

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОЗДІЙСНЕННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231 групи

Спеціальності 053 Психологія

Освітньо-професійної програми «Психологія»

Інна Босенко

Керівник: доктор психол. наук, професор

Анжеліка КОЛЛІ-ШАМНЕ

Рецензент: старша викладачка кафедри загальної та
вікової психології Криворізького державного
педагогічного університету

Світлана Дрібас

Івано-Франківськ, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення.....	7
1.1. Поняття психологічних ресурсів особистості та їх види.....	7
1.2 Феномен професійного самоздійснення особистості.....	13
1.3. Роль психологічних ресурсів у професійному самоздійсненні.....	16
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення.....	19
2.1. Характеристика вибірки досліджуваних і методів дослідження.....	19
2.2 Результати та інтерпретація дослідження психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення.....	22
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	61
Додаток А. Опитувальник психологічної ресурсності О. С. Штепа.....	61
Додаток Б. Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокун.....	64
Додаток В. Опитувальник особистісної здійсненності О. С. Штепа	69
Додаток Г. Опитувальник «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко, С. А. Сукач, А. В. Тімакова).....	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасних умовах соціально-політичної нестабільності, економічних криз, високого рівня конкуренції, змін в суспільстві, швидкого науково–технічного прогресу та стрімкого темпу життя перед особистістю ставляться нові завдання, для вирішення яких необхідно використовувати не лише знання і навички, але й психологічні ресурси. У зв'язку з тим, що під час трансформацій, які відбуваються в сучасному світі, успішне професійне самоздійснення вимагає прояву високої адаптивності, мобільності та соціальної активності, які здебільшого відбуваються завдяки усвідомленому використанню своїх психологічних ресурсів, визначається актуальність даного дослідження.

У наш час проблема психологічних ресурсів вийшла на передній план серед актуальних тем психологічної науки.

У дослідженнях українських вчених феномен психологічного ресурсу представлений різними аспектами: В. Ф. Казібекова досліджує його філософсько-психологічний зміст; С. О. Вікторенко зосереджується на виділенні психологічного ресурсу окремих психічних процесів, зокрема, пам'яті, та розробці шляхів їх використання як засобу продуктивної організації навчальної роботи студентів; Т. О. Ларіна розглядає ресурси життєздатності у контексті реабілітації особистості; О. А. Даценко розглядає ресурс особистості як наукову парадигму та виявляє його полірівневість, мультимодальність та інтегративність якості психіки людини та її роль у життєтворчості; у системі загальних питань життєтворчості та стратегій життя проблема висвітлюється у працях С. Д. Максименко та А. М. Большакової, Т. В. Кухар та І. Б. Волевахи; О. Л. Вернік досліджує стратегії поведінки особистості з ресурсами, які на думку автора залежать від трьох складових – особистості, специфіки середовища поточної ситуації і цінності самого ресурсу; С. Б. Кузікова встановлює закономірності зв'язку між психологічними ресурсами та саморозвитком особистості.

Сучасні погляди на психологічний ресурс особистості відображаються у роботах зарубіжних вчених. Так, у структурі долаючої поведінки питання ресурсів вивчалось С. Хобфоллом. Розглядають потенціал ресурсів у контексті адаптації та подолання проблем сучасного світу, такі дослідники як N. Pellerin, E. Raufaste, E. Rabenu, E. Yaniv, S. E. Taylor, M. E. Kemeny. Представниками так званої теорії ключових ресурсів є А. Bandura та Р. Thoits. До представників інтегрованої моделі ресурсів належать С. French, С. Фолкман та Р. Лазарус. Моделі ресурсів, які наголошують на трансформації наявності ресурсів та їх якостей в онтогенезі набули розвитку у роботах Р. В. Baltes, Ellen Ek, J. H. Andersen, J. D. Jensen та Т.Н. Winding.

Українська науковиця О. С. Штепа досліджує як питання актуалізації психологічної ресурсності особистості так і особистісного самоздійснення. Вивченням феномену життєвого самоздійснення займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори. Серед них О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Т.М. Титаренко, Н. М. Панасенко, Г. В. Гуменюк, Ш. Бюлер, Е. Фромм, К. Юнг, М. Адлер та інші. Разом з тим, на сьогодні існує обмаль досліджень феномену саме професійного самоздійснення особистості.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконувалася у межах науково-дослідної теми кафедри психології «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Об'єкт дослідження: психологічні ресурси особистості.

Предмет дослідження: роль психологічних ресурсів особистості у професійному самоздійсненні.

Мета дослідження: теоретично та емпірично встановити роль психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз науково-психологічної літератури з проблем психологічних ресурсів особистості та феномену професійного самоздійснення;

2. Виявити психологічні ресурси особистості, що впливають на професійне самоздійснення;

3. Визначити характер взаємозв'язку між показниками психологічних ресурсів особистості та рівнем професійного самоздійснення;

4. Проаналізувати та узагальнити результати емпіричних досліджень.

Відповідно до мети і завдань дослідження обрано й використано комплекс **методів та методик**: *теоретичні* – теоретичне аналізування досліджуваної проблеми на базі вивчення психологічної літератури; *емпіричні* – анкетування за допомогою опитувальника «Психологічної ресурсності особистості» (О. С. Штепи), «Опитувальника професійного самоздійснення» (О. М. Кокун), «Опитувальника особистісної здійсненності» (О. С. Штепи), методики «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко, С. А. Сукач, А. В. Тімакова), кількісний та якісний аналіз даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному: на основі теоретичного дослідження поглиблено уявлення про роль основних ресурсів особистості для професійного самоздійснення; на основі емпіричного дослідження визначено показники професійного самоздійснення та визначено особливості взаємозв'язку психологічних ресурсів особистості та рівня професійного самоздійснення.

Теоретична і практична значимість дослідження полягає в розкритті психологічних ресурсів особистості, що впливають на професійне самоздійснення. Результати дослідження можуть служити основою для розробки та впровадження практичних рекомендацій та підходів, спрямованих на підвищення психологічної готовності особистості до досягнення успіху в професійному самоздійсненні. Дослідження може вплинути на визначення закономірностей та чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій.

Апробація та публікація результатів дослідження. Результати емпіричного дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології (протокол від 14.11.2024 № 6), результати висвітлено у науковій збірці

«Магістерські студії» Херсонського державного університету (тези «Психологічні ресурси особистості для професійного самоздійснення», листопад 2024 р.).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 51 джерела та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ

1.1. Поняття психологічних ресурсів особистості та їх види

Активізація механізмів адаптації людини в швидкозмінюючому світі – одна з найбільш актуальних тем у сучасній практичній психології. На відміну від традиційного підходу, який фокусується на виявленні дефіцитів та порушень у особистості, зростає інтерес суспільства та науковців до проблеми позитивних ресурсів особистості, використання прихованих резервів, а також виявлення та розвитку особистісного потенціалу. Не дивлячись на те, що проблема психологічних ресурсів нині посідає почесне місце серед найактуальніших питань психологічної науки, до теперішнього часу вона не отримала належної уваги, оскільки ще недостатньо сформована відповідна система понять, досі не систематизовані класифікації ресурсів, їх критерії та властивості, не склалася єдина концепція ресурсів.

Термін «ресурс» є міждисциплінарним. Позначає воно засоби, які можна використати певним чином або умови, які можна перетворити для досягнення мети.

Поняття «ресурс» в психологічній науці не так давно набуло широкого використання і асоціюється з іншими термінами, такими як «досвід», «потенціал», «резерв», «можливості» та ін. У сучасних дослідженнях часто зустрічаються терміни «психологічні ресурси» та «особистісні ресурси», проте їх взаємозалежність залишається предметом наукових дискусій [28, 46].

У широкому розумінні, термін «ресурс» означає «запас, джерело», або «засоби, що дозволяють за допомогою певних перетворень отримати бажаний результат».

Ресурси особистості визначаються як життєві опори, доступні людині для задоволення основних потреб.

Р. Лазарус називає «внутрішніми ресурсами» здатність чинити опір, емоційну стабільність та атрибутивні тенденції.

У загальному розумінні, психологічні ресурси - це певний потенціал, що надає можливості для результативної діяльності та досягнення конкретних цілей [28, 46].

Проте, нові досягнення у сфері науки дають можливість тлумачити ресурси як широкий клас психічних явищ, що інтегровані в фундаментальні основи психіки людини та є ключовим для її особистісного благополуччя та життєтворчості. У протилежність іншим ресурсам, таким як майно, грошовий капітал, інструменти та техніка для праці і т. д, психологічні ресурси є індивідуально – психологічними механізмами, що виконують функцію внутрішнього забезпечення успішної особистісної та життєвої самореалізації. Як певний резерв можливостей, ресурси застосовуються у суб'єктивних змінах простору буття, внаслідок чого виникають нові досвідні елементи, які використовуються як засоби особистої життєтворчості та механізми регулювання повсякденних дій і поведінки [3, 49, 50].

Важливо зазначити, що існує поняття «ресурсність», яке є більш широким за «ресурс». Воно може визначати якісні й кількісні характеристики ресурсів людини. Ресурсність означає, що особистість успішно використовує свої внутрішні ресурси, проявляючи ефективність і завершеність. Отже, це ресурсами є ті опори, які знаходить, накопичує, зберігає та використовує особистість [3, 42].

Крім того, науковці оперують поняттям «ресурсний стан», в якому підкреслюється значущість не тільки володіти самим ресурсом як таким, а й знати про його наявність, усвідомлювати його, та мати доступ до нього [36]. Та поняттям «ресурсна база», під якою розуміють складний багаторівневий комплекс психологічних ресурсів, доступних суб'єкту та використовуваних ним для вирішення важливих поточних завдань і досягнення довгострокових стратегічних цілей [21].

Дослідники О. Ю Сашуріна та С. О. Ларіонов визначили, що поняття «психологічні ресурси» передбачає об'єктивацію, конкретизування того процесу особистісного розвитку або психічного феномену, які обов'язково характеризуються високою психологічною ціною» [36]. Інакше кажучи, вони змушують особистість йти на певні жертви заради реалізації, мають певну «собівартість». Автори визначили, що сьогодні найбільшу цікавість наукової спільноти викликають ресурси особистісної резильєнтності, саморегуляції та саморозвитку [36].

На думку деяких дослідників, ресурси можуть формуватися і ставати більш міцними протягом людської діяльності, а також регулярно поповнюватися. Є прихильники парадигми обмеженості запасу психічної енергії, яка може бути інвестована в різні види діяльності, що дають або безпосереднє задоволення або відстрочені вигоди, а може і «промотуватись», зовсім не приносячи користі та позитивних емоцій, виступають з радикально іншими припущеннями. Що ще раз підкреслює багатогранність поняття «ресурсу», і різноманітність підходів до вивчення цього феномену [49].

У роботах представників психоаналітичного напрямку можна виділити підхід Е. Фромма, який розглядав три категорії, що описуються як психологічні ресурси людини:

- надія – то, що надає готовність зустріти майбутнє, підтримку саморозвитку і уявлення про його можливості;
- раціональна віра – усвідомлення того що існує багато можливостей і важливості вчасно виявляти та використовувати їх; вираження
- душевна сила (мужність) – здатність вистояти перед спробами підірвати надію і віру, перетворивши їх на примітивний оптимізм або ірраціональну віру, вміння відмовити, коли всі хочуть почути "так" [7, 33, 38, 9, с. 142-143].

С. Хобфолла вважають піонером ресурсної проблематики в психології. Науковець зауважував, що «...в якості ресурсів може виступати будь – що, що використовується людиною для здолання складних ситуацій та підтримки

якості життя» [39, 48]. Його погляди базуються на концепціях З. Фрейда та А. Маслоу про ресурси, що завжди взаємодіють з оточуючим середовищем та є важливою складовою у задоволенні особистих потреб.

С. Хобфолл виділяє такі ресурси:

1) матеріальні об'єкти (дохід, нерухомість, одяг, матеріальні фетиші) та нематеріальні (бажання, цілі);

2) зовнішні (соціальна підтримка, родина, друзі, кар'єра, соціальний статус) і внутрішні змінні (самоповага, професійні вміння, навички, здібності, інтереси, гідні захоплення, риси характеру, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності, система вірувань і ін.);

3) психічні та фізичні стани;

4) вольові, емоційні та енергетичні характеристики, які є необхідними (прямо або опосередковано) для подолання складних життєвих ситуацій [22, 48].

Згідно з Т. Кухар, психологічні ресурси є складовими, необхідними для оптимального функціонування особистості та створення якісного життя. Ці ресурси можна класифікувати як фізіологічні, психологічні (особистісні), соціальні та предметно-діяльнісні. Основною роллю психологічних ресурсів особистості Т. Кухар визначає у забезпеченні можливостей для подолання життєвих викликів, включаючи стресові ситуації, та досягнення особистих цілей. Ці ресурси допомагають особистості не лише адаптуватися до зовнішніх умов, але й активно створювати умови для власного розвитку та самовдосконалення. Дослідження психологічних ресурсів особистості на думку науковиці повинно базуватися на системному підході, розглядаючи їх як постійно змінювану систему, що може поповнюватися або розгортатися, щоб забезпечити ефективність особистості у різних ситуаціях. Важливим аспектом на думку авторки є розуміння психологічних ресурсів є свідоме ставлення особистості до своїх можливостей, здібностей та досвіду, яке відображає рівень її зрілості і впливає на раціональне використання власних ресурсів у різних аспектах життя [18].

О. Л. Вернік дав визначення екзистенціальних ресурсів особистості. Науковець розглядає їх як методи впорядкування власного життя, які використовуються для розв'язання життєвих завдань та досягнення цілей у різноманітних сферах діяльності [1].

М. Селігман і К. Петерсон склали широкий перелік «сил характеру». Було презентовано позитивні ресурси особистості «Manual of Sanities», всього 24 види, що відповідають шести основним людським чеснотам. До «сил характеру» науковці віднесли такі якості: креативність, цікавість, гнучкість у мисленні, любов до навчання, мудрість, сміливість, наполегливість, відкритість, енергійність, любов, доброта, соціальний інтелект, спільна мета, неупередженість, лідерські здібності, вміння прощати, скромність, стриманість, самоконтроль, почуття прекрасного, гумор, вдячність, надія, релігійність. Ці «сили характеру» базуються на таких загальнолюдських чеснотах, як мудрість і знання, мужність, любов і гуманність, справедливість, самовладання, а також духовність [32].

