості можуть виникати сумніви щодо правильності професійного вибору, зниження мотивації, потреба в переорієнтації, зміні професійної траєкторії або переосмисленні власного місця у професії (Панок, 2024).

Для дорослої особистості характерним є те, що професійна ідентичність розвивається не лише на етапі первинного вибору професії, а й у процесі безпосереднього включення в професійну діяльність, накопичення досвіду, переживання професійних успіхів і труднощів, а також унаслідок зіставлення власних очікувань із реальними вимогами професійного середовища. Якщо на ранніх етапах професіоналізації людина може мати недостатньо чітке уявлення про зміст майбутньої праці, то в дорослому віці розвиток професійної ідентичності дедалі більше залежить від того, наскільки усвідомленими є її професійні цілі, цінності та уявлення про себе як фахівця (Панок, 2024).

В. Панок акцентує увагу на проблемах професійної підготовки саме психологів, підкреслюючи значення цілісного поєднання теоретичної підготовки, практичного досвіду та особистісного становлення фахівця. У контексті проблематики дорослості цей підхід дає підстави розглядати розвиток професійної ідентичності як поступовий і багатовимірний процес, що охоплює усвідомлення змісту професійної діяльності, співвіднесення власних можливостей із вимогами професії, а також уточнення уявлень про свою професійну роль у міру накопичення життєвого й професійного досвіду (Панок, 2024).

Для жінок у дорослому віці істотне значення має безпосередній досвід професійної діяльності, оскільки він сприяє поглибленню розуміння специфіки своєї роботи, дає змогу виявити власні сильні й слабкі сторони як фахівчині, уточнити професійні інтереси, обрати пріоритетні напрями подальшого розвитку та визначити реальні перспективи професійного зростання. На різних етапах дорослості це може виявлятися у зміні професійної спеціалізації, підвищенні

кваліфікації, проходженні додаткового навчання, набутті нових компетентностей, переорієнтації на інший формат роботи або переосмисленні професійних цілей. До структури професійної ідентичності доцільно відносити особистісний, когнітивний, ціннісно-мотиваційний, соціальний, операційно-дієвий та афективно-оцінний компоненти. У поєднанні з особистим і життєвим досвідом вони інтегруються у три узагальнені блоки: ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії та ставлення до професійної спільноти. Особливе значення в цій структурі має ставлення особистості до себе як до професіонала, оскільки воно охоплює усвідомлення власного професійного образу, самооцінку себе як фахівчині, відчуття професійної компетентності, а також здатність функціонувати в умовах професійної конкуренції та змін (Панок, 2024).

Ставлення до професії охоплює усвідомлення її змісту, розуміння вимог, які висуваються до фахівця, а також позитивне або суперечливе сприйняття професійної діяльності як важливої сфери самореалізації. Не менш важливим компонентом професійної ідентичності є ставлення до професійної спільноти: у дорослому віці її репрезентують колеги, професійне оточення, знані практики, науковці, члени професійних об'єднань і ширше фахове середовище. В процесі взаємодії з професійною спільнотою поступово формується уявлення про колективний образ професії, її статус, цінності та норми, а також відчуття власної належності до професійного середовища (Москаль, 2006).

У наукових підходах до структури професійної ідентичності виокремлюють такі її складові, як особистісне самовизначення, самовизначення в межах певної професійної або наукової парадигми, інструментальне самовизначення, пов'язане з оволодінням конкретними методами й техніками роботи, а також ситуативне самовизначення, яке виявляється у схильності фахівця надавати перевагу певним завданням, проблемам або категоріям клієнтів. До важливих аспектів професійної ідентичності також належить професійна самопрезентація, тобто володіння спеціальною термінологією,

професійними вміннями, навичками та професійно значущими якостями. У дорослому віці ці складові набувають особливої ваги, оскільки саме вони забезпечують не лише професійне самовираження, а й більш чітке позиціонування особистості в професійному середовищі.

Результати дослідження І. Мельничук засвідчують, що представники різних професійних сфер можуть відрізнятися за особливостями переживання професійної ідентичності, рівнем тривожності, самостійністю у професійному виборі та мотивацією до діяльності. Це дає підстави стверджувати, що зміст професійної ідентичності не є універсальним, а значною мірою залежить від специфіки професійної сфери, домінуючих цінностей діяльності та характеру соціальних очікувань, пов'язаних із нею (Мельничук, 2015).

До чинників, що зумовлюють розвиток професійної ідентичності, належать професійна мотивація та рівень особистісної зрілості (Синишина, 2019). Якщо жінка пов'язує своє майбутнє з певною професійною сферою, усвідомлює її значущість для власної самореалізації та має виражену мотивацію до професійного зростання, це, як правило, стимулює її до активного саморозвитку, відповідального ставлення до праці та послідовного вибудовування професійної траєкторії. Натомість недостатня визначеність професійних цілей, розмитість уявлень про себе як фахівчиню або зовнішня зумовленість професійного вибору можуть ускладнювати розвиток професійної ідентичності та спричиняти внутрішню нестійкість у професійній сфері.

Істотним чинником професійної ідентифікації є уявлення особистості про зміст власної професійної діяльності, а також усвідомлення того, наскільки її індивідуальні якості відповідають вимогам обраної професії. Для жінок, професійна самореалізація яких відбувається в різних соціальних і життєвих умовах, особливо значущими є такі характеристики, як гнучкість, відповідальність, емпатійність, терплячість, толерантність, автентичність, здатність до міжособистісної взаємодії, стійкість до труднощів і готовність до професійних змін. Тому розвиток професійно важливих якостей упродовж

дорослості має принципове значення для формування стійкої професійної ідентичності.

Однією з помітних проблем професійного розвитку залишається переважна орієнтація лише на формальне засвоєння знань або виконання функціональних обов'язків. Недостатньо уваги може приділятися розвитку ціннісної, емоційно-вольової сфери та смислотворчих аспектів особистості, які є надзвичайно важливими для цілісного переживання себе в професії. Окрім цього, практичний бік професійного становлення не завжди супроводжується рефлексією, осмисленням власних труднощів і досягнень, а також критичним аналізом того, наскільки реальна професійна діяльність відповідає внутрішнім очікуванням особистості. За таких умов розвиток професійної ідентичності може ускладнюватися, набувати суперечливого характеру або супроводжуватися кризовими переживаннями.

Важливим теоретичним підґрунтям для вивчення професійного розвитку та, відповідно, трансформацій професійної ідентичності є соціально-когнітивна теорія кар'єрного розвитку (Social Cognitive Career Theory, SCCT), розроблена R. Lent, S. Brown і G. Hackett (1994). Спираючись на загальну теорію самоефективності A. Bandura, дослідники показали, що кар'єрні інтереси, вибір та досягнення визначаються насамперед переконаннями особистості у власній здатності виконувати певні дії (self-efficacy beliefs) та її очікуваннями щодо результатів цих дій (outcome expectations). Для жінок у дорослому віці самоефективність у кар'єрних рішеннях є ключовим регулятором: невпевненість у власних компетентностях або низька оцінка перспектив може гальмувати кар'єрні переходи та ускладнювати відновлення професійної ідентичності після кризових подій (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

У межах концепції конструювання кар'єри M. Savickas (2005) запропонував принципово інший погляд на кар'єрний розвиток порівняно з класичними стадійними моделями. Savickas наголошує, що в умовах постіндустріального суспільства кар'єра перестала бути лінійною траєкторією у

межах однієї організації. Вона стає суб'єктивним наративом, який особистість активно будує, надаючи смислу своєму досвіду. Центральними конструктами теорії є кар'єрна адаптивність (здатність до гнучкого реагування на вимоги ринку праці), кар'єрні теми (наскрізні смислові лінії, що пронизують усі сфери життя) та професійна ідентичність як усвідомлення особистістю своїх цінностей, інтересів і здібностей у контексті трудової діяльності. Цей підхід є особливо продуктивним для розуміння того, як жінки у дорослому віці конструюють і реконструюють власну професійну ідентичність у відповідь на зовнішні та внутрішні виклики (Savickas, 2005).

Отже, розвиток професійної ідентичності у дорослому віці має визначальне значення для професійного становлення, самореалізації та внутрішньої цілісності особистості. Для жінок цей процес є особливо складним і багатофакторним, оскільки він відбувається під впливом не лише професійного досвіду, а й ширшого життєвого контексту, соціальних ролей, мотиваційних змін, статусу зайнятості та умов проживання. Професійна ідентичність розвивається як результат тривалого процесу професійної ідентифікації, самопізнання, накопичення досвіду, рефлексії та переосмислення себе у професії. Тому важливо враховувати не лише формальні показники професійного становлення, а й внутрішні психологічні механізми, що забезпечують адаптацію до змін, підтримують відчуття професійної компетентності та сприяють усвідомленню себе як фахівчині на різних етапах дорослості.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз проблеми трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці засвідчив, що професійна ідентичність є складним, багатовимірним і динамічним психологічним утворенням, яке формується в процесі професійного самовизначення, професійної ідентифікації, набуття

досвіду, входження у професійне середовище та подальшого переосмислення себе в професії. Вона відображає міру ототожнення особистості з професійною діяльністю, усвідомлення себе як представника певної професійної спільноти, прийняття професійних цінностей, норм і ролей, а також ставлення до професії як до значущого способу самореалізації.

Установлено, що професійна ідентичність має багатокомпонентну структуру й охоплює когнітивний, емоційний, поведінковий, ціннісно-мотиваційний, соціальний, операційно-дієвий та афективно-оцінний компоненти. Її сформованість виявляється через уявлення особистості про професію і себе в ній, професійну самооцінку, прийняття професійної ролі, готовність до професійного зростання, характер взаємодії з професійною спільнотою, а також здатність до рефлексії та саморегуляції. Аналіз наукових підходів показав, що професійна ідентичність може відрізнятися за рівнем зрілості, внутрішньої узгодженості та сформованості, а її зміст визначається не лише професійними досягненнями, а й особливостями самосприйняття, мотивації, ціннісних орієнтацій і життєвого досвіду особистості.

З'ясовано, що в дорослому віці професійна ідентичність не є сталою, а зазнає змін під впливом вікових трансформацій, професійного досвіду, мотиваційної динаміки, рівня особистісної зрілості, статусу зайнятості, професійної сфери, умов проживання та ширшого соціального контексту. Для жінок цей процес є особливо складним, оскільки професійна самореалізація відбувається в умовах поєднання професійних, особистісних і соціальних ролей. У зв'язку з цим професійну ідентичність жінок у дорослому віці доцільно розглядати як динамічне утворення, схильне до уточнення, переосмислення і трансформації на різних етапах дорослості.

Визначено, що провідними психологічними механізмами розвитку професійної ідентичності у дорослому віці є професійне самовизначення, професійна ідентифікація, самопізнання, рефлексія, самооцінка, прийняття професійних цінностей, накопичення професійного досвіду, адаптація до змін та

усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності. Аналіз теоретичних підходів також засвідчив, що в умовах постіндустріального суспільства та нестабільного соціального контексту доцільно розглядати професійну ідентичність передусім як процес конструювання, а не статичний результат. Отримані результати становлять теоретико-методологічну основу для подальшого емпіричного дослідження особливостей професійної ідентичності жінок різних вікових груп з урахуванням місця проживання, статусу зайнятості, професійної сфери та пов'язаних із ними психологічних характеристик.

РОЗДІЛ II

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

2.1 Опис вибірки та організація дослідження

Емпіричне дослідження особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці було організовано відповідно до мети кваліфікаційної роботи та вимог до проведення психологічного дослідження. Дослідження мало порівняльно-кореляційний характер і було спрямоване на виявлення особливостей професійної ідентичності жінок різних вікових груп, а також на встановлення зв'язків між показниками професійної ідентичності, віком, місцем проживання, статусом зайнятості, професійною сферою, професійним досвідом і суб'єктивним відчуттям себе як фахівчині.

Вибірку склали 86 жінок віком від 19 до 62 років. Середній вік респонденток становив 40,24 року, медіана – 40 років. Найбільшу частку вибірки становили респондентки віком 35-44 роки – 35 осіб, що відповідало 40,7% вибірки (рис.2.1). До групи 19-34 роки увійшла 21 респондентка (24,4%), а до групи 45 років і старше – 30 респонденток (34,9%).

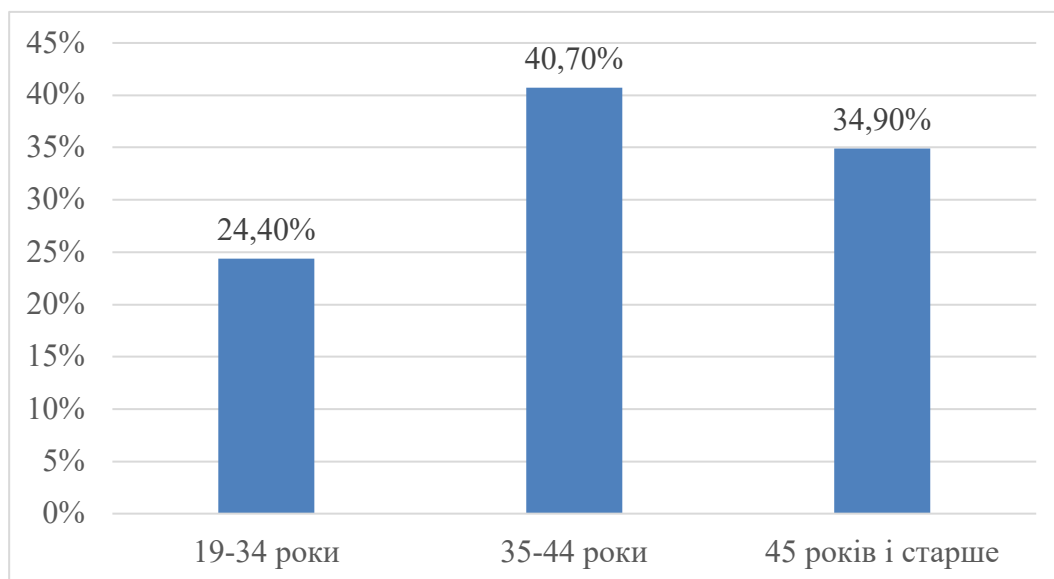


Рис. 2.1. Розподіл респонденток за віковими групами

До вибірки були включені жінки, які проживали в Україні та поза її межами, мали різний статус зайнятості, належали до різних професійних сфер і мали різний досвід професійної самореалізації. За місцем проживання 49 респонденток проживали в Україні, що становило 57% вибірки, а 37 респонденток проживали поза Україною, що становило 43% вибірки (рис. 2.2). З метою подальшого порівняльного аналізу вибірку було поділено на експериментальну та контрольну групи. Експериментальну групу склали респондентки, які проживали в Україні ($n = 49$), а контрольну групу – респондентки, які проживали поза Україною ($n = 37$). Такий поділ дав змогу порівняти показники професійної ідентичності та пов'язаних із нею психологічних характеристик у жінок, які перебували в різних соціальних умовах.

