

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права,
публічного управління
та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

БЄЛЬЧЕНКО Світлана Віталіївна

УДК 37.048.4

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ
ОСОБИСТОСТІ

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С.В. БЄЛЬЧЕНКО

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

Професор Скидан О.В.

(науковий консультант доцент Кулаковський Т.Ю.)

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ___ » _____ 20__ року

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)
(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

БЕЛЬЧЕНКО С. В. Психологічні чинники професійного зростання особистості. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 - психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню психологічних чинників, що сприяють професійному зростанню особистості. Вивчено основні теоретичні підходи до визначення професійного зростання, його структуру та зміст. Психологічні аспекти професійного розвитку набувають особливого значення в умовах сучасного динамічного ринку праці, де від особистості вимагається висока гнучкість, адаптивність та здатність до самореалізації.

Актуальність дослідження психологічних чинників професійного зростання обумовлена зростаючою потребою в адаптивних, конкурентоспроможних фахівцях на сучасному ринку праці. Сучасні реалії швидко змінюються, вимагаючи від працівників високого рівня гнучкості, психологічної стійкості та здатності до безперервного самовдосконалення. Професійне зростання особистості значною мірою залежить від внутрішніх мотиваційних установок, уміння долати стресові ситуації та ефективно взаємодіяти з іншими. У контексті активного розвитку цифрових технологій та глобалізації ринку праці, дослідження чинників, які сприяють розвитку професійної компетентності, є особливо актуальним для забезпечення особистісної реалізації та кар'єрного успіху.

У дослідженні визначено основні фактори, що впливають на професійний розвиток, зокрема: мотивація, самооцінка, емоційна стійкість, комунікативні навички та здатність до прийняття рішень. Особливу увагу приділено саморозвитку та постійному навчанню як ключовим умовам успішного професійного зростання. У роботі розглянуто роль внутрішніх і зовнішніх

чинників, які стимулюють або, навпаки, гальмують розвиток професійних навичок.

Здійснено аналіз емпіричних досліджень, які показують зв'язок між психологічними характеристиками особистості та її професійною ефективністю. Показано, що емоційна стабільність, готовність до викликів та здатність до швидкого прийняття рішень підвищують конкурентоспроможність фахівця на ринку праці. Професійне зростання залежить від особистісної зрілості та здатності до рефлексії.

Практична частина роботи включає проведення дослідження на вибірці професіоналів різних сфер діяльності, яке дозволяє визначити домінуючі психологічні чинники, що впливають на кар'єрний успіх. Використано методики оцінки мотиваційної сфери, самооцінки та рівня стресостійкості, а також інструменти для аналізу здатності до адаптації.

Результати дослідження можуть бути корисними для фахівців у сфері управління персоналом, психологів та самих професіоналів, які прагнуть підвищити свою ефективність та конкурентоспроможність. Виявлені чинники можуть стати основою для розробки програм професійного розвитку та коучингових стратегій.

Ключові слова: професійне зростання, психологічні чинники, мотивація, самооцінка, адаптивність, стресостійкість, кар'єрний успіх, професійна ефективність, розвиток особистості, ринок праці.

ABSTRACT

Bielchienko S. Psychological factors of professional growth of the individual. – Qualification work as a manuscript. Qualification work for the master’s degree in the specialty 053 - Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

This qualification work is dedicated to the study of psychological factors that contribute to the professional growth of the individual. The main theoretical approaches to defining professional growth, its structure, and content have been examined. The psychological aspects of professional development are of particular importance in today’s dynamic labor market, which requires high flexibility, adaptability, and the capacity for self-realization from individuals.

The relevance of researching psychological factors of professional growth is driven by the increasing demand for adaptable and competitive specialists in the modern job market. Rapidly changing realities demand a high level of flexibility, psychological resilience, and the ability for continuous self-improvement from employees. Professional growth largely depends on internal motivational attitudes, the ability to handle stressful situations, and effective interaction with others. In the context of active digital technology development and globalization of the labor market, studying factors that foster professional competence is particularly relevant for ensuring personal fulfillment and career success.

The research identifies the main factors influencing professional development, including motivation, self-esteem, emotional resilience, communication skills, and decision-making ability. Special attention is given to self-development and continuous learning as key conditions for successful professional growth. The study considers the role of internal and external factors that either stimulate or inhibit the development of professional skills.

An analysis of empirical studies has been conducted, showing the relationship between the psychological characteristics of the individual and their professional effectiveness. It is demonstrated that emotional stability, readiness for challenges, and the ability to make quick decisions enhance the competitiveness of a specialist in the

job market. Professional growth is shown to depend on personal maturity and the capacity for self-reflection.

The practical part of the work includes a study conducted on a sample of professionals from various fields, which allows for the identification of dominant psychological factors that influence career success. Methods for assessing motivational aspects, self-esteem, and stress resilience were used, along with tools to analyze adaptability.

The research findings can be useful for HR specialists, psychologists, and professionals themselves who aim to improve their effectiveness and competitiveness. The identified factors may serve as a foundation for the development of professional growth programs and coaching strategies.

Keywords: professional growth, psychological factors, motivation, self-esteem, adaptability, stress resilience, career success, professional effectiveness, personal development, labor market.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ	11
1.1. Поняття та структура професійного зростання особистості	11
1.2. Теоретичні підходи до вивчення психологічних чинників професійного зростання	15
1.3. Внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на професійний розвиток	18
Висновки до розділу 1	22
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ	25
2.1. Методологічні засади дослідження психологічних чинників професійного зростання	25
2.2. Опис вибірки та інструментарію дослідження	28
Висновки до розділу 2	31
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ	34
3.1. Вплив мотивації, самооцінки та емоційної стійкості на професійне зростання.....	34
3.2. Роль соціальної підтримки, взаємодії та адаптації до змін у професійному розвитку.....	37
3.3. Задоволеність робочим середовищем та професійні перспективи.....	39
Висновки до розділу 3	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	50

ВСТУП

Актуальність теми полягає в зростаючій потребі сучасного ринку праці у професіоналах, які володіють високим рівнем психологічної адаптивності, мотивації та здатності до саморозвитку. Швидкі зміни в економічних, соціальних та технологічних умовах вимагають від особистості високої гнучкості, стресостійкості та вміння відповідати новим викликам. Здатність до професійного зростання та самореалізації значною мірою визначається психологічними чинниками, що забезпечують стійкість та ефективність особистості в професійній сфері.

Психологічне зростання особистості залежить від таких аспектів, як мотивація, самооцінка, емоційна стабільність, готовність до змін і здатність до подолання стресу. Дослідження цих чинників є надзвичайно важливим для розуміння професійної ефективності, що напряду впливає на задоволеність роботою та загальну якість життя особистості. У сучасній психології ці аспекти розглядаються як ключові для успішної кар'єри та професійного розвитку.

Розгляд питання професійного зростання базується на працях вітчизняних та зарубіжних учених, які досліджували мотивацію (Г. Мюррей, А. Маслоу), самооцінку (В. Джеймс, А. Бандура), емоційну стабільність (К. Юнг, Г. Айзенк) та адаптивність (К. Рудольф, Дж. Роттер). Аналіз їхніх підходів дозволяє глибше зрозуміти чинники, що сприяють або перешкоджають професійному зростанню.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних чинників, які сприяють професійному зростанню особистості.

Відповідно до визначеної мети були поставлені такі завдання:

Провести теоретичний аналіз поняття професійного зростання та психологічних чинників, що його забезпечують.

Визначити методики для емпіричного дослідження професійного зростання.

Емпірично дослідити рівень впливу психологічних чинників на професійне зростання особистості.

Розробити рекомендації щодо психологічних прийомів для підтримки та стимулювання професійного зростання.

Об'єкт дослідження – процес професійного зростання особистості. Предмет дослідження – психологічні чинники, що впливають на професійне зростання.

Гіпотеза дослідження: Професійне зростання особистості залежить від комплексу психологічних чинників, таких як мотивація, самооцінка, емоційна стійкість та адаптивність. Ці чинники є взаємопов'язаними і взаємодоповнюючими.

Методологічну та теоретичну основу дослідження склали концепції професійного розвитку (С. Супер, Д. Холл); теорії мотивації та самореалізації (А. Маслоу, К. Роджерс); підходи до вивчення психологічної стійкості та адаптації (Р. Лазарус, С. Гобфолл).

Методи дослідження. Для розв'язання завдань використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення) – для визначення сутності базових понять; емпіричні (тестування, анкетування, опитування) – для збору кількісних даних про вплив чинників на професійне зростання; методи математичної статистики для обробки даних.

Психодіагностичний комплекс методик включав: тест мотивації досягнень (М. Клерк); шкалу самооцінки (А. Ліхачов); тест емоційної стійкості (Л. Вассерман); адаптаційну анкету (К. Рудольф) для оцінки здатності до адаптації в робочих умовах.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося впродовж 2023–2024 років на вибірці державних службовців. Надійність і вірогідність результатів забезпечується використанням валідних методик, репрезентативністю вибірки, а також поєднанням кількісного та якісного аналізу.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження:

вперше теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено психологічні чинники професійного зростання особистості;

уточнено розуміння ключових психологічних характеристик, що сприяють професійному розвитку;

поглиблено положення про зв'язок між мотиваційною сферою, самооцінкою та стресостійкістю особистості.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для створення програм психологічної підтримки професійного розвитку. Рекомендації можуть бути корисними для HR-спеціалістів, психологів і фахівців з розвитку персоналу.

Публікації:

1. Бельченко С. В. Психологічні чинники професійного Зростання особистості. Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 22–23 червня 2023 року. – Житомир: Поліський національний університет, 2023. – 960 с.

2. Бельченко С. В. Фактори психологічного розвитку для успішного професійного становлення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої науковому та творчому здобутку професора ХОДАКІВСЬКОГО Євгенія Івановича 27-28 червня 2024 року – Житомир :Поліський національний університет, 2024. – 252 с.