На думку О. Штепи, психологічні ресурси слід сприймати як невід'ємну умову існування; як «..особистісні риси, що розкривають усталені дискурсивно-рефлексивні практики, що забезпечують здатність творити себе і своє життя». Основна роль психологічних ресурсів полягає у створенні можливостей для відносно успішного життя. Науковиця поділяє всі ресурси на зовнішні (соціальні) і внутрішні (особистісні). Зовнішні ресурси включають матеріальні цінності, соціальні статуси (ролі) і соціальні зв'язки, які надають підтримку ззовні. Внутрішні ресурси визначаються психологічним потенціалом, характером і навичками людини, які забезпечують допомогу зсередини. О. Штепи відзначає, що розділення на зовнішні і внутрішні ресурси є умовним, оскільки вони взаємопов'язані, і втрата одних може вплинути на інші [41].

На рис. 1.1 відображено складові психологічного ресурсу особистості в трактуванні О. Штепи [42]. Саморозвиток авторка визначає як «прагнення людини сформувати у себе певні властивості, за наявності яких, на її думку,

вона зможе більш повно розкрити свій потенціал». В свою чергу, особистісний потенціал авторка визначає як невикористані можливості людини, які виявляються через її самореалізацію та відображають зв'язок між обов'язком, вірою і сенсом. Реалізація цих можливостей передбачає автентичність існування особистості. Психологічні можливості виявляються у здатності людини бути та мати. Автентичність існування проявляється в бажанні людини знаходити творчі шляхи для виявлення цінностей милосердя [46].



Рис. 1.1. Структура та складники психологічного ресурсу особистості

О. Штепа зазначила, що кожна з частин психологічного ресурсу особистості - саморозвиток, компетентність і особистісний потенціал - має свої компоненти. Ці складові об'єднуються у психологічний ресурс особистості завдяки їх синергії, яка, на думку науковиці, виявляється в універсальності кожної окремої людини. Останній є унікальною особистісною якістю, яка виражається у неповторності результатів її діяльності, оригінальному мисленні, почутті гумору і здатності самостійно та креативно вирішувати проблемні ситуації [44].

Отже, психологічна ресурсність особистості представляє собою складне психологічне явище, проявляється у здатності до саморозвитку, компетентності і автономії у життєвих та професійних аспектах, самодостатності у подоланні викликів, вмінні підтримувати інших, творчо проявлятися, досягати успіху та ефективно адаптуватися в умовах трансформації суспільства.

1.2 Феномен професійного самоздійснення особистості

Протягом останнього десятиліття поняття «самоздійснення» стало одним з ключових в поясненні психологічних явищ, що визначають процес перетворення можливостей у реальність.

Термін «самоздійснення» з незапам'ятних часів використовується у східних релігіях і, пізніше, у християнстві. Філософський аспект самоздійснення був предметом вивчення практично всіх філософів через призму онтологічних питань буття. М. Адлер трактував самоздійснення як свободу від зовнішніх примусів, серед яких культурні очікування, політичні і економічні свободи і т. ін. П. Йогананда тлумачить самоздійснення як «знання – в тіло, розум, душу, що ми єдині з “всюдисущим Богом” [7, с. 150-155]. Основна ідея самоздійснення в тому, що існує «істинне Я» (або «душа»). Для психологічного або духовного розвитку необхідно відкрити це своє «істинне Я». Самоздійснення може бути як поступовим, так і миттєвим явищем в тлумаченні різних філософських та духовних шкіл. Попри розбіжності, всі школи згодні в тому, що необхідна багатокомпонентна підготовка розуму та емоцій для досягнення самоздійснення.

А. Gewirth - один з провідних дослідників проблеми самоздійснення. Науковець визначає його «як переведення у дійсність найглибших бажань людини або найгідніших здібностей». На його думку, пошук гідного життя людини є пошуком самоздійснення [13, 32].

Вперше представила в рамках концепції життєвого шляху проблему самоздійснення представниця гуманістичного напрямку психології Ш. Бюлер,

яку дослідниця вважає головною рушійною силою розвитку людини. Прагнення до самоздійснення Ш. Бюлер вважає близьким до самоактуалізації та самореалізації. Авторка називає здатність до самоздійснення вродженою властивістю людини, «яку все ж таки можуть спотворити, загальмувати такі негативні впливи, як дефекти виховання та несприятливе соціальне оточення» [26].

К. Юнг також цікавився питанням «самоздійснення». На його думку, самоздійснення представляє собою об'єднання протилежно спрямованих і взаємно компенсаторних установок свідомого та несвідомого, а ціль феномену знаходиться у досягненні первинної єдності й цілісності [7, с. 145-147].

Самоздійснення тлумачать як «переведення можливостей людини у дійсність» (трактування А. Джевїрс за О. Кокун), та як «шлях такого проходження життя, у результаті якого людина «приходить до себе» і реалізує себе» (М. Мамардашвілі за О. Кокун). Самоздійсненням також вважають творчість і форму екзистенційного розкриття людини, одночасно процес і результат руху людини до власних сутнісних першоджерел. Самоздійснення характеризують, як сутнісну характеристику людини, яка виступає суб'єктом власного життєвого шляху [13]. Самоздійснення можна розглядати як процес, у якому людина спрямовує свої дії на саму себе: «самоздійснюватися – це означає існувати, втілювати новий вимір власного буття, виходити за межі себе, постійно змінюватися, відкриватися зовнішньому світу, виходити за рамки власних обмежень», вибудовуючи та реалізовуючи свої можливості. Самоздійснення є безперервною послідовністю дій, кожна з яких базується на вільному виборі. Детермінанти цього процесу можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми, що розкриває потенціал особистості та розширює її межі розвитку [31, с. 80-82].

Як спосіб самоздійснення розглядається самовираження (самовиявлення, самопрезентація, самодемонстрація), самореалізація (продуктивне використання, реалізація свого потенціалу в соціально значущій сфері) та самотрансценденція людини. Ступінь самоздійснення визначається

тим, наскільки людина здатна ставити цілі, що узгоджуються з її внутрішньою природою [13].

Виокремлюють три модуси самоздійснення: життєвий, професійний та особистісний.

Життєве самоздійснення трактують як «тенденцію переведення власних можливостей у дійсність у різних життєвих сферах». Відбувається цей процес за відповідності середовища можливостям людини. Особистісне самоздійснення О. Кокун визначає як «свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного “простору життя”» [14].

О. М. Кокун тлумачить професійне самоздійснення як найважливішу форму життєвого самоздійснення. Воно відзначається високим ступенем реалізації особистісного потенціалу спеціаліста у вибраній професійній сфері, розвитком його здібностей, гармонійною взаємодією з професією, постійним попитом на його кваліфікацію, а також активним використанням його професійного досвіду та досягнень іншими колегами [14].

Професійне самоздійснення реалізується через два взаємопов'язані способи: зовнішньопрофесійний (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності) та внутрішньопрофесійний (постійне самовдосконалення в професії для підвищення компетентності та розвитку важливих професійних якостей) [13].

О. М. Кокун узагальнив ознаки професійного самоздійснення:

1. Внутрішньопрофесійні аспекти, до яких відноситься бажання професійного вдосконалення, наявність власного плану професійного розвитку, відчуття задоволення від власних досягнень в професії, постійне ставлення перед собою нових професійних завдань та формування власного «життєво-професійного простору».
2. Зовнішньопрофесійні аспекти, а саме, досягнення поставлених професійних цілей, визнання спільноти фахівців, використання свого

професійного досвіду і досягнень іншими спеціалістами, розкриття особистісного потенціалу та здібностей у професії та демонстрація високого рівня креативності у професійній сфері.

Сучасні науковці всебічно розглядають можливий вплив на професійне самоздійснення особистості. Наприклад, Т. Л. Савченко досліджувала чинники що впливають на професійне самоздійснення вчителів [34]. О. В. Лільчицький та Л. О. Товченко представили результати досліджень, які розглядають особливості та психологічні чинники, що впливають на професійне самоздійснення фахівців творчих професій. Вони визначили, що важливими передумовами для досягнення професійного самоздійснення є високий рівень професійної самоефективності, позитивна внутрішня та зовнішня професійна мотивація, розвинені комунікативні та організаційні здібності, а також висока задоволеність своєю професійною діяльністю. Водночас, несприятливими чинниками, які можуть заважати професійному самоздійсненню, дослідники назвали компоненти професійного «вигорання» та деформації, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень [20]. Неможливо ігнорувати роль психологічних ресурсів особистості у цьому контексті.

1.3. Роль психологічних ресурсів у професійному самоздійсненні

Українська дослідниця С. Кузікова виявила вплив особистісних ресурсів на процес саморозвитку, як одного з способів самоздійснення. У своїй роботі авторка розглядає саморозвиток як складний та багатоплановий процес з власною динамікою, що охоплює піки та спади, індивідуальну спрямованість, способи, мотивацію, суб'єктивні та об'єктивні результати. С. Кузікова наводить критерії організації саморозвитку, серед яких «усвідомлення власних особистісних ресурсів, вміння керувати їх реалізацією, здатність до рефлексії, саморегуляції, самоорганізації, а також відповідальність за власний саморозвиток тощо». [16]

О. Штепа визначає що можливість самоздійснення можна розглядати через призму ресурсності. Дослідниця пропонує сприймати цю рису як звичні дискурсивні практики особи у використанні наявних у неї ресурсів [46].

Щоб з'ясувати ймовірність ресурсної зумовленості особистісного самоздійснення, О. Штепою було застосовано дискурс-аналіз, на основі якого дослідниця виділила ряд аргументів на користь того, що аналіз реалізації особистістю власної можливості здійснитися, має відбуватися саме у ресурсному аспекті.

Тлумачний репертуар ресурсного дискурсу особистісного самоздійснення за О. Штепа «складається навколо метафори ресурсів як внутрішніх можливостей вияву дива здійсненності особистості». Таким чином, ресурси можна визначити як основи, на яких людина інтерпретує свій екзистенційний досвід, що є важливими для трансформації потенціалу власної сутності у персональну форму та для реалізації можливостей здійснення у контексті істини. Головними функціями ресурсів а щодо особистісного самоздійснення авторкою визначаються такі, як інтерпретативна, буферна, компенсаторна та перетворювальна [42].

Крім того, досліджено особливості впливу ресурсів особистості на вихід на ринок праці у віці ранньої дорослості. Авторами J. D. Jensen, J. H. Andersen та T.N. Winding виявлено, що психологічні ресурси почуття узгодженості та майстерності діють як захисні фактори тривалого виключення з ринку праці в ранньому дорослому віці, що в подальшому позитивно впливає на професійне самоздійснення [49].

В дослідженні E. Rabenu та E. Yaniv розглянуто зв'язок певних ресурсів із особливостями копінг-поведінки особистості на робочому місці. Автори дійшли до висновку, що психологічні ресурси особистості можуть спонукати людину пристосовуватися до вимог, уявляючи ситуацію в більш оптимістичному ключі, а не намагаючись змінити стресову ситуацію. E. Rabenu та E. Yaniv наголосили, що наявність психологічних ресурсів може сприяти гнучкості у виборі копінг-поведінки [51].

Отже, ресурси в структурі професійного самоздійснення відображають цілісну організацію психіки, що охоплює її ціннісно-сміслові, мотиваційно-вольові, емоційні, когнітивні та інші аспекти, являють собою певний запас індивідуальних можливостей, який стає джерелом внутрішньої сили, необхідної для успішного функціонування людини у власному життєво-професійному просторі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ

2.1 Характеристика вибірки досліджуваних і методів дослідження

З метою встановлення ролі психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення, було проведено дослідження, у якому взяли участь дві групи респондентів. Перша група - студенти першого курсу спеціальності «Комп'ютерні науки» Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, загальною кількістю 22 особи ($M = 17,8$; $SD = 0,61$), та друга група включала 43 представника різних спеціальностей віком від 21 до 53 років ($M = 34,6$; $SD = 9,49$). Серед усіх опитаних 28% – чоловіки, 72% – жінки.

Серед респондентів другої групи – представники різних професій з значним досвідом у своїх галузях, а саме, вчителі, спортивні тренери, логопеди, приватні підприємці, менеджери, офісні працівники, інженери, перекладачі, бухгалтери, аудиторів, фахівці у сферах мистецтва та креативних індустрій, включаючи дизайнерів, викладачів малювання, вільних художників, IT-спеціалісти та психологи, що мають вищу освіту та проживають в Україні або за кордоном з різним загальним стажем та стажем роботи за професією.

Проведення дослідження відбулося в формі анкетного опитування із застосуванням онлайн технологій, зокрема Google форм (<https://forms.gle/sWevh5JbQ76MNBTy8>). Враховані етичні норми та принципи при проведенні дослідження, такі як конфіденційність та згода респондентів.

В методологічний інструментарій було включено:

- Для емпіричного дослідження вмісту ресурсної насиченості особистості було застосовано авторський опитувальник «*Психологічної ресурсності особистості*» (О. С. Штену) [41].

- Психологічну діагностику рівня професійного самоздійснення було здійснено за допомогою «Опитувальника професійного самоздійснення» (О. М. Кокун) [13].
- Для визначення характеристик і типу особистісної здійсненності задіяно «Опитувальник особистісної здійсненності» (О. С. Штепи) [40].
- Для дослідження рівня ресурсної наповненості використано методику «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко, С.А. Сукач, А. В. Тімакова) [35].

Результати розробки й апробації авторської методики О. С. Штепи були представлені в 2018 році. В опитувальнику респондентам запропоновано відповісти на 67 питань. Результати розподілені по 15-ти шкалам, що запропоновані в методиці. А саме: впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, успіх, любов, творчість, віра у добро, прагнення до мудрості, робота над собою, самореалізація у професії, відповідальність, знання власних психологічних ресурсів, уміння оновлювати власні психологічні ресурси, уміння вмщувати власні ресурси, загальний рівень психологічної ресурсності особистості.

Якщо відповідь відповідає ключу, ставиться 1 бал. Вимірюється не лише рівень вираженості різних аспектів психологічної ресурсності, а й загальний бал. Розглядається такий розподіл рівнів психологічної ресурсності: 0–56 балів – рівень не діагностується; 57–69 балів - низький рівень психологічної ресурсності; 70–92 бали – середній рівень; 93–106 балів – високий; 107–112 балів – дані, які не дозволяють достовірно визначити наявність психологічної ресурсності [41].

«Опитувальник професійного самоздійснення» (О. М. Кокун) був розроблений автором в 2014 році. Складається опитувальник з двох частин. Перша частина створена для з'ясування загального рівня професійного самоздійснення фахівців, а також для оцінки ступеня вираженості окремих його аспектів. Саме першу частину використали для нашого дослідження. У другій частині анкети пропонується респонденту вільно висловити, як його

професійна діяльність допомагає розвиватися особистісно та реалізовувати свій потенціал.

Перша частина складається з 30 запитань, кожне з яких має 5 варіантів відповідей. Оцінка кожної відповіді відбувається за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. Так, вибір першої відповіді прирівнюється до 0 балів, другої – 1 бал, третьої – 2 бали, четвертої – 3 бали, а п'ятої – 4 бали.