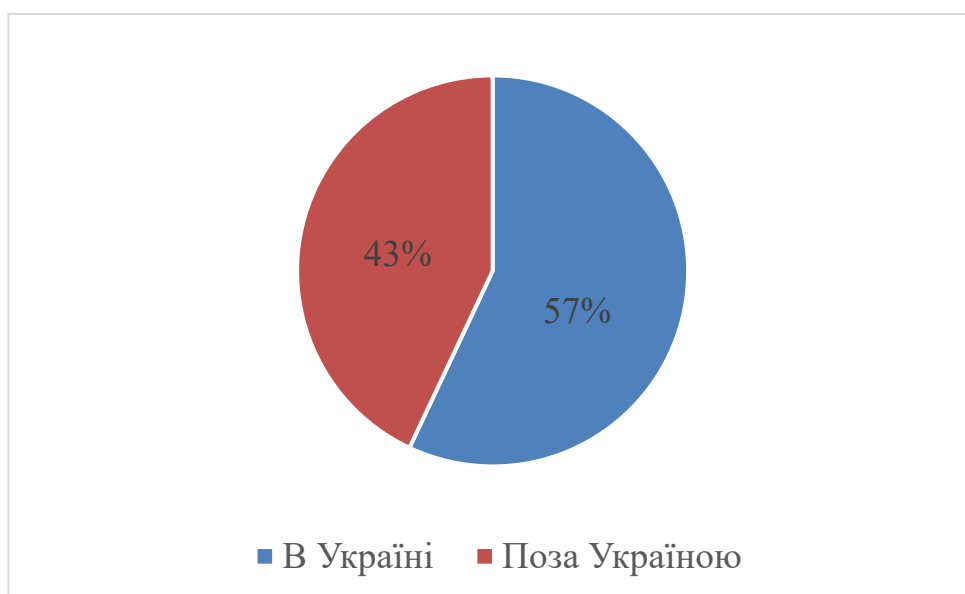


Рис. 2.2. Розподіл респонденток за місцем проживання

За рівнем освіти у вибірці переважали жінки з вищою освітою – 74 респондентки (86%). Науковий ступінь мали 7 респонденток (8,1%). Незакінчену вищу освіту зазначили 3 респондентки (3,5%), середню освіту – 1 респондентка (1,2%), і професійно-технічну освіту – 1 респондентка (1,2%).

За статусом зайнятості найбільшу частку становили жінки, які працювали з повною зайнятістю, – 48 осіб (55,8%). Часткову зайнятість або фріланс мали 19 респонденток (22,1%). У декреті або догляді перебували 12 респонденток (14 %). Тимчасово не працювали 3 респондентки, 3 респондентки обрали варіант «Інше», а 1 респондентка зазначила, що є студенткою. Для подальшого порівняльного аналізу статус зайнятості було доцільно узагальнити у дві групи: працюючі респондентки – 67 осіб (77,9%), та респондентки, які не працювали або мали інший статус зайнятості – 19 осіб (22,1%). На рис. 2.3 представлено розподіл респонденток за статусом зайнятості.

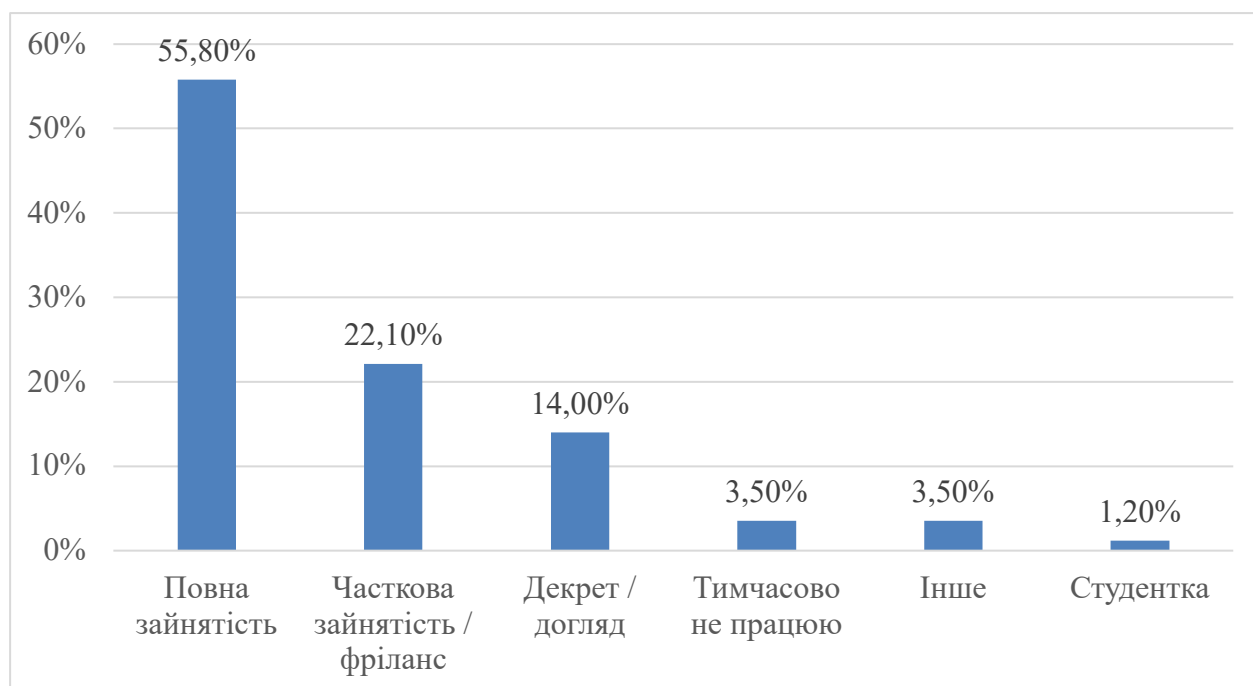


Рис. 2.3. Розподіл респонденток за статусом зайнятості

За професійним досвідом у вибірці переважали жінки з тривалим професійним шляхом. Понад 10 років професійного досвіду мали 54 респондентки, що становило 62,8% вибірки. Досвід 5-10 років зазначили 20 респонденток (23,3%). Досвід 3-5 років мали 5 респонденток, досвід 1-3 роки також мали 5 респонденток, а ще 2 респондентки обрали варіант «Інше». На рис. 2.4 подано розподіл респонденток за професійним досвідом.

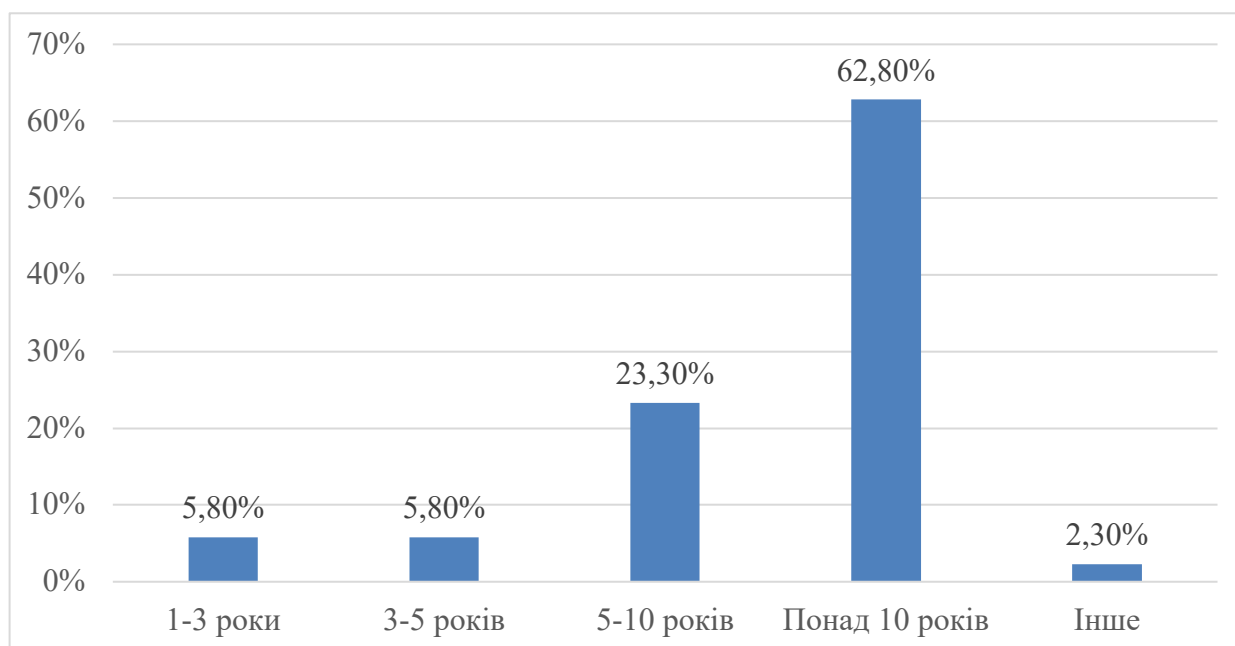


Рис. 2.4. Розподіл респонденток за професійним досвідом

Важливою характеристикою вибірки було також те, чи змінювали респондентки професію або сферу діяльності. Більшість респонденток мали досвід професійних змін: 44 жінки (51,2%), зазначили, що змінювали професію або сферу діяльності кілька разів; 22 респондентки (25,6%), змінювали її один раз; 20 респонденток (23,3%), не змінювали професію або сферу діяльності. Отже, 76,8% вибірки мали досвід професійної трансформації, що є значущим для теми дослідження.

Професійна сфера респонденток була різноманітною. Найчастіше респондентки зазначали бізнес, фінанси або менеджмент – 25 згадок, IT/технології – 15 згадок, освіту або науку – 14 згадок, самозайнятість або власний бізнес – 12 згадок, а також варіант «Інше» – 12 згадок. Частина респонденток обирала кілька професійних сфер одночасно, тому під час опису цієї змінної враховувалося, що професійна самореалізація жінок могла мати міждисциплінарний або комбінований характер. Узагальнені соціально-демографічні характеристики вибірки подано в табл. 2.1.

Табл. 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки респонденток

Показник	Категорія	n	%
Загальна вибірка	Жінки	86	100
Вікова група	19-34 роки	21	24,4
	35-44 роки	35	40,7
	45 років і старше	30	34,9
Місце проживання	В Україні	49	57
	Поза Україною	37	43
Освіта	Вища	74	86
	Науковий ступінь	7	8,1
	Незакінчена вища	3	3,5
	Середня	1	1,2
	Професійно-технічна	1	1,2
Статус зайнятості	Повна зайнятість	48	55,8
	Часткова зайнятість / фріланс	19	22,1
	Декрет / догляд	12	14
	Тимчасово не працюю	3	3,5
	Інше	3	3,5
	Студентка	1	1,2
Професійний досвід	1–3 роки	5	5,8
	3–5 років	5	5,8
	5–10 років	20	23,3
	Понад 10 років	54	62,8
	Інше	2	2,3
Зміна професії / сфери діяльності	Так, кілька разів	44	51,2
	Так, один раз	22	25,6
	Ні	20	23,3

Формування вибірки мало цілеспрямований характер, оскільки для дослідження було важливо забезпечити представленість респонденток різного віку, з різним професійним досвідом, різним статусом зайнятості та різними умовами життя. Критеріями включення у вибірку були повноліття, добровільна згода на участь у дослідженні, належність до жіночої статі та заповнення повного комплексу соціально-демографічної анкети й психодіагностичних методик.

Для збору соціально-демографічної інформації була використана авторська анкета. Вона містила питання про вік, стать, освіту, місце проживання, статус зайнятості, професійну сферу, професійний досвід, зміну професії або сфери діяльності, а також суб'єктивне відчуття себе фахівчиною. Суб'єктивне

відчуття себе фахівчиною оцінювалося за 10-бальною шкалою. У вибірці цей показник варіювався від 1 до 10 балів, а середнє значення становило 7,58 бала, що свідчило про загалом достатньо виражене відчуття професійної компетентності у більшості респонденток.

Організація дослідження передбачала кілька послідовних етапів. На першому, підготовчому, етапі було здійснено теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності у дорослому віці, дібрано психодіагностичний інструментарій та розроблено авторську соціально-демографічну анкету. На другому, емпіричному, етапі було проведено безпосередній збір даних шляхом онлайн-опитування респонденток. Опитування було реалізовано за допомогою сервісу Google Forms, що дало змогу організувати дистанційний збір емпіричних даних, забезпечити зручність заповнення анкети та психодіагностичних методик для респонденток, а також зберегти анонімність і конфіденційність отриманої інформації. На третьому, аналітичному, етапі було здійснено первинну перевірку отриманих відповідей, виключено з аналізу відповіді респондентів чоловічої статі, підготовлено базу даних до статистичної обробки та визначено основні напрями подальшого аналізу.

Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Перед початком опитування респонденткам було надано інформацію про мету дослідження, умови участі, конфіденційність результатів і право припинити участь на будь-якому етапі. Усі респондентки, включені до вибірки, підтвердили, що їм виповнилося 18 років і що вони добровільно погодилися взяти участь у дослідженні. Наприкінці опитування респондентки мали можливість залишити електронну адресу для участі в онлайн-зустрічі щодо результатів дослідження, однак ці дані не використовувалися у статистичному аналізі та не впливали на результати дослідження.

Для подальшого аналізу результати дослідження були розглянуті з урахуванням кількох напрямів групування: за віком, місцем проживання, статусом зайнятості, професійним досвідом, фактом зміни професії або сфери

діяльності та професійною сферою. Це дало змогу виявити, чи існували відмінності у показниках професійної ідентичності між жінками різних вікових груп, між респондентками, які проживали в Україні та поза її межами, а також між жінками з різним статусом зайнятості. Окрему увагу було приділено аналізу зв'язку між соціально-демографічними характеристиками, психологічними показниками та суб'єктивним відчуттям себе як фахівчині.

Отже, вибірка й організація дослідження були побудовані відповідно до мети роботи та дали змогу комплексно вивчити особливості професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Остаточна вибірка охоплювала 86 респонденток із різним віком, місцем проживання, професійним досвідом і статусом зайнятості, що створило належну емпіричну основу для подальшого порівняльного та кореляційного аналізу.

2.2 Обґрунтування та характеристика методів дослідження

Для дослідження трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці було використано комплекс психодіагностичних методик, оскільки цей феномен мав багатовимірний характер і не міг бути повноцінно охарактеризований лише одним показником. Основним емпіричним індикатором у роботі виступала професійна, або кар'єрна, ідентичність, що дало змогу безпосередньо оцінити міру ототожнення респонденток із професійною діяльністю, рівень професійної залученості та орієнтацію на професійне зростання (Карамушка & Тиченко, 2023). Для глибшого розуміння особливостей її трансформації було враховано пов'язані психологічні характеристики: самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень, загальну самоефективність і кар'єрну адаптивність.

Самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень відображала впевненість респонденток у здатності здійснювати професійний вибір, планувати професійне майбутнє та приймати кар'єрні рішення (Career Decision Self-Efficacy Scale–Short

Form [CDSES-SF]). Загальна самоефективність розглядалася як інтегральний показник впевненості особистості у власних можливостях долати труднощі та досягати поставлених цілей (Галецька, 2024). Кар'єрна адаптивність характеризувала психологічні ресурси, необхідні для професійних змін, планування, самоконтролю та подолання труднощів у професійній сфері (Карамушка & Тиченко, 2023). Окрім цього, важливе значення для дослідження мали соціально-демографічні змінні, які фіксувалися за допомогою авторської анкети та дали змогу проаналізувати особливості професійної ідентичності залежно від віку, місця проживання, статусу зайнятості, професійної сфери, професійного досвіду, зміни професії або сфери діяльності та суб'єктивного відчуття себе як фахівчині.

Для збору соціально-демографічної інформації в дослідженні було використано авторську анкету, розроблену відповідно до мети роботи та завдань емпіричного етапу. Анкета містила питання щодо підтвердження добровільної участі у дослідженні, віку респондентки, статі, освіти, місця проживання, поточного статусу зайнятості, професійної сфери, професійного досвіду, факту зміни професії або сфери діяльності, а також суб'єктивного відчуття себе фахівчиною. Суб'єктивна оцінка відчуття себе фахівчиною здійснювалася за 10-бальною шкалою, де 1 означало «зовсім не відчуваю себе фахівцем», а 10 – «повністю відчуваю себе фахівцем». Використання цієї анкети дало змогу не лише описати вибірку за основними соціально-демографічними характеристиками, а й здійснити подальший порівняльний та кореляційний аналіз. Так, показники місця проживання, статусу зайнятості, професійної сфери, професійного досвіду та зміни професії були використані для опису й порівняння груп респонденток, тоді як вік і суб'єктивне відчуття себе фахівчиною розглядалися як важливі змінні для виявлення зв'язків із показниками професійної ідентичності, самоефективності та кар'єрної адаптивності.

