

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: «Психологічні особливості мотиваційно-ціннісної сфери людей, які змінюють професію»

Студента (ки) 2 курсу групи ЗПС 61  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми «Психологія»  
за спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ

Гончар А.О.

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

Керівник Російчук Т.А.

кандидат псих. н., доцент ЗВО

\_\_\_\_\_ (посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТЕЙ ТА ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
1.1. Поняття мотиваційних чинників зміни професійної діяльності особистості	6
1.2. Теорії мотивації та їх застосування до зміни професії	10
1.3. Психологічні особливості процесу зміни професії особистості	16
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I	20
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОПИС ПРОЦЕДУРИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО – ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТЕЙ ТА ЇЇ РОЛЬ У РІШЕННІ ЗМІНИТИ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ	
2.1. Обґрунтування вибору методик	21
2.2. Опис методів і процедур дослідження	23
2.3. Обґрунтування вибору статистичних методів	30
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II	31
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЗМІНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
3.1. Результати емпіричного дослідження та їх обговорення	34
3.1.1. Опис вибірки	36
3.1.2. Встановлення психологічних особливостей досліджуваних, які змінили професію	41
3.1.3. Соціально – демографічні та інші особливості досліджуваних, які змінили професію	47
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III	50
ВИСНОВКИ ЗАГАЛЬНІ	54
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	55
АНОТАЦІЯ	

## ДОДАТКИ

### ВСТУП

**Актуальність** дослідження теми мотиваційно-ціннісної сфери особистості при зміні професії обґрунтована тим, що сучасні політично-економічні умови, війна, вимушена зміна місця проживання, вимушений виїзд за кордон багатьох людей, ринок праці та технологічний прогрес змінюються швидкими темпами, це змушує багатьох людей у різному віці змінювати свою професійну діяльність. На ринку праці з'явилося багато нових професій, про які раніше було мало що відомо, але які за нинішніх умов набули несподіваної популярності та значущості [20]. У цих умовах багато людей опиняються в ситуації, що вимагає переосмислення минулого і сьогодення, виділення та збереження життєво важливих цінностей, породження нових смислів, набуття нових знань та умінь, оволодіння новими професіями. Тому важливо вивчати та досліджувати мотиваційно-ціннісну сферу саме цих людей, які готові міняти професію. Вони є цінним трудовим ресурсом в нинішніх умовах нестачі працівників у багатьох сферах.

Практична значущість дослідження полягає у комплексному аналізі психологічних особливостей мотиваційно-ціннісної сфери людей, які змінили професійну діяльність у контексті соціальних трансформацій, спричинених війною та вимушеною зміною місця проживання. У роботі здійснюється порівняння ціннісних орієнтацій та мотиваційних чинників осіб, що здійснили професійну зміну, з тими, хто зберіг попередню сферу діяльності, що дає змогу виявити специфічні детермінанти адаптивної професійної мобільності в умовах кризових соціально-економічних змін. Практична значущість полягає у можливості використання отриманих результатів психологами, консультантами з кар'єрного розвитку, центрами зайнятості та освітніми інституціями для розробки програм підтримки людей, які переживають професійну кризу, планують перекваліфікацію або вже перебувають у процесі

зміни професії в умовах війни, релокації та інтеграції в нові соціокультурні середовища.

Здатність до переоцінки професійних пріоритетів, формування нових цілей, підтримання внутрішньої мотивації та смисложиттєвих орієнтирів стає критично важливою умовою успішної професійної адаптації та психологічної стійкості.

Але цей процес зумовлений не лише зовнішніми обставинами, а й глибокими внутрішніми мотиваційно-ціннісними орієнтаціями особистості. Він досить довгий та складний. Усвідомлення власних потреб, бажання змінити соціальний статус, переосмислення життєвих пріоритетів і бажання самореалізації — ключові чинники, які спонукають до професійних змін особистості. Дослідження цих процесів є актуальним як для психологічної науки, так і для практики професійного супроводу людей.

Вивчення психологічних детермінант цього процесу допоможе зрозуміти, які внутрішні та зовнішні фактори впливають на рішення про зміну кар'єри, і які психологічні ресурси сприяють успішній адаптації.

**Об'єкт дослідження** – мотиваційно-ціннісна сфера особистості.

**Предмет дослідження** – мотиваційно-ціннісна сфера людей, які змінюють професію.

**Мета дослідження** - визначити психологічні особливості мотиваційно-ціннісної сфери людей, що вирішили змінити професію.

**Завдання дослідження:**

1. Теоретично проаналізувати мотиваційно-ціннісні чинники особистостей, які змінюють професійну діяльність.

2. Визначити психологічні особливості особистості, що змінює професійну діяльність.

4. Виявити мотиваційно-ціннісні чинники особистості, які визначають зміну професійної діяльності.

5. Провести аналіз результатів емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей мотиваційно-ціннісної сфери особистості, яка

змінює професію та її ціннісних орієнтацій у контексті професійної переорієнтації.

**Гіпотеза дослідження** – маємо припущення, що люди вмотивовані до зміни професії будуть мати більш виражену світоглядну пластичність. Їх цінності будуть характеризуватися вираженим прагненням до самовдосконалення та саморозвитку.

Вибірка людей – 50 осіб віком від 21 до 60 років, з яких 10 – це чоловіки, решта – жінки. Вони мають різний рівень освіти, різний сімейний стан, соціальне та фінансове положення.

Методики дослідження: авторська анкета зміни професії на 18 питань, «Опитувальник світоглядної пластичності» К.М. Грузиної, методика визначення задоволеності професією «Драбина Кантрілла» (Cantril's Self-Anchoring Striving Scale), методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.).

Методи математичної статистики: тести для незалежних вибірок (t-критерій Стюдента, U –критерій Манна - Уїтні), Критерій  $\chi^2$  – квадрат, критерій Шапіро-Уїлка, коефіцієнт Коена.

## РОЗДІЛ І

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ТА ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

#### **1.1. Поняття мотиваційних чинників особистостей, що впливають на зміну професійної діяльності**

Феномен зміни кар'єри є складним і актуальним явищем, що зумовлюється складними внутрішніми мотиваційно-ціннісними чинниками, які впливають на рішення людини щодо її професійної траєкторії. Внутрішня мотивація, на відміну від зовнішніх чинників, таких як фінансова вигода або соціальний тиск, стосується внутрішніх бажань, прагнень і психологічних потреб, які спонукають людей до зміни кар'єрного шляху. Розуміння цих внутрішніх мотиваційно-ціннісних чинників має вирішальне значення не лише для розуміння індивідуальних кар'єрних змін, але й для ширшого розуміння пластичності особистості, особливо в сучасних суспільствах, що характеризуються швидкою зміною професійних вимог [30]. Ці внутрішні мотиваційно-ціннісні чинники, як правило, ґрунтуються на глибоко вкоріненій потребі в самореалізації, особистісному зростанні та психологічному благополуччі, які в сукупності діють як каталізатор кар'єрних змін.

Центральним поняттям у вивченні внутрішніх мотиваційно-ціннісної сфери та чинників, що спонукають до зміни кар'єри, є самореалізація - психологічний конструкт, який розглядався в різних теоретичних рамках, включаючи ієрархію потреб Маслоу. Однак сучасні дослідники розширили ці ранні теорії, щоб дослідити, як самореалізація функціонує як динамічна сила у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою, дорослими людьми. Дослідження психологів у галузі теорії самодетермінації (SDT) підкреслює, що люди мають фундаментальну потребу займатися діяльністю, яка відповідає їхньому автентичному «я», і цей процес стає все більш актуальним у дорослому віці

[33]. У контексті зміни кар'єри ця теорія припускає, що люди мотивовані не лише зовнішніми винагородами, але й вродженим прагненням до автономії, компетентності та спорідненості, що сприяє прийняттю рішення про кар'єру, яка краще узгоджується з особистими цінностями та інтересами.

Одним із важливих чинників мотивації до зміни кар'єри є потреба в особистісному зростанні та безперервному розвитку, які часто не задовольняються в рамках жорстких або незадовільних професійних ролей [30].

Особливістю професійної мотивації особистості є її відносна стійкість та світоглядна пластичність, які, однак, не виключають динамічних змін під впливом трансформацій у системі ціннісних орієнтацій. На певному етапі життєвого шляху може виникати потреба у кардинальному перегляді професійної траєкторії — явище, що дедалі частіше спостерігається в умовах турбулентного соціального середовища, змін ринку праці, цифровізації та постійного оновлення вимог до професійних компетенцій прагнення. Це прагнення до саморозвитку часто переплітається з бажанням досягти майстерності в певній галузі, що спонукає людей переглянути свій поточний кар'єрний шлях, якщо вони відчують стагнацію [7].

Іншим важливим чинником зміни кар'єри є узгодження особистих цінностей з професійними ролями. В останні роки зростає визнання важливості ціннісної конгруентності на робочому місці - фактору, який суттєво впливає на задоволеність особистості своєю роботою. Як зазначають дослідники, особисті мотиваційно-ціннісні установки являють собою глибокі переконання, якими людина керується у своїх діях і рішеннях [14]. Коли люди опиняються в ролях або галузях, які суперечать їхнім основним цінностям, виникає незадоволення, що часто призводить до перегляду кар'єри. Наприклад, прагнення до балансу між роботою та особистим життям, етичні міркування або надання переваги робочому середовищу, де панує співпраця, а не конкуренція, є факторами, що впливають на кар'єрні траєкторії [13].

Дослідження теорії цінностей Ш.Шварца, проведене у 2006 році, підтверджує цю тезу, припускаючи, що люди з більшою ймовірністю відчують психологічний дистрес, коли їхні професійні обов'язки суперечать їхнім особистим системам цінностей [43]. Отже, люди, мотивовані прагненням до узгодженості між особистими та професійними цінностями, можуть обирати кар'єру, яка пропонує більше відчуття гармонії та задоволення, що часто призводить до зміни професії.

Теорія Локка припускає, що незадоволеність своєю поточною роллю часто є передумовою для пошуку нових можливостей працевлаштування, особливо коли незадоволеність зумовлена внутрішніми факторами, такими як відсутність змістовної роботи або незадоволені психологічні потреби [42]. Люди, які сприймають свою роботу як таку, що не відповідає їхнім прагненням, з більшою ймовірністю відчують нижчий рівень мотивації та залученості, що в кінцевому підсумку призводить до пошуку альтернативної кар'єри. Цю точку зору підтверджують дослідники, які стверджують, що задоволеність роботою - це афективна реакція на робоче середовище, на яку впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори. Тому, коли внутрішні мотиватори, такі як відчуття мети або можливості для творчості, відсутні, люди більш схильні розглядати зміну кар'єри як життєздатне рішення для відновлення задоволеності роботою [17].

Українські дослідники також приділяють увагу мотиваційним детермінантам професійної мобільності. У статті Л. М. Личковської (2018) розглянуто трудову мобільність як багатовимірне явище, де суб'єктивні чинники (мотивація, цінності, світорозуміння) мають суттєвий вплив поряд із економічними умовами. Авторка підкреслює, що мобільність професійна — це не лише зміна роботи, а зміна самоусвідомлення, зміна ставлення до праці [41].

Інше дослідження (Advanced Education, 2018) розкриває зв'язок між мотивами до навчання дорослих і їхньою готовністю до переорієнтації: коли

люди активно шукають сенс у новій діяльності, росте ймовірність професійної трансформації.

В контексті сучасних подій в Україні особливого значення набуває вплив війни та пов'язаного з нею вимушеного переміщення населення. Военні дії та релокація суттєво трансформують життєві пріоритети, актуалізують потребу у безпеці та стабільності, стимулюють переоцінку особистісних і професійних цінностей, що нерідко призводить до перегляду кар'єрних траєкторій та прийняття рішення щодо зміни професійної діяльності. Вимушений переїзд, інтеграція у нове соціокультурне середовище, необхідність адаптації до інших умов праці та ринку зайнятості створюють як ризики професійної дезадаптації, так і можливості для переформатування професійної ідентичності, розвитку нових компетентностей і реалізації особистісного потенціалу. Таким чином, війна та міграційні процеси виступають потужними зовнішніми детермінантами, що підсилюють тенденцію до професійної мобільності у дорослому віці, формуючи особливий соціально-психологічний контекст професійних змін.

## **1.2.Теорії мотивації та їх застосування до зміни професійної діяльності особистості**

Теорії мотивації дають глибоке розуміння людської поведінки, особливо в контексті професійної діяльності.

Класичні теорії - ієрархія потреб А.Маслоу, теорія очікувань В.Врума, концепція самоактуалізації К.Роджерса та теорія самодетермінації Е.Десі і Р.Райана дають важливе розуміння факторів, що впливають на задоволеність кар'єрою, прийняття рішень та професійні переходи. Кожна теорія розглядає окремі аспекти мотиваційно-ціннісної сфери особистості, що, зрештою, сприяє всебічному розумінню того, що спонукає людей працювати, розвиватися або прагнути змін у своєму професійному житті.

