

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра психології розвитку

ДИПЛОМНА РОБОТА

**на тему: «Вплив особистісних характеристик на професійну ефективність
молоді»**

Виконала: студентка 4-го курсу, групи ПС-41
Спеціальності 053–Психологія
Паливода Антоніна Михайлівна

Керівник: доцент Паркулаб О. Г.

Рецензент _____ професор Климишин О.І.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ - 2025

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ I. Теоретичні аспекти впливу особистісних характеристик на професійну ефективність молоді.....	5
1.1. Особистісні характеристики та їх роль у професійному розвитку молоді....	5
1.2. Самооцінка та її вплив на професійну ефективність молоді.....	12
1.3. Мотивація як ключовий чинник професійної ефективності молоді.....	19
РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження впливу особистісних характеристик на професійну ефективність молоді.....	28
2.1. Підбір методик та організація дослідження.....	28
2.2. Результати дослідження.....	31
2.3. Сучасні підходи до розвитку професійної ефективності молоді	34
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

У сучасних умовах динамічного розвитку суспільства та швидких змін на ринку праці професійна реалізація молоді є важливим фактором як для особистого благополуччя, так і для соціально-економічного розвитку країни. Молоді фахівці стикаються з рядом викликів: необхідністю швидко адаптуватися до нових умов, демонструвати високий рівень ефективності, виявляти ініціативність та самостійність у роботі. У зв'язку з цим зростає значущість психологічних чинників, що визначають успішність професійної діяльності, а саме особистісних характеристик.

Особистісні характеристики, рівень самооцінки та мотивація є фундаментальними складовими внутрішнього світу людини, які дуже впливають на її поведінку, прийняття рішень, адаптацію до нових обставин та здатність до самореалізації. Для молоді, яка лише розпочинає свій професійний шлях, ці чинники відіграють особливо важливу роль, адже саме в цей період формуються установки щодо праці, цілей та уявлень про успіх.

Для емпіричного дослідження було обрано вікову категорію молодих людей і було звужено віковий діапазон до 18-30 років, оскільки цей період є найбільш значущим у встановленні професійної ідентичності. Саме у цьому віці найчастіше формується професійна ідентичність людини.

Актуальність дослідження полягає в необхідності глибшого розуміння того, як особистісні характеристики — зокрема самооцінка та мотиваційна спрямованість — впливають на професійну ефективність молодих людей. Це дозволить розробити психологічні рекомендації для підтримки професійного розвитку молоді, підвищення їх впевненості у власних силах та формування здорових мотиваційних стратегій для успішної та ефективної професійної діяльності.

Мета дипломної роботи полягає у вивченні впливу особистісних характеристик, зокрема самооцінки та мотивації, на професійну ефективність молоді.

Об’єкт дослідження: професійна ефективність молоді.

Предмет дослідження: вплив особистісних характеристик — самооцінки та мотивації — на професійну ефективність молодих людей.

Завдання:

- проаналізувати сучасні підходи до вивчення професійної ефективності фахівців і виявити основні чинники впливу на цей процес у молоді;
- обґрунтувати організацію емпіричного дослідження та представити його результати;
- дослідити зв’язок між особистісними рисами та професійною ефективністю та розробити рекомендації щодо їх розвитку.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні основи дослідження: визначено роль особистісних характеристик у професійному розвитку молоді, проаналізовано значення самооцінки та мотивації, а також міжособистісних факторів, що впливають на ефективність у професійній сфері. У другому розділі подано опис емпіричного дослідження, методики, процедуру збору даних та аналіз результатів, які дозволяють виявити закономірності впливу досліджуваних чинників на професійну ефективність молоді.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА ПРОФЕСІЙНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ МОЛОДІ

1.1 Особистісні характеристики та їх роль у професійному розвитку молоді

Професійний розвиток є важливою частиною життя молоді, який визначає не лише їхню успішність у конкретній сфері діяльності, а й загальний рівень задоволеності життям, самоактуалізації та досягнення особистих цілей. Одним із головних факторів, що впливають на цей процес, є особистісні характеристики індивіда. Вони можуть значною мірою визначати, чи зможе молода людина ефективно розвиватись у своїй кар'єрі, адаптуватися до мінливих та нестабільних умов праці та справлятися з професійними викликами [5].

Особистісні характеристики — це сукупність психологічних рис, які визначають стиль мислення, поведінки, спілкування та емоційної реакції людини. Вони можуть впливати на різні аспекти її професійного життя, включаючи ефективність виконання обов'язків, здатність до навчання, рівень стресостійкості (резильєнтності), комунікабельність та багато іншого. Саме ці характеристики часто є найголовнішими у виборі кар'єрного шляху та в подальшій професійній самореалізації [1].

Особистісні характеристики — це сталі риси індивіда, що складаються внаслідок поєднання спадкових факторів, соціального оточення та особистого досвіду. Вони є індивідуальними для кожної людини, проте існують загальні риси, які можуть визначати ефективність професійної діяльності [3].

1. Темперамент — це сукупність вроджених особливостей психічної активності, що визначають швидкість і силу реакцій людини на зовнішні подразники. Різні типи темпераменту (сангвінік, холерик, флегматик,

меланхолік) по-різному впливають на професійну діяльність [2]. Наприклад, холерики схильні до швидких рішень і дій, що може бути корисно в умовах стресу або швидкої зміни обставин, але іноді це може призводити до імпульсивних вчинків. Флегматики, навпаки, можуть демонструвати сталість і зібраність, що важливо для роботи, що потребує терплячості та уваги до деталей [23].

2. Інтелект — це здатність до навчання, пізнання та вирішення складних завдань. Рівень інтелектуального розвитку має безпосередній зв'язок з професійними досягненнями. У сучасному світі часто акцентується на розвитку критичного мислення, здатності адаптуватися до нових технологій та швидко засвоювати нову інформацію. Важливою є також емоційний інтелект — здатність розуміти і контролювати свої емоції, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми [24].

3. Мотивація — це є внутрішній рушій для досягнення цілей. Вона може бути зовнішньою (гроші, похвала) або внутрішньою (самореалізація, цікавість). Мотивація є надзвичайно важливою для професійного розвитку, оскільки визначає, наскільки активно людина буде працювати над досягненням своїх цілей, долати труднощі та не зупинятися на шляху до успіху [25].

4. Самооцінка — це оцінка власних сил і здібностей, що визначає, як людина сприймає свої можливості в професійній діяльності. Висока самооцінка сприяє впевненості в собі, що дозволяє брати на себе більшу відповідальність і ставити амбітні цілі. Низька самооцінка, в свою чергу, може призвести до відсутності рішучості та невпевненості у власних силах [26].

5. Цінності та переконання — вони визначають життєві орієнтири людини. Вони можуть значно впливати на вибір професії, рівень задоволеності роботою та здатність досягати успіху в професійній діяльності. Наприклад, якщо для людини важливо мати стабільність і безпеку, вона, ймовірно, вибиратиме професії, що пропонують довгострокову стабільність, а не ризиковані чи

інноваційні сфери. Тобто це те, які вибори людина робить у своєму житті і чим вона керується [27].

Особистісні характеристики та їх роль у професійному розвитку молоді

Молодь, а саме, люди віком 18-30 років знаходиться на етапі формування професійної ідентичності та вибору кар'єрного шляху. Від особистісних характеристик залежить, чи зможе молода людина знайти себе в професійному світі, розвивати свої здібності та адаптуватися до умов ринку праці, який постійно змінюється [28].

1. Пошук кар'єрного шляху — це є однією з найбільших проблем для молодих людей. Вибір професії залежить від багатьох чинників, включаючи темперамент, задатки, інтереси, можливості для самореалізації та рівень розвитку когнітивних, інтелектуальних та емоційних здібностей. Наприклад, люди з високим рівнем емоційного інтелекту зможуть краще орієнтуватися в роботі з людьми, а високий рівень самоорганізації та самодисципліни дозволяє досягати успіху в професіях, які вимагають великої організованості [29].

2. Мотивація та професійна реалізація. Молодь, яка має внутрішню мотивацію до самовдосконалення, набагато успішніше досягають високих професійних результатів. Ті, хто має високу мотивацію досягнення, часто проявляють більше ініціативи, швидше адаптуються до змін і шукають можливості для розвитку.

3. Соціальні навички — це вміння спілкуватись, працювати в команді, вирішувати конфлікти і співпрацювати, взаємодіяти з різними людьми — відіграють важливу роль у професійному розвитку молоді. Це дуже важливо в умовах глобалізації, коли професійні відносини все більше включають елементи міжкультурної комунікації [31].

4. Стресостійкість (резильєнтність) та адаптивність. Вміти адаптуватися до нових умов, мати розвинену здатність швидко навчатись та стресостійкість — це особистісні характеристики, які стають все важливішими. Люди, які здатні

контролювати стрес, контролювати власні емоції і вміють працювати під тиском, часто мають більше потенціалу для кар'єрного росту та мають більше шансів стати успішними [32].

5. Креативність та інноваційність. В сучасних умовах, в яких багато сфер діяльності швидко змінюються, креативність стає надзвичайно важливою рисою особистості. Молоді люди, які здатні знаходити нові рішення і проявляти креативність для старих проблем, набагато більш успішно та швидше адаптуються до вимог сучасності.

Роль підтримки і розвитку особистісних характеристик

Для того щоб професійний розвиток молодої людини був успішним, необхідно підтримувати і розвивати важливі особистісні характеристики. Це може включати:

1. Освітні програми — вони мають бути орієнтовані не тільки на знання в галузі, а й на розвиток соціальних і емоційних навичок, критичного мислення, креативності та стресостійкості.

2. Психологічна підтримка — професійний розвиток часто супроводжується стресами, сумнівами в собі та іншими труднощами. Тому важливо, щоб молодь мала доступ до психологічної допомоги, що може допомогти їм в адаптації до нових професійних умов та знайти власний професійний шлях [30].

3. Кар'єрне та профорієнтаційне консультування— важливо допомогти молодим людям усвідомити свої сильні і слабкі сторони, визначити свої професійні цілі і на основі цього вибудувати кар'єрні плани.

Теоретичні підходи до вивчення особистості в контексті професійної діяльності

Вивчення особистості в контексті професійної діяльності є важливим аспектом психології, оскільки від правильного розуміння особистісних характеристик залежить ефективність кар'єрного вибору та професійного

розвитку. Теоретичні підходи до вивчення особистості в цій сфері розглядають індивідуальні риси як основи для формування та розвитку професійної діяльності. Вони досліджують, як психологічні особливості людини впливають на її здатність виконувати професійні обов'язки, адаптуватися до змінних умов та вирішувати поставлені завдання.