Основною методикою дослідження була шкала кар'єрної ідентичності, укладена на основі методики «Шкала мотивації до кар'єри» (Career Motivation

Scale) та адаптована Л. М. Карамушкою і М. Є. Тиченко (Карамушка & Тиченко, 2023). Мета цієї методики полягала у визначенні рівня кар'єрної ідентичності особистості, тобто міри ототожнення себе з професійною діяльністю, залученості до професійної сфери, орієнтації на професійне зростання, визнання та просування. У межах даного дослідження шкала використовувалася як самостійний інструмент для вивчення особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці, оскільки цей показник був центральним для аналізу її розвитку та трансформації.

Методика містила 7 тверджень, кожне з яких оцінювалося за п'ятибальною шкалою: від 1 – «дуже незначною мірою» до 5 – «дуже значною мірою». Обробка результатів здійснювалася шляхом підсумовування балів за всіма пунктами. Таким чином, загальний показник кар'єрної ідентичності міг варіюватися в межах від 7 до 35 балів: чим вищим був сумарний результат, тим вищим був рівень кар'єрної ідентичності.

Відповідно до інтерпретації результатів було виокремлено низький рівень кар'єрної ідентичності – 7-22 бали, середній рівень – 23-27 балів і високий рівень – 28-35 балів. Низький рівень свідчив про слабе ототожнення себе з професійною роллю, недостатню професійну залученість та невиражену орієнтацію на професійне зростання; середній – про частково сформовану професійну самовизначеність і помірний інтерес до професійної сфери; високий – про чітке сприйняття себе як фахівчині, високу залученість у професійну діяльність і прагнення до подальшого професійного розвитку.

Для дослідження психологічних чинників, пов'язаних із професійною ідентичністю, у роботі було використано шкалу самоєфективності у прийнятті кар'єрних рішень – CDSSES-SF (Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form). Ця методика була призначена для оцінювання впевненості особистості у власній здатності здійснювати дії, пов'язані з професійним вибором, плануванням кар'єри, пошуком професійної інформації, самооцінкою власних здібностей і прийняттям кар'єрних рішень.

Методика містила 25 пунктів, кожен із яких оцінювався за п'ятибальною шкалою відповідей: від 1 – «зовсім не впевнена» до 5 – «повністю впевнена». Обробка результатів здійснювалася шляхом підсумовування балів за всіма твердженнями, тобто визначався загальний сумарний показник: чим вищим був результат, тим вищим був рівень самоефективності у сфері кар'єрних рішень. Використання цієї методики було доцільним у контексті даного дослідження, оскільки впевненість у прийнятті кар'єрних рішень була безпосередньо пов'язана з професійним самовизначенням, відчуттям себе як фахівчині та здатністю вибудовувати власну професійну траєкторію.

Для оцінювання загальної впевненості особистості у власних можливостях у дослідженні було використано блок тверджень шкали загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема (General Self-Efficacy Scale, GSE) в українській адаптації І. Галецької (Галецька, 2024). Мета методики полягала у визначенні рівня загальної самоефективності особистості, тобто її впевненості у власній здатності успішно долати труднощі, справлятися зі стресовими ситуаціями та досягати поставлених цілей.

Методика містила 10 тверджень. У межах цього дослідження відповіді респонденток були подані у п'ятибальному форматі оцінювання вираженості показника – від 1 до 5 балів. Обробка результатів здійснювалася шляхом сумування балів за всіма твердженнями, унаслідок чого загальний показник загальної самоефективності міг варіюватися від 10 до 50 балів. Чим вищим був сумарний бал, тим більш вираженою була загальна самоефективність респондентки. Оскільки в дослідженні використовувався модифікований формат відповідей, результати за цією шкалою інтерпретувалися як кількісний показник загальної самоефективності без поділу на нормативні рівні. Це дало змогу використовувати показник GSE у порівняльному та кореляційному аналізі разом з іншими психологічними характеристиками.

Для оцінювання психологічних ресурсів, що забезпечували готовність особистості до професійних змін, у дослідженні було використано коротку

форму шкали здатності до кар'єрної адаптивності CAAS-SF (Career Adapt-Abilities Scale – Short Form) в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, М. Є. Тиченко (Карамушка & Тиченко, 2023). Мета методики полягала у визначенні рівня кар'єрної адаптивності особистості як сукупності психологічних ресурсів, що забезпечували готовність до професійних змін, планування кар'єри, прийняття рішень і подолання труднощів у професійній сфері.

Методика містила 12 пунктів і охоплювала чотири субшкали: турбота (Concern), контроль (Control), допитливість (Curiosity) та впевненість (Confidence). Кожен пункт оцінювався за п'ятибальною шкалою відповідей: від 1 – «не сильна» до 5 – «найсильніша». Обробка результатів передбачала визначення як загального показника кар'єрної адаптивності шляхом підсумовування балів за всіма 12 пунктами, так і окремих показників за субшкалами: турбота – пункти 1-3, контроль – пункти 4-6, допитливість – пункти 7-9, впевненість – пункти 10-12. Чим вищим був сумарний бал, тим вищим був рівень кар'єрної адаптивності.

Відповідно до інтерпретації результатів, для загального показника було виокремлено низький рівень – 12-40 балів, середній рівень – 41-47 балів і високий рівень – 48-60 балів. Для окремих субшкал також було визначено рівні: для турботи — низький 3-8, середній 9-11, високий 12-15; для контролю – низький 3-10, середній 11-12, високий 13-15; для допитливості – низький 3-9, середній 10-12, високий 13-15; для впевненості – низький 3-10, середній 11-12, високий 13-15.

Обраний комплекс психодіагностичних методик був змістово релевантним і доцільним для дослідження трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці, оскільки дав змогу охопити як основний досліджуваний феномен – професійну, або кар'єрну, ідентичність, так і пов'язані з ним психологічні характеристики: самоефективність у кар'єрних рішеннях, загальну самоефективність і кар'єрну адаптивність. Використання шкали кар'єрної ідентичності та короткої форми шкали здатності до кар'єрної адаптивності

ґрунтувалося на адаптованому психодіагностичному інструментарії, поданому у праці Л. М. Карамушки та М. Є. Тиченко (Карамушка & Тиченко, 2023), а застосування шкали CDSES-SF спиралося на зміст і структуру оригінальної короткої форми методики самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень (Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form [CDSES-SF]). Шкала загальної самоефективності GSE була використана з урахуванням даних української адаптації І. Галецької, у якій наведено психометричні характеристики методики (Галецька, 2024).

Перед статистичною обробкою отримані відповіді були підготовлені до аналізу. Текстові відповіді за шкалами були закодовані у числові значення відповідно до ключів методик. Після цього були розраховані сумарні показники за шкалою кар'єрної ідентичності, шкалою самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, шкалою загальної самоефективності та шкалою кар'єрної адаптивності. Окремо були розраховані показники за субшкалами кар'єрної адаптивності: турбота, контроль, допитливість і впевненість.

Для обробки емпіричних даних було використано методи математико-статистичного аналізу, адекватні меті роботи, характеру вибірки та змісту досліджуваних змінних. Статистична обробка здійснювалася з використанням табличного редактора Microsoft Excel та програми Jamovi. Насамперед було застосовано описову статистику, яка дала змогу визначити основні кількісні характеристики досліджуваних показників, зокрема середні значення, медіану, стандартне відхилення, мінімальні та максимальні значення.

Для виявлення відмінностей між групами респонденток було використано порівняльний аналіз. Для порівняння двох незалежних груп, зокрема експериментальної групи, яку склали респондентки, що проживали в Україні, та контрольної групи, до якої увійшли респондентки, що проживали поза Україною, а також груп за статусом зайнятості, було застосовано критерій Манна-Уїтні. Для порівняння показників професійної ідентичності у кількох вікових групах, а також у групах, виокремлених за професійною сферою або

професійним досвідом, було використано критерій Краскела-Уолліса. З метою встановлення зв'язків між показниками професійної ідентичності, віком, суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, кар'єрною самоефективністю, загальною самоефективністю та кар'єрною адаптивністю було застосовано кореляційний аналіз, зокрема коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Використання непараметричних статистичних методів було доцільним, оскільки частина досліджуваних змінних мала порядковий характер, а окремі групи респонденток були нерівномірними за чисельністю. Рівень статистичної значущості було визначено на рівні $p < 0,05$. Застосування зазначених статистичних методів дало змогу не лише описати досліджувані показники, а й перевірити статистичну значущість відмінностей між групами та виявити характер зв'язків між основними змінними дослідження.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було обґрунтовано методичні засади емпіричного дослідження професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Дослідження мало порівняльно-кореляційний характер і було спрямоване на виявлення особливостей професійної ідентичності жінок різних вікових груп, а також на встановлення її зв'язків із віком, місцем проживання, статусом зайнятості, професійною сферою, професійним досвідом, зміною професії або сфери діяльності та суб'єктивним відчуттям себе як фахівчині.

Остаточну вибірку склали 86 жінок віком від 19 до 62 років, які проживали в Україні та поза її межами, мали різний статус зайнятості, професійний досвід і належали до різних професійних сфер. Така вибірка дала змогу здійснити порівняльний і кореляційний аналіз досліджуваних показників. Для подальшого порівняльного аналізу за місцем проживання було виокремлено експериментальну групу, до якої увійшли респондентки, що проживали в

Україні, та контрольну групу, яку склали респондентки, що проживали поза Україною.

Для реалізації мети дослідження було використано комплекс взаємодоповнювальних методик: шкалу кар'єрної ідентичності, шкалу самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, шкалу загальної самоефективності, коротку форму шкали здатності до кар'єрної адаптивності та авторську соціально-демографічну анкету. Обраний інструментарій дав змогу дослідити не лише безпосередні прояви професійної ідентичності, а й пов'язані з нею психологічні ресурси та соціально-демографічні чинники.

Для математико-статистичної обробки результатів було використано описову статистику, порівняльний аналіз, кореляційний аналіз і методи перевірки статистичної значущості відмінностей між групами. Для порівняння двох незалежних груп було застосовано критерій Манна–Уїтні, для порівняння кількох груп – критерій Краскела–Уолліса, а для встановлення зв'язків між основними змінними – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Таким чином, методичні засади другого розділу створили належну основу для подальшого емпіричного аналізу особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЖІНОК РІЗНИХ ВІКОВИХ ГРУП

3.1 Показники професійної ідентичності та пов'язаних із нею психологічних характеристик у вибірці

На цьому етапі емпіричного дослідження було здійснено кількісний аналіз основних показників професійної ідентичності жінок у дорослому віці та пов'язаних із нею психологічних характеристик. До аналізу було включено показники суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, кар'єрної ідентичності, самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самоефективності та кар'єрної адаптивності. Окремо було проаналізовано складові кар'єрної адаптивності: турботу, контроль, допитливість і впевненість. Для характеристики основних показників дослідження було використано описову статистику. Оскільки застосовані шкали мали різні максимально можливі значення, для коректного наочного порівняння середні значення було переведено у відсотки від максимально можливого бала за кожною шкалою. Середні значення та стандартні відхилення основних показників дослідження подано на рис. 3.1.

Найбільш вираженим показником у вибірці був контроль як складова кар'єрної адаптивності – 79,1% від максимально можливого бала. Також високі відносні значення мали впевненість – 78,2%, суб'єктивне відчуття себе фахівчиною – 75,8% та кар'єрна ідентичність – 75,8%. Дещо нижчими були показники допитливості – 75,2%, самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень – 73,8% та кар'єрної адаптивності загалом – 72,9%. Найнижчі відносні значення було отримано за загальною самоефективністю – 61,1% і турботою про майбутнє як складовою кар'єрної адаптивності – 58,9%.

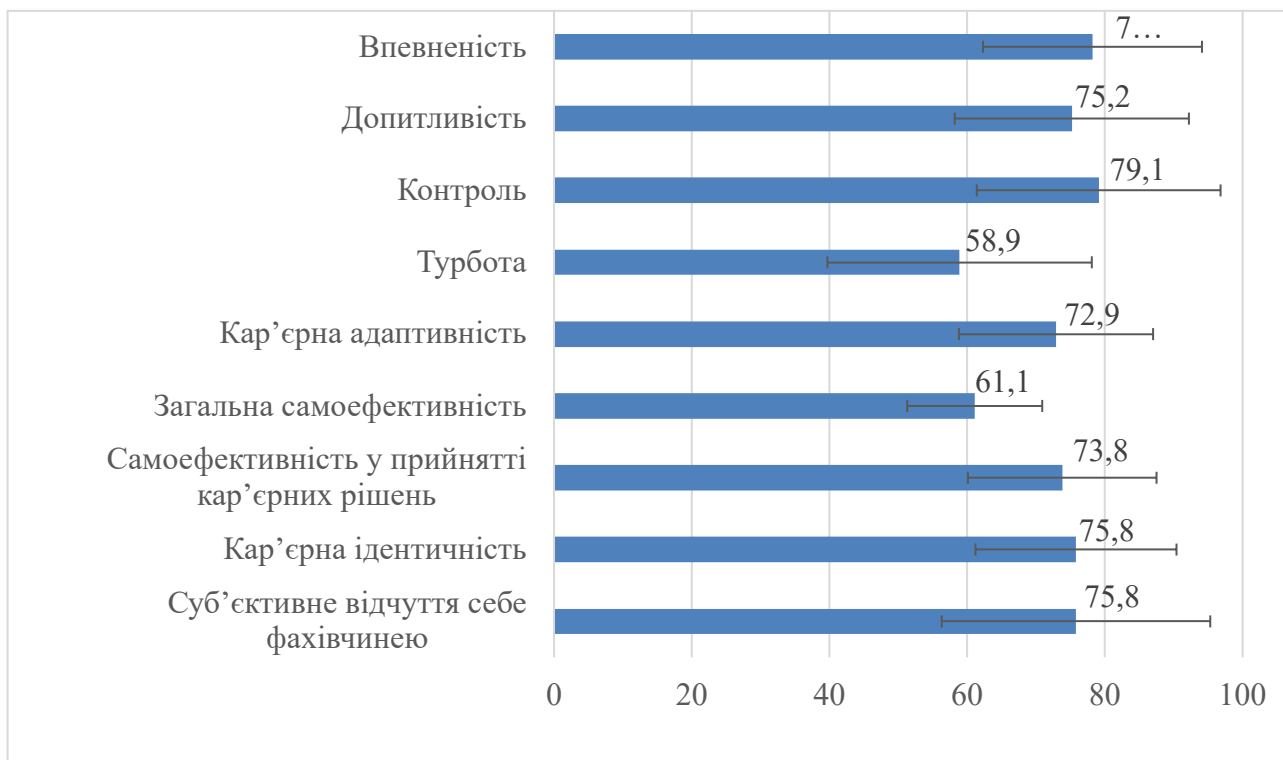


Рис. 3.1. Середні значення та стандартні відхилення основних показників дослідження у відсотках від максимально можливого бала

Стандартні відхилення засвідчили наявність індивідуальних відмінностей у вираженості досліджуваних показників. Найбільша варіативність спостерігалася за суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною – $SD = 19,5\%$ та турботою про майбутнє – $SD = 19,2\%$, що свідчило про неоднорідність відповідей респонденток за цими показниками. Меншою була варіативність за загальною самоефективністю – $SD = 9,8\%$, що вказувало на більш однорідні результати за цією шкалою.