Ієрархія потреб Маслоу - теорія, розроблена А.Х. Маслоу, стверджує, що людей мотивує ієрархія потреб, яка просувається від фізіологічних потреб до самоактуалізації. У контексті професійної діяльності ця ієрархія набуває особливої актуальності, оскільки допомагає пояснити як залученість до роботи, так і прагнення до кар'єрного зростання. Фундаментальний рівень, який включає фізіологічні потреби та потреби в безпеці, можна розглядати як потребу в стабільності роботи та доході, достатньому для забезпечення базових життєвих стандартів. Це підтверджується результатами досліджень, які показують, що люди надають пріоритет безпеці роботи та адекватній винагороді, особливо на початкових етапах кар'єри, коли фінансова стабільність необхідна для задоволення основних життєвих потреб [10]. У міру того, як люди піднімаються по ієрархії Маслоу, їхні мотивації розвиваються і включають соціальні потреби, де фокус зміщується на стосунки з колегами, сприятливе робоче середовище та відчуття приналежності до організації. У професійному середовищі соціальні потреби

тісно пов'язані з командною динамікою та організаційною культурою. Дослідження вченого показує, що позитивні стосунки на роботі можуть значно підвищити залученість людей та зменшити бажання змінити цю саме роботу, що підкреслює важливість міжособистісних зв'язків у задоволеності роботою. Задовольнивши ці соціальні потреби, люди часто переходять до потреб у повазі, прагнучи визнання, статусу та досягнень у своїй сфері [39]. На цьому рівні кар'єрний зріст, визнання внеску та професійна повага стають основними мотиваторами, що проявляється у прагненні людей до просування по службі або професійного визнання через нагороди та похвалу [30]. Теорія Маслоу також може бути застосована при вивченні кар'єрних змін: коли люди наближаються до самореалізації, вони можуть відчувати потребу у вивченні нових професійних шляхів, які відповідають їхнім основним цінностям та цілям особистісного зростання. Ця теорія допомагає пояснити, чому досвідчені професіонали можуть змінювати кар'єру на користь ролей, які пропонують більше сенсу і відповідають їхній Я-концепції, що розвивається.

На відміну від ієрархічного підходу Маслоу, теорія очікування Врума наголошує на когнітивних процесах, які керують мотивацією, особливо в цілеспрямованій поведінці, такій як професійний розвиток або зміна професії.

Теорія очікувань В. Врума (Expectancy Theory), розглядає мотивацію як раціональний процес вибору дій, що формується під впливом трьох ключових компонентів: очікувань (expectancy) – віра в те, що зусилля приведуть до бажаного рівня виконання; інструментальність (instrumentality) – переконання в тому, що досягнутий рівень виконання спричинить відповідну винагороду; валентності (valence) – суб'єктивної цінності тієї винагороди для особистості. У контексті зміни професії цю модель доцільно розглядати як когнітивно - ціннісну матрицю, яка визначає імовірність ініціації та стійкості поведінкових змін щодо перекваліфікації і пошку себе у новій професії [23].

З позиції теорії В. Врума, рішення про зміну професійної діяльності формується тоді, коли нова професійна траєкторія сприймається як більш значуща з огляду на ціннісні орієнтири, забезпечує перспективу соціальної

реалізації та матеріальної стабільності, а також коли людина прогнозує високу вірогідність успішної адаптації та досягнення цілей. Таким чином, модель мотивації за Врумом дозволяє нам глибше та чіткіше зрозуміти мотиваційний механізм професійної трансформації дорослої особистості, визначити чинники що підсилюють або знижують готовність до зміни професійної діяльності, та обґрунтувати психологічні умови підтримки цього процесу.

Теорія особистості К. Роджерса, ґрунтується на уявленні про людину як про цілісну, активну істоту, яка прагне до саморозвитку та самоактуалізації. Центральним поняттям теорії є організмична тенденція – вроджене прагнення особистості до зростання, реалізації потенціалу, психологічної зрілості та гармонії з собою. Роджерс підкреслює роль суб'єктивного досвіду та внутрішнього світу людини, вказуючи, що розвиток особистості відбувається тоді, коли людина має умови для автентичного самовираження – безумовне прийняття, емпатійне розуміння та психологічну безпеку. Конґруентність, тобто відповідність між реальним та ідеальним «Я», є ключевим критерієм психологічного здоров'я, тоді як внутрішні конфлікти, тривога та невизначеність, виникають через розрив між істинними потребами та зовнішніми вимогами чи соціальними очікуваннями [15].

Бажання змінити професію часто виступає проявом саме організмичної тенденції – внутрішнього прагнення людини розвиватися відповідно до власної сутності, цінності і переживань, що особливо актуалізується в нинішніх умовах війни, соціальних трансформацій та зміни життєвих обставин. Відповідно до концепції Роджерса, криза професійної ідентичності може виникати тоді, коли людина усвідомлює невідповідність між наявним професійним шляхом і власними автентичними потребами, що спонукає до переосмислення мотиваційної структури, формуванні нових життєвих стратегій та вибору діяльності, яка краще відповідає внутрішнім цінностям. Перехід до нової професійної діяльності стає можливим за наявності внутрішньої гнучкості, пластичності, відкритості новому досвіду, довіри до

себе та здатності до самосприйняття, що є ключовими характеристиками психологічно зрілої особистості за Роджерсом [15].

Таким чином, теорія К. Роджерса пояснює зміну професії як процес особистісного зростання, реалізації власного потенціалу та досягнення більшої узгодженості між особистісними цінностями і професійною діяльністю.

Теорія самовизначеності Е. Десі та Р. Райана (Self-Determination Theory, SDT) є однією з провідних мотиваційних концепцій сучасної психології. Вона ґрунтується на уявленні про те, що людська поведінка детермінована не лише зовнішніми стимулами, а насамперед внутрішніми проблемами які забезпечують оптимальне функціонування особистості. Основою цієї теорії є три базові психологічні потреби: потреба в автономії (відчуття контролю над діями), потреба у компетентності (усвідомлення ефективності у взаємодії зі світом), потреба у пов'язаності (соціальна підтримка, прийняття, відчуття приналежності). Їх задоволення сприяє внутрішній мотивації, психологічному благополуччю та гармонійному розвитку особистості, тоді як їх фрустрація призводить до втрати ініціативи, емоційного виснаження та відчуття безсилля [29].

У межах нашої теми теорія самовизначеності Десі та Райана дає змогу глибше зрозуміти, як внутрішня мотивація впливає на готовність людини до професійних змін. Для багатьох людей, особливо в умовах війни, соціальної нестабільності чи вимушеного переїзду, зміна професії стає не просто необхідністю, а способом відновити відчуття автономії, впевненості у власній компетентності та знайти діяльність, що відповідає їхнім справжнім цінностям і прагненням. Згідно з підходом авторів теорії, професійна переорієнтація буде успішною тоді, коли нова робота чи сфера діяльності задовольняє базові психологічні потреби — у свободі вибору, відчутті ефективності та соціальній підтримці. Отже, теорія самовизначеності допомагає пояснити не лише внутрішні механізми мотивації до зміни професії, а й ті психологічні умови,

які сприяють адаптації, збереженню життєвої цілісності та формуванню стабільної системи цінностей у процесі професійного оновлення.

У сукупності розглянуті теорії формують багатовимірне підґрунтя для розуміння мотиваційно-ціннісної сфери особистостей, які змінюють професію. Концепція А. Маслоу, що описує ієрархію потреб, допомагає усвідомити, як прагнення до безпеки, самоповаги та самоактуалізації стають рушійними силами професійних змін у період життєвих трансформацій. Теорія очікувань В. Врума пояснює когнітивні механізми прийняття рішення про зміну професійної діяльності, підкреслюючи роль усвідомлення власної ефективності та очікуваних результатів. Гуманістична концепція К. Роджерса акцентує увагу на внутрішньому прагненні до самореалізації та автентичності, що проявляється у пошуку діяльності, яка відповідає істинним цінностям особистості. Теорія самовизначеності Е. Десі та Р. Райана доповнює цю картину, висвітлюючи базові психологічні потреби — автономії, компетентності та пов'язаності, — задоволення яких є необхідною умовою внутрішньої мотивації та психологічної стійкості у процесі професійної переорієнтації. У цілому, сукупність цих теоретичних підходів дозволяє комплексно пояснити психологічні чинники, що визначають готовність дорослої людини до зміни професії, та окреслити умови, які сприяють гармонійному особистісному і професійному розвитку в умовах сучасних соціальних викликів.

Теорія базових людських цінностей Шалом Шварца є важливим підґрунтям для розуміння психологічних особливостей мотиваційно-ціннісної сфери особистості, яка змінює професію у дорослому віці. Ця теорія виходить з припущення, що всі люди, незалежно від культури чи соціального середовища, мають спільний набір базових цінностей, які визначають їхню поведінку, життєві пріоритети та професійні рішення. Згідно з Шварцом, цінності — це своєрідні орієнтири, що спрямовують вибір людини та формують її життєву і професійну стратегію. У структурі цінностей він виокремлює десять основних типів: доброзичливість, універсалізм,

традиційність, конформізм, безпеку, владу, досягнення, гедонізм, стимуляцію та самостійність.

Для людини, яка перебуває на етапі професійної переорієнтації, саме система особистісних цінностей стає ключовим чинником прийняття рішення щодо зміни діяльності. Якщо професійне середовище більше не відповідає її ціннісним установкам, виникає внутрішній конфлікт, що знижує задоволення працею, мотивацію та призводить до емоційного виснаження. У зрілому віці, коли рівень саморефлексії зростає, людина починає чіткіше усвідомлювати власні потреби й прагнення, тому невідповідність між цінностями та реальністю роботи може стати поштовхом до професійних змін.

### **1.3. Психологічні особливості процесу зміни професійної діяльності**

Шлях професійної зміни людини є складним та багатовимірним процесом, що охоплює низку етапів, кожен із яких характеризується специфічними психологічними, соціальними та мотиваційно-ціннісними динаміками. Він відображає поступове просування особистості від відчуття незадоволеності поточною професійною діяльністю до формування нової системи цінностей, мотивацій та професійної ідентичності, які відповідають оновленим життєвим орієнтирам [8]. У процесі зміни професії людина переосмислює власні цінності, потреби, життєві пріоритети, що зумовлює необхідність внутрішньої трансформації мотиваційно-ціннісної сфери.

Початковий етап професійного переходу зазвичай розпочинається з внутрішнього усвідомлення незадоволеності, коли особистість відчуває розбіжність між власними цінностями, цілями та змістом виконуваної діяльності [2]. Це відчуття може супроводжуватися когнітивним дисонансом, що змушує людину критично переосмислити своє професійне «Я» та поставити під сумнів відповідність обраної кар'єри власним прагненням. На цьому етапі активізуються процеси рефлексії та самоаналізу, які спонукають людину оцінити власні життєві орієнтири, виявити цінності, що втратили актуальність, і визначити нові смислові орієнтири діяльності. У контексті теорії розвитку дорослих ці процеси можна розглядати як важливий компонент особистісного зростання, адже саме через переоцінку власних цінностей і мотивів людина відкриває можливість до формування нової, автентичнішої професійної ідентичності.

Перехід від усвідомлення незадоволеності до активного пошуку альтернатив супроводжується посиленням мотиваційних процесів. На цьому

етапі особистість формує цілі, що узгоджуються з її оновленими цінностями, і починає шукати професійні напрями, здатні забезпечити відчуття сенсу, самореалізації та відповідності внутрішнім переконанням. Постановка цілей у цей період має вирішальне значення, адже вона сприяє актуалізації внутрішньої мотивації, формує відчуття спрямованості та підкріплює віру у власні можливості. Важливу роль при цьому відіграє рівень самоефективності: особи, які мають вищу віру у власну здатність досягати результатів, більш наполегливі у процесі професійного переходу, активніше долають труднощі й розглядають зміни як можливість для розвитку.

Етап навчання та професійного вдосконалення пов'язаний із розширенням мотиваційно-ціннісного поля особистості, адже в цей період формується орієнтація на розвиток, самовдосконалення та засвоєння нових компетенцій. Для дорослих людей навчання у процесі зміни професії має переважно ціннісно-мотиваційний характер: воно сприймається як інструмент досягнення життєво значущих цілей. У контексті андрогогічного підходу М. Ноулза, дорослі навчаються ефективніше тоді, коли навчання має практичну спрямованість і відповідає їхнім актуальним потребам [43]. Таким чином, процес перекваліфікації не лише сприяє набуттю нових професійних знань, але й зміцнює впевненість у власній спроможності реалізувати себе у новій діяльності, що збагачує мотиваційно-ціннісну сферу новими смисловими орієнтирами.