Відповіді досліджуваного зіставляються з ключем, підраховуються суми балів за 10 ознаками професійного самоздійснення, які групуються за двома формами (внутрішньо-професійні та зовнішньо-професійні), по 5 на кожен форму самоздійснення. Крім того, обчислюється загальний результат, який відображає загальний рівень професійного самоздійснення фахівця [13].

В методиці «Опитувальник особистісної здійсненності», що була створена в 2018 році українською науковицею О. С. Штепою. В даній методиці особистісну здійсненність трактують як ресурсний стан. Стан, який уможливорює втілення людиною розв'язання власної життєвої задачі у вчинку. Цей опитувальник дає можливість визначити пропорційність особистісної і професійної здійсненності людини у контексті її життєвого шляху. Відповіді на запитання допомагають з'ясувати причини відчуття особистісної реалізованості та зробити прогноз напрямів і змісту саморозвитку особистості.

Опитувальник має 22 питання. Шкали: чітко поставлені цілі, зовнішня форма особистісної здійсненності (бути зрозумілим для інших), внутрішня форма особистісної здійсненності (бути зрозумілим для себе), продуктивне усамітнення, загальний рівень особистісної здійсненності [35].

Методика «Особистісні ресурси» створена в 2022 році. Авторами врахована актуальна ситуація в країні. Опитувальник можна використовувати для обстеження станів тих осіб, які тривалий час переживають загрозу життю, здоров'ю та добробуту.

В методиці представлено 13 тверджень, що поєднуються в три шкали: «Достатність ресурсів», «Стратегії відновлення ресурсів» та «Емоційна спустошеність». Загальний показник рахується за формулою $ЗП = Ш1 + Ш2 - Ш3$, де Ш1 – значення за шкалою «Достатність ресурсів», Ш2 – значення за шкалою «Стратегії відновлення ресурсів», Ш3 – значення за шкалою «Емоційна спустошеність». За даною методикою «Загальний показник» відображає рівень ресурсної наповненості особистості.

Ресурсну наповненість особистості автори розглядають як найважливіший індикатор як робочого стану особистості, так і її здатності долати несприятливі обставини. Низький рівень загального показника свідчить про недостатню здатність особи ефективно протистояти стресовим ситуаціям та негативним факторам, які впливають на її повсякденне життя. Людина відчуває труднощі у мобілізації внутрішніх ресурсів для важливих завдань та відновлення їх після стресових ситуацій чи важких навантажень. Високий рівень показника свідчить про високу стресостійкість особи та розвинені навички відновлення внутрішніх ресурсів після стресу. Особа виявляє велику освіченість щодо методів самодопомоги, що дозволяє їй ефективно нормалізувати своє самопочуття в разі необхідності [35].

2.2. Результати та інтерпретація дослідження психологічних ресурсів особистості для професійного самоздійснення

Наше дослідження розпочалося з використання методики оцінки рівня психологічної ресурсності особистості та вираженості її аспектів. Для цього був застосований опитувальник «Психологічної ресурсності особистості».

Математичне опрацювання результатів дослідження здійснювалося за допомогою комп'ютерних програм Google Sheets та вільної програми з відкритим кодом для аналізу даних спостережень GNU PSPP (Free Software Foundation).

Провівши обробку відповідей та інтерпретацію ми визначили рівні психологічної ресурсності для першої вибірки (студентів першого курсу

спеціальності «Комп'ютерні науки»), виражені у відсотках. Розподіл отриманих результатів представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження психологічної ресурсності першої групи

Рівень психологічної ресурсності	Відсоток	Кількість осіб
Високий рівень психологічної ресурсності	18%	4
Середній рівень психологічної ресурсності	59%	13
Низький рівень психологічної ресурсності	14%	3
Психологічна ресурсність не діагностується	9%	2

Аналізуючи таблицю 2.1 можна зазначити, що переважна більшість досліджуваних першої групи має середній рівень психологічної ресурсності (59%, 13 осіб), що свідчить про їх здатність до саморозвитку, уміння ефективно вирішувати життєві та професійні питання, прагнення до глибокого аналізу власного потенціалу, а також автономність у прийнятті рішень. У багатьох опитаних показники наближаються до верхньої межі. Водночас деякі досліджувані мають низький рівень психологічної ресурсності (14%, 3 особи), або їх дані виявились сумнівними для діагностування наявності психологічної ресурсності (9%, 2 особи).

Графічне зображення показників для першої групи респондентів ми зобразили на рис.2.1. та рис 2.2.

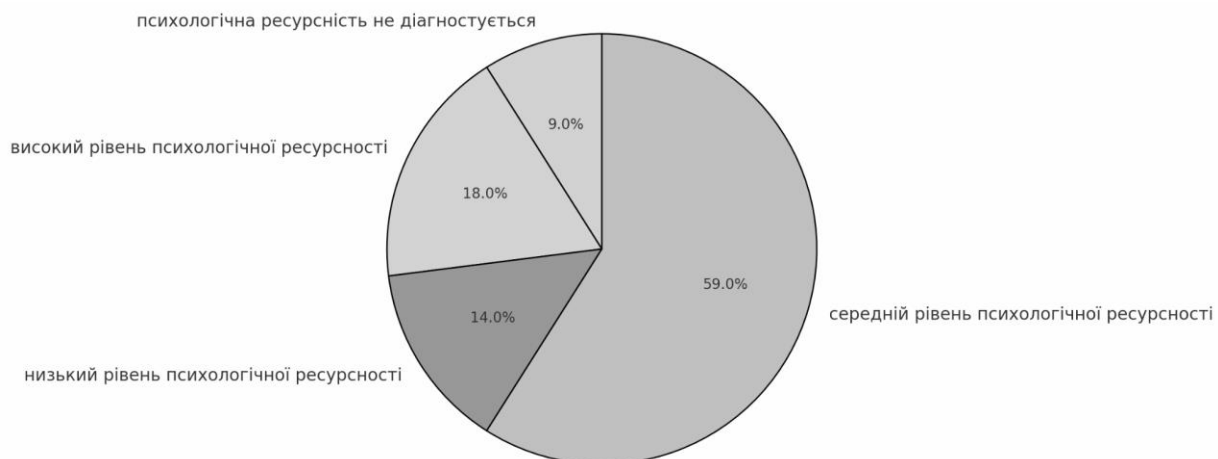


Рис. 2.1. Результати дослідження рівня психологічної ресурсності за опитувальником О. Штепи у %

Найвищі середні відсотки спостерігаються в категоріях «робота над собою» (80%) та «прагнення до мудрості» (79%), що вказує на прагнення удосконалювати себе, велике бажання отримувати знання і спрямованість до особистісного зростання, самозмін на основі рефлексії та аналізу власних особистісних рис, та постійну психологічну внутрішню роботу над подоланням остраху невдачі серед студентської молоді [44].

Найнижчі середні відсотки спостерігаються у категоріях «віра у добро» (63%) та «творчість» (64%), проте обидва показники залишаються вищими за 50%, що не дозволяє вважати їх низькими.

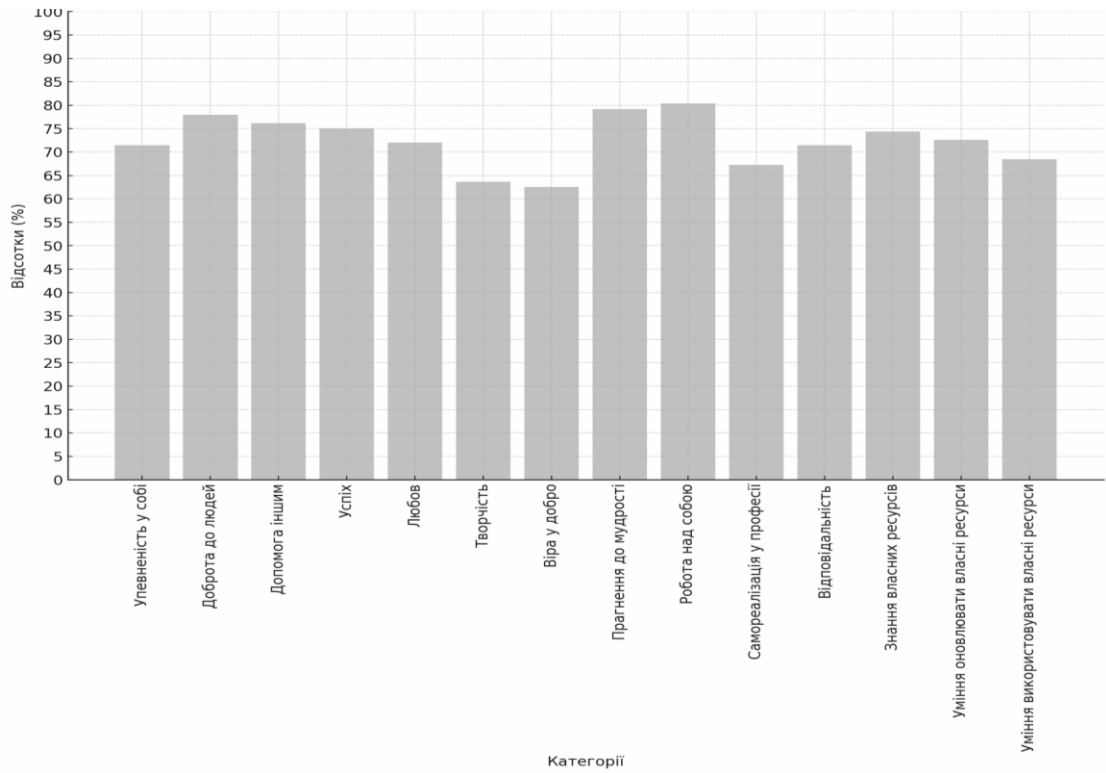


Рис. 2.2. Результати дослідження середнього рівня вираженості різних аспектів ресурсності за опитувальником О. Штепи у %

В описовій статистиці (таблиця 2.2) виявилось, що за шкалою «знання власних ресурсів» (1.94) спостерігається найбільше відхилення від середнього значення, що свідчить про значну варіативність відповідей респондентів. Найменше стандартне відхилення у змінної «робота над собою» (0.98), тобто студенти схожі у своїх поглядах на цей ресурс.

Таблиця 2.2.

Стандартні відхилення (перша група)

	Упевненість у собі	Доброта до людей	Допомога іншим	Успіх	Любов	Творчість	Віра у добро	Прагнення до мудрості	Робота над собою	Самореалізація у професії	Відповідальність	Знання власних ресурсів	Уміння оновлювати ресурси	Уміння використовувати ресурси	Загальний рівень психологічної ресурсності
Стандартне відхилення	1.71	1.18	1.37	1.18	1.26	1.7	1.26	1.11	0.98	1.32	1.45	1.94	1.44	1.57	12.57

Далі було проведено багатофакторний аналіз, за допомогою якого з'ясовано, що у групі студентів психологічна ресурсність характеризується чотирифакторною моделлю. Виявлено чотири компоненти які пояснюють 80.1% дисперсії. До першого фактора, який пояснює 46.9% дисперсії даних у групі, увійшли шкали власне управління ресурсами: «знання власних психологічних ресурсів» (0.76) , «самореалізація у професії» (0.84), «уміння оновлювати власні психологічні ресурси» (0.81), «упевненість» (0.67). Можна інтерпретувати цей фактор як професійну самореалізацію та впевненість у своїх ресурсах. До другого фактора, який пояснює 16.5% дисперсії, увійшли шкали психологічних ресурсів, пов'язані з емоційно-соціальними аспектами: «любов» (0.67), «відповідальність» (0.43), «віра у добро» (0.63). За даними регресійного аналізу (таблиця 2.3) встановлено почерговість компонентів психологічної ресурсності для групи: 1) доброта до людей ($\beta = 0.27$), 2) творчість ($\beta = 0.22$), 3) самореалізація у професії ($\beta = 0.25$), 4) допомога іншим ($\beta = 0.17$), 5) упевненість ($\beta = 0.17$). Отримані дані демонструють значущість самоздійснення у професії для студентів. Джерелами їхньої внутрішньої сили є професійна самореалізація та творчість. Водночас, представники групи є соціально свідомими, цінують міжособистісні стосунки, та мають сильне почуття власної цінності та впевненості в собі.

Таблиця 2.3.

Таблиця регресійного аналізу (перша група)

Показник	Нестандартизовані коефіцієнти (В)	Станд. похибка	Стандартизовані коефіцієнти (Бета)	t-статистика (t)	Рівень значущості (p)
Упевненість	1.24	1.15	0.17	1.08	0.309
Доброта до людей	2.87	1.34	0.27	2.15	0.06
Допомога іншим	1.55	0.95	0.17	1.63	0.137
Успіх	1.48	1.01	0.14	1.47	0.177
Любов	2.55	1.62	0.26	1.57	0.15

Творчість	1.59	0.84	0.22	1.89	0.091
Віра у добро	-0.87	2.31	-0.09	-0.38	0.716
Прагнення до мудрості	-2.3	1.58	-0.2	-1.45	0.18
Робота над собою	3.0	2.2	0.23	1.36	0.206
Самореалізація у професії	2.42	1.38	0.25	1.76	0.112
Відповідальність	1.2	1.0	0.14	1.2	0.26

Тепер розглянемо результати дослідження «Психологічної ресурсності особистості» для другої групи респондентів, яка складається з працюючих людей. Отримані результати висвітлено у вигляді таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати дослідження психологічної ресурсності другої групи

Рівень психологічної ресурсності	Відсоток	Кількість осіб
Високий рівень психологічної ресурсності	37%	16
Середній рівень психологічної ресурсності	53%	23
Низький рівень психологічної ресурсності	5%	2
Психологічна ресурсність не діагностується	5%	2

Згідно з таблицею 2.4 більшість респондентів другої групи (53%, 23 особи) мають середній рівень психологічної ресурсності. Графічне зображення показників для другої групи респондентів ми показали на рис.2.3 та рис.2.4.