Основні теоретичні підходи до вивчення особистості можна поділити на кілька ключових напрямків:

1. Психоаналітичний підхід. Цей підхід був сформований Зигмундом Фройдом. Він зосереджується на ролі несвідомих процесів у формуванні поведінкових моделей, копінг-стратегій та професійного вибору людини. Відповідно до його концепції, характер особистості значною мірою визначається ранніми переживаннями в дитинстві та внутрішніми конфліктами між ключовими компонентами психіки: Ід, Его та Суперего. У контексті професійної діяльності це означає, що схильності людини — зокрема прагнення до успіху, владні амбіції або навіть уникнення активної роботи—можуть мати глибоке коріння у несвідомих суперечностях, які зародилися ще в дитинстві.

2. Біхевіоризм – це напрямок психології, зосереджує увагу на поведінці людини, що є результатом навчання та зовнішніх впливів. У контексті професійної діяльності біхевіористи акцентують увагу на тому, як умови навколишнього середовища та соціальні фактори формують поведінку людини на роботі. Важливими є фактори, які стимулюють індивідуумів до виконання професійних обов'язків, як-от винагорода, покарання та соціальні норми. Біхевіоризм дозволяє глибше зрозуміти, чому певні професійні навички чи риси поведінки виникають у результаті навчання та адаптації до умов роботи.

3. Когнітивно-поведінковий підхід. Цей підхід поєднує принципи когнітивної психології та біхевіоризму, підкреслюючи взаємозв'язок між розумовими процесами та зовнішніми обставинами, що формують особистість. Він стверджує, що мислення людини та її оцінка ситуацій впливають на

професійний розвиток поряд із впливом середовища. Це означає, що для досягнення кар'єрного успіху необхідно не лише вдосконалювати практичні навички, а й розвивати гнучкість мислення, пристосовуючись до динамічних умов роботи. Риси характеру, такі як рішучість, критичне мислення та самоконтроль, відіграють ключову роль у професійній самореалізації.

4. Гуманістичний підхід. Гуманістична психологія, представлена Карлом Роджерсом та Абрахамом Маслоу, зосереджується на індивідуальних потребах, самореалізації та розкритті внутрішнього потенціалу людини. Цей напрям підкреслює, що кожен має унікальні можливості для особистісного розвитку, які слід використовувати у професійній сфері. Маслоу розробив концепцію ієрархії потреб, де самореалізація займає вершину, підкреслюючи важливість психологічного благополуччя та свободи самовираження в роботі. Особи, які досягли високого рівня самореалізації, частіше успішні в кар'єрі, оскільки вони мають чітке розуміння власних цілей та внутрішньої мотивації.

5. Транзакційний аналіз. Теорія транзактного аналізу, запропонована Еріка Берном, розглядає професійну діяльність крізь призму взаємодії трьох складових особистості: дитячої, батьківської та дорослої. Цей підхід допомагає зрозуміти, як людина реагує на робочі ситуації залежно від того, який аспект її психіки домінує у певний момент. Розуміння цих механізмів сприяє кар'єрному зростанню, адже дозволяє адекватно реагувати на професійні виклики, ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом, уникаючи надмірного емоційного навантаження.

Роль особистісних якостей у виборі професії та кар'єрному розвитку

Визначення професійного шляху— це є одним із найважливіших життєвих етапів молоді людини. На цей процес впливає багато факторів, проте особистісні риси мають вирішальне значення. Знання власних інтересів, сильних сторін та індивідуальних особливостей та схильностей допомагає обрати професію, яка найбільше відповідає здібностям та прагненням.

Особистісні риси не лише визначають вибір кар'єри, а й суттєво впливають на професійний розвиток.

1. Мотивація і кар'єрні рішення

Мотивація відіграє головну роль у формуванні кар'єрних прагнень. Вона може бути внутрішньою, тобто пов'язаною з самореалізацією, задоволенням від роботи та прагненням до розвитку, або зовнішньою — залежною від матеріальних вигод, соціального статусу чи похвали, визнання. Молодь, у якої переважає внутрішня мотивація часто має більше шансів на професійне зростання, бо прагнення до успіху не залежить від зовнішніх факторів [14].

2. Самооцінка і вибір професії

Самооцінка є важливим компонентом особистості, який впливає на кар'єрні рішення. Висока самооцінка сприяє впевненості у власних силах та дозволяє молодим людям брати на себе відповідальність та активно розвиватися у професійній сфері. Натомість низька самооцінка може стати перешкодою, обмежуючи вибір професії та створюючи невпевненість у власних можливостях [15].

3. Інтелектуальні здібності та професійна діяльність

Рівень інтелектуального розвитку значною мірою впливає на кар'єрний розвиток. Особи з високими аналітичними та творчими здібностями обирають професії, що вимагають складного мислення та вирішення нестандартних завдань. Тим часом люди з практичними навичками схильні до професій, які передбачають фізичну або технічну роботу [24].

4. Темперамент і кар'єрний шлях

Темперамент також впливає на вибір професії. Деякі сфери потребують активності, швидкої реакції та рішучості, тоді як інші вимагають терпіння, посидючості та стабільності. Наприклад, сангвініки добре працюють у середовищі, що вимагає швидких рішень, а флегматики віддають перевагу роботі, що потребує зосередженості та зібраності [29].

5. Соціальні навички у професійному житті

Багато сучасних професій потребують розвинених комунікаційних навичок. Люди з високим емоційним інтелектом, здатністю ефективно взаємодіяти з іншими часто досягають успіху в таких сферах, як управління, маркетинг, консалтинг та продажі.

Особистісні риси суттєво впливають на вибір кар'єри та професійне зростання. Вони визначають не лише те, яка діяльність найкраще відповідає здібностям людини, а й її здатність адаптуватися до робочих умов, вирішувати професійні завдання та розвивати навички. Підтримка розвитку особистісних характеристик допомагає молодим людям успішно обрати кар'єрний напрям, що відповідає їхнім прагненням, та сприяє їхньому професійному становленню [31].

1.2 Самооцінка та її вплив на професійну ефективність молоді

Поняття самооцінки та її компоненти. Самооцінка є одним із головних психологічних факторів і це визначає успішність особистості в різних сферах життя, особливо у професійній діяльності. Вона формується через комунікацію з іншими людьми та особистий досвід, виконуючи функцію регулятора поведінки та діяльності людини [16].

Молоді люди, які тільки розпочинають професійну діяльність, стикаються з необхідністю формування адекватної самооцінки, оскільки саме в цей період відбувається становлення професійної ідентичності та усвідомлення власної ролі в кар'єрі [16].

Види самооцінки та їх вплив на професійну діяльність. Самооцінку поділяють на адекватну, завищену та занижену залежно від її відповідності реальним досягненням і можливостям особистості.

Адекватна самооцінка—характеризується реалістичним сприйняттям власних сильних і слабких сторін. Людина з такою самооцінкою впевнено оцінює свої можливості, ставить реальні цілі та продуктивно працює над професійним розвитком.

Вплив адекватної самооцінки на професійну діяльність молоді

1. Рациональне формування цілей – здатність встановлювати реалістичні, але водночас амбітні завдання, які відповідають реальним можливостям особистості. Молоді спеціалісти з адекватною самооцінкою обирають професійні виклики, що сприяють їхньому розвитку та успіху, але не є надмірно легкими або недосяжними.
2. Конструктивне ставлення до успіхів та невдач – здатність об'єктивно оцінювати результати своєї роботи, отримувати задоволення від досягнень, не переоцінюючи їх, та визнавати помилки без втрати мотивації. Такі фахівці вчаться на своїх помилках, аналізують причини невдач і коригують власну діяльність.
3. Оптимальна мотивація досягнення – прагнення до успіху, яке супроводжується готовністю до зусиль і подолання труднощів. Молоді спеціалісти з адекватною самооцінкою проявляють ініціативність та наполегливість, але не стають залежними від досягнень чи уникають складних завдань через страх провалу.
4. Ефективна взаємодія з колегами та керівництвом – здатність конструктивно приймати та надавати зворотний зв'язок, працювати в команді та визнавати авторитет інших без надмірної залежності від їхньої думки. Молоді професіонали з адекватною самооцінкою можуть впевнено висловлювати свої ідеї, водночас поважаючи погляди інших.
5. Готовність до саморозвитку та професійного вдосконалення – розуміння необхідності постійного навчання, відкритість до нового досвіду та визнання необхідності розширення власних знань. Молоді фахівці активно шукають

можливості для зростання через освітні програми, тренінги та професійні ресурси.

Адекватна самооцінка допомагає у професійній ефективності, допомагаючи молодим фахівцям реалізувати свої можливості, розвивати компетенції та досягати кар'єрних успіхів.

Вплив завищеної самооцінки на професійну діяльність молоді

Завищена самооцінка пов'язана з переоцінкою власних здібностей, недооцінкою недоліків та перебільшенням досягнень. Це може призводити до низки професійних труднощів:

1. Нереалістичні кар'єрні очікування – встановлення надто амбітних, недсяжних цілей, які не відповідають реальним можливостям. Молоді фахівці із завищеною самооцінкою можуть братися за завдання, які вони не зможуть осилити, завдання, які виходять за межі їхньої компетенції, що часто призводить до невдач та проблем на роботі та конфліктів, до розчарування.
2. Недостатня критичність до власних помилок – небажання визнавати помилки та схильність перекладати відповідальність за невдачі на зовнішні обставини чи інших людей. Тобто людина не вміє брати на себе відповідальність. Це ускладнює самовдосконалення та корекцію професійної діяльності.
3. Конфліктність у взаєминах – схильність до зверхності, відсутність поваги до думки інших та нездатність конструктивно приймати критику. Молоді спеціалісти із завищеною самооцінкою можуть ігнорувати поради досвідчених колег, що може призводити до проблем у командній роботі.
4. Низька мотивація до саморозвитку – переконаність у власній досконалості може стримувати прагнення до навчання та вдосконалення професійних навичок. Такі фахівці часто уникають можливостей розвитку, вважаючи, що вже володіють достатніми знаннями.
5. Необґрунтовані кар'єрні амбіції – очікування швидкого підвищення, високих винагород та соціального визнання без відповідного рівня професійних

досягнень. Це може призводити до розчарувань та напружених стосунків у робочому колективі.