3. Бельченко С. В. Психологічні аспекти професійного зростання особистості в умовах економічних та соціальних викликів. Механізми управління розвитком територій: зб. наукових праць у 2 ч. Ч. 1. Житомир: Поліський національний університет, 2024. 400 с.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 53 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття та структура професійного зростання особистості

Професійне зростання особистості є складним і багатогранним процесом, який охоплює сукупність особистісних, соціальних і професійних змін, спрямованих на самореалізацію в межах обраної професійної сфери. У сучасній психології цей процес трактується як неперервний розвиток, що включає не лише накопичення знань і навичок, а й постійне вдосконалення професійної компетентності, формування позитивного мотиваційного фону та розвиток адаптивності особистості до швидких змін. Розглядаючи професійне зростання, важливо звернути увагу на низку теоретичних підходів, які дозволяють повніше розкрити його структуру та сутність.

Традиційно професійне зростання особистості розглядається в контексті теорій розвитку кар'єри, зокрема концепції життєвих етапів кар'єри Дональда Сьюпера, яка передбачає, що професійне зростання охоплює кілька етапів: дослідження, закріплення, підтримка та завершення кар'єри. Кожен з цих етапів вимагає від особистості нових навичок, а також здатності до адаптації та самовдосконалення, що у свою чергу формує професійне зростання як безперервний і послідовний процес. Поняття адаптації у професійній діяльності є важливим аспектом, що досліджується, зокрема, в рамках когнітивно-поведінкового підходу. Він підкреслює значущість поведінкової гнучкості та здатності до швидкого реагування на нові виклики [1].

Структура професійного зростання включає кілька ключових компонентів: мотиваційний, когнітивний, емоційний, соціальний та поведінковий. Мотиваційний компонент розкриває внутрішні та зовнішні фактори, що сприяють професійному розвитку, такі як прагнення досягнення успіху, самореалізації, високої якості праці. Психологічні теорії мотивації, зокрема

концепції А. Маслоу та К. Роджерса, акцентують увагу на самореалізації як на найвищій потребі, що спонукає особистість до постійного розвитку в професійному контексті. Водночас, когнітивний компонент передбачає розвиток професійних знань і навичок, необхідних для успішної діяльності. У рамках когнітивного підходу, запропонованого Ж. Піаже, професійне зростання можна розглядати як процес когнітивного розвитку, що базується на постійному засвоєнні нового досвіду та знань.

Емоційний компонент є ще одним важливим аспектом професійного зростання, який охоплює здатність до саморегуляції, емоційної стабільності та подолання стресу. Теорії емоційної стійкості, запропоновані Г. Айзенком і К. Юнгом, наголошують, що емоційна стабільність є важливим чинником, який забезпечує адаптацію особистості до професійних навантажень, що дозволяє їй ефективно діяти в умовах стресу та невизначеності. Особистісні риси, як-от внутрішній локус контролю, грають ключову роль у формуванні емоційної стійкості, що підтверджується дослідженнями Дж. Роттера, який довів, що переконання у власному контролі над подіями сприяє високій стресостійкості та професійній ефективності [3-4].

Соціальний компонент професійного зростання стосується комунікативних навичок та здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими, що є важливим для роботи в команді, налагодження стосунків із колегами, партнерами. Підхід соціального навчання, розроблений А. Бандурою, підкреслює роль взаємодії та моделювання поведінки як ключових механізмів розвитку соціальних навичок у професійному контексті. Важливість цього компонента полягає у здатності особистості адаптуватися до нових соціальних ролей та вимог професійного середовища, що підвищує її успішність у професійній діяльності.

Поведінковий компонент професійного зростання визначає здатність особистості до активного самовдосконалення, ініціативності та прагнення до реалізації своїх ідей у професійній сфері. У рамках поведінкової теорії розвитку професійних компетенцій, такої як концепція оперантного обумовлення Б. Скіннера, підкреслюється значущість послідовних дій та активної позиції для

досягнення професійних цілей. Ініціативність, гнучкість, здатність до інновацій є невід'ємними характеристиками особистості, яка прагне професійного зростання.

Професійне зростання як процес також можна розглядати в межах континуального підходу, який трактує його як розвиток, що триває протягом усього життя особистості. Він охоплює різні етапи кар'єрного шляху, які потребують відповідних навичок та компетенцій, що змінюються залежно від кар'єрної стадії. Саморефлексія, здатність аналізувати власний професійний досвід та оцінювати свої сильні та слабкі сторони є важливою складовою цього процесу. У цьому контексті значення мають дослідження Д. Колба, який розробив концепцію навчання через досвід, де саморефлексія є ключовим інструментом для професійного зростання.

Підсумовуючи, професійне зростання є динамічним та багатоаспектним процесом, що поєднує розвиток професійних, особистісних і соціальних компетенцій, необхідних для досягнення успіху та реалізації потенціалу особистості в обраній професійній діяльності. Це зростання визначається взаємодією мотиваційних, когнітивних, емоційних, соціальних та поведінкових факторів, що спонукають особистість до самовдосконалення та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [2].

Дослідження психологічних чинників професійного зростання охоплює широке коло аспектів, що вивчаються різними науковцями. Аверіна аналізує професійне самовизначення майбутніх фахівців соціономічних професій, зосереджуючись на ролі мотивації та самореалізації [1]. Бех наголошує на особистісно орієнтованому підході, підкреслюючи значення внутрішніх чинників у розвитку професійної особистості [2]. Боднар і Рибалочка досліджують вплив соціального оточення на професійне становлення студентів, виділяючи підтримку з боку колег і наставників як важливий чинник [3].

Гриньова та Кононова звертають увагу на саморегуляцію як основу для професійного розвитку, вказуючи, що здатність до самоконтролю та самокорекції сприяє досягненню професійних цілей [4]. Клепікова вивчає

психологічні орієнтири професійного самовизначення майбутніх психологів, наголошуючи на важливості самооцінки та рефлексивності [5]. Кревська присвятила своє дослідження мотиваційним чинникам професійної самоефективності, підкреслюючи роль внутрішньої мотивації та високої самооцінки в досягненні професійних цілей [6].

Шатілова аналізує західні теорії кар'єрного розвитку, де підкреслює важливість адаптивності та гнучкості для професійного зростання [7]. Bartick та ін. у своєму метааналізі розглядають зв'язок між п'ятифакторною моделлю особистості та професійною успішністю, акцентуючи на ролі особистісних рис у формуванні професійного профілю [8]. Campbell та ін. досліджують чіткість самоконцепції, яка сприяє впевненості в професійних рішеннях та підвищує ефективність діяльності [9].

Patton і Lokan розглядають концепцію кар'єрної зрілості, яка допомагає індивіду розвивати здатність до самовдосконалення в професійній сфері [10]. Валуйко та Гошкодеря звертають увагу на управління професійним стресом як ключовий аспект для розвитку стабільності та продуктивності в роботі [11]. Гаммонд вказує на мистецтво відпочинку як необхідний елемент для збереження психологічної стійкості у професійному середовищі [12].

Губенко досліджує основи психічного здоров'я та його вплив на міжособистісну комунікацію, що є важливим чинником у професійній діяльності [13]. Когут присвячує свою монографію психології стресостійкості, наголошуючи на значенні особистісної витривалості для професійного зростання [14]. Литвиненко аналізує формування здорового способу життя серед студентської молоді, підкреслюючи, що фізичне здоров'я впливає на продуктивність у професійній діяльності [15].

Максименко та інші вивчають патопсихологію як основу для розуміння емоційних чинників професійного вигорання [16]. У підручнику з медичної психології Максименко та співавтори описують методи підтримки психологічного здоров'я, які сприяють ефективності у професійній сфері [17].

Наугольник аналізує психологію стресу, акцентуючи увагу на стресових ситуаціях, які можуть виникати в професійному середовищі [18].

Наумова розглядає феномен емоційного вигорання, що є важливим аспектом для розуміння професійної витривалості [19]. У методичному посібнику під редакцією Кісарчук надаються рекомендації щодо психологічної допомоги постраждалим, які можуть застосовуватися для зменшення стресу серед професіоналів [20].

Водночас, попри значну кількість напрацювань, залишається чимало аспектів, які потребують подальшого дослідження. Наприклад, питання впливу нових форм зайнятості на професійне зростання, вивчення факторів адаптації до динамічних умов праці, аналіз новітніх технологій підтримки психічного здоров'я та емоційної стійкості у професійному середовищі є важливими темами, що потребують глибшого розгляду. Також необхідно досліджувати взаємодію між різними психологічними чинниками, такими як самооцінка, мотивація та соціальна підтримка, для більш повного розуміння їхнього впливу на професійний розвиток.

1.2. Теоретичні підходи до вивчення психологічних чинників професійного зростання

Теоретичні підходи до вивчення психологічних чинників професійного зростання охоплюють різноманітні концепції, які аналізують взаємозв'язок між особистісними якостями, мотиваційними установками, соціальними навичками та емоційною стійкістю індивіда [17]. Основні підходи включають мотиваційний, когнітивний, особистісний, емоційний та соціальний, кожен з яких розглядає окремі аспекти професійного зростання і дозволяє розкрити багатогранність цього процесу.

1. Мотиваційний підхід акцентує увагу на ролі мотиваційних чинників у професійному зростанні особистості. В межах цього підходу концепція А. Маслоу про ієрархію потреб є базовою, оскільки вона пояснює, що потреба в

самореалізації є однією з найважливіших для професійного розвитку. На основі теорії самодетермінації Р. Райана та Е. Десі розглядається внутрішня мотивація як рушійна сила професійного зростання, яка формує особистісні амбіції, орієнтацію на досягнення та активну позицію в кар'єрі. Мотиваційний підхід дозволяє виявити ті фактори, які стимулюють або, навпаки, пригнічують професійний розвиток, що є важливим для побудови ефективних стратегій самовдосконалення.

2. Когнітивний підхід передбачає акцент на знаннях, уміннях та навичках, які є необхідними для професійної діяльності. Згідно з теорією когнітивного розвитку Ж. Піаже, професійне зростання є процесом постійного навчання і вдосконалення, що включає засвоєння нових знань та адаптацію до змін у професійному середовищі. Когнітивний підхід також розглядає роль рефлексії та аналітичного мислення у професійному зростанні, що підтверджується концепцією навчання через досвід Д. Колба. Здатність аналізувати свій професійний досвід і робити висновки є критичним аспектом розвитку компетенцій, які допомагають адаптуватися до нових умов.