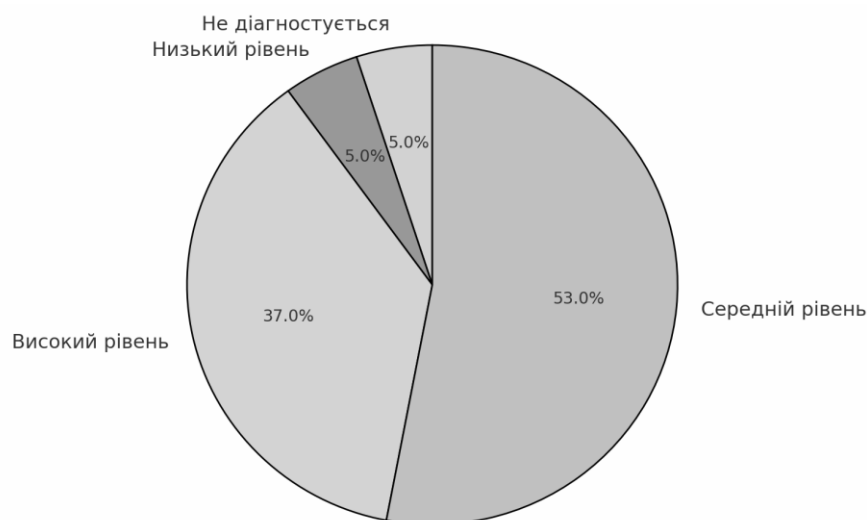


Рис. 2.3. Результати дослідження рівня психологічної ресурсності за опитувальником О. Штепи у %

Найвищі оцінки отримали категорії «робота над собою» (76%), «прагнення до мудрості» (73%), «знання власних ресурсів» (77%) та «доброта до людей» (75%), що свідчить про сильну мотивацію до особистісного росту, саморозуміння, та підкреслює вагомість моральних цінностей серед групи працюючих людей, а також про бажання за допомогою знань побудувати свою картину світу, стати більш освіченими.

Найнижчі показники отримано в категоріях «творчість» (60%) та «уміння використовувати власні ресурси» (63%), що вказує на потребу в розвитку творчих здібностей і більш ефективному використанні наявних ресурсів. Низький показник виявлено також за ресурсом «віра у добро» (63%), що може свідчити про невпевненість у справедливості та здатності суспільства бути підтримуючим до індивіда, що в свою чергу обмежує здатність сподіватися на краще [45].

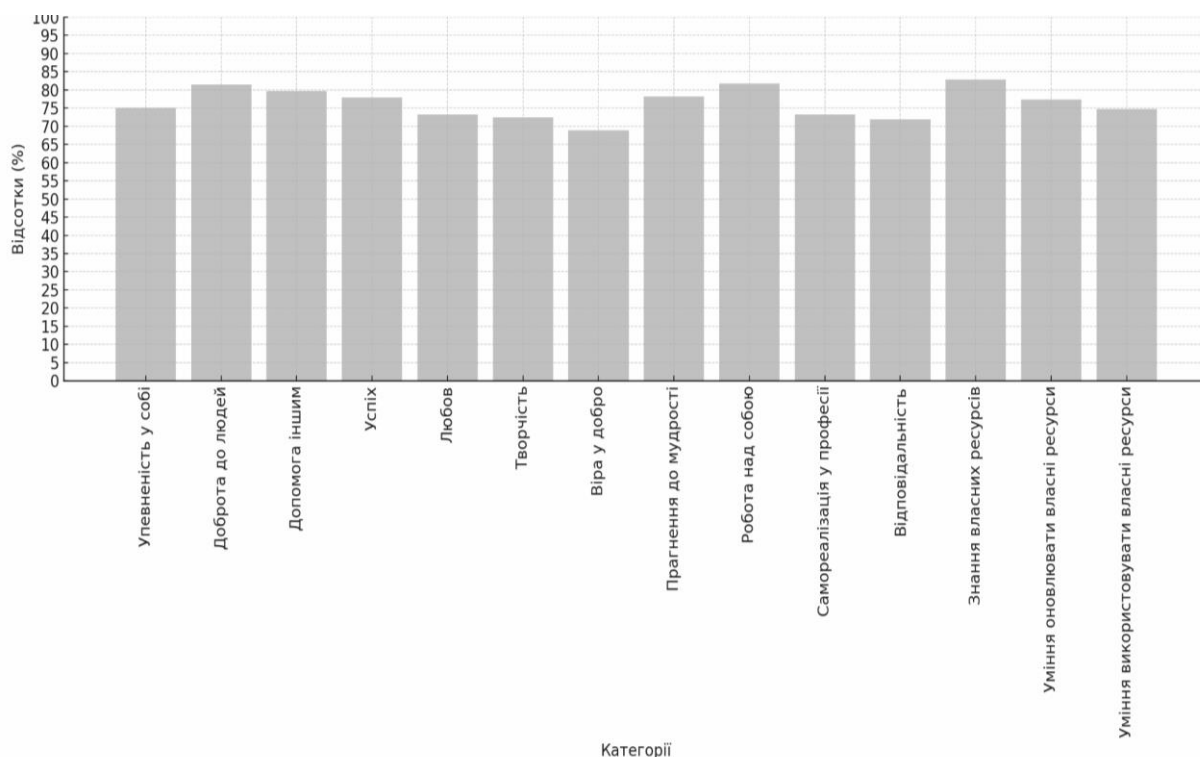


Рис. 2.4. Результати дослідження середнього рівня вираженості різних аспектів ресурсності за опитувальником О. Штепи у %

У цій вибірці найбільше стандартне відхилення (таблиця 2.5) у змінної «знання власних ресурсів» (1.79) та «уміння використовувати власні ресурси» (1.74). Що означає, що учасники значно різняться в самооцінках саме цих аспектів. Найстабільніші оцінки (із найменшим стандартним відхиленням) має категорія «творчість» (1.21), тобто досліджувані мають подібні погляди на цей ресурс.

Таблиця 2.5.

Стандартні відхилення

	Упевненість у собі	Доброта до людей	Допомога іншим	Успіх	Любов	Творчість	Віра у добро	Прагнення до мудрості	Робота над собою	Самореалізація у професії	Відповідальність	Знання власних ресурсів	Уміння оновлювати власні ресурси	Уміння використовувати власні ресурси	Загальний рівень психологічної ресурсності
Стандартне відхилення	1,65	1,67	1,72	1,25	1,3	1,21	1,33	1,31	1,3	1,3	1,27	1,79	1,45	1,74	14,44

За результатами багатофакторного аналізу з'ясовано, що у групі працюючих людей психологічна ресурсність пояснюється чотирифакторною моделлю, що у сукупності показує 74% дисперсії. До першого фактора, який є найважливішим і пояснює 53.7% дисперсії, також увійшли особистісні та етичні ресурси «допомога іншим» (0.86), «доброта до людей» (0.85), «віра у добро» (0.74), «робота над собою» (0.70). Другий фактор (11.8%% дисперсії) пов'язаний з саморегуляційними ресурсами: «відповідальність» (0.68), «знання власних ресурсів» (-0.56), «уміння оновлювати власні ресурси» (-0.46), «уміння використовувати власні ресурси» (-0.46). Третій фактор (пояснює 8.5% дисперсії) містить «успіх» (0.56) та «самореалізацію в професії» (0.45). За даними регресійного аналізу (таблиця 2.6) встановлено почерговість компонентів психологічної ресурсності для цієї групи, яка є такою 1) доброта до людей ($\beta = 0.33$), 2) упевненість у собі ($\beta = 0.27$) 3) любов ($\beta = 0.17$), 4) допомога іншим ($\beta = 0.14$), 5) самореалізація в професії ($\beta = 0.11$), б) робота над собою ($\beta = 0.09$) . Отже, представники цієї групи черпають духовну силу не тільки через самореалізацію у професії та саморозвиток, а через доброту до людей, упевненість в собі і любов.

Таблиця 2.6.

Таблиця регресійного аналізу (друга група)

	Нестандарти зовані коефіцієнти (В)	Станд. похибка	Стандартизовані коефіцієнти (Бета)	t-статистика (t)	Рівень значущості (p)
Упевненість В собі	2,38	,44	,27	5,34	,000
Доброта до Людей	2,85	,73	,33	3,91	,000
Допомога Іншим	1,20	,69	,14	1,73	,094
Успіх	,63	,50	,05	1,26	,219
Любов	1,83	,55	,17	3,33	,002

Творчість	,96	,70	,08	1,36	,183
Віра у Добро	,73	,67	,07	1,09	,285
Прагнення до мудрості	,73	,59	,07	1,22	,231
Робота над собою	1,03	,59	,09	1,76	,089
Самореалізація в професії	1,23	,68	,11	1,80	,081
Відповідальність	-,55	,67	-,05	-,82	,416

Гендерні відмінності в ході дослідження психологічної ресурсності не розглядались, спираючись на висновки українських науковець Ю. Дем'янчук та І. Левчук, які під час розгляду гендерного аспекту ресурсності виявили, що особистісні ресурси є динамічною структурою яка змінюється перед усім залежно від потреб, життєвих ситуацій та віку [5].

У подальшому дослідженні, щоб визначити характеристики і тип особистісної здійсненності була використана методика «Опитувальник особистісної здійсненності». Розподіл отриманих результатів для обох груп представлено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Результати дослідження рівня загальної особистісної здійсненності

Група	Рівень особистісної здійсненності	Відсоток	Кількість осіб
Перша група	Високий рівень	32%	7
	Середній рівень	64%	14
	Низький рівень	4%	1
Друга група	Високий рівень	40%	17
	Середній рівень	60%	26

Більшість респондентів першої групи (64%, 14 осіб) та другої групи (60%, 26 осіб) оцінили свій рівень особистісної здійсненності як середній, в той час як значна частина студентів (32%, 7 осіб) та працюючих людей (40%, 14 осіб) відчуває високий рівень здійсненності. Лише одна особа в першій групі вважає свій рівень низьким.

Середні значення обох форм особистісної здійсненності для першої групи є близькими, з незначним переважанням внутрішньої форми (12,41 проти 12,36 для зовнішньої форми). У другій групі спостерігається зворотна тенденція: зовнішня форма має вищий середній показник (12,88) порівняно з внутрішньою формою (12,79). Відповідно до висновків авторки опитувальника О. С. Штепи, домінування внутрішньої форми особистісної здійсненності може свідчити про соціальне відчуження, бути ознакою «внутрішньої еміграції» [40]. Важливо зазначити, що різниця між внутрішньою та зовнішньою формами здійсненності не перевищувала 5 балів у жодного з респондентів, що вказує на відсутність дисгармонії в особистісному самоздійсненні досліджуваних.

Тепер розглянемо емпірично отримані середні значення компонентів особистісної здійсненності (рис. 2.5.).

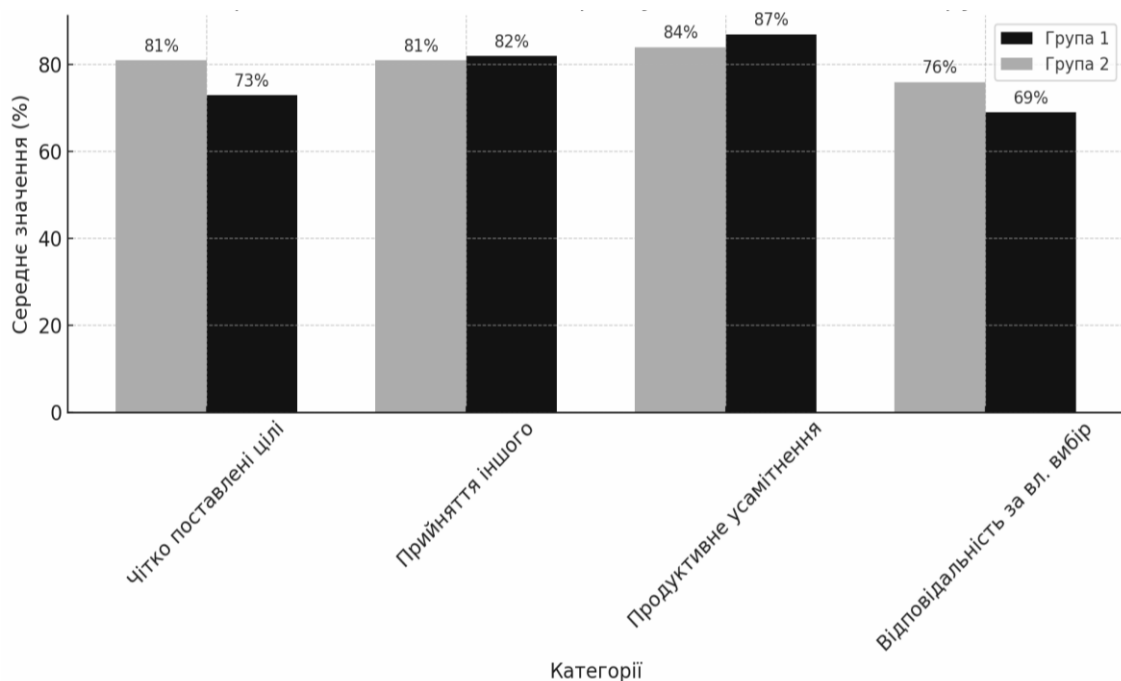


Рис. 2.5. Результати дослідження середнього рівня вираженості різних компонентів особистісної здійсненності за опитувальником О. Штепи у % для двох груп

Обидві групи демонструють високі показники в усіх категоріях. Найвищий результат спостерігається в компоненті «продуктивне усамітнення», яка відповідає за здатність особистості ефективно організувати свій внутрішній простір, уникаючи інформаційного перевантаження та створюючи умови для отримання нового досвіду або інсайтів.

Найбільша варіативність відповідей в обох групах за шкалою «чітко поставлені цілі». Це свідчить, що респонденти мають різний рівень здатності самостійно і зрозуміло для себе формулювати власні життєві цілі різної перспективності та масштабу.

Далі для дослідження рівня ресурсної наповненості нами було використано методикау «Особистісні ресурси».

В таблиці 2.8 представлено відсоткове розподілення за кожною категорією опитування для двох груп.

Таблиця 2.8

Результати дослідження ресурсної наповненості

Категорія	Рівень	Відсоток	Кількість осіб	Рівень	Відсоток	Кількість осіб
	Перша група			Друга група		
Достатність ресурсів	Високий	32%	7	Високий	33%	14
	Середній	59%	13	Середній	53%	23
	Низький	9%	2	Низький	14%	6
Стратегії відновлення ресурсів	Високий	27%	6	Високий	9%	4
	Середній	55%	12	Середній	75%	32
	Низький	18%	4	Низький	16%	7
	Високий	5%	1	Високий	14%	6

Емоційна спустошеність	Середній	77%	17	Середній	65%	28
	Низький	18%	4	Низький	21%	9
Загальний рівень ресурсної наповненості	Високий	36%	8	Високий	30%	13
	Середній	64%	14	Середній	58%	25
	Низький	0%	0	Низький	12%	5

Кількісний аналіз результатів показав, що в обох вибірках домінують респонденти з середнім рівнем загальної ресурсної наповненості, достатністю ресурсів та стратегіями відновлення ресурсів. Однак перша група має більше учасників з високим рівнем стратегій відновлення ресурсів (27%, 6 осіб) порівняно з другою групою (9%, 4 особи). У першій групі більше учасників з високим рівнем загальної ресурсної наповненості (36%, 8 осіб) порівняно з другою групою (30%, 13 осіб). Крім того, у групі працюючих людей більше учасників з високим рівнем емоційної спустошеності (14%, 6 осіб) порівняно зі студентською молоддю (5%, 1 особа), що може свідчити про емоційне вигорання фахівців, спричинене тривалою втомою, стресом тощо.