Заключний етап — адаптація та інтеграція в нову професійну роль — відображає процес консолідації нової ідентичності, цінностей та мотивів діяльності. Особистість поступово засвоює норми, цінності та очікування нової професійної спільноти, формуючи відчуття приналежності та сенсу у своїй діяльності. Цей етап передбачає не лише поведінкові зміни, але й глибоку внутрішню перебудову мотиваційно-ціннісної системи, яка тепер узгоджується з новими життєвими орієнтирами та професійними цілями.

Разом із тим процес зміни професії супроводжується низкою психологічних труднощів, що впливають на мотиваційно-ціннісну сферу

особистості. Серед них найпоширенішими є страх невдачі, невпевненість у власних силах, соціальний тиск, стрес і професійне вигорання, а також фінансова нестабільність. Ці чинники можуть викликати внутрішній конфлікт між бажанням реалізувати нові цінності та прагненням уникнути ризику. Страх невдачі часто послаблює віру у власну компетентність і перешкоджає активному руху до мети. Водночас високий рівень самоефективності, підтримка значущих інших та розвинена життєстійкість допомагають долати ці бар'єри, сприяючи збереженню мотиваційної спрямованості.

Соціальний контекст також відіграє важливу роль у процесі професійної зміни, оскільки наявність підтримки з боку родини, друзів чи наставників полегшує адаптацію та знижує емоційне напруження. Позитивні соціальні взаємини створюють умови для підкріплення внутрішньої мотивації, а відсутність підтримки може посилювати сумніви й знижувати відчуття власної цінності.

Фінансові труднощі, що супроводжують процес перекваліфікації, також мають значний вплив на мотиваційно-ціннісну сферу, оскільки часто змушують людину балансувати між прагненням до самореалізації та необхідністю економічної стабільності. Це може породжувати суперечності між цінностями безпеки та самовираження, що вимагає від особистості високого рівня усвідомленості та внутрішньої гнучкості.

Таким чином, процес зміни професії є не лише зовнішнім переходом до нової діяльності, а насамперед глибокою трансформацією мотиваційно-ціннісної сфери. Він передбачає переосмислення життєвих пріоритетів, відновлення цілісності професійної ідентичності та інтеграцію нових смислів у структуру особистості. Успішність цього процесу значною мірою визначається рівнем життєстійкості, самоефективності, підтримкою соціального оточення та здатністю особистості гармонізувати власні цінності з новими професійними орієнтирами.

У праці І. Герасимової (2015) бажання змінити професію визначена як здатність і готовність особистості працювати в умовах швидких динамічних

змін, а також в умовах певних соціальних перетворень (статусу, ролі, професії).

У магістерській роботі Н. Луценко про зміну професії зазначено, що зміна професії або перекваліфікація призводять до великих втрат часу і сил. У нашому дослідженні також виявлено, що серед тих, хто змінив професію, значна частка назвала вигорання основною причиною (табл. 10), а рівень світоглядної критичності у цій групі був значно вищий ( $t = 3,242$ ;  $p = 0,005$ ). Ці результати узгоджуються з Герасимовою та Луценко щодо мотиваційної напруги і готовності до змін, але водночас розширюють їх: якщо Герасимова фокусує на готовності до мобільності, а Луценко — на витратах, наше дослідження додає змінну світоглядної критичності як психологічного чинника, що може виступати каталізатором зміни професії.

## Висновки до розділу 1

Таким чином, процес зміни професійної діяльності особистості постає як складне багатовимірне явище, що охоплює мотиваційні, когнітивні та особистісно-сміслові компоненти. Зміна професії не обмежується зовнішнім переходом до нової сфери зайнятості, а є глибинною трансформацією мотиваційно-ціннісної сфери особистості.

У межах першого розділу було з'ясовано, що мотиваційні чинники зміни професійної діяльності відображають внутрішні спонуки людини до пошуку нових можливостей самореалізації, підвищення задоволеності працею, досягнення гармонії між особистісними цінностями та професійними цілями.

У другому розділі, на основі аналізу основних теорій мотивації, зокрема теорії самоактуалізації А. Маслоу, теорії самовизначення Е. Десі та Р. Райана, а також концепції ціннісних орієнтацій Ш. Шварца, показано, що процес професійних змін зумовлюється прагненням до автономії, компетентності та автентичності, тобто реалізації внутрішніх цінностей у новому професійному контексті.

Третій розділ дозволив визначити психологічні особливості процесу зміни професії: зокрема, роль життєстійкості, самоефективності, рефлексивності та підтримки соціального оточення. Саме ці фактори забезпечують успішну адаптацію до нової професійної діяльності, формування оновленої професійної ідентичності та інтеграцію нових смислів у структуру особистості.

Отже, успішність зміни професії особистості значною мірою визначається здатністю людини гармонізувати власні цінності, мотиваційні потреби та нові професійні орієнтири, що забезпечує не лише ефективність у

новій діяльності, а й особистісне зростання та відчуття життєвої реалізованості.

Аналіз теоретичного аналізу створює підґрунтя для визначення методичних засад дослідження мотиваційно-ціннісних особливостей зміни професійної діяльності, що розглядаються у наступному розділі.

## **РОЗДІЛ II**

### **МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОПИС ПРОЦЕДУРИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО – ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТЕЙ ТА ЇЇ РОЛЬ У РІШЕННІ ЗМІНИТИ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

#### **2.1. Обґрунтування вибору методик**

Для дослідження мотиваційно-ціннісної сфери особистості та чинників, які сприяють зміні професії у різному віці була розроблена авторська анкета на 18 питань та обран комплекс методик, що дозволяють виявити особистості та порівняти мотиваційно-ціннісної сфери людей які змінили професію, та які не змінили її.

Авторська анкета зміни професії дозволяє виявити чи міняла людина професію, чи був це свідомий аба вимушений вибір, ким людина працювала на попередній роботі, ким мріяла стати у дитинстві та інші питання. Це дозволило розділити респондентів, так виявити хто змінив професію, а хто ні, та порівняти їх між собою.

Методика «Портрет цінностей» Ш. Шварца (PVQ) використовується для виявлення індивідуальної системи базових цінностей, що визначають поведінку та життєвий вибір людини [31]. У контексті зміни професії вона дозволяє з'ясувати, які цінності — самостійність, досягнення, безпека, доброзичливість чи самореалізація — стають провідними під час професійної трансформації. Методика допомагає зрозуміти, як зміна ціннісних орієнтацій впливає на мотивацію та прийняття рішень щодо нового професійного шляху.

Методика «Світоглядна пластичність» К. М. Грузінової призначена для вивчення здатності особистості гнучко переосмислювати власні переконання, цінності та життєві орієнтири в умовах змін. У контексті зміни професії у

дорослому віці цей інструмент дозволяє оцінити, наскільки людина готова адаптувати свій світогляд, приймати нові професійні смисли та інтегрувати їх у власну систему цінностей. Високий рівень світоглядної пластичності свідчить про відкритість до досвіду, гнучкість мислення та здатність конструктивно реагувати на професійні трансформації [23].

Методика «Сходи самооцінки життя» (Драбіна Кантріла), використовується для оцінювання суб'єктивного рівня задоволеності життям і визначення життєвих перспектив особистості. Респондент оцінює своє теперішнє, минуле та бажане майбутнє положення на шкалі у формі «сходів», де нижчі щаблі символізують найгірший, а верхні — найкращий стан життя. У контексті зміни професії ця методика дає змогу виявити, як людина сприймає свій професійний шлях, рівень самореалізації та очікування від нової діяльності.

Перевагою використання методики Драбіна–Кантріла у дослідженні людей, які змінюють професійну діяльність, є її здатність фіксувати суб'єктивне відчуття життєвої задоволеності та динаміку особистісних змін. У поєднанні з опитувальником цінностей Ш. Шварца ця методика дає можливість простежити взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями та рівнем життєвої реалізованості, тобто визначити, наскільки зміна професії сприяє гармонізації внутрішніх потреб і зовнішніх життєвих умов. Такий комплексний підхід забезпечує глибше розуміння мотиваційно-ціннісної сфери особистості в процесі професійної трансформації.

## 2.2. Опис методик та методів дослідження

На основі аналізу теоретичних аспектів мотивації до змін у осіб, які опановують нову професійну сферу, було створено авторський тест та обрано три методики для проведення емпіричного дослідження.

### Методика 1. Методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.)

Методика спрямована для дослідження динаміки зміни цінностей груп (культур) у зв'язку зі змінами в суспільстві, життєвими проблемами.

На основі результатів методики можна побудувати ієрархічну структуру цінностей особистості або групи людей. Та цінність, яка набирає найбільшу кількість балів, є для людини провідною та спрямовує її діяльність і творчість.

Щоб мотивувати конкретну людину до певної діяльності, потрібно звертати увагу на ті мотиваційні цілі, які у людини знаходяться на першому місці. На основі цього можна укласти ієрархічну структуру цінностей особистості. (31).

Самостійність (selfdirection). Риси людини, яка надає перевагу цінностям самостійності: її незалежність від впливу соціального середовища, бажання самостійно нести відповідальність за власний вибір, усвідомлювати можливість керування власним життям та власними рішеннями. Така людина цінує творчість, нестандартність та індивідуальність як у себе, так і в інших. Для людини, яка надає переваги цінностям самостійності, нестерпним є відчуття залежності від інших.

Стимуляція (stimulation). Важливим для такої людини є новий досвід, постійні зміни та новизна.

Гедонізм (hedonism). Схильні до гедонізму люди надають великого значення комфорту, відпочинку, доброму та здоровому сну і харчуванню. Для них важливим є гарне проведення вільного часу. Розваги та відпочинок є найважливішим у житті такої людини.

Досягнення (achievement). Це прагнення людини до особистого успіху з демонстрацією своєї компетентності відповідно до соціальних стандартів.

Влада (power) – це прагнення людини мати контроль над людьми, та прагнення до влади через контроль за матеріальними та соціальними ресурсами.

Безпека (security). Мотиваційна ціль – гармонія і стабільність, відчуття безпеки. Ш. Шварц вважає, що цінності безпеки зростають у тих, у кого є така потреба. Люди, які надають перевагу безпеці, роблять усе, щоб уникати загрозливих, ризикованих та нестабільних ситуацій. Для них важливим є не лише власна безпека, але й безпека близьких людей, національна безпека та спокій. Гармонія, порядок та чистота є не менш цінними для таких людей, вони більше, ніж інші схильні до педантизму.

Конформізм (conformity) . Ціль – обмеження дій, прагнення, що можуть зашкодити іншим порушити соціальні очікування, норми. Для людей, які цінують конформізм, важливо поводитись згідно з соціальними очікуваннями і стандартами.

Традиція (tradición). Традиційний спосіб поведінки стає символом групової солідарності, виявом єдиних цінностей та гарантією виживання. Для людей, які надають перевагу традиції, важливим є єдність між поколіннями у родині, виконання обрядів, святкування релігійних свят.

Універсалізм (universalism). Мотиваційна ціль - розуміння, толерантність, захист благополуччя всіх людей та природи. Для людей, що цінують цінності універсалізму, надзвичайно важливими є справедливість та рівність людей на землі. Найчастіше ці люди є активними борцями за справедливість, часто захищають інтерес національні та сексуальних меншин, незахищених верств населення.

Доброзичливість (benevolense). В основі лежить добродійність, спрямована на забезпечення благополуччя найближчих людей. Люди, які надають перевагу цінностям доброзичливості, найчастіше дбають про благополуччя, щастя та добробут рідних, друзів, співробітників, колег. Такі люди цінують вірність, чесність, дружелюбність та відповідальність. Вони намагаються бути опорою та підтримкою для людей, яких вони люблять та поважають. (Schwartz, 1992)

Методика 2. Грузинова К. М. «Світогляд особистості як чинник її психологічного благополуччя».

Автором даної методики є К.М. Грузинова.

Мета методики – діагностувати рівень світоглядної пластичності, тобто виявити наскільки особистість здатна до гнучкого адаптивного змінного (не жорсткого) світоглядного ставлення, перегляду переконань, цінностей, світовідношення в умовах зміни зовнішніх або внутрішніх обставин.

Об'єктом дослідження даної методики є саме особистість, її ставлення, переконання, цінності, світогляд.

Предметом дослідження є світоглядна пластичність як характеристика особистості – здатність змінювати чи модифікувати світогляд, ціннісно-ставленеву систему.