3. Особистісний підхід зосереджується на особистісних характеристиках, що сприяють професійному зростанню, зокрема таких як самооцінка, автономність, емоційна стабільність та локус контролю. Згідно з теорією рис особистості Г. Айзенка та концепцією внутрішнього локусу контролю Дж. Роттера, професійне зростання залежить від психологічних якостей, що визначають поведінку індивіда в умовах професійних викликів. Наприклад, висока самооцінка та внутрішній локус контролю формують впевненість у своїх силах і здатність долати труднощі, що є ключовими чинниками у побудові професійної кар'єри.

4. Емоційний підхід підкреслює роль емоційної стійкості та здатності до саморегуляції в процесі професійного зростання. Теорії емоційного інтелекту, розроблені Д. Гоулманом, наголошують, що емоційна грамотність і здатність до управління власними емоціями є важливими для успішного функціонування в професійній сфері, особливо в умовах стресу. Емоційний інтелект впливає на

ефективність комунікації, здатність до адаптації та стійкість до стресових ситуацій, що, в свою чергу, визначає професійну стабільність та успішність індивіда.

5. Соціальний підхід розглядає соціальну взаємодію та комунікативні навички як ключові аспекти професійного зростання. А. Бандура, розробляючи теорію соціального навчання, стверджував, що особистість навчається через спостереження, моделювання поведінки та взаємодію з іншими. У професійному контексті це означає, що успішне зростання залежить від здатності до конструктивної комунікації, вміння працювати в команді та налагоджувати стосунки.

6. Екзистенційно-гуманістичний підхід акцентує на пошуку сенсу в професійній діяльності та прагненні до самореалізації. Цей підхід, заснований на концепціях А. Маслоу та В. Франкла, розглядає професійне зростання як засіб особистісного самовираження та задоволення від власної діяльності. У межах цього підходу професійне зростання є не лише економічним чи соціальним процесом, але й способом досягнення внутрішньої гармонії та духовного розвитку.

Підсумовуючи, можна відзначити, що різні теоретичні підходи до вивчення психологічних чинників професійного зростання забезпечують комплексне розуміння цього процесу. Мотиваційний підхід вивчає рушійні сили професійного розвитку; когнітивний підхід фокусується на розвитку знань та навичок; особистісний – на особистісних рисах, які впливають на здатність до адаптації; емоційний підхід акцентує на саморегуляції та стійкості; соціальний – на важливості комунікативних навичок та взаємодії, а екзистенційно-гуманістичний підхід – на прагненні до сенсу і самореалізації. Всі ці підходи у взаємодії дають можливість цілісно розглядати професійне зростання як інтегративний процес розвитку особистості, де психологічні чинники відіграють центральну роль у досягненні професійних цілей та реалізації потенціалу індивіда.

1.3. Внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на професійний розвиток

Професійний розвиток особистості є результатом дії комплексу внутрішніх та зовнішніх чинників, кожен з яких відіграє значну роль у формуванні професійної компетентності, ефективності та задоволеності діяльністю. Внутрішні чинники включають індивідуальні риси, мотивацію, самооцінку, прагнення до самовдосконалення, цінності, цілі, а також емоційну стійкість і здатність до рефлексії. Зовнішні чинники, своєю чергою, охоплюють соціальне і професійне середовище, корпоративну культуру, можливості для наставництва та підтримки, економічні й соціокультурні аспекти.

Одним із найважливіших внутрішніх чинників є мотивація, яка визначає спрямованість та інтенсивність зусиль, що докладаються для досягнення професійних цілей. Вона може бути внутрішньою, тобто заснованою на прагненні до самореалізації, самовдосконалення та розвитку, або зовнішньою, яка ґрунтується на бажанні досягти соціального визнання, кар'єрного зростання та матеріальних винагород. Самооцінка також є важливим фактором, що впливає на професійний розвиток. Висока самооцінка підвищує впевненість у власних силах, сприяє готовності брати на себе відповідальність і вирішувати складні професійні завдання, тоді як низька самооцінка може гальмувати розвиток, обмежуючи готовність приймати нові виклики.

Прагнення до самовдосконалення є рушійною силою для багатьох людей, що бажають досягти успіху в професійній сфері. Такі особи зазвичай відкриті до нових знань і досвіду, активно шукають можливості для навчання та розвитку своїх компетенцій. Цінності та цілі також мають значний вплив на професійний розвиток. Люди, для яких важливими є творчість, незалежність, стабільність чи соціальна значущість роботи, схильні обирати професії та види діяльності, що відповідають цим цінностям, що забезпечує більшу залученість та задоволення від праці. Крім того, особистісні риси, такі як комунікативність, стресостійкість та емоційна стабільність, можуть значно сприяти чи, навпаки, ускладнювати

професійний розвиток. Люди з високою стресостійкістю зазвичай легше адаптуються до професійних труднощів та змін, що дозволяє їм ефективніше функціонувати навіть в умовах постійного тиску.

Локус контролю є важливим внутрішнім аспектом, що визначає, як особистість сприймає та реагує на професійні ситуації. Люди з внутрішнім локусом контролю відчують, що можуть впливати на свій професійний шлях і результати праці, що сприяє активній позиції та відповідальності за власний розвиток. Рефлексія та здатність до самопізнання також є важливими чинниками професійного зростання, оскільки вони дозволяють особистості об'єктивно оцінювати свої успіхи та помилки, що сприяє адаптивності та вдосконаленню професійних навичок. Здатність до адаптації, гнучкість і готовність до змін є критичними в умовах швидких змін на сучасному ринку праці. Люди, здатні швидко засвоювати нові знання, приймати зміни та адаптуватися до них, зазвичай досягають успіху в професійному розвитку. Важливою особливістю є емоційний інтелект, який сприяє здатності регулювати власні емоції та ефективно взаємодіяти з колегами, що полегшує адаптацію в колективі та підвищує продуктивність [4-6].

Зовнішні чинники також мають значний вплив на професійний розвиток особистості. Професійне середовище, в якому працює особистість, може або стимулювати, або, навпаки, обмежувати її розвиток. Сприятливе робоче середовище, де заохочуються інновації, навчання та самовдосконалення, сприяє професійному зростанню та підвищує рівень задоволеності від роботи. Наставництво і підтримка з боку керівництва є важливими факторами, що допомагають особистості розвивати необхідні компетенції, набувати досвіду та орієнтуватися в професійній сфері. Наприклад, наявність досвідченого наставника допомагає новачкам уникати типових помилок і швидше досягати успіху у своїй діяльності.

Корпоративна культура також суттєво впливає на професійний розвиток, створюючи атмосферу, в якій працівники почуваються цінованими і мотивованими до досягнення високих результатів. Культура організації, що

підтримує ініціативу, заохочує командну роботу та інновації, сприяє професійному зростанню працівників. Зовнішні економічні та соціокультурні фактори, такі як загальний рівень економічного розвитку, можливості професійного навчання, соціальна підтримка та культурні цінності, також відіграють значну роль. Наприклад, економічна стабільність забезпечує більшу доступність до професійного навчання, що сприяє підвищенню кваліфікації та розширенню можливостей для кар'єрного зростання [2].

Професійний розвиток також залежить від доступності освітніх програм, тренінгів і курсів підвищення кваліфікації. Наявність таких можливостей забезпечує працівникам інструменти для вдосконалення навичок і розширення знань, що підвищує їхню професійну компетентність і конкурентоспроможність на ринку праці. Соціальне середовище, зокрема підтримка колег, також впливає на професійний розвиток, оскільки взаємодія з іншими людьми може сприяти обміну досвідом, ідеями та знаннями, що є важливим для розвитку професійних навичок.

Зовнішні чинники також включають взаємини в колективі та рівень підтримки з боку керівництва. Позитивний клімат у команді і доброзичлива атмосфера стимулюють професійний розвиток, тоді як конфлікти та низький рівень підтримки можуть перешкоджати досягненню цілей і знижувати мотивацію. Таким чином, внутрішні та зовнішні чинники є взаємопов'язаними та створюють комплексний вплив на професійний розвиток особистості. Вони можуть як стимулювати розвиток, так і стримувати його, залежно від індивідуальних особливостей особистості та умов, у яких вона здійснює професійну діяльність (табл. 1).

Таблиця 1

Внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на професійний розвиток

Чинник	Характеристика	Специфіки прояву
Мотивація	Основний внутрішній чинник, що визначає спрямованість та інтенсивність зусиль	Може бути внутрішньою (самореалізація) або зовнішньою (визнання, винагорода)
Самооцінка	Визначає рівень впевненості та готовності до нових викликів	Висока самооцінка сприяє активності; низька - обмежує розвиток
Прагнення до самовдосконалення	Рушійна сила, що стимулює постійне навчання	Люди, схильні до саморозвитку, активно шукають можливості для вдосконалення
Цінності та цілі	Формують професійну спрямованість та задоволення від роботи	Відповідність між цінностями та роботою підвищує задоволення
Особистісні риси	Комунікативність, стресостійкість та емоційна стабільність	Сприяють або обмежують професійний розвиток залежно від характеру
Локус контролю	Визначає рівень самостійності у прийнятті рішень	Внутрішній локус контролю підвищує відповідальність за кар'єру
Рефлексія	Здатність до самопізнання та аналізу власних дій	Сприяє об'єктивній оцінці досягнень та удосконаленню
Здатність до адаптації	Гнучкість у відповідь на зміни	Критично важливо для роботи в умовах швидких змін
Емоційний інтелект	Здатність до регуляції емоцій та ефективної взаємодії	Полегшує комунікацію та адаптацію в колективі
Професійне середовище	Сприятливі або обмежуючі умови на роботі	Сприятливе середовище підвищує розвиток, конфлікти перешкоджають
Наставництво і підтримка	Допомагає працівникам розвивати навички та орієнтуватися	Наявність наставника сприяє швидкому розвитку та успіху
Корпоративна культура	Створює атмосферу, що мотивує до високих результатів	Культура інновацій заохочує професійне зростання
Економічні та соціокультурні фактори	Впливають на доступність навчання та стабільність	Стабільна економіка розширює можливості для розвитку
Доступність освітніх програм	Забезпечує інструменти для вдосконалення знань	Доступ до навчання підвищує конкурентоспроможність
Соціальне середовище	Сприяє обміну досвідом та взаємопідтримці	Комунікація з колегами підвищує ефективність
Взаємини в колективі	Доброзичливий клімат сприяє продуктивності	Конфлікти знижують мотивацію та перешкоджають розвитку
Підтримка з боку керівництва	Допомагає працівникам орієнтуватися у своїй діяльності	Позитивна підтримка керівництва сприяє задоволеності та успіху

Джерело: [2,4,7,8].