Після дослідження ресурсної наповненості респондентів та рівней різних типів особистісної здійсненності, ми перейшли до визначення рівня професійного самоздійснення та ступеня вираженості окремих його складових за допомогою «*Опитувальника професійного самоздійснення*».

Відсоткове розподілення для кожної з трьох категорій для обох груп викладено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Результати дослідження за опитувальником професійного самоздійснення О. М. Кокуна у %

Категорія	Рівень	Відсоток	Кількість осіб	Рівень	Відсоток	Кількість осіб
	Перша група			Друга група		
Загальний	Високий	5%	1	Високий	2%	1
	Вищий за середній	36%	8	Вищий за середній	34%	15

	Середній	27%	6	Середній	48%	20
	Нижчий за середній	23%	5	Нижче за середній	13%	6
	Низький	9%	2	Низький	4%	2
Зовнішньо професійний	Вищий за середній	36%	8	Вищий за середній	32%	14
	Середній	18%	4	Середній	48%	21
	Нижчий за середній	37%	8	Нижче за середній	12%	5
	Низький	9%	2	Низький	8%	3
Внутрішньо професійний	Високий	5%	1	Високий	2%	1
	Вищий за середній	36%	8	Вище за середній	35%	15
	Середній	36%	8	Середній	44%	19
	Нижчий за середній	14%	3	Нижче за середній	14%	6
	Низький	9%	2	Низький	5%	2

Отже, високий рівень професійного самоздійснення є рідкісним явищем у обох групах (5% та 2%), маємо незначну кількість респондентів, які досягли повного розкриття свого особистісного потенціалу в обраній професійній діяльності. Проте вищий за середній рівень демонструє значна частина досліджуваних (36% і 34%), що свідчить про активне прагнення до професійного розвитку та затребуваність професійної кваліфікації респондентів. Середній рівень спостерігається у 27% і 48%. Нижчий за середній і низький рівні також мають певну частку, як серед студентів (23%; 9%), так і трохи меншу серед фахівців (13%; 4%). Ці результати свідчать, що значна частина респондентів знаходяться на шляху до професійного самоздійснення. Як зазначає автор опитувальника, професійне самоздійснення — це не лише кінцева мета, а й тривалий процес, потреба і перспектива, що супроводжує особистісний розвиток на кожному етапі [14].

Високий зовнішньо професійний рівень не виявлено. У другій групі переважає середній рівень (48%, 21 особа), тоді як у першій групі велика

частка осіб із рівнем нижчим за середній (37%, 8 осіб). Ці дані підкреслюють різницю в професійній зрілості досліджуваних: працюючі люди вже досягли завдяки практичному досвіду певних здобутків в професії, студенти досі формують свої навички, проходять етап апробації своїх сил [Біскуп-Гірняк]. Крім того, це підкреслює, що зростання зовнішньо професійного самоздійснення на різних етапах становлення фахівця є більш вираженим, ніж зовнішньо професійного [31, с. 80].

При цьому нижчий за середній і низький рівні виявлено у вагомій частини респондентів в обох групах, а саме 37%, 12%, 9%, 8%, що може вказувати на труднощі у здобутті професійних досягнень або їх визнанні.

Перша група демонструє більшу різноманітність в результатах опитування. Фахівці з другої групи мають стабільні результати з меншими крайнощами, особливо у внутрішньо професійному аспекті, де більшість респондентів досягають середнього і вищого за середній рівні. Це може свідчити про їх більш стабільну і рівномірну роботу над професійним самовдосконаленням.

Середні значення у відсотках для першої групи по кожній категорії представлені на рис 2.6., для другої — на рис 2.7.

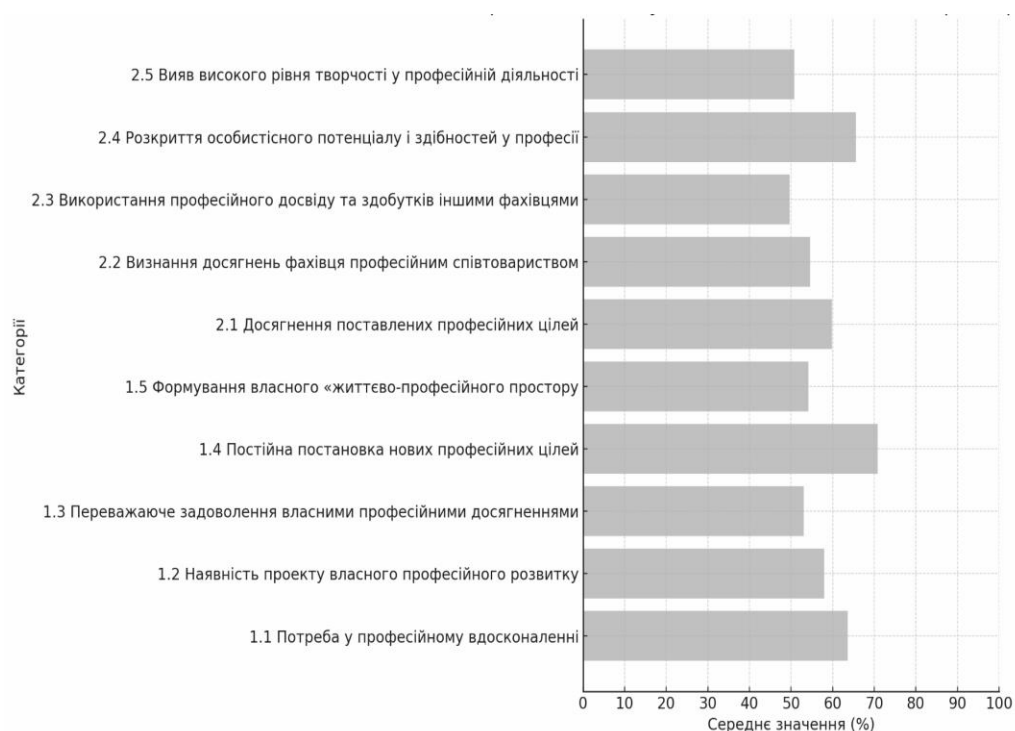


Рис. 2.6. Результати дослідження середнього рівня вираженості різних показників професійного самоздійснення за опитувальником О. М. Кокуна у %

Ці результати свідчать, що студенти першочергово орієнтовані на розвиток своїх професійних навичок та досягнення нових цілей. Водночас їх досвід ще не затребуване іншими фахівцями.

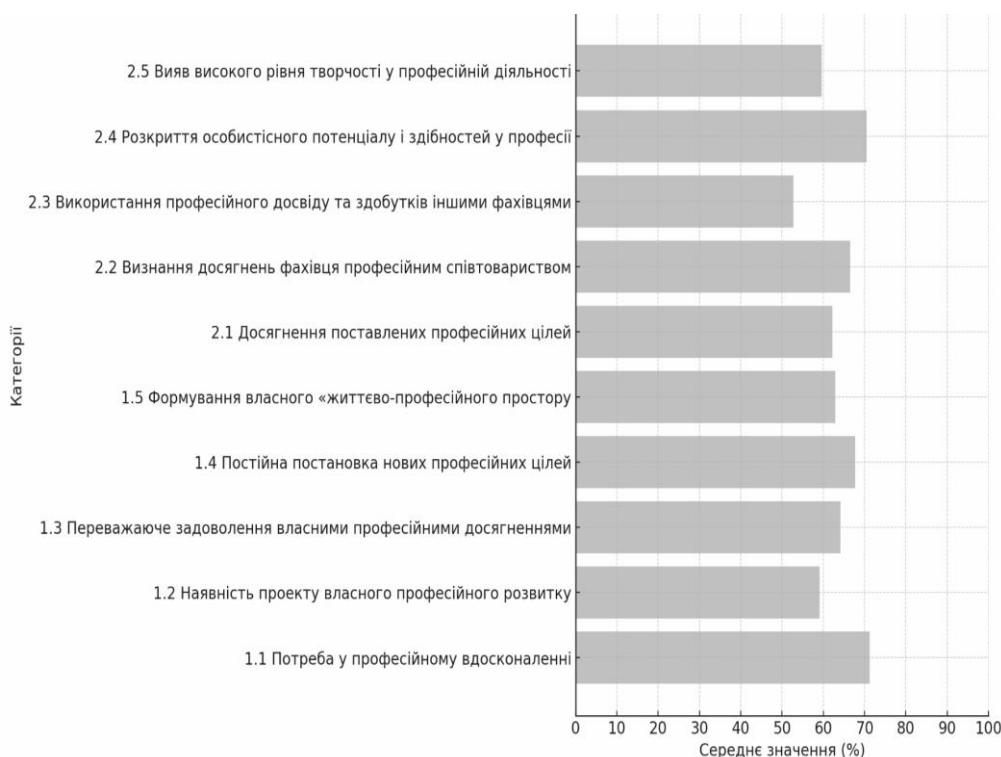


Рис. 2.7. Результати дослідження середнього рівня вираженості різних показників професійного самоздійснення за опитувальником О. М. Кокуна у %

Як бачимо на рис. 2.7. розподіл середніх значень у працюючих людей є наступним: найвищі середні значення спостерігаються у категоріях 1.1 «Потреба у професійному вдосконаленні» та 2.4 «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії». Найнижчі середні значення спостерігаються в категорії 2.3 «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», що може вказувати на меншу оцінку респондентами свого професійного внеску в спільноту або недостатню видимість їх досягнень.

Не всі учасники відповіли на другу частину опитувальника, де міститься відкрите запитання, що ускладнило проведення контент-аналізу отриманих даних. Запитання звучало так: "У якій формі та яким чином Ваша професійна діяльність створює можливості для особистісної самореалізації (розкриття здібностей, особистісний розвиток, навчання та допомога іншим тощо)". Відповіді показали, що учасники розглядають свою професійну діяльність як фактор, що сприяє їхньому особистісному та професійному розвитку, хоча цей вплив варіюється залежно від умов і обставин. Було зазначено позитивний вплив закордонної роботи на вивчення іноземної мови, підкреслено більшу свободу та можливості самореалізації у випадку самозайнятості, відзначено задоволення від навчання в університеті й підвищену відповідальність перед собою, а також розвиток комунікативних навичок через професійну діяльність.

Далі ми провели порівняння результатів досліджень для двох груп респондентів та виявили особливості взаємозв'язку психологічних ресурсів особистості з рівнем професійного самоздійснення, рівнем особистісної здійсненності та їх характеристик.

Для порівняння результатів опитування *«Психологічної ресурсності»* між групами застосовано критерій Манна-Уїтні U. Критерій обрано через відсутність нормального розподілу: $p < 0.05$ за тестом Шапіро-Уїлка, та асиметричне значення для другої групи за критерієм узгодженості Колмогорова — Смирнова $P < 0.05$.

Тест Манна-Уїтні U виявив статистично значущі відмінності між групами, зокрема для показників «допомога іншим» ($p = 0.023$), «загальний рівень психологічної ресурсності» ($p = 0.004$) та «успіх» ($p = 0.042$). Отже, загальна психологічна ресурсність більша в другій групі, учасники якої демонструють більшу готовність допомагати оточуючим та краще сприймають і оцінюють свої досягнення й успіх у житті.

За допомогою критерію Манна-Уїтні U виявлено відсутність статистично значущих відмінностей за всіма аспектами особистісної

здійсненності. В групах схожий рівень зовнішньої, внутрішньої і загальної особистісної здійсненності. Дані вказані в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10.

Результати тесту Манна-Уїтні U для порівняння двох вибірок

Аспект особистісної здійсненності	U-статистика	p-значення
Зовнішня форма	410.0	0.379
Внутрішня форма	420.5	0.464
Загальний рівень	424.0	0.499
Чітко поставлені цілі	203.0	0.355
Прийняття Іншого	237.5	0.919
Продуктивне усамітненн	261.0	0.631
Відповідальність за вл.вибір	187.0	0.189

Порівняння двох груп за U-критерієм Манна-Уїтні для всіх категорій опитувальника «*Особистісні ресурси*» також не виявило статистично значущих відмінностей, що можна побачити в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11.

Результати тесту Манна-Уїтні U для порівняння двох вибірок

Показники методики «Особистісні ресурси»	U-статистика	p-значення
Достатність ресурсів	502.5	0.687
Стратегії відновлення ресурсів	523.5	0.485
Емоційна спустошеність	409.5	0.378
Загальний рівень ресурсної наповненості	514.5	0.569

Під час порівняння за критерієм Манна-Уїтні U «*Опитувальника професійного самоздійснення*» виявилось, що жоден із показників внутрішньо-професійних параметрів та зовнішньо-професійних параметрів не

проявив статистично значущої різниці (усі $p > 0.05$). Розрахунки показано в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12.

Результати тесту Манна-Уїтні U для порівняння двох вибірок

Показники методики «Опитувальник професійного самоздійснення»	U-значення	p-значення
1.1 Потреба у професійному вдосконаленні	213.5	0.5131
1.2 Наявність проекту власного професійного розвитку	230.0	0.7749
1.3 Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	233.5	0.8251
1.4 Постійна постановка нових професійних цілей	221.0	0.6359
1.5 Формування власного «життєво-професійного простору»	233.0	0.8167
2.1 Досягнення поставлених професійних цілей	260.5	0.1669
2.2 Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	203.0	0.5346
2.3 Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	246.0	0.3505
2.4 Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	243.0	0.3198
2.5 Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	232.0	0.7905

* - позначає статистично значущу різницю при $p < 0.05$.

Далі ми провели аналіз статистично значущих взаємозв'язків між показниками психологічної ресурсності та компонентами особистісної здійсненності для обох груп респондентів. Результати аналізу, отримані за допомогою кореляційного аналізу Спірмена, наведені в таблиці 2.13.