Для додаткового відображення розкиду даних було проаналізовано мінімальні, медіанні та максимальні значення основних показників дослідження. Оскільки шкали відрізнялися за кількістю пунктів і максимально можливими балами, ці показники також було представлено у відсотках від максимально можливого бала. Результати подано на рис. 3.2.

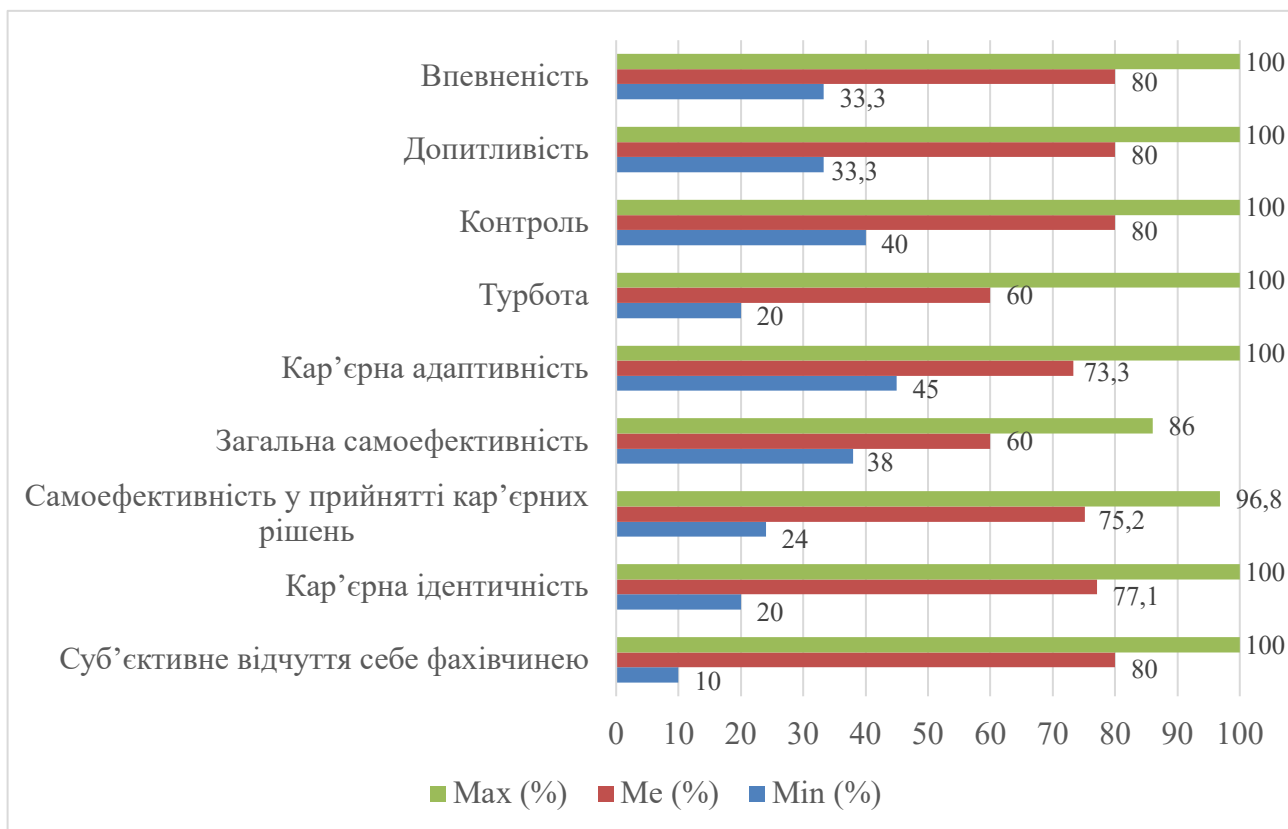


Рис. 3.2. Мінімальні, медіанні та максимальні значення основних показників дослідження у відсотках від максимально можливого бала

Як видно з рис. 3.2, мінімальні, медіанні та максимальні значення показників свідчили про достатньо широкий діапазон відповідей респонденток. За суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною значення варіювалися від 10 % до 100 %, а медіана становила 80 %. Це означало, що хоча окремі респондентки низько оцінювали власне відчуття себе фахівчиною, для більшості вибірки цей показник був достатньо високим. За кар'єрною ідентичністю мінімальне значення становило 20 %, медіанне – 77,1%, а максимальне – 100 %. Такий розподіл свідчив про переважання середніх і високих значень професійного ототожнення у вибірці. Подібна тенденція спостерігалася і за кар'єрною адаптивністю: мінімальне значення становило 45 %, медіанне – 73,3%, максимальне – 100 %.

Найнижчі медіанні значення було зафіксовано за загальною самоефективністю та турботою про майбутнє – по 60%. Водночас за контролем,

допитливістю, впевненістю та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною медіанні значення становили 80 %, що підтверджувало достатньо високий рівень цих характеристик у більшості респонденток. Отже, результати, представлені на рис. 3.2, засвідчили наявність індивідуальних відмінностей між респондентками, однак загальна тенденція вказувала на переважання середніх і високих значень основних показників дослідження.

Для додаткової перевірки узгодженості шкал було обчислено коефіцієнт альфа Кронбаха. Результати подано в табл. 3.1.

Табл. 3.1

Показники внутрішньої узгодженості використаних шкал

Шкала	Кількість пунктів	α Кронбаха
Кар'єрна ідентичність	7	0,802
Самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень	25	0,95
Загальна самоефективність	10	0,902
Кар'єрна адаптивність	12	0,913
Турбота	3	0,898
Контроль	3	0,903
Допитливість	3	0,828
Впевненість	3	0,811

Як видно з табл. 3.1, усі використані шкали продемонстрували достатні або високі показники внутрішньої узгодженості. Найвищий показник було отримано для шкали самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень ($\alpha = 0,95$), що свідчило про високу узгодженість її пунктів. Шкали кар'єрної ідентичності, загальної самоефективності та кар'єрної адаптивності також мали належні показники надійності, що дало підстави використовувати їх сумарні показники в подальшому статистичному аналізі.

Розподіл респонденток за рівнями кар'єрної ідентичності та кар'єрної адаптивності подано в табл. 3.2.

Табл. 3.2

Розподіл респонденток за рівнями кар'єрної ідентичності та кар'єрної адаптивності

Показник	Низький рівень n / %	Середній рівень n / %	Високий рівень n / %
Кар'єрна ідентичність	14 / 16,3%	32 / 37,2%	40 / 46,5%
Кар'єрна адаптивність	28 / 32,6%	26 / 30,2%	32 / 37,2%

Як видно з табл. 3.2, високий рівень кар'єрної ідентичності був характерний для 46,5% респонденток, середній – для 37,2%, а низький – для 16,3%. Отже, майже половина вибірки демонструвала високий рівень професійного ототожнення, залученості до професійної сфери та орієнтації на кар'єрний розвиток.

На рис. 3.3 представлено розподіл респонденток за рівнями кар'єрної ідентичності.

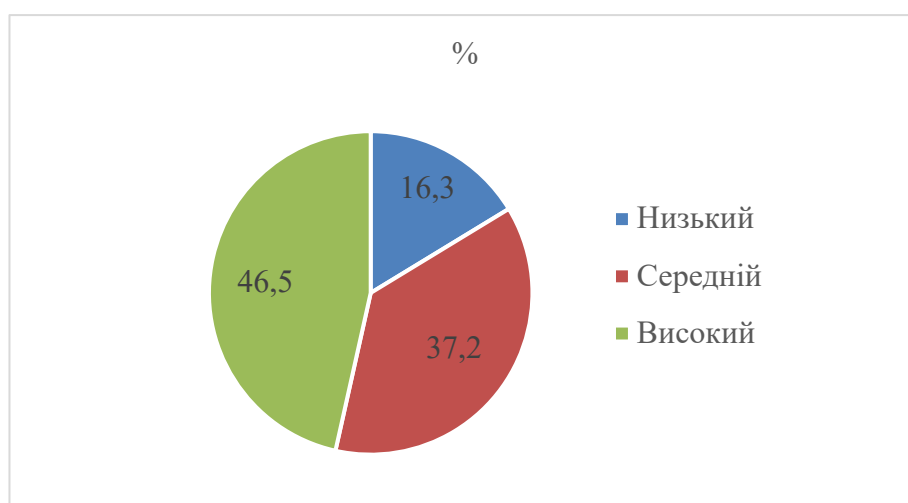


Рис. 3.3. Розподіл респонденток за рівнями кар'єрної ідентичності

Розподіл за рівнями кар'єрної адаптивності був більш рівномірним. Високий рівень кар'єрної адаптивності мали 37,2% респонденток, середній – 30,2%, низький – 32,6%. Це свідчило про те, що хоча значна частина жінок мала достатні ресурси для професійної адаптації, у вибірці також була помітна група респонденток із нижчими показниками готовності до професійних змін.

На рис. 3.4 подано розподіл респонденток за рівнями кар'єрної адаптивності.

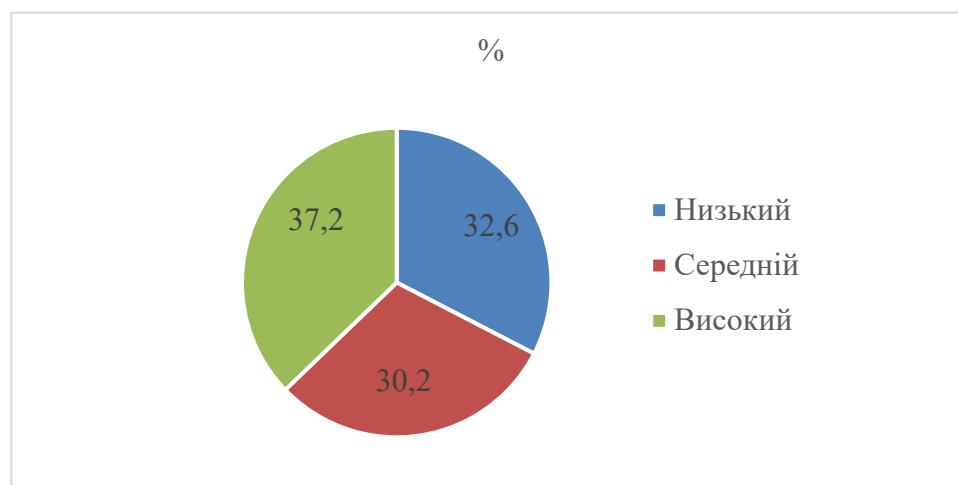


Рис. 3.4. Розподіл респонденток за рівнями кар'єрної адаптивності

Отже, результати описової статистики засвідчили, що у вибірці переважали респондентки із середніми та високими показниками професійної ідентичності, достатньо вираженим суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, а також помірно високими показниками кар'єрної самоефективності та кар'єрної адаптивності. Найбільш вираженими складовими кар'єрної адаптивності були контроль і впевненість, тоді як показник турботи про майбутнє мав дещо нижчий рівень. Це дало підстави перейти до подальшого аналізу вікових, соціально-демографічних і професійних відмінностей у показниках професійної ідентичності.

На наступному етапі було здійснено кореляційний аналіз зв'язків між показниками професійної ідентичності, віком, соціально-демографічними характеристиками та психологічними ресурсами респонденток. Основним показником професійної ідентичності виступав сумарний бал за шкалою кар'єрної ідентичності. Також було враховано суб'єктивне відчуття себе фахівчиною, самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень, загальну самоефективність, загальний показник кар'єрної адаптивності та її складові.

Результати кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена подано в табл. 3.3.

Табл. 3.3

**Кореляційні зв'язки кар'єрної ідентичності з основними
показниками дослідження**

Показник	r_s	p
Кар'єрна ідентичність – вік	-0,058	0,593
Кар'єрна ідентичність – суб'єктивне відчуття себе фахівчиною	0,39	< 0,001
Кар'єрна ідентичність – самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень	0,429	< 0,001
Кар'єрна ідентичність – загальна самоефективність	0,166	0,126
Кар'єрна ідентичність – кар'єрна адаптивність	0,212	0,0498
Кар'єрна ідентичність – турбота	0,228	0,035
Кар'єрна ідентичність – контроль	0,048	0,663
Кар'єрна ідентичність – допитливість	0,169	0,119
Кар'єрна ідентичність – впевненість	0,193	0,075

Як видно з табл. 3.3, статистично значущого зв'язку між віком і кар'єрною ідентичністю виявлено не було, $r_s = -0,058$, $p = 0,593$. Це узгоджувалося з результатами попереднього порівняльного аналізу, де вікові групи не мали статистично значущих відмінностей за показником кар'єрної ідентичності.

Встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, $r_s = 0,39$, $p < 0,001$. Це свідчило про те, що респондентки з вищим рівнем професійного ототожнення частіше вище оцінювали власне відчуття себе фахівчиною.

Найбільш виражений зв'язок було виявлено між кар'єрною ідентичністю та самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень, $r_s = 0,429$, $p < 0,001$. Отриманий результат показав, що чим вищою була впевненість респонденток у здатності приймати кар'єрні рішення, планувати професійний розвиток і знаходити альтернативні професійні можливості, тим більш вираженою була їхня кар'єрна ідентичність. Також було встановлено слабкий, але статистично значущий позитивний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та загальним показником кар'єрної адаптивності, $r_s = 0,212$, $p = 0,0498$. Серед складових

кар'єрної адаптивності статистично значущий зв'язок було виявлено лише зі шкалою турботи, $r_s = 0,228$, $p = 0,035$. Це означало, що орієнтація на майбутнє, готовність обмірковувати й планувати професійний розвиток були пов'язані з вищим рівнем кар'єрної ідентичності.

Зв'язки кар'єрної ідентичності із загальною самоефективністю, контролем, допитливістю та впевненістю не досягли рівня статистичної значущості.

Далі було проаналізовано зв'язки місця проживання та статусу зайнятості з основними показниками дослідження (табл.3.4). Для цього належність до групи було закодовано як дихотомічну змінну: 1 – експериментальна група, тобто респондентки, які проживали в Україні; 0 – контрольна група, тобто респондентки, які проживали поза Україною.

Табл.3.4

Кореляційні зв'язки належності до експериментальної/контрольної групи та статусу зайнятості з основними показниками дослідження

Показник	Належність до групи r_s / p	Статус зайнятості r_s / p
Кар'єрна ідентичність	-0,001 / 0,99	0,184 / 0,09
Суб'єктивне відчуття себе фахівчиною	0,237 / 0,028	0,06 / 0,584
Самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень	-0,068 / 0,533	-0,085 / 0,435
Загальна самоефективність	-0,015 / 0,89	0,036 / 0,744
Кар'єрна адаптивність	0,041 / 0,706	0,079 / 0,472

Як видно з табл. 3.4, належність до експериментальної або контрольної групи не мала статистично значущого зв'язку з кар'єрною ідентичністю, самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень, загальною самоефективністю та кар'єрною адаптивністю. Виявлено статистично значущий позитивний зв'язок між належністю до експериментальної групи та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, $r_s = 0,237$, $p = 0,028$.

Статус зайнятості не мав статистично значущих зв'язків з основними показниками дослідження. Найближчим до рівня статистичної значущості був

зв'язок між зайнятістю та кар'єрною ідентичністю, $r_s = 0,184$, $p = 0,09$. Це могло свідчити лише про тенденцію до вищої кар'єрної ідентичності у працюючих респонденток, однак цей результат не був статистично підтвердженим.