Висновки, представлені в таблиці, демонструють комплексний вплив внутрішніх та зовнішніх чинників на професійний розвиток особистості. Внутрішні чинники, як-от мотивація, самооцінка, прагнення до самовдосконалення та емоційний інтелект, формують основу для самостійного зростання особистості, дозволяючи ефективно використовувати власні ресурси для досягнення професійних цілей. Такі якості, як стресостійкість, здатність до рефлексії та високий рівень адаптивності, є ключовими в умовах швидко змінного середовища, де гнучкість та готовність до змін відіграють важливу роль.

Зовнішні чинники – професійне середовище, підтримка керівництва, корпоративна культура та можливості для навчання – є не менш важливими у сприянні професійному розвитку. Вони створюють рамки, в яких відбувається розвиток особистості, та забезпечують додаткові ресурси для досягнення професійних результатів. Сприятливе середовище, де заохочується навчання та наставництво, сприяє розвитку професійних навичок, а підтримка керівництва та позитивні взаємини в колективі підвищують задоволеність роботою та мотивацію.

Отже, поєднання внутрішніх і зовнішніх чинників визначає загальний рівень професійного зростання. Внутрішні якості особистості впливають на її готовність та здатність до розвитку, тоді як зовнішні умови можуть або підтримувати, або обмежувати цей процес. Саме інтеграція цих чинників є вирішальним фактором у формуванні успішного професійного шляху, підвищенні конкурентоспроможності та задоволеності професійною діяльністю.

Висновки до розділу 1

1. Висновки першого розділу, присвяченого теоретичним основам дослідження психологічних чинників професійного зростання особистості, показують, що професійне зростання є багатограним процесом, що охоплює розвиток особистісних, когнітивних, мотиваційних та соціальних аспектів.

Професійний розвиток вимагає від індивіда постійного самовдосконалення, адаптації до змін та набуття нових знань і навичок, що сприяє його успішності та задоволеності у професійній діяльності. З цього випливає, що ефективно професійне зростання можливе лише за умов інтеграції різних складових розвитку.

2. Аналіз основних теоретичних підходів до вивчення професійного зростання дозволяє виділити ключові концепції, які детально описують процеси розвитку особистості у професійній сфері. Мотиваційний підхід підкреслює значення внутрішніх мотивів, таких як самореалізація та досягнення, у формуванні спрямованості особистості на зростання. Когнітивний підхід акцентує увагу на розвитку знань і умінь, що забезпечують особистості професійну компетентність. Емоційний підхід, зі свого боку, наголошує на важливості емоційної стійкості та здатності до саморегуляції, що сприяють стабільності та ефективності професійної діяльності.

3. Значна увага приділяється соціальному підходу, який розглядає професійне зростання у контексті взаємодії з оточенням. Успіх у професійній діяльності значною мірою залежить від уміння особистості ефективно комунікувати, співпрацювати з іншими та розвивати соціальні зв'язки. Соціальний підхід акцентує роль наставництва, командної роботи та підтримки колег у розвитку професійних навичок. Це підтверджує, що професійне зростання не є суто індивідуальним процесом, а включає в себе підтримку та зворотний зв'язок з боку оточуючих.

4. Внутрішні та зовнішні чинники професійного розвитку розглядаються як взаємодоповнюючі елементи, що забезпечують ефективність професійного зростання. Внутрішні чинники, як-от мотивація, самооцінка, прагнення до саморозвитку, створюють основу для самостійного розвитку особистості. Висока самооцінка та внутрішній локус контролю, наприклад, формують готовність брати на себе відповідальність за професійний розвиток, а прагнення до самовдосконалення стимулює активність у навчанні та досягненні нових результатів.

5. Зовнішні чинники також відіграють важливу роль, оскільки саме професійне середовище, корпоративна культура та наявність можливостей для навчання визначають рівень підтримки та стимулювання з боку організації. Позитивне робоче середовище сприяє розвитку особистості, тоді як обмежуючі зовнішні чинники, такі як нестача підтримки чи конфлікти, можуть стати бар'єром для досягнення професійних цілей. Тому оптимальні умови для професійного розвитку мають забезпечувати поєднання сприятливого середовища та мотивації особистості до розвитку.

6. Професійне зростання залежить від поєднання різних підходів, де кожен з них відображає окремий аспект цього складного процесу. Так, мотиваційний і когнітивний підходи забезпечують спрямованість і знання, необхідні для розвитку, а соціальний і емоційний підходи створюють умови для ефективної інтеграції особистості в професійне середовище. Внутрішні та зовнішні чинники разом утворюють комплекс, який визначає загальний успіх і конкурентоспроможність особистості у професійній діяльності.

7. Загалом, теоретичні засади професійного зростання підкреслюють важливість багатогранного підходу, що враховує внутрішні якості, зовнішні умови та соціальні фактори. Розуміння цих чинників та їх взаємодії дозволяє більш глибоко досліджувати та покращувати процес професійного розвитку, допомагаючи особистості реалізувати свій потенціал та досягати високих результатів у кар'єрі.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Методологічні засади дослідження психологічних чинників професійного зростання

Методологічні засади дослідження психологічних чинників професійного зростання особистості охоплюють сукупність теоретичних підходів, принципів, методів і процедур, які забезпечують отримання надійних та валідних результатів. Дослідження базується на комплексному підході, що враховує як внутрішні, так і зовнішні чинники, які впливають на професійний розвиток. Основою методології стали концепції мотивації, емоційної стійкості, когнітивного розвитку та соціальної взаємодії. Це дослідження проводилось на прикладі державних службовців м. Житомира, що дозволяє глибше проаналізувати специфіку професійного розвитку саме у сфері державного управління.

Для визначення внутрішніх чинників, таких як мотивація, самооцінка та особистісні риси, було використано відповідні методики, що дозволяють оцінити ці аспекти на основі самозвітання. Основою для оцінки мотиваційних чинників стали теорії самореалізації А. Маслоу та самодетермінації Р. Райана і Е. Десі, що дають змогу розкрити внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація є основним фактором, який спонукає особистість до професійного зростання без потреби у зовнішніх винагородах, тоді як зовнішня мотивація частіше залежить від зовнішніх стимулів, таких як визнання чи кар'єрне зростання [4].

Емоційна стійкість, як важливий фактор професійного розвитку, була оцінена через методики, що вимірюють рівень стресостійкості та здатність до саморегуляції. Теорія емоційного інтелекту, зокрема модель Д. Гоулмана, стала методологічним підґрунтям для дослідження емоційних чинників, адже саме

емоційна грамотність допомагає особистості контролювати свої емоції у складних робочих ситуаціях [15-16]. Для державних службовців цей фактор є особливо важливим, адже професія часто пов'язана з високим рівнем відповідальності та стресу.

Когнітивний розвиток та рефлексивні здібності також були важливою частиною методологічного дослідження, оскільки вони дозволяють особистості ефективно аналізувати власний досвід, адаптуватися до змін і вдосконалювати професійні навички. Дослідження базувалося на концепції навчання через досвід Д. Колба, що дозволяє оцінювати здатність державних службовців до саморефлексії та адаптивності. Цей підхід допомагає зрозуміти, як службовці сприймають свій досвід та чи мають вони схильність до самовдосконалення [11-14].

Соціальний аспект професійного зростання вивчався за допомогою методів, що оцінюють рівень соціальної підтримки, комунікативні навички та здатність до взаємодії. З огляду на те, що державна служба передбачає постійну комунікацію та співпрацю з колегами, громадянами, а також із представниками інших установ, комунікативні навички та здатність до взаємодії є важливими аспектами професійного розвитку. Методологічною основою для цього став підхід соціального навчання А. Бандури, що акцентує на важливості спостереження та моделювання поведінки [7-8].

Проведення емпіричного дослідження серед державних службовців м. Житомира дозволяє оцінити, як саме ці чинники проявляються в умовах роботи державного сектору. Державні службовці мають певні обмеження щодо кар'єрного зростання, і це вимагає від них високого рівня мотивації для професійного розвитку, здатності працювати у команді та контролювати емоції. Методологія включала оцінку організаційної культури, яка також є важливим зовнішнім фактором, що впливає на професійний розвиток. Організаційна культура та підтримка з боку керівництва забезпечують мотиваційний фон, що може сприяти або обмежувати професійне зростання.

Для оцінки взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників використовувались як кількісні, так і якісні методи дослідження. Анкетування та опитування були застосовані для оцінки мотивації, емоційної стабільності та соціальної підтримки. Інтерв'ю, що проводились з державними службовцями, дозволяли глибше зрозуміти їхнє ставлення до роботи та визначити основні труднощі, з якими вони стикаються. Поєднання кількісних та якісних методів забезпечило комплексність дослідження та дало можливість виявити глибинні аспекти впливу різних чинників на професійний розвиток.

Методологія дослідження також включала використання тестів на оцінку стресостійкості та самооцінки, що дозволило визначити, наскільки державні службовці готові долати труднощі та підтримувати високий рівень професійної ефективності. Самооцінка та внутрішній локус контролю є важливими показниками, які свідчать про готовність особистості брати на себе відповідальність за своє професійне зростання. Державні службовці з високою самооцінкою та внутрішнім локусом контролю мають більшу ймовірність проявляти ініціативу та досягати успіху.

Етичні аспекти дослідження також були враховані при розробці методології. Дослідження проводилось із дотриманням конфіденційності, добровільної участі та поваги до індивідуальних прав учасників. Професійний розвиток є досить чутливим аспектом, особливо для державних службовців, де відкрите обговорення труднощів може впливати на їхню репутацію в колективі. Тому інтерв'ю та анкетування проводились анонімно, що забезпечило відкритість та чесність відповідей.