Позитивні аспекти завищеної самооцінки в професійній діяльності молоді. Попри потенційні негативні наслідки, завищена самооцінка може мати певні переваги у професійній сфері:

- Впевненість у власних силах—допомагає долати труднощі та сміливо брати на себе відповідальність за складні завдання.
- Стійкість до стресових ситуацій та критики—сприяє збереженню мотивації навіть у разі невдач.
- Здатність справляти позитивне враження—корисна у первинних взаємодіях, зокрема під час співбесід чи знайомств із новими колегами.

Водночас, для довгострокової професійної ефективності ризику завищеної самооцінки часто переважають її позитивні аспекти, особливо якщо вона не коригується з досвідом.

Наслідки заниженої самооцінки у професійній діяльності молоді. Занижена самооцінка проявляється у недооцінюванні своїх здібностей і результатів діяльності, що може призводити до:

1. Низького рівня амбіцій та уникання складних завдань—особистість схильна обирати простіші цілі, обмежуючи власний професійний потенціал.
2. Перфекціонізму та надмірної самокритичності—фахівець прагне до абсолютної досконалості, що може спричиняти прокрастинацію або страх невдач.
3. Тривожності та невпевненості—сумніви у власних можливостях підвищують рівень стресу в робочих ситуаціях.
4. Залежності від думки оточуючих—особистість може надмірно орієнтуватися на схвалення колег, що знижує здатність до самостійного ухвалення рішень.
5. Обмеженого кар'єрного розвитку—фахівець може уникати можливостей для професійного зростання, не вірячи у свої здібності.

Позитивні аспекти заниженої самооцінки. Попри негативні наслідки, занижена самооцінка має певні переваги:

- Старанність і відповідальність—прагнення до якості компенсує невпевненість.
- Вміння прислухатися до думки інших—важливе в командній роботі та навчанні.
- Розвинений самоконтроль—зменшує ризик помилок у виконанні завдань.

Проте, як і у випадку із завищеною самооцінкою, негативні наслідки заниженої самооцінки зазвичай домінують, якщо вона не коригується з часом та досвідом [26].

Теорії самооцінки у контексті професійної ефективності молоді
Теорія когнітивного дисонансу (Леон Фестінгер, 1957)

Ця концепція пояснює, як люди прагнуть узгодженості між своїми переконаннями та реальними результатами діяльності[37]. Коли виникає невідповідність між уявленням про себе та фактичними досягненнями, людина може:

- Змінити сприйняття власної компетентності (знизити або підвищити самооцінку).
- Переглянути своє ставлення до ситуації (шукати виправдання невдачі).
- Коригувати поведінку (прагнути покращення навичок).
- У професійній сфері ця теорія пояснює:
 - Як молоді фахівці реагують на невдачі - через зміну самооцінки або поведінкових стратегій.
 - Чому люди обирають певні завдання - залежно від того, наскільки вони узгоджуються з їхнім рівнем самооцінки.
 - Ставлення до професійного розвитку - пошук шляхів усунення прогалин або, навпаки, уникнення саморозвитку.

Теорія самопрезентації (Ервінг Гоффман, Марк Лірі, Рой Баумейстер). Ця концепція аналізує, як людина створює бажане враження в соціальних та професійних ситуаціях [38].

- Активна самопрезентація—демонстрація компетентності, авторитетності та впевненості.
- Стратегія уникнення негативного сприйняття—приховування слабких сторін або виправдання помилок.
- У професійній сфері ця теорія пояснює:
- Як молоді фахівці представляють себе на співбесідах та в корпоративному середовищі.
- Вплив самопрезентації на кар'єрний розвиток—залежно від того, наскільки реалістично людина оцінює власні навички.

Самопрезентація та її взаємозв'язок із самооцінкою у професійній діяльності молоді. Теорія самопрезентації пояснює, як молоді спеціалісти демонструють себе у професійному середовищі та яким чином це пов'язано з їхньою самооцінкою:

1. Взаємозв'язок самооцінки та самопрезентації—рівень самооцінки впливає на стиль самопрезентації. Особи з високою самооцінкою частіше застосовують асертивні підходи, наголошуючи на власній компетентності, впевненості та лідерських якостях. У той же час люди з низькою самооцінкою схильні до захисних стратегій, таких як приховування слабких сторін, виправдання недоліків або уникнення уваги.
2. Формування враження та отримання зворотного зв'язку—ефективна самопрезентація сприяє створенню позитивного іміджу серед колег і керівництва, що забезпечує підтримку та схвальні відгуки. Це може позитивно впливати на самооцінку та підвищувати рівень професійної ефективності.

3. Застосування самопрезентації у різних професійних контекстах—залежно від ситуації молоді фахівці адаптують свою самопрезентацію. Наприклад, на співбесіді важливо демонструвати компетентність та впевненість, у командній роботі—здатність до співпраці, а під час комунікації з керівництвом—ініціативність та відповідальність.
4. Вплив професійного середовища та культури—різні професійні галузі мають власні стандарти щодо самопрезентації. Молоді спеціалісти повинні пристосовувати свій стиль взаємодії до культурних та корпоративних очікувань.

Загалом, теорія самопрезентації підкреслює значення не лише внутрішньої самооцінки, але й здатності її ефективно проявляти у професійній взаємодії. Молоді спеціалісти, які вміють правильно представляти свої досягнення та потенціал, мають більше можливостей для кар'єрного зростання.

Додаткові теорії, що пояснюють роль самооцінки у професійній діяльності. Теорія самоефективності Альберта Бандури. Ця концепція аналізує переконання людини щодо її здатності виконувати певні завдання. Самоефективність є близькою до самооцінки, але більш специфічною, оскільки пов'язана з конкретними професійними викликами [35].

Висока самоефективність сприяє:

- Наполегливості у вирішенні складних завдань.
- Зниженню рівня тривожності під час професійної діяльності.
- Підвищенню ініціативності, що покращує кар'єрні перспективи.

Теорія самовизначення Едварда Дісі та Річарда Раяна. Ця теорія підкреслює значення задоволення базових потреб—автономії, компетентності та соціальної взаємодії—для внутрішньої мотивації[36].

Самооцінка формується внаслідок:

- Відчуття власної компетентності, що підсилює мотивацію до професійного зростання.

- Автономії, коли молоді фахівці можуть приймати самостійні рішення у роботі.
- Соціальних взаємин, що впливають на впевненість у власних силах.

Теорія атрибуції Бернарда Вайнера. Ця концепція пояснює, як люди пояснюють причини своїх успіхів і невдач, і як це впливає на їхню самооцінку та мотивацію [39].

Основні характеристики атрибуцій:

- Локус контролю—чи пояснює особа успіхи власними зусиллями чи зовнішніми факторами.
- Стабільність причин—сприйняття невдачі як тимчасової чи постійної ситуації.
- Контрольованість—чи людина вважає, що може вплинути на результати своєї діяльності.

Фахівці з адекватною самооцінкою зазвичай пояснюють успіхи збалансовано, враховуючи як внутрішні (здібності, зусилля), так і зовнішні фактори (підтримка, обставини).

1.3 Мотивація як ключовий чинник професійної ефективності молоді

Мотивація є ключовим психологічним фактором, що визначає активність, продуктивність та успішність людини в її професійній діяльності. Особливо важливою вона стає для молодих спеціалістів, які лише починають свою кар'єру, поступово формуючи базові принципи професійного розвитку. Розуміння джерел мотивації, її механізмів і впливу на робочу ефективність дає змогу не лише підвищити продуктивність праці, а й створити умови для кар'єрного зростання та самореалізації молодих фахівців [14].

У сучасному професійному середовищі, де вимоги до кваліфікації постійно змінюються, а конкуренція на ринку праці зростає, мотивація набуває

особливого значення. Молоді фахівці стикаються з багатьма викликами, такими як пошук відповідної роботи, адаптація до нового колективу, необхідність безперервного професійного вдосконалення та подолання стресових ситуацій. У таких умовах саме мотивація є ключовою рушійною силою, що забезпечує ефективність діяльності, сприяє досягненню поставлених цілей та допомагає долати труднощі на шляху до професійного успіху [18].

Зацікавленість науковців у дослідженні мотивації у професійній сфері має тривалу історію. Фахівці з різних галузей—психології, менеджменту, соціології та педагогіки—прагнули визначити, що саме спонукає людей до продуктивної праці, які чинники впливають на їхню мотивацію та як ці знання можуть використовуватися для підвищення ефективності. Внаслідок цих досліджень було розроблено численні теорії мотивації, які пропонують різні підходи до розуміння цього складного психологічного процесу.

Психологічні теорії мотивації. Одним із найвідоміших підходів до вивчення мотивації є теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу. Ця концепція передбачає, що всі людські потреби можна впорядкувати за рівнями—від базових фізіологічних до найвищих, пов'язаних із самореалізацією [20].

Маслоу визначив п'ять основних рівнів потреб:

1. Фізіологічні потреби—харчування, вода, відпочинок, відновлення сил.
2. Потреби у безпеці—фізична захищеність, стабільність у фінансовій сфері та здоров'я.
3. Соціальні потреби—відчуття належності, дружні та романтичні стосунки.
4. Потреби у визнанні—самоповага, соціальний статус, схвалення з боку оточення.
5. Потреби у самореалізації—повне розкриття свого потенціалу, творчість, розвиток особистості [33].

Відповідно до цієї теорії, задоволення потреб нижчого рівня є необхідною умовою для прагнення до потреб вищого порядку. У сфері професійного розвитку молоді цей принцип пояснює, чому пріоритети молодих спеціалістів можуть змінюватися залежно від життєвої ситуації.

На початкових етапах кар'єри головне—фінансова стабільність та безпека, тому молоді фахівці орієнтуються на достатній рівень заробітку. З часом їхні потреби змінюються, набуваючи соціального характеру—налагодження стосунків з колегами та формування професійної ідентичності. На подальших етапах ключовим фактором стає визнання досягнень та можливість самореалізації.

Попри популярність моделі Маслоу, вона має певні обмеження. Ієрархія потреб не є універсальною - пріоритети можуть змінюватися залежно від особистих особливостей і культурного контексту. Також деякі люди можуть прагнути до самореалізації, незважаючи на незадоволеність нижчими потребами. Наприклад, молодий науковець може прийняти низьку зарплату заради можливості працювати над важливими дослідженнями.

