

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
Кафедра загальної психології і психологічного консультування

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

**ОСОБЛИВОСТІ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК
МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ**

Specific features of sensory-life orientations as a motivational basis for humans

Виконала здобувачка заочної форми навчання
спеціальність 053 Психологія
освітня програма Психологія
Адабір Олена Анатоліївна
Керівник професор, доктор
психологічних наук, Кіреєва З.О
Рецензент д.психол.наук, проф.
Асєєва Ю.О.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 5 від 26.11.2025р.

Завідувач кафедри

З.О.Кіреєва _

(підпис)

(ППП)

Захищено на засіданні ЕК № _

протокол № _ від ____ 2025 р.

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою, шкалою
ECTS, бали)

Голова ЕК

(підпис)

(ППП)

Одеса – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ.....	7
1.1. Теорії сенсу в філософії й психології.....	7
1.2. Логотерапія і погляди В.Франкла на сенс.....	
1.3. Цінності як ядро смислової системи.....	26
ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ.....	33
РОЗДІЛ 2. ОРАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ.....	36
2.1. Адаптація до професійного середовища: типові виклики у перший рік роботи.....	36
2.2. Етапи і методики вивчення особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини.....	41
ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ.....	48
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ	50
3.1. Типи цінностей у випускників, що працюють перший рік.....	50
3.2. Порівняння досліджуваних з різним рівнем домагань, щодо сенсожиттєвих орієнтацій.....	59
3.3. Рекомендації щодо адаптації на роботі, для випускників, що починають працювати.....	64
ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ.....	67
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74

ВСТУП

Актуальність дослідження. Концепція сенсу життя, є центральною темою, яка викликає все більший інтерес у психологічних дослідженнях. Психологія сенсу життя бере свій початок з екзистенціальної психології, яка тісно пов'язана з філософським екзистенціалізмом середини ХХ століття. В екзистенційній психології В. Франкл, Р. Мей та І. Ялом, у напрямку мислення в сучасній психології сенсу Т. Шнелл й у позитивній психології М. Селігман прийшли до думки, що суб'єктивне відчуття сенсу життя є центральним фактором у подоланні стресових життєвих подій. З погляду значущості психологічні дослідження зосереджуються на суб'єктивному переживанні сенсу життя, а не на універсальному філософському питанні про його сутність. У межах психологічної науки виокремлюються дві ключові концепції: по-перше, розуміння сенсу як такого, що вбудований у повсякденні практики людини; по-друге, уявлення про сенс як індивідуально сконструйований феномен.

Сенс життя полягає у відчутті приналежності та служіння чомусь більшому за себе. Усі люди народжуються з глибоко вкоріненою потребою знайти сенс. Сенс— це ідея, що містить у собі мету життя людини та є для неї цінністю надзвичайно високого порядку. Прагнення до сенсу пов'язано з внутрішньою мотивацією й відповідями та поясненнями життєвих подій. Психологи вважають, що люди, які вірять, що їхнє життя має сенс, є щасливішими, мають вищий рівень задоволеності життям, більш зацікавлені у своїй роботі, мають кращу імунну систему та захист від стресу, а також загалом живуть довше.

Професійна самореалізація відіграє ключову роль у процесі становлення особистості, адже саме професійна діяльність є одним з критеріїв, за яким людина оцінює успішність й сенс свого життя. Уявлення про власне професійне майбутнє виступає важливим механізмом суб'єктної регуляції:

воно визначає життєві орієнтири, впливає на вибір дій і рішень, а також задає напрям професійного розвитку та розкриття особистісного потенціалу.

Перехід молоді від університету до першого місця роботи відбувається під впливом численних зовнішніх факторів, що формують можливості та виклики професійної інтеграції. Вирішальне значення у цьому процесі має стан ринку праці, який визначає умови взаємодії між працівниками та роботодавцями, доступність вакансій, рівень оплати праці та вимоги до компетентностей. У сучасному динамічному та нестабільному середовищі ці чинники особливо впливають на старт кар'єрного шляху молоді. Перший рік професійної діяльності є критично важливим етапом, що супроводжується інтенсивним зростанням, адаптацією та формуванням практичних навичок. Попри труднощі, цей період відкриває цінні можливості для розвитку, самоусвідомлення та побудови професійної ідентичності. Особливої ваги набуває налагодження стійких професійних зв'язків, що сприяють подальшому кар'єрному просуванню. Не менш значущим аспектом цього етапу є формування та усвідомлення власних сенсів і цінностей. Саме вони допомагають молодій людині орієнтуватися у складних робочих ситуаціях, робити виважені рішення та знаходити внутрішню мотивацію. Наявність чітких ціннісних орієнтирів сприяє не лише професійному успіху, а й підвищує психологічну стійкість, тому цей період є ключовим для закладання основ майбутнього кар'єрного та особистісного розвитку. Вразховуючи все вищезазначене наше дослідження є актуальним.

Мета дослідження: теоретичний аналіз і емпіричне вивчення особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини

Завдання дослідження:

1) Теоретично проаналізувати феномен сенсу, теорії сенсу в психології й філософії та розглянути цінності як ядро сенсової системи людини.

2) Вивчити сенсожиттєві мотивації й цінності, що виконують функцію “ядра смислової системи” у осіб, що закінчили навчання й працюють перший рік.

3) Встановити моделі взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випусників

4) Порівняти сенсожиттєві мотивації й цінності у осіб, що мають різний рівень домагань

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості

Предмет дослідження: особливості сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини

Методи дослідження:

теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури);

емпіричні: анкетування; анкетування; портретний опитувальник цінностей Шварца (PVQ, Sagiv & Schwartz, 1995) в адаптації І.Семків; методика СЖО, дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн(модифікація А.М. Парафіян);

методи математичної статистики: описова статистика, факторний аналіз, U - критерій Манна -Вітні.

Математично-статистична обробка даних здійснювалась за допомогою Microsoft Office World (2007) та комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows (версія 13.0.).

Дослідження проводилося в онлайн форматі, за допомогою Google форми.

Репрезентативну вибірку склали 64 випусника, що закінчили навчання й працюють перший рік.

Практична значущість дослідження. Результати дослідження можуть застосовуватися психологами соціально-психологічних служб у діагностичній і психокорекційній роботі з особами, що починають працювати після закінчення університету. Узагальнені теоретико-емпіричні результати роботи можуть бути використаними в процесі викладання навчальних курсів «Вікова психологія», «Загальна психологія» та вибіркової дисципліни «Психологічні ресурси людини»

Апробація дослідження. Основні результати дослідження обговорювалися на студентській конференції ОНУ імені І.І.Мечникова (квітень 2025 року) та науково-технічному заході: «Вплив життєвих подій на формування сенсожиттєвої концепції людини» (грудень 2025). Тема доповіді: «Особливості сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини»

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (75 найменування, з них 60 – іноземними мовами). Загальний обсяг роботи складає 74 сторінки. Робота містить 7 таблиць, 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ

1.1. Теорії сенсу в філософії й психології

Багато видатних філософів давали відповідь на питання, що саме надає життю сенс, хоча зазвичай вони не формулювали це саме так, проте такі розмови з'явилися лише протягом останніх 250 років. Так, Аристотель писав про людську функцію, Аквінат про блаженне бачення, Кант про найвище благо, Шопенгауер взагалі зазначав, що коли людина досягає довгоочікуваної мети, то виявляє, «як вона марна і порожня». Всі ці погляди про цілі, які людина повинна реалізувати, щоб її життя стало значущим. Сенс полягає в активній участі людини в тому, що вона вільно створила або прийняла, а тепер просуває та плекає проекти, що є для неї найважливішими [цит за 22].

В психології філософії існують різні теорії сенсу, розглянемо наступні відомі теорії:

Модернізм. Загалом, модернізм вважається панівною перспективою на життя і значення в кінці 19-го і на початку 20-го століть. Він різко відійшов від містицизму і покладання на надприродне, що домінували раніше, з акцентом на «геть старе, хай живе нове!» [40]. Модерністи ставили під сумнів значення традицій і, власне, всього, що ми здобули або навчилися традиційними засобами. Інновації та приголомшливі відкриття початку 1900-х років занурили людство у світ нових можливостей. Теорія відносності Ейнштейна лише підкріпила думку, що життя і людство є більш багатогранними, ніж вважалося раніше. Розум і логіка замінили релігію і забобони, а разом з цими замінами з'явилася віра в те, що ключі до мирного, утопічного існування можна знайти в науці, а не в духовності. Раптом сенс перестав вважатися для людей чимось само собою зрозумілим, дарованим всемогутнім творцем; навпаки, це було щось, що можна було відкрити за допомогою логічних висновків і міркувань. Модернізм породив багато нових теорій і поглядів, які

кидали виклик мудрості традицій і конформізму на користь нових, більш інноваційних ідей. Одним з таких відгалужень був логічний позитивізм.

Логічний позитивізм. На початку-середині 1900-х років ця теорія виникла з попелу Першої світової війни, щоб спробувати осмислити хаотичний і заплутаний світ. Логічні позитивісти вважали, що сенс і знання ґрунтуються на логічних, наукових коренях; вони вірили в перевірювані твердження і відкидали те, що не можна було спостерігати. Ця теорія розділяє речення на три групи:

- Твердження про факти, які можна перевірити.
- Аналітичні твердження, значення яких випливає зі слів і структур, що їх складають.
- Метафізичні, естетичні та етичні твердження, які апелюють лише до емоцій і не містять інтелектуального змісту (Holcombe, 2015).

Перевірка є важливою складовою логічного позитивізму. Ідея існування універсальних істин лежить в основі більшості сучасних наукових поглядів, але логічний позитивізм має зовсім інше бачення того, що вважається емпіричним доказом — в основному, всі факти можна перевірити лише за допомогою органів чуття. Ця теорія, хоча вона швидко втратила популярність серед провідних філософів того часу, сприяла пошуку всеосяжної теорії значення завдяки акценту на перевірених фактах і наявності принаймні деяких абсолютних істин. Ці фактори перейшли в багато наступних теорій.

Постмодернізм. З іншого боку, деякі теорії стверджували, що сенс не є абсолютним або сформованим на основі емпіричних спостережень, а є мінливим та індивідуальним[29]. Однією з таких теорій є постмодернізм; ця теорія (або, точніше, школа думки) відкидала ідею абсолютної істини або перевірених фактів, вважаючи, що значення можна відкрити в найрізноманітніших місцях і практично з будь-якого джерела. Постмодерністи з підозрою ставилися до суворого дотримання логіки і не погоджувалися з тим, що існує об'єктивна реальність, незалежна від людей. Ці філософи вважають,

що реальність створюється людьми, а розум є лише одним із багатьох рівноцінних способів відкриття власної істини (Duignan, n.d.)[29]. Кожна людина була вільна відкривати для себе власне унікальне значення, і кожна людина була найвищою інстанцією щодо своєї власної реальності.

Екзистенціалізм. Екзистенціалізм — це теорія, пов'язана з постмодернізмом, в якій значення є суб'єктивним і не існує універсального кодексу чи моральної інстанції. Однак він відрізняється від постмодернізму тим, що наполягає на відсутності внутрішнього сенсу; екзистенціалізм стверджує, що кожна людина створює свій власний сенс, а не знаходить його в навколишньому світі[25]. Це може здатися незначною різницею, але вона має важливі наслідки: екзистенціалісти ставлять під сумнів існування природного порядку речей. На відміну від модерністів, екзистенціалісти не вважають науку і технологію ключем до утопічного суспільства; натомість вони вірять, що значущих відповідей не можна знайти в жодній окремій моделі «буття». Вони не обов'язково відкидають науку або її відкриття, але можуть розглядати наукові теорії скоріше як «описи» світу, ніж як пояснення або справжнє розуміння (Burnham & Papandreopoulos, [25]). У цій школі думки ідея про те, що життя може мати реальний «сенс», є абсурдною. Люди вільні створювати сенс для себе, але у всесвіті, в якому вони живуть, немає внутрішнього сенсу. Хоча всі ці теорії сенсу (або «буття») сприяли у мисленні про сенс, більшість сучасних концептуалізацій значення значно відрізняються від кожної з них.

Отже, екзистенційна філософія середини ХХ століття розглядала сенс життя в контексті, де (християнська) ідея Бога як домінуючого джерела для пояснення світу зазнала поразки. А. Камю різко стверджував, що, оскільки існування Бога здається абсолютно абсурдним і не має жодного сенсу, єдиним важливим питанням є самогубство з точки зору того, чому ми взагалі вирішили жити (Camus)[27]. Інше ключове питання стосувалося того, які наслідки це має для особистості. Загалом, відповідь полягала в тому, що крах будь-якого домінуючого трансцендентного пояснення світу змушує особистість самотійно шукати сенс. Цей підхід був сильно підкреслений і

сформульований як ідея П.Сартром[59]. Хоча М. Гайдеггер відмовлявся визнавати себе філософом-екзистенціалістом, його ідея буття-до-смерті як основи людського буття була і залишається центральною для екзистенційних філософських спроб пояснити сенс життя. Погляд Гайдеггера на людське життя пояснює, чому нам потрібен сенс, і визначає умови, за яких сенс набуває значення. Коротко кажучи, ідея буття-до-смерті стверджує, що життя визначається скінченністю, яка проявляється у смерті як кінцевій межі людського життя (Гайдеггер,)[41]. Екзистенційні філософи ХХ століття відмічали, що люди не мають жодного заздалегідь сформульованого остаточного сенсу, який би пояснював їхнє життя, тобто сенсу, який був би універсальним і нормативним за своєю природою.

Екзистенційна психологія — це багатогранна хвиля думок, яка ґрунтується на ідеї, що особисте відчуття сенсу життя є фундаментальним для психічного здоров'я людини та для людства в цілому (Correia et al., 2015). В.Франкл не був першим, хто прийняв і розробив екзистенційне питання як основне для людини та психічного здоров'я, його робота була центральною для розвитку екзистенційної психології. Підхід до людини в екзистенціальній психології можна проілюструвати, спочатку зосередившись на концепції створення сенсу. Створення сенсу в основному стосується практики індивіда в наданні сенсу досвіду, «пов'язаним з фундаментальними орієнтаціями індивіда на себе, інших і реальності» або у зв'язку зі світоглядом. Інші запропоновані терміни — це, наприклад, глобальне значення (Park & Folkman,) [55] та гіпотетичні світи (Janoff-Bulman,[39]). Таким чином, поняття створення сенсу не стосується сенсу життя як такого, а значущості того, як людина пояснює та обґрунтовує свої переживання у зв'язку зі своїм відчуттям сенсу життя. Проблематичним є те, що пізні психологічні дослідження сенсу життя не приділяли уваги тому, як особисте відчуття значущості формується у зв'язку з соціально-історичним та культурним контекстом. Тоді представники екзистенціальної психології, Франкл[34] і Мей[53], приділяли

критичну увагу культурним чинникам у тому сенсі, яку роль відіграло суспільство у відсутності значущості або у потребі пошуку сенсу.

В. Франкл [35] був глибоко натхненний філософією Гайдеггера, особливо ідеєю фундаментальності людської свободи та ідеєю людини як Dasein, істоти, що існує у світі, яка не є суб'єктом, що спостерігає та використовує світ як об'єкт, а істотою, яка неминуче пов'язана зі світом, в якому вона живе (Гайдегер, [41]). Більше того, Dasein включає ідею людини як істоти, що прямує до смерті: істоти, яка керується баченням або усвідомленням свого остаточного неіснування, смерті, що по суті є подією, яка остаточно заважає Dasein використовувати свою свободу (Heidegger, [41]). Смерть є основним чинником, який пояснює, чому людина турбується про сенс свого існування, як вважає Франкл, що є характерним для будь-якого екзистенційного мислителя (Frankl, [35]). Страждання є ще одним ключовим фактором у філософії Франкла. Сприйняття існування як страждання, поряд зі смертю, є проблемою, яка ставить під сумнів сенс життя. Франкл спирався на ідею Гайдеггера, пояснюючи, що страждання є проблемою, оскільки воно обмежує можливість людини реалізувати свою свободу як людської істоти. Рішення Франкла щодо проблеми страждання було цікавим і натхненним його власним досвідом ув'язненого в нацистських таборах смерті: оскільки життя має сенс, то і страждання також має сенс. Отже, людина повинна подолати страждання, знаходячи сенс у будь-якій безнадійній ситуації, в якій вона опинилася, і таким чином реалізувати свою свободу.