Також, даний опитувальник використовується для оцінювання здатності особистості гнучко трансформувати власні переконання, життєві орієнтації та ціннісні уявлення відповідно до нових умов життєдіяльності та соціально-професійних змін. Поняття світоглядної пластичності розглядається як важливий психологічний ресурс, що забезпечує здатність людини адаптуватися до професійних викликів, змінювати кар'єрні траєкторії та переосмислювати життєві пріоритети [7]. Для дослідження складової індивідуального світогляду людей було застосовано ціннісний опитувальник Ш. Шварца (Portrait Values Questionnaire Revised, скорочено - PVQ-R2).

Автор пов'язує рівень світоглядної пластичності з психологічним благополуччям особистості.

У контексті дослідження ціннісно-мотиваційної сфери осіб, які змінюють професію, методика дозволяє виявити:

- готовність до перегляду усталених поглядів і професійних ролей;
- здатність приймати нові цінності та функціонувати в іншій соціально-професійній системі;
- відкритість до нового досвіду та альтернативних стратегій самореалізації;
- рівень внутрішньої гнучкості у процесі переосмислення мотиваційних установок щодо праці та кар'єрного розвитку.

Процедура заповнення займає в середньому 10–15 хвилин і може проводитися індивідуально або групою. Опитувальник продемонстрував достатній рівень надійності та валідності у дослідженнях адаптивності дорослого населення та трансформацій особистісних смислів.

Використання методики у межах даного дослідження дозволяє визначити, наскільки світоглядна гнучкість сприяє переформатуванню життєвих цілей, пошуку нових професійних сенсів та формуванню внутрішньої мотивації до змін, що є ключовими аспектами успішної професійної переорієнтації у дорослому віці.

Компоненти світоглядної пластичності:

1. Когнітивна пластичність – сутність цього компонента полягає в здатності переосмислювати знання, оновлювати переконання. Вона показує гнучкість мислення, готовність навчатися, приймати нову професійну інформацію.
2. Емоційно-оцінна пластичність – сутність цього компонента в готовності приймати зміни, відкритості до нових переживань. Вона показує толерантність до невизначеності, емоційну адаптивність при зміні професії.
3. Поведінкова пластичність – сутність даного компонента полягає в здатності модифікувати поведінку і стратегії дій. Вона показує реальні дії на підтримку змін: перекваліфікація, навчання, кар'єрний перехід.

Процедура підрахунку балів

Відповіді оцінюються за 5-бальною шкалою:

1 — повністю не згоден(-на)

2 — скоріше не згоден(-на)

3 — важко відповісти / нейтрально

4 — скоріше згоден(-на)

5 — повністю згоден(-на)

Після підрахунку отримується сумарний бал.

Чим вищий сумарний бал — тим вищий рівень світоглядної пластичності.

Таблиця інтерпретації результатів

( за узагальненими психодіагностичними нормами для шкал адаптивності)

Табл. 1

Рівень	Діапазон балів	Інтерпретація
Високий рівень пластичності	70–100 % від максимального балу	Висока адаптивність, готовність до змін, активне переосмислення досвіду, ефективна професійна переорієнтація
Середній рівень	40–69 %	Часткова гнучкість світогляду, готовність до змін за сприятливих умов, потреба в підтримці під час професійного переходу
Низький рівень	≤ 39 %	Жорсткість переконань, труднощі з адаптацією, опір новому, високий стрес при професійній зміні

Конкретний максимальний бал залежить від остаточної кількості тверджень у версії бланку.

Рівень світоглядної пластичності виступає психологічним предиктором успішної професійної переорієнтації та тісно пов'язаний із:

- мотивацією до саморозвитку;
- відкритістю до навчання;
- внутрішньою кар'єрною мотивацією;
- здатністю до переоцінки професійних і життєвих цінностей;

Даним інструментом досліджується здатність людини, яка змінила професію, до світоглядного переосмислення, адаптації ціннісних орієнтацій та формування нової мотиваційної структури відповідно до нових професійних умов.

### Методика 3 «Драбина Кантріла» (Cantril's Ladder)

Дана методика використовувалась для оцінювання респондентом суб'єктивного ставлення до власної професійної діяльності.

Метою методики «Драбина Кантріла» (Cantril's Self-Anchoring Striving Scale) є вимірювання суб'єктивної оцінки людиною рівня свого задоволення або досягнень у певній сфері життя. У контексті професійної діяльності метод дозволяє дослідити, як індивід сприймає власні успіхи, труднощі та перспективи у трудовій сфері, а також визначити позицію поточного стану щодо бажаних та небажаних професійних сценарієв.

Методика, розроблена Г. Кантрілом (H. Cantril) у 1965 році як засіб вивчення суб'єктивного сприйняття індивідом власного життєвого рівня та прагнень. У подальшому вона була адаптована для різних сфер психологічних досліджень, зокрема для аналізу задоволеності роботою, професійною самореалізацією та життєвим благополуччям. У контексті нашого дослідження «драбина» постає метафорою ієрархії можливих станів трудового життя – від найнижчого (незадоволення, професійна криза) до найвищого (самореалізація, гармонія, досягнення цілей).

Досліджуваним пропонувалось спочатку написати три ознаки «Моя найкраща робота», «Моя найгірша робота», та подивитись на малюнок з вертикальною драбиною, що складається з десятиох сходинок, пронумерованих від 0 до 10, де верхня сходинка (10) – символізує ситуацію «моєї найкращої роботи» - стан, коли людина максимально задоволена своєю професійною діяльністю, відчуває зміст, натхнення та реалізацію власного потенціалу. Нижня сходинка (0) позначає стан «моєї найгіршої роботи» - тобт, умов у яких професійна діяльність викликає незадоволення, втому, фрустрацію чи втрату сенсу.

При обробці та інтерпретації результатів виявляється рівень задоволення професійною діяльністю від 0 до 10.

0 - 3 бали – низький рівень задоволення роботою, відчуття професійного виснаження або кризи.

4 -7 бали - середній рівень задоволеності, що свідчить про часткове прийняття умов праці при наявності потреби в подальшому розвитку.

8 – 10 балів – високий рівень задоволеності роботою, стан професійного комфорту та самореалізації.

Порівняння поточного рівня з уявленням про «найкращу» та «найгіршу» роботу дозволяє дослідити не лише ступінь професійного благополуччя, а й особтстісні орієнтіри, очікування та розрив між реальністю й бажаним станом.

### **2.3. Обґрунтування вибору статистичних методів**

Для розуміння чи є відмінності досліджуваних, що змінили професію, від тих, що не змінили, ми обрали наступні методи статистичної оцінки: описові статистики, перевірка отриманих результатів на нормальність, порівняльний аналіз. Всі розрахунки проводилися в програмі Jamovi версія [2.6.26.0](#)

Для перевірки нормальності розподілу та вибору коректного методу використовувався критерій Шапіро Вілка. Для порівняльного аналізу в залежності від нормальності розподілу було обрано U-критерій Манна-Уїтні чи t-критерій Стюдента. Для встановлення відмінностей за соціально-демографічними показниками було використано критерій хі-квадрат, для оцінювання величини ефекту між порівнюваними групами використовувався коефіцієнт d – Коена.

## **Висновки до розділу II**

Був зроблен підбір методик для проведення дослідження, а саме: авторська анкета зміни професії, Опитувальник світоглядної пластичності К.М. Грузінової, Методика «Драбина Кантріла» (Cantril's Ladder) та Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І).

Для статистичної обробки даних в контексті мети та задачі будемо використовувати тести для незалежних вибірок (t-критерій Стьюдента, U-критерій Манна-Уїтні), критерій  $\chi^2$ -квадрат.

### РОЗДІЛ III

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЗМІНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета дослідження - дослідити мотиваційно-ціннісну сферу особистостей, які змінюють професію та які не змінювали її. Порівняти їх.

Завдання:

1. Описати відмінності між групами людей, які змінюють професію та які не змінювали її.
2. Порівняти показники мотиваційно-ціннісної сфери осіб, які змінюють професію з показниками тих, хто не здійснював професійної зміни.
3. Проаналізувати зв'язок між рівнем професійної задоволеності професійною діяльністю та показниками мотиваційно-ціннісної сфери у досліджуваних групах
4. Визначити психологічні особливості мотиваційно-ціннісної сфери людей, які змінюють професію.

Для дослідження психологічних особливостей мотиваційно-ціннісної сфери людей, які змінюють професійну діяльність була сформована вибірка респондентів, яка характеризується різноманітністю, що виявляється у варіативності соціально – демографічних показників. Такий підхід зумовлений необхідністю утримання комплексних даних, які б відображали багатовимірність досліджуваного явища та сприяли підвищенню надійності результатів.

Вибірка людей складалась з 50 осіб, вік яких від 21 до 60 років. 10 – це чоловіки, 40 – жінки. Вони мають різний рівень освіти, різний сімейний стан, соціальне та фінансове положення.

Дослідження проводилось онлайн в створеній гугл-формі. Досліджувані були проінформовані, що опитування є добровільне і вони можуть відмовитися у будь-який час.

Спираючись на основні теорії мотивації, зокрема, на ті психологічні чинники зміни професійної діяльності та психологічні труднощі які вони підкреслюють на різних етапах зміни професії, нами були сформульовані наступні гіпотези:

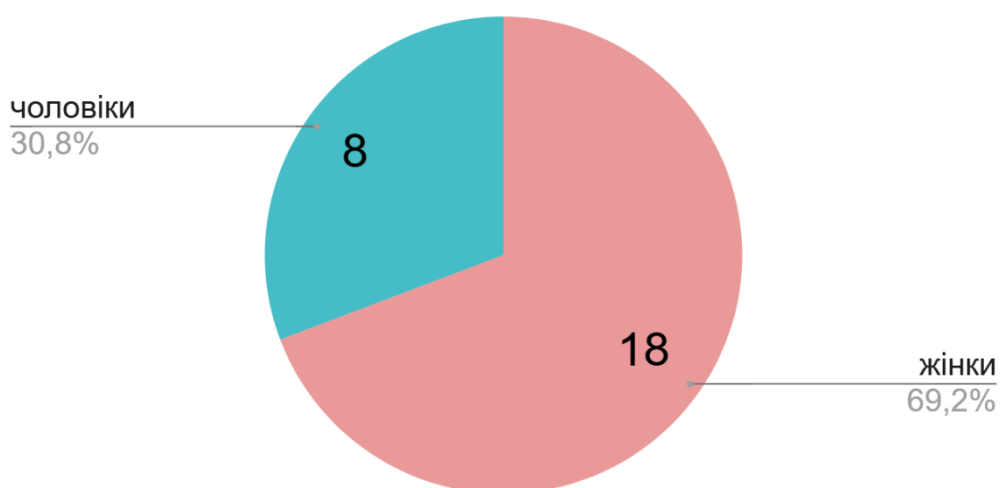
1. Припускаємо, що особи, які змінюють професійну діяльність, характеризуються бажанням до самовдосконалення, самоактуалізації, самореалізації та прагненням до досягнення більшої професійної визначеності.
2. Ймовірно, що бажання змінити професію пов'язане із переосмисленням життєвих цінностей, зокрема таких як самостійність, досягнення, влада, положення у ієрархічній структурі на роботі, осмислення свого соціального та професійного статусу.
3. Ймовірно, що ці дві групи людей, які змінюють професійну діяльність та які не змінюють її, будуть мати значущі відмінності.

### **3.1 Результати емпіричного дослідження та їх обговорення**

#### **3.1.1 Опис вибірки**

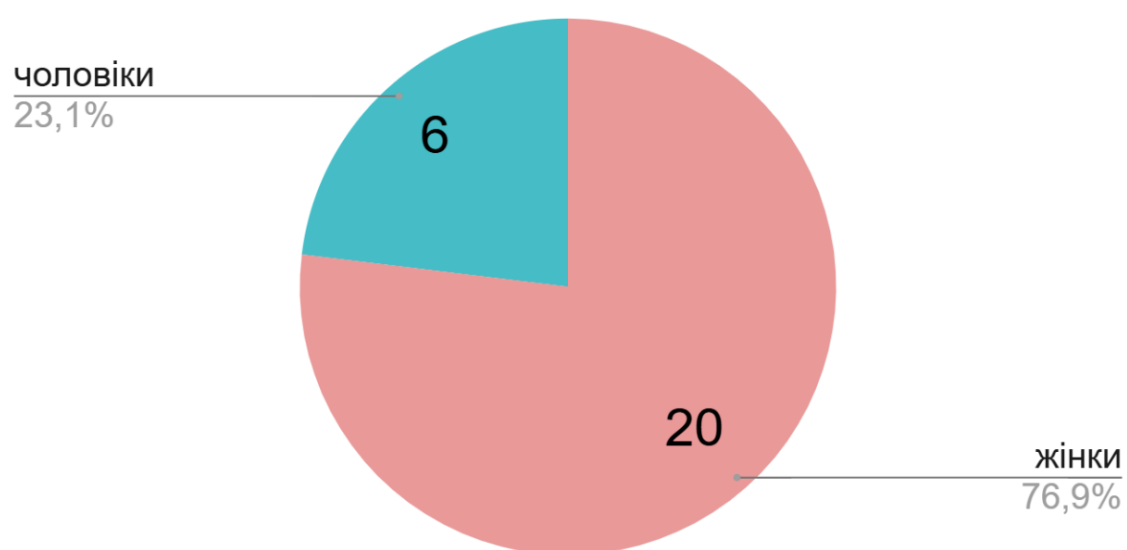
Вибірка склалась з 50 досліджуваних, серед яких 26 особи не змінювали професію та 24 змінювали.

