

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УКРАЇНСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ»  
Кафедра педагогіки та психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
на здобуття освітнього ступеня бакалавр  
спеціальності 053 «Психологія»  
на тему:

**«Дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку»**

Роботу виконала:  
студентка групи ЗПС-21  
Юлія ГОРЕЦЬКА (Махільчан)  
Науковий керівник:  
доцент кафедри педагогіки та  
психології  
Мирослава САДОВА

Буча  
2025

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ .....	6
1.1. Загальна характеристика особливостей жінок зрілого віку .....	6
1.2. Поняття мотивації та її роль у виборі професії .....	10
1.3. Самовизначення особистості у професійному розвитку: структура, детермінанти та етапи професійного самовизначення в контексті професіогенезу .....	13
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ .....	222
2.1. Огляд і обґрунтування вибору методик .....	222
2.1.1. Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром) .....	244
2.1.2. Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О.О. Яшишина) ...	266
2.1.3. Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова) .....	28
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ОБґРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ .....	30
3.1. Організація і етапи дослідження .....	30
3.2. Результати дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку .....	311

3.3. Відмінності дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за віковим діапазоном .....	377
3.4. Психолого-педагогічні рекомендації розвитку цілісної особистості ....	477
ВИСНОВКИ .....	522
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	555

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У сучасних умовах динамічного розвитку суспільства, змін на ринку праці та зростання ролі безперервного професійного розвитку, особливого значення набуває вивчення мотиваційних чинників, які впливають на професійний вибір людини. Особливо це стосується жінок зрілого віку, які перебувають на етапі переосмислення життєвих орієнтирів та професійної реалізації. У цьому контексті мотивація виступає не лише рушійною силою досягнення цілей, а й важливим показником особистісної зрілості, внутрішньої гармонії та адаптивності.

Проблема професійного самовизначення жінок зрілого віку є малодослідженою в українському соціально-психологічному дискурсі. Водночас саме в цей період життя жінка може стикатися з необхідністю змінити сферу діяльності, підвищити кваліфікацію або знайти нові шляхи для самореалізації. Вивчення мотиваційної сфери дозволяє виявити глибинні потреби та цінності, що стоять за вибором тієї чи іншої професії, а також розробити психолого-педагогічні рекомендації для підтримки жінок у період професійних змін.

**Об'єкт дослідження** - мотиваційні аспекти вибору професії жінок зрілого віку.

**Предмет дослідження** - особливості мотиваційної сфери жінок зрілого віку у контексті професійного самовизначення.

**Мета роботи** - дослідити мотиваційні чинники, що впливають на професійний вибір жінок зрілого віку, та розробити рекомендації для сприяння розвитку цілісної особистості у процесі професійного самовизначення.

### **Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми мотивації професійного вибору та вікових особливостей жінок зрілого віку.
2. Визначити психологічну структуру професійного самовизначення у зрілому віці.
3. Обґрунтувати вибір психодіагностичних методик для дослідження мотиваційної сфери.

4. Провести емпіричне дослідження мотиваційних аспектів професійного вибору жінок зрілого віку.
5. Виявити вікові відмінності у мотиваційній сфері досліджуваних.
6. Надати психолого-педагогічні рекомендації для підтримки професійного самовизначення та розвитку цілісної особистості жінок зрілого віку.

Наукова новизна роботи полягає у виявленні специфіки мотиваційної сфери жінок зрілого віку та наданні практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку їх професійного самовизначення. Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання у профорієнтаційній роботі, психологічному консультуванні, освітніх програмах для дорослого населення.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають теоретичний аналіз проблеми, опис методологічних засад дослідження та результати емпіричного вивчення мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку. У роботі подано висновки до кожного розділу, загальні висновки та список використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ

#### 1.1. Загальна характеристика особливостей жінок зрілого віку

“ Усе що ми маємо від природи, те ми первісно дістаємо лише як можливості й згодом перетворюємо цю реальність своїми діями, які поєднують нас із зовнішнім світом, з іншими людьми” - Арістотель. Особистість з її унікальним внутрішнім світом завжди була й залишається однією з найскладніших тем, що цікавило людство ще з давніх часів. У дослідження особистісної зрілості виділяють два основні підходи до визначення поняття “зрілість”:

- Зрілість, як певний віковий етап у житті людини.
- Зрілість, як показник високого рівня розвитку окремих психічних функцій, незалежно від віку.

Чимала частина робіт, присвячених вивченню проблеми особистісної зрілості, виконана зарубіжними психологами, зокрема представниками гуманістичного напрямку (А. Маслоу, К. Роджерс та ін.), диспозиційної теорії (Г. Олпорт), а також російськими науковцями, серед яких (К. О. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, О.О. Бодальов, Д.О. Леонт'єв, А.О. Реан, В.М. Русалов та ін.). Феномен особистісної зрілості також був предметом досліджень в українській психології. Серед науковців, які зробили вагомий внесок у цю сферу, можна виділити (М.Й. Боришевського, Ю.З. Гільбуха та ін.). У більш сучасних дослідження проблематика особистісної зрілості висвітлюється у працях таких вчених, як (С. П. Архипова, С.Л. Братченко, І. С. Булах, О. А. Дмитрієва, Л.В. Долинська, О.А. Лукасевич, М.Р. Миронова, Т.М. Титаренко, О.С. Штепа та ін.).

У дорослому віці змінюється баланс основних чинників психічного розвитку: біологічний вплив слабшає, натомість зростає активність самої особистості в рамках певних соціальних умов. Традиційні критерії, які використовувалися для оцінки психічного розвитку дітей, підлітків, молоді, втрачають свою типовість. Як зазначає Г. Крайг, розвиток дорослих визначається

культурними. соціальними орієнтирами, а також ролями й стосунками, які є частиною циклів сімейного життя та професійної діяльності. На особистість впливають як передбачувані, так і непередбачувані події її особистого й суспільного життя. Через це, дорослість, як найдовший етап онтогенезу людини, важко дається чіткій типізації. Водночас, шляхом визначення найзагальніших рис психіки дорослих, можна охарактеризувати їхні психологічні особливості.

Психічний розвиток дорослої людини можна розглядати через три взаємопов'язані аспекти її "Я": індивідуальне, родинне, професійне.

**Індивідуальне "Я"** охоплює розвиток і вдосконалення фізичних, інтелектуальних, емоційно-вольових і поведінкових якостей.

**Родинне "Я"** визначається соціальними ролями, які людина вконує в сім'ї, зокрема, як доросла дитина своїх батьків, тлен подружжя, батько чи мати.

**Професійне "Я"** проявляється у трудовій діяльності, де людина виступає, як професіонал, колега, керівник чи підлеглий.

На початку дорослого життя молода людина перебуває на старті реалізації своїх життєвих планів. Ці плани сформовані під впливом юнацьких мрій і максималізму, часто потребують перегляду для узгодження з реальністю. Це завдання є складним, адже воно вимагає гармонізації між бажанням і можливим. У ранньому дорослому віці завершується фізичне дозрівання організму, людина досягає піку своїх фізичних можливостей, що триває до 30 років, після чого починається поступовий малопомітний спад. Фізична зрілість повинна доповнюватися досягненням психологічної зрілості. Культурні цінності суспільства значною мірою визначають зміст психологічної зрілості, проте, найчастіше виділяються такі її характерні риси (див. рис. 1.1.):

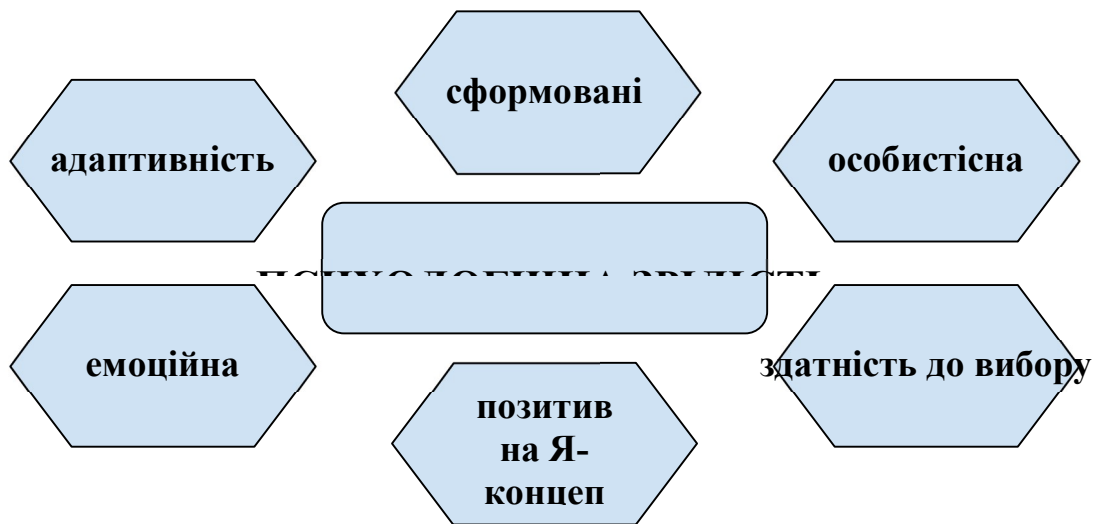


Рис.1.1. - Ознаки психологічної зрілості особистості

О. А. Дмитрієва зазначила, що поняття “зріла особистість”, точніше розкривається через термін “психо-соціальна зріла особистість”, який відображає рівень психічного розвитку індивіда та якість його соціальних взаємин [6]. Інша авторка підкреслювала, що зрілість означає перехід особистості від етапу планування, пошуків та ідеалів до реалізації життєвих задумів і перспектив, а також перехід від самовизначення до самореалізації. Ознакою наближення до особистісної зрілості може бути формування нової ідентичності. О. С. Штепа пов’язувала зрілість із кризою ідентичності. Вона вважала, що особистісна зрілість є результатом самостійного пережиття людиною кризи ідентичності в дорослому віці. Це явище розглядалося нею, як новоутворення зрілого періоду життя, що являє собою динамічну структуру особистості, пропріум, який відіграє ключову роль у формуванні ідентичності [13]. Н. О. Антонова та Л.І. Рибачук визначають особистісну зрілість, як сукупність рис, що характеризують людину, як здатну до відповідальної автономії, самовизначення, самосприйняття і відкритості до нового досвіду [1, с. 35]. О.С. Штепа, також підкреслювала, що особистісна зрілість проявляється через феномен самодетермінації, який навіть у кризових ситуаціях, дозволяє людині обирати моральні цінності, як пріоритетні [13]. Т.М. Титаренко

вказувала, що життєві кризи є рушійною силою особистісного зростання. Вона зазначала, що ці кризи змінюють механізми подальшого розвитку, визначаючи напрям саморозвитку і самовдосконалення [11, с. 245].

Вивчення розвитку зрілої особистості є об'єктом досліджень акмеології - спеціального розділу науки. Прихильники акмеологічного підходу розглядають зрілість, як найвищу точку розвитку особистості, яку називають терміном "акме". Це поняття найчастіше трактується, як досягнення професійної досконалості, максимальної зрілості або "зіркового часу" в житті людини. На думку В.М. Ямницького, ключовим елементом акмеологічного розвитку є життєтворчість, яка проявляється через саморозвиток і самоактуалізацію. Основними параметрами життєтворчості він називав суб'єктність і активність [14, с. 34]. Суб'єктність, що характеризується такими показниками, як цілісність активності у взаємодії зі світом; відповідальність і свідомість діяльності; спрямованість на особистісне зростання; саморозвиток і самоактуалізацію; розвиток і реалізація духовних потреб; пошук сенсу життя [14, с. 268].