Теорія самореалізації. Ще одним важливим підходом до розуміння мотивації є теорія самореалізації, розроблена Карлом Роджерсом та іншими гуманістичними психологами. Її основна ідея полягає в тому, що кожна людина має природну схильність до розвитку свого потенціалу, прагнення до особистісного зростання та професійного вдосконалення [40].

У професійному контексті ця теорія пояснює, чому важливо створювати умови для реалізації здібностей молодих спеціалістів. Робота, що дає можливість самореалізації, збільшує внутрішню мотивацію, сприяє задоволеності працею та підвищує продуктивність.

Так, дослідження Н. Петренко виявило, що 82% молодих фахівців при виборі роботи орієнтуються на можливість професійного розвитку та самореалізації. Крім того, організації, що підтримують особистісне зростання

своїх працівників, демонструють меншу плинність кадрів та вищий рівень інноваційної активності [34].

Для молоді, яка тільки починає кар'єру, самореалізація часто пов'язана з можливістю:

- Застосовувати отримані знання на практиці.
- Опанувати нові навички, вміння та розвивати компетенції.
- Брати участь у цікавих проектах і бачити результати своєї роботи.
- Бути автономним — приймати самостійні рішення та проявляти

ініціативу.

Двофакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга

На відміну від попередніх концепцій, теорія Герцберга детально аналізує мотивацію у трудовій діяльності. У межах цієї моделі виокремлюються два типи чинників:

1. Гігієнічні фактори (фактори підтримки)—визначають задоволення умовами праці, але не впливають безпосередньо на мотивацію:

- Заробітна плата та інші фінансові стимули.
- Взаємини з колегами та керівництвом.
- Фізичні умови праці, безпека та комфорт.
- Політика компанії та стиль управління.

Недостатній рівень гігієнічних факторів призводить до невдоволеності роботою, проте їх наявність сама по собі не гарантує високої мотивації. Наприклад, низька зарплата може демотивувати працівника, але її підвищення не завжди стимулює продуктивність.

2. Мотиватори (фактори задоволеності)—безпосередньо визначають мотивацію та рівень професійної ефективності:

- Досягнення та визнання успіхів.
- Змістовність і значущість роботи.
- Автономія та відповідальність.

- Кар'єрне зростання та професійний розвиток.
- Можливості для особистісного вдосконалення.

На відміну від гігієнічних факторів, мотиватори безпосередньо впливають на мотивацію та продуктивність. Коли працівник відчуває значущість своєї роботи, отримує визнання та має перспективи кар'єрного зростання, його мотивація суттєво підвищується.

Дослідження Герцберга та його послідовників підтверджують, що для високої професійної ефективності необхідно враховувати обидва типи факторів. Проте саме мотиватори мають вирішальне значення для підвищення продуктивності праці та досягнення високих результатів.

Роль внутрішньої та зовнішньої мотивації у формуванні професійної діяльності

У сучасній психології мотивації прийнято розрізнати два її основних типи: внутрішню та зовнішню. Це розмежування має велике значення для розуміння поведінкових особливостей молодих фахівців у професійній сфері, а також факторів, що впливають на їхню продуктивність [19].

Внутрішня мотивація означає прагнення займатися певною діяльністю через її цінність, задоволення чи інтерес. Вона ґрунтується на таких базових психологічних потребах, як автономія (бажання самостійно контролювати свої дії), компетентність (прагнення досягти ефективності у власній справі) та приналежність (потреба у значущих соціальних зв'язках) [13].

Для молодих спеціалістів внутрішня мотивація проявляється у справжній зацікавленості своєю професією і прагненні розвивати навички. Також є важливим вирішувати складні робочі професійні завдання та отримувати задоволення від роботи та від своїх досягнень. Наприклад, молодий викладач може відчувати внутрішню мотивацію, коли його учні демонструють прогрес, а програміст — у процесі створення ефективного та унікального технічного рішення.

Зовнішня мотивація, навпаки, залежить від зовнішніх стимулів або винагород, які людина отримує за свою діяльність. Вона може бути пов'язана з матеріальною вигодою (зарплатою, преміями, бонусами), соціальним статусом, кар'єрним зростанням чи навіть уникненням негативної оцінки, покарання або критики.

У професійній сфері зовнішня мотивація молодих фахівців може проявлятися у прагненні до фінансової стабільності, кар'єрного просування або схвалення з боку керівництва і колег [25].

Оптимальне поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації. Варто зазначити, що внутрішня та зовнішня мотивація не є взаємовиключними і часто співіснують. Молодий працівник може одночасно отримувати задоволення від роботи (внутрішня мотивація) та прагнути до фінансового успіху чи кар'єрного зростання (зовнішня мотивація).

Найбільш ефективною для професійного розвитку є комбінація обох видів мотивації, коли матеріальні винагороди сприймаються не як форма контролю, а як підтвердження компетентності та досягнень.

Для формування професійної ефективності молодих фахівців важливо створювати умови, що сприяють розвитку внутрішньої мотивації:

- Автономія—можливість самостійно приймати рішення та контролювати робочий процес.
- Компетентність—доступ до навчання, складних та цікавих завдань, а також конструктивного зворотного зв'язку.
- Приналежність—сприятливе робоче середовище, довіра у колективі, ефективна командна взаємодія.

У той же час, зовнішні мотиваційні чинники також мають значення—особливо на початкових етапах кар'єри, коли внутрішній інтерес до професії ще не сформований повною мірою. Справедлива оплата праці,

визнання досягнень, можливості кар'єрного зростання відіграють важливу роль у підтримці мотивації молодих працівників.

Взаємозв'язок мотивації та професійної ефективності: як мотивація впливає на продуктивність та кар'єрний розвиток. Мотивація є одним із найважливіших факторів, що визначають продуктивність і професійну ефективність людини. Численні дослідження підтверджують її безпосередній вплив на продуктивність працівників, якість виконаної роботи, здатність до інноваційної діяльності та кар'єрні досягнення [4].

Фахівці з високим рівнем мотивації зазвичай демонструють глибшу залученість у робочий процес, проявляють ініціативу, готові докладати додаткових зусиль для досягання мети. Також вони ефективно справляються з труднощами та менш схильні до прокрастинації та уникання відповідальності. Це безпосередньо впливає на якість роботи та результативність.

Для молоді, яка тільки починає свій кар'єрний шлях, мотивація набуває особливого значення. Саме на початкових етапах професійної діяльності формуються базові навички, установки та поведінкові стратегії, які надалі впливають на професійний успіх.

Вплив мотивації на професійну ефективність молоді. Наукові дослідження визначають кілька ключових механізмів впливу мотивації на продуктивність молодих фахівців:

1. Вибір професійного напрямку та місця роботи—високовмотивовані молоді люди більш свідомо підходять до вибору професії, орієнтуючись на свої інтереси, цінності та здібності. Це збільшує ймовірність професійної самореалізації та задоволеності роботою.

Наприклад, дослідження О. Савченко показало, що студенти з високою внутрішньою мотивацією частіше обирають професію відповідно до своїх інтересів та здібностей, що сприяє їхній ефективності у майбутньому.

2. Навчання та професійний розвиток—мотивація безпосередньо впливає на ефективність опанування нових знань та навичок. Високомотивовані молоді спеціалісти активніше залучаються до навчання, старанніше опрацьовують інформацію та більш наполегливі у подоланні труднощів.

3. Продуктивність та якість роботи—фахівці з високим рівнем мотивації демонструють вищу концентрацію, наполегливість та прагнення до досконалості, що позитивно позначається на рівні їхньої продуктивності та знижує кількість помилок.

4. Інноваційна активність та креативність—внутрішня мотивація, зокрема інтерес до самої професійної діяльності, значно впливає на здатність молодих працівників генерувати нові ідеї та пропонувати нестандартні рішення.

Дослідження підтверджують, що високомотивовані спеціалісти частіше ініціюють інноваційні проекти, що сприяє розвитку компанії та її конкурентоспроможності.

5. Адаптація та подолання стресу—мотивація допомагає молодим фахівцям швидше адаптуватися до нового робочого середовища, а також легше долати стресові ситуації, що неминучі на старті кар'єри.

6. Кар'єрне зростання та професійні досягнення—у довгостроковій перспективі мотивація визначає цілеспрямованість, наполегливість у досягненні кар'єрних цілей та готовність інвестувати ресурси у власний розвиток, що сприяє професійному успіху.

Внутрішня і зовнішня мотивація та їх вплив на продуктивність. Дослідження свідчать, що взаємозв'язок між мотивацією та результативністю є особливо сильним для складних завдань, які вимагають глибокого аналізу, творчості та концентрації.

- Внутрішня мотивація більшою мірою впливає на довгострокову ефективність та здатність до інноваційної роботи.

- Зовнішня мотивація (фінансові стимули, визнання) є дієвою для короткострокових завдань та рутинної діяльності, але може мати обмежений ефект у довгостроковій перспективі.

Таким чином, для оптимальної продуктивності та професійного розвитку молодих фахівців необхідне поєднання внутрішньої мотивації (задоволення від роботи, творчий потенціал) та зовнішніх стимулів (кар'єрне зростання, матеріальне заохочення).

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА ПРОФЕСІЙНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ МОЛОДІ

2.1. Підбір методик та організація дослідження

Для емпіричного дослідження було обрано такі опитувальники:

1. Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем);
2. Шкала самооцінки Розенберга;
3. Методика PFAI-S;
4. П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI «Велика п'ятірка».

Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем). Шкала самоефективності (General Self-Efficacy Scale. GSE, Schwarzer, R., & Jerusalem, M.) - це опитувальник, з допомогою якого можна визначити рівень самоефективності особистості [6].

Шкала самооцінки Розенберга [43]. Шкала самооцінки Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale, RSE) - це опитувальник, створений Морісом Розенбергом у 1965 році. Його завдання – виміряти та оцінити рівень самоповаги, самооцінки особистості. Цей опитувальник є широкозастосовуваним і вважається достовірним, оскільки він є коротким (10 запитань), нескладним та точно визначає стан самооцінки по таких рівнях:

- Дуже низька самооцінка;
- Переважає занижена самооцінка;
- Переважає адекватна висока самооцінка;
- Адекватна висока самооцінка.

Методика Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI-S) [44]. Тест PFAI розробив Д. Конрой у 2001 році. Це короткий варіант опитувальника PFAI. Він спрямований на вимірювання рівня страху невдачі та рівня мотивації.