Змінювали професію



Мал.2 Розподіл досліджуваних, які не змінювали професію, за статтю

Не змінювали професію



Мал. 3 Розподіл досліджуваних, які змінювали професію, за рівнями освіти

Змінювали професію

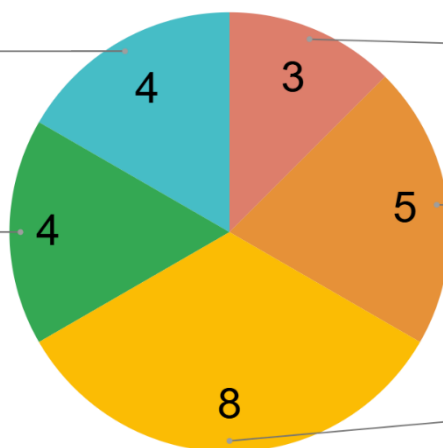
дві вищі освіти чи наук. ст.  
16,7%

магістр  
16,7%

середня /проф-технічна  
12,5%

бакалавр  
20,8%

спеціаліст  
33,3%



Не змінювали професію

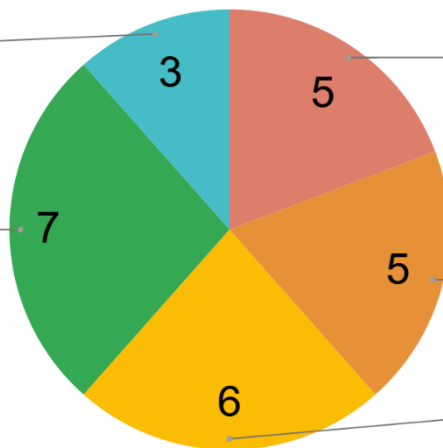
дві вищі освіти чи наук. ст.  
11,5%

магістр  
26,9%

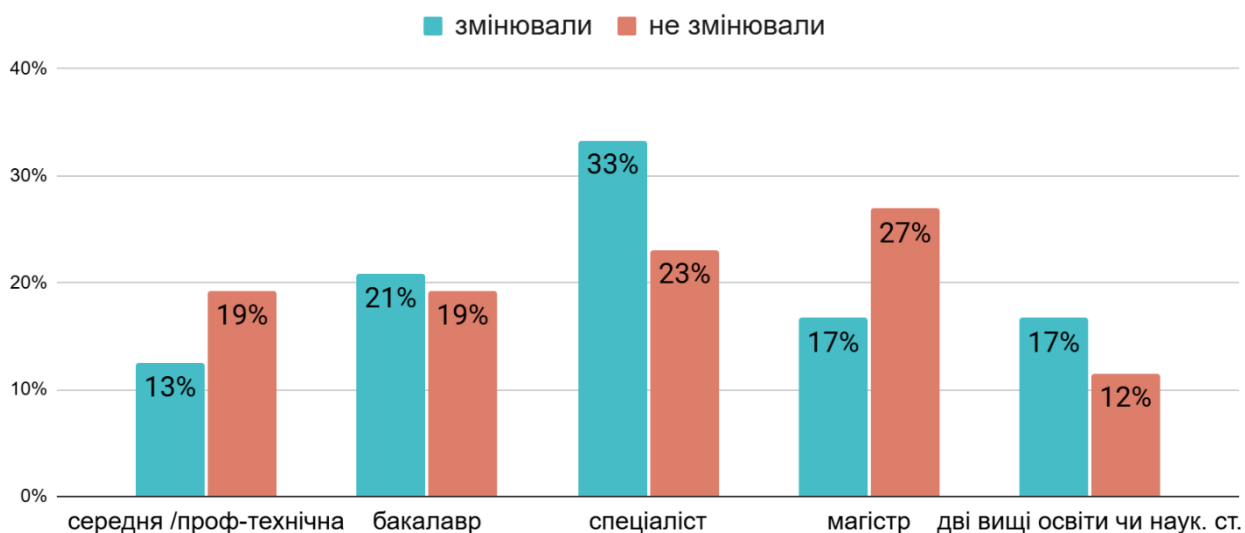
середня /проф-технічна  
19,2%

бакалавр  
19,2%

спеціаліст  
23,1%

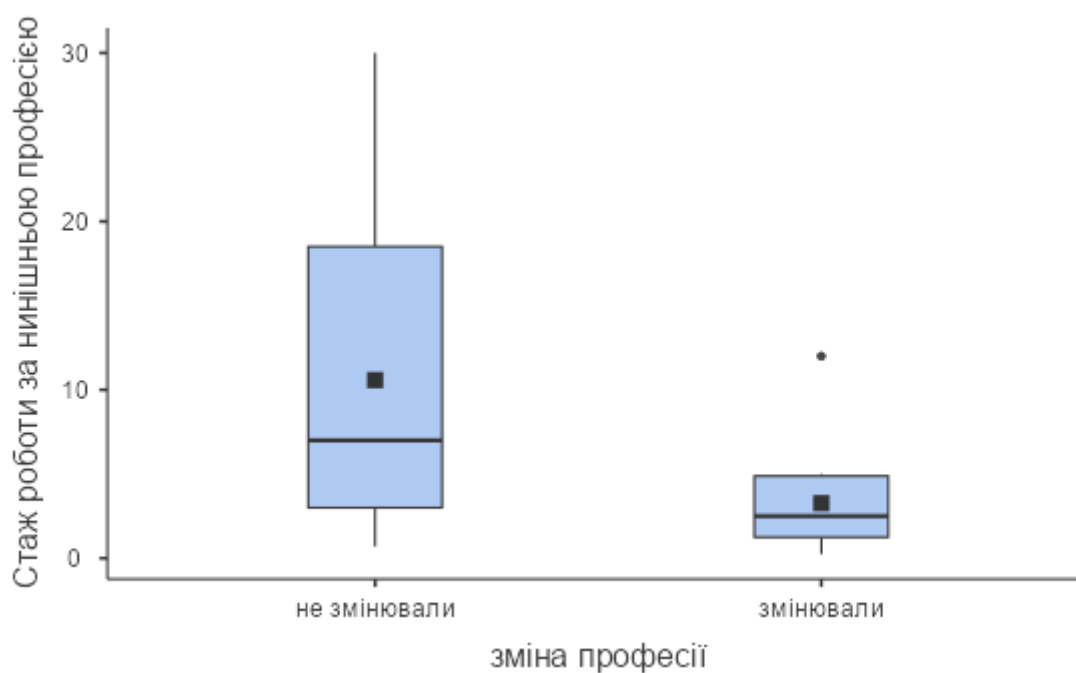


Мал. 5 Розподіл досліджуваних, які не змінювали професію, за рівнями освіти



Мал. 6 Розподіл досліджуваних за рівнями освіти серед тих, хто змінювали та хто не змінювали професію

Досліджувані, котрі не змінювали професію, мають в середньому стаж 10,6 років, а ті, котрі змінювали – 3,27 роки. Мінімум, максимум, нижня та верхні кватилі за стажем роботи за нинішньою професією представлені в коробкових діаграмах на мал. 7.



Мал. 7 Коробкові діаграми в групах тих, хто змінювали професію та тих, хто не змінювали, за стажем роботи за нинішньою професією

Аналіз коробкових діаграм (мал. 7) демонструє суттєві відмінності у стажі роботи за нинішньою професією між групами досліджуваних. У групі осіб, які не змінювали професію, спостерігається значно більший та варіативніший стаж: медіанне значення становить близько 7 років, тоді як розмах значень коливається від 1 до майже 30 років. Це свідчить про високу неоднорідність групи та значні індивідуальні відмінності у професійному досвіді.

Натомість у групі тих, хто здійснивав зміну професії, стаж роботи за нинішньою професійною діяльністю є істотно меншим та більш однорідним. Медіана становить приблизно 3 роки, а міжквартильний розмах обмежується діапазоном близько 2–5 років. Окреме значення, що виходить за межі основного розподілу, позначене як викид, імовірно відображає рідкісний випадок значного досвіду після зміни професії.

Отримані результати вказують на те, що особи, які не змінювали професію, характеризуються довшим та різноманітнішим професійним шляхом, тоді як ті, хто змінив сферу діяльності, здебільшого мають менший стаж у новій професії, що є природним наслідком переходу до нового виду діяльності.

Перед тим, як приступати безпосередньо до аналізу отриманих даних, ми дослідили на нормальність розподіли за шкалами обраних методик.

Поміж шкал опитувальника Світоглядної пластичності особистості було встановлено нормальні розподіли лише за шкалою Світоглядний ідеалізм та Світоглядний песимізм. За методикою «Драбина Кантріла» не було встановлено нормального розподілу.

Табл. 2

Перевірка розподілів на нормальність в групах досліджуваних, які змінили професію, та тих, які не змінили, за шкалами опитувальника світоглядної пластичності особистості та методикою «Драбина Кантріла»

	Критерій Шапіро-Вілка W	p-рівень Шапіро-Вілка
Світоглядна пластичність	0.943	0.036
Світоглядна критичність	0.935	0.018
Світоглядний ідеалізм	0.950	0.063
Світоглядний песимізм	0.980	0.647
Світоглядна принциповість	0.854	<.001
Задоволеність роботою	0.939	0.026

Поміж шкал методики Ш. Шварца PVQ “Портрет цінностей” не було встановлено нормального розподілу за шкалою Універсалізм, а за рештою шкал встановлено нормальні розподіли.

Табл. 3

Перевірка розподілів на нормальність в групах досліджуваних, які змінили професію, та тих, які не змінили, за шкалами методики Ш. Шварца PVQ

“Портрет цінностей”

	Критерій Шапіро-Вілکا W	p-рівень Шапіро-Вілка
Конформність	0.975	0.560
Традиції	0.961	0.225
Доброта	0.961	0.222
Універсалізм	0.893	0.002
Самостійність	0.948	0.083
Стимуляція	0.952	0.115
Гедонізм	0.964	0.279
Досягнення	0.963	0.250
Влада	0.976	0.610
Безпека	0.946	0.072

Перевірка нормальності розподілу даних за допомогою тесту Шапіро–Вілка показала, що більшість шкал методики Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» мають нормальний розподіл (конформність, традиції, доброта, самостійність, стимуляція, гедонізм, досягнення, влада, безпека). Винятком є шкала універсалізму, де розподіл даних виявився ненормальним ( $p = 0,002$ ). Це дозволяє застосовувати для більшості шкал параметричні методи статистичного аналізу, тоді як для шкали універсалізму доцільно використовувати непараметричні методи, наприклад, U-критерій Манна–Уїтні.

### 3.1.2 Встановлення психологічних особливостей досліджуваних, які змінили професію

Оскільки основне завдання нашої роботи – дослідити мотиваційно-ціннісну сферу людей, які змінюють професію у різному віці, ми в першу чергу дослідили психологічні особливості досліджуваних, які змінили роботу.

В таблиці 4 вказано описові статистики за шкалами опитувальника світоглядної пластичності особистості. Як бачимо з середніх значень по кожній з груп, досліджувані, які змінювали професію, мають дещо вищий рівень за шкалами Світоглядна пластичність та Світоглядний песимізм ніж досліджувані, які не змінювали професію, та дещо нижчий рівень за рештою шкал опитувальника світоглядної пластичності особистості.

Табл. 4

Описові статистики в групах досліджуваних, які змінили професію, та тих, які не змінили, за шкалами опитувальника Світоглядної пластичності особистості

	Середнє		Середнє квадратичне відхилення	
	не змінювали	змінювали професію	не змінювали	змінювали професію
Світоглядна пластичність	24.5	24.7	2.45	2.66
Світоглядна критичність	12.1	11.9	2.28	02.01
Світоглядний ідеалізм	13.4	12.0	3.81	3.25
Світоглядний песимізм	5.79	6.94	02.08	02.07
Світоглядна принциповість	12.6	12.2	2.24	2.83

За допомогою тестів для незалежних вибірок було здійснено порівняння середніх досліджуваних, які змінювали професію, з тими, які не змінювали.

Для шкал, у яких було виявлено нормальний розподіл, було застосовано t-критерій Стьюдена, а для шкал, для яких не виявлено нормального розподілу - U-критерій Манна-Уїтні.