Окремої уваги потребував аналіз професійної сфери. Оскільки професійна сфера є номінальною змінною і не має природного числового порядку, її не було доцільно включати до кореляційної матриці як ранговий показник. Тому для аналізу відмінностей між професійними сферами було застосовано критерій Краскела-Уолліса.

Середні показники загальної самоефективності залежно від професійної сфери подано на рис. 3.5.

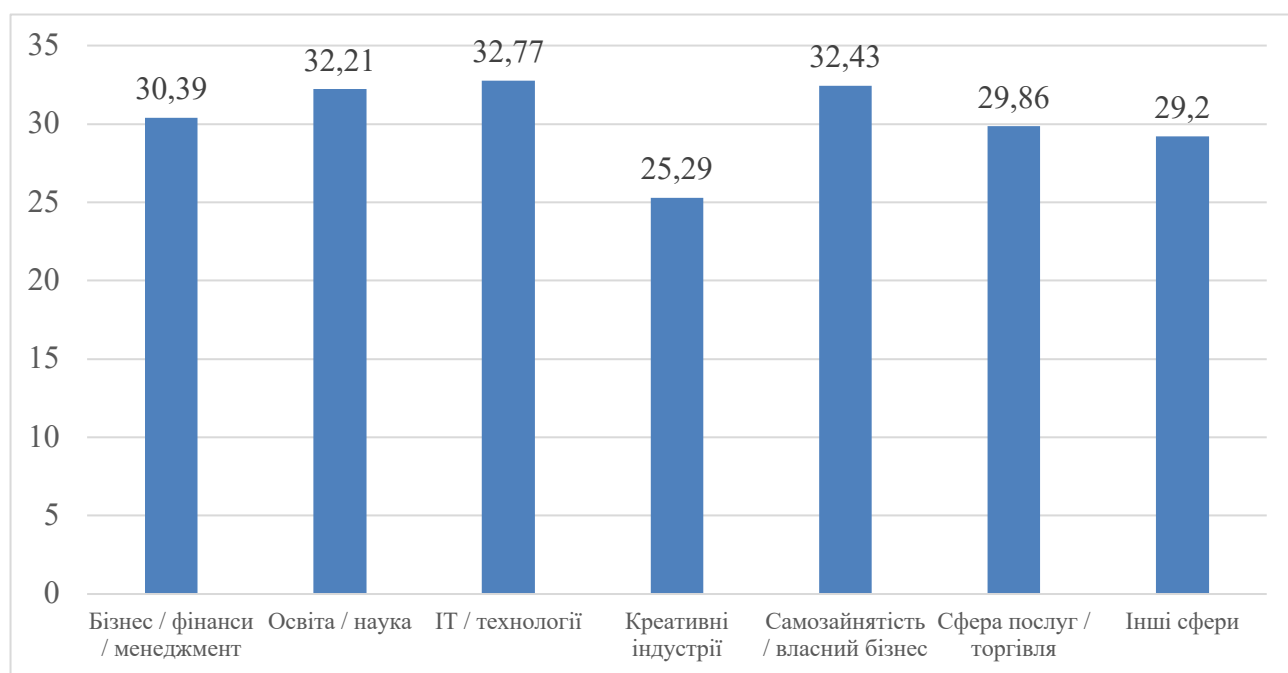


Рис. 3.5. Середні показники загальної самоефективності залежно від професійної сфери

Як видно з рис. 3.5, найвищі середні показники загальної самоефективності спостерігалися у респонденток, які працювали у сфері ІТ / технологій ($M = 32,77$), самозайнятості / власного бізнесу ($M = 32,43$) та освіти / науки ($M = 32,21$). Найнижчий середній показник загальної самоефективності було

зафіксовано у групі креативних індустрій ($M = 25,29$). За результатами критерію Краскела–Уолліса професійні сфери статистично значущо відрізнялися за показником загальної самоефективності, $H(6) = 14,17$, $p = 0,028$.

Оскільки професійна сфера також виявилася пов'язаною з відмінностями у показниках кар'єрної адаптивності, було окремо проаналізовано середні значення цього показника в різних професійних групах. Результати подано на рис. 3.6.

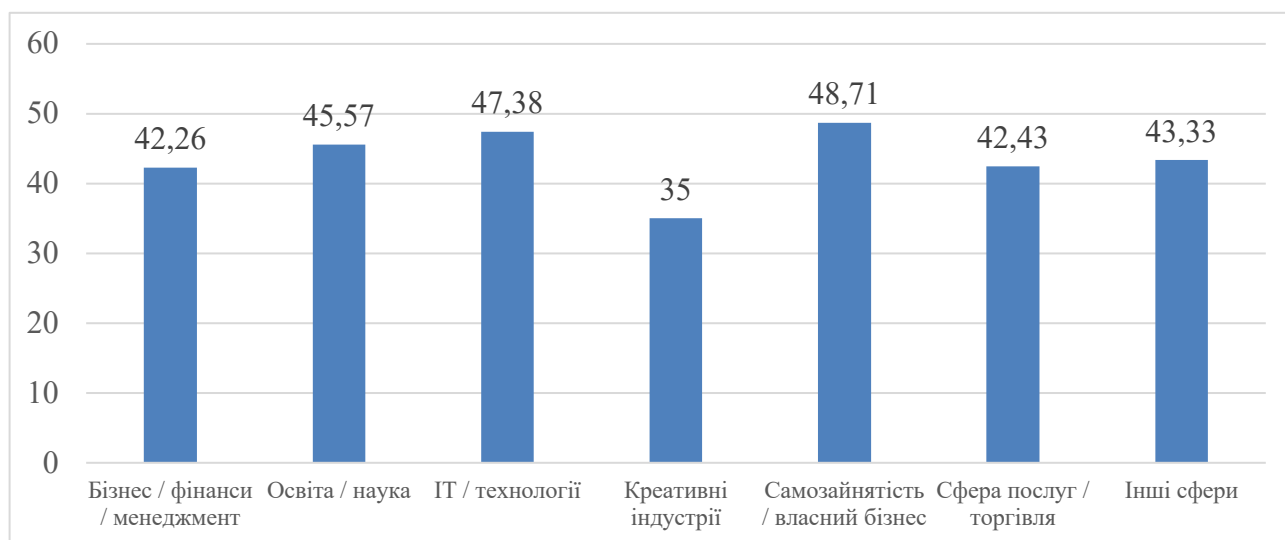


Рис. 3.6. Середні показники кар'єрної адаптивності залежно від професійної сфери

Як видно з рис. 3.6, найвищі середні показники кар'єрної адаптивності були характерні для групи самозайнятих респонденток / власниць бізнесу ($M = 48,71$), а також для представниць сфери ІТ / технологій ($M = 47,38$) та освіти / науки ($M = 45,57$). Найнижчий середній показник кар'єрної адаптивності було зафіксовано у групі креативних індустрій ($M = 35$). За результатами критерію Краскела–Уолліса професійні сфери статистично значущо відрізнялися за показником кар'єрної адаптивності, $H(6) = 13,5$, $p = 0,036$.

Отже, кореляційний аналіз показав, що вік не мав статистично значущого зв'язку з кар'єрною ідентичністю та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною. Натомість кар'єрна ідентичність була пов'язана насамперед із суб'єктивним

відчуттям себе фахівчиною, самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень і кар'єрною адаптивністю. Належність до експериментальної або контрольної групи була пов'язана лише із суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, тоді як статус зайнятості не мав статистично значущих зв'язків із досліджуваними показниками. Професійна сфера не розрізняла респонденток за рівнем кар'єрної ідентичності, однак була пов'язана з відмінностями у загальній самоефективності та кар'єрній адаптивності.

3.2 Вікові відмінності у вираженості професійної ідентичності та суб'єктивного відчуття себе фахівчиною

На наступному етапі було проаналізовано, чи відрізнялися показники кар'єрної ідентичності та суб'єктивного відчуття себе фахівчиною у респонденток різних вікових груп. Для цього вибірку було розподілено на три вікові групи: 19-34 роки, 35-44 роки та 45 років і старше. Показники кар'єрної ідентичності та суб'єктивного відчуття себе фахівчиною у вікових групах подано в табл. 3.5.

Табл. 3.5

Показники кар'єрної ідентичності та суб'єктивного відчуття себе фахівчиною у вікових групах

Показник	Вікова група	N	Min	Max	M	Me	SD
Кар'єрна ідентичність	19-34 роки	21	17	35	27,1	28	4,49
	35-44 роки	35	7	35	26,46	27	5,37
	45 років і старше	30	11	35	26,23	27	5,38
Суб'єктивне відчуття себе фахівчиною	19-34 роки	21	5	10	7,95	8	1,4
	35-44 роки	35	1	10	7,46	8	2,08
	45 років і старше	30	1	10	7,47	8	2,15

Як видно з табл. 3.5, найвище середнє значення кар'єрної ідентичності було зафіксовано у групі респонденток віком 19-34 роки ($M = 27,1$). У групі 35-44 роки середній показник становив 26,46 бала, а у групі 45 років і старше – 26,23 бала. Медіанні значення у всіх групах були близькими: 28 бала у молодшій

віковій групі та по 27 бала у двох старших групах. Це свідчило про те, що вираженість кар'єрної ідентичності була загалом подібною у респонденток різного віку.

Схожу тенденцію було виявлено і щодо суб'єктивного відчуття себе фахівчиною. Найвище середнє значення спостерігалось у групі 19-34 роки ($M = 7,95$), тоді як у групах 35-44 роки та 45 років і старше ці показники були майже однаковими – 7,46 та 7,47 відповідно. Медіана в усіх трьох вікових групах дорівнювала 8, що свідчило про достатньо високе суб'єктивне відчуття професійної компетентності незалежно від віку.

Середні показники кар'єрної ідентичності у вікових групах подано на рис. 3.7.

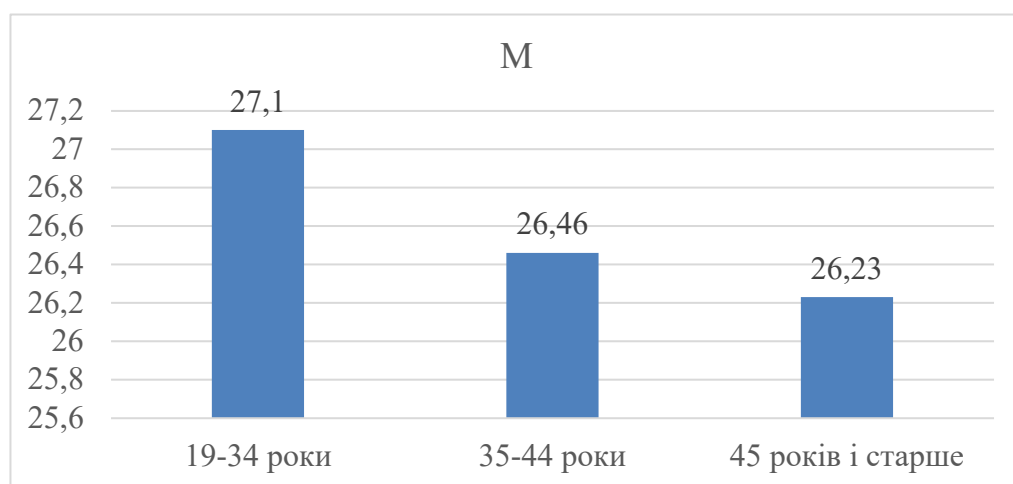


Рис. 3.7. Середні показники кар'єрної ідентичності у вікових групах

Як видно з рис. 3.7, середні значення кар'єрної ідентичності у трьох вікових групах були близькими між собою. Незначне зниження середнього показника у старших вікових групах не було достатнім для висновку про виражені вікові відмінності.

Середні показники суб'єктивного відчуття себе фахівчиною у вікових групах подано на рис. 3.8.

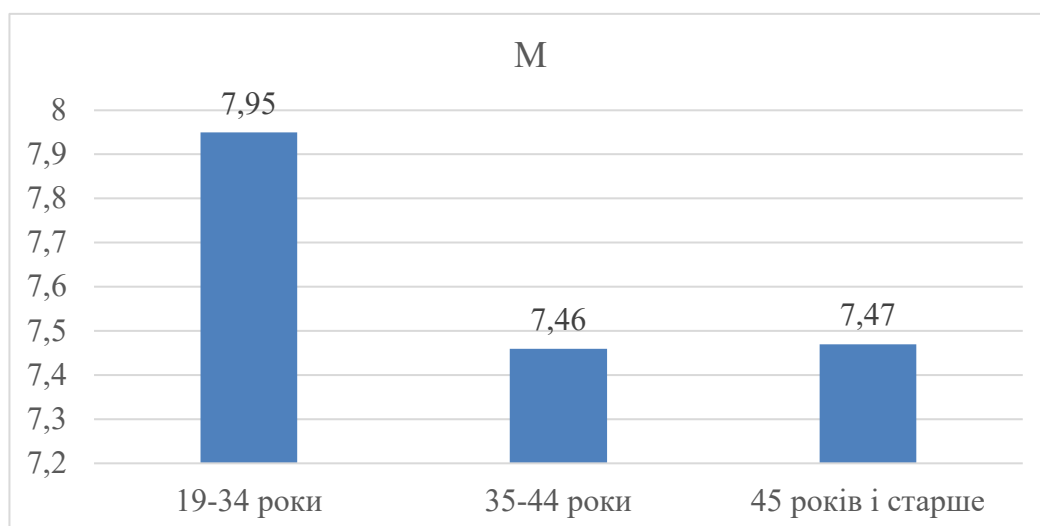


Рис. 3.8. Середні показники суб'єктивного відчуття себе фахівчиною у вікових групах

Як видно з рис. 3.8, респондентки молодшої вікової групи дещо вище оцінювали власне відчуття себе фахівчиною. Однак різниця між групами була невеликою, а медіанні значення в усіх групах залишалися однаковими.

Для перевірки статистичної значущості вікових відмінностей було застосовано критерій Краскела-Уолліса. Результати аналізу подано в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Результати порівняння показників у вікових групах за критерієм Краскела-Уолліса

Показник	H	df	p
Кар'єрна ідентичність	0,23	2	0,892
Суб'єктивне відчуття себе фахівчиною	0,09	2	0,954

Як видно з табл. 3.6, статистично значущих відмінностей між віковими групами за показником кар'єрної ідентичності виявлено не було, $H(2) = 0,23$, $p = 0,892$. Також не було встановлено статистично значущих відмінностей за показником суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, $H(2) = 0,09$, $p = 0,954$.

Отримані результати свідчили про те, що в межах цієї вибірки вік не був чинником, який суттєво розрізняв респонденток за рівнем кар'єрної ідентичності

та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною. Попри незначно вищі середні значення у групі 19-34 роки, ці відмінності не досягали статистичної значущості, що може означати, що вік перестає бути лінійним предиктором ідентичності. Отже, професійне ототожнення та відчуття себе фахівчиною були представлені у вибірці відносно рівномірно серед жінок різних вікових груп.

3.3 Особливості професійної ідентичності залежно від місця проживання та статусу зайнятості

На наступному етапі було проаналізовано особливості професійної ідентичності та пов'язаних із нею психологічних характеристик в експериментальній і контрольній групах. Експериментальну групу склали респондентки, які проживали в Україні ($n = 49$), а контрольну групу – респондентки, які проживали поза Україною ($n = 37$). Для наочного представлення результатів середні значення основних показників було переведено у відсотки від максимально можливого бала та подано на рис. 3.9.