Особистісна зрілість включає життєтворчість, як "процес реалізації цільових та смислових аспектів власного життя". Зріла особистість виступає творцем свого життя, якому притаманні креативність і суб'єктність. Ю. З. Гільбух розглядав феномен особистісної зрілості через п'ять основних аспектів: мотивацію досягнень, ставлення до власного "Я", відчуття громадянського обов'язку, життєву позицію та здатність встановлювати психологічна близькість з іншими [5]. Л. П. Овсянецька визначила ключові риси зрілої особистості, серед яких: розвинена "Я-концепція" (усвідомлення себе та висока самооцінка), сформована ціннісно-смислова сфера (чітке розуміння своїх бажань і прагнень), розвинений соціальний інтелект, здатність до адаптації та ефективної соціальної взаємодії, вміння приймати рішення і нести за них відповідальність, аналізувати власні помилки та долати кризи. Вона також акцентувала увагу на прагненні до самоактуалізації, творчому потенціалі, чесності, моральності, емпатії, здатності любити і приймати життя. Особистісно зріла людина відзначається активним ставленням до власного життя, відкритістю до нового досвіду, самопізнанням і

сформованим світолядом. О.С Штепа писала, що егоцентричність зрілої особистості варто розуміти, як здатність до глибокого проживання життєвого досвіду, сповненого сенсу. Зріла людина орієнтується на пошук сенсу, що розкривається через поняття “особистісний потенціал” і “особистісне зростання” [13]. Прийняття сенсу власного життя є ключовою ознакою зрілості. І.Я. Шемелюк відзначає, що основними характеристиками особистісної зрілості є чітка “Я-концепція” та самоактуалізація [12]. Ці процеси взаємопов’язані, оскільки самоактуалізація передбачає реалізацію здібностей і особистісного потенціалу, спрямованого на розвиток. І. С. Булах зауважувала, що особистісне зростання нерозривно пов’язане із самоактуалізацією та самореалізацією. Вона вважала, що внутрішня природа особистості, або її “самість”, є основою для пошуку шляхів особистісного розвитку, оскільки вона визначає напрямки та мотиви зростання [4].

Підсумовуючи теоретичні аспекти визначення феномена особистісної зрілості в психологічній науці, можна стверджувати, що формування особистісної зрілості є динамічним та багатогранним процесом. Кожна людина досягає цього стану індивідуально, залежно від впливу зовнішніх та внутрішніх чинників. Особистісна зрілість, на нашу думку, є характеристикою розвитку особистості, яка проявляється через високий рівень конструктивної активності та функціональної продуктивності.

## **1.2. Поняття мотивації та її роль у виборі професії**

Професійна діяльність є ключовою формою активності дорослої людини, яка значною мірою впливає на її життєдіяльність, соціальний розвиток, самоствердження та самовизначення. Оскільки ця діяльність займає понад дві третини свідомого життя людини, вона стає основою її особистісного розвитку [Сейтешев, 2008]. Як зазначив О. Лішин, професійна діяльність являє собою цілеспрямовану, багаторівневу активність, спрямовану на формування смислових мотивів та ціннісних орієнтацій, пов’язаних із результатами професійної діяльності [Лішин, 1997].

Професійна діяльність людини складається з таких основних компонентів: мотивація, визначення цілей, інформаційна основа, прогнозування результатів (антиципація), прийняття рішень, планування, програмування, контроль, корекція, оперативне сприйняття об'єкта діяльності, індивідуальні якості суб'єкта та сукупність виконавських дій. Мотивація є початковим та базовим компонентом діяльності, виконуючи, як спонукальні, так і регулятивні функції. Вона організовує всю діяльність людини, формуючи мотиваційну сферу особистості. Мотиваторами діяльності можуть виступати різноманітні психологічні утворення: потреби, інтереси, установки, прагнення, потяги, соціальні ролі, норми, цінності та особистісні диспозиції [Волянюк, 2007]. Мотивацію, як процес впливу різних чинників на поведінку людини можна розділити на шість послідовних стадій:

1. **Виникнення потреби.** На цій стадії людина відчуває нестачу чогось, що створює внутрішній дискомфорт і “вимагає” задоволення.
2. **Пошук способів задоволення потреби.** Усвідомивши потребу, людина реагує на неї: намагається задовольнити, ігнорувати або обирає інші дії. Здебільшого це викликає необхідність активних заходів.
3. **Визначення цілей і напрям дій.** Людина формулює конкретні цілі та вирішує, що потрібно зробити для задоволення потреби.
4. **Виконання дій.** На цьому етапі здійснюються зусилля, спрямовані на досягнення поставлених цілей.
5. **Отримання винагороди.** Після докладених зусиль людина отримує те, що має задовольнити потребу, або те, що можна використати для досягнення бажаного. На цьому етапі відбувається оцінка результату, чи відповідає він очікуванням. Від цього залежить, чи збережеться, послабиться або посилиться мотивація.
6. **Задоволення потреби.** Залежно від рівня задоволення, величини отриманої винагороди та її співвідношення із затраченими зусиллями, людина припиняє діяльність до появи нової потреби або продовжує шукати способи для її задоволення.

Отже, професійна діяльність є процесом активної взаємодії суб'єкта з навколишньою дійсністю, спрямованим на досягнення усвідомлених цілей, створення важливих цінностей та засвоєння соціального досвіду. Ключовим чинником, що визначає професійну діяльність, виступає мотиваційно-ціннісна сфера.

К. Замфір у своїй концепції мотивації професійної діяльності виокремив три складові, що походять із внутрішніх і зовнішніх потреб людини:

- **Внутрішня мотивація** формується на основі особистих потреб і безпосередньо пов'язана з процесом та результатом професійної діяльності. Домінування внутрішньої мотивації у дорослої людини сприяє прогнозуванню професійної діяльності, яка виконується із задоволенням та без напруження.
- **Зовнішня позитивна мотивація** включає мотиви, які лише опосередковано стосуються процесу чи результату роботи. До таких мотивів належить висока заробітна плата, кар'єрне зростання, визнання колегами та керівництвом, а також прагнення досягти престижу, що стимулює зусилля для успішного виконання професійної діяльності.
- **Зовнішня негативна мотивація** базується на мотивах, які не мають прямого зв'язку з професійною діяльністю, але є обумовлені уникненням негативних наслідків, таких як покарання, критика, осуд чи штрафи.

За науковими висновками К. Замфіра, найбільш ефективною для професійної діяльності є внутрішня мотивація. Вона має найвищу стійкість та стимулюючу силу. Зовнішня позитивна мотивація поступається внутрішній за ступенем впливу, але має перевагу над зовнішньою негативною. При цьому, як позитивна, так і негативна зовнішня мотивація швидко втрачають свою стимульну силу, що робить їх менш ефективними у довгостроковій перспективі. Зазначимо, що професійна мотивація в процесі онтогенезу людини зазнає впливу, як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, які можуть бути постійними або тимчасовими. Таким чином, професійна мотивація поєднує в собі відносну

стійкість і змінність, виступаючи динамічним психологічним утворенням. Залежно від індивідуальних психологічних особливостей дорослої особистості та зовнішніх обставин її життя, професійна мотивація може залишатися незмінною протягом десятиліть або суттєво змінюватися за короткий період. Реалізація професійної діяльності визначається сукупністю мотивів, які впливають на людину протягом життя. Ці мотиви формують вибір професії, що у свою чергу визначає вибір місця роботи. Наявність сформованої, стійкої та усвідомленої мотивації є ключовим чинником для успішного прогнозування професійної діяльності в дорослому віці.

Отже, професійна діяльність виступає головною формою активності дорослої особистості. Її структура охоплює низку взаємопов'язаних і взаємообумовлених компонентів, серед яких мотивація професійної діяльності є ключовим елементом, що визначає спонукання до дій і розвиток особистості в межах обраної професії. Мотивацію професійної діяльності розглядають, як сукупність внутрішніх та зовнішніх стимулів, що впливають на вибір і здійснення професійної діяльності дорослою особистістю. Зазначено, що вона є базовим структурним компонентом професійної діяльності людини, визначаючи її спрямованість і ефективність.

### **1.3. Самовизначення особистості у професійному розвитку: структура, детермінанти та етапи професійного самовизначення в контексті професіогенезу**

Розвиток професійного самовизначення особистості у контексті майбутньої професійної діяльності відбувається унікальним чином, обумовленим впливом низки внутрішніх та зовнішніх чинників (особистісного та діяльнісного характеру). Цей процес сприяє формуванню стабільної професійної орієнтації індивіда відповідно до конкретних життєвих і професійних умов, що у свою чергу визначає розвиток мотивації, професійної та емоційно-вольової сфер, а також стійких особистісних рис, характерних для певних видів діяльності [31, 86, 183, 232]. Дослідження проблеми формування самовизначення особистості у контексті професійної діяльності, а також

розробка відповідних теоретичних і методологічних підходів, базуються передусім на досягненнях організаційної психології, психології особистості та психології праці. Представники різних психологічних шкіл і напрямів зосереджували основну увагу на вивченні структури особистості, аналізі психічних утворень, їх функцій і умов формування особистісних властивостей [149, 165, 207]. Останнім часом значно зріс інтерес до вивчення психічного розвитку особистості в період професійного пошуку. Це, ймовірно, зумовлено усвідомленням безмежності особистісного розвитку людини або, щонайменше, його продовженням у наступні етапи життєвої та трудової активності. На цю ідею звертав увагу Є. Клімов у своїй концепції психічного розвитку, розробленій на основі праць О. Леонтєва, Д. Ельконіна та В. Давидова. Л. Анциферова, аналізуючи численні роботи вітчизняних і зарубіжних дослідників, надає переконливі докази того, що психічний розвиток продовжується у процесі професійного самовизначення. Зокрема, вона вивчала структуру інтелекту, загальні та спеціальні здібності в контексті професіогенезу особистості [95, 108]. Однією з важливих особливостей психічного розвитку дорослої людини є ймовірність виникнення кризових явищ, які можуть спричиняти уповільнення або регрес у розвитку. Значний вплив на цей процес мають рівень домагань особистості, а також адекватність її самооцінки та самовизначення [31, 112, 177, 232].

Становлення суб'єкта діяльності є результатом складного процесу розвитку особистості, який охоплює етапи підготовки до професійної діяльності, входження у світ професій, освоєння професійної діяльності, адаптацію до неї та вдосконалення професійної майстерності. На цьому шляху до суб'єкта діяльності висуваються постійно змінювані вимоги, що своєю чергою, визначають його професійну придатність. Рівень професійної придатності, тобто відповідність особистості цим вимогам, є ключовим фактором, який визначає розвиток суб'єкта діяльності. Рівень професійного самовизначення в процесі професіогенезу залежить від кількох важливих факторів. По-перше, від адекватності сприйняття суб'єктом об'єкта діяльності, тобто здатності пізнавати й

перетворювати навколишній світ у контексті конкретних трудових ситуацій. По-друге, від характеру професійної мотивації, що включає спрямованість, інтереси, установки та інші особистісні риси. По-третє, важливу роль відіграє розвиток індивідуальних способів вирішення життєвих і кризових проблем, формування уявлень про своє місце в житті та професійній діяльності, самоствердження в суспільстві та уявленні про самого себе, а також системи самооцінки та самовдосконалення. Таким чином, індивідуальні можливості субєкта у формі професійного самовизначення визначаються рівнем його здатності керувати власним розвитком і коригувати цю властивість [31, 94].

Теоретичні засади аналізу проблеми самовизначення особистості були сформульовані С. Рубінштейном [215], який розглядав взаємодію зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на активність людини. Він наголошував, що внутрішня зумовленість, через яку проходять зовнішні впливи, є основоположним аспектом розуміння самовизначення. За С. Рубінштейном, самовизначення особистості є процесом самодетермінації - усвідомленого й цілеспрямованого вибору свого життєвого шляху. Це активне самовизначення, втілене в конкретних діях, сприяє розвитку внутрішніх умов, необхідних для особистісного та професійного зростання. У результаті цього створюються підґрунтя для підвищення професійної придатності, формування передумов подальшого самовизначення та забезпечення стабільного розвитку особистості.