Для Франкла цілісність людини складається з свободи та відповідальності. Людина повинна взяти на себе особисту відповідальність і реалізувати свою свободу, щоб бути справді автентичною особистістю. Автентичність стосується рішення про те, ким людина буде; прийняття цього рішення є питанням особистої відповідальності за реалізацію людської свободи, що означає, що людина повинна мати суб'єктивно сформовану мету в житті (Франкл)[35]. Зрештою, прийняття відповідальності полягає в усвідомленні питання існування. Людина змушена усвідомити власне

значення життя, яке керує її діями в повсякденному житті і таким чином проявляється на практиці. Отже, для Франкла рішення про власне існування полягає не в інтелектуальному осмисленні, а в дії. Як психолог, він базував свій аналіз на вивченні психічних патологій і вважав, що нездатність взяти на себе особисту відповідальність є основною причиною психічних захворювань, але, тим не менш, стверджував, що формує ідеї, які стосуються людини в цілому [34].

Р. Мей був важливою фігурою на початку розвитку екзистенціальної психології. У багатьох ключових аспектах психологія Мея слідує ідеям Франкла, що ґрунтувалися на філософії Гайдеггера: до людини слід підходити як до цілісності, а фундаментальною проблемою, з якою стикається людина, є питання її існування. Нездатність зрозуміти власні мотиви — стан, який, на думку Мея[53], уособлював всю американську культуру, в якій він жив, — призводить до появи «порожньої людини», яка керується зовнішніми очікуваннями. Окрім Франкла та Гайдеггера, Мей базував своє мислення на аналізі С. К'єркегора та Ф. Ніцше, які, на його думку, наголошували на необхідності відмовитися від зовнішніх очікувань і особисто зрозуміти сенс власного життя, що він порівнював з ідеєю П. Тілліха[71] про «мужність бути» (May, [53]). Сучасна ідея, що до людини слід підходити з точки зору її здібностей і максимального використання цих здібностей, була заснована в американській гуманістичній психології. Участь Мея в русі гуманістичної психології, здається, вплинула на його уявлення про те, що людина повинна бути внутрішньо спрямованою і прагнути бути «видатною». Однак його відправною точкою був програмний аналіз психічних захворювань, тривоги, відчаю, відчуження або страждань загалом, в яких значну роль відігравала реальність смерті. Отже, його головним завданням було не з'ясувати, як людина може максимально реалізувати свої здібності, як це загалом робить сучасний рух позитивної психології, а з'ясувати, як людина може подолати свої випробування. Ялом також зазначав, що Мей базував своє мислення на екзистенційному аналізі (Yalom, [75]).

І. Ялом зробив значний внесок у розвиток екзистенціальної психотерапії в той час, коли екзистенціалізм вже був добре відомий психологам. Ялом підтримував близькість екзистенціальної психотерапії до психодинамічної психотерапії, стверджуючи, що перша є формою другої. Однак його теорія екзистенціальної психотерапії ґрунтувалася не стільки на теоріях Фрейда, скільки на неофрейдівській міжособистісній психодинаміці, яка наголошувала на культурі, соціальних відносинах та потребі в любові й безпеці у формуванні психіки дитини, а не на внутрішніх інстинктивних силах і якостях дитини. Крім того, Ялом відкинув ідею першочерговості першого досвіду, яка була центральною в психоаналізі[75]. Підхід Ялома до екзистенціальної психотерапії був помітно негативним. Він стверджував, що терапевт повинен розглядати кожну людину як боязливу, страждаючу істоту, а страждання є універсальною рисою людського буття. Крім того, відповідно до негативного підходу, людина неминуче турбується про своє існування, що пов'язано з чотирма основними проблемами: смерть, свобода, екзистенційна ізоляція та безглуздість. Ялом пояснив свій підхід у фрейдівських термінах, оскільки в психоаналізі основною причиною тривоги є вроджена людська потреба, але в екзистенційній психотерапії тривога викликана усвідомленням основних проблем. Основний підхід до людини в екзистенційній психотерапії Ялома значною мірою схожий на підхід Франкла: людина є істотою, яка переймається безглуздістю свого смертного життя і тому змушена шукати сенс у своєму житті. Для Ялома свобода людини означала негативну, болісну потребу в послідовній і значущій зовнішній структурі, якої просто не існує. Наша людська реальність не має вродженого задуму, тому людина змушена бути вільною і відповідальною, будучи автором власного життя. Таке розуміння свободи значно відрізняється від ідеї Франкла про свободу як позитивну фундаментальну здатність[75].

Щодо «сенсу», це було предметом пильної уваги в пізнішому та сучасному русі екзистенціальної психології та в дослідженнях сенсу життя в цілому. Можна виділити три основні аспекти цього поняття:

- фундаментальна ідея сенсу,
- зв'язок сенсу з людськими здібностями,
- застосування сенсу в практичному житті.

Щодо першого, яке є досить загальноприйнятим, сенс характеризується як мета, що є суб'єктивним і особистим напрямком життя, та як елемент, що надає життю сенсу. На додаток до цього, елемент значущості як життя, що сприймається як цінне, широко пропонується як третій компонент сенсу життя.

Таким чином, психологія сенсу життя та екзистенційна психологія займаються тим, як людина сприймає життя як значуще (або переживає кризу сенсу) і як це впливає на такі ключові психологічні аспекти, як благополуччя, щастя та стійкість. Значущість вивчається в двох галузях психологічних досліджень: екзистенційній та позитивній психології. Перша базується на класичних працях з психології сенсу, які були тісно пов'язані з філософським екзистенціалізмом, мали на меті визначити природу людини і займалися питанням існування як основною проблемою людського життя.

1.2. Логотерапія і погляди В.Франкла на сенс

В.Франкл спочатку назвав свій екзистенційний психологічний підхід екзистенційним аналізом, а згодом сформулював терапевтичну модель логотерапії. Вчений розрізняв ці два підходи на основі сфери духовності: логотерапія — це «терапія з духовної точки зору», екзистенційний аналіз — це терапія, яка «націлена на особисте духовне існування» (Frankl, [33]). У праці Франкла екзистенційний аналіз є ширшим поняттям екзистенційної психології, тоді як логотерапія стосується більш строго визначеного психотерапевтичного лікування. Важливо зазначити, що хоча сам Франкл вірив у існування Бога, він не вимагав такої духовності в логотерапії. Проте

він визначав духовність у буденних термінах як справжність, виконання особистої відповідальності та пошук суб'єктивного сенсу і мети в житті.

В.Франкл, в книзі «Людина в пошуках сенсу» [34](Віктор Е. Франкл, Вільям Дж. Вінслейд і Гарольд С. Кушнер) відображується модель сенсу Франкла, й для багатьох, хто її прочитав, стала досвідом, що змінив життя. Ця книга передає досвід Франкла в чотирьох концентраційних таборах, включаючи сумнозвісний Аушвіц. Франкл пережив більше, ніж більшість з нас коли-небудь переживе, втративши, серед іншого, батьків, брата та вагітну дружину. Завдяки своєму досвіду такого величезного болю він розробив теорію сенсу, яка заклала основу для десятиліть досліджень і надихнула мільйони читачів шукати сенс для себе. Перша частина книги здебільшого присвячена опису досвіду Франкла в таборах у 1942–1945 роках, а друга частина заглиблюється в його теорію: логотерапію. Спочатку розглянемо книгу Віктора Франкла (1905-1997) «Людина в пошуках сенсу». Франкл розділяє свою книгу на три окремі частини. У третій частині йдеться про «трагічний оптимізм». У цій частині автор ділиться з нами своїми думками, в яких він поєднує поняття оптимізму та сенсу. Франкл пояснює «трагічну тріаду» в логотерапії наступним чином: біль, провина і смерть. Людина може залишатися сильною навіть перед обличчям будь-якого з цих понять. Потенціал для досягнення найкращого може проявлятися трьома способами: перетворюючи біль на людський успіх, знаходячи потенціал для спрямування себе до кращого і приймаючи те, що життя є тимчасовим, та займаючи відповідальну позицію (Франкл, [34]). Для того, щоб ці три ситуації могли відбутися, був необхідний спільний знаменник. Ним було «знаходження сенсу». Автор показує три основні способи досягнення сенсу. Ці три основні способи — це створення роботи, взаємодія з людиною (включаючи такі почуття, як любов) і, нарешті, розвиток ставлення до неминучого (Франкл, 1962: 170). На цьому етапі вчений робить висновки щодо «розвитку ставлення до неминучого». Він згадує, що безпорадна людина, за його власними словами, повинна перетворити свою особисту трагедію на перемогу, щоб вона

могла впоратися з болем і знайти в ньому сенс. Можна сказати, що Франкл бачить у пошуку сенсу шлях до оптимізму. Необхідно пройти кілька етапів, щоб стати на шлях оптимізму з сенсом.

В.Франкл вважав, що основною мотивацією людини є прагнення знайти сенс життя. Сенс життя для кожної людини унікальний і проявляється в різні моменти по-різному. Франкл стверджував, що, хоча ми не можемо контролювати те, що з нами відбувається в деяких обставинах, ми можемо — через прийняття і пошук сенсу — виробити в собі ставлення, яке дозволить нам витримати найскладніші життєві ситуації. На думку Франкла, сенс життя для кожної людини є індивідуальним. Для декого він може полягати в тісних стосунках, для інших — у роботі чи хобі, а ще інші можуть знаходити сенс у дрібних щоденних справах і взаємодіях. У своїх працях Франкл завжди висловлювався дуже гуманно й надав розуміння того, як пошук власного сенсу в найскладніших ситуаціях може врятувати життя. Хоча Франкл рідко торкається теми пошуку щастя, він дуже переймається питаннями задоволення та самореалізації в житті. Франкл висловив відому думку: «Щастя має статися, і те саме стосується успіху: ви повинні дозволити цьому статися, не переймаючись цим». Хоча для Франкла радість ніколи не могла бути самоціллю, вона була важливим побічним продуктом пошуку сенсу життя. Він посилався на дослідження, в яких виявлено значну різницю в тривалості життя між «тренованими тваринами, що виконують завдання», тобто тваринами, які мають мету, та «тваринами без завдань і без роботи». Це видно з його зацікавленості у вирішенні проблем депресії, тривоги та безглуздості. (Франкл [36]). Однак недостатньо просто мати щось робити, важливим є «спосіб, у який людина виконує роботу» (Frankl [34]).

Хоча робота В. Франкла про сенс життя, безумовно, не є найактуальнішою, вона заклала основи для досліджень сенсу життя, що проводилися в наступні десятиліття. Франкл розробив свій підхід до сенсу життя і свою терапію для лікування відсутності сенсу ще до Другої світової війни, але вдосконалив його під час перебування в нацистських

концентраційних таборах. Його новаторська робота з логотерапії та його досвід у таборах має назву «Людина в пошуках сенсу» не без підстав – головна ідея його теорії полягає в тому, що люди рухаються бажанням знайти сенс життя. Отже, на основі цієї ідеї Франкл розробив три основні компоненти своєї філософії[41]:

- Кожна людина має здорове «ядро».
- Кожна людина має внутрішні ресурси, щоб «використовувати» своє здорове внутрішнє ядро.
- Життя пропонує кожній людині мету і сенс, але воно не зобов'язане нікому щастя чи задоволення.

У пошуках сенсу Франкл рекомендує три різні види досвіду або три способи відкриття сенсу життя:

- через вчинки (наприклад, створюючи твір або виконуючи якесь завдання),
- через досвід цінностей за допомогою якогось засобу (краса через мистецтво, любов через стосунки тощо).
- через страждання (завдяки ставленню, яке людина приймає до неминучих страждань. Хоча третій вид не обов'язково відсутній за відсутності перших двох, у рамках мислення Франкла страждання стало варіантом, за допомогою якого можна знайти сенс і відчуті цінності в житті за відсутності інших двох можливостей (Франкл [38]).

Хоча страждання є неминучою частиною життя, Франкл заохочує нас радіти нашій здатності вибирати, як реагувати на страждання. Дійсно, переживання страждань може змусити нас знайти сенс, який ми б інакше не побачили, залежно від того, як ми на них реагуємо.

В. Франкл вивчав чинники, що приводять людей до негативу. Таким чинником було відчуття безглуздості. Він пояснює причину цієї неоднозначності наступним чином: «Щодо причини відчуття безглуздості, можна сказати, що, хоча є багато речей, які змушують людей жити, немає

нічого, заради чого варто жити, хоча це і є надто спрощеним узагальненням; люди мають засоби, але не мають мети». (Франкл, [38]). Наприклад, він спостерігав, що коли безробітних людей, які мали багато вільного часу, переконували працювати безкоштовно на корисних роботах й коли вони виконували значущу роботу, їхня депресія зникала, навіть якщо їхнє економічне становище не поліпшувалося. Також автор згадує, що безглуздість не викликана нічим патологічним, але може викликати патологічну реакцію, тобто потенційно патогенну.

У сучасній психології сенс як такий вже не ставиться під сумнів; практично всі психологи сходяться на думці, що сенс існує як поняття для людей, що його можна знайти в навколишньому світі і що ми також можемо створювати або відкривати для себе власний унікальний сенс. У цьому сенсі науковці прийшли до «пост-постмодерного» розуміння сенсу. Вчені більше не бачуть чітких, дискретних теорій сенсу; натомість ми спокійно змішуємо, поєднуємо та об'єднуємо ідеї з різних теорій (Irvine, [37]). Отже, сучасне розуміння значення, здається, є таким: Ми не знаємо точно, звідки береться сенс, чи є він вродженим, чи взагалі «реальним»; але ми знаємо, що люди процвітають, коли мають сенс, і страждають, коли його не мають». Ця ідея особливо поширена в позитивній психології, де дослідники розробляють теорії та проводять експерименти щодо того, як підвищити сенс, джерела, що надають сенс, та як ми можемо маніпулювати власним досвідом сенсу, не заглиблюючись надто в питання про те, звідки береться сенс у ширшому розумінні та чи є він невід'ємною частиною життя.

У книзі «Воля до сенсу» Франкл зазначає, що «логотерапія має на меті розкрити волю до сенсу в житті». Найчастіше він помічав, що люди розмірковують над сенсом життя, тоді як для Франкла цілком очевидно, що «саме життя ставить перед людиною питання». Парадоксально, але відмовившись від бажання «звільнитися від», ми отримуємо «свободу» прийняти «рішення» щодо свого унікального і неповторного життєвого завдання (Франкл [34]). Логотерапія розвивалася в умовах крайнього

страждання, депресії та смутку, тому не дивно, що Франкл зосереджується на виході з цих станів. Його досвід показав йому, що життя може бути значущим і повноцінним навіть за найсуворіших обставин. З іншого боку, він також застерігає від гонитви за гедоністичними задоволеннями, оскільки вони відволікають людей від пошуку сенсу життя.

Робота Франкла, хоч і є новаторською, не заглиблюється в внутрішню суть сенсу так глибоко, як того хотіли б деякі дослідники. Кілька дослідників у галузі позитивної психології та поза нею мають власне бачення сенсу. Одне з таких тлумачень походить від дослідників Джорджа і Парка[36]. Їх концептуалізація сенсу життя розглядає його як трикомпонентну конструкцію, яка визначається як: «Ступінь, в якому життя людини сприймається як осмислене, кероване і мотивоване цінними цілями, а також як таке, що має значення для світу». Це визначення можна розбити на три складові:

1. Розуміння, або ступінь, в якій люди сприймають відчуття узгодженості та розуміння щодо власного життя.
2. Мета, або ступінь, в якій люди сприймають життя як таке, що керується та мотивується цінними життєвими цілями.
3. Значимість, або ступінь, в якій люди відчують, що їхнє існування є значущим, важливим та цінним для світу (Джордж і Парк, [36]).

Розуміння, мета і значення не слід розглядати як три окремі поняття, а як три тісно пов'язані конструкти, які разом складають сенс життя. Вони природно взаємодіють і впливають один на одного; дуже низький рівень одного компонента, ймовірно, потягне за собою інші, і навпаки. На ці три компоненти також впливають смислові рамки або системи мислення про те, як все є і як все повинно бути. Якщо людина вважає, що речі більше не мають сенсу відповідно до її систем мислення, ці рамки можуть бути змінені, скасовані або замінені в процесі підтримання сенсу або створення сенсу. Ця трикомпонентна теорія сенсу життя є ще новою, але вона є багатообіцяючим кроком до більш всебічного розуміння того, що «означає» сенс для людей.