П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI «Велика п'ятірка».

Оригінальний повний опитувальник NEO-PI-R розробили американські психологи Р. Маккраї та П. Коста і він містить 240 запитань. Пізніше було розроблено іншу та коротшу варіацію опитувальника. Вони спрямовані на вимірювання ступенів прояву таких особистісних рис як: Нейротизм, Екстраверсія, Відкритість до нового досвіду, Доброзичливість (Альтруїзм), Сумлінність.

Загалом самооцінку можна визначити як оцінку людиною власних можливостей, якостей та місця серед інших. Моріс Розенберг, американський психолог, зазначав, що самооцінка — це «позитивне або негативне ставлення особистості до себе», яке відображає рівень самоповаги, відчуття власної значущості та загальну позитивну чи критичну оцінку своєї особистості.

Самооцінка має декілька структурних складових:

- Когнітивний компонент—відображає знання особистості про себе, свої можливості, здібності та професійні навички. Для молоді, яка розпочинає кар'єру, особливо важливим є адекватне сприйняття власних сильних і слабких сторін, а також усвідомлення потенціалу професійного розвитку.
- Емоційно-оцінний компонент—визначає емоційне ставлення людини до себе, власних якостей і здібностей. Він формується через досягнення, невдачі та реакції оточуючих. Висока самооцінка пов'язана з упевненістю у собі та психологічним комфортом, а низька—з тривожністю, критичним ставленням до себе та почуттям невпевненості.
- Поведінковий компонент—включає реальні дії людини, що впливають із рівня її самооцінки. Сюди належать способи самопрезентації, стратегія досягнення цілей, рівень наполегливості, а також особливості взаємодії з іншими.
- Ціннісний компонент—охоплює систему життєвих орієнтирів та пріоритетів, що визначають, які якості та досягнення мають найбільше

значення для людини. Він безпосередньо пов'язаний із моральними нормами та соціальними установками, засвоєними у процесі соціалізації [26].

Рівень самооцінки не є стабільним—він змінюється під впливом:

- Попереднього досвіду успіхів і невдач. Досягнення підвищують самооцінку, а невдачі можуть її знижувати.
- Соціального порівняння, коли людина оцінює себе у порівнянні з оточуючими та референтною групою.
- Зворотного зв'язку від значущих інших, таких як наставники, колеги чи керівники.
- Прийняття соціальних ролей, відповідність очікуванням середовища та культурних норм.

Вивчено фактори, які впливають на зв'язок між мотивацією та професійною ефективністю[18].

Взаємозв'язок між мотивацією та продуктивністю є складним і залежить від багатьох факторів, таких як:

- Індивідуальні особливості працівників (рівень компетентності, особистісні риси, рівень мотивації).
- Специфіка професійної діяльності (складність завдань, вимоги до творчості).
- Організаційне середовище (корпоративна культура, стиль керівництва).
- Соціально-економічний контекст (ринкові умови, рівень конкуренції).

Порівняльний аналіз впливу внутрішньої та зовнішньої мотивації. Дослідження психології мотивації підтверджують, що ці два типи мотивації по-різному впливають на продуктивність та поведінку працівників.

- Внутрішня мотивація зазвичай пов'язана з вищим рівнем задоволеності роботою, творчим підходом, наполегливістю та психологічним благополуччям. Молоді фахівці, які внутрішньо мотивовані, з більшою

ймовірністю проявляють ініціативність, докладають додаткових зусиль та глибоко залучені у свою діяльність.

- Зовнішня мотивація ефективно стимулює просту, рутинну діяльність, але має обмежений вплив на складні когнітивні процеси та творчі завдання. Надмірний акцент на зовнішніх винагородах може призводити до зниження внутрішньої мотивації, оскільки вона може витіснитись зовнішньою мотивацією.

Наприклад, якщо молодий фахівець, який раніше отримував задоволення від самого процесу роботи, починає сприймати свою діяльність виключно як засіб заробітку, його внутрішня мотивація може зменшитися.

У контексті нашого дослідження вивчено міжособистісні фактори у професійній діяльності молодих фахівців, що є важливим напрямом сучасної організаційної психології. Йдеться про розуміння механізмів соціальної взаємодії та їх впливу на кар'єру дозволяє формувати ефективні стратегії професійної адаптації та розвитку.

2.2 Результати дослідження

Дані для емпіричної роботи збирались з допомогою програми Google Forms. Дослідження було орієнтовано на молодих людей, віком 18-30 років. Кількість людей, що пройшли опитування – 40 осіб, серед яких 17 – чоловіки, а 23 – жінки.

Результати тесту «Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем) відображені в секторній діаграмі, див. **ДОДАТОК А:**

- У 0% опитаних виявлено низьку самоефективність;
- У 7% опитаних виявлено самоефективність, яка нижче за середній рівень;
- У 35% виявлено середній рівень самоефективності;
- У 53% опитуваних виявлено самоефективність, вищу за середній рівень;

— У 5% опитуваних виявлено високу самоефективність.

Результати тесту «Шкала самооцінки Розенберга» продемонстровані на секторній діаграмі, див. **ДОДАТОК Б**.

— У 0% опитуваних виявлено низьку самооцінку;

— У 12% опитуваних переважає занижена самооцінка;

— У 68% опитуваних переважає адекватна самооцінка;

— У 20% опитуваних виявлено високу адекватну самооцінку.

Результати тесту «PFAI-S» відображено на діаграмі, див. **ДОДАТОК В**.

— У 5% опитуваних виявлено виражений страх невдачі;

— У 8% виявлено схильність до страху невдач та до їх уникнення;

— У 30% опитуваних виявлено схильність мати мотивацію до успіху;

— У 57% опитуваних виявлено виражене прагнення до успіху.

Результати П'ятифакторного особистісного опитувальника NEO PI «Велика п'ятірка»:

Шкала Сумлінності:

— У 32,5% опитуваних виявлено низький рівень сумлінності;

— У 42,5% опитуваних виявлено середній рівень сумлінності;

— У 25% виявлено високий рівень сумлінності;

Шкала Доброзичливості:

— У 35% опитуваних виявлено низький рівень доброзичливості;

— У 52,2% опитуваних виявлено середній рівень доброзичливості;

— У 12,5% опитуваних виявлено високий рівень доброзичливості.

Шкала Відкритості до нового досвіду;

— У 22,5% опитуваних виявлено низький рівень відкритості до нового досвіду;

— У 42,5% виявлено високий рівень відкритості до нового досвіду;

— У 35% виявлено середній рівень відкритості до нового досвіду.

Шкала Екстраверсії:

- У 45% опитуваних виявлено низький рівень екстраверсії;
- У 47,5% виявлено середній рівень екстраверсії;
- У 7,5% опитуваних виявлено високий рівень екстраверсії.

Шкала Нейротизму:

- У 57,5% опитуваних виявлено низький рівень нейротизму;
- У 40% опитуваних виявлено середній рівень нейротизму;
- У 2,5% опитуваних виявлено високий рівень нейротизму.

Статистика даних:

- середній бал по Шкалі загальної самооефективності – 29,85 бали (вище за середній рівень);
- середній бал по Шкалі самооцінки Розенберга – 29,50 балів (нормальна, адекватна самооцінка);
- середній бал результатів з методики PFAI-S – 13,90 балів (схильність мати мотивацію до успіху).

Проведення кореляційного аналізу. Було встановлено тісну кореляцію між такими складовими:

- **Загальна самооефективність та PFAI-S рівень мотивації** ($r = 0.86$). Це свідчить про сильний позитивний зв'язок між впевненістю у власних силах та прагненням досягати успіху. Це означає, що люди з високою вірою у свою здатність досягати успіху також мають мотивацію активно його досягати.
- **Самооцінка (за Розенбергом) та Нейротизм** ($r = -0.78$). Було виявлено, що чим вища емоційна стабільність (тобто, нижчий нейротизм), тим більш адекватна та позитивна самооцінка у людини.
- **Загальна самооефективність та Самооцінка (за Розенбергом)** ($r = 0.78$). Виявлено сильний позитивний зв'язок між цими двома

головними аспектами самосприйняття. Впевненість у собі є фундаментом позитивного ставлення до себе.

- **Рівень мотивації** та **Нейротизм** ($r = -0.65$), що вказує що низький рівень нейротизму сприяє вираженій мотивації до успіху та зменшує страх невдачі.
- **Сумлінність і Загальна самоефективність** ($r = 0.62$) та **рівень мотивації** ($r = 0.58$), це означає, що організованість та відповідальність є важливими для досягання успіху. Помірні, проте значні позитивні зв'язки простежуються між Екстраверсією, Відкритістю до досвіду та Доброзичливістю з показниками самоефективності, самооцінки та мотивації до успіху, що свідчить про комплексний взаємозв'язок особистісних рис та успішного психологічного функціонування.

Отже, результати дослідження свідчать про те, що молодь, віком 18-30 років, яка взяла участь в опитуванні, має позитивні психологічні характеристики. Їм притаманні висока самоефективність, адекватна самооцінка, сильна мотивація до досягнень та емоційна стабільність. Ці ключові риси є тісно пов'язаними та створюють сприятливе підґрунтя для їхньої успішної адаптації, особистісного зростання та ефективного реалізації в сучасному суспільстві.

2.3. Сучасні підходи до розвитку професійної ефективності молоді

Розуміння ключової ролі мотивації у професійній ефективності молодих фахівців стимулює дослідників та практиків розробляти нові методи та стратегії, які враховують особливості сучасних поколінь, зміни у сфері праці та загальні тенденції суспільного розвитку.

Сучасні молоді спеціалісти—представники покоління міленіалів та Z—мають певні характерні риси, що впливають на їхню мотивацію та професійну поведінку. Дослідження свідчать, що вони цінують:

- Баланс між роботою та особистим життям.
- Якісні умови праці та цікаві завдання.
- Швидке кар’єрне зростання та визнання досягнень.
- Автономність та можливості для самореалізації.
- Орієнтацію на результат, а не на процес.
- Готовність змінювати робоче місце у пошуках кращих можливостей.
- Високий рівень цифрової грамотності та використання технологій.
- Соціальну та екологічну відповідальність.