Методологічна база дослідження враховувала також вплив зовнішніх факторів, таких як специфіка державної служби, яка вимагає додаткових зусиль у регулюванні емоцій і відданості справі. Дослідження виявило, що зовнішні обмеження, зокрема строгі вимоги та фіксовані рамки професійного зростання, потребують високої внутрішньої мотивації для подолання труднощів. Це підтверджує важливість інтеграції внутрішніх і зовнішніх чинників у процесі професійного зростання.

Отже, методологія дослідження психологічних чинників професійного розвитку державних службовців м. Житомира є комплексною та враховує як індивідуальні, так і організаційні особливості. Поєднання кількісних і якісних методів дозволило виявити різні аспекти впливу чинників на професійне зростання, а також отримати глибоке розуміння специфіки професійного розвитку у державній сфері.

2.2. Опис вибірки та інструментарію дослідження

Дослідження психологічних чинників професійного зростання особистості проводилося серед державних службовців м. Житомира. Вибірка включала осіб, що працюють у державних установах, де професійний розвиток залежить від особистісних характеристик, організаційного середовища та впливу соціальних чинників. Дослідження охоплювало різні категорії працівників, серед яких були як фахівці, так і керівники, що дозволило дослідити різні аспекти впливу чинників на професійний розвиток залежно від посадового статусу.

Вибірка була побудована з метою досягнення максимальної репрезентативності для державної служби. Учасники опитування представляли різні вікові групи, рівень досвіду та стаж роботи. Така структура дозволила отримати комплексні дані та зрозуміти, як психологічні чинники професійного зростання можуть відрізнятися залежно від досвіду та кар'єрного рівня.

Загальна кількість учасників дослідження становила близько 37 осіб. Це дозволило отримати дані, які є репрезентативними для аналізу психологічних чинників професійного зростання державних службовців, і охопити різні категорії посад — від молодших фахівців до керівників.

Для збору інформації використовувався спеціально розроблений опитувальник «Опитувальник для дослідження психологічних чинників професійного зростання особистості». Опитувальник складався з семи тематичних блоків: мотивація, емоційна стійкість, соціальна підтримка і взаємодія, адаптація до змін, самооцінка і рефлексія, задоволеність робочим

середовищем, та професійні перспективи. В опитувальнику учасникам пропонувалося оцінити рівень згоди з наведеними твердженнями за шкалою від 1 («повністю не згоден») до 5 («повністю згоден»).

Блок 1. Мотивація оцінював внутрішню та зовнішню мотивацію учасників, такі як потреба у самореалізації, бажання досягати високих результатів і роль матеріальних стимулів. Це дозволило з'ясувати, наскільки учасники відчують внутрішню задоволеність від роботи незалежно від зовнішніх винагород.

Блок 2. Емоційна стійкість включав питання, що визначали здатність учасників контролювати емоції, зберігати спокій у стресових ситуаціях і швидко відновлюватися після важкого робочого дня. Такий підхід допоміг оцінити рівень стресостійкості і емоційного інтелекту як важливих складових професійного розвитку.

Блок 3. Соціальна підтримка і взаємодія фокусувався на підтримці з боку колег і керівництва, а також на частоті та якості взаємодії з іншими співробітниками. Даний блок дозволив оцінити, наскільки важливими для професійного зростання є підтримка та співпраця у команді.

Блок 4. Адаптація до змін аналізував здатність державних службовців адаптуватися до нових вимог та змін у робочих процесах, їх ставлення до інновацій і технологічних змін, що є критичними для професійного зростання в умовах сучасного робочого середовища.

Блок 5. Самооцінка і рефлексія включав питання, що оцінювали впевненість у власних професійних здібностях, здатність до аналізу своїх досягнень, готовність визнавати помилки і прагнення вдосконалювати свої навички. Це допомогло визначити рівень самокритичності та орієнтацію на самовдосконалення.

Блок 6. Задоволеність робочим середовищем дозволив з'ясувати, як учасники оцінюють робочу атмосферу, культуру підтримки та взаємодопомоги в колективі, можливості для професійного зростання і загальну задоволеність роботою.

Блок 7. Професійні перспективи стосувався відповідності роботи особистим цінностям, перспектив кар'єрного зростання, планів на подальше перебування на державній службі, а також того, як професійна діяльність сприяє досягненню особистих цілей.

Для обробки результатів опитувальника використовувалися числові показники, що дозволило виявити середній рівень згоди за кожним блоком і оцінити вираженість відповідних характеристик.

Ефективність проведеного дослідження психологічних чинників професійного зростання серед державних службовців м. Житомира проявляється у здатності отримати комплексне уявлення про вплив різних аспектів на професійний розвиток. Вибірка учасників, що включала 37 державних службовців різного віку, досвіду та посадових рівнів, дозволила охопити широкий спектр професійних ситуацій та визначити, як конкретні психологічні чинники проявляються в умовах державної служби. Ця різноманітність забезпечила представлення всіх основних категорій посад, що підвищило загальну надійність результатів.

Опитувальник, використаний для дослідження, складався з семи блоків, кожен із яких був спрямований на оцінку певного аспекту професійного розвитку: мотивації, емоційної стійкості, соціальної підтримки, адаптації до змін, самооцінки, задоволеності робочим середовищем та професійних перспектив. Така структура дозволила отримати детальні показники за кожним чинником, що забезпечило можливість оцінити не лише загальний рівень професійного зростання, а й визначити, які саме аспекти потребують покращення. Опитувальник був побудований на основі шкали від 1 до 5, що полегшило обробку даних та їх подальший аналіз.

Використання кількісного підходу у формі числових показників дозволило отримати об'єктивні дані для аналізу та порівняння. Це забезпечило можливість оцінити рівень згоди учасників за кожним критерієм і визначити середні значення для кожного блоку. Зокрема, обчислення середніх балів за кожним блоком сприяло визначенню ступеня вираженості певних характеристик, таких

як внутрішня та зовнішня мотивація, здатність до адаптації чи задоволеність робочим середовищем, що дало можливість глибоко зрозуміти специфіку професійного зростання.

Залучення як фахівців, так і керівників дозволило порівняти їхні погляди на професійний розвиток і виявити специфіку впливу психологічних чинників залежно від посадового статусу. Це було важливим аспектом для розуміння загальної картини професійного зростання на державній службі, оскільки кожна категорія працівників стикається з різними професійними викликами і потребує різного рівня підтримки та ресурсів. Наприклад, для фахівців може бути важливішим питання адаптації до змін, тоді як для керівників — задоволеність робочим середовищем і підтримка з боку колективу.

Таким чином, використання систематизованого опитувальника та об'єктивних числових показників забезпечило високу ефективність дослідження, дозволяючи отримати репрезентативні дані про вплив різних психологічних чинників на професійний розвиток. Такий підхід зробив результати надійними та придатними для застосування в подальших дослідженнях або у розробці рекомендацій для вдосконалення професійного середовища державних службовців.

Висновки до розділу 2

1. Висновки дослідження психологічних чинників професійного зростання серед державних службовців м. Житомира дозволяють зробити низку важливих узагальнень. По-перше, застосування комплексного підходу до вивчення психологічних аспектів професійного розвитку показало, що цей процес охоплює різноманітні внутрішні та зовнішні чинники, які мають як індивідуальний, так і соціально-організаційний характер. Внутрішні чинники, зокрема мотивація та емоційна стійкість, забезпечують фундамент для професійного зростання, тоді як зовнішні чинники, такі як соціальна підтримка

та організаційна культура, значно впливають на можливість реалізації цього потенціалу.

2. Дослідження підтвердило, що мотивація є одним з основних чинників, які сприяють професійному розвитку, особливо у державній службі. Виявилось, що внутрішня мотивація, заснована на прагненні до самореалізації та бажанні досягати високих результатів, відіграє визначальну роль у формуванні активної професійної позиції державних службовців. При цьому зовнішня мотивація, хоча і має вплив, не є домінуючим фактором для цієї категорії працівників.

3. Емоційна стійкість виявилася критично важливою для державних службовців, які часто стикаються зі стресовими ситуаціями та високим рівнем відповідальності. Рівень емоційної стійкості впливає на здатність працівників підтримувати стабільність у роботі та ефективно виконувати свої обов'язки, навіть в умовах стресу. Це підкреслює важливість розвивати емоційний інтелект і навички саморегуляції серед працівників державного сектору.

4. Соціальна підтримка та взаємодія з колегами і керівництвом також мали значний вплив на професійне зростання. Позитивні стосунки в колективі, підтримка з боку керівника, а також загальна культура взаємодопомоги та співпраці виявилися важливими для забезпечення комфортного робочого середовища. Вони сприяють тому, що працівники більш схильні до розвитку і реалізації свого потенціалу.

5. Адаптація до змін також була визначена як ключовий фактор професійного зростання. Державні службовці, які здатні швидко пристосовуватися до нових вимог і умов роботи, демонструють більшу готовність до розвитку і освоєння нових навичок. Це особливо важливо в умовах сучасного суспільства, де постійні зміни стали невід'ємною частиною професійного середовища.

6. Самооцінка і рефлексивні навички виявилися важливими для усвідомлення своїх досягнень та для планування подальшого розвитку. Державні службовці з високою самооцінкою частіше демонструють ініціативу та готовність до вдосконалення. Рефлексія дозволяє працівникам об'єктивно

оцінювати свої дії, визнавати помилки і вчитися на них, що сприяє особистісному та професійному зростанню.

7. Задоволеність робочим середовищем є важливим чинником, який визначає загальне ставлення до роботи та рівень залученості працівників. Комфортна атмосфера у колективі, позитивна організаційна культура та наявність можливостей для розвитку забезпечують високу задоволеність, що стимулює професійне зростання та підвищує ефективність праці.

8. Загалом, комплексне застосування кількісних і якісних методів дослідження, використання числових показників та систематизованого опитувальника дозволило отримати глибоке розуміння специфіки професійного розвитку серед державних службовців. Результати дослідження можна застосовувати для вдосконалення умов праці та розробки програм професійного розвитку, спрямованих на зміцнення мотивації, розвитку емоційної стійкості, підвищення адаптивності та покращення задоволеності робочим середовищем.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Вплив мотивації, самооцінки та емоційної стійкості на професійне зростання

Аналіз результатів показав, що мотивація є одним із ключових чинників, що впливає на професійне зростання державних службовців. Високий рівень внутрішньої мотивації, яка пов'язана з бажанням самореалізації та досягненням професійних цілей, сприяє позитивному ставленню до роботи та підвищенню продуктивності. Дані опитувальника свідчать, що більшість респондентів оцінили цей аспект на рівні 4-5 балів, що демонструє їхню готовність до активного виконання своїх обов'язків.