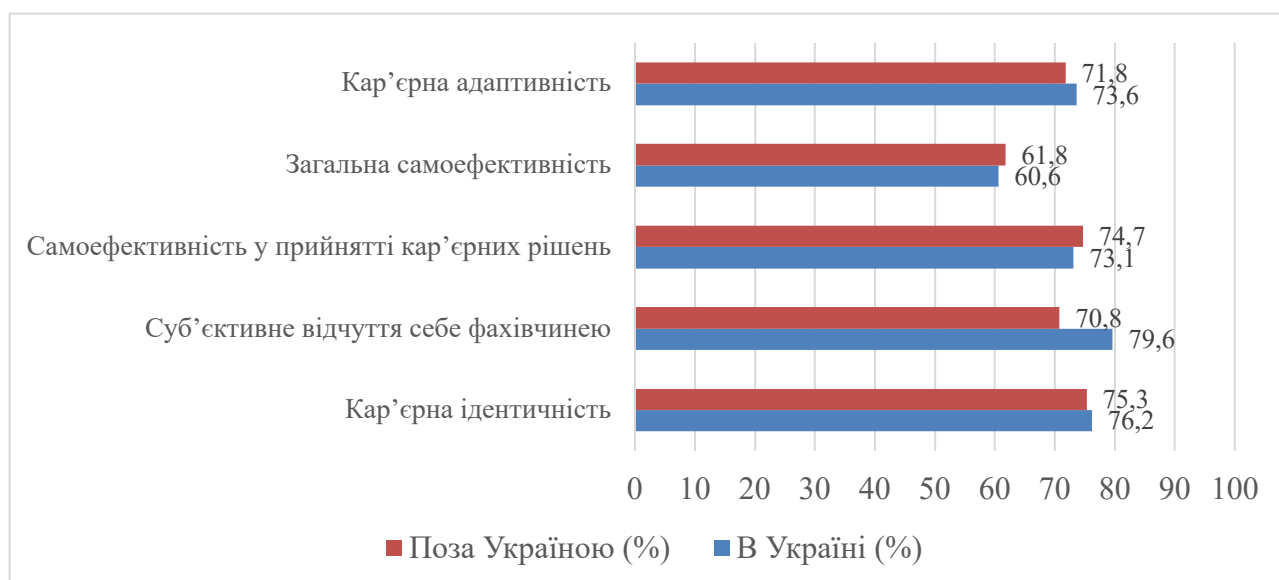


Рис. 3.9. Середні показники основних характеристик в експериментальній і контрольній групах у відсотках від максимально можливого бала

Як видно з рис. 3.9, середні показники кар'єрної ідентичності в експериментальній і контрольній групах були майже однаковими: 76,2 % і 75,3 % відповідно. Так само близькими були показники самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самоефективності та кар'єрної адаптивності. Це свідчило про те, що належність до експериментальної або контрольної групи не була пов'язана з помітними відмінностями у більшості досліджуваних психологічних характеристик. Найбільш помітна різниця між групами спостерігалася за показником суб'єктивного відчуття себе фахівчиною. В експериментальній групі цей показник становив 79,6 % від максимально можливого бала, тоді як у контрольній групі – 70,8 %.

Для більш детального відображення цієї відмінності середні значення суб'єктивного відчуття себе фахівчиною в балах подано на рис. 3.10.

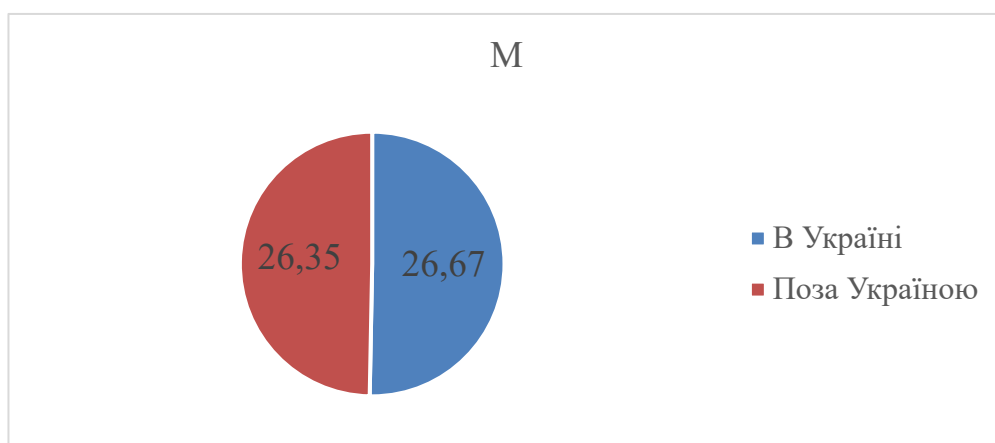


Рис. 3.10. Середні показники суб'єктивного відчуття себе фахівчиною в експериментальній і контрольній групах

За критерієм Манна-Уїтні статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за показником кар'єрної ідентичності виявлено не було: $U = 905$, $p = 0,993$. Це підтверджувало, що рівень професійного ототожнення в обох групах був фактично подібним.

Натомість за показником суб'єктивного відчуття себе фахівчиною було виявлено статистично значущу відмінність: $U = 1149,5$, $p = 0,029$. Респондентки експериментальної групи мали вищий середній показник відчуття себе

фахівчиною ($M = 7,96$), ніж респондентки контрольної групи ($M = 7,08$). Це могло свідчити про те, що в експериментальній групі була дещо вища суб'єктивна впевненість у власній професійній позиції. За показниками самооефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самооефективності та кар'єрної адаптивності статистично значущих відмінностей між групами встановлено не було.

Окремо було проаналізовано відмінності залежно від статусу зайнятості. Для статистичного порівняння респонденток було об'єднано у дві групи: жінки, які працювали, та жінки, які не працювали або мали інший статус зайнятості. До групи працюючих респонденток було включено жінок із повною зайнятістю, частковою зайнятістю та фрілансом. До другої групи було включено респонденток, які перебували у декреті або догляді, тимчасово не працювали, були студентками або обрали варіант «Інше». Середні значення основних показників залежно від статусу зайнятості подано на рис. 3.11.

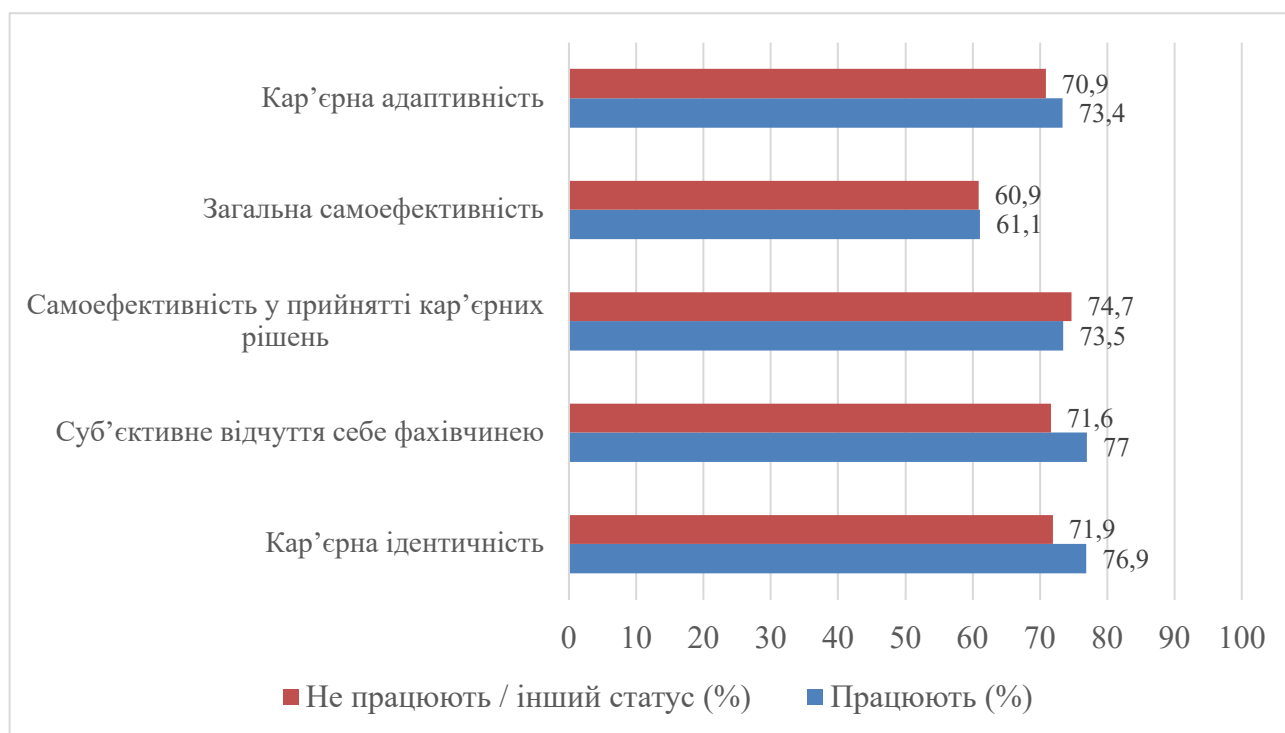


Рис. 3.11. Середні показники основних характеристик залежно від статусу зайнятості у відсотках від максимально можливого бала

Як видно з рис. 3.11, працюючі респондентки мали дещо вищі відносні показники кар'єрної ідентичності, суб'єктивного відчуття себе фахівчиною та кар'єрної адаптивності. За самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень показник був трохи вищим у групі респонденток, які не працювали або мали інший статус зайнятості. Загалом відмінності між групами були невеликими.

Для окремого відображення тенденції за основним показником дослідження було побудовано рисунок середніх значень кар'єрної ідентичності залежно від статусу зайнятості (рис. 3.12).

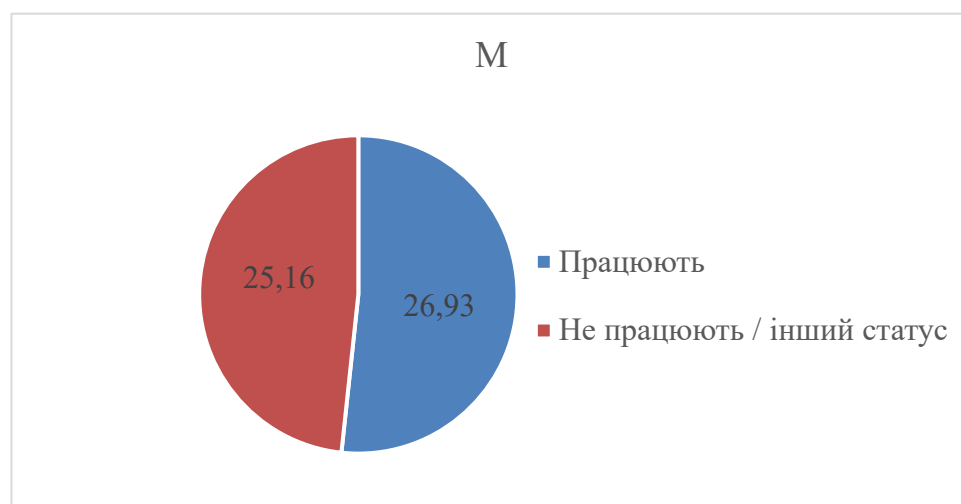


Рис. 3.12. Середні показники кар'єрної ідентичності залежно від статусу зайнятості

Як видно з рис. 3.12, працюючі респондентки мали дещо вищий середній показник кар'єрної ідентичності ($M = 26,93$), ніж респондентки, які не працювали або мали інший статус зайнятості ($M = 25,16$). Медіана також була вищою у групі працюючих жінок: 28 балів проти 25 балів. Однак ця відмінність не досягла рівня статистичної значущості, $U = 799$, $p = 0,091$. Отже, можна говорити лише про тенденцію до вищої кар'єрної ідентичності у працюючих респонденток, але не про статистично підтверджену відмінність.

За показником суб'єктивного відчуття себе фахівчиною статистично значущих відмінностей залежно від статусу зайнятості також виявлено не було,

$U = 688$, $p = 0,584$. Працюючі респондентки мали середнє значення 7,7 бала, а респондентки з іншими статусами зайнятості – 7,16 бала. Медіана в обох групах становила 8 балів, що свідчило про загалом достатньо високе суб'єктивне відчуття професійної компетентності незалежно від поточного статусу зайнятості.

Також не було виявлено статистично значущих відмінностей між групами за показниками самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самоефективності та кар'єрної адаптивності. Це означало, що у межах цієї вибірки статус зайнятості не був чинником, який суттєво розрізняв респонденток за рівнем психологічних ресурсів, пов'язаних із професійною ідентичністю.

Отже, порівняння експериментальної та контрольної груп показало, що між ними не було статистично значущих відмінностей за кар'єрною ідентичністю, самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень, загальною самоефективністю та кар'єрною адаптивністю. Було встановлено статистично значущу відмінність за суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною: респондентки експериментальної групи оцінювали цей показник вище, ніж респондентки контрольної групи.

3.4 Практичні рекомендації щодо підтримки професійної ідентичності жінок у дорослому віці

За результатами проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що професійна ідентичність жінок у дорослому віці пов'язана насамперед із суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень і кар'єрною адаптивністю. Водночас вік, статус зайнятості та належність до експериментальної або контрольної групи не виявилися чинниками, які безпосередньо визначали рівень кар'єрної ідентичності. Це дає підстави стверджувати, що практична робота має бути спрямована не лише на врахування зовнішніх соціально-демографічних умов, а передусім на розвиток

внутрішніх психологічних ресурсів жінки, які підтримують її професійне самосприйняття, упевненість у власних кар'єрних рішеннях і готовність до професійних змін.

Практичні рекомендації можуть бути використані практичними психологами, кар'єрними консультантами, фахівцями центрів зайнятості, освітніми установами, громадськими організаціями та спеціалістами, які працюють із жінками в періоди професійних змін, кар'єрних криз, переїзду, втрати роботи, декретної відпустки, зміни сфери діяльності або повторного входу у професійну діяльність.

Основною метою психологічного супроводу має бути підтримка цілісного образу себе як фахівчині, розвиток здатності усвідомлювати власний професійний досвід, бачити свої компетентності, планувати майбутнє та приймати професійні рішення навіть в умовах невизначеності.

Першим напрямом практичної роботи є розвиток суб'єктивного відчуття себе фахівчиною. У дослідженні було встановлено позитивний зв'язок між цим показником і кар'єрною ідентичністю, тому в консультуванні важливо допомагати жінкам усвідомлювати власний професійний досвід, досягнення, сильні сторони та набуті компетентності. Доцільно використовувати вправи “Мій професійний шлях”, “Мої досягнення”, “Я як фахівчиня”, “Карта професійних ресурсів”. Такі вправи сприяють переосмисленню досвіду не як розрізнених епізодів, а як цілісної професійної історії.

Другим напрямом є розвиток самоєфективності у прийнятті кар'єрних рішень. Цей показник мав найбільш виражений позитивний зв'язок із кар'єрною ідентичністю. Це означає, що чим більш упевненою жінка є у власній здатності приймати кар'єрні рішення, тим більш сформованим є її професійне ототожнення. У практичній роботі доцільно використовувати техніки постановки професійних цілей, аналізу альтернатив, визначення можливих ризиків і ресурсів, складання індивідуального кар'єрного плану. Особливо важливо навчати жінок розбивати великі професійні цілі на конкретні

короткострокові кроки, оскільки це знижує тривожність перед змінами та підвищує відчуття контролю.

Третім напрямом є розвиток кар'єрної адаптивності. У дослідженні було виявлено зв'язок кар'єрної ідентичності із загальним показником кар'єрної адаптивності та її складовою “турбота”, яка відображає орієнтацію на майбутнє та готовність планувати професійний розвиток. Тому практична робота має включати вправи, спрямовані на формування образу професійного майбутнього, аналіз можливостей розвитку, пошук нових освітніх і професійних ресурсів, розвиток гнучкості мислення та здатності адаптуватися до змін.