**Структура значущих зв'язків показників психологічної
ресурсності та форм особистісної здійсненності**

Показники психологічної ресурсності	Форма особистісної здійсненності			
	Зовнішня	Внутрішня	Зовнішня	Внутрішня
	Перша група (студенти)		Друга група (працюючі люди)	
Упевненість у собі	0.23	0.19	0.11	0.15
Доброта до людей	0.15	0.10	0.14	0.09
Допомога іншим	0.05	0.08	0.22	0.17
Успіх	0.35***	0.31***	0.32***	0.29**
Любов	0.12	0.09	0.14	0.13
Творчість	0.07	0.08	0.15	0.16
Віра у добро	0.20	0.16	0.22	0.20
Прагнення до мудрості	0.13	0.32***	0.10	0.30***
Робота над собою	0.09	0.16	0.08	0.18
Самореалізація у професії	0.15	0.12	0.12	0.11
Відповідальність	0.05	0.09	0.07	0.08
Знання власних ресурсів	0.30***	0.33***	0.28***	0.31***
Уміння оновлювати власні ресурси	0.17	0.31***	0.14	0.29***
Уміння використовувати власні ресурси	0.11	0.15	0.09	0.14
Загальний рівень психологічної ресурсності	0.34***	0.36***	0.32***	0.35***

Примітка. *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Визначено, що обидві групи респондентів мають багато схожих значущих кореляцій. Існують додатні статистично значущі взаємозв'язки між такими ресурсами як «успіх» (з усіма формами особистісної здійсненності),

«прагнення до мудрості» (з внутрішньою) та «знання власних ресурсів» (з усіма формами здійсненності). «Загальний рівень психологічної ресурсності» додатно взаємопов'язаний з усіма формами особистісної здійсненності в обох групах. Що підкреслює, що більш психологічно ресурсні люди частіше досягають високого рівня особистісної здійсненності, й навпаки. Показники «допомога іншим» та «відповідальність» мають найслабші кореляції з формами особистісної здійсненності, що може свідчити про те, що вони менш впливають на досягнення особистісної здійсненності.

На відміну від дослідження О. С. Штепи, де головними ресурсами, що сприяють особистісному саморозвитку дорослих осіб, є віра у добро, любов, успіх і доброта до людей [44], в нашому дослідженні пріоритетними ресурсами для досягнення особистісної здійсненності виявилися успіх, прагнення до мудрості і знання власних ресурсів.

У наступному дослідженні було використано коефіцієнт кореляції Спірмена для оцінки впливу показників особистісної ресурсності на різні форми особистісної здійсненності (табл. 2.14).

Таблиця 2.14.

Аналіз кореляційних зв'язків одержаних результатів респондентів по методикам «Особистісні ресурси» та «Опитувальник особистісної здійсненності»

Показники особистісної здійсненності	ДР	СВР	ЕС	ЗРРН	ДР	СВР	ЕС	ЗРРН
	Перша група				Друга група			
Чітко поставлені цілі	0.61**	0.33	-0.12	0.51*	0.24	0.31*	-0.18	0.22
Прийняття Іншого	0.11	0.31	0.13	0.04	0.10	0.06	-0.02	0.09
Зовнішня форма особистісної здійсненності	0.44*	0.35	0.06	0.31	0.19	0.21	-0.12	0.16
Продуктивне усамітнення	0.62**	0.27	-0.05	0.43*	0.26	0.15	-0.27	0.29

Відповідальність за власний вибір	0.57**	0.21	-0.04	0.4	0.60***	0.44**	-0.52**	0.59***
Внутрішня форма особистісної здійсненності	0.68***	0.25	-0.06	0.50***	0.49***	0.34*	-0.48**	0.50***
Загальний рівень особистісної здійсненності	0.66**	0.29	-0.06	0.50***	0.50***	0.29	-0.27	0.32*

Примітка. * - $p < 0.05$; ** - $p < 0.01$; *** - $p < 0.001$, ДР - достатність ресурсів, СВР - стратегії відновлення ресурсів, ЕС - емоційна спустошеність, ЗРРН - загальний рівень ресурсної наповненості.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність значущих прямих зв'язків між «загальним рівнем особистісної здійсненності» та «достатністю ресурсів» і «загальним рівнем ресурсної наповненості». Водночас було виявлено, що «достатність ресурсів» корелює з «продуктивним усамітнення», що вказує на позитивний взаємозв'язок між здатністю людини організувати зовнішній простір і виокремити час для рефлексії та наявністю ресурсів. «Емоційна спустошеність» має негативну кореляцію з «внутрішньою формою особистісної здійсненності» та з «відповідальністю за власний вибір», що підкреслює важливість емоційної рівноваги на шляху досягнення особистісної здійсненності.

Виявлено значущий взаємозв'язок для групи працюючих людей між «відповідальністю за власний вибір» та «загальним рівнем ресурсної наповненості» і всіма його компонентами. Дослідження українського науковця Ю. О. Паловскі також підтверджує важливість автономності, тобто високого ступеня відповідальності за власні рішення, як одного з ключових компонентів психологічного благополуччя, що узгоджується з отриманими результатами та вказує на взаємозв'язок між відповідальністю і загальним рівнем ресурсності особистості [24].

У наступному дослідженні було використано коефіцієнт кореляції Спірмена для оцінки зв'язків між показниками особистісної ресурсності та показниками професійного самоздійснення (табл. 2.15).

Таблиця 2.15.

**Аналіз кореляційних зв'язків одержаних результатів респондентів
по методикам «Особистісні ресурси» та «Опитувальника професійного
самоздійснення»**

Показники професійного самоздійснення	Достатність ресурсів	Стратегія відновлення ресурсів	Емоційна спустошеність	Загальний рівень ресурсної наповненості	Достатність ресурсів	Стратегія відновлення ресурсів	Емоційна спустошеність	Загальний рівень ресурсної наповненості
	Перша група				Друга група			
1.1 Потреба у професійному вдосконаленні	0.75***	0.13	-0.35**	0.62***	0.50***	0.14***	-0.30	0.55***
1.2 Наявність проекту власного професійного розвитку	0.70***	0.31**	-0.22*	0.61***	0.48***	0.35***	-0.20	0.52***
1.3 Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0.32**	0.16	0.14	0.19	0.30***	0.15***	0.05***	0.25***
1.4 Постійна постановка нових професійних цілей	0.66***	0.36**	-0.13	0.54***	0.55***	0.40***	-0.10	0.50***
1.5 Формування власного «життєво-професійного простору»	0.63***	0.28*	-0.26*	0.55***	0.50***	0.32***	-0.25	0.48***
2.1 Досягнення поставлених професійних цілей	0.21*	0.12	-0.14	0.09	0.20***	0.10***	-0.15	0.12***
2.2 Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0.22*	0.14	0.07	0.08	0.22***	0.12***	0.10***	0.15***
2.3 Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0.19	0.14	0.06	0.05	0.18***	0.12***	0.08***	0.10***

2.4 Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0.44**	0.42**	-0.13	0.46**	0.40***	0.38***	-0.20	0.45***
2.5 Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0.68***	0.47**	-0.08	0.62***	0.65***	0.45***	-0.05	0.60***
Внутрішньопрофесійні	0.78***	0.29*	-0.22*	0.63***	0.60***	0.28***	-0.18	0.58***
Загальний рівень самоздійснення	0.67***	0.35**	-0.16	0.56***	0.42***	0.39***	-0.05	0.40***
Зовнішньопрофесійні	0.44**	0.37**	0.01	0.33**	0.55***	0.37***	-0.15	0.50***

Примітка. ***: значущість при $p < 0.001$, **: значущість при $p < 0.01$, *: значущість при $p < 0.05$

Виявлено що «достатність ресурсів» показує високі значущі позитивні кореляції з багатьма показниками професійного самоздійснення, для першої групи. «Загальний рівень ресурсної наповненості» також має високі позитивні кореляції з 1.1 «Потребою у професійному вдосконаленні» (0.62***) та 2.5 «Виявом високого рівня творчості» (0.62***) для першої групи. Ці кореляції також позитивні і для другої групи, але в загальному випадку менш виражені, тобто для працюючих людей ресурсна наповненість також важлива, але не є настільки ключовою для професійного розвитку, як для студентів.

Показник «стратегії відновлення ресурсів» виявляє значущі позитивні кореляції з 1.2 «Наявністю проекту власного професійного розвитку» та 2.5 «Виявом високого рівня творчості» для обох груп. Це підкреслює важливість відновлення ресурсів для професіогенезу.

«Емоційна спустошеність» має негативні кореляції з кількома показниками, особливо з 1.1 «Потребою у професійному вдосконаленні» (-0.35**) та 1.5 «Формуванням життєво-професійного простору» (-0.26*). Це вказує на те, що емоційна спустошеність значно негативно впливає на прагнення до професійного розвитку студентів. Результати для другої групи теж мають негативні кореляції, але менш виражені, тобто вплив емоційної

спустошеності менш критичний для професійних здобутків працюючих людей у порівнянні зі студентами.

Водночас, виявились позитивні кореляції між «емоційною спустошеністю» та показниками 2.2 «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» та 2.3 «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» у другій групі. Якщо професійні здобутки фахівця активно використовуються іншими фахівцями, це часто асоціюється з досягненням високих професійних стандартів та результативністю. Однак, якщо такий фахівець не отримує достатньої компенсації або відчуває, що його зусилля не оцінені належним чином, це може призвести до почуття емоційного виснаження або спустошеності. Крім того, емоційна спустошеність може бути результатом постійної професійної активності без належного відпочинку. Цей взаємозв'язок підкреслює важливість врахування емоційного благополуччя, навіть коли фахівець досягає високих професійних результатів.

Далі, за допомогою регресійного аналізу, ми визначили ключові ресурси досліджуваних з високим та вище за середній рівнями професійного самоздійснення (таблиця 2.16).

Таблиця 2.16.

Профіль психологічних ресурсів осіб з високим чи вищим за середній рівнем професійного самоздійснення

Показник	Нестандарти зовані коефіцієнти (В)	Станд. похибка	Стандартизовані коефіцієнти (Бета)	t-статистика (t)	Рівень значущості (p)
Упевненість в собі	1,86	,86	,17	2,17	,049
Доброта до людей	1,35	1,24	,16	1,09	,297
Допомога Іншим	2,39	1,00	,33	2,39	,033
Успіх	,92	,68	,10	1,36	,198

Любов	1,49	,72	,16	2,06	,060
Творчість	,52	,77	,05	,68	,510
Віра у добро	,28	,91	,03	,31	,761
Прагнення до Мудрості	-,38	1,05	-,04	-,36	,723
Робота над собою	1,72	,84	,12	2,05	,061
Самореалізація в професії	2,87	,97	,25	2,96	,011
Відповідальність	,62	,85	,07	,74	,474

«Упевненість у собі» — ключова характеристика ($\beta = 1,86$, $p = 0,049$), яка суттєво сприяє професійному розвитку та самореалізації. Не менш важливим є ресурс «допомоги іншим» ($\beta = 2,39$, $p = 0,033$), який вказує на те, що люди, схильні підтримувати інших, мають вищі показники професійного самоздійснення. Крім того, вагомим фактором є «самореалізація у професії» ($\beta = 2,87$, $p = 0,011$), що свідчить про тісний зв'язок між усвідомленням власної професійної реалізації та рівнем ресурсності особистості. «Любов» - є важливим ресурсом осіб з успішним професійним самоздійсненням ($\beta = 1,49$, $p = 0,060$), що підкреслює важливість емоційної підтримки у цьому контексті. «Робота над собою» ($\beta = 1,72$, $p = 0,061$) є ще одним значущим ресурсом, що відображає важливість самовдосконалення та розвитку в процесі досягнення професійних цілей. Ці результати, підкреслюють комплексність психологічних ресурсів, які забезпечують професійне самоздійснення

Розглянемо які саме психологічні ресурси взаємопов'язані з професійним самоздійсненням. Обчислення вказані в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17.

Структура значущих зв'язків показників психологічної ресурсності та форм професійного самоздійснення.

Показники психологічної ресурсності	Внутрішньопр професійні	Зовнішньопр професійні	Загальний рівень професійного самоздійснення	Внутрішньопр професійні	Зовнішньопр професійні	Загальний рівень професійного
-------------------------------------	-------------------------	------------------------	--	-------------------------	------------------------	-------------------------------

	Перша група			Друга група			самоздійснення
	Упевненість у собі	0.49**	0.33**	0.48**	0.14	0.28*	0.32**
Доброта до людей	-0.37**	-0.42**	-0.41**	-0.21*	-0.19	-0.24*	
Допомога іншим	-0.01	-0.01	-0.02	0.12	0.10	0.09	
Успіх	0.22*	0.19	0.21*	0.15	0.22*	0.18	
Любов	-0.12	0.01	-0.06	0.13	0.20	0.17	
Творчість	0.28*	0.19	0.29*	0.17	0.15	0.21*	
Віра у добро	-0.06	-0.09	-0.04	-0.07	-0.05	-0.04	
Прагнення до мудрості	-0.08	-0.09	-0.11	0.10	0.13	0.11	
Робота над собою	0.16	0.06	0.17	0.08	0.07	0.10	
Самореалізація у професії	0.28*	0.17	0.26*	0.12	0.20	0.14	
Відповідальність	-0.37**	-0.26*	-0.36**	-0.04	-0.03	-0.02	
Знання власних ресурсів	0.28*	0.38**	0.37**	0.11	0.23*	0.24*	
Уміння оновлювати власні ресурси	0.24*	0.33**	0.32**	0.16	0.19	0.20	
Уміння використовувати власні ресурси	0.13	0.26*	0.23*	0.09	0.14	0.15	
Загальний рівень психологічної ресурсності	0.25*	0.25*	0.29*	0.12	0.18	0.19	

Примітка. * - $p < 0.05$; ** - $p < 0.01$; *** - $p < 0.001$

На основі проведеного кореляційного аналізу за критерієм Спірмена можна зробити такі висновки:

1. «Упевненість у собі» має слабкі позитивні кореляції з показниками професійного самоздійснення (0.14, 0.28*, 0.32**) для другої групи, що свідчить про її важливість, але не основну роль у професійному самоздійсненні. Більш виражена кореляція наявна для першої групи (0.49**, 0.33**, 0.48**).

2. Ресурс успіху позитивно пов'язаний з внутрішньо професійною формою та загальним рівнем професійного самоздійснення (0.22*, 0.19, 0.21*) для першої групи. У другій групі «успіх» має значущу позитивну кореляцію тільки з зовнішньо професійною формою (0.22*). Це означає, що для працюючих людей успіх має більше значення саме в досягненні важливих зовнішньо професійних здобутків.
3. «Знання власних ресурсів» та «уміння оновлювати власні ресурси» мають значущі позитивні кореляції з усіма формами професійного самоздійснення для першої групи (0.28*, 0.38**, 0.37**; 0.24*, 0.33**, 0.32**), що підкреслює важливість саморефлексії та здатності до самовідновлення для професійного самоздійснення студентів. Для другої групи - лише з зовнішньо професійною формою (0.29*).
4. «Загальний рівень психологічної ресурсності» для першої групи має значущі позитивні кореляції з усіма формами професійного самоздійснення (0.25*, 0.25*, 0.29*). Друга група має слабкі позитивні кореляції з усіма формами професійного самоздійснення, і жодна з них не є значущою. Це може вказувати на те, що загальний рівень психологічної ресурсності для працюючих людей менш критичний відносно професійного самоздійснення, ніж для студентів.
5. «Доброта до людей» в обох групах має слабкі негативні кореляції з професійним самоздійсненням (-0.37**, -0.42**, -0.41**; -0.21*, -0.19, -0.24*). Ймовірно надмірна доброта обмежує професійну реалізацію.
6. Визначено статистично значущі негативні зв'язки ресурсу відповідальності з професійним самоздійсненням у першій групі (-0.37**, -0.26*, -0.36**), що можна інтерпретувати як обмежуючий вплив надмірної відповідальності на професійний розвиток. У другій групі кореляції з «відповідальністю» не є значущими.