Оскільки, професійне самовизначення є складним, багатовимірним і багатоступеневим процесом, воно розглядається як:

- серія суспільних завдань;
- поетапне ухвалення особистих рішень;
- результат і водночас процес засвоєння, закріплення та прояву цілісних і значущих особистісних утворень;
- процес формування особистості професіонала, його індивідуального стилю й оцінки професійної діяльності;

- динамічна процедура становлення професіонала протягом усього життєвого шляху.

Детермінація професійного самовизначення базується на співвідношенні зовнішніх і внутрішніх чинників, які впливають на активність особистості. Це співвідношення вважається ключовим механізмом професійного розвитку. Аналізуючи структуру професійного самовизначення, варто зазначити, що існують різноманітні підходи до вивчення особистісних цінностей, зокрема культурно-антропологічний, філософський, психолого-педагогічний, соціологічний, психологічний, організаційний та соціально-психологічний [94, 201, 127]. За більшістю дослідників, основними складовими професійного самовизначення є:

- **професійна спрямованість**, яка включає професійно значущі мотиви, інтереси, поінформованість і вибірково-позитивне ставлення до професії;
- **професійна самосвідомість**, що формує уявлення особистості про себе в професійній сфері;
- **плани та наміри**, які пов'язані з професійною діяльністю.

Розвиток суб'єкта професійного самовизначення розглядається, як процес формування професійної спрямованості, зумовлений сукупністю соціальних та культурних чинників, умовами освіти й виховання, а також активною психічною і соціальною позицією особистості. Зріла внутрішня позиція є важливим показником професійної спрямованості, яку визначають, як психологічний компонент професійного самовизначення та розвитку особистості [11, 94, 139].

У структурі професійного самовизначення психологічними механізмами виступають багаторівнева система мотивів, цінностей, особистісних смислів та здібностей, що визначають професійно важливі якості [215]. За ступенем розвитку професійної спрямованості більшість дослідників виділяють чотири рівні:

1. **Початковий рівень** - особистість зовнішньо приймає рішення опанувати певну професію, часто під впливом зовнішніх обставин чи оточення.

2. **Другий рівень** - формується фіксована установка на професію, яка супроводжується більш стійкими професійними інтересами.
3. **Третій рівень** - особистість демонструє чітку орієнтацію на професію, поєднану зі стійким інтересом та схильністю до неї.
4. **Четвертий рівень** - характеризується пристрасним захопленням своєю професією, що стає центральною цінністю та джерелом натхнення для особистості [85, 94].

Система мотивів має певну структуру, яка характеризується різноманітністю внутрішнього зв'язку мотивів із основним змістом і результатами професійної діяльності. Значущість різних груп мотивів у професійній спрямованості визначається тим, чи вони доповнюють прямий мотив, чи перебувають із ним у конфлікті. Прямі мотиви свідчать про те, що професійна діяльність набуває особистісної цінності, і людина виконує роботу заради самої її суті. У разі неправильних мотивів індивід лише формально пристосовується до зовнішніх вимог, не засвоюючи їх на рівні внутрішніх переконань. Класифікація мотивів, заснована на їхньому походженні, виділяє п'ять основних груп:

- **Професійно значущі, прямі мотиви**, що відображають глибинний інтерес до самої професії.
- **Мотиви престижу та суспільної важливості**, які пов'язані з соціальною оцінкою професії.
- **Мотиви саморозкриття та самоствердження**, які сприяють особистісному розвитку.
- **Матеріальні потреби та індивідуальні особливості характеру**, що визначають прагнення до фінансової стабільності чи відповідають темпераменту.
- **Впевненість у власній професійній придатності та творчому потенціалі**, що підкріплюють уявлення про обрану професію, як покликання.

Окремо виділяються мотиви, які виражають інтерес до зовнішніх атрибутів професії, хоча вони можуть бути суб'єктивними й не мати реального значення [86]. Аналіз наукової літератури показав, що ключовими складовими професійного самовизначення, за думкою більшості дослідників, є мотивація та професійна спрямованість. Їх основу становлять професійно значущі мотиви, інтерес до професії, поінформованість, а також вибірково-позитивне ставлення до неї. Додатковими елементами виступають професійна самосвідомість, плани та наміри. Формування професійної спрямованості, як особистісного компонента професійного самовизначення зумовлене впливом соціальних та культурних умов, освітніх та виховних процесів, а також психічною та соціальною активністю особистості. Важливу роль у цьому відіграють емоційно-вольова стійкість та зріла внутрішня позиція. Тому, мотивація, професійна спрямованість, особистісний та емоційно-вольовий компоненти розглядаються, як основні складові професійного самовизначення і розвитку особистості.

Теоретичний аналіз літератури показав, що існує різні підходи до розуміння етапів та стадій професійного самовизначення, які можна класифікувати залежно від тривалості процесу. Найбільш доцільним є виділення таких ключових стадій професійного становлення та відповідних етапів самовизначення: формування професійних намірів і вибір професії, професійне навчання, адаптація до професійної діяльності та повна чи часткова реалізація особистості в професійній сфері [122]. Процес професійного самовизначення розпочинається з усвідомлення важливості підготовки до професії. Він охоплює набуття професійних і психологічних знань, формування професійної спрямованості, складання професійного плану, самооцінку, розвиток ключових професійних якостей, здобуття трудового досвіду і остаточне ухвалення рішення про професійну діяльність. Центральною фігурою цього процесу є особистість, як цілісний, індивідуалізований суб'єкт з інтегрованою системою фізичних, соціально-психологічних та психофізіологічних якостей. Вона проявляється, як самоідентифіковане, самореалізоване і самоствержене утворення, яке відображається у формуванні функціональної структури професійної орієнтації.

Ця структура спрямована на розвиток самосвідомості, корекцію ставлень, інтересів, мотиваційної сфери, а також задоволення комунікативних потреб особистості.

Також, на основі різних наукових джерел було визначено чинники, що впливають на професійне самовизначення: система загальнолюдських цінностей, соціально-економічні умови, вплив важливих людей (сім'ї, друзів, вчителів), вікові та статеві характеристики особистості, спрямованість, самоактуалізація та рівень амбіцій, престиж професії, ступінь обізнаності, професійні інтереси, а також схильності й здібності. Розрізняють первинне та вторинне професійне самовизначення. Важливо зазначити, що розвиток особи в сфері праці не завершується отриманням диплому, часто, справжнє професійне самовизначення починається лише після формальних етапів, особливо для творчих людей. Відомо, що процес професійного самовизначення супроводжується суперечностями та кризовими ситуаціями, пов'язаними зі змінами в мотиваційній, емоційній та ціннісно-смісловій сферах. Це може призводити до життєвої розбалансованості, труднощів у самоактуалізації та виникнення екзистенційного вакууму. Складність процесу професійного самовизначення призводить до значної різноманітності в його розумінні та визначенні, а також його основних складових. Сучасне трактування професійного самовизначення виходить за рамки простого вибору професій і включає свідомий, безперервний пошук особистісного сенсу в професійній діяльності та в самому процесі самовизначення. Аналіз літератури, присвяченої складовим структури професійного самовизначення, підкреслює важливість професійної спрямованості та мотивів. Підходи до розуміння етапів і стадій можна класифікувати за тривалістю періоду, який охоплює процес професійного самовизначення. Зміни стадій і виникнення криз у професійному самовизначенні, пов'язані з психологічним віком особистості під час її професійного розвитку. Це припущення, безумовно, потребує подальшої перевірки.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, в цьому розділі, на основі наукової літератури ми проаналізували загальну характеристику особливостей жінок зрілого віку, поняття мотивації та її роль у виборі професії, а також структуру, детермінанти та етапи професійного самовизначення в контексті професіогенезу. Підсумовуючи теоретичні аспекти визначення феномена особистісної зрілості в психологічній науці, можна стверджувати, що формування особистісної зрілості є динамічним та багатограним процесом. Кожна людина досягає цього стану індивідуально, залежно від впливу зовнішніх та внутрішніх чинників. Особистісна зрілість, на нашу думку, є характеристикою розвитку особистості, яка проявляється через високий рівень конструктивної активності та функціональної продуктивності.

Професійна діяльність виступає головною формою активності дорослої особистості. Її структура охоплює низку взаємопов'язаних і взаємообумовлених компонентів, серед яких мотивація професійної діяльності є ключовим елементом, що визначає спонукання до дій і розвиток особистості в межах обраної професії. Мотивацію професійної діяльності розглядають, як сукупність внутрішніх та зовнішніх стимулів, що впливають на вибір і здійснення професійної діяльності дорослою особистістю. Зазначено, що вона є базовим структурним компонентом професійної діяльності людини, визначаючи її спрямованість і ефективність.

Теоретичний аналіз літератури показав, що існує різні підходи до розуміння етапів та стадій професійного самовизначення. Професійне самовизначення є динамічним, багаторівневим та складним процесом, що охоплює взаємодію особистісних, соціальних і професійних чинників. Воно передбачає не лише вибір професії, а й формування зрілої професійної спрямованості, самосвідомості, внутрішньої мотивації та готовності до самореалізації в трудовій сфері. Основними детермінантами професійного самовизначення виступають індивідуальні особливості особистості, система цінностей, рівень поінформованості, соціальні впливи, а також емоційно-вольова стійкість. У процесі професіогенезу особистість проходить кілька стадій

розвитку: від первинного інтересу до професії, до її глибокого усвідомлення та інтеграції в систему життєвих смислів. Важливо підкреслити, що розвиток особистості у сфері професійної діяльності не завершується здобуттям освіти чи отриманням диплому. Часто справжнє професійне самовизначення починається на етапі реальної професійної діяльності. Етапи та стадії цього процесу класифікуються залежно від тривалості періоду, який вони охоплюють. Зміни стадій і виникнення криз у професійному самовизначенні часто пов'язані з психологічним віком особистості та її розвитком і пошуком сенсів, що є фундаментом особистісного зростання. Подальші дослідження потребують глибшого аналізу впливу специфічних чинників, таких як, культурний контекст, цифровізація професій, зміни на ринку праці та роль сучасної освіти у професійному становленні дорослих.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ

#### 2.1. Огляд і обґрунтування вибору методик

Професійна діяльність є важливим компонентом життєдіяльності дорослої особистості, і мотиваційна сфера відіграє ключову роль у визначенні професійного шляху. У зрілому віці жінки нерідко зіштовхуються з необхідністю переосмислення своєї професійної ролі, зміною кар'єрного напрямку або інтеграції у професійне середовище. Ці процеси супроводжуються специфічними викликами, які зумовлені віковими, соціально-психологічними та економічними чинниками.

Для дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку, ми застосували комплексний підхід, який охоплює, як теоретичний аналіз, так і емпіричне дослідження. Ефективний підбір психодіагностичних методик забезпечує можливість отримання об'єктивних і валідних даних, необхідних для аналізу мотиваційної сфери, професійної спрямованості та пов'язаних психологічних характеристик. Обрані методики забезпечують багатоплановий аналіз мотиваційної сфери особистості. Вони дозволяють виявити, як свідомі мотиви (професійні інтереси, цінності), так і неусвідомлені установки, що впливають на вибір професії. Це важливо для розуміння, як індивідуальних, так і загальних тенденцій у мотиваційній сфері жінок зрілого віку. Кожна методика охоплює певний аспект професійного самовизначення (мотивація, спрямованість, самоактуалізація), що дозволяє отримати багатогранну картину мотиваційної структури. Обрані інструменти спрямовані на глибоке вивчення професійної мотивації, самоактуалізації, а також типології професійної спрямованості, враховуючи вікові та соціально-психологічні особливості респонденток. Нами були використані наступні методики:

➤ **Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром)**

Самоактуалізаційний тест є однією з ключових методик, яка дозволяє оцінити рівень особистісної самоактуалізації. Концепція самоактуалізації розроблена в межах гуманістичної психології, передбачає здатність особистості реалізовувати свій потенціал та досягти гармонії із власними потребами та цінностями. Тест дозволяє виявити важливі аспекти мотиваційної сфери, зокрема прагнення до професійного самовдосконалення, які є визначальними у виборі професії. Використання САТ у дослідженні жінок зрілого віку є доцільним, оскільки цей період життя часто характеризується переоцінкою цінностей і прагненням до самореалізації.