За словами Мартели та Стегера [51], сенс життя включає три основні компоненти:

Значимість. Людина відчуває себе значущою, коли може зробити внесок або змінити щось на краще. Відчути, як сильні сторони та поведінка змінюють життя на краще, — це приклад втілення значимості на практиці.

Мета. «Ті, хто мають «чому» жити, можуть змиритися майже з будь-яким «як»» — Ніцше. Ця цитата описує суть мети. Наявність напрямку в житті або основних цілей дозволяє відчути мету. Ведення щоденника про цілі та досягнення підвищує усвідомлення цього конкретного аспекту значення.

Співвідношення/Когеренція. Співвідношення описує зв'язок між минулим, сьогоденням і майбутнім. Більш глибоке співвідношення означає наше власне розуміння і побудову світу. Створення лінії життя і роздуми над подіями, які вплинули на ваше життя, є вправою, що надає сили для відчуття когеренції.

Сучасні дослідження також все більше зосереджуються на створенні сенсу або процесах, в які люди залучаються, щоб зменшити дистрес і оговтатися від стресових подій (Park, [55]). Існує більше ніж один вид сенсу, який людина може «створити», зокрема:

а) Глобальний сенс, це те, як людина сприймає світ і які переконання вона має щодо того, як все працює тобто яку людина має загальну систему орієнтації, що складається з її переконань, цілей і почуттів;

б) Ситуативний сенс, тобто сенс в контексті конкретного середовища або ситуації, зазвичай стресової;

в) Оціночний сенс, як підкомпонент ситуативного сенсу, є сенсом, який людина автоматично присвоює ситуації; він може швидко змінюватися, коли людина намагається знайти сенс у стресовій події.

Коли людина стикається зі стресовою подією, а її глобальний сенс не збігається з оціночним сенсом ситуації, щось має змінитися. Ця зміна може відбутися в її глобальному сенсі (зміна в системі значень або розумінні світу), в оціночному сенсі ситуації (зміна в інтерпретації стресової події) або в обох.

Коли людина змінює сенс ситуації, щоб воно більше відповідало її загальному значенню, вона використовує асиміляцію. Коли людина змінює своє загальне значення, щоб звільнити місце для нової ситуації, яка не «вписується» в її поточне розуміння, вона використовує адаптацію. Загалом вважалося, що люди частіше використовують асиміляцію, оскільки вона не вимагає від них зміни своїх загальних переконань; однак, адаптація може бути насправді більш поширеною, особливо в умовах великих подій, що змінюють життя (Park, [55]).

Ще одна відмінність полягає між спробою «вписати» подію в певну систему правил і стандартів та спробою знайти в події значення, цінність або вагу. Наприклад, людина, яка зазнала трагічної втрати, може шукати зрозумілості, нагадуючи собі, що з хорошими людьми часто трапляються жахливі речі. Або ж вона може шукати значущості, задаючись питанням, який вплив ця втрата матиме на її життя і як вона змінить її як особистість (Park, 2010).

Когнітивні процеси — це ті, що зосереджуються на обробці інформації про стресову подію та переоцінці або переробці власних переконань. З іншого боку, емоційна обробка більше зосереджена на переживанні та дослідженні власних емоцій щодо стресової події. Ці емоції повинні бути засвоєні та оброблені, перш ніж людина зможе продовжувати своє життя (Park, [55]).

На думку Park наступні процеси пошуку сенсу можуть привести до відкриття або посилення сенсу в багатьох різних формах, включаючи:

- Відчуття, що «все стало зрозумілим» або що з'явилося розуміння того, чому сталася стресова подія (навіть якщо «причина» полягає просто в тому, що «таке буває»).
- Прийняття або змирення з подією.
- Переосмислення та розуміння причинно-наслідкових зв'язків, або усвідомлення причини події.
- Сприйняття зростання або позитивних змін у житті.

- Зміна ідентичності/інтеграція стресового досвіду в ідентичність людини.
- Переоцінка значення стресового фактора або приведення досвіду у відповідність до поточного глобального значення людини.
- Зміна глобальних (або загальних) переконань про те, як влаштований світ.
- Зміна глобальних (або загальних) цілей, таких як відмова від недосяжних цілей або створення альтернативних цілей.
- Відновлення або зміна сенсу життя.

Таким чином, за Франклом потенційне значення життя можна знайти в собі й можна шукати поза собою – чи то мета, яку потрібно досягти, чи то інша людина, з якою потрібно зустрітися. Щоб знайти справжній сенс потрібно жити не тільки для себе, а й ставати більш безкорисливим.

Логотерапію визначають як буквальный переклад «зцілення через сенс», «концепція людини в логотерапії базується на трьох стовпах: свободі волі, волі до сенсу та сенсі життя» [38]. Франкл визначає волю до сенсу наступним чином. «Те, що я називаю прагненням до сенсу, можна визначити як основне прагнення людини знайти і реалізувати сенс і мету»[38]. Наступні два твердження є ключовими для розуміння сутності логотерапії. «Прагнення до сенсу є керівним принципом зрілої дорослої людини» [38]. «Логотерапія має на меті розкрити прагнення до сенсу та допомогти пацієнту побачити сенс у своєму житті» [38]. З огляду на ці пояснення логотерапії, само собою зрозуміло, що найфундаментальнішим поняттям логотерапії є сенс. Грецьке слово «логос» означає «сенс», і два з трьох стовпів стосуються саме сенсу. Крім того, останнє твердження про логотерапію, наведене вище, «Логотерапія має на меті розкрити прагнення до сенсу і допомогти людині побачити сенс у своєму житті». Крім того, мета логотерапії — допомогти пацієнтам знайти сенс у житті — є майже синонімом «зцілення через сенс» через схожість між «допомогти» і «зцілити». Однак реляційні або існуючі аспекти логотерапії

дуже мало відображені в описі Франкла. Ці аспекти логотерапії слід взяти до уваги, оскільки надмірна увага до сенсу логотерапії без урахування реляційних аспектів може призвести до втрати з поля зору її існуючого аспекту. Зрештою, логотерапія є терапією, а терапія не може бути встановлена без зв'язку між клієнтом і терапевтом. Ця думка ще більше підкреслюється у твердженні, що «суть сенсу полягає у зв'язку» (Baumeister & Vohs [22]).

Логотерапія Франкла, користується великою репутацією як Третя віденська школа психотерапії. Хоча вчений не зазначав прямо «цілісну» парадигму, його цілісний погляд на людину виражений у цих твердженнях. Він каже: «Але ми повинні запитати себе... чи не є прорив в інший вимір [інший, ніж виміри психоаналізу Фрейда та індивідуальної психології Адлера] допустимим або навіть необхідним для того, щоб отримати справжнє уявлення про цілісну психофізично-духовну сутність, якою є людина». Зокрема, він підкреслює духовні аспекти людини в логотерапії, називаючи її психотерапією. Головне завдання Франкла — допомогти пацієнтам знайти сенс життя. Тобто логотерапія[38] — це ніщо інше, як духовна опіка, головним чином тому, що багато клініцистів і дослідників погоджуються, що пошук сенсу життя є необхідною умовою духовної опіки. Таким чином, суть трьох цінностей Франкла полягає у взаємозв'язку або взаємовідносинах. Іншими словами, те, що Франкл називає сенсом життя, вказує на прояв взаємозв'язку або взаємовідносин у формі творінь, досвіду та ставлення. Баумейстер і Вос[22] кажуть: «Суть сенсу полягає у зв'язку. Сенс може пов'язувати дві речі, навіть якщо вони фізично відокремлені одна від одної, наприклад, якщо вони належать до однієї категорії, є власністю однієї особи або використовуються для досягнення спільної мети». Маккінлей і Тревітт також зазначають: «... саме завдяки відносинам люди з деменцією можуть зв'язуватися з іншими і знаходити сенс у своєму існуванні» [54]. Вони стверджують, що люди з деменцією можуть зв'язуватися з іншими і знаходити сенс у житті «завдяки відносинам».

Логотерапія застосовується не тільки як психіатрична техніка допомоги, але й як мистецтво догляду за невиліковно хворими та людьми з деменцією. Наприклад, Макфадден та ін. намагаються детально проаналізувати джерела сенсу в повсякденному житті людей з деменцією, використовуючи праці Франкла про джерела сенсу в житті[41]. А Клоуз описує свою практику психотерапії для пацієнтів з великим депресивним розладом, використовуючи теорії Франкла і Пола Тілліха[71]. Однак попередні дослідження теорії Франкла стосуються переважно «сенсу (життя)». Дослідники цілком справедливо приділяють особливу увагу «сенсу», посиляючись на теорію Франкла, оскільки концепція людини в логотерапії базується на трьох стовпах: свободі волі, волі до сенсу та сенсі життя (Frankl [35]).

З точки зору логотерапії способи відкриття сенсу життя можна розглянути й крізь призму цінностей й ціннісних установок: творчі цінності, досвідні цінності та ціннісні установки. Творчі цінності — це те, що людина знаходить, створюючи твір або здійснюючи діяння. Експериментальні цінності реалізуються через досвід чогось або зустріч з кимось. Цінності ставлення — це те, що людина відкриває для себе через своє ставлення до неминучих страждань. Він описує ці три цінності іншими словами. А саме, він називає творчі цінності «тим, що людина дає світу у вигляді творінь», досвідні цінності — «тим, що людина бере від світу у вигляді зустрічей і досвіду», а ціннісні цінності — «позицією, яку вона займає щодо свого скрутного становища, якщо їй доводиться стикатися з долею, яку вона не може змінити». Ці три види цінностей мають щось спільне: зв'язок або взаємовідносини. Творчі цінності (наприклад, художній шедевр) показують зв'язок працівника з виконаною роботою. Досвідні цінності також символізують взаємозв'язок, наприклад, між людиною і природною красою. Франкл розглядає «досвід іншої людини в її унікальності», тобто «досвід кохання» як різновид експериментальної цінності. Зрозуміло, що не може бути кохання без зв'язку або взаємозв'язку. Він також описує ціннісні ставлення, зазначаючи: «Він може перетворити особисту трагедію на тріумф». Отже, можна сказати, що

ціннісні ставлення вказують на взаємозв'язок між тим, хто страждає, і самим стражданням.

Технології логотерапії. Франкл вірив, що страждання можна перетворити на досягнення і успіх. Він розглядав почуття провини як можливість змінити себе на краще, а життєві перетворення — як шанс вчинити відповідально.

До технологій логотерапії відносять: дерефлексію, парадоксальний намір, сократівський діалог.

Дерефлексія спрямована на те, щоб допомогти особі відволікатися від себе і зосередитися на інших людях, що дозволить стати «цілісним» і менше часу витратити на занепокоєння проблемою або турботою.

Парадоксальний намір — це техніка, яка пропонує бажати того, чого людина найбільше боїться. Спочатку її пропонували використовувати у випадках тривоги або фобій, коли гумор і насмішки можуть допомогти в ситуаціях, коли страх паралізує.

Сократівський діалог — це інструмент, який допомагає пройти процес самопізнання, помічаючи та інтерпретуючи власні слова. Під час сократівського діалогу терапевт уважно слухає, як ви описуєте речі, і вказує на ваші словесні шаблони, допомагаючи людині побачити їх значення. Вважається, що цей процес допомагає особі усвідомити власні відповіді — часто вони вже присутні у вас і лише чекають, щоб їх відкрили.

Логотерапія допомагає в роботі з тривогою, депресією, скорботою, фобіями, посттравматичним стресовим розладом, шизофренією, зловживання психоактивними речовинами, суїцидальними думками. Логотерапія може покращити резильєнтність стресів — здатність протистояти негараздам, стресам і труднощам. Це може бути пов'язано з навичками, які ця форма терапії заохочує людей розвивати:

- прийняття речей у своєму житті, які вони не можуть змінити

- дозвіл на здоровий стрес, а не намагання уникнути будь-якого стресу за будь-яку ціну;
- альтруїзм;
- активний підхід до життя (замість уникнення або надмірної пасивності);
- когнітивна переоцінка або переосмислення значення події;
- гумор;
- оптимізм;
- відповідальність;
- духовність (яка може бути релігійною або ні)
- життя, засноване на особистих цінностях

Таким чином, логотерапія спрямована на те, щоб допомогти краще використовувати свої «духовні» ресурси для протистояння негараздам, а не розраховувати на матеріальні переваги чи покладатися на інших людей. Три техніки, покликані допомогти в цьому процесі, включають дерефлексію, парадоксальний намір і сократівський діалог.

1.3.Цінності як ядро смислової системи

Починаючи з 1970-х років, було проведено багато досліджень у галузі цінностей і опубліковано численні теоретичні праці. У динамічному процесі адаптації між індивідами та контекстом цінності підтримують очікування та мотивацію (а отже, опосередковано і поведінку) та сприяють оцінці узгодженості між різними внутрішньоособистісними судженнями (наприклад, порівняннями між двома різними цінностями, які вважаються важливими) або міжособистісними судженнями (наприклад, особистими цінностями та цінностями робочої групи). З еволюційної точки зору, багато досліджень було присвячено аналізу визначення та динамічного розвитку особистих систем цінностей у роботі, з посиланням на цінності в рамках життєвого циклу.

Декілька авторів виявили існування важливих етапів, зокрема підліткового віку, які беруть участь у зміні та закріпленні цінностей (Porfeli, 2005; Sinisalo, 2004; Johnson Kirkpatrick, 2002; Johnson Kirkpatrick & Elder, 2002; van der Velde, Feij & van Emmerik, 1998).

Література, що фокусується на цінностях, переважно концептуалізує їх як індивідуальні конструкти, іноді розглядаючи їх як риси особистості [6].

Універсальна теорія цінностей Шварца визначає десять широких особистих цінностей, які відрізняються за своєю основною метою або мотивацією. Ці цінності, ймовірно, є універсальними, оскільки вони допомагають людям справлятися з однією або кількома з наступних трьох універсальних вимог існування[64]:

- потреби індивідів як біологічних організмів;
- вимоги скоординованої соціальної взаємодії;
- потреби груп у виживанні та добробуті.

Теорія основних людських цінностей Шварца є, мабуть, найпоширенішою і найрозвиненішою класифікацією особистих цінностей. Ці особисті цінності концептуалізуються відповідно до шести принципів, описаних Шварцем. Отже, усі цінності, за Шварцем, мають шість спільних характеристик, які пояснюють, чому цінності є важливими для дослідження складних проблем та прийняття відповідних заходів.

1. Цінності — це переконання, нерозривно пов'язані з емоціями. Коли цінності активуються, вони наповнюються почуттями.

2. Цінності — це бажані цілі, які мотивують до дії.

3. Цінності виходять за межі конкретних дій та ситуацій. Це відрізняє цінності від норм та установок, які зазвичай стосуються конкретних дій, об'єктів або ситуацій.

4. Цінності слугують стандартами або критеріями. Цінності керують вибором або оцінкою дій, політики, людей та подій. Люди вирішують, що є добрим чи поганим, виправданим чи незаконним, вартим уваги чи негідним

уваги, виходячи з можливих наслідків для своїх дорогих цінностей. Але вплив цінностей на повсякденні рішення рідко є свідомим. Цінності стають усвідомленими, коли дії чи судження, які людина розглядає, мають суперечливі наслідки для різних цінностей, які вона цінує.

5. Цінності впорядковуються за важливістю одна відносно одної. Цінності людей утворюють впорядковану систему пріоритетів, яка характеризує їх як особистостей[64].

6. Відносна важливість множинних цінностей визначає дії. Будь-яка позиція або поведінка зазвичай має наслідки для більш ніж однієї цінності. Компроміс між відповідними, конкуруючими цінностями визначає позиції та поведінку. Цінності впливають на дії, коли вони є відповідними в контексті (отже, ймовірно будуть активовані) та важливими для суб'єкта (рис.1.1).