Особливої уваги потребують респондентки контрольної групи, які проживають поза Україною, оскільки в цій групі було виявлено нижчий показник суб'єктивного відчуття себе фахівчицею. Для них доцільно передбачати психологічну підтримку в адаптації до нового соціального й професійного середовища, пошуку професійних спільнот, відновленні професійної самопрезентації, підтвердженні або оновленні кваліфікації, розвитку мовних і комунікативних навичок. Також важливо підтримувати відчуття професійної цінності навіть у ситуаціях, коли жінка тимчасово не працює за спеціальністю або змушена змінити сферу діяльності.

Для жінок, які перебувають у декреті, тимчасово не працюють або планують повернення до професійної діяльності, доцільно застосовувати індивідуальні програми професійного відновлення. Така робота може включати аналіз попереднього досвіду, визначення актуальних компетентностей, пошук можливостей додаткового навчання, поступове відновлення професійних контактів, підготовку до співбесіди, оновлення резюме та формування плану повернення до активної зайнятості.

У практичній роботі також доцільно враховувати, що статус зайнятості не мав статистично значущого впливу на кар'єрну ідентичність. Це означає, що навіть працююча жінка може мати труднощі з професійним самовизначенням, а тимчасово непрацююча – зберігати достатньо сформовану професійну

ідентичність. Тому психологічна допомога має орієнтуватися не лише на формальний факт зайнятості, а на внутрішнє ставлення жінки до себе як до фахівчині, її впевненість у власних можливостях і здатність планувати професійне майбутнє.

Для реалізації зазначених рекомендацій доцільно застосовувати короткострокову програму психологічної підтримки професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Така програма може проводитися у форматі тренінгу, групових консультацій або циклу онлайн-зустрічей. Її зміст спрямований на усвідомлення професійного досвіду, посилення суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, розвиток кар'єрної самоефективності, кар'єрної адаптивності та здатності планувати професійне майбутнє. Орієнтовну структуру програми подано в табл. 3.7.

Табл. 3.7

Орієнтовна програма підтримки професійної ідентичності жінок у дорослому віці

Заняття	Тема	Мета	Основні форми роботи
1	Мій професійний шлях	Усвідомлення основних етапів професійного розвитку	Вправа “Лінія професійного життя”, обговорення значущих професійних подій, рефлексія
2	Я як фахівчиня	Посилення суб'єктивного відчуття себе фахівчиною	Вправа “Професійний автопортрет”, аналіз сильних сторін, цінностей, робота з професійною самооцінкою
3	Мої ресурси і компетентності	Усвідомлення набутих знань, умінь і професійних ресурсів	Карта компетентностей, список досягнень, робота в парах
4	Кар'єрні рішення і впевненість у собі	Розвиток самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень	Аналіз кар'єрних альтернатив, постановка цілей, техніка “Кроки до рішення”

продовження табл.3.7

5	Професійні зміни як ресурс розвитку	Формування позитивного ставлення до змін і професійної гнучкості	Аналіз досвіду змін, вправа “Що я здобула завдяки змінам”, групове обговорення
6	Моє професійне майбутнє	Розвиток компонента турботи про майбутнє та планування кар’єри	Вправа “Професійне майбутнє через 1 рік / 3 роки”, індивідуальний план розвитку
7	Професійна самопрезентація	Розвиток уміння представляти власний досвід і компетентності	Оновлення резюме, підготовка короткої самопрезентації, тренування відповіді на запитання про досвід
8	Підсумкова інтеграція	Узагальнення результатів і закріплення нового образу себе як фахівчині	Підсумкова рефлексія, обговорення змін, складання особистого плану підтримки

Очікуваними результатами впровадження такої програми є підвищення усвідомленості жінками власного професійного досвіду, зміцнення суб’єктивного відчуття себе фахівчиною, розвиток упевненості у прийнятті кар’єрних рішень, підвищення готовності до професійних змін і формування більш цілісного бачення власного професійного майбутнього.

Окрім групової роботи, важливим напрямом підтримки професійної ідентичності є індивідуальне психологічне консультування. Воно є особливо доцільним для жінок, які переживають професійну кризу, втрату роботи, труднощі повернення до професійної діяльності, вимушену зміну сфери або зниження впевненості у власній компетентності. Основні напрями індивідуальної психологічної роботи з підтримки професійної ідентичності подано в табл. 3.8.

Табл. 3.8

Основні напрями індивідуальної психологічної роботи з підтримки професійної ідентичності

Напрямок роботи	Зміст психологічної допомоги	Очікуваний результат
Діагностичний	Аналіз професійного досвіду, рівня впевненості, кар'єрних труднощів і запитів	Визначення актуального стану професійної ідентичності
Рефлексивний	Осмислення професійного шляху, досягнень, змін і кризових етапів	Формування цілісного бачення себе як фахівчині
Ресурсний	Виявлення сильних сторін, компетентностей, професійних і особистісних ресурсів	Підвищення професійної самооцінки
Планувальний	Постановка кар'єрних цілей і визначення конкретних кроків	Підвищення самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень
Адаптаційний	Підготовка до змін, пошук альтернатив, розвиток гнучкості	Зростання кар'єрної адаптивності
Підтримувальний	Супровід у період переходу, повернення до роботи або зміни сфери	Зниження невизначеності та зміцнення професійної стійкості

З метою підвищення ефективності практичної роботи доцільно поєднувати психодіагностичний, консультативний і розвивальний компоненти. На початковому етапі можна використовувати анкетування для визначення актуального рівня кар'єрної ідентичності, кар'єрної адаптивності та суб'єктивного відчуття себе фахівчиною. На основному етапі проводиться індивідуальна або групова робота, спрямована на розвиток професійного самосприйняття й упевненості. На завершальному етапі бажано повторно оцінити зміни, обговорити результати та сформулювати подальший план професійного розвитку.

Практичним психологам і кар'єрним консультантам доцільно враховувати такі рекомендації:

1. Уникати зведення професійної ідентичності лише до факту працевлаштування, оскільки вона пов'язана з глибшим суб'єктивним переживанням себе як фахівчині.

2. Під час роботи з жінками, які переживають професійні зміни, обов'язково аналізувати їхній попередній досвід, адже навіть перерви, зміни сфери чи тимчасова незайнятість можуть бути інтегровані в цілісну професійну історію.

3. Приділяти увагу розвитку кар'єрної самоефективності, оскільки впевненість у здатності приймати професійні рішення є важливим ресурсом підтримки кар'єрної ідентичності.

4. Підтримувати планування професійного майбутнього, оскільки орієнтація на майбутнє пов'язана з вищим рівнем професійного ототожнення.

5. Використовувати як індивідуальні, так і групові форми роботи, оскільки груповий формат сприяє обміну досвідом, нормалізації переживань і відновленню відчуття належності до професійної спільноти.

Отже, практичні рекомендації за результатами дослідження мають бути спрямовані на підтримку професійного самосприйняття жінок, розвиток кар'єрної самоефективності, посилення кар'єрної адаптивності та створення умов для збереження або відновлення цілісного образу себе як фахівчині. Запропоновані заходи можуть бути використані в психологічному консультуванні, кар'єрному супроводі та програмах підтримки жінок, які перебувають у ситуації професійних змін або переосмислення власного професійного шляху.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було здійснено емпіричний аналіз професійної ідентичності жінок у дорослому віці. У дослідженні взяли участь 86 респонденток віком від 19 до 62 років. До аналізу було включено показники

кар'єрної ідентичності, суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самоефективності, кар'єрної адаптивності та її складових.

За результатами описової статистики середній показник кар'єрної ідентичності становив 26,53 бала. Високий рівень кар'єрної ідентичності було виявлено у 46,5% респонденток, середній – у 37,2%, низький – у 16,3%. Суб'єктивне відчуття себе фахівчиною мало середнє значення 7,58 бала з 10 можливих, медіана становила 8 балів.

Кар'єрна адаптивність мала нерівномірну вираженість: високий рівень було виявлено у 37,2% респонденток, середній – у 30,2%, низький – у 32,6%. Найвищі відносні значення мали контроль – 79,1% та впевненість – 78,2%, найнижчі – турбота про майбутнє – 58,9% та загальна самоефективність – 61,1%. Надійність використаних шкал була достатньою або високою: α Кронбаха коливалася від 0,802 до 0,95. Порівняльний аналіз не виявив статистично значущих вікових відмінностей за кар'єрною ідентичністю, $H(2) = 0,23$, $p = 0,892$, та суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, $H(2) = 0,09$, $p = 0,954$. За статусом зайнятості також не було встановлено статистично значущих відмінностей: для кар'єрної ідентичності $U = 799$, $p = 0,091$; для суб'єктивного відчуття себе фахівчиною $U = 688$, $p = 0,584$.

Порівняння експериментальної та контрольної груп показало відсутність статистично значущих відмінностей за кар'єрною ідентичністю, $U = 905$, $p = 0,993$. Водночас за суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною було виявлено статистично значущу відмінність, $U = 1149,5$, $p = 0,029$: в експериментальній групі середнє значення становило 7,96 бала, у контрольній – 7,08 бала.

Кореляційний аналіз показав статистично значущі позитивні зв'язки кар'єрної ідентичності із суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, $r_s = 0,39$, $p < 0,001$; самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень, $r_s = 0,429$, $p < 0,001$; кар'єрною адаптивністю, $r_s = 0,212$, $p = 0,0498$; та шкалою турботи, $r_s = 0,228$, $p =$

0,035. Зв'язок кар'єрної ідентичності з віком не був статистично значущим, $r_s = -0,058$, $p = 0,593$.

Професійна сфера статистично значущо розрізняла респонденток за загальною самоефективністю, $H(6) = 14,17$, $p = 0,028$, та кар'єрною адаптивністю, $H(6) = 13,5$, $p = 0,036$. На основі отриманих результатів було сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на підтримку суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, розвиток кар'єрної самоефективності, кар'єрної адаптивності та здатності планувати професійне майбутнє.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено особливості трансформації професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Професійну ідентичність було розглянуто як складне, динамічне й багатовимірне психологічне утворення, що відображає уявлення жінки про себе як фахівчиню, її належність до професійної спільноти, прийняття професійних цінностей, професійну самооцінку, готовність до розвитку та здатність зберігати цілісність професійного образу Я в умовах життєвих і соціальних змін.

Відповідно до першого завдання було проаналізовано теоретичні підходи до розуміння професійної ідентичності та її трансформації у дорослому віці. Узагальнення наукових джерел дало змогу встановити, що професійна ідентичність не є сталою характеристикою, яка формується лише на етапі вибору професії. Вона розвивається, уточнюється, переосмислюється та може змінюватися протягом усього дорослого життя. У межах психологічних підходів ідентичність розглядається як результат самовизначення, соціальної ідентифікації, прийняття професійної ролі, побудови життєвого й професійного наративу, а також усвідомлення власної неперервності в умовах змін. Для жінок дорослого віку ця проблема має особливе значення, оскільки професійна самореалізація часто поєднується з іншими соціальними ролями, сімейними обов'язками, досвідом перерв у зайнятості, переїзду, зміни професійного середовища або переорієнтації.

Відповідно до другого завдання було розкрито психологічні механізми розвитку професійної ідентичності у дорослому віці та обґрунтовано роль кар'єрної самоефективності, загальної самоефективності й кар'єрної адаптивності в цьому процесі. Було встановлено, що розвиток професійної ідентичності пов'язаний із професійним самопізнанням, рефлексією власного досвіду, прийняттям професійних цінностей, інтеграцією попередніх досягнень і

кризових подій у цілісну професійну історію. Кар'єрна самоефективність виступає важливим ресурсом, який підтримує впевненість жінки у здатності приймати професійні рішення, бачити альтернативи та планувати подальший розвиток. Загальна самоефективність відображає ширшу віру у власну здатність долати труднощі, а кар'єрна адаптивність забезпечує готовність до змін, орієнтацію на майбутнє, самостійність у виборі професійної траєкторії та здатність діяти в умовах невизначеності.

Відповідно до третього завдання було обґрунтовано методичний інструментарій та організовано емпіричне дослідження особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці. Для цього було використано комплекс теоретичних, емпіричних і математико-статистичних методів. Емпіричний блок дослідження охоплював оцінювання кар'єрної ідентичності, самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень, загальної самоефективності, кар'єрної адаптивності та соціально-демографічних характеристик респонденток. Обраний інструментарій дав змогу дослідити не лише рівень професійної ідентичності, а й ті психологічні ресурси, які можуть бути пов'язані з її підтримкою та трансформацією. Організація дослідження забезпечила можливість порівняти показники залежно від віку, місця проживання, статусу зайнятості та професійної сфери, а також встановити зв'язки між основними змінними.

Відповідно до четвертого завдання було виявлено відмінності у показниках професійної ідентичності жінок різних вікових груп, а також залежно від належності до експериментальної або контрольної групи, статусу зайнятості та професійної сфери. Отримані результати показали, що вік не виступив визначальним чинником відмінностей у рівні кар'єрної ідентичності та суб'єктивному відчутті себе фахівчиною. Це дає підстави стверджувати, що професійна ідентичність у дорослому віці не розвивається лінійно лише відповідно до вікового етапу, а залежить від ширшого комплексу особистісних, професійних і соціальних умов. Порівняння респонденток, які проживають в

Україні та поза її межами, показало загальну подібність більшості досліджуваних характеристик, однак виявило відмінність у суб'єктивному відчутті себе фахівчиною. Це може свідчити про значення звичного соціального, мовного й професійного середовища для підтримки професійного самосприйняття. Статус зайнятості не виявився чинником, який прямо визначає рівень професійної ідентичності, що підкреслює важливість не лише формальної працевлаштованості, а й внутрішнього ставлення жінки до себе як до фахівчині. Професійна сфера також не визначала рівень кар'єрної ідентичності безпосередньо, проте була пов'язана з окремими психологічними ресурсами, зокрема самоефективністю та адаптивністю.

Відповідно до п'ятого завдання було встановлено зв'язки між показниками професійної ідентичності, віком, місцем проживання, статусом зайнятості, професійною сферою, самоефективністю та кар'єрною адаптивністю. Результати засвідчили, що професійна ідентичність жінок у дорослому віці найбільшою мірою пов'язана із суб'єктивним відчуттям себе фахівчиною, самоефективністю у прийнятті кар'єрних рішень і кар'єрною адаптивністю. Особливо важливим виявився зв'язок професійної ідентичності з упевненістю у власній здатності приймати кар'єрні рішення. Це підтверджує, що жінки з більш сформованим відчуттям професійної належності краще усвідомлюють власні можливості, активніше орієнтуються у професійному просторі та мають більше ресурсів для планування подальшого розвитку. Водночас відсутність прямого зв'язку з віком і формальним статусом зайнятості свідчить про те, що трансформація професійної ідентичності визначається не лише зовнішніми обставинами, а передусім особливостями професійного самосприйняття, впевненості та готовності до змін.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання у психологічному консультуванні, кар'єрному супроводі, роботі центрів зайнятості, освітніх і громадських організацій, які надають підтримку жінкам у періоди професійних змін. Основними напрямками такої підтримки

мають бути розвиток суб'єктивного відчуття себе фахівчиною, посилення кар'єрної самоефективності, формування навичок планування професійного майбутнього, підтримка кар'єрної адаптивності та допомога в інтеграції попереднього професійного досвіду в цілісний образ себе як фахівчині. Особливої уваги потребують жінки, які переживають переїзд, втрату роботи, повернення до професійної діяльності після перерви, зміну сфери або професійну кризу.