Сучасні підходи до розвитку мотивації молоді. Беручи до уваги ці особливості, організації впроваджують новітні методи мотивації, спрямовані на залучення молодих працівників та підтримку їхньої ефективності:

1. Комплексний підхід—поєднує матеріальні та нематеріальні стимули:
 - Фінансові винагороди (конкурентна зарплата, бонуси, премії).
 - Нематеріальні стимули (визнання, похвала, статус).
 - Задоволення внутрішніх потреб (цікаві завдання, автономія, розвиток).
2. Індивідуальний підхід—враховує особистісні характеристики, життєві обставини та професійні прагнення кожного працівника.
3. Формування сприятливого організаційного середовища—сприяє залученості працівників:
 - Позитивна корпоративна культура.
 - Відкрита комунікація та підтримка з боку керівництва.
 - Довіра та взаємоповага у колективі.
 - Заохочення ініціативності та інновацій.

4. Використання сучасних технологій—підсилює мотивацію: Гейміфікація (впровадження ігрових елементів у робочий процес).

- Цифрові платформи для навчання та розвитку.
- Системи зворотного зв'язку в реальному часі.
- Соціальні мережі та мобільні додатки для комунікації.

5. Акцент на значущості роботи—підсилює мотивацію через розуміння її цінності. Молоді спеціалісти більше зацікавлені у професіях, які мають соціальний вплив та приносять користь суспільству.

6. Безперервне навчання та розвиток—організації, що інвестують у розвиток молодих працівників, демонструють вищий рівень продуктивності. До таких методів належать:

- Тренінги, менторство та коучинг.
- Ротація посад та участь у проєктах.

7. Автономія та гнучкість—можливість самостійного ухвалення рішень, вибору способів виконання завдань, гнучкого графіка роботи та дистанційної зайнятості суттєво підвищує мотивацію та ефективність молодих фахівців.

8. Баланс між роботою та особистим життям—молоді спеціалісти цінують можливість гармонійно поєднувати професійне зростання та особисті інтереси. Організації, які створюють відповідні умови, мають вищий рівень залученості персоналу [28].

Розвиток комунікативних навичок. Для молодих фахівців цілеспрямоване вдосконалення комунікації є важливим завданням, яке потребує практики та активної участі у професійних заходах [31].

Ефективними методами розвитку комунікабельності є:

- Участь у командних проєктах, що сприяє навчанню взаємодії з колегами.

- Презентації та переговори, які вдосконалюють навички публічного виступу.
- Професійні нетворкінгові заходи, що допомагають створювати нові зв'язки.
- Тренінги з розвитку комунікації, які спрямовані на формування ефективних комунікативних стратегій.

Нижче розглянемо роль міжособистісних факторів впливу на професійну діяльність молоді. У сучасному динамічному суспільстві професійна діяльність молодих фахівців залежить від численних чинників, серед яких міжособистісні аспекти відіграють ключову роль. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами, керівництвом та клієнтами має вирішальне значення для кар'єрного розвитку та професійної успішності. Молоді спеціалісти, які лише розпочинають свій кар'єрний шлях, стикаються з необхідністю адаптуватися до нових соціальних умов, налагоджувати комунікацію та будувати професійні зв'язки.

Процес соціалізації у професійному середовищі. Одним із найважливіших аспектів соціальної взаємодії є професійна соціалізація, яка передбачає засвоєння норм, цінностей та моделей поведінки, властивих певному робочому середовищу.

За даними Андерсона і Шермана (2019), процес адаптації до професійної культури триває перші два роки роботи, а його успішність залежить від таких факторів:

- Відповідність особистісних цінностей корпоративній культурі.
- Наявність наставника чи ментора, який допомагає інтегруватися у команду.
- Участь у неформальних заходах колективу для налагодження зв'язків.
- Залучення до проектів уже в перші місяці роботи [28].

Перше враження та самопрезентація. Перші місяці роботи в робочому середовищі відіграють вирішальну роль у формуванні професійної репутації молодого спеціаліста. Те, як людина себе презентує є чи не найважливішим фактором, який визначить наскільки успішною буде людина та як її приймуть у робочому колективі.

Основні чинники успішної самопрезентації:

- Демонстрування своїх професійних навичок у робочих ситуаціях.
- Ініціативність у вирішенні завдань.
- Відповідність корпоративній культурі.
- Побудова довірливих взаємин із колегами.

Психологічний контракт між працівником і організацією. Психологічний контракт є важливим аспектом міжособистісної взаємодії у професійній діяльності.

Як зазначає Руссо (2020), психологічний контракт — це неформальні взаємні очікування між працівником і роботодавцем. Молоді спеціалісти, які лиш влаштувались на роботу, часто мають завищені очікування щодо швидкого кар'єрного росту, цікавих завдань та належної оцінки їхніх зусиль.

Невідповідність між очікуваннями ідеального сценарію та реальністю може призвести до розчарування, вигорання, зниження мотивації чи навіть зміну роботи. Результати опитування, проведені ірландською компанією Hays Ireland (2018) показали, що 46% молодих працівників звільнились вже протягом року через невідповідність їхніх очікувань, що були сформовані під час співбесіди.

Щоб уникнути розчарування, необхідна чесна комунікація між роботодавцем і працівником, а також адекватна оцінка власних можливостей [28].

Формування професійної ідентичності. Професійна ідентичність—важливий чинник, що впливає на задоволеність роботою та відданість організації.

Сформована професійна ідентичність сприяє зниженню рівня стресу на роботі. Вона розвивається через практичну діяльність, спілкування з колегами та участь у професійних заходах.

В умовах цифрових технологій соцмережі та онлайн-спільноти також суттєво впливають на формування професійної ідентичності, дозволяючи молодим спеціалістам обмінюватися досвідом та отримувати підтримку від колег.

Роль соціальної підтримки у професійній адаптації та розвитку молодих фахівців. Соціальна підтримка є одним із визначальних факторів, що впливають на процес професійного становлення молоді. Це мережа соціальних зв'язків, які надають емоційну, інформаційну та практичну допомогу у професійній сфері.

Молоді фахівці, які мають широку мережу професійних контактів, значно легше адаптуються до робочого середовища, швидше отримують доступ до важливої інформації та корпоративних ресурсів. Згідно з дослідженнями, наявність наставника підвищує ймовірність успішної адаптації молодого працівника на 35%.

Основні типи соціальної підтримки. Соціальна підтримка в професійному контексті може проявлятися у різних формах:

- Емоційна підтримка—надає молодому фахівцю відчуття прийняття, розуміння та підтримки з боку колег і керівництва.
- Інформаційна підтримка—забезпечує доступ до професійних знань, негласних корпоративних правил та методів роботи.
- Інструментальна підтримка—допомагає у виконанні робочих завдань і вирішенні професійних труднощів.
- Оцінювальна підтримка—передбачає конструктивний зворотний зв'язок, який сприяє професійному розвитку[31].

Комунікабельність як ключова компетенція молодого спеціаліста. У професійній сфері комунікабельність є однією з найбільш важливих навичок. Вона включає здатність:

- Чітко передавати інформацію.
- Активно слухати та розуміти співрозмовника.
- Налагоджувати ефективні контакти.
- Працювати у команді.
- Розв'язувати конфліктні ситуації.

Згідно з дослідженням LinkedIn (2023), комунікативні навички входять до трійки найбільш затребуваних компетенцій на ринку праці протягом останніх п'яти років.

Рівні комунікативних компетенцій. Розвиток комунікативних навичок можна розглядати на кількох рівнях:

- Базовий рівень—здатність чітко висловлювати думки, активно слухати, ставити запитання та давати зворотний зв'язок.
- Середній рівень—вміння адаптувати стиль комунікації до співрозмовників, ефективно працювати у команді, вести переговори та презентувати ідеї.
- Вищий рівень—стратегічні комунікації, які включають здатність впливати на колективні рішення, будувати професійні мережі та довготривалі робочі відносини[28].

Роль комунікативних навичок та емоційного інтелекту в професійній діяльності молоді. Значення комунікативних компетенцій у професійній сфері не можна недооцінювати, особливо на ранніх етапах кар'єри.

Дослідження Карсон і Філіпс (2022) показали, що молоді фахівці з добре розвиненими комунікативними навичками отримують підвищення на 40% швидше, ніж їхні колеги з низьким рівнем цієї компетенції. Водночас, згідно з даними Американської асоціації менеджменту (2023), понад 60% роботодавців

відзначають недостатній рівень комунікаційних навичок у випускників університетів.

Емоційний інтелект як важливий міжособистісний фактор. Крім комунікабельності, емоційний інтелект також відіграє ключову роль у професійній діяльності.

Емоційний інтелект—це здатність:

- Розпізнавати власні емоції та емоції інших.
- Використовувати емоційні сигнали для мислення та поведінки.
- Ефективно управляти власними емоціями та впливати на емоційний стан інших[30].

На сьогоднішній день емоційний інтелект є більш важливим фактором професійного успіху, ніж IQ чи технічні навички, особливо на керівних посадах.

Молоді фахівці з розвиненим емоційним інтелектом краще адаптуються до нового колективу, успішно вирішують конфліктні ситуації, вміють домовлятися та будують довгострокові професійні взаємини.

Ключові компоненти емоційного інтелекту

Емоційний інтелект складається з кількох важливих елементів, що впливають на професійний успіх:

- Самосвідомість—здатність розуміти свої емоції, сильні та слабкі сторони.
- Самоконтроль—уміння управляти своїми емоціями та адаптуватися до змін.
- Соціальна свідомість—емпатія, розуміння організаційних процесів, орієнтація на ефективну взаємодію.
- Управління взаєминами—навички впливу, підтримки інших, вирішення конфліктів та побудови команди.

Вплив особистісних характеристик на професійну успішність

Зв'язок між рисами особистості та професійною ефективністю є складним і залежить від специфіки професії та організаційного контексту[22].

Згідно з теорією "Великої п'ятірки" (Big Five), такі особистісні характеристики, як *сумлінність, екстраверсія, відкритість досвіду, доброзичливість та емоційна стабільність*, по-різному впливають на успішність у різних сферах діяльності.

Сумлінність: найважливіша складова для досягнення успіху

Сумлінність охоплює такі якості, як організованість, відповідальність, наполегливість та орієнтація на результат, і є найсильнішим предиктором професійної ефективності у більшості сфер.

Екстраверсія

Екстравертам властиві товариськість, активність, асертивність та позитивні емоції, що робить їх успішними у сферах, пов'язаних з комунікацією, продажами та керівництвом. Екстраверти мають перевагу на початкових етапах кар'єри, оскільки швидше формують професійні зв'язки.

Однак у таких сферах, як наукова діяльність, програмування чи фінансовий аудит, екстраверсія не є вирішальним фактором успіху.