➤ **Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О.О. Яшишина)**

Дана методика базується на теорії професійної спрямованості Д. Голланда, яка передбачає існування шести типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенціональний. ОПС у модифікації В.В. Синявського та О. О. Яшишина адаптований до українських умов, що забезпечує релевантність отриманих результатів. Методика дає змогу визначити професійні інтереси та їхній зв'язок із особистісними характеристиками, а також зрозуміти, як ці фактори впливають на професійний вибір. Її використання дозволяє виявити найбільш відповідний тип професійної діяльності для жінок зрілого віку, зважаючи на їхні схильності та досвід.

➤ **Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова)**

Даний інструмент спрямований на аналіз основних мотиваційних чинників, які впливають на вибір професії. Він дозволяє ідентифікувати домінуючі мотиви, такі як, прагнення до досягнень, уникнення невдач, бажання бути корисним суспільству або отримати соціально визнання. Особливу увагу

приділяють співвідношенню внутрішніх і зовнішніх мотивів у прийнятті професійних рішень. Цей опитувальник є важливим для розуміння індивідуальної мотиваційної структури, яка визначає активність та спрямованість жінок зрілого віку у професійній діяльності.

Використання запропонованого інструментарію відкриває можливість для подальшого вивчення мотиваційних аспектів у різних соціальних групах, а також розробки програм підтримки жінок зрілого віку в процесі професійного самовизначення й адаптації.

### **2.1.1. Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром)**

Даний тест є діагностичним інструментом, спрямованим на вивчення рівня самоактуалізації, тобто здатності особистості реалізувати свій внутрішній потенціал, гармонізувати відносини із собою та оточенням. Він базується на концепції самоактуалізації, яку розробив А. Маслоу, доповненої положенням К. Роджерса про особистісний ріст і самореалізацію.

Самоактуалізація, за Маслоу, є вершиною ієрархії потреб і відображає прагнення людини реалізувати свої можливості, досягти гармонії зі світом та знайти сенс у житті. Цей процес охоплює розвиток автономії, креативності, емоційної відкритості, цінностей, орієнтованих на розвиток, а також здатності до повного проживання поточного моменту “життя тут і зараз”. Е. Шостром інтегрував ці положення у власний підхід, визначивши основні характеристики самоактуалізованої особистості, які стали основою для розробки тесту.

Тест складається із 126 тверджень, які об'єднані в декілька шкал, що відображають окремі аспекти самоактуалізації: орієнтація на процес, цінність саморозвитку та особистісного зростання; здатність до незалежного мислення, прийняття себе та інших, відкритість до нового досвіду; здатність до емпатії, відкритості та гармонійного співіснування з оточенням; здатність адекватно реагувати на виклики, підтримувати оптимістичне ставлення до життя; вираження креативності у щоденній діяльності, прагнення до новаторства і т.д. Кожна шкала відображає окрему характеристику самоактуалізованої особистості, даючи змогу отримати комплексний діагностичний профіль.

### **Базові шкали:**

- **Шкала орієнтації в часі** (17 пунктів): вимірює здатність респондента зосереджуватись на поточному моменті (“тут і зараз”), а також адекватно інтегрувати минулий досвід і плани на майбутнє.
- **Шкала підтримки** (91 пунктів): оцінює рівень залежності від зовнішніх джерел підтримки (думки оточення, соціальні норми) або внутрішніх опор (самовпевненість, внутрішня мотивація).

### **Додаткові шкали:**

- **Шкала ціннісних орієнтацій** (20 пунктів): визначає життєві цінності, що сприяють самоактуалізації, зокрема фокус на розвитку, творчості, допомозі іншим.
- **Шкала гнучкості поведінки** (24 пункти): оцінює здатність людини адаптувати свою поведінку до мінливих обставин.
- **Шкала сензитивності** (13 пунктів): виявляє здатність до самопізнання, чутливості до власних емоцій і потреб.
- **Шкала спонтанності** (14 пунктів): вимірює ступінь відкритості та природності у взаємодії із зовнішнім середовищем.
- **Шкала самоповаги** (15 пунктів): визначає рівень позитивного ставлення до себе та впевненість у своїх силах.
- **Шкала самоприйняття** (21 пункти): оцінює здатність приймати себе з усіма сильними та слабкими сторонами.
- **Шкала уявлень про природу людини** (10 пунктів): досліджує переконання щодо людської природи, зокрема оптимізм чи песимізм у сприйнятті інших.
- **Шкала синергії** (7 пунктів): вимірює здатність інтегрувати протилежності (наприклад: емоційність і раціональність) у гармонійну систему.
- **Шкала прийняття агресії** (16 пунктів): визначає здатність визнавати наявність агресії, як природного аспекту людської поведінки.

- **Шкала контактності** (20 пунктів): оцінює відкритість до соціальної взаємодії, готовність до встановлення глибоких контактів із людьми.
- **Шкала пізнавальних потреб** (11 пунктів): досліджує рівень інтересу до навчання, пізнання нового, задоволення когнітивних запитів.
- **Шкала креативності** (14 пунктів): виявляє схильність до творчого мислення, інноваційних підходів у вирішенні завдань.

Самоактуалізаційний тест є цінним інструментом для вивчення якостей особистості, орієнтованих на розвиток і гармонізацію життєвих цілей. Його використання дозволяє не лише оцінювати рівень особистісного росту, але й формувати рекомендації для підвищення задоволеності життям і професійною діяльністю.

### **2.1.2. Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О.О. Яшишина)**

Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) розроблено на основі теорії професійної типології Д. Голланда. Його концепція ґрунтується на припущенні, що вибір професії визначається типом особистості, а задоволеність професійною діяльністю та успішність залежать від ступеня відповідності особистісних характеристик вимогам професійного середовища.

Теорія Голланда виділяє **шість основних типів особистості** та відповідних професійних середовищ:

1. **Реалістичний тип (R - Realistic)**: орієнтований на практичну діяльність, пов'язану з матеріальними об'єктами, технікою, природою.
2. **Інтелектуальний тип (I - Investigative)**: схильний до аналітичного мислення, дослідницької роботи, розв'язання складних проблем.
3. **Соціальний тип (S - Social)**: тяжіє допомагати людям, бути соціально взаємодіяним, схильний до педагогічної або медичної діяльності.
4. **Конвенційний тип (C - Conventional)**: надає перевагу структурованій, організованій роботі, що вимагає точності та порядку.

5. **Підприємницький тип (E - Enterprising):** орієнтований на досягнення, керівництво, ініціативність, вплив на інших.
6. **Артистичний тип (A - Artistic):** прагне творчого самовираження, віддає перевагу нестандартним, креативним рішенням.

Представники певної професії за своїми психологічними характеристиками часто мають схожі риси. Кожна професія залучає людей з подібними інтересами, переконаннями, схильностями, психофізіологічними особливостями та іншими факторами. Оскільки особи, що належать до однієї професійної групи, мають спільні риси, вони часто реагують на ситуації подібним чином, формуючи таким чином своє власне міжособистісне середовище. Тому, можна стверджувати, що існує певна модель професійного середовища, яка оточує людину.

Методика складається із 42 пар професій, з яких потрібно вибрати одну, що має більшу перевагу. Час для виконання завдання не обмежений, зазвичай для цього відводиться 15-20 хвилин. Якщо респондент не може вибрати між двома професіями в парі, він має можливість пропустити цю пару. Однак, у такому випадку він повинен здійснити вибір в іншій парі, не залишаючи жодну з них без вибору. Отже, маючи інформацію про професійну спрямованість особистості до певної сфери діяльності та рівень відповідності її типу особистості типу професійного середовища, профконсультант може більш обґрунтовано і ефективно допомогти обстежуваному у виборі відповідної професії.

### **2.1.3. Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова)**

Мотивація - це внутрішній процес, який спонукає людину до дії, визначає її активність, напрямок і наполегливість у досягненні певних цілей. Вона охоплює систему внутрішніх і зовнішніх чинників, що стимулюють індивіда до певної поведінки, виконання завдань та досягнення результатів. У контексті професійного самовизначення, мотивація, є ключовим чинником, що впливає на вибір професії, рівень задоволеності роботою, професійну ефективність і подальший розвиток особистості в обраній сфері. Методика визначення

провідного типу мотивації є важливим інструментом для аналізу й оцінки чинників, які визначають рішення людини щодо професійного шляху. Вона дозволяє розуміти, які мотиви - зовнішні чи внутрішні - відіграють ключову роль у процесі професійного самовизначення, а також виявити пріоритети, які керують особистістю під час вибору майбутньої кар'єри. Опитувальник містить двадцять тверджень, які відображають різні аспекти, що можуть впливати на вибір професії. Завдання респондента - оцінити, наскільки кожне з тверджень було значущим при ухваленні професійного рішення. Методика дозволяє визначити домінуючий тип мотивації, зокрема: внутрішні індивідуально-значущі мотиви, внутрішні соціально-значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви та зовнішні негативні мотиви.

- **Внутрішні індивідуально-значущі мотиви** аналізуються за допомогою питань: 1, 5, 8, 15, 20.
- **Внутрішні соціально-значущі мотиви** оцінюються за відповідями на питання: 3, 7, 12, 14, 17.
- **Зовнішні позитивні мотиви** визначаються за питаннями: 4, 9, 10, 16, 19.
- **Зовнішні негативні мотиви** розглядаються через відповіді на питання: 2, 6, 11, 13, 18.

Ця методика дозволяє не лише виявити домінуючий тип мотивації, а й зрозуміти, які чинники найбільше впливають на професійний вибір конкретної особистості. Отже, мотивація є фундаментальним чинником, що визначає професійний вибір, успіх і задоволення від діяльності. Гармонійне поєднання внутрішніх та зовнішніх мотивів забезпечує не лише ефективність у професійній сфері, а й психологічний комфорт, задоволеність життям та відчуття самореалізації. Для досягнення позитивного результату важливо глибоко усвідомлювати свої мотиви, регулярно їх аналізувати та при необхідності коригувати.

## Висновки до розділу 2

Для дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку було застосовано комплексний підхід, який поєднує, як теоретичний аналіз, так і емпіричне дослідження. Такий підхід дозволив отримати цілісне уявлення про мотиваційну сферу, професійну спрямованість та інші важливі психологічні характеристики. Ефективний підбір психодіагностичних методик забезпечив можливість отримання об'єктивних, достовірних і валідних даних, необхідних для глибокого аналізу різних рівнів мотивації, як свідомих, так і неусвідомлених. Обрані методики забезпечили багатосторонній підхід до вивчення мотивації, дозволивши виявити свідомі мотиви (професійні інтереси, ціннісні орієнтації) та приховані установки, що значною мірою впливають на професійний вибір. Для реалізації емпіричного дослідження було використано такі методики: Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром), Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О.О. Яшишина), а також Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова). Отримані дані дали змогу не лише проаналізувати вплив різних типів мотивації на вибір професії, але й визначити, як внутрішні та зовнішні чинники взаємодіють у процесі професійного самовизначення. Таким чином, мотивація є ключовим фактором, що визначає не лише вибір професії, а й успішність, задоволеність професійною діяльністю та рівень самореалізації. Гармонійне поєднання внутрішніх та зовнішніх мотивів створює основу для ефективного професійного розвитку, забезпечуючи не тільки продуктивність у роботі, але й психологічний комфорт, емоційне благополуччя та позитивне ставлення до життя. Крім того, важливим є не лише початковий вибір професії, а й постійна рефлексія, щодо своїх мотивів, їхнє осмислення та готовність до адаптації у відповідь на життєві та професійні зміни. Це дозволяє не лише досягти професійного успіху, а й зберегти стійку внутрішню мотивацію протягом усього професійного шляху. У наступному розділі ми розглянемо та проаналізуємо отримані результати дослідження.