Отже, результати дослідження підтвердили, що трансформація професійної ідентичності жінок у дорослому віці має комплексний характер. Вона не зводиться до віку, місця проживання чи статусу зайнятості, а пов'язана з тим, як жінка осмислює власний професійний досвід, наскільки впевнено почувається у прийнятті кар'єрних рішень, чи здатна планувати майбутнє та адаптуватися до змін. Внутрішні психологічні ресурси виступають основою збереження, підтримки й оновлення професійної ідентичності в дорослому віці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Андрушко, Я. С. (2016). *Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ*. Львів: ЛьвДУВС.

Барчій, М. С. (2015). До проблеми професійного становлення майбутніх психологів. *Вісник Національного університету оборони України*, 3(46), 14–19.

Бойченко, І. С. (2017). Теоретико-методологічні основи професійної самоідентичності майбутніх психологів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, 6(51), 213–222.

Бойченко, І. С. (2021). Сучасні методи та засоби оптимізації професійної самоідентичності майбутнього психолога. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 16(61), 16–28.

Галецька, І. (2024). *Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема = General Self-Efficacy Scale (GSE) / Schwarzer, R., & Jerusalem, M.: адаптація українською мовою*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33906.52161>

Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2023). *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: Психологічний практикум*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Мельник, І. М. (2021). *Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності майбутніх учителів початкової школи* (Автореф. дис. докт. філософії). Вінниця.

Мельничук, І. М. (2015). Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія*, 1, 93–94.

Москаль, Ю. (2006). Ідентифікація й ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу. *Психологія і суспільство*, 1, 96–112.

Немаш, Л. І. (2019). Сучасні підходи до вивчення умови розвитку професійної ідентичності психологів закладів загальної середньої освіти. *Психологія: теорія і практика*, 1(3), 138–145.

Панок, В. Г. (2024, 23 квітня). Проблеми професійної підготовки психологів. У *Професійна підготовка психологів в Україні: стратегічні завдання: Збірник матеріалів всеукраїнського круглого столу* (с. 5–7). УНМЦ практичної психології і соціальної роботи.

Радзімовська, О. В. (2015). *Концептуальні підходи до професійної ідентичності учнів ПТНЗ та її розвитку в умовах професійного навчання*. https://www.psytir.org.ua/upload/journals/10/authors/2015/Radzimovska_Oksana_Vitaliivna_Kontseptualni_pidhody_do_profesijnoi_identychnosti_uchniv_ptnz_ta_ii_ro_zvytku_v_umovah_profesijnogo_navchannya.pdf

Радзімовська, О. В. (2019). Професійна ідентичність особистості та її формування в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*, 5, 390–400.

Савчук, З. (2016). Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 59, 175–184.

Синишина, В. М. (2019). Професійна ідентичність майбутніх практичних психологів на етапі навчання в закладах вищої освіти. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*, 89, 39–43.

Турубарова, А. В., & Черепехіна, О. А. (2017). Психолого-педагогічні особливості розвитку професіоналізму психологів у вищих навчальних закладах: Погляд третього тисячоліття. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 2(3), 100–104.

Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form (CDSES-SF). (1983). https://www.researchgate.net/profile/Stephen_Joy/post/How-to-get-a-scale-for-measuring-career-decision-self-efficacy/attachment/5a4ea590b53d2f0bba4901c8/AS%3A579200768843776%401515103632297/download/Career+Decision+Self+Efficacy+Scale.pdf

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72–90.

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325.

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551–558.

McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. Morrow.

Ricoeur, P. (1992). *Oneself as another*. University of Chicago Press.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-Nelson.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.

ДОДАТКИ

Додаток А

Соціально-демографічна анкета

Питання	Варіанти відповіді
Підтверджую, що мені 18+; участь добровільна; відповіді анонімні; можу припинити участь будь-коли	Погоджуюся / Не погоджуюся
Ваша стать	Жіноча / Чоловіча
Ваш вік (повних років)	—
Де ви проживаєте зараз?	В Україні / Поза Україною
Ваш професійний досвід	1–3 роки / 3–5 років / 5–10 років / Понад 10 років / Інше
Чи змінювали ви професію або сферу діяльності?	Ні / Так, один раз / Так, кілька разів
Освіта	Середня Професійно-технічна Незакінчена вища Вища Науковий ступінь Інше
Ваш поточний статус зайнятості	Працюю (повна зайнятість) Працюю (часткова зайнятість/фріланс) Тимчасово не працюю У декреті/догляді Студентка Інше
Ваша професійна сфера	Освіта/наука ІТ/технології

	Медицина Бізнес Сфера послуг Інше
Наскільки ви відчуваєте себе фахівчиною у своїй сфері?	1 – зовсім не відчуваю; 10 – повністю відчуваю

Шкала кар'єрної ідентичності (на основі методики «Шкала мотивації до кар'єри» / Career Motivation Scale, R. Day, T. D. Allen; адаптація Л. М.

Карамушки, М. Є. Тиченко)

Мета методики. Методика призначена для визначення рівня кар'єрної ідентичності особистості, тобто міри ототожнення себе з професійною діяльністю, залученості до професійної сфери, орієнтації на професійне зростання, визнання та просування.

Загальна характеристика методики. Шкала кар'єрної ідентичності є складовою методики «Шкала мотивації до кар'єри» і включає 7 тверджень. Вона дає змогу оцінити, наскільки людина сприймає себе як фахівця, пов'язує себе з професійною сферою та прагне до подальшого професійного розвитку. У межах даного дослідження ця шкала використовується як самостійний інструмент для вивчення особливостей професійної ідентичності жінок у дорослому віці.

Інструкція для респонденток.

Прочитайте, будь ласка, наведені нижче твердження і вкажіть, якою мірою кожне з них характеризує Вашу професійну діяльність чи ставлення до неї.

Шкала відповідей:

- 1 – дуже незначною мірою
- 2 – незначною мірою
- 3 – середньою мірою
- 4 – значною мірою
- 5 – дуже значною мірою

Твердження методики:

- 1. Я дуже залучений (-на) у свою роботу.
- 2. Я вважаю себе професіоналом або експертом в своєму напрямку.
- 3. Вільний час я витрачаю на заняття, які допоможуть моїй роботі.

4. Я пройшов (-ла) курси для отримання ступеня пов'язаного з моєю роботою.

5. Я стежу за новинами, щоб бути в курсі подій у своїй роботі.

6. Я зголосився (-лась) виконувати важливі завдання з метою сприяння моїм подальшим можливостям для просування вперед у роботі.

7. Я попросив (-ла), щоб мою кандидатуру розглянули з метою підвищення.

Обробка результатів.

Загальний показник кар'єрної ідентичності визначається шляхом підсумовування балів за всіма 7 пунктами методики. Мінімально можливий показник становить 7 балів, максимально можливий — 35 балів. Чим вищий сумарний бал, тим вищий рівень кар'єрної ідентичності.

Інтерпретація результатів.

Рівні кар'єрної ідентичності визначаються таким чином:

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кар'єрна ідентичність	7-22	23-27	28-35

Характеристика рівнів:

1. Низький рівень кар'єрної ідентичності свідчить про слабе ототожнення себе з професійною роллю, недостатню залученість у професійну діяльність, невиражену орієнтацію на професійне зростання та просування.

2. Середній рівень вказує на помірну вираженість професійної ідентичності, наявність інтересу до професійної сфери, але нестійку або частково сформовану професійну самовизначеність.

3. Високий рівень кар'єрної ідентичності відображає чітке сприйняття себе як фахівчині, високу професійну залученість, інтерес до розвитку у своїй сфері, прагнення до професійного зростання, визнання і кар'єрного просування.

Шкала самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень (CDSES-SF)

Мета методики. Методика використовується для оцінювання впевненості особистості у власній здатності здійснювати дії, пов'язані з професійним вибором, плануванням кар'єри, пошуком професійної інформації, самооцінкою власних здібностей і прийняттям кар'єрних рішень.

Інструкція для респонденток.

Нижче подано твердження, що стосуються професійного самовизначення та кар'єрного планування. Необхідно оцінити, наскільки Ви впевнені у тому, що зможете успішно виконати кожную із зазначених дій. Для відповіді використовується п'ятибальна шкала.

Шкала відповідей:

- 1 – зовсім не впевнена;
- 2 – мало впевнена;
- 3 – помірно впевнена;
- 4 – достатньо впевнена;
- 5 – повністю впевнена.

Твердження методики:

1. Знайти інформацію про професії, які мене цікавлять.
2. Обрати одну спеціальність із переліку можливих варіантів, які я розглядаю.
3. Скласти план своїх цілей на наступні п'ять років.
4. Визначити, які кроки потрібно зробити, якщо у мене виникнуть труднощі в навчанні за обраною спеціальністю.
5. Точно оцінити свої здібності.
6. Обрати одну професію з переліку можливих, які я розглядаю.

7. Визначити кроки, необхідні для успішного завершення навчання за обраною спеціальністю.
8. Наполегливо працювати для досягнення своєї професійної або кар'єрної мети, навіть коли виникають труднощі.
9. Визначити, якою є моя ідеальна робота.
10. Дізнатися про перспективи працевлаштування у вибраній професії на найближчі десять років.
11. Обрати кар'єру, яка відповідатиме бажаному способу життя.
12. Підготувати якісне резюме.
13. Змінити спеціальність, якщо мій перший вибір мене не влаштовує.
14. Визначити, що для мене є найважливішим у професії.
15. Дізнатися про середній річний дохід у певній професії.
16. Ухвалити кар'єрне рішення і не сумніватися, чи було воно правильним.
17. Змінити професію, якщо обрана мене не задовольняє.
18. Визначити, на які жертви я готова, а на які — ні, заради досягнення своїх кар'єрних цілей.
19. Поспілкуватися з людиною, яка вже працює у сфері, що мене цікавить.
20. Обрати спеціальність або кар'єру, яка відповідає моїм інтересам.
21. Визначити роботодавців, організації та установи, пов'язані з моїми кар'єрними можливостями.
22. Визначити тип способу життя, який я хотіла б вести.
23. Знайти інформацію про магістерські або професійні освітні програми.
24. Успішно пройти співбесіду при прийомі на роботу.
25. Визначити кілька реалістичних альтернатив спеціальності або кар'єри, якщо перший вибір не вдасться.

Обробка результатів.

Загальний показник визначається шляхом підсумовування балів за всіма пунктами методики. Вищі результати свідчать про вищий рівень самоефективності у сфері кар'єрних рішень.

Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, GSE)

R. Schwarzer, M. Jerusalem

Мета методики.

Методика призначена для визначення рівня загальної самоефективності особистості, тобто її впевненості у власній здатності успішно долати труднощі, справлятися зі стресовими ситуаціями та досягати поставлених цілей.

Інструкція.

Прочитайте наведені твердження та зазначте, як часто ви реагуєте таким чином. Оберіть один варіант відповіді для кожного твердження.

Шкала відповідей:

- 1 – зовсім не згодна;
- 2 – радше не згодна;
- 3 – частково згодна;
- 4 – переважно згодна;
- 5 – повністю згодна.

Пункти методики:

1. Я завжди можу вирішити складну проблему, якщо достатньо постараюся.
2. Якщо хтось чинить мені опір, я завжди знайду спосіб досягти свого.
3. Мені легко дотримуватися своїх намірів для досягнення мети.
4. Я переконана, що успішно впораюся в несподіваних обставинах.
5. Завдяки власній розважливості я впораюся в неочікуваній ситуації.
6. Я здатна вирішити більшість проблем, якщо докладу необхідних зусиль.
7. Я зберігаю спокій перед труднощами, оскільки вмію долати проблеми.
8. Долаючи проблему, я завжди знаходжу кілька рішень.
9. Коли я в складній ситуації, я зазвичай знаю, що робити.
10. Незалежно від того, що трапилося, я завжди можу зарадити собі.

Обробка результатів.

Рівень загальної самоефективності визначається шляхом підрахунку суми балів за всіма 10 пунктами. У межах цього дослідження кожен пункт оцінювався від 1 до 5 балів, тому загальний показник міг варіюватися від 10 до 50 балів. Чим вищий сумарний бал, тим більш вираженою була загальна самоефективність респондентки. Оскільки в дослідженні використовувався модифікований 5-бальний формат відповідей, результати інтерпретувалися як кількісний показник без поділу на нормативні рівні.

Інтерпретація результатів.

Високий рівень самоефективності свідчить про впевненість у власних можливостях, здатність ефективно долати труднощі та адаптуватися до змін. Низький рівень може вказувати на невпевненість у власних силах і труднощі в подоланні стресових ситуацій.

Психометричні характеристики.

Шкала має високі показники надійності та валідності. Внутрішня узгодженість (за коефіцієнтом альфа Кронбаха) становить від 0,75 до 0,91; для української адаптації – близько 0,84. Методика може застосовуватися для дослідження адаптивності особистості та прогнозування її здатності справлятися з життєвими змінами.

Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) С.**Maggiore, J. Rossier, M. L. Savickas** (адаптація: Л. М. Карамушка, К. В.

Терещенко, М. Є. Тиченко)

Мета методики. Методика призначена для визначення рівня кар'єрної адаптивності особистості як сукупності психологічних ресурсів, що забезпечують готовність до професійних змін, планування кар'єри, прийняття рішень і подолання труднощів у професійній сфері.

Загальна характеристика методики.

Кар'єрна адаптивність розглядається як багатовимірний психосоціальний конструкт, що відображає здатність особистості ефективно справлятися із завданнями професійного розвитку, змінами та кризами у кар'єрі.

Методика містить 12 пунктів і охоплює чотири складові (субшкали):

- турбота (Concern);
- контроль (Control);
- допитливість (Curiosity);
- впевненість (Confidence).

Ці складові відображають стратегії саморегуляції у процесі побудови кар'єри.

Інструкція.

Люди використовують різні сильні сторони для побудови власної кар'єри. Оцініть, наскільки у вас розвинене кожне з наведених умінь. Оберіть відповідь, що найбільше відповідає вашому рівню.

Шкала відповідей:

- 1 – не сильна;
- 2 – дещо сильна;
- 3 – сильна;

4 – дуже сильна;

5 – найсильніша.

Пункти методики:

Оцініть, наскільки ви здатні:

1. Обмірковувати, яким буде моє майбутнє.
2. Готуватися до майбутнього.
3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який мені потрібно зробити.
4. Приймати рішення самостійно.
5. Брати відповідальність за свої дії.
6. Розраховувати на себе.
7. Шукати можливості для особистісного зростання.
8. Аналізувати варіанти перед тим, як зробити вибір.
9. Бачити різні способи виконання роботи.
10. Дбати про те, щоб виконувати роботу якісно.
11. Опановувати нові навички.
12. Працювати відповідно до своїх можливостей.

Обробка результатів.

Загальний показник кар'єрної адаптивності визначається шляхом підсумовування балів за всіма 12 пунктами. Чим вищий сумарний бал, тим вищий рівень кар'єрної адаптивності.

Окремо обчислюються показники за субшкалами:

- турбота (Concern): пункти 1-3;
- контроль (Control): пункти 4-6;
- допитливість (Curiosity): пункти 7-9;
- впевненість (Confidence): пункти 10-12.

Інтерпретація результатів.

Рівні кар'єрної адаптивності:

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Турбота	3-8	9-11	12-15
Контроль	3-10	11-12	13-15
Допитливість	3-9	10-12	13-15
Впевненість	3-10	11-12	13-15
Загальний показник	12-40	41-47	48-60

Характеристика шкал:

1. Турбота (Concern) – відображає орієнтацію на майбутнє, здатність планувати професійний розвиток.

2. Контроль (Control) – характеризує відповідальність за власні кар'єрні рішення та самостійність.

3. Допитливість (Curiosity) – відображає готовність досліджувати можливості, варіанти професійного розвитку.

4. Впевненість (Confidence) – характеризує віру у власні сили, здатність долати труднощі та реалізовувати професійні завдання.