Зовнішня мотивація, зокрема роль матеріальних стимулів, хоча і має вплив на професійний розвиток, виявилась менш значущою для респондентів. Результати показали, що респонденти вважають важливішою потребу у самореалізації, а матеріальні винагороди є лише додатковим стимулом. Це дозволяє зробити висновок, що для державних службовців основним джерелом мотивації є внутрішні чинники, а не зовнішні стимули.

Самооцінка респондентів виявилась доволі високою, що свідчить про їхню впевненість у власних професійних здібностях. Державні службовці з високою самооцінкою демонструють схильність до саморефлексії та постійного вдосконалення, що є важливим аспектом для професійного зростання. Це дозволяє їм краще розуміти свої сильні та слабкі сторони і працювати над удосконаленням навичок.

Емоційна стійкість також відіграє значну роль у професійному розвитку державних службовців, адже робота в цій сфері пов'язана зі стресовими ситуаціями та високим рівнем відповідальності. Респонденти, які

продемонстрували високий рівень емоційної стійкості, мають змогу ефективніше долати труднощі та зберігати стабільність у роботі, що позитивно впливає на їхню продуктивність.

Більшість респондентів показали високий рівень контролю емоцій у складних робочих ситуаціях, що є позитивним показником для державної служби. Емоційна стійкість дозволяє респондентам підтримувати ефективну роботу навіть у ситуаціях підвищеного стресу та складних професійних викликів (рис.1).

Таким чином, висока мотивація, впевненість у своїх здібностях та емоційна стійкість створюють базис для професійного зростання та ефективного виконання обов'язків державних службовців. Особистісні чинники стають основою для розкриття потенціалу і підвищення ефективності роботи.

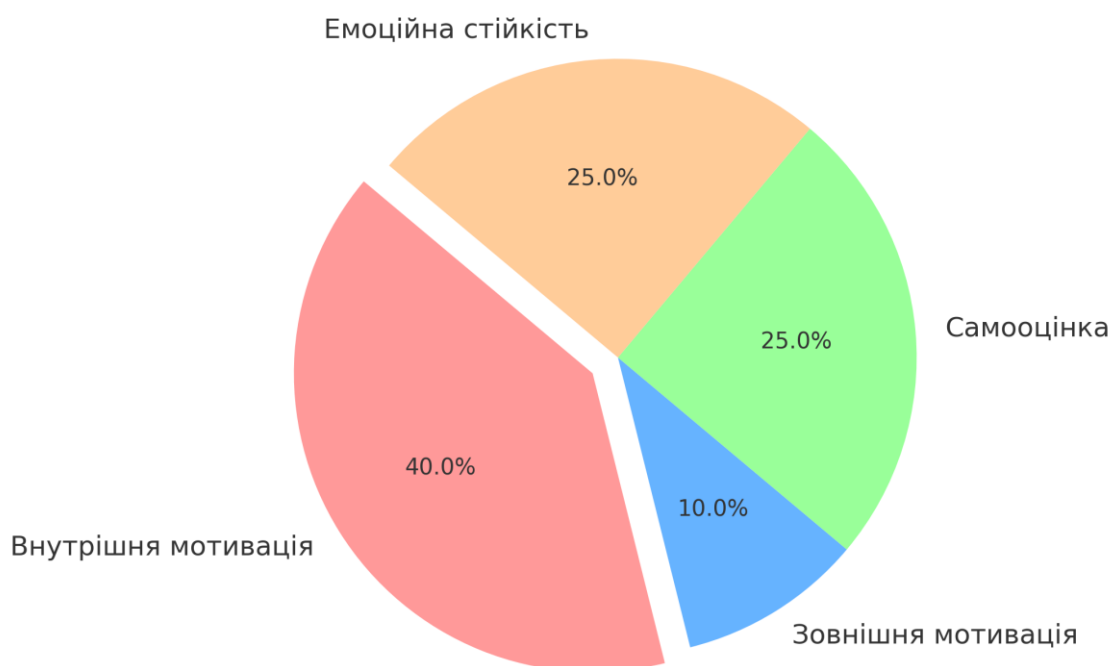


Рис. 1. Вплив мотивації, самооцінки та емоційної стійкості на професійне зростання

Аналіз результатів дослідження вказує на те, що внутрішня мотивація є ключовим чинником професійного зростання серед державних службовців м.

Житомира. Респонденти продемонстрували високий рівень потреби у самореалізації, що позитивно впливає на їхню продуктивність і ставлення до роботи. Саме внутрішня мотивація забезпечує стабільність та довготривалу ефективність, а зовнішні стимули, як-от матеріальні винагороди, хоча і є важливими, відіграють вторинну роль. Важливо створювати можливості для розвитку внутрішньої мотивації через програми самореалізації та підтримки професійного зростання.

Емоційна стійкість також виявилася суттєвим фактором для державних службовців, оскільки робота в державному секторі передбачає регулярні стресові ситуації та високий рівень відповідальності. Співробітники з високою емоційною стійкістю здатні ефективніше адаптуватися до стресових умов, що позитивно впливає на їхню загальну продуктивність. Пропонується впровадити тренінги з емоційного інтелекту, які допомагатимуть службовцям розвивати навички контролю емоцій та адаптивність у складних ситуаціях.

Рівень соціальної підтримки серед державних службовців є високим, що сприяє розвитку комфортного робочого середовища та підвищенню задоволеності роботою. Важливо підтримувати таку атмосферу, адже вона не тільки забезпечує психологічний комфорт, але й сприяє ефективній командній роботі та взаємодопомозі. Рекомендується розвивати програми підтримки у колективі та організовувати спільні заходи, що сприятимуть зміцненню зв'язків між співробітниками.

Задоволеність робочим середовищем та кар'єрними перспективами також є важливими аспектами для підтримки професійного зростання. Високий рівень задоволеності умовами праці позитивно впливає на лояльність працівників та знижує ризики плинності кадрів. Пропонується створювати більше можливостей для розвитку та кар'єрного зростання, що підвищить залученість працівників і забезпечить їх довготривалу відданість своїй роботі.

На основі отриманих даних, важливим є розробка комплексних програм розвитку, які включають аспекти мотивації, емоційної стійкості, соціальної підтримки та задоволеності робочим середовищем. Такі програми сприятимуть

не тільки покращенню професійних результатів, але й забезпечать комфортні умови для розкриття потенціалу кожного працівника, що у свою чергу підвищить ефективність роботи всього державного сектору.

3.2. Роль соціальної підтримки, взаємодії та адаптації до змін у професійному розвитку

Соціальна підтримка з боку колег та керівництва є важливим чинником, що впливає на професійний розвиток. Аналіз результатів опитування показав, що більшість респондентів отримують підтримку від колег, що створює сприятливу атмосферу в колективі. Високий рівень соціальної підтримки допомагає працівникам відчувати себе частиною команди, що підвищує їхню задоволеність роботою.

Роль керівництва в підтримці професійного розвитку також виявилася значущою для респондентів. Більшість учасників опитування оцінили підтримку керівника на високому рівні, що сприяє професійному зростанню. Наявність мотиваційної підтримки керівництва сприяє розвитку довіри між працівниками, що є важливим аспектом для досягнення спільних цілей.

Аналіз соціальної взаємодії показав, що державні службовці часто взаємодіють з колегами, що також сприяє професійному розвитку. Позитивний колективний клімат, часта комунікація та командна робота допомагають швидко вирішувати робочі завдання і забезпечують комфортне робоче середовище.

Адаптація до змін є ще одним важливим фактором професійного розвитку. Більшість респондентів виявили високу готовність до адаптації та позитивне ставлення до нововведень, що вказує на їхню гнучкість. Ця здатність дозволяє працівникам легше пристосовуватися до змін у робочих процесах та вимогах.

Аналіз показав, що респонденти, які мають високу здатність до адаптації, демонструють більшу готовність до освоєння нових навичок та інновацій. Це є позитивним показником для державної служби, адже гнучкість і готовність до змін є важливими рисами для ефективної роботи в умовах динамічного

середовища. Загалом, соціальна підтримка, часта взаємодія з колегами та здатність до адаптації є важливими чинниками для професійного зростання державних службовців. Ці фактори допомагають створити сприятливе середовище, що підтримує розвиток як особистості, так і колективу в цілому (рис. 2).

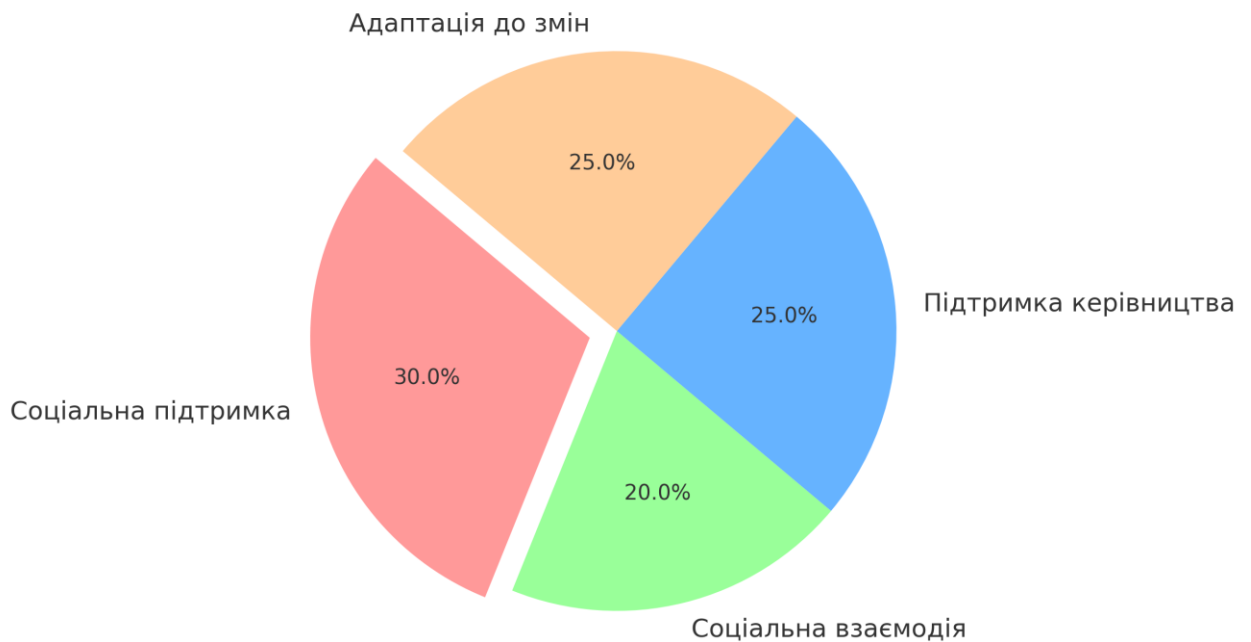


Рис. 2. Роль соціальної підтримки, взаємодії та адаптації до змін у професійному розвитку