Відкритість досвіду: важлива для творчих та інноваційних професій

Риси допитливості, креативності, нестандартного мислення та відкритості до нових ідей сприяють успішності у творчих та дослідницьких сферах.

Доброзичливість: неоднозначний вплив

Доброзичливість передбачає емпатію, кооперативність, альтруїзм та довіру, що може мати як позитивний, так і негативний вплив на професійну діяльність.

Позитивні аспекти:

- Сприяє продуктивній командній роботі та ефективним взаєминам.
- Покращує рівень взаємодії з клієнтами та керівництвом.

Негативні аспекти:

- Може бути недоліком у конкурентних середовищах та при веденні жорстких переговорів.

Оптимальний рівень доброзичливості залежить від специфіки професійної діяльності.

Емоційна стабільність: критична для стресостійкості

Низький рівень невротизму (висока емоційна стабільність) сприяє:

- Зниженню рівня професійного вигорання.
- Ефективності у роботі в стресових умовах.
- Загальному психологічному благополуччю.

Додаткові особистісні фактори, що впливають на кар'єру

Окрім основних характеристик Великої п'ятірки, професійна успішність також залежить від:

1. Проактивності—здатності брати ініціативу, передбачати проблеми та діяти на випередження. Дослідження Вайт та Сміт (2021) свідчать, що проактивні фахівці швидше отримують кар'єрне зростання.

2. Резильєнтності (психологічної стійкості)—уміння адаптуватися до труднощів, відновлюватися після невдач та розвиватися попри стрес. Дослідження МакКензі і Луца (2023) показують, що резильєнтність критично важлива в умовах економічної нестабільності та високої конкуренції.

3. Самоефективності—переконання у власній здатності досягати цілей та успішно виконувати завдання. Дослідження Бандури та Ченг (2022) виявило, що самоефективність корелює з високими професійними досягненнями та кар'єрним зростанням.

Ці дані підтверджують, що особистісні характеристики значно впливають на професійний успіх молодих фахівців.

Вплив професійних мереж та соціального капіталу на професійну діяльність молоді

У контексті міжособистісних факторів професійного розвитку особливе значення має соціальний капітал, який визначають як ресурси, доступні через соціальні зв'язки та мережі (Грановеттер і Лі, 2020). Для молодих фахівців побудова професійних мереж є стратегічно важливим завданням, що визначає доступ до інформації, можливостей працевлаштування, кар'єрного зростання та професійного розвитку[32].

Дослідження підтверджують, що структура та якість соціальних контактів значно впливають на кар'єрні перспективи. Відповідно до теорії «слабких зв'язків» Грановеттера, нові кар'єрні можливості частіше виникають через професійні контакти та знайомих, а не через близьких друзів і родичів. Це пояснюється тим, що слабкі зв'язки відкривають доступ до нових соціальних груп, забезпечуючи ширший спектр можливостей та інформації.

Баланс між різними видами соціального капіталу

Сучасні дослідження підкреслюють важливість поєднання двох типів соціального капіталу:

- Бонд-капітал (bonding capital)—тісні зв'язки з людьми подібного соціального статусу та професійного досвіду.
- Бридж-капітал (bridging capital)—контакти з представниками різних сфер, організацій та галузей.

Молоді фахівці, які успішно інтегрують обидва види соціального капіталу, мають більше можливостей для кар'єрного зростання та інновацій.

Роль цифрових технологій у побудові професійних мереж

У цифрову епоху значно змінюються інструменти для розширення професійних контактів.

Соціальні медіа та професійні онлайн-платформи (Work.ua, LinkedIn, GitHub) стали ключовими каналами нетворкінгу. За даними Діаса і Наварро (2022), 78% молодих спеціалістів віком 22-30 років отримали свою першу роботу або кар'єрну можливість через контакти у соціальних мережах.

Водночас, ефективний нетворкінг не зводиться лише до накопичення контактів, а передбачає побудову взаємовигідних відносин. Молоді фахівці, які демонструють готовність допомагати, ділитися знаннями та підтримувати інших, отримують більший соціальний вплив та ширшу підтримку.

Навички вирішення конфліктів у професійному середовищі. Конфлікти— це невід’ємна частина професійного життя. Вони можуть виникати через розбіжності у цілях, методах роботи, розподілі ресурсів або через прості непорозуміння.

Основні стратегії вирішення конфліктів. Молоді фахівці можуть використовувати різні підходи залежно від ситуації:

- Конкуренція — активне відстоювання власної позиції.
- Пристосування — поступка іншій стороні.
- Уникнення — ігнорування конфлікту.
- Компроміс — взаємні поступки для досягнення балансу.
- Співпраця — пошук рішення, яке буде вигідне для всіх сторін.

Дослідження показують, що найефективнішою у довгостроковій перспективі є стратегія співпраці, однак інші підходи можуть бути доречними залежно від ситуації.

Цікаво, що згідно з лонгітюдним дослідженням Гранта і Паркера (2022), молоді фахівці, які демонструють гнучкість у виборі стратегії конфлікту залежно від обставин, мають вищі показники професійного успіху, порівняно з тими, хто використовує лише одну тактику. Це підкреслює важливість емоційного інтелекту для ефективного управління напруженими ситуаціями.

Культурна компетентність та професійна успішність. У глобалізованому світі культурна компетентність стає ключовим фактором успіху. Вона включає:

- Розуміння культурних відмінностей.
- Толерантність до різноманітності.

- Гнучкість комунікативного стилю.
- Чутливість до культурного контексту.

За даними Хофстеде і Мінков (2023), молоді спеціалісти з високим рівнем культурної компетентності мають:

- На 28% більше шансів отримати міжнародні призначення.
- На 35% вищі показники кар'єрного росту у глобальних компаніях.

Лідерство та професійний вплив. Навіть на початку кар'єри молоді фахівці можуть проявляти лідерські якості та здійснювати позитивний вплив на оточення.

Актуальні дослідження лідерства та їх значення для професійної діяльності молоді. Сучасні підходи до лідерства підкреслюють важливість таких якостей, як автентичність, емоційний інтелект, етичність, адаптивність та інклюзивність. Дуже цінними є керівники, які створюють психологічно безпечне робоче середовище, де члени команди можуть вільно висловлювати свої думки, експериментувати, визнавати помилки та отримувати з них уроки.

Самоорганізація та особиста ефективність. Для молодих спеціалістів важливою навичкою є самоорганізація, тобто здатність управляти своїм часом, енергією, уважністю та емоціями. Це значно впливає на рівень продуктивності, якість роботи та кар'єрне зростання.

Ключові аспекти самоорганізації. Ефективне управління собою включає кілька ключових компонентів:

- Управління часом—встановлення пріоритетів, планування, делегування завдань.
- Управління енергією—баланс роботи та відпочинку, фізична активність, здорове харчування.
- Управління уважністю—концентрація, зменшення відволікань, усвідомленість.

- Управління емоціями—регулювання емоційних станів, стрес-менеджмент, формування позитивного мислення.

Актуальність самоорганізації у сучасному світі. В умовах сучасного робочого середовища, де спостерігається високий рівень стресу, інформаційне перевантаження та розмиття меж між роботою і особистим життям, навички самоорганізації набувають дедалі більшого значення.

Дослідження підтверджують, що молоді фахівці, які вміло розподіляють свої ресурси та запобігають емоційному вигоранню, мають вищий рівень професійного довголіття та задоволеності кар'єрою.

Взаємодія працівників різних поколінь у професійному середовищі. У сучасних організаціях одночасно працюють представники чотирьох поколінь:

- Бебі-бумери (1946-1964).
- Покоління X (1965-1980).
- Міленіали (покоління Y) (1981-1996).
- Покоління Z (народжені після 1997 року).

Кожне покоління має власні цінності, робочі стилі, комунікаційні моделі та підходи до лідерства, що створює як потенційні виклики, так і нові можливості для ефективної співпраці.

ВИСНОВКИ

У цій роботі було висвітлено тему професійної самоефективності, мотивації, особистісні характеристики. Було досліджено чинники, що впливають на особистісну ефективність, що впливає на неї і про те, як особистісні риси впливають на адаптацію до робочого середовища. В результаті теоретичного дослідження було виявлено, що емоційний інтелект, екстраверсія, розвинені комунікативні навички є надзвичайно важливими для адаптування до робочого середовища, для досягнення успіху, оскільки завдяки ним можна швидко налагодити комунікацію з колегами по роботі, “влитись” у колектив, побудувати довірливі професійні стосунки і легше прийняти зміни.

Люди, що вміють позитивно себе презентувати суспільству, мають цілі і визначились чого вони хочуть, мають високу ймовірність того, що досягнуть успіху. Навички самоорганізації (самоменеджмент) є важливою складовою в досягненні успіху, оскільки це дисциплінує людину і сприяє її емоційній стабільності та визначеності. Таким чином стає легше досягнути успіху.