Хоча теорія розрізняє десять цінностей, вона постулює, що на більш базовому рівні цінності утворюють континуум пов'язаних мотивацій. Цей континуум породжує циклічну структуру. Щоб пояснити природу континууму, відзначають спільні мотиваційні акценти сусідніх цінностей: а) влада і досягнення — соціальна перевага і повага; б) досягнення і гедонізм — егоцентричне задоволення; в) гедонізм і стимуляція — бажання емоційно приємного збудження; г) стимуляція та самокерування — внутрішній інтерес до новизни та майстерності; д) самокерування та універсалізм — покладання на власний розсуд та комфорт у різноманітності існування; е) універсалізм та доброзичливість — підвищення інших та подолання егоїстичних інтересів; ж) доброзичливість та традиція — відданість своїй групі; з) доброзичливість і конформність — нормативна поведінка, що сприяє налагодженню тісних стосунків; і) конформність і традиція — підпорядкування себе на користь соціально нав'язаних очікувань; к) традиція та безпека — збереження існуючих соціальних устроїв, що надають впевненості в житті; л) відповідність та безпека — захист порядку та гармонії у відносинах; м) безпека та влада — уникнення або подолання загроз шляхом контролю відносин та ресурсів.

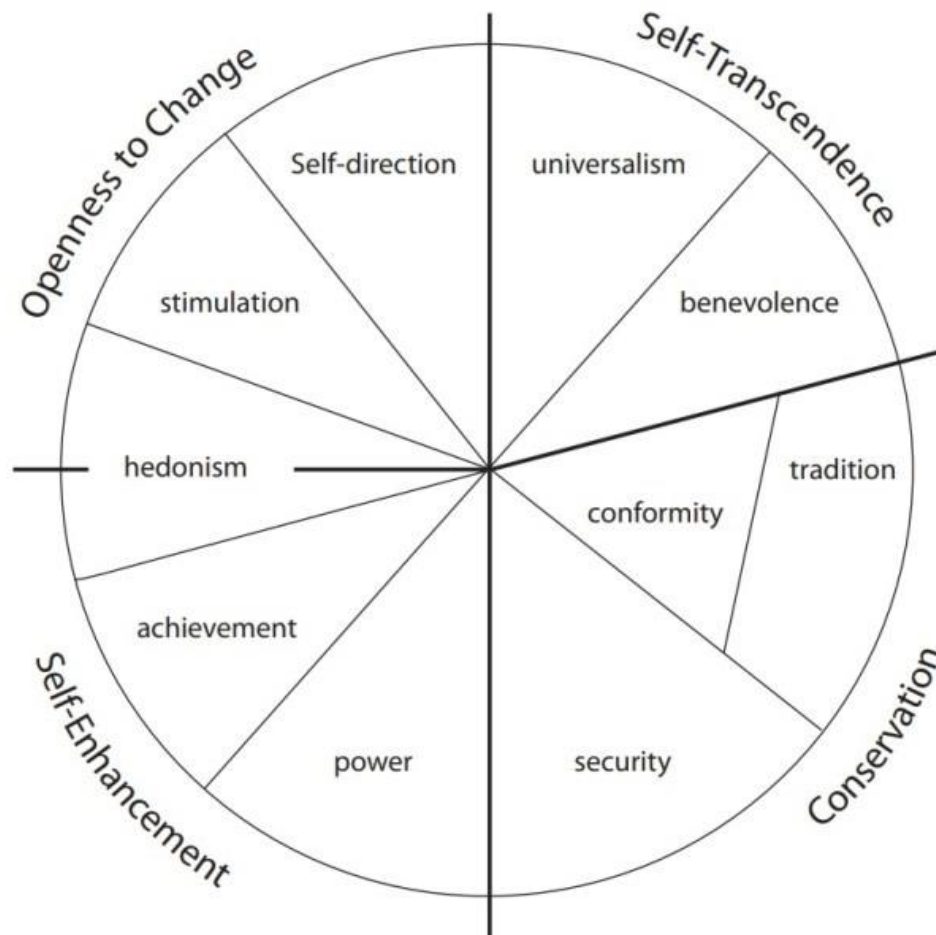


Рис.1.1 Теорія основних цінностей Шварца

Примітка: benevolence - доброзичливість, universalism - універсалізм, self-direction - самокерування, stimulation - стимулювання, hedonism - гедонізм, achievement - досягнення, power - влада, security - безпека, conformity - конформізм, tradition -традиції

Підсумовуючи, кругове розташування цінностей представляє мотиваційний континуум. Чим ближче дві будь-які цінності в будь-якому напрямку навколо кола, тим більш схожими є їхні мотивації; чим далі вони віддалені, тим більш антагоністичними є їхні мотивації[64].

Відносини між 10 широкими особистими цінностями є динамічними. Дії, спрямовані на досягнення однієї цінності, мають наслідки, які суперечать деяким цінностям, але відповідають іншим. Це має практичні, психологічні та соціальні наслідки. Звичайно, люди можуть і дійсно прагнуть досягти

суперечливих цінностей, але не в одній дії. Натомість вони роблять це через різні дії, в різний час і в різних обставинах.

Різні дослідження демонструють прямий зв'язок між особистими цінностями та індивідуальною поведінкою; наприклад, цінності пов'язані з просоціальною (Daniel et al., 2015; Schwartz, 2010), кооперативною (Sagiv et al., 2011; Schwartz, 1996) або трансгресивну поведінку (Rosnati et al., 2014; Russo et al., 2019), а також до голосування (Schwartz et al., 2010) або екологічної поведінки (Poortinga et al., 2004; Scopelliti et al., 2022). Хітлін підкреслив, що «цінності є основним явищем у досвіді особистої ідентичності», розглядаючи цей конструкт як фундаментальну частину ідентичності людини. Надання важливості конкретним особистим цінностям у різних сферах життя дозволяє людині мати єдине, трансситуативне уявлення про себе. Цінності зазвичай сприймаються як цілі, оскільки люди схильні описувати себе з точки зору своїх ціннісних пріоритетів (Hitlin, 2011)[цит. за 65].

В різних культурах спостерігається найпоширеніша статева відмінність, яка, полягає в тому, що чоловіки, як правило, приділяють більшу увагу цінностям саморозвитку (наприклад, владі та досягненням) порівняно з жінками, тоді як жінки, як правило, приділяють більшу увагу цінностям самоперевершення (наприклад, універсалізму та доброзичливості) порівняно з чоловіками. Існують дані, які свідчать про те, що жінки приділяють більшу увагу цінностям збереження (наприклад, безпеці, відповідності та традиціям), тоді як чоловіки більше наголошують на цінностях відкритості до змін (наприклад, гедонізмі, стимуляції та самокерівництві; Ruckman & Houston, 2003; Schwartz & Rubel). Однак є також дослідження, які не виявляють гендерних відмінностей серед жодної з десяти особистих цінностей (Aygun & Imamoglu, 2002; Prince-Gibson & Schwartz) або не виявляють гендерних відмінностей для конкретних цінностей (наприклад, традиції та конформність; Schwartz & Rubel)[цит. за 65].

Хоча десять цінностей вважаються універсальними, люди значно відрізняються у тому, як вони їх пріоритезують. Кожен у тій чи іншій мірі дотримується всіх десяти цінностей, але відносна важливість, яку надають кожній з них, варіюється, створюючи унікальні індивідуальні ієрархії цінностей.

Динамічні відносини: цінності не є ізольованими; вони пов'язані між собою в динамічній, циклічній структурі. Деякі цінності є сумісними (наприклад, конформність і безпека), тоді як інші суперечать одна одній (наприклад, влада і універсалізм). Розуміння цих відносин допомагає пояснити внутрішні конфлікти, які люди можуть відчувати, коли роблять вибір.

Дослідження та застосування: PVQ у різних формах широко використовується в психологічних дослідженнях для розуміння того, як цінності впливають на ставлення, поведінку та соціальні явища в різних культурах і демографічних групах. Це цінний інструмент для академічних досліджень, міжкультурних порівнянь і навіть неформальної саморефлексії.

На індивідуальному рівні деякі дослідження вивчали, як соціокультурні фактори можуть впливати на робочі цінності та розрізняти їх, однак не дійшли єдиного висновку, ймовірно, через особливості вибірки або складність аналізованого набору змінних. Крім того, значна кількість досліджень була спрямована на виявлення специфіки систем цінностей у різних національних контекстах (наприклад, Sedani & Gardner, 2000; Stein & Kotze, 2004; Karabati & Iseri, 2005).

У різних дослідженнях вивчалися цінності на організаційному рівні (див., наприклад, De Clercq et al., 2008). У літературі розрізняють робочі цінності, а саме когнітивні вирази потреб та/або цілей, що розглядаються протягом робочої діяльності, та організаційні цінності, які підтримуються в організації, в якій працює людина (наприклад, Gardner et al., 2018; Lyons et al., 2010). Організаційні цінності стосуються дій та кінцевих результатів організації, а не окремого працівника, формуючи її ідентичність та орієнтуючи її цілі та поведінку (наприклад, Mueller & Straatmann, 2014; Wetzelhütter et al.,

2020). Ідентичність організації в основному залежить від її основних мотивацій та цінностей (Langer & Feeney, 2022). Дослідження організаційної сумісності нещодавно показали, що сприйняття працівниками відповідності між цінностями роботи та цінностями, які підтримуються в організації, до якої вони належать, допомагає досягти бажаних результатів, підвищуючи продуктивність та задоволеність (Cable & DeRue, 2002; Oh et al., 2014).

Цінності можна розглядати як критерії або стандарти для оцінки рішень і дій (Rokeach, [58]; Williams, 1968). Вони забезпечують абстрактну і узагальнену систему інтерпретації з високою часовою стабільністю, яка виражена в структурі пріоритетів. Ця структура представляє керівні принципи поведінки індивіда, що дає життя не тільки загальній системі цінностей, але й конкретним і різноманітним соціальним «об'єктам» (афективні відносини, соціальне громадянство тощо). Подібно до інших людських досвідів, досвід роботи є «об'єктом», багатим на значення і визначеним як індивідуальними, так і колективними цінностями. Дійсно, цінності сприяють ідеальному окресленню роботи з погляду потенційних та/або бажаних цілей/завдань, яких слід досягти (фіналізм); того, що правильно робити (трудова етика); та того, що активує напрямок і підтримує або гальмує дії, визначаючи пріоритети та вибір (мотиваційна валентність) [цит. за 65].

Цінності в роботі слугують орієнтирами на різних етапах кар'єри працівника: від пошуку та вибору роботи, перших досвідів соціалізації на робочому місці до управління професійною діяльністю та оцінки результатів (задоволення/незадоволення). Аналіз останніх наукових публікацій висвітлює кілька досліджень, присвячених взаємозв'язку цінностей із інтересами та ставленням до роботи (Gorge & Jones, 1997; Schulenberg, Vondracek & Kim, 1993), освітніми та професійними виборами (Judge & Bretz, 1992; Le Blanc & Laguerre, 2001; Pace & Lo Presti, 2005; Shenghua & Xue, 2005) та орієнтаційними та консультаційними втручаннями (Perron, 1997; Plant, 1997)

Таким чином, розглянуто цінності як ядро смислової системи, що пов'язані з емоціями. Цінності посиляються на бажані цілі, які допомагають

мотивувати дії. Цінності виходять за межі конкретних ситуацій і дій. Цінності слугують критеріями або стандартами. Цінності впорядковуються за важливістю відносно інших цінностей. Зазначено, що особисті цінності відображають принципи, якими людина керується у своїй поведінці, вони представляють собою вимір індивідуальних відмінностей. Цінності мають міцний зв'язок з іншими індивідуальними відмінностями, такими як риси особистості і були об'єднані в узагальнені категорії, найвідомішою з яких є теорія людських цінностей Шварца.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

1. Проаналізовано теорії сенсу в психології й філософії. Розглянуто погляди на сенс в модернізмі, логічному позитивізмі, постмодернізмі, екзистенціалізмі. Зазначено, що екзистенційна психологія – це багатогранна хвиля думок, яка ґрунтується на ідеї, що особисте відчуття сенсу життя є фундаментальним для психічного здоров'я людини та для людства в цілому. Показано погляди В.Франкла, Р.Мея, І.Ялома. Згідно В.Франклу цілісність людини складається з свободи та відповідальності. Людина повинна взяти на себе особисту відповідальність і реалізувати свою свободу, щоб бути справді автентичною особистістю. І. Ялом зробив значний внесок у розвиток екзистенційної психотерапії. Основний підхід до людини в екзистенційній психотерапії Ялома значною мірою схожий на підхід Франкла: людина є істотою, яка переймається безглуздістю свого смертного життя і тому змушена шукати сенс у своєму житті. Для Ялома свобода людини означала негативну, болісну потребу в послідовній і значущій зовнішній структурі, якої просто не існує.

2. Феномен сенсу був предметом пильної уваги в пізнішому та сучасному русі екзистенційної психології та в дослідженнях сенсу життя в цілому. Виділяють три основні аспекти цього поняття: фундаментальна ідея

сенсу, зв'язок сенсу з людськими здібностями, застосування сенсу в практичному житті.

3. Визначено, що логотерапія — це «терапія з духовної точки зору», екзистенційний аналіз — це терапія, яка «націлена на особисте духовне існування». Екзистенційний аналіз є ширшим поняттям екзистенційної психології, тоді як логотерапія стосується більш строго визначеного психотерапевтичного лікування. Логотерапія Франкла, користується великою репутацією як Третя віденська школа психотерапії. Логотерапія застосовується не тільки як психіатрична техніка допомоги, але й як мистецтво догляду за невиліковно хворими та людьми з деменцією. Концепція людини в логотерапії базується на трьох стовпах: свободі волі, волі до сенсу та сенсі життя

4. Констатовано, що основною мотивацією людини є прагнення знайти сенс життя. Сенс життя для кожної людини унікальний і проявляється в різні моменти по-різному. Сенс життя для кожної людини є індивідуальним. В.Франкл розробив три основні компоненти своєї філософії: кожна людина має здорове «ядро»; кожна людина має внутрішні ресурси, щоб «використовувати» своє здорове внутрішнє ядро; життя пропонує кожній людині мету і сенс, але воно не зобов'язане надати нікому щастя чи задоволення

5. У сучасній психології сенс як такий вже не ставиться під сумнів; практично всі психологи сходяться на думці, що сенс існує як поняття для людей, що його можна знайти в навколишньому світі і що людина може створювати або відкривати для себе власний унікальний сенс й ставати більш безкорисливою.

6. Розглянуто цінності як ядро смислової системи. Проаналізована універсальна теорія цінностей Шварца, що визначає десять широких особистих цінностей, які відрізняються за своєю основною метою або мотивацією й люди значно відрізняються у тому, як вони їх пріоритезують. Ці цінності є універсальними, оскільки вони допомагають людям справлятися з

однією або кількома з наступних трьох універсальних вимог існування: потреби індивідів як біологічних організмів; вимоги скоординованої соціальної взаємодії; потреби груп у виживанні та добробуті. Цінності не є ізольованими; вони пов'язані між собою в динамічній, циклічній структурі. Деякі цінності є сумісними, тоді як інші суперечать одна одній. Розуміння цих відносин допомагає пояснити внутрішні конфлікти, які люди можуть відчувати, коли роблять вибір.

7. Різні дослідження демонструють прямий зв'язок між особистими цінностями та індивідуальною поведінкою; наприклад, цінності пов'язані з просоціальною, кооперативною або трансгресивною поведінкою, а також до голосування) або екологічної поведінки, «цінності є основним явищем у досвіді особистої ідентичності»

РОЗДІЛ 2. ОРАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ

2.1. Адаптація до професійного середовища: типові виклики у перший рік роботи

Перехід від університету до роботи не відбувається ізольовано від інших зовнішніх факторів, які сприяють виникненню проблем, що впливають на процес переходу. Ці фактори визначають шлях студента до світу праці та описують контекст, в якому відбувається перехід молоді до роботи. Таким чином, контекст переходу молоді до роботи охоплює різні питання, які важливо враховувати при дослідженні цього явища. Умови на ринку праці також безпосередньо впливають на контекст переходу молоді до роботи, враховуючи їхню роль у регулюванні взаємодії між працівниками та роботодавцями. Ринок праці забезпечує структуру, через яку працівники та роботодавці взаємодіють у питаннях, пов'язаних з роботою, умовами праці та оплатою праці. Отже, він відіграє важливу роль у формуванні процесу переходу для випускників. Мюллер і Гангл [52] поділяють цю думку, підкреслюючи, що досвід молодих людей у переході від навчання до роботи, як правило, залежить від різних контекстуальних обставин, серед яких – умови на ринку праці. В абстрактному сенсі умови ринку праці визначаються ринковими силами попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, що є результатом взаємодії економічних, структурних та політичних факторів. Економічні фактори характеризують попит на товари та послуги, що стимулює виробництво і, в свою чергу, створює робочі місця. Структурні фактори відображають можливості працевлаштування на основі попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу на ринку праці. Політичні фактори – це регуляторні механізми, запроваджені урядом для контролю економічних результатів та трудових відносин.