Аналіз результатів дослідження показав, що соціальна підтримка з боку колег та керівництва є одним із основних чинників, що впливає на професійне зростання державних службовців. Більшість респондентів отримують підтримку від колег, що сприяє створенню сприятливої атмосфери в колективі. Це позитивно впливає на задоволеність роботою та загальну ефективність виконуваних обов'язків. Оскільки соціальна підтримка є важливою складовою для створення команди, рекомендується посилити механізми внутрішньої взаємодії в колективах, організовуючи регулярні командні заходи та тренінги з розвитку міжособистісних відносин.

Наявність підтримки з боку керівництва відіграє важливу роль у мотивації працівників та їхньому професійному зростанні. Респонденти відзначили високу оцінку підтримки керівниками, що дозволяє створювати атмосферу довіри та взаємної поваги. У зв'язку з цим, важливо, щоб керівники продовжували підтримувати своїх підлеглих у професійному розвитку, надаючи чіткі інструкції, зворотній зв'язок і можливості для кар'єрного зростання.

Соціальна взаємодія серед колег сприяє не тільки розвитку професійних навичок, але й загальному покращенню атмосфери в колективі. Регулярні комунікації та взаємна допомога дозволяють швидко і ефективно вирішувати робочі завдання. Пропонується заохочувати колективи до активнішої співпраці, розвивати культуру командної роботи через спільні проекти та міжвіддільні ініціативи.

Здатність до адаптації є ключовою характеристикою, яка дозволяє державним службовцям швидко реагувати на зміни в робочих процесах та нововведення. Респонденти, які виявили високу здатність до адаптації, показали більшу гнучкість у виконанні професійних завдань. Для подальшого розвитку цієї компетенції необхідно впроваджувати додаткові навчальні програми та курси, що сприятимуть швидкому освоєнню нових технологій і методів роботи.

Загалом, для успішного професійного розвитку державних службовців важливо підтримувати сприятливе середовище, яке базується на соціальній підтримці, активній взаємодії та здатності до адаптації. Рекомендується організовувати корпоративні заходи, тренінги з адаптації до змін та програми для розвитку колективного духу. Це дозволить не лише підвищити ефективність роботи, але й забезпечити стабільне зростання працівників у професійній сфері.

3.3. Задоволеність робочим середовищем та професійні перспективи

Задоволеність робочим середовищем виявилась важливим аспектом, що впливає на професійний розвиток державних службовців. Більшість респондентів позитивно оцінили атмосферу в колективі, що свідчить про

сприятливі умови для роботи та розвитку. Підтримуюче середовище дозволяє працівникам зосередитися на професійних завданнях та відчувати себе комфортно на робочому місці.

Культура підтримки та взаємодопомоги є ще одним аспектом, який позитивно впливає на задоволеність робочим середовищем. Дослідження показало, що наявність відкритої комунікації та співпраці в колективі створює атмосферу, де кожен працівник може звернутися за допомогою до колег.

Задоволеність можливостями для професійного зростання є важливим показником для розвитку кар'єрних перспектив. Більшість респондентів високо оцінили можливості для професійного зростання, що свідчить про наявність перспектив для кар'єри та самовдосконалення.

Аналіз показав, що позитивне сприйняття організаційної культури також сприяє задоволеності роботою. Високий рівень задоволеності робочим середовищем сприяє підвищенню лояльності працівників та зменшенню плинності кадрів, що є важливим для стабільної роботи державної служби.

Кар'єрні перспективи респонденти оцінили як доволі високі, що свідчить про наявність можливостей для розвитку та реалізації особистих цілей. Більшість державних службовців планують залишатися на своїх посадах, що свідчить про стабільність та задоволеність професійною діяльністю.

Загалом, задоволеність робочим середовищем та наявність професійних перспектив є важливими умовами для підтримки професійного зростання. Високий рівень задоволеності сприяє підвищенню мотивації та залученості працівників, що позитивно впливає на їхню ефективність та готовність до подальшого розвитку (рис.3).

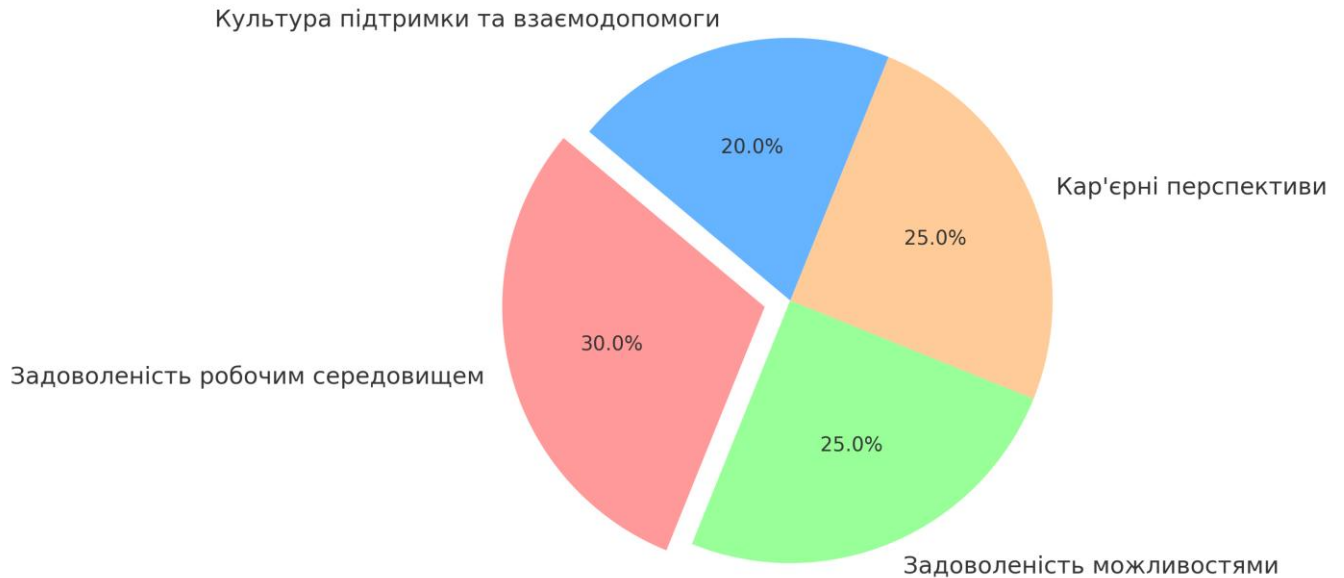


Рис. 3. Задовolenість робочим середовищем та професійні перспективи

Для підвищення задоволеності робочим середовищем необхідно впроваджувати ініціативи, що сприяють створенню позитивної атмосфери в колективі. Це можна досягти через регулярні корпоративні заходи, тренінги з командної роботи та розвиток внутрішньої комунікації. Важливо, щоб колеги взаємодіяли не лише в межах виконання завдань, але й активно співпрацювали на рівні позаробочих активностей, що зміцнить командний дух і довіру.

Необхідно створити систему підтримки між працівниками на всіх рівнях. Важливо, щоб кожен працівник відчував себе частиною команди, здатною на взаємодопомогу. Для цього можна організувати тренінги з емоційного інтелекту та навчання навичкам ефективної комунікації. Крім того, запровадження менторських програм може допомогти молодим фахівцям відчути підтримку з боку більш досвідчених колег.

Організація повинна створювати чіткі та прозорі можливості для професійного розвитку своїх працівників. Для цього важливо впроваджувати програми навчання, підвищення кваліфікації, а також сприяти внутрішнім кар'єрним переходам і просуванню. Це дозволить працівникам не тільки

реалізувати свій потенціал, але й збільшить їхню лояльність до організації, адже вони бачитимуть реальні перспективи для кар'єрного зростання.

Важливим кроком є покращення організаційної культури, що включає створення відкритої і підтримуючої атмосфери для працівників. Необхідно заохочувати зворотний зв'язок між співробітниками та керівництвом, що дозволить покращити довіру і взаєморозуміння. Регулярні зустрічі керівництва з підлеглими, де можна обговорити не тільки робочі, а й соціально-психологічні питання, допоможуть створити атмосферу відкритості.

З метою зменшення незадоволеності кар'єрними перспективами, організація повинна чітко визначити кар'єрні траєкторії та можливості для просування. Важливо, щоб кожен співробітник розумів, що він має можливості для кар'єрного росту, і щоб ці можливості були доступними для всіх, незалежно від посадового статусу. Проведення регулярних атестацій, наставництво та створення програм розвитку лідерських якостей сприятимуть підвищенню мотивації та залученості працівників до професійного зростання.

Висновки до розділу 3

Аналіз результатів дослідження показав, що професійне зростання державних службовців значною мірою залежить від поєднання мотивації, самооцінки, емоційної стійкості, соціальної підтримки та задоволеності робочим середовищем. Висока внутрішня мотивація, пов'язана з прагненням до самореалізації та досягненням професійних цілей, є основним стимулом для зростання продуктивності та підвищення якості виконуваних завдань. Респонденти зазначили, що хоча зовнішня мотивація, зокрема матеріальні винагороди, має певне значення, саме внутрішні стимули відіграють ключову роль у їхньому професійному розвитку.