У результаті емпіричного дослідження за допомогою методик «Шкала загальної самоефективності», «Велика п'ятірка», «Шкала самооцінки Розенберга» та «PFAI-S» було виявлено значний зв'язок між самооцінкою, самоефективністю, мотивацією та рівнем нейротизму. Особи, що мають нижчий рівень Нейротизму, мають адекватну самооцінку, високу самоефективність та сумлінність та не бояться невдач та мають схильність до досягнення успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Темперамент. Українська мала енциклопедія : 16 кн. : у 8 т. / проф. Є. Онацький. Накладом Адміністрації УАПЦ в Аргентині. Буенос-Айрес, 1966. Т. 8, кн. XV : Літери Ст — Уц. С. 1886-1887.
2. Темперамент. Літературознавча енциклопедія : у 2 т. / авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. Київ : ВЦ «Академія», 2007. Т. 2 : М — Я. С. 474.
3. Галецька І. Клініко - психологічне дослідження : навч. посібник. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2015 . С. 210 -212 с.
4. Галицький В.П. Забезпечення ефективної діяльності організації. Київ, 2002.
5. Якості особистості. Psychology.space. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/yakosti-osobystosti>.
6. Schwarzer R., Jerusalem M. Skala zagalnoyi samoefektyvnosti (General Self-Efficacy Scale) – adaptatsiya ukrayinskoyu I. Galecka. ResearchGate. URL: <https://www.researchgate.net/publication/385381234...>
7. Типи темпераменту. Studfile.net. URL: <https://studfile.net/preview/5601362/page:5/>
8. Тест Реяна на мотивацію. EZtests. URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_rean/
9. Теорія мотивації Даніеля Пінка. Maxzosim.com. URL: <https://www.maxzosim.com/daniel-pink-motivation-theory/>
10. Соціально-психологічна характеристика особистості. Studfile.net. URL: <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/>
11. Методика Реяна – тест на мотивацію. Psyhosoma.com. URL: <https://psyhosoma.com/uk/test-na-motivaciyu-metodika-reana-2/>
12. Тест на самооцінку за шкалою Розенберга. Rozmova.me. URL: <https://www.rozmova.me/test/test-na-samoocinku-za-shkaloyu-rozenberga>

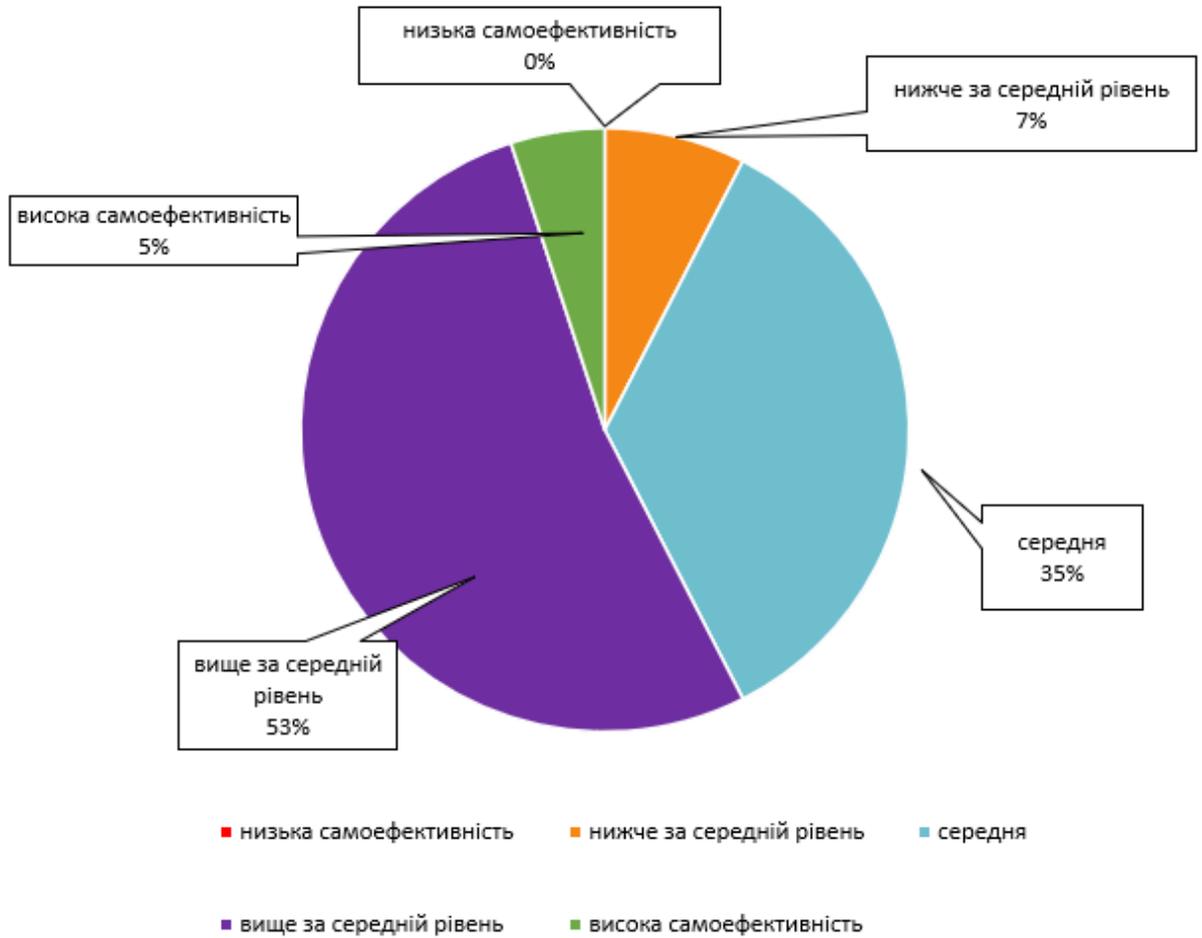
24. Механізми пізнавальної діяльності. LLT.multycourse.com.ua. URL:
<http://llt.multycourse.com.ua/ua/page/22/80>
25. Психологічні аспекти мотивації. Social-science.uu.edu.ua. URL:
<https://social-science.uu.edu.ua/article/419>
26. Особливості професійного самовизначення. NUFT. URL:
<https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c7d4944f-bfc6-459b-9891-a02056349ac9/content>
27. Як вибрати професію за темпераментом. Державна служба зайнятості.
URL:
<https://chk.dcz.gov.ua/publikaciya/yak-vybraty-profesiyu-za-temperamentom>
URL:
<https://chk.dcz.gov.ua/publikaciya/yak-vybraty-profesiyu-za-temperamentom>
28. Розвиток особистості. Psychology.space. URL:
<https://psychology.space/psypedia-post/rozvytok-osobystosti/>
29. Соціальні навички дітей. Aytuzon.com.ua. URL:
<https://aytuzon.com.ua/socialni-navichki-ditey/#:~:text=...>
30. Бакалаврська робота Йонки Марії. LVDUVS. URL:
<https://www.lvduvs.edu.ua/uk/karta-dokumentiv/category/349-kvalifikatsiini-roboty.html?download=5810...>
31. Піраміда потреб Маслоу. Maxzosim.com. URL:
<https://www.maxzosim.com/maslows-hierarchy-of-needs/>
32. Принципи професійного становлення. НБУВ. URL:
http://irbis-nbuv.gov.ua/...&2_S21STR=pptp%5F2015%5F5%2D6%5F24
33. Альберт Бандура і фактор самоефективності. Подорож у психологію людського потенціалу. Evera nd. URL:
<https://www.everand.com/book/674764932/...>

34. Самооцінка студентів. DSpace ТНПУ. URL:
<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/2136>URL:
<https://pg-group.online/teorii-kognitivnogo-disonansu/>
35. Теорії когнітивного дисонансу // PG-group.online. – URL:
<https://pg-group.online/teorii-kognitivnogo-disonansu/>
36. Самосвідомість і самооцінка студентів. DSpace НДУ. URL:
<http://lib.ndu.edu.ua/dspace/bitstream/123456789/2090/1/Гончар.pdf>
37. Атрибуція успіхів у спорті як джерело мотивації. Mentalzon.com. URL:
[https://mentalzon.com/uk/post/4649/...](https://mentalzon.com/uk/post/4649/)
38. Самореалізація: що це і з чого почати. Rozmova.me. URL:
<https://www.rozmova.me/blog/samorealizaciya-shcho-ce-take-i-z-chogo-pochat-i>
39. Дипломна робота Галяс О. MU.edu.ua. URL:
https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6595/1/Галяс_диплом.pdf
40. Формування мотивації в освітньому середовищі // Pravoisuspilstvo.org.ua.
 – URL:
http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2015/5_2_2015/part_1/5_2-1_2015.pdf
41. Шкала самоповаги Розенберга. Вікіпедія. URL:
https://uk.wikipedia.org/wiki/Шкала_самоповаги_Розенберга
42. Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI) . Arabpsychology.com. URL:
<https://scales.arabpsychology.com/s/performance-failure-appraisal-inventory-short-form-pfai-s/>
43. Conroy D. E. Performance Failure Appraisal Inventory – Short Form // Stelar.edc.org. – URL:
<https://stelar.edc.org/sites/default/files/Conroy%202001.pdf>
44. Гринчук О.І., Луців С.І. Вплив соціальних страхів на самоефективність особи у ранньому юнацькому віці. *Інтеграція освіти, науки та бізнесу в*

сучасному середовищі: зимові диспути: тези доп. I Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф., 6–7 лютого 2020 р. Дніпро, 2020. Т. 1. С. 336–342.

ДОДАТОК А

Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

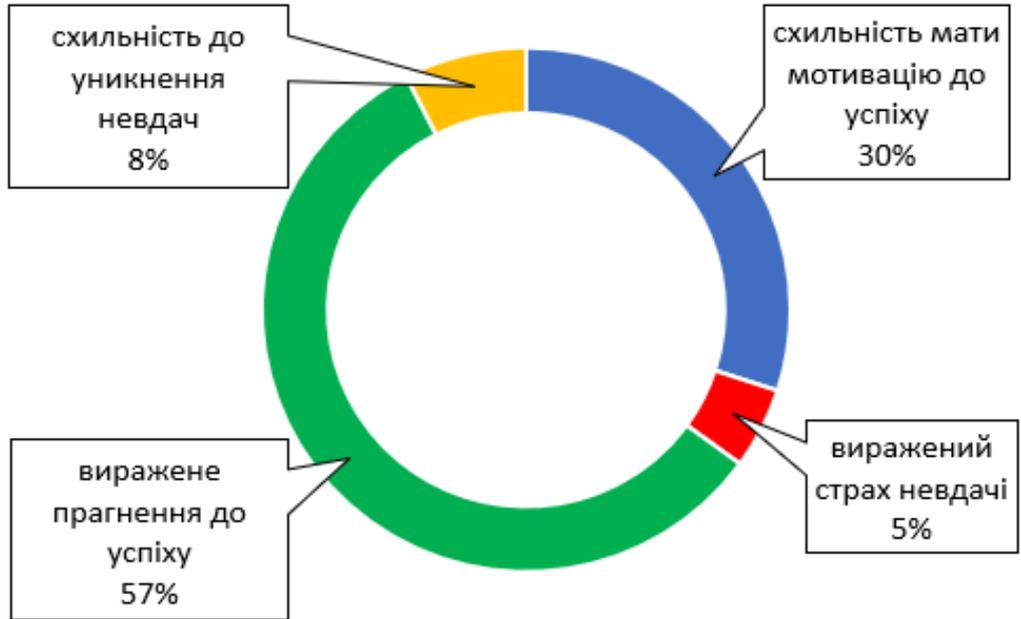


ДОДАТОК Б



ДОДАТОК В

РFAI-S



- схильність мати мотивацію до успіху
- виражений страх невдачі
- виражене прагнення до успіху
- схильність до уникнення невдач

ДОДАТОК Г

Велика п'ятірка "NEO-PI"