Ідентичність випускників розкривається через: інтерес випускників до своїх професійних сфер, безробіття, пошук роботи, ефективність програм, інтегрованих у роботу, та очікування випускників щодо роботи. Згідно з Holmes [42], концепція ідентичності випускників стосується процесу формування випускниками ідентичності, яку вони презентують роботодавцям у пошуках роботи.

Робоча ідентичність— це самоуявлення особи, засноване на її розумінні своєї ролі на роботі (Sulphey, 2020). Вона пов'язана з завданнями на роботі та ідентифікацією організації (Toivanen, 2021). Професійна ідентичність — це самоусвідомлення, пов'язане з роботою, що складається з поєднання організаційної, професійної та інших ідентичностей, які формують ролі, які приймає людина, та відповідні способи поведінки під час виконання своєї роботи (Walsh & Gordon, 2007, с. 2, Lloyd et al. (2011) та Toivanen (2021) підтримують багатогранний характер робочої ідентичності. Робоча ідентичність впливає на дії людей, а також на те, як вони відчують, думають і поведуться[цит за 74].

Професійна ідентичність формується під час переходу від статусу випускника до статусу професіонала. Цей перехід починається, коли випускники вирішують, як членство в кожній робочій групі в організації принесе їм особисту користь (Minogue, 2019). Формування ідентичності роботи передбачає, що випускники відчують себе дорослими і беруть на себе дорослі ролі (Liljeholm & Bejerholm, 2020). Кірпал (2004) стверджував, що «формалізовані, регульовані структури сприяють стабільності та безперервності і підтримують особистість у формуванні професійної орієнтації та ідентичності роботи» (с. 212). Трудова ідентичність формується, коли особи стикаються з професійними навичками, робочим контекстом, робочими практиками та соціальним членством в організації (Meadows & De Braine, 2022). Toivanen стверджує, що трудова ідентичність та ідентичність постійно змінюються і реконструюються відносинами особи на робочому місці та поза ним. Такі фактори, як:... системи цінностей та культурне

походження, організаційна культура та практики, обмеження, пов'язані з галуззю, а також соціально-політичні виклики, такі як безпека, законодавство та історична дискримінація, впливають на ідентичність на роботі. (Crafford, 2021, с. 274)

Формування професійної ідентичності не є лінійним процесом, воно не є безперервним, оскільки постійно переривається (Andersson & Øverlien, 2021). У міру того, як люди виконують свою роботу і орієнтуються в різних компонентах робочого середовища, формується робоча/професійна ідентичність (Idowu & Elbanna, 2021). Її розвиток також вважається нестабільним процесом, оскільки він передбачає зміну контексту і стає стабільним лише тоді, коли людина працює на одній посаді протягом тривалого часу (Grossman et al., 2020). Розвиток робочої ідентичності є динамічним і залежить від різних факторів, таких як політика та економіка в контексті, в якому перебуває людина (Yang et al., 2020).

Професійна ідентичність також формується на стику особистих схильностей індивіда та характеристик роботи (Kirpal, 2004). Характеристики роботи включають вимоги до роботи та ресурси (Xanthopoulou et al., 2007). Модель вимог до роботи та ресурсів (JD-R) дозволяє передбачити робочу ідентичність (De Braine & Roodt, 2011). Ресурси роботи, такі як організаційна підтримка, можливості зростання та просування, є найважливішими предикторами робочої ідентичності на відміну від вимог роботи (Bester, 2012; De Braine & Roodt, 2011; Van Rensburg, 2020).

Перший рік роботи є періодом значного зростання та навчання для нещодавніх випускників. Хоча виклики можуть здаватися надто складними, вони також надають цінні можливості для розвитку та самопізнання. Будучи рішучими у подоланні цих перешкод та звертаючись за допомогою, коли це необхідно, новоспечені випускники можуть успішно пройти перший рік роботи та досягти в ньому високих результатів. Згідно з опитуванням PayScale, майже 44% нещодавніх випускників повідомляють про труднощі з переходом від студентського життя до структурованого робочого середовища.

Неформальне та гнучке середовище академічної спільноти часто поступається місцем більш суворим і формальним вимогам професійного життя. Цей перехід може бути складним, особливо в таких сферах, як розуміння офіційних норм, дотримання стандартів одягу та вдосконалення ділового спілкування.

Дослідження, проведене Gallup у 2019 році, показало, що 70% співробітників відчують себе перевантаженими роботою. У корпоративному світі випускники часто змушені поєднувати численні обов'язки з жорсткими термінами виконання. Якщо не управляти цим процесом належним чином, це може призвести до стресу і, зрештою, до вигорання.

Розуміння переходу молоді до трудової діяльності допомагає осмислити основні засади того, як випускники переживають цей перехід. Перроне і Вікерс та Гахам і Маккензі досліджували динаміку переходу від університету до роботи, щоб зрозуміти, як випускники реагують на процес переходу. Вони виявили кілька чітко визначених динамік переходу до роботи, які не обов'язково є остаточними в усіх контекстах переходу, але, як правило, стикаються з більшістю сучасної молоді різними способами, коли вони виходять на ринок праці[56].

Потенційні роботодавці мають парадоксальне очікування, що випускники університетів повинні мати значний досвід роботи. Випускники повинні знайти роботу, щоб набути необхідного досвіду, тоді як роботодавці постійно наголошують на необхідності значного досвіду роботи на додаток до диплома, щоб забезпечити собі посаду випускника початкового рівня (Perrone & Vickers, [56]). У цьому випадку набуття певного досвіду роботи ще під час навчання в університеті дає перевагу в забезпеченні посади випускника початкового рівня, оскільки це надає їм навички, необхідні для роботи на повну ставку. Таким чином, роботодавці беруть до уваги досвід роботи в процесі найму нового співробітника. Це означає, що роботодавці вважають, що вища освіта сама по собі не гарантує входження на ринок праці. Однак Kitchener & Brener (1998, цитовано в Perrone & Vickers, [56]) висловлюють скептицизм щодо такого підходу, вказуючи, що більшість молодих людей, які

нещодавно отримали кваліфікацію, можуть не мати рівня зрілості, необхідного для навчання у світі праці.

Щодо викликів, то налагодження професійних стосунків часто може здаватися складним завданням, особливо для тих, хто щойно закінчив університет. Проте, налагодження тривалих професійних зв'язків є невід'ємною частиною розвитку кар'єри. Згідно з опитуванням LinkedIn, 85% працевлаштувань відбувається завдяки нетворкінгу, що підкреслює важливість налагодження стосунків з колегами, керівниками та фахівцями у вашій галузі. Реагувати на відгуки та критику також може бути складно, особливо для новачків у професійній сфері. Дослідження, проведене Harvard Business Review, показало, що 57% працівників воліють отримувати відгуки в м'якій формі. Проте для випускників, які щойно закінчили навчання, жорсткість оцінок на роботі може бути шокуючою. Відчувати розчарування або захищатися, коли критикують ваші зусилля, — це не дивно, але відгуки є надзвичайно важливими для прогресу. Ще одним викликом є знаходження балансу між роботою та особистим життям. Очікування досягти успіху на першій роботі часто призводить до надмірної тривалості робочого дня та нехтування власним здоров'ям. Згідно з дослідженням Американського інституту стресу, 80% працівників відчувають стрес, пов'язаний з роботою, а дисбаланс між професійним та особистим життям значно посилює цей тиск.

Таким чином, розглянуто деякі аспекти й проблеми переходу від університету до роботи. Зазначено, що формування професійної ідентичності не є лінійним процесом й не є безперервним. Налагодження професійних стосунків часто може здаватися складним завданням, особливо для тих, хто щойно закінчив університет.

2.2. Етапи і методики вивчення особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини

Дослідження особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини складалося з двох етапів: гіпотетико-дедуктивного та індуктивного. На гіпотетико-дедуктивному етапі аналізувалося актуальність проблеми, формулювалася мета та завдання, а також визначалися предмет і об'єкт дослідження. Цей етап передбачав планування дослідження та організацію методичного забезпечення. На індуктивному етапі визначався контингент дослідження, здійснювався збір і обробка емпіричних даних, проводилася інтерпретація отриманих результатів та формулювалися загальні висновки.

На першому етапі дослідження в дослідженні взяло участь 64 випускників, що працюють перший рік в віці від 21-23 років. За Д.Сьюпером ті, хто починає професійну діяльність відносяться до 2 стадії «дослідження» й етапу «спроби» (22–24 года), на якому відбувається опанування складом професійної діяльності

Методи дослідження:

- *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури);
- *емпіричні*: анкетування; тестування, Портретний опитувальник цінностей Шварца (PVQ, Sagiv & Schwartz, 1995) в адаптації І.Семків; методика СЖО, дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн (модифікація А.М. Парафіян);
- *методи математичної статистики*: описова статистика, факторний аналіз, U - критерій Манна -Вітні.

Розглянемо методики коротко. Портретний опитувальник цінностей Шварца (PVQ) в адаптації Семків І[10]. Цей опитувальник вимірює важливість, що надається десяти типам цінностей (влада, досягнення, гедонізм, стимуляція, самокерування, універсалізм, доброзичливість,

традиція, конформність та безпека), які вважаються загальновизнаними мотивами чоловіків і жінок у різних культурах (Schwartz, [65]). Цей інструмент складається з 30 пунктів, кожен з яких містить короткий опис гіпотетичної особи та стосується різних потреб, що відображають десять категорій цінностей. Учасники відповідають на питання, оцінюючи ступінь схожості цієї особи з собою за 6-бальною шкалою. Анкета та численні версії, розроблені протягом багатьох років, базуються на ідеї сумісності (наприклад, автономія-універсалізм) або, скоріше, протилежності (наприклад, автономія-конформність) між різними «змістами» цінностей, що в результаті дає відносно стабільну структуру цінностей. Елементи були створені для відображення типових ситуацій у повсякденній роботі та побудовані таким чином, щоб бути конкретними. Шкала складається з десяти вимірів, взятих з типології універсальних цінностей Шварца та контекстуалізованих авторами в робочому контексті: влада, досягнення, гедонізм, стимуляція, самокерування, універсалізм, доброзичливість, традиція, конформність та безпека. Зміст кожного виміру:

- 1. POW – Влада: дотримання цієї цінності передбачає приділення важливого значення своєму соціальному статусу та досягненню престижної або авторитетної позиції, зацікавленість у збільшенні свого впливу або здатності контролювати інших членів організації та придбанні ресурсів.
- 2. ACH – Досягнення: дотримання цієї цінності передбачає інтерес до досягнення особистого успіху та зростання, а також демонстрацію своєї компетентності відповідно до культурних та контекстуальних стандартів (наприклад, здібності, досвід, амбіції).
- 3. HED – Гедонізм: ця цінність надає важливого значення аспектам задоволення, задоволеності, розваг та приємності, які можливі в робочому житті, та забезпеченню того, щоб робота не заважала особистому життю чи дозвіллю.

- 4. STI – Стимуляція: ця цінність підкреслює важливість викликів, новизни, цікавості, досліджень, які роблять робоче життя цікавим і породжують нові джерела інтересу.
- 5. SDI – Самокерування: ця цінність надає важливого значення можливості для людей на роботі відкрито висловлювати свої думки, мислити самостійно, робити незалежний вибір, використовувати свою креативність та повною мірою застосовувати і демонструвати свій інтелект.
- 6. STI – Універсалізм: ця цінність підкреслює важливість викликів, новизни, цікавості, досліджень, які роблять робоче життя цікавим і породжують нові джерела інтересу.
- 7. BEN – Доброзичливість: дотримання цієї цінності відображає важливість активного прагнення сприяти благополуччю всіх, з ким людина контактує під час своєї професійної діяльності, демонструючи тим самим свою чесність, щирість, готовність допомогти та відповідальність.
- 8. TRA – Традиція: ця цінність вважає центральними контекстуальні звички та звичаї, дотримання способу мислення та зміцнення відданості збереженню культурної традиції.
- 9. CON – Відповідність(конформізм): ця цінність передбачає дотримання правил, очікувань і соціального тиску, демонструючи самодисципліну і «лояльність» до пропозицій старших, але також обмежуючи мережу дій і/або обумовлюючи вибір, схильності, імпульси і бажання.
- 10. SEC – Безпека: дотримання цієї цінності стосується важливості збереження порядку, стабільності, гармонії та безпеки у фізичному середовищі, робочих відносинах та професійній діяльності.

Питання анкети – це короткі твердження, які розкривають різні аспекти кожного типу цінностей (3 питання на кожен вимір, загалом 30 питань). Учасникам пропонується оцінити, наскільки вони вважають себе схожими на особу, описану в питанні, за 5-бальною шкалою Лікерта (від 1 = «Зовсім не схожий на мене» до 5 = «Дуже схожий на мене».) і описують робочу ситуацію,

яку гіпотетична особа вважає важливою (наприклад, «для нього/неї важливо... бути лояльним до колег по роботі»).

Зазвичай, відносини між 10 цінностями представляють за допомогою кругової структури, в якій цінності, розміщені поруч у структурі (тобто доброзичливість і універсалізм), мають схожі мотиваційні цілі. Навпаки, цінності, протилежні в структурі (тобто влада і універсалізм), мають антагоністичні мотиваційні цілі. Основні цінності також можуть бути організовані за двома ортогональними вимірами, створюючи чотири виміри вищого порядку (Schwartz, [65]). Перший вимір протиставляє цінності відкритості до змін (гедонізм, стимуляція та самокерування), які підкреслюють незалежність думок, дій та почуттів і готовність до змін, цінностям збереження (безпека, конформність та традиції), які підкреслюють роль порядку, самообмеження, збереження минулого та статусу-кво, а також опір змінам. Другий вимір відображає протиставлення цінностей саморозвитку (влада та досягнення), які підкреслюють прагнення до власних інтересів та відносного успіху і домінування над іншими, цінностям самоперевищення (універсалізм та доброзичливість), які стосуються турботи про благополуччя та інтереси інших.

Методика СЖО призначена для дослідження смислової сфери особистості й є адаптованою версією методики «Purpose-in-Life Test» (PIL), розробленої Д. Крамбо і Л. Махоліком. Її створено на основі теорії прагнення до смислу та логотерапії В. Франкла, з метою емпіричної перевірки положень цієї теорії, зокрема концепцій екзистенційного вакууму та ноогенних неврозів. Методика СЖО передбачає, окрім загального показника усвідомлення життя, також п'ять субшкал, що відображають три змістові орієнтації та два аспекти локусу контролю: «Цілі у житті»; «Процес життя»; «Результативність життя»; «Локус контролю – Я»; «Локус контролю – Життя».

Дослідження самооцінки й рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн (модифікація А.М. Парафіян). Рівень домагань відображає ступінь складності цілей, які особистість визначає для власного досягнення. Це

бажаний рівень самооцінки, що характеризує прагнення людини, її внутрішні вимоги до себе та очікування щодо реалізації власного потенціалу. Рівень домагань перебуває у тісному взаємозв'язку із самооцінкою, реалістичністю сприйняття власних можливостей і мотивацією досягнення успіху.

Нормативним (реалістичним) рівнем домагань вважається інтервал від 60 до 89 балів. У межах цього діапазону особистість адекватно оцінює власні можливості та ресурси. Оптимальний, відносно високий рівень (75–89 балів) свідчить про сформоване уявлення про власні здібності, що є важливим чинником особистісного розвитку та самореалізації.

Показники 90–100 балів зазвичай вказують на нереалістичні або завищені домагання, що відображає некритичне ставлення до власних можливостей, схильність до переоцінки себе, що може перешкоджати адекватному саморозвитку.