Виявилось, що деякі психологічні ресурси можуть мати обмежуючий ефект. Як зазначає українська науковиця О. І. Купреєва, психологічні ресурси, що особистість ефективно використовує для досягнення цілей та подолання

складних ситуацій, можуть або сприяти саморозвитку, або, навпаки, стати бар'єрами на шляху до самореалізації [17, 47]. У нашому дослідженні ресурси відповідальності та доброти до людей виявились саме такими бар'єрами, особливо на початку професійного шляху.

О. С. Штепа метафорично виокремлює так звані «два крила» психологічної ресурсності, а саме, любов, що пов'язана з відповідальністю, роботою над собою та вірою в добро, та творчість, що пов'язана з успіхом, допомогою іншим та прагненням до мудрості [40]. Результати нашого дослідження засвідчують зв'язаність інших «крил» психологічної ресурсності, що впливають на професійне самоздійснення, а саме, знання власних ресурсів з умінням їх оновлювати, та впевненість у собі, що підкріплена успіхом.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз науково-психологічної літератури дозволив визначити, що професійне самоздійснення доцільно охарактеризувати як один з модусів життєвого самоздійснення. Професійне самоздійснення, у співвідношенні з особистим, зумовлює унікальність життєвого шляху індивіда. Психологічні ресурси, іманентні самоздійсненню, є невід'ємною частиною цього процесу, оскільки забезпечують як професійний розвиток, так і особистісну адаптацію людини в складних умовах сучасного світу. Активізація механізмів адаптації людини стає актуальним напрямом психологічних досліджень. На відміну від традиційних підходів, які фокусуються на виявленні дефіцитів, увага сучасних дослідників зміщується на розкриття позитивних ресурсів особистості та їх актуалізацію. Тому нами було виявлено визначення психологічних ресурсів та розглянуто їх компоненти, висвітлено особливості феномену професійного самоздійснення та його залежність від психологічних ресурсів.

Проведена діагностика особистісних ресурсів за допомогою авторських методик українських науковців для двох груп респондентів дозволила глибше зрозуміти роль психологічних ресурсів у процесі професійного самоздійснення. Високий рівень професійного самоздійснення за «Опитувальником професійного самоздійснення» виявився рідкісним у обох групах (5% та 2%), проте значна частина респондентів має рівень вищий за середній (36% і 34%). Більшість респондентів першої групи (64%) та другої групи (60%) оцінили свій рівень особистісної здійсненності за «Опитувальником особистісної здійсненності» як середній, тоді як значна частина студентів (32%) та працюючих людей (40%) відчуває високий рівень здійсненності, з найвищими показниками в компоненті «продуктивне усамітнення». Переважна більшість має середній рівень психологічної ресурсності за результатами опитувальника «Психологічної ресурсності особистості», з найвищими оцінками в категоріях «робота над собою» та «прагнення до мудрості», та середній рівень загальної ресурсної наповненості,

достатності ресурсів і стратегій відновлення ресурсів за методикою «Особистісні ресурси».

При порівнянні результатів двох груп за допомогою критерію Манна-Уїтні U, було виявлено статистично значущі відмінності між групами, зокрема для показників «допомога іншим» ($p = 0.023$), «загальний рівень психологічної ресурсності» ($p = 0.004$) та «успіх» ($p = 0.042$). Загальна психологічна ресурсність визначена більшою в другій групі (групі працюючих людей), учасники якої демонструють більшу готовність допомагати оточуючим та краще сприймають і оцінюють свій успіх у житті. Що підкреслює важливість практичного досвіду та готовності допомагати іншим для професійного розвитку. Студенти, в свою чергу, продемонстрували більшу варіативність у показниках саморефлексії та управління власними ресурсами, що вказує на активний процес формування їх професійної ідентичності.

В ході дослідження були виявлені статистично значущі взаємозв'язки між загальним рівнем психологічної ресурсності, показниками психологічних ресурсів, такими як «успіх», «знання власних ресурсів» та «упевненість у собі», з усіма формами професійного самоздійснення. Також існують додатні статистично значущі взаємозв'язки між такими ресурсами як «успіх» - з усіма формами особистісної здійсненності, «прагнення до мудрості» - з внутрішньою формою та «знання власних ресурсів» - з усіма формами здійсненності.

Визначено ключові ресурси, які переважають у досліджуваних з високим та вище за середній рівнями професійного самоздійснення. Суттєво сприяє професійному розвитку та самореалізації «упевненість у собі», ресурс «допомоги іншим», «самореалізація у професії» та «робота над собою». Ще одним важливим ресурсом осіб з високим професійним самоздійсненням є «любов», що підкреслює важливість емоційної підтримки в процесі досягнення професійних цілей.

Таким чином, на етапі студентства основними ресурсами для професійного самоздійснення є, знання власних ресурсів, прагнення до

мудрості, самоусвідомлення та впевненість у собі. У працюючих людей значну роль відіграють соціальна взаємодія, допомога іншим, успіх та емоційна стабільність.

Виявлено статистично значущі негативні зв'язки ресурсу «відповідальність» та «доброта до людей» з професійним самоздійсненням. Що свідчить, про здатність деяких ресурсів ставати бар'єрами на шляху до самоздійснення. Ще один значущий бар'єр - «емоційна спустошеність». Негативна кореляція показника «емоційна спустошеність» з професійним та особистісним самоздійсненням вказує на перешкоди, які може створювати емоційний стан особистості.

Таким чином, професійне самоздійснення залежить від комплексу психологічних ресурсів, важливих на різних етапах професійного розвитку. За даними нашого дослідження жоден з учасників групи не має високий рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення, що підкреслює необхідність корекційної роботи та подальших досліджень для виявлення і усунення перешкод, що заважають повній реалізації професійного потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вернік О. Л. Ресурси у життєдіяльності особистості: психологічний зміст проблеми. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія*, 2019. Т. ІХ. Вип. 12. С. 47–57.
2. Гарець Н. О., Варакута М. Л., Алещенко О. В. Теоретичні підходи до розуміння психологічного ресурсу особистості в роботах зарубіжних вчених. *Наукові перспективи*. 2023. № 4 (34). С. 527–536.
3. Даценко О. А. Психологічний ресурс особистості як наукова парадигма. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Загальна психологія. Історія психології*. 2020. Т. 31 (70). № 4. С. 22–27.
4. Даценко О. А. Психологічний ресурс як інтегральна характеристика життєтворчості особистості. *Вчені записки таврійського національного університету імені В.В. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33 (72), № 1. С. 1–6.
5. Дем'янчук Ю., Левчук І. Дослідження особистісних ресурсів у юнацькому віці: гендерний аспект. *Суспільно-політичні та психологічні студії* / за ред. І. Конечної-Саламатін, Н. Портницької, С. Рудницького. Житомир : ФОП Гембарський О. П., 2019. Вип. 3. С. 40–45.
6. Денисова, Я. Самотність як психічний феномен і ресурс розвитку особистості. *Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст. Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції. Ізмаїл: РВВ ІДГУ*. 2019. С. 41–46.
7. Дуткевич Т. В. Загальна психологія. Теоретичний курс. Навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 388 с.
8. Захарченко В. Психологічні ресурси як характеристика особистості. *Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст. Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції. Ізмаїл: РВВ ІДГУ*. 2019. С. 54–57.

9. Інноваційні технології розвитку психологічних ресурсів особистості: колект. моногр. / відпов. ред. Н. І. Тавровецька. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2019. 354 с

10. Казанжи М. Й. Психологічна ресурсність та агресивність: взаємозв'язок та вплив. *Актуальні проблеми життєвого та професійного самоздійснення особистості* : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія самоздійснення особистості : теорія, досвід, практика» (19-20 травня 2023 р.) / відп. ред. О. П. Саннікова. Одеса : ФОП Бєлий А. Є., 2023. С. 37–46.

11. Казанжи М. Й. Самоздійснення особистості: сутність і специфічні характеристики. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2020. № 1. С. 27–33.

12. Клименко М. Р. Функції нарцисичної саморегуляції як чинник особистісного самоздійснення. *Психологія особистості*. 2019. Т. 1. № 9. С. 80–89.

13. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.

14. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2020. Т. V. С. 68–81.

15. Кондратюк С. М. Активізація ресурсів особистості–запорука збереження психологічного здоров'я *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 81–85.

16. Кузнецов О., Платковська О., Савченко І. Психологічні ресурси особистісного саморозвитку особистості. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Випуск 62. 2020. С. 214–228.

17. Купреєва О. І. Психологічні основи самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі: монографія. К. : Талком, 2021. 407 с.

18. Кухар Т. В., Волеваха І. Б. Психологічні ресурси особистості в умовах сучасних викликів. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2020. №2. С. 94–104.

19. Лапіна М. Д. Психологічні ресурси особистості в професійній діяльності соціального працівника. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. Т. 1. С. 62–66.

20. Лільчицький О. В., Товченко Л. О. Особливості самоздійснення фахівців творчих професій. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 2021. Т. V. Вип. 21. С. 116–121.

21. Мороз Л. І. Ресурсна база протидії професійному вигоранню особистості. *Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах* : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 19 квітня 2024 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 31–34.

22. Музичко Л. В. Психологічна ресурсність особистості та її резильєнтність. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2023. Вип. 1. С. 28–33.

23. Олексин М. О. Ресурсний підхід у сучасних психологічних дослідженнях. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 29 берез. 2024 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Нац. акад. правових наук України. Вінниця : ХНУВС, 2024. С. 243–245.

24. Паловські Ю. О. Значущі кореляти позитивного психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 2023. 74 (4). С. 96–105.

25. Партико Т. Б. Потенціал внутрішньої ресурсності у позитивній динаміці особистісних трансформацій. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. Т. 1. С. 84–89.

26. Пащенко А. А. Ознаки самоздійснення особистості. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія : А. М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсєєнко та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2020. С. 269–272.

27. Перегончук Н. В., Краєвська Т. С. Психологічні ресурси особистості майбутнього психолога. *Молодий вчений*. 2018. № 2(54). С. 477–479.

28. Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри: колект. моногр. / наук. ред. О. Є. Блинова, відпов. ред. В. Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. 364 с.

29. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / Національна академія педагогічних наук України ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка ; МОН України, Сумський державний педагогічний ун-т ім. А. С. Макаренка / за ред.: С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Київ ; Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2019. Кн. 3. 538 с.

30. Психологія професійної діяльності : підручник / авт.-упоряд. В. С. Біскуп, А. Н. Гірняк, Г. С. Гірняк та ін.; за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 255 с.

31. Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень: монографія / О. М. Кокун, В. В. Клименко, О. М. Корніяка та ін.; за ред. О. М. Кокуна. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 298 с.

32. Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціально-економічних професій: монографія / Кокун О. М., Клименко В. В., Корніяка О. М. та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.

33. Радзімовська О.В. Психологічні ресурси людини: пошук, збереження, відновлення та актуалізація. *Перспективи розвитку сучасної психології: збірник наукових праць*. Переяслав : УГСП, 2022. Вип.10. С. 60–65.
34. Савченко Т. Л. Підсумки планового дослідження основних психологічних чинників професійного самоздійснення вчителів. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. V. Вип. 18. С. 143–151.
35. Савченко О. В., Сукач С. А., Тімакова А. В. Методика «Особистісні ресурси»: валідізація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*. 2022. № 44. С. 114–122.
36. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості: концептуалізація поняття. Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges. Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. С. 7–12.
37. Сердюк Л. З., Чайка Г. В., Чиханцова О. А., Психологічні технології сприяння психологічному благополуччю особистості: методичні рекомендації / за ред. Л. З. Сердюк. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 68 с.
38. Скрипаченко Т. В. Сутність та функціональна значущість психологічних ресурсів особистості. The IV International Scientific and Practical Conference "Innovative research and perspectives of the development of science and technology", Stockholm, Sweden, January 29-31, 2024. P. 312–314.
39. Федчук О. В. Активізація особистісних ресурсів у складних психолого-вікових життєвих ситуаціях. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. 2023. Вип. 1. С. 101–110.
40. Штепа О. С. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації. *Психологічний часопис*. 2018. № 5. С. 196–223.
41. Штепа О. С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного*

університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіома. 2018. № 39. С. 380–399.

42. Штепа, О. С. Операціоналізація поняття «психологічні ресурси». *Людина і суспільство: філософські, психологічні та політологічні виміри. В 3 кн. Кн. 1. Особистість в соціумі: психологічні механізми активності : монографія* / за ред. чл.- кор. НАН України, д-ра філос. наук, проф. В. П. Мельника ; [Т. Б. Партико, Н. П. Гапон, С. Л. Грабовська та ін.]. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2022. С.83–108.

43. Штепа, О. С. Показники актуалізованості психологічних ресурсів. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України* / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 44. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. С. 346–367.

44. Штепа О. С. Психологічні ресурси–предиктори особистісного саморозвитку дорослих осіб. *Проблеми саморозвитку особистості в сучасному суспільстві: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 26–27 березня 2021 р. НЮУ ім. Ярослава Мудрого : Друкарня Мадрид, 2021. С. 221–231.*

45. Штепа О. С. Психологічні ресурси перетворень у самоздійсненні особистості. *Збірник наукових праць “Проблеми сучасної психології”*. 2021. № 53. С. 330–354.

46. Штепа О. С. Ресурсна насиченість особистості. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України* / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : ТОВ «Друкарня «Рута», 2020. Вип. 47. С. 231–252.

47. Kuprieieva O. Psychological factors influencing disabled students' self-realization. *Technologies of intellect developmen.* 2021. № 5. 1(29). DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2021.5.1.14>.

48. Hobfoll S. The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. 2001. №50. P. 337-421

49. Jensen, J. D., Andersen J. H., Winding T. N. Psychological resources in adolescence and the association with labour market participation in early adulthood: a prospective cohort study. *BMC Public Health*. 2020. № 386. P. 2–12.

50. Pellerin N., Raufaste, E. Psychological Resources Protect Well-Being During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study During the French Lockdown. *Front Psychol*. 2020. № 11. P. 1–12.

51. Rabenu E., Yaniv E. Psychological Resources and Strategies to Cope with Stress at Work. *Int. J. Psychol. Res. (Medellin)*. 2017. № 10(2). P. 8–1.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості.

Авторська методика О. С. Штепи.

Інструкція: серед наведених тверджень позначте знаком «+» ті, з якими ви згодні, а «-» – ті, з якими ви не погоджуєтесь.