## РОЗДІЛ 3

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ

#### 3.1. Організація і етапи дослідження

Для аналізу мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку, нами було проведено дослідження, яке передбачало наступні етапи:

##### 1. Підготовчий етап

Цей етап був ключовим для визначення концептуальної основи дослідження. На цьому етапі було здійснено:

- формулювання мети і завдань дослідження.
- аналіз наукової літератури з питань вікових особливостей жінок зрілого віку, мотивації професійного вибору, професійної спрямованості та самоактуалізації.
- вибір діагностичного інструментарію для дослідження мотиваційної сфери жінок зрілого віку.

##### 2. Діагностичний етап

На цьому етапі ми здійснили безпосередній збір емпіричних даних. У нашому дослідженні приймали участь 50 респонденток зрілого віку.

##### 3. Аналітично-інтерпретаційний етап

Цей етап включив обробку та аналіз отриманих результатів з метою виявлення провідних тенденцій у мотиваційній сфері жінок зрілого віку. Визначення відмінностей дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за віковим діапазоном.

##### 4. Узагальнювальний етап

На завершальному етапі ми здійснили:

- формулювання висновків щодо мотиваційних аспектів професійного вибору жінок зрілого віку.
- розробили психолого-педагогічні рекомендації, щодо підтримки та розвитку цілісної особистості

Організація та етапи дослідження були спрямовані на виявлення мотиваційних аспектів вибору професії жінок зрілого віку. Послідовне виконання кожного етапу дозволило зібрати достовірні дані, проаналізувати отримані результати та надати рекомендації, щодо розвитку цілісної особистості у контексті їхнього професійного самовизначення.

### **3.2. Результати дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку**

У ході дослідження мотиваційних аспектів вибору професії жінок зрілого віку, було отримано низку результатів, які свідчать про специфіку мотиваційної сфери жінок у цьому віковому періоді. Дослідження проводилося за допомогою таких психодіагностичних методик: Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром), Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О.О. Яшишина), а також Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова). Загальна кількість респондентів: 50 жінок, віком 21-50 років.

Таблиця 3.1

#### **Результати дослідження за методикою САТ (Е. Шостром)**

<b>Шкала</b>	<b>К-сть осіб</b>	<b>Мінімальне значення</b>	<b>Максимальне значення</b>	<b>Середнє значення</b>	<b>Середнє значення у %</b>
Орієнтації в часі	50	2	14	8,5	50,00%
Підтримки	50	24	67	47	51,65%
Ціннісної орієнтації	50	4	16	9,6	48,00%
Гнучкості поведінки	50	5	20	12,5	52,08%
Сензитивності	50	3	10	6,5	50,00%
Спонтанності	50	2	13	6,9	49,29%

Самоповаги	50	2	15	8,8	58,67%
Самоприйняття	50	3	17	10,7	50,95%
Уявленнь про природу людини	50	1	9	5	50,00%
Синергії	50	1	7	4	57,14%
Прийняття агресії	50	2	13	7,4	46,25%
Контактності	50	2	16	11,3	56,50%
Пізнавальних потреб	50	1	8	5	45,45%
Креативності	50	1	11	6,5	46,43%

Проаналізуємо результати дослідження за кожною шкалою:

Результати дослідження показали, що середнє значення за шкалою **Орієнтації в часі (50%)**, які свідчать про помірну здатність сприймати життя, як цілісний процес. Це означає, що учасниці дослідження частково усвідомлюють зв'язок між минулим, теперішнім і майбутнім, проте можуть стикатися з труднощами у проживанні моменту “тут і зараз”. Такий рівень може впливати на їхню адаптацію до змін, процес прийняття рішень та здатність насолоджуватись поточними подіями. За шкалою **Підтримки (51,65%)**, отримані результати вказують на помірний рівень незалежності у прийнятті рішень. Це означає, що жінки, які взяли участь у дослідженні, частково орієнтуються на власні переконання, проте, зовнішній вплив також відіграє значну роль у формуванні їхніх цінностей і поведінки. Вони не є повністю автономними, але й не схильні до повного підпорядкування соціальним нормам. Результати за шкалами **Ціннісної орієнтації (48%)** та **Гнучкості поведінки (52,08%)**, свідчать про помірний рівень інтеграції цінностей самоактуалізованої особистості у професійне та особисте життя. Вибір професії у досліджуваних жінок

обумовлений не лише традиційними соціальними нормами, а й особистісними переконаннями, хоча повна узгодженість між цінностями та поведінкою простежується не завжди. Водночас гнучкість поведінки знаходиться на дещо вищому рівні, що вказує на здатність адаптуватися до змін та коригувати власну поведінку відповідно до обставин. За шкалами **Сензитивності (50%)** та **Спонтанності (49,29%)**, зафіксовані середні значення, що вказує на певний баланс між усвідомленням власних емоцій та їх безпосереднім вираженням. Це може означати, що жінки здатні рефлексувати свої внутрішні переживання, проте не завжди вільно та природно їх демонструють. У професійному контексті це може проявлятися, як стриманість у вираженні емоцій, що може бути як перевагою, так і бар'єром у сфері, яка вимагає відкритої емоційної взаємодії. Достатньо високий рівень **Самоповаги (58,67%)**, свідчить про позитивне ставлення жінок до власних досягнень, впевненість у своїх можливостях і здатність визнавати власні сильні сторони. Показник **Самосприйняття (50,95%)** є середнім, що свідчить про наявність певних внутрішніх сумнівів або тенденцію до критичної самооцінки. Це може бути важливим аспектом у професійному самовизначенні, оскільки недостатнє самоприйняття може ускладнювати адаптацію до нових професійних викликів. Середній рівень за шкалою **Уявлень про природу людини (50,00%)**, відображає збалансоване сприйняття людської природи без яскраво вираженого оптимізму чи песимізму. Високий показник за шкалою **Синергії (57,14%)**, свідчить про здатність жінок цілісно сприймати реальність та знаходити зв'язок між, здавалося б, протилежними явищами. Це може бути важливим у професійній діяльності, що потребує системного мислення та інтегративного підходу до вирішення завдань. Показник **Прийняття агресії (46,25%)** є нижчим за середній, що може вказувати на схильність уникати конфліктних ситуацій або на труднощі у визнанні власних агресивних імпульсів, як природної складової людської поведінки. Це може бути значущим фактором у професійній взаємодії, особливо в умовах конкуренції чи необхідності відстоювати власні позиції. Водночас високий рівень **Контактності (56,50%)**, демонструє готовність до встановлення емоційно

значущих стосунків, що є важливим ресурсом у професійній сфері, особливо у соціально орієнтованих професіях. Нижчі показники за шкалами **Пізнавальних потреб (45,45%)** та **Креативності (46,43%)**, можуть свідчити про відносно стабільний рівень інтелектуальної активності, без яскраво вираженого прагнення до пошуку нових знань чи творчого самовираження. Це може бути пов'язано з особливостями професійної діяльності жінок цієї вибірки або віковими характеристиками, що зменшують потребу у високій когнітивній пластичності.

Отримані результати свідчать про середній рівень самоактуалізації жінок зрілого віку у контексті професійного вибору. Досліджувані демонструють певну незалежність у прийнятті рішень та гнучкість поведінки, що сприяє їх професійній адаптації. Водночас емоційна сфера характеризується помірною сензитивністю та спонтанністю, що може мати, як позитивні, так і обмежувальні наслідки у професійній діяльності. Самосприйняття є відносно позитивним, проте містить певні елементи самокритичності, що може впливати на професійне самоствердження. Висока контактність є ресурсом для міжособистісної взаємодії, тоді як знижене прийняття агресії може обмежувати ефективність у ситуаціях професійної конкуренції. Відносно низький рівень пізнавальних потреб і креативності може вказувати на орієнтацію на стабільність та передбачуваність у професійній діяльності, що є характерним для певних вікових та професійних груп.

Таблиця 3.2

**Результат дослідження за опитувальником професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Сиявського, О.О. Яшишина)**

Типи особистості	К-сть респондентів	К-сть респондентів у %
Реалістичний	2	4%
Інтелектуальний	6	12%

Соціальний	14	28%
Конвенційний	5	10%
Підприємницький	5	10%
Артистичний	18	36%

Отримані результати дозволяють визначити основні тенденції у професійних схильностях та особистісних характеристиках досліджуваних жінок. Як бачимо з таблиці, найбільш поширеними типами особистості серед респонденток є **артистичний (36%)** та **соціальний (28%)** типи. Жінки артистичного типу можуть прагнути до професій, що дозволяють самовиражатися через мистецтво, літературу, музику або творчі форми самореалізації. Висока частка представниць цього типу може вказувати на їхню потребу у нестандартному підході до діяльності та гнучкому робочому графіку. Респондентки, які надали перевагу соціальному типу особистості мають схильність до професій, пов'язаних із соціальною взаємодією, навчанням, консультуванням або медициною. Високий відсоток представниць цього типу може вказувати на значну роль гуманітарних цінностей та орієнтацію на співпрацю. Помірно представлені типи: **інтелектуальний (12%)**, **конвенційний (10%)** та **підприємницький (10%)**. Особистості інтелектуального типу тяжіють до аналітичної діяльності, наукового підходу та вирішення теоретичних проблем. Вони орієнтовані на розумову працю, логічне мислення та абстрактні категорії. Помірна кількість представниць цього типу може вказувати на зацікавленість у професіях, що вимагають інтелектуальної активності, досліджень або викладання. Респондентки, які набрали найбільшу к-сть балів за конвенційним типом характеризуються схильністю до чітко структурованої діяльності, відповідальності, консерватизму та організованості. Такі жінки можуть бути залучені до адміністративної роботи, бухгалтерії або роботи, що вимагає точності та уваги до деталей. Представниці підприємницького типу схильні до керівних ролей, демонструють ініціативність, амбіційність та вміння

впливати на інших. Найменш представлений серед респонденток **реалістичний тип (4%)**, що може свідчити про високу орієнтацію на практичну діяльність, фізичну роботу та технічні професії.

Таблиця 3.3

**Результати дослідження за опитувальником визначення провідного типу мотивації (Овчарова)**

Переважаючий тип мотивації	К-сть респондентів	К-сть респондентів у %
внутр. індивід. значущі мотиви	23	46%
внутр. соц. значущі мотиви	13	26%
зовнішні позитивні мотиви	10	20%
зовнішні негативні мотиви	4	8%

Результати дослідження свідчать про домінування внутрішніх мотивів у професійній діяльності жінок зрілого віку, що є позитивним показником їхньої особистісної зрілості та самореалізації. Майже половина (**46%**) респонденток керуються особистими інтересами, саморозвитком і прагненням до реалізації власного потенціалу. Це свідчить про високу автономність у виборі професійної діяльності та внутрішню мотивацію до досягнення успіху. Понад чверть (**26%**) опитуваних орієнтовані на соціальну відповідальність, допомогу іншим і прагнення робити суспільно корисну справу. Це може бути характерно для представниць соціального типу особистості (наприклад: педагогів, психологів, медичних працівників), (**20%**) опитаних жінок мотивовані зовнішніми стимулами, такими як кар'єрне зростання, матеріальна винагорода, визнання з боку суспільства. І всього незначна частина (**8%**) учасниць опитування діють під впливом негативних зовнішніх факторів, наприклад, страху втратити роботу чи осуду з боку соціуму. Загальна тенденція демонструє, що більшість

досліджуваних (72%) мають внутрішню позитивну мотивацію, що є показником високого рівня усвідомленості у виборі професійної діяльності та самодостатності у досягненні поставлених цілей.

Дані результати свідчать про середній рівень самоактуалізації жінок зрілого віку у професійній сфері. Їхній вибір професії здебільшого мотивований внутрішніми факторами (72%), що вказує на усвідомленість і прагнення до самореалізації. Респондентки демонструють гнучкість поведінки, високий рівень контактності та самоповаги та знижене прийняття агресії можуть обмежувати їхню здатність ефективно відстоювати свої інтереси, а вісносно невисокі показники креативності та пізнавальних потреб можуть вказувати на орієнтацію на стабільність і прагнення до передбачуваності у професійній діяльності.