Рівень нижче 60 балів інтерпретується як занижений рівень домагань, що свідчить про занижену віру у власні сили, низьку мотивацію досягнення та може бути індикатором несприятливого особистісного розвитку.

Рівень самооцінки. Показники у межах 45–74 балів (що охоплюють «середню» та «високу» самооцінку) вважаються реалістичними, тобто такими, що відображають адекватне уявлення про власну цінність, здібності та досягнення. Результати 75 балів і вище свідчать про завищену самооцінку, що може вказувати на особистісну незрілість, труднощі самокритики, нечутливість до власних помилок і зауважень з боку оточення. Такий тип самооцінки часто поєднується з деформацією самосприйняття та схильністю до самозахисних установок («закритість для досвіду»). Кількість балів нижче 45 характеризує занижену самооцінку, що виявляється у недооцінюванні власних можливостей, почутті неповноцінності, тривожності та неувереності у собі. Варто зазначити, що низька самооцінка може мати різну психологічну природу: Істинну невпевненість у собі, що супроводжується почуттям безпорадності або «Захисну» заниженість, коли декларування власної

неспроможності стає механізмом уникнення зусиль і відповідальності за результати діяльності

В анкетуванні ми використовували загальні питання, які зазвичай інтерв'юери задають кандидатам на будь-яку посаду. Ці питання допомагають скласти уявлення про те, хто ви є і чим цікавитесь. Ось декілька загальних питань, які задають :

Розкажіть про себе.

Яка ваша найбільша сильна сторона?

Яка ваша найбільша слабкість?

Наскільки добре ви адаптуєтеся до нових ситуацій?

Чи вважаєте ви, що добре працюєте під тиском?

Наскільки добре ви працюєте з іншими?

Чи плануєте ви продовжувати навчання?

Наведіть приклад ситуації, в якій ви зіткнулися з конфліктом.

Як досвід стажування підготував вас до цієї роботи?

Чому ви обрали саме цю спеціальність?

Чим ви займаєтеся поза роботою та навчанням?

Чи мали ви раніше підробіток?

Як би вас описали колишні викладачі чи керівники?

Якими досягненнями ви найбільше пишаєтеся?

Які предмети вам найбільше подобалися у школі? Чому?

Чому ви обрали саме цей університет?

Чому ви хочете працювати в цій галузі?

Як би ви описали свою ідеальну роботу?

Які цілі ви ставите перед собою у кар'єрі?

Де ви бачите себе через п'ять років?

Чому ви обрали цю кар'єру?

Розкажіть про деякі з ваших останніх цілей і про те, як ви їх досягли.

Чому ви хочете працювати в цій галузі?

В результаті анкетування було встановлено, що випускники які працюють перший рік 64% складно адаптуються до нових ситуацій, 96% не може працювати під тиском, 75% мають складнощі у спілкуванні з іншими, 96% не мають досвіду стажування, 25% мали досвід підробітку не по професії, 34% мають хоббі що не пов'язані з роботою, 76% мають складнощі з метою щодо кар'єри й тільки 25 % мають бачення щодо майбутнього(таблиця 2.1.)

Таблиця 2.1

Опитування на умовній співбесіді при працевлаштуванні

№	Питання	Обізнаність, кількість в %
1	Яка ваша найбільша сильна сторона?	41
2	Яка ваша найбільша слабкість?	62
3	Наскільки добре ви адаптуєтеся до нових ситуацій?	36
4	Чи вважаєте ви, що добре працюєте під тиском?	4
5	Наскільки добре ви працюєте з іншими?	25
6	Як досвід стажування/практиці підготував вас до цієї роботи?	4
7	Чим ви займаєтеся поза роботою та навчанням?	62
8	Чи мали ви раніше підробіток?	25
9	Як би ви описали свою ідеальну роботу?	36
10	Які цілі ви ставите перед собою у кар'єрі?	23
11	Де ви бачите себе через п'ять років?	25
12	Чи маєте хоббі	34

Таким чином, представлено етапи і методики вивчення особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини. Зазначено, що на

першому етапі дослідження в дослідженні взяло участь 64 випускників, що працюють перший рік в віці від 21-23 років. Методичний інструментарій, що застосовувався в дослідженні: Портретний опитувальник цінностей Шварца (PVQ, Sagiv & Schwartz, 1995) в адаптації І.Семків; методика СЖО, дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн(модифікація А.М. Парафіян).

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

1.Зазначено, що перехід від університету до роботи не відбувається ізольовано від інших зовнішніх факторів, які сприяють виникненню проблем, що впливають на процес переходу. Ці фактори визначають шлях студента до світу праці та описують контекст, в якому відбувається перехід молоді до роботи. Вказано, що умови на ринку праці також безпосередньо впливають на контекст переходу молоді до роботи, враховуючи їхню роль у регулюванні взаємодії між працівниками та роботодавцями. Ринок праці забезпечує структуру, через яку працівники та роботодавці взаємодіють у питаннях, пов'язаних з роботою, умовами праці та оплатою праці.

2. Показано, що професійна/робоча ідентичність — це самоусвідомлення, пов'язане з роботою, що складається з поєднання організаційної, професійної та інших ідентичностей, які формують ролі, що приймає людина, та відповідні способи поведінки під час виконання своєї роботи. Професійна ідентичність формується під час переходу від статусу випускника до статусу професіонала. Формування професійної ідентичності не є лінійним процесом, не є безперервним, оскільки постійно переривається. Зазначено, що перший рік роботи є періодом значного зростання та навчання для нещодавніх випускників. Хоча виклики можуть здаватися надто складними, вони також надають цінні можливості для розвитку та

самопізнання. Налагодження тривалих професійних зв'язків є невід'ємною частиною розвитку кар'єри.

3.Надано етапи і методики вивчення особливостей сенсожиттєвих орієнтацій як мотиваційної основи людини. Показано, що на першому етапі дослідження в дослідженні взяло участь 64 випускників, що працюють перший рік в віці від 21-23 років.

4.Зазначено, що методи дослідження були теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури) й емпіричні. До останніх відносяться: анкетування; портретний опитувальник цінностей Шварца (PVQ, Sagiv & Schwartz, 1995) в адаптації І.Семків; методика СЖО, дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн(модифікація А.М. Парафіян).

5.Показано, що випускники які працюють перший рік 64% складно адаптуються до нових ситуацій, 96% не може працювати під тиском, 75% мають складнощі у спілкуванні з іншими, 96% не мають досвіду стажування, 25% мали досвід підробітку не по професії, 34% мають хоббі, що не пов'язані з роботою, 76% мають складнощі з метою щодо кар'єри й тільки 25 % мають бачення щодо майбутнього.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК МОТИВАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ЛЮДИНИ

3.1. Типи цінностей у випускників, що працюють перший рік.

Цінності виступають базовою категорією значущості, що визначає смислову структуру особистості та спрямованість її життєдіяльності. Смыслотворчі цінності формуються у процесі внутрішнього вибору та набувають індивідуального смислу, інтегруючись у систему особистісних орієнтацій. Їм притаманна ієрархічна впорядкованість, яка відображає концентрацію навколо провідного смыслотворчого мотиву, що забезпечує цілісність та узгодженість життєвих цілей і засобів їх досягнення.

Для аналізу ціннісно-смыслової структури випускників, що працюють перший рік застосовано методику дослідження базових цінностей Ш. Шварца (див. таблицю 3.1).

Таблиця 3.1.

Типи цінностей досліджуваних випускників, що працюють перший рік

№	Типи цінностей	Нормативи щодо рангу обрання	Ранги у вибірці випускників
1	Конформність	3	2
2	Традиції	8	6
3	Доброзичливість	1	7
4	Універсалізм	7	10
5	Самокерування	4	5
6	Стимуляція	9	8
7	Гедонізм	6	3
8	Досягнення	5	4
9	Влада	10	9

10	Безпека	2	1
----	---------	---	---

Аналіз отриманих результатів демонструє, що найважливішим типом цінностей для випускників, що працюють перший рік є безпека, що пов'язано з повномасштабним вторгненням. Результати вимірювання універсальних цінностей показують, що найважливішими цінностями в досліджуваній групі є: 2. Конформність, 3. Гедонізм 4. Досягнення, 5.Самокерування. Останні місця займають 9. Влада й 10. Універсалізм. Треба зазначити, що провідні цінності 1 – 4 не конфліктують, не займають протилежні полюси на мотиваційному колі. Лише цінність 5. Самокерування протистоїть цінності 1. Безпека це і є один конфлікт в мотиваційних цілях, що нами встановлений. можна припустити, що існує конфлікт між збереженням й відкритістю до змін.

Тобто випускники, що працюють рік на першому місці обираючи цінність безпека, мають мотиваційну мету - в гармонії та стабільності суспільства, відносин та особистості. На другому мотиваційною метою виступає стримування дій, схильностей та імпульсів, які можуть засмутити або зашкодити іншим і порушити соціальні очікування або норми. На третьому – цінність гедонізм й мотиваційну мету у задоволенні і чуттєвому задоволенні для себе. На четвертому для них важливими є досягнення, що мають мотиваційну мету особистого успіху завдяки прояву компетентності відповідно до соціальних стандартів. На п'ятому - самокерування й мотиваційну мету у незалежному мисленні та вибіру дій, творчість, дослідження. На шостому для них мотиваційною метою виступає повага, відданість і прийняття звичаїв та ідей, які традиційна культура або релігія надають особистості(цінність традиції). На сьомому - збереження та поліпшення добробуту людей, з якими людина часто контактує(цінність доброзичливість). На восьмому місці росташована у досліджуємих цінність стимуляцій мотиваційна мета - почуття хвилювання, новизна та виклики в житті. Останні 10 й 9 місця відповідно належать цінностям універсалізм й влада. Відповідно в них мотиваційною метою виступають: розуміння, повага,

терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи й контроль або домінування над людьми та ресурсами.

Статистичних розбіжностей між нормативними показниками й результатами дослідження не встановлено.

Отримані результати виявили певну неоднорідність ціннісних пріоритетів у випускників, що працюють перший рік після навчання. Відомо, що існує 4 категорії цінностей, що використовуються в моделі Шварца.

Структура категорій:

- Відкритість до змін — ця категорія складається з стимуляції та самокерування.
- Саморозвиток — ця категорія складається з влади, досягнень та гедонізму.
- Самотрансценденція — ця категорія складається з універсалізму та доброзичливості.
- Збереження — ця категорія складається з конформності, традицій та безпеки.

На основі результатів, представлених у таблиці 3.1., можна підтвердити, що категорії цінностей, яким випускники, що працюють перший рік після навчання надають найбільше значення, включають, у такому порядку: збереження, саморозвиток, відкритість до змін, і, на останньому місці самотрансценденція.

Таким чином, у випускників, що працюють перший рік після навчання встановлена поляризація між безпекою й самокервництвом, що породжує деяку поляризацію між цінностями збереження (традиції, конформність і безпека) й відкритістю до змін (стимуляція, самокерування). Ієрархія цінностей починається з безпеки, інші 3 вищі позиції займають Конформність, Гедонізм, Досягнення.

Наступним етапом дослідження було вивчення сенсожиттєвих орієнтацій за методикою СЖО у випускників, що працюють перший рік. Нами отримано наступні дані, що відображено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Результати за методикою смисложиттєві орієнтації у випускників, що працюють перший рік

Субшкала	Рієнь	Кількість в %
Цілі у житті	Низький	41
	Середній	57
	Високий	2
Процес життя	Низький	36
	Середній	41
	Високий	23
Результативність життя	Низький	4
	Середній	62
	Високий	34
Локус контролю - Я	Низький	34
	Середній	41
	Високий	25
Локус контролю - Життя	Низький	25
	Середній	41
	Високий	34

Отже, результати аналізу смисложиттєвих орієнтацій у випускників, що працюють перший рік після навчання» засвідчили диференційований розподіл показників за субшкалою «Цілі у житті»: низький рівень виявлено у 41% респондентів, середній — у 57%, високий — у 2%. Отримані дані свідчать про переважання низького рівня майбутньої часової перспективи, що вказує на низький рівень формування системи цілей і усвідомлення власних життєвих орієнтирів. Це імовірно може бути пов'язано з складною життєвою ситуацією, що переживають особи під час повномасштабного вторгнення. Ці результати

не узгоджуються з результатами дослідження В. М. Мазурика, що були проведені у часи без війни, який довів, що в період ранньої дорослості у свідомості особистості формується ієрархія довгострокових, середньострокових, короткострокових і оперативних цілей. Вони інтегруються у систему самосвідомості, хоча не завжди співвідносяться з реальністю, нерідко мають ілюзорний характер, однак суб'єкт прагне до їх реалізації. Можна припустити, що в осіб із низькими показниками за субшкалою «Цілі у житті» наявні ознаки кризи безперспективності або кризи безнадії. Криза безнадії — це стан глибокого відчаю, коли людина відчуває, що життя не покращиться, і втрачає надію на майбутнє. Це може бути симптомом прихованої психічної проблеми, такої як депресія, і може призвести до ізоляції, відсутності мотивації та потенційно суїцидальних думок. Якщо людина відчуває такі почуття, надзвичайно важливо їй негайно звернутися за професійною допомогою або підтримкою, зателефонувавши на гарячу лінію кризової допомоги або до фахівця з психічного здоров'я. У нашому дослідженні досліджувані з низьким рівнем цілеорієнтації не мають реалістичних планів на майбутнє, зокрема щодо освітніх і професійних перспектив, що може свідчити про незавершеність процесу формування смисложиттєвої системи.

За субшкалою «Процес життя» у 36% респондентів виявлено низький рівень, у 41% — середній й у 23% високий. Це свідчить про те, що майже третина опитаних не сприймає власне життя як цікаве, емоційно насичене та наповнене сенсом, що може зумовлювати певну фрустрованість і незадоволення собою. Як зазначає Т. М. Титаренко, юнацький період онтогенезу характеризується зниженим рівнем задоволеності смыслом життя, що пов'язано як із невизначеністю майбутнього, так і з інтенсивними внутрішніми конфліктами — пошуком власної ідентичності, переживанням самотності, переосмисленням цінностей і ставленням до часу. Проте 23% сприймає власне життя як цікаве, що вказує на важливість зростання та залученості, натякаючи на те, що повноцінне життя полягає в активному

пошуку нових вражень, встановленні цілей та знаходженні радості в сьогоденні. Він також може стосуватися непередбачуваності життя, яке за своєю природою не є нудним, а постійно пропонує нові події та виклики. проте є деякий дисонанс, оскільки тільки 2% мають високий рівень цілепокладання.

Результати за субшкалою «Результативність життя» розподілилися таким чином: низький рівень — у 4%, середній — у 62%, високий — у 34% учасників. Отже, випускникам, що працюють перший рік у цілому притаманний середній рівень продуктивності життя, що вказує на відносну задоволеність прожитими етапами, певну цілісність і усвідомленість власного життєвого досвіду.

Переходячи на мову часової перспективи, зазначимо, досліджувані випускники, що працюють перший рік мало орієнтовані на майбутнє (цілі у житті), задоволені минулим (результативність життя) й на середньо- низькому рівні ставяться до теперішнього (процес життя).

В методиці СЖО існує ще дві субшкали «Локус контролю – Я» і «Локус контролю – Життя», які, належать до другої групи смисложиттєвих структур. Локус контролю – Я й Локус контролю - Життя говорить про те, як людина сприймає контроль над своїм життям. Низький рівень відповідно виявлено у 34% й 25% респондентів, середній — у 41%, високий — у 25% й 34%. Вочевидь, випускники, що працюють перший рік не достатньо контролюють власне життя й мають схильність приписувати успіхи та невдачі зовнішнім чинникам. 25% досліджуваних вважають, що їх життя є корольованим й мають схильність приписувати успіхи або невдачі внутрішнім чинникам (власним зусиллям, здібностям). Таким чином, ступень суб'єктивного контролю за власним життям у випускників, що працюють перший рік середній, що показує й середній рівень автономності та внутрішньої відповідальності.

Далі, проведено дослідження самооцінки й рівня домагань за методикою Дембо-Рубінштейн в модифікації А. М. Парафіян. В результаті тестування з'ясувалося що випускники, що працюють перший рік % мають нормативний

рівень домагань й % середньо-високу самооцінку й % визначають свій рівень домагань, як низький й % вважають свою самооцінку низькою (таблиця 3.3.)