1. Життєві успіхи надають мені наснаги у досягненні особистих і професійних цілей.
2. Наполегливість – це мій шлях до успіху.
3. Загалом, я впевнена у собі людина.
4. Для мене важливо мати добрі взаємини з близькими та колегами по роботі.
5. Для мене важливо бути зрозумілим для інших.
6. Я допомагаю, не чекаючи, доки мене про це попросять.
7. Люди за своєю природою злі.
8. Мені не подобається відповідати за інших.
9. Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу вірний варіант.
10. Людина, якій допомагають, ніколи нічому сама не навчиться.
11. Я довіряю собі у розв'язанні особистих і професійних питань.
12. Навіть коли виконую важливе завдання, я часто відволікаюсь.
13. Я волію тримати при собі свої речі, думки та переживання.
14. Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними.
15. Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити.
16. Добро – це філософська категорія, що мало сумісна з реальним життям.
17. Бути добрим – означає виховувати у навколишніх несамостійність.
18. Люди невдячні, тому не слід поспішати їм допомагати.
19. Вважаю, що оточуючі не повинні ображатись, якщо я не виконав обіцянки.
20. Якщо я не можу виконати прохання або доручення, я попереджаю, щоб на мене не розраховували.
21. Не вважаю себе цілеспрямованою людиною.
22. Якщо завдання відповідальне, намагаюсь його уникнути.
23. Якщо завдання слід виконати творчо, отже, я маю зробити те, чого ніхто не зможе оцінити.
24. Мені складно придумати щось нове у взаєминах або професійних питаннях.
25. Не можу сказати, що маю хороше почуття гумору.
26. Нікому не слід довіряти.
27. Доброта – це прихований егоїзм.
28. Навіть у поганій людині є щось хороше.
29. Для мене важливо, щоб близькі та колеги по роботі визнавали мої досягнення.
30. Мені є кого любити.

31. Мені цікаві люди, які мислять неординарно.
32. У своїх намірах я рахуюсь із бажаннями близької людини.
33. У житті немає нічого цікавого, лише розчарування.
34. Кожній людині необхідно дати у житті шанс.
35. Головними принципами людських взаємин мають бути співстраждання і милосердя .
36. До мене нерідко звертаються за порадою і допомогою.
37. Я вмію надихати інших на творчі рішення або добрі вчинки.
38. Я вмію пропонувати свою допомогу, не принижуючи людину.
39. Мені подобається розмірковувати, філософствувати.
40. Я відчуваю життя повніше, коли прагну до мети.
41. Милосердя є вищим за справедливість.
42. Показником справжнього професіоналізму людини є успіх.
43. Я не займаюсь саморозвитком.
44. Професія не є сферою моєї самореалізації.
45. Я цілком задоволений рівнем своїх професійних знань.
46. Чим більше знаєш, тим примарнішою стає істина.
47. Для професійного зростання потрібна не самоосвіта, а чіткі цілі.
48. Я не бачу перспектив саморозвитку.
49. Природа людини завжди візьме гору над вихованням.
50. Я не потребую самоаналізу.
51. Із двох завдань я, у першу чергу, виконую те, що пов'язане з прохання іншої людини, а вже потім – власне.
52. Складові любові – це турбота, відповідальність і терпіння.
53. У моєму житті є хтось або щось, чому я себе присвятив.
54. Мені цікаво вчитись – із книжок, у людей, у життя.
55. Успіх – це досягнення правильно сформульованої цілі.
56. Я вмію створити собі гарний настрій.
57. Я не знаю, якими є мої переваги.
58. Я відчуваю життя повніше, коли здатний любити.
59. Я не здатний надихати та заспокоювати інших.
60. Час від часу мені необхідно побути наодинці, щоб поміркувати над життям.
61. Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети.
62. Я не можу відповісти на запитання «Хто я?».
63. Я не вмію створювати довірливі взаємини.
64. Я не знаю меж власних творчих і професійних можливостей
65. Близьким і колегам по роботі важлива моя моральна підтримка.
66. Я не здатний робити щось, щоб почуватись у безпеці.
67. Я знаю, що мої професійні успіхи є наслідком мого саморозвитку.

Обчислення результатів: визначити відповідність відповіді респондента до ключа опитувальника. За кожною відповідністю відповіді до ключа додати 1 бал. Обчислити суму балів за кожною шкалою.

Рівні психологічної ресурсності: 0–56 балів – психологічна ресурсність не діагностується; 57–69 балів – низький рівень психологічної ресурсності; 70–

92 бали – середній рівень психологічної ресурсності; 93–106 балів – високий рівень психологічної ресурсності; 107–112 балів – сумнівні дані для діагностування наявності психологічної ресурсності.

Ключ ОПРО

№ шкали		№ № тверджень та відповідь ключа								Сума балів
1.	Упевненість у собі	2+	3+	9-	11+	12-	21-	22-	55+	
2.	Доброта до людей	4+	5+	15-	16-	17-	26-	27-	28+	
3.	Допомога іншим	4+	6+	10-	17-	18-	36+	37+	38+	
4.	Успіх	1+	12-	14+	29+	34+	40+	42-	55+	
5.	Любов	7-	8-	11+	30+	33-	51+	52+	53+	
6.	Творчість	23-	24-	25-	31+	37+	40+	53+	54+	
7.	Віра у добро	1+	6+	7-	13-	16-	28+	34+	35+	
8.	Прагнення до мудрості	33-	36+	39+	45-	46-	47-	54+	55+	
9.	Робота над собою	11+	41+	43-	48-	49-	50-	52+	54+	
10.	Самореалізація у професії	11+	23-	24-	40+	42-	44-	47-	53+	
11.	Відповідальність	8-	10-	19-	20+	22-	32+	51+	52+	
12.	Знання власних ресурсів	57-	59-	60+	61+	62-	63-	66-	67+	
13.	Уміння оновлювати власні ресурси	56+	58+	60+	61+	62-	63-	64-	66-	
14.	Уміння використовувати власні ресурси	58+	59-	61+	63-	64-	65+	66-	67+	
15.	Загальний рівень психологічної ресурсності	Усього								

ДОДАТОК Б

**Опитувальник професійного
самоздійснення (дослідницький
бланк) О. М. Кокур**

І ЧАСТИНА

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
1	Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня	взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку	не маю плану	практично не маю	у загальних рисах	в головному маю	маю чіткий план
3	Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою	не задоволений (а)	скоріше не-задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
4	Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну	не ставлю взагалі	через тривалий час	через певний час	досить швидко	практично відразу
5	Наскільки гармонійно Вам вдається поєднати професійну діяльність з позафаховим життям	зовсім не вдається	більше не вдається	частково вдається	вдається майже постійно	завжди вдається
6	Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей	тривалий час	досить повільно	через певний час	досить швидко	дуже швидко
7	Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень	низький	невисокий	середній	досить високий	високий

8	Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям	практично ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
9	Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі	зовсім не можу	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
10	Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу	не намагаюсь	іноді дію творчо	частково дію творчо	здебільшого дію творчо	постійна творчість
11	Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня	повністю відсутній	невисокий	середній	досить виражений	дуже високий
12	Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє	ніяк не уявляю	практично не уявляю	у загальних рисах	в головному уявляю	чітко уявляю
13	Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
14	Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
15	Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
16	Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже рідко	рідко	періодично	часто	практично завжди

17	Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги	низькі	не високі	середні	досить високі	високі
18	Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
19	Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності	зовсім не можуть	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
20	Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності	зовсім не гнучкий	майже негнучкий	іноді гнучкий	досить гнучкий	дуже гнучкий
21	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності	зовсім ні	практично ні	певне задоволення	достатнє задоволення	дуже велике задоволення
22	Чи проектуєте Ви власну кар'єру	ніяк не проектую	практично ні	у загальних рисах	намагаюсь проектувати	чітко проектую
23	Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
24	Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться	взагалі не хочеться	через тривалий час	невдовзі	швидко	практично відразу

досягти ще кращого						
--------------------	--	--	--	--	--	--

25	Наскільки чітко сформу-валася у Вас власна професійна позиція	ще відсутня	недостатньо сформована	частково сформована	майже повністю	повністю
26	Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже малою	невеликою мірою	частково досягаю	значною мірою	повністю
27	Як оцінює керівництво Ваші професійні здобутки	низькі	невисокі	середні	досить високі	високі
28	Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших	не передаю	незначною мірою	частково	досить повно	повністю
29	Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення	дуже малі	незначні	часткові	великі	дуже великі
30	Чи багато нового Ви привнесли у свою професію	дуже мало	небагато	посередньо	багато	дуже багато

II ЧАСТИНА

Інструкція: Нижче опишіть, будь ласка, довільно, в якій формі й як Ваша професійна діяльність створює Вам можливості для особистісної самореалізації (розкриття здібностей, особистісний розвиток, навчання інших, допомога іншим тощо). Якщо можна, розкрийте це питання конкретніше.

Ключ

1. Внутрішньо професійні
 - 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні 1, 11, 21
 - 1.2. Наявність проєкту власного професійного розвитку 2, 12, 22
 - 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями 3, 13, 23
 - 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей 4, 14, 24
 - 1.5. Формування власного «життєво-професійного простору» 5, 15, 25
2. Зовнішньо професійні
 - 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей 6, 16, 26
 - 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством 7, 17, 27
 - 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими

фахівцями 8, 18, 28

2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії 9, 19, 29

2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності 10, 20, 30

Дані другої частини опитувальника опрацьовуються й узагальнюються на основі контент-аналізу висловлювань досліджуваних

I частина містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

Опрацювання результатів. Згідно з ключем підраховуються суми балів за 10-ма ознаками професійного самоздійснення, поєднаними за двома його формами, а також визначається сумарний результат, який характеризує загальний рівень професійного самоздійснення фахівця

Нормативні дані показників професійного самоздійснення (у балах)

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний	Внутрішньо-професійного	Зовнішньо-професійного
1	Низький	≥ 45	≥ 21	≥ 19
2	Нижчий за середній	46 – 63	22 – 32	20 – 30
3	Середній	64 – 81	33 – 42	31 – 40
4	Вищий за середній	82 – 99	43 – 51	41 – 49
5	Високий	≤ 100	≤ 52	≤ 50

ДОДАТОК В

Опитувальник особистісної здійсненності.

Авторська методика О. С. Штепи.

Інструкція: серед наведених тверджень позначте знаком «+» ті, з якими ви згодні, а «-» – ті, з якими ви не погоджуєтесь.

1. Наполегливість – це мій шлях до успіху
2. Загалом, я впевнена у собі людина
3. Мені не подобається відповідати за інших
4. Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу вірний варіант
5. Я волію тримати при собі свої речі, думки та переживання
6. Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними
7. Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити
8. Не вважаю себе цілеспрямованою людиною
9. Якщо завдання відповідальне, намагаюсь його уникнути
10. Мені є кого любити
11. Мені цікаві люди, які мислять самостійно
12. Я вмю надихати інших на творчі рішення або добрі вчинки
13. Я вмю пропонувати свою допомогу, не принижуючи людини
14. Мені подобається розмірковувати, філософствувати
15. Я відчуваю життя більш повно, коли прагну цілі
16. Я не бачу перспектив саморозвитку
17. Я відчуваю життя більш повно, коли здатний любити
18. Час від часу мені необхідно побути наодинці, щоб поміркувати над життям
19. Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети
20. Я не знаю меж власних творчих та професійних можливостей
21. Іншим людям важлива моя моральна підтримка
22. Я не здатний робити щось, щоб почуватись у безпеці

Обчислення результатів: за кожен відповідність відповіді до ключа (табл. 19) начислити 1 бал. Обчислити суму балів за кожною шкалою.

Ключ ОЗ

№	Шкала	№№ тверджень та відповідь ключа									С у м а б а л і в
		1+	8-	12+	14+	15+	17+	19+	21+		
	Чітко поставлені цілі	1+	8-	12+	14+	15+	17+	19+	21+		
	Прийняття Іншого	7-	8-	10+	11+	13+	14+	17+	19+		
Зовнішня форма особистісної здійсненності											
	Продуктивне усамітнення	2+	5-	6+	14+	16-	18+	20-	22-		
	Відповідальність за власний вибір	3+	4-	7-	8-	9-	15+	20-	22-		
Внутрішня форма особистісної здійсненності											
Загальний рівень особистісної здійсненності											

Рівні особистісної здійсненності: 0 – 12 балів – низький рівень особистісної здійсненності; 13 – 27 балів – середній рівень особистісної здійсненності; 28 – 32 балів – високий рівень особистісної здійсненності.

**Текст методики «Особистісні ресурси»
(О. В. Савченко, С. А. Сукач, А. В. Тімакова)**

Інструкція: Уважно прочитайте твердження та оцініть за шкалою, наскільки вони відповідають Вашому уявленню про себе, своє життя.

1. В актуальний момент я відчуваю наповненість свого життя, насиченість його емоціями.
2. Я відчуваю, що кожного дня можу без зусиль відновлюватися та наповнюватися енергією для активного життя.
3. Турбота про своє тіло (душ, медитація, стретчінг, релаксація) дає мені змогу привести себе в норму після стресу.
4. Я відчуваю, як моя енергія б'є через край.
5. Зранку я наповнений силами, енергією та натхненням на цілий день.
6. Виконання приємних для мене справ (догляд за собою, відпочинок, ласощі) дає мені змогу нормалізувати мій стан після стресової ситуації.
7. Після певних стресових подій я можу ще 1–2 дні переживати безсилля та спустошеність.
8. Я усвідомлено вибираю певний відеофільм для перегляду або певну музику для прослуховування, що допомагає мені виразити певні емоції, поліпшити свій емоційний стан.
9. У мене є достатньо ресурсу зараз, щоб завершити будь-яку розпочату справу з легкістю.
10. Я можу про себе сказати, що я – людина, яка легко відновлюється навіть після сильної стресової ситуації.
11. Зараз я відчуваю брак внутрішніх ресурсів задля підтримки активного життєвого ритму.
12. Я свідомо намагаюся підтримувати оптимістичний погляд на майбутнє для додання життєвих складнощів.
13. Увечері я зазвичай переживаю повне спустошення та безсилля.

Бали нараховуються так:

- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

Ключ:

Шкала «Достатність ресурсів» – 1, 2, 4, 5, 9, 10.

Шкала «Стратегії відновлення ресурсів» – 3, 6, 8, 12.

Шкала «Емоційна спустошеність» – 7, 11, 13.

**Тестові норми за шкалами авторської
методики**

Рівень індивідуального результату	Показники методики «Особистісні ресурси»			
	достатність ресурсів	стратегії відновлення ресурсів	емоційна спустошеність	загальний рівень ресурсної наповненості
Низький	До 12	До 12	До 7	До 14
Середній	13–21	13–18	Від 8 до 12	15–30
Високий	Більше 22	Більше 19	Більше 13	Більше 31