### **3.3. Відмінності дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за віковим діапазоном**

З метою виявлення вікових відмінностей у мотиваційних аспектах професійного самовизначення було проведено порівняльний аналіз результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для двох незалежних вибірок. Для порівняння ми розділили жінок на дві вікові категорії: жінки віком 21-35 років та жінки віком 36-50 років. Оцінювання здійснювалося за кількома шкалами, що відображають різні компоненти мотиваційної структури особистості.

У таблиці 3.4 подано вікові відмінності мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за методикою САТ (Е. Шостром).

Таблиця 3.4

**Вікові відмінності мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за методикою САТ (Е. Шостром)**

<b>Шкала</b>	<b>Вік</b>	<b>Середнє значення М</b>	<b>t-емп.</b>	<b>Статистично значимі відмінності</b>
<b>Орієнтації в часі</b>	21-35 років	8,6	0.25436	Н0
	36-50 років	8,32		
<b>Підтримки</b>	21-35 років	49,12	1.58293	Н0
	36-50 років	45		
<b>Ціннісної орієнтації</b>	21-35 років	10,48	2.04009	Н0
	36-50 років	8,72		
<b>Гнучкості поведінки</b>	21-35 років	12,88	0.66047	Н0
	36-50 років	12,16		
<b>Сензитивності</b>	21-35 років	6,92	1.82057	Н0
	36-50 років	6,16		

<b>Спонтанності</b>	21-35 років	7,88	3.54261	<b>H1 при <math>p \leq 0,01</math></b>
	36-50 років	5,84		
<b>Самоповага</b>	21-35 років	9,36	1.26025	<b>H0</b>
	36-50 років	8,16		
<b>Самоприйняття</b>	21-35 років	11,32	1.40071	<b>H0</b>
	36-50 років	10,04		
<b>Уявлень про природу людини</b>	21-35 років	5,28	1.09053	<b>H0</b>
	36-50 років	4,8		
<b>Синергії</b>	21-35 років	4,32	1.46695	<b>H0</b>
	36-50 років	5,18		
<b>Прийняття агресії</b>	21-35 років	8,36	2.48346	<b>H1 при <math>p \leq 0,05</math></b>
	36-50 років	6,52		
<b>Контактності</b>	21-35 років	11,2	-0.22597	<b>H0</b>
	36-50 років	11,4		

	років			
<b>Пізнавальних потреб</b>	21-35 років	5,4	2.29735	H1 при $p \leq 0,05$
	36-50 років	4,36		
<b>Креативності</b>	21-35 років	6,84	0.8721	H0
	36-50 років	6,24		

Як бачимо, результати аналізу засвідчили наявність статистично значущих відмінностей за такими шкалами:

**Спонтанність** ( $t = 3,54$  при  $p \leq 0,01$ ) де де жінки молодшої вікової групи ( $M = 7,88$ ) продемонстрували вищий рівень спонтанності, що свідчить про більшу відкритість до нових ідей, гнучкість поведінки та здатність до імпровізації, що є важливими чинниками в умовах професійного пошуку або змін.

**Прийняття агресії** ( $t = 2,48$  при  $p \leq 0,05$ ) у жінок віком 21–25 років ( $M = 8,36$ ) цей показник був вищим порівняно з жінками 36–50 років ( $M = 6,52$ ), що може вказувати на вищу толерантність до напруження, конфліктів чи емоційних проявів у професійній сфері.

**Пізнавальні потреби** ( $t = 2,29$  при  $p \leq 0,05$ ): молодша вікова категорія також продемонструвала вищий рівень когнітивної зацікавленості ( $M = 5,4$  проти  $M = 4,36$ ), що може

відображати прагнення до саморозвитку, навчання і освоєння нових знань у контексті професійної діяльності.

Для решти шкал не виявлено статистично значущих відмінностей, що свідчить про відносну стабільність таких мотиваційних компонентів, як орієнтація в часі, підтримка, ціннісні орієнтації, гнучкість поведінки, сензитивність, самоповага, самоприйняття, уявлення про природу людини, синергія, контактність та креативність у межах вікових груп. Можна зробити висновок про те, що жінки молодшого віку (21-35 років) демонструють вищий рівень спонтанності, прийняття агресії та пізнавальних потреб, що може свідчити про більшу відкритість до змін, прагнення до розвитку та адаптивність у процесі професійного самовизначення. У той час, як у жінок старшого віку (36-50 років) ці аспекти менш виражені, що може бути пов'язано з усталеною професійною ідентичністю або стабільністю мотиваційної структури, що є характерним для цього вікового періоду. Для візуального представлення порівняльних результатів дослідження побудовано діаграму (див. рис. 3.1).



Рис.3.1. Порівняння середніх значень за шкалами між віковими групами

Як видно з діаграми, найбільш виражені між вікові відмінності спостерігаються за шкалами “Спонтанність”, “Прийняття агресії” та “Пізнавальні потреби”, де у молодшій віковій групі зафіксовано статистично значущі переваги. Це свідчить про певні особистісні тенденції, які можуть впливати на професійну мотивацію та вибір. Водночас за більшістю інших показників суттєвих вікових відмінностей не виявлено.

На основі нашого дослідження також було здійснено порівняльний аналіз розподілу типів професійної спрямованості серед ті ж самі вікові групи 21-35 років та 36-50 років за допомогою критерію  $\chi^2$  Пірсона. У таблиці 3.5 подано вікові відмінності за опитувальником професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда). Таблиця 3.5

**Вікові відмінності мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за опитувальником професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда)**

Типи особистості	К-сть респондентів 21-35 років	К-сть респондентів 36-50 років	$\chi^2$ (емпіричне для кожного типу)	$\chi^2$ (критичне при $p=0,05$ ; $df=5$ )
Реалістичний	1	1	0,00	11,07
Інтелектуальний	4	2	0,53	11,07
Соціальний	5	9	2,67	11,07
Конвенційний	2	3	0,20	11,07
Підприємницький	5	0	3,33	11,07
Артистичний	13	5	1,63	11,07
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>8,37</b>	<b>11,07</b>

Результати аналізу показали, що емпіричне значення  $\chi^2$  склало 8,37 при кількості ступенів свободи  $df = 5$ . Критичне значення  $\chi^2$

( $\chi^2$ ) для рівня значущості  $p = 0,05$  становить 11,07. Оскільки  $\chi^2$  емпіричне менше критичного ( $8,37 < 11,07$ ), нульова гіпотеза не відхиляється. Це свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей у розподілі типів професійної спрямованості серед жінок різного віку. Таким чином, виявлений домінуючий тип особистості не є залежним від вікового діапазону у межах даної вибірки. Для наочності побудовано діаграму (див. рис. 3.2).

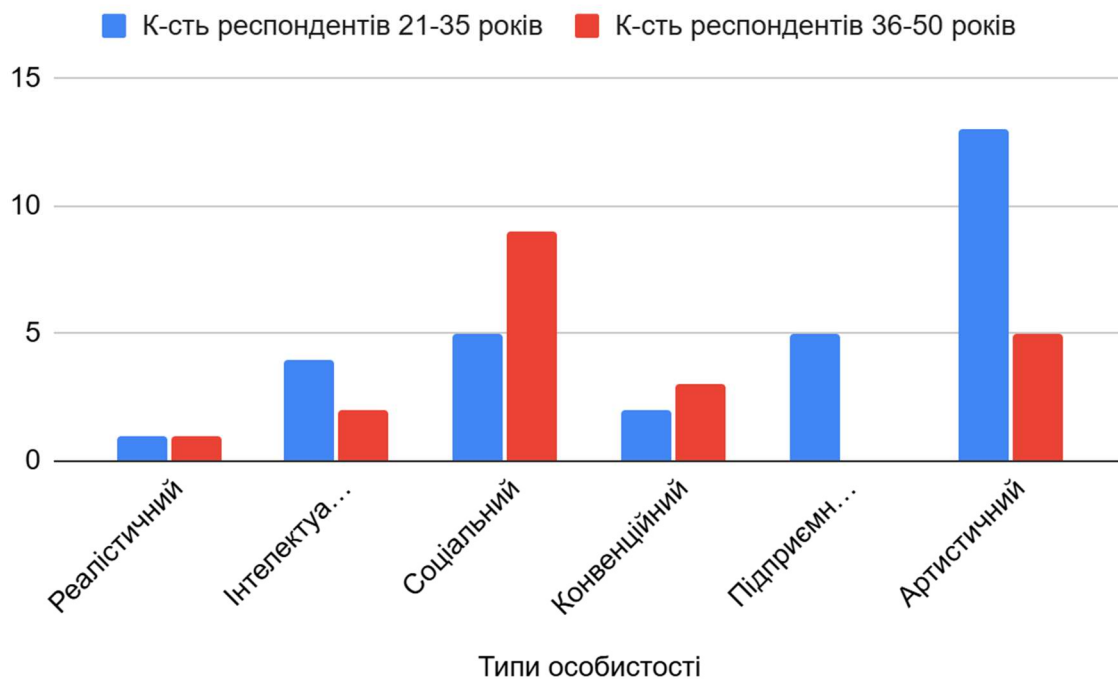


Рис. 3.2. Розподіл типів особистості за віковими групами

На діаграмі представлено порівняльний розподіл типів особистості (за ОПС Д. Голланда). серед жінок віком 21-35 та 36-50 років. Найпоширенішим у молодшій віковій групі виявився артистичний тип, тоді як у старшій - соціальний. Інші типи, зокрема реалістичний, конвенційний, інтелектуальний, мали приблизно однаковий рівень представленості в обох групах. Підприємницький тип частіше зустрічається серед молодших респонденток. Загалом статистично значущих відмінностей у розподілі типів особистості за віковим діапазоном, як ми вже писали, не виявлено.

Серед жінок вікових груп, які раніше були зазначені (21-35 років та 36-50 років), ми також здійснили порівняльний аналіз на основі даних опитувальника

визначення провідного типу мотивації (Овчарова). Для виявлення можливих статистичних відмінностей, як і попередньо, було використано критерій хі-квадрат ( $\chi^2$ ) Пірсона. Результати дослідження вікових відмінностей за опитувальником визначення провідного типу мотивації подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

**Вікові відмінності мотиваційних аспектів у виборі професії жінок за опитувальником визначення провідного типу мотивації (Овчарова)**

Переважний тип мотивації	К-сть респондентів 21-35 років	К-сть респондентів в 36-50 років	$\chi^2$ (емпіричне)	$\chi^2$ (критичне)
внутр. індивід. значущі мотиви	12	11	0,0434	7,81
внутр. соц. значущі мотиви	5	8	0,6924	7,81
зовнішні позитивні мотиви	5	5	0	7,81
зовнішні негативні мотиви	3	1	1	7,81
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>2,16</b>	<b>7,81</b>

Під час розрахунків ми встановили, що емпіричне значення критерію хі-квадрат ( $\chi^2$ ) становить 2,16 при кількості ступенів свободи  $df = 3$ . Критичне значення критерію хі-квадрат ( $\chi^2$ ) для рівня  $p = 0,05$  і  $df = 3$ , дорівнює 7,81. Оскільки хі-квадрат ( $\chi^2$ ) емпіричне менше за хі-квадрат ( $\chi^2$ ) критичне ( $2,16 < 7,81$ ), немає підстав для відхилення нульової гіпотези. Це означає, що статистично значущих відмінностей у розподілі провідних типів мотивації серед жінок різних вікових груп не виявлено. Найбільший внесок у загальне хі-квадрат ( $\chi^2$ ) мали відмінності у категорії “зовнішні негативні мотиви”, однак і в цьому випадку величина відхилення не досягла статистичної значущості. Загалом у вибірці спостерігається тенденція до переваги внутрішніх мотивів (як

індивідуально, так і соціально значущих) незалежно від вікової категорії. Отже, можна припустити, що внутрішня мотивація досягнення успіху, самореалізації та соціального визнання є домінантною серед жінок обох вікових груп. Таким чином, виявлені результати підтверджують, що віковий чинник у межах досліджуваної вибірки не має істотного впливу на розподіл типів мотивації. Для наочності отриманих результатів побудовано діаграму (див. рис. 3.3).