Таблиця 3.3

Результати за рівнем самооцінки й рівнем домагань у випускників, що працюють перший рік

Рівень	Самооцінка, кількість в %	Рівень домагань, кількість в %
Низький	23	13
Середній	52	65
Високий	25	22

Як ми бачимо з таблиці 3.3. середній рівень домагань (75–89 балів) притаманний 65% досліджуваним. Цей рівень відображає адекватне уявлення особистості про власні можливості, що виступає важливим чинником її особистісного розвитку. Показники у діапазоні 90–100 балів встановлено у 22% досліджуваних, це зазвичай свідчить про нереалістичне або некритичне ставлення до власних можливостей. Результати нижче 60 балів вказують на занижений рівень домагань, що представлений у 13% випускників, що може бути маркером неблагополучного або уповільненого особистісного розвитку, не віру у власні можливості й здібності.

Щодо самооцінки, то її рівень у 52% досліджуваних на середньому рівні, 23% випускників мають низький рівень самооцінки, що говорить про неадекватне (занижене) сприйняття власних можливостей, здібностей і досягнень, що супроводжується невпевненістю у собі, підвищеною тривожністю та схильністю до самознецінення. Такий рівень самооцінки обмежує активність особистості, ускладнює постановку й досягнення цілей, може виступати показником внутрішнього неблагополуччя та неузгодженості в системі самосвідомості.

Методом головних компонент із використанням обертання Варимакс та нормалізації за Кайзера було виокремлено два фактори, які відображають структурні особливості її моделі взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік

Таблиця 3.4.

Факторний аналіз моделі взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік

Змінна	Фактор 1	Фактор 2
Конформність	0,233	0,485
Традиції	0,357	0,387
Доброзичливість	0,238	0,543
Універсалізм	0,235	0,438
Самокерування	-0,576	0,253
Стимуляція	0,411	0,377
Гедонізм	0,212	0,559
Досягнення	-0,595	-0,274
Влада	-0,625	-0,225
Безпека	0,864	0,357
Цілі у житті	-0,735	-0,377
Процес життя	-0, 534	-0,356
Результативність	0,461	0,642
Локус контролю Я	-0,688	-0,347
Локус контролю Життя	-0,658	-0,413
Самооцінка	0,361	0, 465
Рівень домагань	0,188	-0,491

Таким чином, встановлено 2 фактори в моделі взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік

1. «Орієнтація на стабільність і уникнення ризику» в нього вийшли наступні змінні (Безпека (0,864), Цілі у житті (-0,735), Локус контролю Я (-0,688), Локус контролю життя (-0,658), Влада (-0,625), Самокерування (-0,576), Досягнення (-0,595),

2 фактор «Адаптивна задоволеність» (Результативність життя (0,642), Гедонізм (0,559), Рівень домагань (-0,491), Доброзичливість(0,543) Конформність(0, 485).

Перший фактор «Орієнтація на стабільність і уникнення ризику» відображає тенденцію випускників, що працюють перший рік до уникнення ризику, новизни та відповідальності, що супроводжується зниженням самокерування, внутрішнього контролю та цілеспрямованості. Домінування цінності безпеки у поєднанні з негативними показниками за шкалами «цілі у житті», «влада», «досягнення» та «локус контролю» свідчить про переважання консервативних, захисних мотивацій над активно-творчими або досягальними. Така структура може бути ознакою установки на емоційно-психологічну стабільність, передбачуваність і зовнішню підтримку, що реалізується за рахунок зменшення особистісної автономії, ініціативи та цілепокладання.

Другий фактор «Адаптивна задоволеність» характеризує орієнтацію особистості на підтримання емоційного благополуччя, задоволення поточним життям і гармонійні міжособистісні стосунки, за одночасної тенденції до уникнення надмірних зусиль і високих досягнень. Переважання цінностей гедонізму, доброзичливості та конформності свідчить про соціально прийнятну, пристосувальну поведінку, спрямовану на збереження позитивних взаємин і психологічного комфорту. Негативний внесок показника рівня домагань (-0,491) відображає знижену мотивацію до досягнень та орієнтацію на емоційне, а не результативне задоволення діяльністю. Отже, цей фактор можна трактувати як свідчення переваги цінностей гармонії, доброзичливості та особистісного задоволення над прагненням до самореалізації та високих досягнень.

Таким чином, модель взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік складається з двох факторів «Орієнтація на стабільність і уникнення ризику» й «Адаптивна задоволеність». Перший фактор засвідчує орієнтацію на безпеку, стабільність і зовнішній контроль, що поєднується зі зниженням самокерування, цілеспрямованості та мотивації досягнення. Така структура вказує на домінування захисних і консервативних мотивацій, прагнення уникати ризику й невизначеності, орієнтацію на емоційно-психологічну стабільність і підтримку ззовні. Другий фактор відображає соціально-гедоністичну спрямованість, тобто орієнтацію на емоційне благополуччя, гармонійні взаємини та задоволення поточним життям за одночасного зниження прагнення до високих досягнень. Перевага цінностей гедонізму, доброзичливості й конформності свідчить про адаптивну, але пасивну позицію, зорієнтовану на збереження комфорту й позитивних соціальних контактів замість самореалізації та розвитку.

3.2. Порівняння сенсожиттєвих орієнтацій досліджуваних з різним рівнем домагань

На наступному етапі дослідження ми розподілили респондентів на 2 групи, оскільки в факторному аналізі змінна Рівень домагань мала значну вагу у другому факторі й оскільки вважається, що оптимальний (реалістичний) рівень домагань забезпечує гармонію між цілями, цінностями та смислами життя, виступаючи важливим чинником зрілості особистості й її життєвої самодетермінації.

Отже, за результаті тестування всіх досліджуваних було розподілено на 2 нерівномірні групи випускників, що працюють перший рік:

1. з середньо-високим (нормативним рівнем) рівнем домагань й самооцінки (18 осіб);
2. з середньо-низьким рівнем домагань й самооцінки (46 осіб).

Далі ми порівняли ці дві групи за базовими цінностями Ш. Шварца (див. таблицю 3.5).

Таблиця 3.5.

Порівняння ієрархії цінностей досліджуваних випускників, що працюють перший рік

№	Типи цінностей	Група 1 З нормативним рівнем домагань	Група 2 з заниженим рівнем домагань й самооцінки
1	Конформність	6	2
2	Традиції	8	4
3	Доброзичливість	9	5
4	Універсалізм	10	9
5	Самокерування	4	7
6	Стимуляція	7	8
7	Гедонізм	5	3
8	Досягнення	3	6
9	Влада	2	10
10	Безпека	1	1

Як бачимо з таблиці 3.5. для суб'єктів групи з нормативним рівнем домагань найважливішими цінностями є безпека, влада, досягнення, та самокерування, середню важливість мають стимуляція та гедонізм, а відкидаються такі цінності, як традиції, універсалізм, доброзичливість. У цій групі основними рушійними мотивами були безпека, особистий успіх за загальноприйнятими стандартами, домінування над людьми та ресурсами, а також діяти відповідно до власних поглядів.

У ієрархічній структурі цінностей досліджуваних групи з заниженим рівнем домагань й самооцінки найважливішими були безпека, конформність,

традиції, гедонізм, доброзичливість і, а найменш важливими — універсалізм й влада. Основними цілями цієї групи є безпека, повага і збереження традицій; розуміння і толерантність; отримання задоволення, збереження і підвищення добробуту людей (переважно близьких). Інтенсивність більшості цінностей у цій групі має тенденцію до зниження під впливом соціального тиску. Значення безпеки залишається, враховуючи війну й залишається серед ціннісних пріоритетів респондентів на першому місці. Цінності самокерування, досягнення знижуються за рангами порівняно з нормативними ідеалами. Поряд з високою потребою в безпеці, стабільності та передбачуваності світу, респонденти цієї підгрупи продемонстрували нижчу потребу в незалежній діяльності та особистому успіху.

Далі ми порівняли ці дві групи методикою СЖО (таблиця 3.6.)

Таблиця 3.6.

Порівняння середнього рівня результатів за методикою сенсожиттєві орієнтації у випускників, що працюють перший рік у 2 групах

	Група 1(18 осіб) З нормативним рівнем домагань, в %	Група 2(46 осіб) з заниженим рівнем домагань й самооцінки, в %
Цілі у житті	89	58
Процес життя	87	83
Результативність життя	76	80
Локус контролю - Я	78	58
Локус контролю - Життя	78	58

Як ми бачим з таблиці 3.6. цілі у житті мають 89% випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань й 58% з заниженим рівнем домагань й самооцінки, процес життя задовольняє 87% випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань й 83% з заниженим рівнем

домагань й самооцінки, результативністю життя задоволені 76 % випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань й 80% з заниженим рівнем домагань й самооцінки, локус-контроля Я й локус контролю -Життя представлений відповідно у 78% й 58% досліджуваних першої групи й 78% й 58% другої групи.

Далі ми порівняли дві вибірки Група 1 «З нормативним рівнем домагань» й Група 2 «З заниженим рівнем домагань й самооцінки» за методикою сенсожиттєвих орієнтацій й за рангом цінностей U-критерієм Манна-Вітні (таблиця 3.7.)

Таблиця 3.7

Порівняння смисложиттєвих орієнтацій двох груп випускників, що працюють перший рік

	U - критерій Манна -Вітні
Цілі життя	,032
Процес життя	,572
Результативність життя	,557
"Локус контролю - Я"	,050
Локус контролю - життя	,050
Конформність	, 047
Традиції	,047
Доброта	,047
Універсалізм	,634
Самокерування	,050
Стимуляція	,646
Гедонізм	,050
Досягнення	,052
Влада	,034
Безпека	,612

Аналіз таблиці 3.7 показує, що розбіжності існують на рівні статистичної значущості за субшкалою "цілі життя" ($p < 0,032$) на користь випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань, за субшкалами Локус контролю -Я ($p < 0,05$) й Локус контролю – Життя ($p < 0,05$) на користь випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань. Цінності конформність ($p < 0,047$), традиції ($p < 0,047$), доброзичливість ($p < 0,047$) мають більш високий статистичний ранг у досліджуваних випускників з заниженим рівнем домагань й самооцінки ніж у випускників з нормативним – середньо - високим рівнем домагань. Цінності самокерування й досягнення представлена у більш високому рангах у випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань відповідно ($p < 0,050$) й ($p < 0,052$), що кореспондує з статистичними розбіжностями за субшкалами Локус контролю -Я ($p < 0,05$) й Локус контролю - Життя($p < 0,05$). Цінність влада має більш високий ранг($p < 0,034$) у випускників, що працюють перший рік й мають середньо-високий рівень домагань. Загалом, цінності влади, досягнення й самокерування займають високі позиції в ієрархії, це свідчить про яскраво виражену особистісну орієнтацію на самореалізацію, автономію та успіх Проте цінність гедонізм є більш вираженою у випускників, що мають занижений рівень домагань й самооцінки.

Таким чином, у випускників, що працюють перший рік й що мають середньо-високий рівень домагань й самооцінку більше розвинуті уявлення про майбутнє, вони ставлять собі цілі, які мають можливість досягати, більше відповідальні за своє життя, мають уявлення про себе як впевнену, сильну особистість, яка може долати труднощі життя. В них цінності конформності, традицій та доброзичливості мають низьку значущість, це може свідчити про низьку орієнтацію цих досліджуваних на соціальні норми, міжособистісну гармонію та підтримку стабільності у взаєминах, проте цінності влади, досягнення й самокерування займають більш високі позиції. У поєднанні з низьким значенням «соціально орієнтованих» цінностей (конформність, традиції, доброзичливість) це може свідчити про індивідуалістичну

спрямованість, зменшення значущості соціальної взаємодії та пріоритет особистого успіху над груповою поведінкою, про активну життєву позицію

У випускників, що працюють перший рік з заниженим рівнем домагань не ровинуті цілі у житті, проте вираженими є наступні цінності: конформізм, традиції, доброзичливість й гедонізм й не спрямованість на відповідальність за своє життя. Таке поєднання свідчить про зовнішню мотиваційну орієнтацію та відсутність чітко усвідомленої життєвої перспективи. Домінування цінностей конформізму та традицій відображає прагнення до соціальної прийнятності, стабільності та дотримання усталених норм, що часто супроводжується залежністю від зовнішніх очікувань і думки оточення. Вираженість доброзичливості може свідчити про потребу у міжособистісній підтримці та уникнення конфліктів, а гедонізм — про пошук короткочасного задоволення замість стратегічного планування. У цілому, така структура цінностей може вказувати на адаптивну, але пасивну життєву позицію, орієнтовану на збереження емоційного комфорту та соціальної гармонії, а не на досягнення довгострокових цілей чи особистісну самореалізацію.

Для обох груп провідною життєвою цінністю є безпека, що свідчить про прагнення до стабільності, передбачуваності та захищеності у соціальному й особистісному вимірах. Така орієнтація може відображати потребу у збереженні контролю над життєвими обставинами та уникненні ризику, що є характерним для осіб, які переживають невизначеність під час війни.

3.3. Рекомендації щодо адаптації на роботі, для випускників, що починають працювати

З точки зору ціннісно-сислової сфери, рівня домагань і самооцінки, адаптація на роботі після навчання являє собою процес узгодження особистісних цінностей і життєвих смислів із вимогами професійного середовища, що супроводжується формуванням реалістичного рівня домагань, адекватної самооцінки та усвідомлення власної професійної ролі. Така

гармонізація внутрішніх і зовнішніх чинників забезпечує ефективну інтеграцію особистості у трудову діяльність і сприяє професійному становленню. Психологи розробляють спеціальні рекомендації щодо інтеграції. До них відносяться наступні:

1. Визнайте та прийміть, що академічний та професійний світи відрізняються. Розуміння та пристосування до культури вашого робочого місця є ключовим для безпроблемного переходу. Звертайте увагу на взаємодію, одяг та спосіб спілкування ваших колег, а якщо вам потрібні роз'яснення щодо будь-яких конкретних очікувань, не соромтеся звертатися за порадою до наставників або керівників. Відточуйте свої комунікативні навички — як усні, так і письмові — оскільки вони є фундаментальними для успіху в будь-якому професійному середовищі. Прийміть менталітет постійного навчання та сприйнятливості до зворотного зв'язку, щоб швидше та ефективніше адаптуватися.

2. Опануйте мистецтво управління часом. Ця навичка не є вродженою, але її можна відточити завдяки постійній практиці. Почніть з визначення пріоритетів своїх завдань, враховуючи їх терміновість та важливість. Великі проекти можна розділити на дрібні, керовані завдання, а складання щоденного або тижневого розкладу допоможе вам не відхилятися від курсу. Використовуйте такі інструменти, як списки завдань, таймери, календарі та додатки для управління проектами, щоб тримати робоче навантаження під контролем. Крім того, не бійтеся відмовляти, коли це необхідно, або делегувати завдання, коли це можливо. Зрештою, пам'ятайте, що ефективне управління часом полягає в стратегічній роботі, а не в тому, щоб працювати більше годин, ніж необхідно.

3. Почніть з того, що позиціонуйте себе як дружню та готову до спілкування людину. Беріть участь у корпоративних заходах, зустрічах та соціальних зібраннях, щоб познайомитися зі своїми колегами. Не соромтеся розпочинати дискусії або просити поради — більшість професіоналів цінують можливість поділитися своїми знаннями та досвідом. Пам'ятайте, що

налагодження відносин — це поступовий процес, який вимагає стабільності та терпіння. Також розгляньте можливість знайти наставника, який зможе надати вам підтримку та поради протягом першого року роботи.

4. Змініть своє ставлення до відгуків — сприймайте їх як можливість набути нових знань і вдосконалити свої навички, а не як особисту образу. Отримуючи відгуки, активно залучайтеся до процесу, задавайте питання для кращого розуміння і записуйте моменти, які потребують вдосконалення. Висловлюйте вдячність за відгуки і вносьте необхідні зміни у свою роботу. Поступово ви розвинете стійкість і більш продуктивний спосіб реагування на критику, що буде корисним протягом усього вашого професійного шляху.