Поміж шкал опитувальника світоглядної пластичності особистості встановлено достовірну відмінність за шкалою Світоглядний песимізм ( $t(40) = -1.578$ ,  $p = 0.043$ ). Встановлено середній ефект даної відмінності ( $d$  Коена =  $-0.5545$ ).

Припускаємо також, що на більшій за обсягом вибірці було б встановлено відмінність за шкалою Світоглядний ідеалізм ( $U = 112$ ,  $p = 0.058$ ).

Табл. 5

Порівняння досліджуваних, які змінили професію з тими, які не змінили, за шкалами опитувальника світоглядної пластичності особистості

		Статистика	Ст. св.	p		Величина ефекту
Світоглядна пластичність	t-критерій Стьюдена	-0.210	48.0	0.834	d Коена	-0.0656
Світоглядна критичність	U-критерій Манна-Уїтні	182		0.629	Рангово-бісер. коеф. кор.	-0.0648
Світоглядний ідеалізм	U-критерій Манна-Уїтні	112		0.058	Рангово-бісер. коеф. кор.	-0.2523
Світоглядний песимізм	t-критерій Стьюдена	-1.578	48.0	0.043	d Коена	-0.5545
Світоглядна принциповість	U-критерій Манна-Уїтні	151		0.308	Рангово-бісер. коеф. кор.	-0.0694

Як бачимо з середніх в описових статистиках на нашій вибірці, досліджувані, які змінювали роботу, мають достовірно вищий рівень Світоглядного песимізму, ніж досліджувані, які не змінювали, а отже поширюючи цей результат на генеральну сукупність, можемо стверджувати, що особи, які змінюють професію, схильні до світоглядного песимізму.

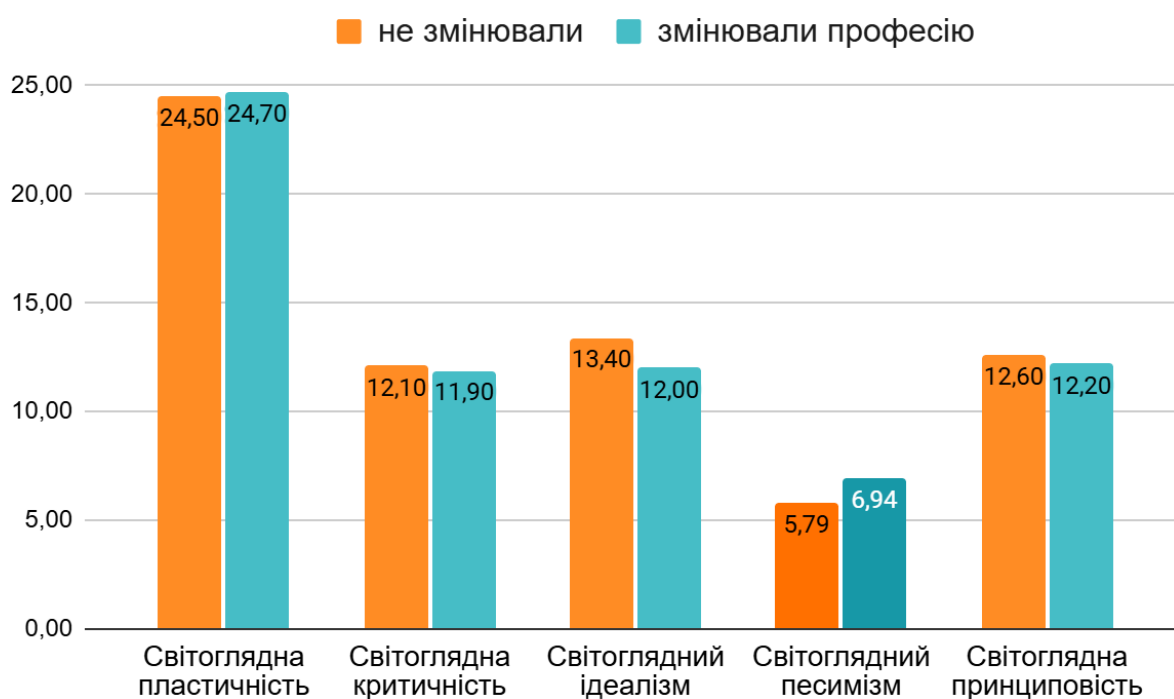
Дана шкала відображає спрямованість особистості на «світоглядний песимізм». Високі показники шкали відображають таке сприйняття

особистістю світу, при якому відбуватиметься акцентування уваги на негативних сторонах життя, фіксація на минулому негативному досвіді [9].

Характерними будуть зневіра з приводу можливого покращення певних аспектів реальності або конкретних ситуацій в майбутньому.

Враховуючи середні за світоглядним ідеалізмом, припускаємо, що особи, які змінювали професію, мають нижчий рівень Світоглядного ідеалізму. Ця шкала характеризується тенденцією до пріоритету високих ідеалів над реальністю. Особистість із невираженим ідеалізмом буде орієнтуватися на реальний негативний досвід із власного життя.

Відмінності в групах візуально представлено у діаграмі



Мал. 8 Діаграми середніх для шкал опитувальника світоглядної пластичності особистості

За шкалами методики Ш. Шварца PVQ “Портрет цінностей” у досліджуваних, які змінювали професію, в середньому отримано дещо вищий рівень за шкалами Доброта, Універсалізм, Самостійність, Стимуляція, Гедонізм, Досягнення, Влада та Безпека, а також трохи нижчий рівень за шкалами Конформність та Традиції.

Табл. 6

Описові статистики в групах досліджуваних, які змінили професію, та тих, які не змінили, за шкалами методики Ш. Шварца PVQ “Портрет цінностей”

	Середнє		Середнє квадратичне відхилення	
	не змінювали	змінювали професію	не змінювали	змінювали професію
Конформність	3.39	3.33	0.977	1.02
Традиції	3.02	2.69	1.03	1.03
Доброта	4.11	4.43	0.832	0.873
Універсалізм	4.47	4.63	0.856	0.902
Самостійність	4.55	4.79	1.12	0.747
Стимуляція	3.94	4.12	0.975	0.923
Гедонізм	4.36	4.50	0.640	0.935
Досягнення	3.77	4.15	0.997	0.881
Влада	3.39	3.85	1.10	1.03
Безпека	4.53	4.62	0.896	0.787

Проте при проведенні тестів для незалежних вибірок не було встановлено достовірних відмінностей між досліджуваними, які змінили професію та тими, які не змінили, за шкалами методики Ш. Шварца PVQ “Портрет цінностей”.

Табл. 7

Порівняння досліджуваних, які змінили професію з тими, які не змінили, за шкалами методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей»

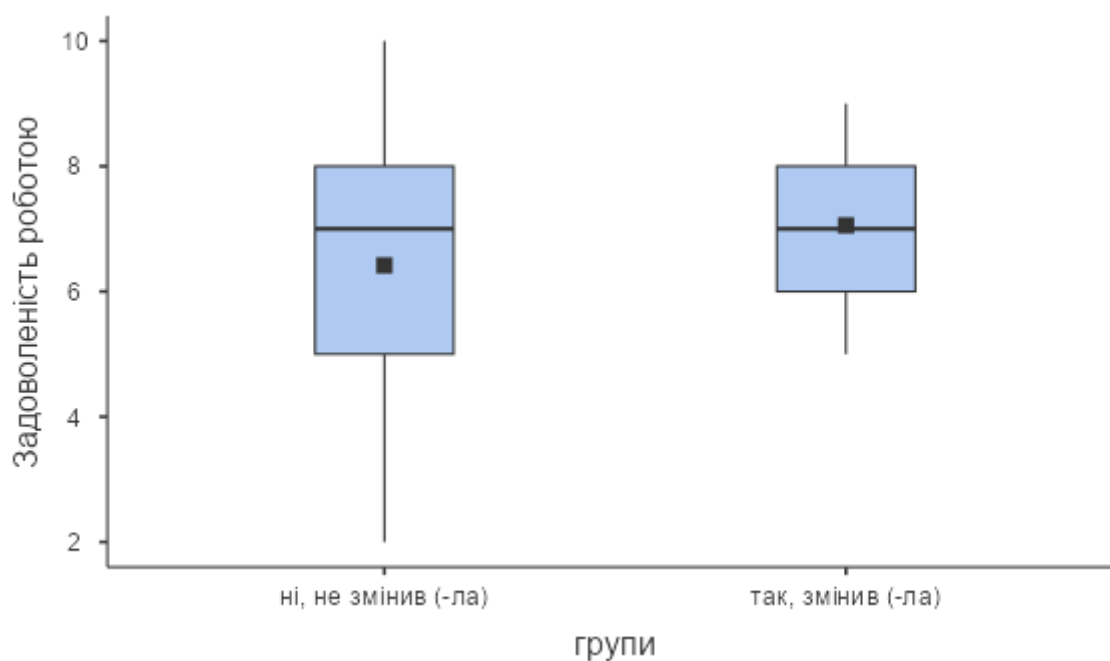
		Статистика	Ст. св.	p		Величина ефекту
Конформність	t-критерій Стьюдена	0.164	48.0	0.871	d Коена	0.0590
Традиції	t-критерій Стьюдена	0.895	48.0	0.377	d Коена	0.3220
Доброта	t-критерій Стьюдена	-1.029	48.0	0.310	d Коена	-0.3703
Універсалізм	U-критерій Манна-Уїтні	127		0.593	Рангово-бісер. коэф. кор.	0.1154
Самостійність	t-критерій Стьюдена	-0.776	48.0	0.443	d Коена	-0.2789
Стимуляція	t-критерій Стьюдена	-0.521	48.0	0.605	d Коена	-0.1875
Гедонізм	t-критерій Стьюдена	-0.440	48.0	0.662	d Коена	-0.1584
Досягнення	t-критерій Стьюдена	-1.158	48.0	0.255	d Коена	-0.4164
Влада	t-критерій Стьюдена	-1.199	48.0	0.238	d Коена	-0.4314
Безпека	t-критерій Стьюдена	-0.325	48.0	0.747	d Коена	-0.1169

Ми досліджували також відмінність у групах тих, хто змінили професію та тих, хто не змінили, за методикою «Драбина Кантріла», втім не було встановлено статистично-достовірної відмінності.

Табл. 8

Порівняння досліджуваних, які змінили професію з тими, які не змінили, за методикою «Драбина Кантріла»

		Статистика	Ст. св.	p	Різниця середніх	d Коена
Задоволеність роботою	t-критерій Стьюдена	-1.12	48.0	0.271	-0.639	-0.348



Мал.9 Коробкові діаграми за шкалою Задоволеність роботою в групах тих, хто змінював та хто не змінював професію

### 3.1.3 Соціально-демографічні та інші особливості досліджуваних, які змінили професію в дорослому віці

В подальшому ми зацікавились впливом соціально-демографічних та інших особливостей досліджуваних на рішення зміни професії, що було прийняте протягом останніх п'яти років.

Не було встановлено відмінностей між досліджуваними, які змінили професію, та тими, які не змінили, за віком, статтю чи рівнем освіти.

В анкеті, запропонованій досліджуваним, було питання «Які цінності для Вас найбільш значущі у професії?» з низкою запропонованих відповідей.

Серед всіх відповідей було встановлено відмінність між тими, хто змінив, та хто не змінив професію, за цінністю Соціальний статус.

Як бачимо з таблиці спряженості, для досліджуваних, які не змінювали професію, соціальний статус є значущим для 8,3 %, а серед тих, хто змінював – для 38.9 %, що є суттєво більшою часткою.

Табл. 9

Таблиця спряженості наявності зміни професії та значущості соціального статусу

		Не змінювали	Змінювали професію	Сума
Соціальний статус значущий	к-ть	2	7	9
	% в колонці	8.3%	38.9%	21.4%
Не значущий	к-ть	22	11	33
	% в колонці	91.7%	61.1%	78.6%
Сума	к-ть	24	18	42
	% в колонці	100.0%	100.0%	100.0%

Не було встановлено зв'язку між зміною професії та суб'єктивною оцінкою успішності в нинішній професії, а також тим, чи збулась у досліджуваних їхня дитяча мрія та чи проходили вони курс психотерапії.

Анкета містила також питання стосовно того, що стало причиною зміни професії. Порівнюючи групи, утворені за тим, чи була для досліджуваних та чи інша причина суттєвою, ми встановили відмінність за причиною Вигорання за шкалою Світоглядна критичність ( $t = 3.242$ ,  $p = 0.005$ ).