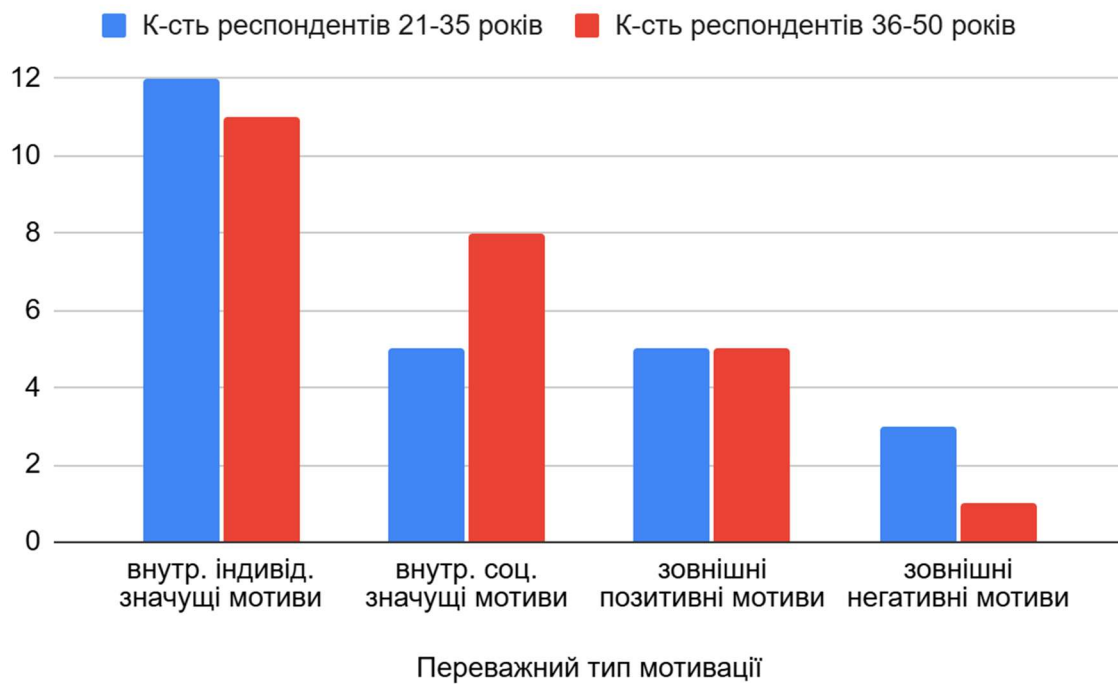


Рис.3.3. Розподіл типів мотивації за віковими групами

На діаграмі представлено кількісний розподіл респондентів за провідними типами мотивації. Дані свідчать, що у обох вікових групах домінують внутрішні індивідуально значущі мотиви, що підкреслює важливість особистісних прагнень та інтересів у професійній діяльності. Водночас у групі 36-50 років фіксується вищий показник внутрішніх соціально значущих мотивів порівняно з молодшою групою, що може відображати посилення орієнтації на соціальне визнання та внесок у суспільство з віком. Зовнішні позитивні та зовнішні негативні мотиви залишаються менш вираженими серед обох категорій учасниць дослідження.

### 3.4. Психолого-педагогічні рекомендації розвитку цілісної особистості

Результати нашого теоретичного аналізу та експериментального дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку, показали, що розвиток цілісної особистості є важливою умовою професійної самореалізації, соціальної активності та психічного благополуччя. На основі цих результатів дослідження подано систему психолого-педагогічних рекомендацій, спрямованих на підтримку цілісного особистісного розвитку жінок у період зрілості. Саме цей життєвий етап часто супроводжується переосмисленням професійних і життєвих орієнтирів, що зумовлює потребу в оновленій професійній ідентичності, побудованій на глибокому усвідомленні власних цінностей, внутрішніх ресурсів та можливостей. Для роботи у цьому напрямі ефективною є вправа “Колесо професійного життя”, яка допомагає наочно оцінити різні складові професійної сфери - рівень задоволення, стабільність, розвиток, визнання тощо. Дані рекомендації спираються на ідеї Е. Шострома, щодо самореалізації, як компонента зрілої особистості [20], а також на типологію професійної ідентичності за Д. Голландом [9]. У зрілому віці значну роль відіграють потреби у стабільності, соціальному визнанні та реалізації накопиченого досвіду, що потребує активізації мотиваційної сфери. Вправа “Мої цінності сьогодні”, заснована на ранжуванні життєвих і професійних цінностей, сприяє усвідомленню внутрішніх орієнтирів та їх відповідності актуальним прагненням. Концепція А. Маслоу про ієрархію потреб [7] дає змогу усвідомити важливість інтеграції мотиваційних факторів у процес професійного розвитку. Рефлексивні практики допомагають осмислити попередній досвід, сприяючи його інтеграції у цілісне уявлення про себе, зокрема, вправа “Лист до себе з минулого” дозволяє побачити особистісний шлях, підкреслити внутрішні зміни, ресурси та сильні сторони. Як зазначив В. Н. Мясіщев, особистісна рефлексія є важливою умовою цілісного розвитку, сприяє формуванню нового смислу професійної діяльності [12]. В умовах соціальних та професійних змін особливо важливими стають здатність до гнучкого реагування, переоцінка ролей та стратегій поведінки. Вправа “Сценарії змін” передбачає моделювання

альтернативних варіантів життєвих і професійних ситуацій та пошук адаптивних рішень. У рамках підходів Д. Міда [11] та Е. Еріксона [4], психологічна гнучкість виступає важливим чинником особистісної зрілості та ефективного життєвого функціонування. Збереження емоційної стабільності та прийняття себе, також є невід'ємними елементами особистісного зростання в цей період, оскільки емоційна рівновага сприяє позитивному сприйняттю себе, зниженню рівня тривоги, підвищенню впевненості у власних силах. В цьому випадку ефективною буде вправа “Я вдячна собі за...”, яка спрямована на розвиток практики самопідтримки та емоційного ресурсу. Як показали дослідження К. Роджерса [18], самосприйняття та позитивне ставлення до себе є визначальними ознаками психічного здоров'я і цілісної особистості. Соціальна підтримка також відіграє суттєву роль у процесі особистісного розвитку. Тому, рекомендується створення тематичних груп підтримки, де жінки можуть ділитися досвідом, отримувати зворотний зв'язок та професійне натхнення. Групова динаміка, згідно з теорією соціального навчання. А. Бандури [2], забезпечує процес моделювання поведінки, соціального підкріплення та розвитку емпатії. Окрім аналізу досягнень, у зрілому віці особливо важливими є формування нової життєвої перспективи. Це сприяє збереженню активності, цілеспрямованості та почуття значущості. У цьому контексті доцільною є вправа “Моє бачення майбутнього”, в якій особистість окреслює короткострокові та довгострокові цілі у професійній, соціальній та особистій сферах. Цей підхід відповідає концепції логотерапії В. Франкла [21], яка наголошує на необхідності знаходження сенсу на різних етапах життя, як умови психічного здоров'я та життєстійкості. Жінки зрілого віку, часто зазнають емоційне навантаження через поєднання професійних, сімейних та соціальних ролей, що зумовлює необхідність розвитку навичок емоційної саморегуляції. Тому, важливо навчитися керувати емоційними станами. Вправа “Ресурсна карта” спрямована на виявлення джерел внутрішньої та зовнішньої підтримки - людей, подій, місць, ритуалів, які можна використовувати в складних ситуаціях. Це відповідає концепції А. Лазаруса [22], яка розкриває ефективні способи подолання стресу, як важливого чинника

особистісного зростання. Оскільки період зрілості часто супроводжується змінами у професійній сфері, що потребує переосмислення ролей та професійного маршруту, вправа “Мій новий соціальний образ”, дозволяє сформувати уявлення про себе у нових ролях, виявити відповідні потреби та ресурси. Цей підхід базується на ідеї Д. Супера, про кар’єрне самовизначення, як безперервний процес формування “Я-концепції” впродовж життя [23]. Таким чином, запропоновані психолого-педагогічні рекомендації можуть застосовуватись у практиці психологічного консультування, кар’єрного коучингу й особистісного розвитку. Також вони можуть слугувати основою для розробки спеціальних програм підтримки жінок зрілого віку, які будуть спрямовані на активізацію внутрішніх ресурсів, формування позитивного образу “Я”, посилення суб’єктності у виборі професійної діяльності та розвиток адаптивних стратегій у контексті особистісного і професійного самоздійснення. Така підтримка дозволить жінкам у період зрілості не лише зберегти, а й примножити свій потенціал, сприяючи гармонійному поєднанню особистих і соціальних ролей.

### ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У результаті експериментального дослідження мотиваційних аспектів жінок зрілого віку, було встановлено, що професійне самовизначення у даній категорії респонденток має яскраво виражене внутрішнє мотиваційне підґрунтя. Основна частина учасниць (72%) орієнтується на внутрішньо-значущі чинники (особистісні та соціально-значущі мотиви), що свідчить про високий рівень особистісної зрілості, саморефлексії та прагнення до самореалізації у професійній сфері. Результати самоактуалізаційного тесту (САТ за Е. Шостром) засвідчили середній рівень розвитку провідних характеристик самоактуалізованої особистості, зокрема самоповаги, гнучкості поведінки, контактності, орієнтації в часі та самоприйняття. Водночас, було виявлено дещо занижені показники за шкалами пізнавальних потреб та креативності, що може свідчити про орієнтацію на стабільність і передбачуваність у професійній діяльності, що характерно для жінок зрілого віку. Це також вказує на потребу у додатковому стимулюванні інтелектуальної активності й творчого потенціалу. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голланда виявив домінування артистичного (36%) та соціального (28%) типів особистості серед жінок досліджуваної вибірки. Це свідчить про схильність респонденток до творчих і гуманітарних професій, де важливою є емоційна залученість, здатність до самовираження та міжособистісної взаємодії. Така професійна орієнтація також корелює з виявленими внутрішніми мотивами, що підкреслює цілісність їхнього професійного вибору. Отримані результати вказують на те, що жінки зрілого віку демонструють позитивні особистісні якості для професійної самореалізації: помірну незалежність у прийнятті рішень, гнучкість, здатність до контактної взаємодії, високий рівень самоповаги. Разом із тим, виявлені окремі труднощі в аспектах креативності, прийняті агресії та знижених пізнавальних потреб можуть бути бар'єрами на шляху до професійного зростання або зміни діяльності. Таким чином, експериментальні дані підтвердили, що професійна мотивація жінок зрілого віку значною мірою зумовлена їхнім внутрішнім потенціалом, орієнтацією на самореалізацію та ціннісним ставленням до

професійної діяльності. Це дає підстави формулювання психолого-педагогічних рекомендацій, спрямованих на підтримку розвитку цілісної особистості жінки у зрілому віці та активізацію її ресурсів у сфері професійного самовизначення. Рекомендації ґрунтуються на сучасних наукових підходах, що забезпечує їхню концептуальну обґрунтованість і практичну ефективність. Результати емпіричного дослідження підтверджують важливість індивідуального підходу до підтримки жінок зрілого віку у процесі професійного самовизначення, з урахуванням вікових особливостей мотиваційної сфери, потреби в самореалізації, стабільності та оновленні професійної ідентичності.