Самооцінка респондентів також є важливим фактором професійного зростання, оскільки вона дозволяє державним службовцям бути впевненими у власних здібностях і прагнути до самовдосконалення. Висока самооцінка сприяє

здатності до саморефлексії та розуміння власних сильних і слабких сторін, що створює основу для подальшого розвитку і підвищення ефективності виконання завдань. Цей аспект також сприяє залученості до процесу постійного навчання та вдосконалення професійних навичок.

Емоційна стійкість виявилася одним із ключових чинників, що позитивно впливає на здатність державних службовців ефективно долати стресові ситуації та працювати в умовах високої відповідальності. Високий рівень емоційної стійкості допомагає зберігати стабільність у роботі, що є надзвичайно важливим для ефективного виконання службових обов'язків. У зв'язку з цим, доцільно впроваджувати тренінги з емоційного інтелекту, які сприятимуть розвитку навичок контролю емоцій.

Задоволеність робочим середовищем та кар'єрними перспективами сприяє довготривалій лояльності працівників до організації, знижуючи ризики плинності кадрів. Співробітники, які відчують комфорт і підтримку на робочому місці, є більш залученими до виконання своїх обов'язків та проявляють більшу зацікавленість у досягненні результатів. Атмосфера відкритості та підтримки забезпечує продуктивну взаємодію між колегами, що є важливою умовою для підтримки професійного зростання.

Адаптація до змін є ще одним важливим фактором, що позитивно впливає на професійне зростання державних службовців. Респонденти, які продемонстрували високу здатність до адаптації, виявили більшу готовність до освоєння нових навичок та інновацій, що є необхідним для ефективної роботи в умовах динамічного середовища. Цей аспект забезпечує гнучкість і готовність до змін, що підвищує загальну ефективність діяльності державної служби.

На основі отриманих даних можна зробити висновок, що для ефективного професійного зростання державних службовців важливо підтримувати сприятливе робоче середовище, забезпечувати можливості для самореалізації та кар'єрного зростання, а також створювати умови для розвитку соціальної підтримки, адаптації до змін і емоційної стійкості.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз результатів дослідження дозволив виділити ключові психологічні чинники, що сприяють професійному зростанню державних службовців. По-перше, мотивація, зокрема внутрішня мотивація до самореалізації та досягнення професійних цілей, виявилася однією з найважливіших умов, що забезпечують активність і зацікавленість у роботі. Внутрішня мотивація сприяє підвищенню продуктивності працівників і є фундаментом для досягнення стабільних результатів. При цьому, хоча зовнішні стимули, як-от матеріальні винагороди, мають певне значення, саме внутрішні мотиви відіграють домінуючу роль у професійному зростанні.

2. По-друге, самооцінка відіграє важливу роль у професійному розвитку, оскільки високий рівень упевненості в собі дозволяє державним службовцям більш ефективно виконувати свої обов'язки та постійно вдосконалювати свої навички. Висока самооцінка сприяє здатності до саморефлексії, що дозволяє працівникам об'єктивно оцінювати власні дії, усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, а також планувати подальший розвиток.

3. Емоційна стійкість є ключовим фактором, що впливає на здатність державних службовців ефективно працювати в умовах високої відповідальності та стресових ситуацій. Дослідження показало, що працівники з високим рівнем емоційної стійкості краще долають труднощі, зберігаючи при цьому стабільність і продуктивність у роботі. Це підкреслює важливість розвитку навичок емоційного інтелекту та саморегуляції серед працівників.

4. Соціальна підтримка з боку колег та керівництва виявилася важливим аспектом, що впливає на загальну задоволеність робочим середовищем. Дружні стосунки у колективі, взаємодопомога та підтримка з боку керівництва створюють комфортні умови для роботи, що позитивно позначається на результатах працівників. Підтримка сприяє формуванню

позитивного психологічного клімату, що стимулює працівників до ефективної командної роботи та сприяє професійному зростанню.

5. Важливим фактором професійного розвитку є також задоволеність робочим середовищем, що сприяє лояльності працівників до організації та зменшенню ризику плинності кадрів. Зручне та сприятливе середовище для праці позитивно впливає на залученість працівників, дозволяючи їм зосередитися на виконанні своїх обов'язків та підвищувати продуктивність.

6. Роль організаційної культури також не можна недооцінювати. Позитивна організаційна культура, що включає цінності відкритості, взаємної підтримки та розвитку, сприяє створенню умов для стабільної роботи та професійного зростання. Культура підтримки забезпечує можливість для розвитку навичок і компетенцій, необхідних для досягнення професійних цілей.

7. Адаптація до змін є невід'ємною частиною професійного зростання, особливо в умовах постійних змін у державному секторі. Працівники, які мають високу здатність до адаптації, демонструють готовність до освоєння нових методів роботи та інновацій, що дозволяє їм ефективніше виконувати свої обов'язки. Цей фактор забезпечує гнучкість і швидку реакцію на зміни в професійному середовищі.

8. Рефлексія та усвідомлення своїх досягнень є важливими аспектами, які сприяють подальшому професійному зростанню. Державні службовці, які здатні рефлексувати щодо своїх успіхів і помилок, показують вищий рівень професійної зрілості. Рефлексивні навички дозволяють об'єктивно оцінювати свій прогрес, визначати сфери для вдосконалення та ставити реалістичні цілі.

9. Задоволеність кар'єрними перспективами є важливим чинником, що впливає на лояльність працівників та їхню мотивацію до розвитку. Працівники, які бачать можливості для зростання та реалізації своїх цілей, частіше демонструють активну позицію в роботі та готовність до вдосконалення.

10. Програми професійного розвитку, спрямовані на підтримку емоційної стійкості, мотивації та соціальної взаємодії, сприяють покращенню робочого середовища та підвищенню ефективності праці. Зокрема, тренінги з

емоційного інтелекту та управління стресом можуть допомогти державним службовцям краще адаптуватися до складних умов роботи та підвищити свою стійкість до стресу.

11. Впровадження менторських програм та програм наставництва також сприяє професійному зростанню, забезпечуючи молодих фахівців підтримкою досвідчених колег. Наставництво сприяє передачі знань, формуванню професійних навичок і соціальної підтримки, що позитивно позначається на кар'єрних перспективах працівників.

12. Загалом, для забезпечення професійного зростання державних службовців важливо забезпечити комплексний підхід, що включає розвиток внутрішніх мотиваційних установок, підтримку емоційної стійкості та створення сприятливого робочого середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверіна К.С. Специфіка професійного самовизначення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2020. № 2 (25). С. 99–104.
2. Бех І.Д. Виховання особистості: навчально-методичний посібник у 2-х т. Т. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2003. 280 с.
3. Боднар А.Я., Рибалочка К.А. Особливості професійного самовизначення. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2020. Т. 3. С. 3–10.
4. Гриньова М.В., Кононова М.М. Саморегуляція навчальної діяльності та професійний розвиток студентської молоді: монографія. Полтава: Аструя, 2021. 384 с.
5. Клепікова О.В. Індивідуально-психологічні орієнтири професійного самовизначення майбутніх психологів. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 2. С. 129–133.
6. Кревська О.О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Луцьк, 2018. 213 с.
7. Шатілова О.С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. С. 151–158.
8. Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types / M.R. Barrick et al. *Personnel psychology*. 2003. № 56 (1). P. 45–74.
9. Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries / J.D. Campbell et al. *Journal of personality and social psychology*. 1996. № 70 (1). P. 141–156.

10. Patton W., Lokan J. Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2001. № 1. P. 31–48.
11. Валуйко О.М., Гошкодеря О.В. Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ: Навчальний посібник. «Скіф», 2008. 106 с.
12. Гаммонд К. Мистецтво відпочинку. Як перевести подих у сучасному світі. Львів: Yakaboo Publishing, 2020. 256 с.
13. Губенко І.Я. Основи загальної і медичної психології, психічного здоров'я та міжособового спілкування: Підручник. Київ: Медицина, 2013. 296 с.
14. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Кривий Ріг: Видавець Р.А. Козлов, 2021. 320 с.
15. Литвиненко О.М. Формування здорового способу життя в студентській молоді. *Педагогіка. Наукові праці*. 2013. Вип. 146, Том 158. С. 42–46.
16. Максименко С.Д., Чуприков А.П., Прокопович Є.М., Рожкова І.В., Лобанів С.О. Патопсихологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: КММ, 2010. 208 с.
17. Медична психологія: Підручник / С.Д. Максименко, Я.В. Цехмістер, І.А. Коваль, К.С. Максименко. Київ: Видавничий дім «Слово», 2014. 516 с.
18. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
19. Наумова В.Ю. Феномен емоційного вигорання. *Освіта дорослих: енциклопедичний словник* / за ред. В.Г. Кремня. Київ: Основа, 2014. 496 с.
20. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: метод. посіб. Київ: ТОВ «Логос», 2015. 207 с.
21. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 278 с.
22. Selye, H. Stress without distress. In L. Levi (Ed.), *Society, stress, and disease*, Vol. 5. Old age. Oxford University Press, 1987. P. 257–262.

23. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2006. 365 с.
24. Сковчиленко С. Книжка про депресію. Київ: Моноліт, 2019. 48 с.
25. Формування здорового способу життя молоді: стратегія розвитку українського суспільства / [Яременко О.О., Вакуленко О.В., Галустян Ю.М. та ін.]. Київ: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, Укр. ін-т соц. дослідж., 2004. 164 с.
26. Хейг М. Чому важко жити? Харків: Фабула, 2019. 256 с.
27. Шлозберг С., Непорент Л. Про здоровий спосіб життя. 2009. 256 с.
28. Максименко С.Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за ред. С.Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.
29. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.
30. Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. 2022. Доступно: <https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-vid-emocijnogo-vigorannya-pid-chasvijni>
31. Литвиненко О.М. Формування здорового способу життя в студентській молоді. Педагогіка. Наукові праці. 2013. Вип. 146, Том 158. С. 42–46.
32. Смокова Л.С., Жилін М.В. Ідентичність особистості: проблеми практичного використання. Габітус. 2020. № 15. С. 30–38.
33. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. 2022. С. 76–80. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>
34. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 16 (61), 2021. С.