Табл. 10

Порівняння досліджуваних, для яких вигорання стало зміною професії з тими, для яких не стало, за шкалами опитувальника світоглядної пластичності особистості

	t Стьюдента	Ст. св.	p	Різниця середніх	d Коена
Світоглядна пластичність	1.388	16.0	0.184	2.036	0.787
Світоглядна критичність	3.242	16.0	0.005	2.964	1.838
Світоглядний ідеалізм	1.048	16.0	0.310	1.929	0.594
Світоглядний песимізм	-0.207	16.0	0.839	-0.250	-0.117
Світоглядна принциповість	-0.522	16.0	0.609	-0.857	-0.296

Як засвідчують середні значення, досліджувані, у яких професійне вигорання стало причиною зміни роботи, демонструють у середньому вищі показники за шкалою «Світоглядна критичність» (14,3 бала), порівняно з тими, для кого вигорання не було причиною (11,3 бала). Встановлена статистично достовірною відмінність між групами дає підстави припускати, що підвищений рівень світоглядної критичності є характерною рисою осіб, які змінили роботу під впливом вигорання. Високі показники за цією шкалою свідчать про здатність респондентів осмислювати стереотипні уявлення, зіставляти їх із науково підтвердженою інформацією, власними спостереженнями й життєвим досвідом, зокрема у питаннях духовного та сімейного життя. Водночас варто зазначити, що назва шкали має умовний характер, оскільки авторський опитувальник не дає можливості комплексно охарактеризувати критичність мислення та цілісність сформованого світогляду, а відображає лише окремі її аспекти.

Табл. 11

Описові статистики в групах досліджуваних, для яких вигорання стало причиною зміни професії, і для яких не стало, за шкалами опитувальника світоглядної пластичності особистості

	Середнє		Середнє квадратичне відхилення	
	вигорання - причина	не причина	вигорання - причина	не причина
Світоглядна пластичність	26.3	24.2	1.71	2.75
Світоглядна критичність	14.3	11.3	0.957	1.73
Світоглядний ідеалізм	13.5	11.6	3.11	3.27
Світоглядний песимізм	6.75	7.00	1.71	2.22
Світоглядна принциповість	11.5	12.4	3.87	2.62

### Висновки до розділу III

1. У вибірці не було встановлено значущих відмінностей між групами за віком, статтю та рівнем освіти. Проте виявлена суттєва різниця у стажі роботи за нинішньою професією: ті, хто не змінювали професію, мають значно більший та різноманітніший досвід, тоді як у тих, хто змінив сферу діяльності, стаж є значно нижчим і більш однорідним. Це свідчить про перебування останніх у фазі професійного переходу, адаптації до нової діяльності та формування нового професійного статусу.
2. За більшістю анкетних питань групи не відрізнялися, однак виявлено важливу закономірність: цінність соціального статусу значуща для 38,9% респондентів, які змінили професію, і лише для 8,3% тих, хто її не змінював. Це може вказувати на орієнтацію на професійне зростання, престижність та бажання підвищити власну соціальну позицію.

Інші чинники — задоволеність роботою, суб'єктивна успішність, здійснення дитячої мрії, досвід психотерапії — не виявили зв'язку зі зміною професії.

3. Респонденти які змінили професію проявили більший прояв світоглядної пластичності, але на відміну від інших досліджень вона парадоксально пов'язана з меншим рівнем світоглядного ідеалізму та більш високим рівнем світоглядного песимізму. В той же час у досліджуваних, згідно описових статистик, виявлено цілісну гармонійну структуру цінностей і більш високі показники прагнення до досягнення, доброти (24,7 і влади, тобто намагання розпоряджатися матеріальними і соціальними ресурсами. Хоча це не дуже значущі тенденції, свідчить що коефіцієнт між малим ефектом та середнім.
4. На перший погляд це здається нетиповим, проте така закономірність має логічне пояснення. Більшість респондентів, які змінюють професію, мають малий стаж, перебувають у стані активного професійного переосмислення, здобувають нову освіту або лише починають опановувати нову сферу. В умовах професійного переходу можуть поєднуватися як гнучкість і

критичність, так і підвищена емоційна чутливість та песимістичні установки, пов'язані з невизначеністю майбутнього.

Статистично достовірною була відмінність за шкалою Світоглядний песимізм ( $p = 0.043$ ), що засвідчує більш критичне, рефлексивне та обережне ставлення до власного професійного досвіду у тих, хто змінює професію. Також виявлено тенденцію до нижчих показників світоглядного ідеалізму, що може свідчити про більш реалістичні очікування щодо професійної діяльності. Це виявлено за критерієм Манна-Уїтні.

Окремо встановлено, що респонденти, які в анкеті вказали що вигорання стало однією з причин зміни професії, мають вищий рівень світоглядної критичності, у групі (змінити – 25%, не змінили- 75%). Це характеризує їх як більш рефлексивних, здатних аналізувати власний стан і приймати рішення про зміну життєвого та професійного шляху.

Хоча у групі респондентів, які змінили професію, середні показники вищі за низкою цінностей — самостійність, доброта, стимуляція, досягнення, влада, гедонізм — статистично значущих відмінностей між групами не виявлено. Це дозволяє припустити, що зміна професії не супроводжується радикальною трансформацією ціннісної структури.

Ціннісна картина залишається достатньо цілісною, а виявлені тенденції можуть відображати лише тимчасове переорієнтування на розвиток, новий досвід і прагнення самореалізації, характерне для періоду професійного переходу.

Статистично значущих відмінностей між групами за рівнем задоволеності роботою не отримано («Драбина Кантріла»). Це свідчить про те, що рішення про зміну професійної діяльності оцінюється позитивно та вони задоволені нею тією ж мірою, як і ті що не змінюють професію.

Зміна професійної діяльності в дорослому віці виявилася пов'язаною передусім із внутрішніми мотиваційними чинниками — потребою у самореалізації, прагненням відповідності між власними цінностями та роботою, а також критичним переосмисленням попереднього досвіду. Попри

певні тимчасові світоглядні зміщення, що супроводжують професійний перехід, базова структура цінностей і світоглядних орієнтирів респондентів залишається відносно стабільною. Отримані результати формують підґрунтя для розробки програм психологічної підтримки дорослих, які переживають професійні зміни та шукають нову траєкторію розвитку.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Опираючись на огляд сучасних психологічних підходів, можемо сказати, що зміна професійної діяльності є багатофакторним та складним процесом, у центрі якого – мотиваційно-ціннісна сфера особистості.

Перехід до нової професійної діяльності не зводиться лише до фізичної зміни місця роботи, а виступає трансформацією особистості, що охоплює мотиваційні, когнітивні, соціальні та особисто-сміслові компоненти. Рушійними силами таких змін стають потреба у самореалізації, самоактуалізації, покращення соціального статусу, вигорання на попередній роботі та багато інших факторів. Зміна професії – це завжди складний та критичний момент у розвитку особистості. Цей процес пов'язаний із вирішенням комплексу протиріч, в основі яких знаходиться між індивідуальними і соціальними потребами.

У першому розділі доведено, що мотиваційно-ціннісна сфера визначає не лише рішення змінити професію, а й успіх подальшої адаптації.

Проведено перевірку нормальності розподілу (критерій Шапіро–Вілка), після чого обрано параметричні та непараметричні критерії (t-тест, U-тест Манна–Уїтні,  $\chi^2$ ), залежно від типу даних.

Методологічний підхід дозволив нам порівняти дві групи: тих, хто змінив професію, і тих, хто залишився в попередній сфері. Також, проаналізувати відмінності у ціннісних орієнтаціях, світоглядних особливостях, мотиваційних установках, соціально-демографічних характеристиках.

Третій розділ — ключовий, адже він містить фактичні результати дослідження, на основі яких робляться головні наукові висновки.

Вибірка складалась з 50 респондентів - 26 — не змінювали професію, 24 — змінювали.

Найбільш суттєвою соціально-демографічною відмінністю став стаж у професії: у тих, хто не змінював професію, — 10,6 років, у тих, хто змінив,

— 3,27 роки. Це свідчить, що друга група перебуває у фазі професійного переходу, активного пошуку та адаптації.

Світоглядна пластичність, як підкреслюють дослідники, відображає здатність особистості адаптувати власні переконання, життєві орієнтації й способи інтерпретації подій під впливом нового досвіду. Така відкритість до змін не означає відмову від сформованих раніше поглядів, а свідчить про раціональну гнучкість, уміння критично переосмислювати життєві ситуації та зберігати цілісність світогляду, залишаючись водночас «відкритою системою». Протилежністю цьому є світоглядна ригідність, що проявляється у небажанні коригувати власні уявлення відповідно до нових вимог і інформації. Водночас світоглядний песимізм характеризує тенденцію до акцентування на труднощах, фіксації на негативних аспектах досвіду та недостатню віру в позитивні зміни, що знижує вольову готовність долати перешкоди та може формувати критичне ставлення до майбутнього.

У дослідженні встановлено, що респонденти, які змінили професію, характеризуються підвищеною світоглядною пластичністю (24,5 -змінювали та 24,7 ті хто не змінювали) та помірним світоглядним песимізмом (6,75 проти 7,00 балів). Це поєднання вказує на одночасну відкритість до трансформацій і критичність у сприйнятті життєвої ситуації, що є типовим для періодів професійної перебудови. Пластичність виступає важливим ресурсом адаптації, дозволяючи людині переглядати власні цінності й моделі поведінки, а песимізм слугує маркером незадоволеності попереднім професійним досвідом та стимулом до пошуку нових можливостей. Таким чином, зміна професії постає як результат внутрішньої роботи над особистісним розвитком, де гнучкість мислення поєднується з критичним переосмисленням минулого, створюючи підґрунтя для формування нової професійної ідентичності.

Нижчий рівень ідеалізму та принциповості – це вказує на те, що рішення про зміну професійної діяльності не ґрунтується на жорстких переконаннях або незмінних принципах, а радше на реалістичній оцінці власних ресурсів та актуальних можливостей.

Така структура світоглядних властивостей є типовою для людей, які знаходяться у періоді перегляду життєвих орієнтирів і активно шукають нову професійну траєкторію.

За опитувальником портрета цінностей соби, які змінили професію, демонструють значно вищу орієнтацію на самостійність (автономність рішень і прагнення впливати на власне життя), досягнення (прагнення підвищувати ефективність і розширювати професійні горизонти), стимуляцію (потребу в нових враженнях та інтересі до нового середовища) та гедонізм (орієнтацію на якість життя й внутрішню гармонію). Такий ціннісний профіль характерний для людей, які прагнуть осмислених змін і розглядають професійну діяльність як важливий простір самореалізації. Натомість особи, що не змінювали професію, мають вищі показники безпеки, традиційності та конформності — стабілізуючих цінностей, що утримують людину в межах уже освоєної професійної сфери та сприяють збереженню сталості її професійної ідентичності.

Одним із найбільш значущих результатів дослідження є різниця у важливості соціального статусу: 38,9% осіб, які змінили професію, підкреслюють його значущість, тоді як серед тих, хто залишився у попередній сфері, цей показник становить лише 8,3%. Це свідчить, що професійна зміна часто пов'язана з прагненням до нового соціального становища, підвищення престижу та розширення соціальних і професійних можливостей. Крім того, у групі тих, хто змінив професію, значно частіше згадується емоційне вигорання як причина переходу, що вказує на те, що професійна зміна є не лише пошуком кращих умов, а й способом виходу з психологічно виснажливих ситуацій та відновлення особистісного ресурсу.

Попри виявлені відмінності у ціннісних орієнтаціях і мотиваційних чинниках, показники задоволеності життям і роботою статистично не відрізняються між групами, що свідчить: зміна професії не є прямим наслідком незадоволеності, а радше відображає внутрішньо мотивовану переоцінку життєвих смислів, прагнення до розвитку та гармонізації власних цінностей із

професійним середовищем. Таким чином, професійний перехід постає не як «втеча від проблем», а як усвідомлений вибір і важливий етап особистісного зростання.

Дане дослідження можна застосувати для розробки рекомендацій психологічної підтримки людей, які змінюють професію, особливо ті, якщо нещодавно це зробили та в них триває адаптаційний період.

Третій розділ демонструє, що професійна зміна — це не хаотичний або вимушений акт, а структурований процес, який спирається на ціннісну переоцінку, гнучкість мислення, прагнення до розвитку та гармонізації внутрішніх смислів із професійною діяльністю.