## ВИСНОВКИ

У ході виконання кваліфікаційної роботи було здійснено теоретичний аналіз, підбрано психодіагностичний інструментарій та проведено експериментальне дослідження мотиваційних аспектів у виборі професії жінок зрілого віку. Таким чином, спираючись на аналіз наукових джерел, було розглянуто загальні характеристики жінок зрілого віку, розкрито поняття мотивації та її значущість у процесі вибору професійної діяльності, а також досліджено структуру, основні чинники й етапи професійного самовизначення в контексті професіогенезу. Теоретичне узагальнення підходів до розуміння феномена особистісної зрілості дало змогу стверджувати, що цей процес є динамічним, комплексним та індивідуально детермінованим. Формування зрілої особистості відбувається під впливом, як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, а сама зрілість проявляється у здатності до конструктивної активності, високої функціональної продуктивності, рефлексії та відповідальності. Професійна діяльність посідає провідне місце у структурі життєдіяльності дорослої людини, зокрема жінок зрілого віку, і виступає основним простором для самореалізації та соціальної активності. У складі професійної діяльності мотивація виконує ключову роль, оскільки саме вона визначає цілі, сенси та спрямованість особистості. Мотивацію в цьому контексті розглядають, як поєднання внутрішніх (потреби, інтереси, цінності) та зовнішніх (соціальні очікування, матеріали стимули) чинників, що зумовлюють вибір професії, залучення до діяльності й рівень її результативності. Результати аналізу літератури свідчать про наявність різних наукових підходів до класифікації етапів та стадій професійного самовизначення. Цей процес трактується, як складна система взаємодії особистісних, соціальних та професійних чинників. Професійне самовизначення включає не лише факт вибору професії, але й глибоке усвідомлення своєї професійної ролі, формування стійкої мотивації, розвиток самосвідомості та готовності до реалізації свого потенціалу в обраній сфері. До основних детермінантів професійного самовизначення належать індивідуально-психологічні особливості, система особистісних цінностей, соціальне

середовище, а також рівень емоційної стабільності та вольової регуляції. Етапи цього процесу можуть варіюватися за тривалістю й наповненням залежно від індивідуальних та соціокультурних чинників.

Раціональний підбір психодіагностичних методик забезпечив отримання об'єктивної й валідної інформації, необхідної для глибокого аналізу, як усвідомлених, так і неусвідомлених мотиваційних аспектів. Обрані методики дозволили здійснити багатопланове вивчення мотиваційної сфери, виявити домінуючі професійні інтереси, ціннісні орієнтації, а також глибинні установки, які суттєво впливають на процес професійного вибору. Зокрема, для реалізації емпіричної частини дослідження було використано такі психодіагностичні інструменти: Самоактуалізаційний тест - САТ (Е. Шостром), Опитувальник професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда) (модифікація стимульного матеріалу В.В. Синявського, О. О. Яшишина) та Опитувальник визначення провідного типу мотивації (Овчарова). Встановлено, що мотивація виконує центральну роль не лише у виборі професійного напрямку, але й у формуванні задоволеності професійною діяльністю, досягненні особистісної реалізації та професійного успіху. Крім того, важливим чинником професійного зростання є здатність особистості до постійної рефлексії, щодо власних мотивів, їхнього переосмислення та готовності адаптуватися до нових умов і викликів у професійній сфері. Така гнучкість сприяє збереженню внутрішньої мотивації впродовж усього професійного шляху.

Дослідивши мотиваційні чинники професійного вибору жінок зрілого віку, було з'ясовано, що процес їхнього професійного самовизначення здебільшого спирається на внутрішню мотивацію. Більшість респонденток (72%), орієнтуються на особистісно та соціально значущі мотиви, що свідчить про сформованість особистісної зрілості, здатність до рефлексії та прагнення до самореалізації в професійній сфері. Аналіз результатів за методикою самоактуалізаційного тесту - САТ (Е. Шостром), показав середній рівень розвитку таких характеристик самоактуалізованої особистості, як самоповага, гнучкість поведінки, здатність до встановлення контактів, орієнтація в часі та

самоприйняття. Разом з тим, спостерігається відносно зниження показників за шкалами пізнавальних потреб та креативності, що може свідчити про домінування орієнтації на стабільність і знижену потребу в новизні, що є типовим для представниць зрілого віку. Ці результати також вказують на доцільність підтримки й стимулювання інтелектуальної активності та розвитку творчого потенціалу. Результати дослідження за опитувальником професійної спрямованості - ОПС (Д. Голланда), засвідчили переважання артистичного (36%) та соціального (28%) типів особистості серед досліджуваної вибірки. Це свідчить про нахил респонденток до творчих і гуманітарних сфер діяльності, де важливу роль відіграють емоційна залученість, здатність до самовираження та міжособистісна взаємодія. Така професійна спрямованість гармонійно поєднується з домінуванням внутрішньої мотивації, що підтверджує цілісність та усвідомленість їхнього професійного вибору. Отримані емпіричні дані дозволяють зробити висновок, що жінки зрілого віку володіють низкою особистісних якостей, які сприяють ефективній професійній самореалізації, зокрема, помірною автономністю у прийнятті рішень, гнучкістю поведінки, високим рівнем самоповаги та відкритістю до взаємодії. Водночас виявлені труднощі в аспектах креативності, проявлені агресії та знижених пізнавальних потреб можуть ускладнювати процес професійного розвитку або кар'єрних змін. Загалом результати дослідження засвідчили, що професійна мотивація жінок зрілого віку значною мірою детермінована їхнім внутрішнім ресурсом, потребою в реалізації особистісного потенціалу та позитивним ставленням до професійної діяльності. Це створило підґрунтя для формулювання обґрунтованих психолого-педагогічних рекомендацій, спрямованих на підтримку розвитку цілісної особистості жінки зрілого віку, активізацію її ресурсів у сфері професійного самовизначення та адаптації до сучасних професійних викликів. Дані висновки підтверджують необхідність індивідуального підходу до підтримки жінок у період зрілості з урахуванням їхніх мотиваційних особливостей, прагненням до стабільності потреби в оновленні професійної ідентичності та подальшій самореалізації.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Архипова С. П. Творча зрілість особистості й рівні досягнення «акме» людини в процесі її професійного становлення. Соціальна педагогіка. 2005. № 4. С. 84–90.
2. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 655 с.
3. Бандура О. Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство : наук.-метод. зб. Київ : Контекст, 2000. С. 336.
4. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2001. Т. 1, ч. 2. С. 26–33.
5. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів. Професійна діагностика / упоряд. Т. Гончаренко. Київ : Ред. загальнопед. газета, 2004. С. 4–19. (Бібліотека «Шкільного світу»).
6. Баріхашвілі І. І., Воронова М. П., Грищенко Г. В., Стариков І. М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2009. 208 с.
7. Варбан Є. О. Життєва криза: поняття, концепції та прояви. Зб. наук. праць Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. Вип. 10. С. 120–133.
8. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування : підручник. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2008. 504 с.
9. Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. та ін. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. Київ : Просвіта, 2001. 416 с.
10. Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2009. 464 с. (Серія «Альма-матер»).
11. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації : навч. посіб. / за ред. В. Ф. Моргуна. Київ : Видавничий дім «Слово», 2010. 168 с.

12. Гоян І. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : Плай, 2003. 105 с.
13. Грись А. М., Максименко М. Ю., Моторна Т. М. Емоційні чинники самоактуалізації як механізм активізації особистісних ресурсів. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. XI : Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 18. С. 98–107.
14. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2005. 191 с.
15. Дмитрієва О. А. Особливості потребнісно-мотиваційної сфери психосоціально зрілих і психосоціально незрілих особистостей. Практична психологія та соціальна робота. 2005. № 9. С. 8–12.
16. Дуткевич Т. В., Яцюк В. А. Вікова і педагогічна психологія (курс лекцій та практикум) : навч. посіб. Кам'янець-Подільський, 2005. С. 45–47.
17. Жарікова С. Б. Особистісна зрілість та копінг-стратегії у жінок: віковий ракурс. Актуальні питання гуманітарних, соціальних та поведінкових наук : теорет. та прикл. дослідж. : матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Київ, 2021. С. 73–80.
18. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій. Луцьк : ВДУ, 1977. 180 с.
19. Кам'єнєва Л. В. Вікові чинники досягнення професійної зрілості психологами-практиками. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Гнозіс, 2012. Т. XIV. Ч. 2. С. 127–134.
20. Комінко С. Б., Кучер Г. В. Кращі методи психодіагностики : навч. посіб. Тернопіль : Карт-бланш, 2005. 406 с.
21. Кононко О. Л. Соціально-емоційний розвиток особистості. К. : Рад. школа, 1998. 255 с.
22. Корольова К. Вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень. Соціальна психологія. 2009. № 1. С. 137–144.

- 23.Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. К. : Центр навч. літ., 2007. 262 с.
- 24.Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика : навч. посіб. / за заг. ред. М. С. Корольчука. К. : Центр учбової літ., 2008. 232 с.
- 25.Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір : навч. посіб. 2-ге вид., доп. і перероб. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. 348 с.
- 26.Кутішенко В. П., Ставицька С. О. Психологічні аспекти кар'єрного зростання жінки. Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 12 : Психол. науки. 2014. Вип. 43. С. 93–99.
- 27.Ліщинська О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога-початківця : навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. 112 с.
- 28.Луценко О. Л. Тести для вибору професії. К. : Майстер-клас, 2011. 144 с.
- 29.Магура М. Чим, крім грошей, можна мотивувати персонал? Управління освітою. 2008. № 8. С. 21–25.
- 30.Маслоу А. Мотивація та особистість / пер. з англ. А. Т. Татлибаєва. СПб. : Євразія, 1999. 478 с.
- 31.Меденцова Т. М. Аналіз понять «мотиви» та «мотивація навчання» особистості. Проблеми освіти : наук.-метод. зб. Київ : Ін-т інновац. технологій і змісту освіти, 2007. Вип. 47. С. 99–104.
- 32.Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2015. 188 с.
- 33.Мірошниченко О. М. Проблеми самоактуалізації жінки в гуманістичній психології. Вісник Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія : Психологія. 2004. Вип. 20. С. 36–38.
- 34.Мосійчук В. В., Федько В. В. Особливості самовизначення особистості в процесі професійного становлення. Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі : монографія / за ред. С. Д. Максименка. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 379–399.

- 35.Найдьонов М. І. Психологія престижності професій : монографія. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 160 с.
- 36.Овсянецька Л. П. До питання про психологічні критерії зрілої особистості. Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2001. Т. 1. Ч. 2. С. 105–110.
- 37.Особистість у загально-психологічній теорії діяльності О. Леонтєва. Психолог. 2003. № 8. С. 10–31.
- 38.Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. / за ред. А. Є. Конверського. Київ : Центр учб. літ., 2019. 352 с.
- 39.Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.]. Київ : Либідь, 2006. 376 с.
- 40.Панок В. Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку : монографія. Чернівці : Технодрук, 2010. 486 с.
- 41.Поліщук С. А. Методичний довідник з психодіагностики : навч.-метод. посіб. Суми : Ун-тська кн., 2009. 442 с.
- 42.Професійна орієнтація : підручник / за ред. О. М. Ігнатович ; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
- 43.Роджерс К., Крамер П. Про становлення особи : погляд терапевта на психотерапію. Хоутон Міффлін, 1995.
- 44.Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія. Київ : Академвидав, 2006. 384 с.
- 45.Титаренко Т. М. Життєві кризи : технології консультування. Перша частина. Київ : Главник, 2007. 144 с.
- 46.Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу : психолог у концтаборі / пер. з англ. О. Замойської ; ред. К. В. Озерова. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. 160 с. ISBN 978-617-12-0452-2.
- 47.Шебанова В. І., Діденко Г. О. Копінг-поведінка у сучасних психологічних дослідженнях. Проблеми сучасної психології. 2017. № 39. С. 368–379.

- 48.Шемелюк І. Я. Короткий індекс самоактуалізації та шкала ясності Я-концепції як показники особистісної зрілості. Практична психологія та соціальна робота. 2000. № 6. С. 26–27.
- 49.Штепа О. С. Диспозиційна модель особистісної зрілості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Львів, 2003. 146 с.
- 50.Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності особистості : теорія та експеримент : монографія. Одеса : ПНЦ НАПН України – СВД Черкасов М. П., 2006. 362 с.