### Використана література

1. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. Освіта регіону. 2010. №1. С. 97-101. <https://social-science.uu.edu.ua/article/186>
2. Базика Є. Л. Психічне здоров'я особистості як детермінанта її професійного потенціалу в пізньому зрілому віці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 32-39. <file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/206-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-435-1-10-20191003.pdf>
3. Борозенцев М., Борозенцева Т. Мотивація особистості та успішність діяльності. Publishing House «Baltija Publishing», 2021. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-164-0-14>
4. Борисюк О.М. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України / О.М. Борисюк, М.В. Фостяк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. - 2016. - Випуск 2. - С. 102-112. <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1025>
5. Ващенко І. В., Завацька Н. Є., Завацький Ю. А. Особливості ставлення до професії та професійного здоров'я у фахівців економічної галузі. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2018. № 2. С. 61-67. <http://tppjournal.com.ua/n46y2k18folder/n46y2k18a7.html>
6. Горчаков К. Психологія управління як інструмент розвитку кадрового потенціалу підприємства // Перспективи та інновації науки. – 2024. – № 7. – С. 41. <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/13195>
7. Грузинова К. М. Особливості взаємозв'язку основних компонентів світогляду із психологічним благополуччям // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Серія «Психол. науки». – 2020. – № 3. – С. 14-22. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view>

8. Грузинова К. М. Переконання особистості як світоглядний чинник її психологічного благополуччя // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія «Психологія». – 2020. – Т. 2, № 2(12). – С. 10-15.  
<https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/236>
9. Грузинова К. М. Цінність свободи як світоглядний чинник психологічного благополуччя // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія «Психологія». – 2021. – Т. 1, № 1(13). – С. 21-27.  
<https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/272>
10. Дилин С. М. Психологічні особливості мотивації зміни професії у дорослому віці : магістерська кваліфікаційна робота / С. М. Дилин ; Національний університет «Львівська політехніка», Інститут права, психології та інноваційної освіти, кафедра теоретичної та практичної психології. – Львів, 2024. – 89 с.  
<https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/b2e5455f-8a4f-40cd-871b-d7e11c92a03d/content>
11. Іванова Н. Сутність мотиву особистості в теорії мотивації // Вісн. Нац. ун-ту оборони України. – 2021. – С. 20-27.  
<http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/234864>
12. Кобець І. Вікові особливості кар'єрних змін (35+, 45+, 55+) // Наук. перспективи (Naukovі perspektivi). – 2024. – № 7. – С. 49.  
<http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/13609>
13. Кокун О.М. Психологічно-професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2015. Том. VI: Психологія обдарованості. Випуск 10. С. 39 - 49.  
[https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8916/1/Kokun\\_15\\_1.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8916/1/Kokun_15_1.pdf)
14. Коновалова А. В. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери. Київ : [б. в.], 2022. 45 с..

[https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/10439/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%90.%D0%92..pdf?utm\\_source](https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/10439/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%90.%D0%92..pdf?utm_source)

15. Лазорко О. В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2015. Вип. 2(1). С. 41- 47.

[https://psychology.karazin.ua/Doky1718/lazorko\\_diss.pdf](https://psychology.karazin.ua/Doky1718/lazorko_diss.pdf)

16. Левченко В. В., Форостюк І. Зміна професійної діяльності дорослої людини в умовах війни: мотиваційний аспект // Габітус. – 2024. – № 63. – С. 161-166.

<https://dspace.nuft.edu.ua/items/cc67d779-5426-44f5-bcec-0f10ad46da63>

17. Максименко С. Д., Онуфрієва Л. А. (ред.). Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Вип. 12. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – 860 с.

18. Манасян, Євангелія. Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у медичних працівників : кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : спеціальність 053 «Психологія» : освітньо-професійна програма «Психологія» / Є. Манасян ; кер. роботи Л. М. Яворовська. – Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2024. – 33 с.

<https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/19944>

19. Мащак С. О., Дилин С. М. Мотиваційні тенденції у дорослих осіб, що здобувають освіту психолога // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія «Психологія». – 2024. – № 1. – С. 7-11.

URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/265>

20. Мишко Н. М., Шевчук, В. В. Актуальні питання професійного навчання в дорослому віці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, 2017. (5 (2)), С.96-101.  
<http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/10306/1/Myshko2.pdf>
21. Нагорняк К. М. Уточнена теорія базових цінностей Ш. Шварца: попередні результати адаптації методики PVQ-57 в Україні // Наук. записки НаУКМА. Серія «Соціол. науки». – 2017. – Т. 196. – С. 24-31.  
URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/484f01f6-c674-4877-bbba-229d5295817c/content>
22. Огієнко, Аліна Сергіївна. Удосконалення системи мотивації персоналу в організації : кваліфікаційна робота магістра : спеціальність 073 – Менеджмент : освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент» / А. С. Огієнко ; кер. роботи Л. В. Тешева. – Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2024. – 74 с. <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/21827>
23. Орел О. О. Психологічні та економічні умови зміни професії у зрілому віці // Рекомендовано до друку Вченою радою Ін-ту педагог. освіти і освіти дорослих ім. І. Зязюна НАПН України. – 2021. – С. 86.  
[https://ipood.com.ua/data/NDR/nonNDR\\_publications/ZVITNA\\_full\\_2020.pdf](https://ipood.com.ua/data/NDR/nonNDR_publications/ZVITNA_full_2020.pdf)
24. Олефір В. О., Склярів С. А. Дослідження структури мотивації діяльності в екстремальних умовах / В. О. Олефір, С. А. Склярів. — Харків : Університет цивільного захисту України, 2011. — 183 с. — URL:  
<https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol1/21.pdf>

25. Помиткін Е. О. Духовно-професійний дисонанс як психологічний фактор зміни професійної спрямованості особистості в дорослому віці // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2010. – № 2. – С. 70-77.  
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/3167/1/>
26. Помиткін Е. О. Психологічні фактори зміни професійної спрямованості особистості в дорослому віці // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник. – 2012. – № 14. – С. 399-405.  
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6581/1/04.pdf>
- 27.Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 127. С. 177-180.  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2015\\_127\\_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_127_43)
- 28.Резвих Є. Здатність до прогнозування як умова успішної професійної діяльності дорослих // Наук. часопис УДУ ім. М. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. – 2021. – С. 74-86.  
<https://enpuir.udu.edu.ua/entities/publication/062edb83-0b9d-4a68-87c9-a4fdf3548445>
29. Роджерс К. Р. Про становлення особистістю: психотерапія очима психотерапевта / пер. М. М. Ісеніної [Електронне вид.]. – Доступ:  
<https://psychologis.com.ua/-1-379.htm>
30. Скворчевська Є. Л. Особливості визначення поняття «мотивація» та «установки» у вітчизняній психології // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». – 2011. – № 47. – С. 199-203.  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC\\_2011\\_981\\_47\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2011_981_47_45)
31. Субашкевич І. Р. Формування ціннісно-сислової сфери студентів педагогічних спеціальностей засобами медіапсихологічних технологій: практ. посіб. – Львів, 2016. – 60 с.

- [https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/book\\_Subashkevich.pdf](https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/book_Subashkevich.pdf)
32. Столярук Х. С., Столярук К. С. Аналіз потреби у професійній переорієнтації дорослих в контексті непрацевдатності // [Назва журналу чи збірника]. — 2020. — С. 252-259. — URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/a1291f40-2a8c-4444-a4af-15f6e841401e>
33. Шанскова Т. І. Мотиваційна орієнтація студентів гуманітарних спеціальностей щодо здобуття другої вищої освіти // Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр. — 2010. — Вип. 2(3). — С. 258–266. <https://eprints.zu.edu.ua/28530/>
34. Шаталова Л. Сучасний погляд на розвиток теорій мотивації праці // Економіка та суспільство. — 2024. — С. 62. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4017>
35. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health // Canadian Psychology/Psychologie canadienne. — 2008. — 49(3). — P. 182-185. [https://www.researchgate.net/publication/228639379\\_Self-Determination\\_Theory\\_A\\_Macrotheory\\_of\\_Human\\_Motivation\\_Development\\_and\\_Health](https://www.researchgate.net/publication/228639379_Self-Determination_Theory_A_Macrotheory_of_Human_Motivation_Development_and_Health)
36. Bandura A. Guide for Constructing Self-Efficacy Scales // Self-Efficacy Beliefs of Adolescents. — 2006. — 5(1). — P. 307-337. <file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/BanduraGuide2006.pdf>
37. Duffy C. J. L. The Role of Social Support in Career Transitions // Career Development Quarterly. — 2018. — 66(4). — P. 365-377. [file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/The\\_role\\_of\\_social\\_support\\_on\\_vocational\\_school\\_st.pdf](file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/The_role_of_social_support_on_vocational_school_st.pdf)
38. Gagné M., Deci E. L. Self-determination theory and work motivation // Journal of Organizational Behavior. — 2005. — 26(4). — P. 331-362. [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005\\_GagneDeci\\_JOB\\_SDTtheory.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf)

39. Hitt J. B. Financial Implications of Career Change: Overcoming Economic Barriers // Journal of Career Assessment. – 2014. – 22(2). – P. 263-277.  
<https://eprints.worc.ac.uk/10406/7/Alison%20Gisby%20-%20THESIS%2010.5.21.pdf>
40. Jacobs J. E., Gerson J. The social construction of gendered networks in career development // Gender and Society. – 2005. – 19(6). – P. 770-788.  
[https://www.phvorarlberg.ac.at/fileadmin/user\\_upload/RED\\_SOZ/PDFs/F\\_E\\_27/FE27.pdf](https://www.phvorarlberg.ac.at/fileadmin/user_upload/RED_SOZ/PDFs/F_E_27/FE27.pdf)
41. Lychkovska, L. M. (2018). The essence and tendencies of labour mobility formation: national problems. Економіка і суспільство, № 18, 672- 678.  
[https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/93.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/93.pdf)
42. Locke E. A., Latham G. P. Goal Setting Theory in Career Change // Journal of Organizational Behavior. – 2007. – 28(1). – P. 307-322.  
<file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/LathamLocke1991.pdf>
43. Schwartz B. Value orientations and job satisfaction: A theoretical framework // Personality and Social Psychology Review. – 2006. – 10(2). – P. 146-160.  
<file:///C:/Users/HP%20Envy/Downloads/ComparativeSociology.pdf>

## АНОТАЦІЯ

Дослідження присвячене вивченню мотиваційно-ціннісної сфери особистості та її впливу на зміну професійної діяльності. В умовах соціально-економічних трансформацій, воєнного стану та вимушеної релокації особливо важливо розуміти, як дорослі переосмислюють власні цінності, мотиви та професійні орієнтири.

Метою роботи є вивчення психологічних особливостей осіб, які змінюють професію, та виявлення відмінностей між ними і тими, хто продовжує працювати у попередній сфері. Використано теоретичний аналіз, психодіагностичні методики — «Опитувальник світоглядної пластичності особистості» К. М. Грузінової та методику Ш. Шварца «Портрет цінностей» (PVQ), авторську анкету зміни професії на 18 питань, методика «Драбина Катрілла», а також статистичну обробку даних.

Результати показали, що особи, які змінили професію, мають вищий рівень світоглядного песимізму, нижчий рівень світоглядного ідеалізму та вищі показники цінностей самостійності, стимуляції, гедонізму і досягнення. Частою причиною зміни професійної діяльності є емоційне вигорання, пов'язане зі світоглядною критичністю.

Практичне значення роботи полягає у використанні результатів для психологічного супроводу дорослих на етапі професійного вибору чи зміни діяльності.

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Загальний обсяг становить 69 сторінок з яких 60 - основний текст. Роботу ілюстровано 11 таблицями та 9 малюнками. Список використаних джерел включає 43 джерела українських та зарубіжних праць.

Ключові слова: мотиваційно-ціннісна сфера, зміна професійної діяльності, світоглядна пластичність, цінності Ш. Шварца, емоційне вигорання, самореалізація, професійний вибір.

## ABSTRACT

The study is devoted to the study of the motivational and value sphere of the personality and its influence on the change of professional activity. In conditions of socio-economic transformations, martial law and forced relocation, it is especially important to understand how adults rethink their own values, motives and professional orientations.

The aim of the work is to study the psychological characteristics of people who change their profession and identify differences between them and those who continue to work in their previous field. Theoretical analysis, psychodiagnostic methods were used - "Questionnaire of Worldview Plasticity of the Personality" by K. M. Gruzinova and the method of Sh. Schwartz "Portrait of Values" (PVQ), the author's questionnaire for changing professions with 18 questions, the method of "Catrill's Ladder", as well as statistical data processing.

The results showed that individuals who changed their professions have a higher level of worldview pessimism, a lower level of worldview idealism and higher indicators of the values of independence, stimulation, hedonism and achievement. A frequent reason for changing professional activities is emotional burnout associated with worldview criticism.

The practical significance of the work lies in using the results for psychological support of adults at the stage of professional choice or changing activities.

The work consists of an introduction, three chapters, conclusions and appendices. The total volume is pages, of which ... - the main text. The work is illustrated with 11 tables and 9 figures. The list of sources used includes 43 sources of Ukrainian and foreign works.

Keywords: motivational and value sphere, change of professional activities, worldview plasticity, values of Sh. Schwartz, emotional burnout, self-realization, professional choice