5. Надайте пріоритет чіткому розділенню професійного та особистого життя. Не беріть роботу додому, не піддавайтеся спокусі перевіряти електронну пошту або виконувати робочі завдання у вільний час. Беріть участь у заходах, які допомагають зняти стрес і відновити сили, таких як фізичні вправи, хобі або проведення часу з найближчими людьми. Якщо баланс між роботою та особистим життям не вдається досягти, не соромтеся обговорити своє навантаження з керівником і пошукайте більш ефективні способи його управління. Успіх — це не тільки те, чого ви досягли на роботі, а й збереження здорового балансу з особистим життям. Уникайте вигорання, контролюючи рівень стресу та виділяючи час на догляд за собою. Встановіть чіткі межі та надайте пріоритет своєму благополуччю. Коли ви дбаєте про себе, ви стаєте більш продуктивними, щасливішими та краще підготовленими до виконання вимог своєї роботи.

6. Прийняття зростання та навчання нових навичок. Перший рік роботи — чудовий час для розширення своїх навичок та навчання нових речей. Шукайте можливості для навчання, відвідуйте семінари та залишайтеся допитливими. Це не тільки підвищить ваші здібності, але й продемонструє вашу відданість особистому зростанню. Проактивне ставлення до навчання може виділити вас як людину, яка прагне рости та робити більший внесок у роботу команди.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

1. Результати дослідження базових цінностей Ш. Шварца показують, що найважливішим типом цінностей для випускників, що працюють перший рік є безпека, що ми пов'язуємо небезпечною ситуацією - з повномасштабним вторгненням. Результати вимірювання універсальних цінностей показують, що далі йдуть: 2. Конформність, 3. Гедонізм 4. Досягнення, 5. Самокерування. Останні місця займають 9. Влада й 10. Універсалізм. Треба зазначити, що провідні цінності 1 – 4 не конфліктують, не займають протилежні полюси на мотиваційному колі. Встановлено, що випускники, що працюють перший рік після навчання надають найбільше значення цінностям, у такому порядку: збереження, саморозвиток, відкритість до змін й на останньому місці самотрансценденція.

2. Випускники, що працюють рік на першому місці обираючи цінність Безпека, мають мотиваційну мету - в гармонії та стабільності суспільства, відносин та особистості. На другому мотиваційною метою виступає стримування дій, схильностей та імпульсів, які можуть засмутити або зашкодити іншим і порушити соціальні очікування або норми. На третьому – цінність гедонізм й мотиваційну мету у задоволенні й чуттєвому задоволенні для себе. Останні місця належать цінностям універсалізм й влада. Відповідно в них мотиваційною метою виступають: розуміння, повага, терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи й контроль або домінування над людьми та ресурсами.

3. Встановлений один конфлікт в мотиваційних цілях: цінність Самокерування протистоїть цінності Безпека. Така поляризація між безпекою й самокертвництвом, що породжує деяку поляризацію між цінностями збереження (традиції, конформність і безпека) й відкритістю до змін (стимуляція, самокерування).

4. Отримані дані за методикою СЖО свідчать про переважання низького рівня майбутньої часової перспективи у 41% випускників. Представлений низький рівень за шкалою «Цілі в Житті» вказує на низький рівень формування системи цілей і усвідомлення власних життєвих орієнтирів. Припущено, що 41% осіб із низькими показниками за субшкалою «Цілі у житті» наявні ознаки кризи безперспективності або кризи безнадії. За субшкалою «Процес життя» встановлено середньо-низький рівень: у 36% респондентів виявлено низький рівень, у 41% — середній й у 23% високий. Це свідчить про те, що більшість опитаних не сприймає власне життя як цікаве, емоційно насичене та наповнене сенсом, що може зумовлювати певну фрустрованість і незадоволення собою. Результати за субшкалою «Результативність життя» показують, що випускникам, які працюють перший рік у цілому притаманний середній рівень (62%) продуктивності життя, що вказує на відносну задоволеність прожитими етапами, певну цілісність і усвідомленість власного життєвого досвіду. Ступень суб'єктивного контролю за власним життям у випускників, що працюють перший рік середній, що показує й середній рівень автономності та внутрішньої відповідальності серед юнаків. Лише 25% досліджуваних вважають, що їх життя є корольованим й мають схильність приписувати успіхи або невдачі внутрішнім чинникам (власним зусиллям, здібностям).

5. Встановлено середній рівень домагань притаманний 65% досліджуваним й середній рівень самооцінки. Цей рівень відображає адекватне уявлення особистості про власні можливості, що виступає важливим чинником її особистісного розвитку. 22% досліджуваних мають нереалістичне або некритичне ставлення до власних можливостей. Занижений рівень домагань, представлений у 13% випускників, що може бути маркером неблагополучного або уповільненого особистісного розвитку, не віру у власні можливості й здібності.

6. У результаті факторного аналізу виокремлено два узагальнених фактори, що відображають особливості ціннісно-сміслової сфери

випускників, які розпочинають професійну діяльність. Модель взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік складається з двох факторів «Орієнтація на стабільність і уникнення ризику» й «Адаптивна задоволеність». Перший фактор засвідчує орієнтацію на безпеку, стабільність і зовнішній контроль, що поєднується зі зниженням самокерування, цілеспрямованості та мотивації досягнення. Така структура вказує на домінування захисних і консервативних мотивацій, прагнення уникати ризику й невизначеності, орієнтацію на емоційно-психологічну стабільність і підтримку ззовні. Другий фактор відображає соціально-гедоністичну спрямованість, тобто орієнтацію на емоційне благополуччя, гармонійні взаємини та задоволення поточним життям за одночасного зниження прагнення до високих досягнень. Перевага цінностей гедонізму, доброзичливості й конформності свідчить про адаптивну, але пасивну позицію, зорієнтовану на збереження комфорту й позитивних соціальних контактів замість самореалізації та розвитку.

7. Проведено порівняння сенсожиттєвих орієнтацій досліджуваних у групах з середньо-високим (нормативним рівнем) рівнем домагань й самооцінки (18 осіб) й середньо-низьким рівнем домагань й самооцінки (46 осіб). Порівняно дві вибірки за U-критерієм Манна-Вітні. Встановлено розбіжності, що існують на рівні статистичної значущості за субшкалою "цілі життя" ($p < 0,032$) на користь випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань, за субшкалами Локус контролю -Я ($p < 0,05$) й Локус контролю – Життя ($p < 0,05$) на користь випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань. Цінності конформність ($p < 0,047$), традиції ($p < 0,047$), доброзичливість ($p < 0,047$) мають більш високий статистичний ранг у досліджуваних випускників з заниженим рівнем домагань й самооцінки ніж у випускників з нормативним – середньо - високим рівнем домагань. Цінності самокерування й досягнення представлена у більш високому рангах у випускників з нормативним – середньо-високим рівнем домагань відповідно ($p < 0,050$) й ($p < 0,052$), що кореспондує з статистичними розбіжностями за

субшкалами Локус контролю -Я ($p < 0,05$) й Локус контролю - Життя ($p < 0,05$). Цінність влада має більш високий ранг ($p < 0,034$) у випускників, що працюють перший рік й мають середньо-високий рівень домагань. Загалом, цінності влади, досягнення й самокерування займають високі позиції в ієрархії, це свідчить про яскраво виражену особистісну орієнтацію на самореалізацію, автономію та успіх. Проте цінність гедонізм є більш вираженою у випускників, що мають занижений рівень домагань й самооцінки.

8. Показано, що у випускників, що працюють перший рік й що мають середньо-високий рівень домагань й самооцінку більше розвинуті уявлення про майбутнє, вони ставлять собі цілі, які мають можливість досягати, більше відповідальні за своє життя, мають уявлення про себе як впевнену, сильну особистість, яка може долати труднощі життя. В них цінності конформності, традицій та доброзичливості мають низьку значущість, це може свідчити про низьку орієнтацію цих досліджуваних на соціальні норми, міжособистісну гармонію та підтримку стабільності у взаєминах, проте цінності влади, досягнення й самокерування займають більш високі позиції. У поєднанні з низьким значенням «соціально орієнтованих» цінностей (конформність, традиції, доброзичливість) це може свідчити про індивідуалістичну спрямованість, зменшення значущості соціальної взаємодії та пріоритет особистого успіху над груповою поведінкою, про активну життєву позицію.

9. У випускників, що працюють перший рік з заниженим рівнем домагань не розвинуті цілі у житті, проте вираженими є наступні цінності: конформізм, традиції, доброзичливість й гедонізм й не спрямованість на відповідальність за своє життя. Таке поєднання свідчить про зовнішню мотиваційну орієнтацію та відсутність чітко усвідомленої життєвої перспективи. Домінування цінностей конформізму та традицій відображає прагнення до соціальної прийнятності, стабільності та дотримання усталених норм, що часто супроводжується залежністю від зовнішніх очікувань і думки оточення. Вираженість доброзичливості може свідчити про потребу у міжособистісній підтримці та уникнення конфліктів, а гедонізм — про пошук

короткочасного задоволення замість стратегічного планування. У цілому, така структура цінностей може вказувати на адаптивну, але пасивну життєву позицію, орієнтовану на збереження емоційного комфорту та соціальної гармонії, а не на досягнення довгострокових цілей чи особистісну самореалізацію.

10. Для обох груп провідною життєвою цінністю є безпека, що свідчить про прагнення до стабільності, передбачуваності та захищеності у соціальному й особистісному вимірах. Така орієнтація може відображати потребу у збереженні контролю над життєвими обставинами та уникненні ризику, що є характерним для осіб, які переживають невизначеність під час війни.

11. Надано рекомендації щодо адаптації на роботі, для випускників, що починають працювати

ВИСНОВКИ

1. Теоретично проаналізовано теорії сенсу в психології й філософії. Розглянуто погляди на сенс в модернізмі, логічному позитивізмі, постмодернізмі, екзистенціалізмі. Показано, що феномен сенсу був предметом пильної уваги в пізнішому та сучасному русі екзистенціальної психології та в дослідженнях сенсу життя в цілому. Констатовано, що основною мотивацією людини є прагнення знайти сенс життя. Сенс життя для кожної людини унікальний і проявляється в різні моменти по-різному. Розглянуто цінності як ядро смислової системи. Проаналізована універсальна теорія цінностей Шварца, що визначає десять широких особистих цінностей, які відрізняються за своєю основною метою або мотивацією. Цінності не є ізольованими; вони пов'язані між собою в динамічній, циклічній структурі. Деякі цінності є сумісними, тоді як інші суперечать одна одній. Розуміння цих відносин допомагає пояснити внутрішні конфлікти, які люди можуть відчувати, коли роблять вибір.

2. Вивчено цінності, що виконують функцію “ядра смислової системи” у осіб, що закінчили навчання й працюють перший рік. Зазначено, що найважливішою цінністю є безпека, далі йдуть: Конформність, Гедонізм, Досягнення, Самокерування. Останні місця займають Влада й Універсалізм. Показано, що провідні цінності 1 – 4 не конфліктують, не займають протилежні полюси на мотиваційному колі. Встановлений один конфлікт в мотиваційних цілях: цінність Самокерування протистоїть цінності Безпека. Така поляризація між безпекою й самокервництвом, що породжує деяку поляризацію між цінностями збереження (традиції, конформність і безпека) й відкритістю до змін (стимуляція, самокерування).

Вивчено сенсожиттєві мотивації й продемонстровано, що у осіб, що закінчили навчання й працюють перший рік переважає низький рівень майбутньої часової перспективи. Сприйняття власного життя, його наповненості сенсом та емоційного забарвлення знаходиться на середньо-

низькому рівні. Випускникам, що працюють перший рік у цілому притаманний середній рівень продуктивності життя, що вказує на відносну задоволеність прожитими етапами, певну цілісність і усвідомленість власного життєвого досвіду. Ступень суб'єктивного контролю за власним життям у випускників, що працюють перший рік середній, що показує й середній рівень автономності та внутрішньої відповідальності серед юнаків. Лише 25% досліджуваних вважають, що їх життя є контрольованим й мають схильність приписувати успіхи або невдачі внутрішнім чинникам (власним зусиллям, здібностям).

3. Встановлено моделі взаємозв'язку сенсожиттєвих орієнтацій, цінностей у випускників, що працюють перший рік складається з двох факторів «Орієнтація на стабільність і уникнення ризику» й «Адаптивна задоволеність». Перший фактор засвідчує орієнтацію на безпеку, стабільність і зовнішній контроль, що поєднується зі зниженням самокерування, цілеспрямованості та мотивації досягнення. Другий фактор відображає соціально-гедоністичну спрямованість, тобто орієнтацію на емоційне благополуччя, гармонійні взаємини та задоволення поточним життям за одночасного зниження прагнення до високих досягнень.

4. Порівняно сенсожиттєві мотивації й цінності у осіб, що мають різний рівень домагань.

СПИСОК ВИКОРСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. - 1989. - № 1. - С. 119-122.
2. Галян І. М. Психодіагностика / І. М. Галян. – Київ: Академвидав, 2009. – 464с.
3. Кандибей В.К., Утюж І.Г. Використання філософської методології у сучасній психотерапії (на прикладі методу логотерапії Віктора Еміля Франкла). Збірник тез доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю молодих вчених та студентів «Актуальні питання сучасної медицини і фармації 2019». Запоріжжя: ЗДМУ, 2019. С. 183–184.
4. Карпенко Є. Методи сучасної психотерапії : навч. посібник. – Дрогобич : Посвіт, 2015.
5. Кіреєва З. О. Предиктори резильєнтності та оптимізму у осіб різного віку під час проживання пандемії Sars-cov-2. Вісник ХДУ Серія Психологічні науки - No. 1 - том 1. - 2022. - С. 5-11.
6. Карпенко З. С. Аксіопсихологія особистості / Зіновія Степанівна Карпенко – Київ: ТОВ «Міжнар. фін. агенція», 1998. – 216 с
7. Литвиненко О.Д. Адаптаційний потенціал як система адаптивностей особистості/О.Д. Литвиненко //Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія :Психологічні науки. – Херсон : Гельветика, 2018. – Т.1, Вип. 2.– С. 74- 81
8. Особистісні ресурси людини на різних етапах життя: колективна монографія / заг. ред. З. О. Кіреєва – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2023. – 256 с.
9. Родіна Н.В. Особистісні характеристики як ресурси долаючої поведінки. Огляд деяких сучасних теорій копіngu Режим доступу: C:/Users/home/Downloads/162271-354419-1-SM.PDF

10. Семків І. І. Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою. / І. І. Семків. // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – №1. – С. 12–28.
11. Субашкевич І. Р. Формування ціннісно-сислової сфери С студентів педагогічних спеціальностей засобами медіапсихологічних технологій [практ. посіб.] / Ірина Романівна Субашкевич. – Львів : Растр-7, 2016. – 60 с.
12. Сенс як ресурс у воєнний час: логотерапевтичний погляд Всеукраїнський форум з міжнародною участю (м. ІваноФранківськ, 9 вер. 2025 р.). – Івано-Франківськ : Редакційновидавничий відділ ЗВО «Університет Короля Данила», 2025. – 96 с.
13. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека / Т. М. Титаренко, Т. О. Ларіна. – К. : Марич, 2009. – 76 с. (Серія «Бібліотечка соціального працівника»).
14. Фурман А. А. Психологія смисложиттєвого розвитку особистості: монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 506 с.
15. Чаплак Я. В., Чуйко Г. В. Сенс життя як орієнтир на життєвому шляху людини. Психологічний часопис. 2017. № 1(5) С. 100-111.
16. Attfield, Robin. “Postmodernism, Value and Objectivity.” *Environmental Values* 10, no. 2 (2001): 145–62.
17. . Angus, I. (2021). Knowledge, spirit, reason: An essay in comparative philosophy. *American Review of Canadian Studies*, 51(3), 443-457. <https://doi.org/10.1080/02722011.2021.1942941>
18. Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
19. Batthyany A. (ed.). *Logotherapy and Existential Analysis : Proceedings of the Viktor Frankl Institute Vienna*. Cham : Springer, 2016. 356 p. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-29424-7>.
20. Baier, K. (1969): What is value? An analysis of the concept. In: Baier, K & Rescher, N. (eds): *Values and the future: the impact of technological change on American values*. The Free Press, New York.

21. Betz G. In defence of the value free ideal. In *European Journal for Philosophy Science*. 2013;3(2):207–220. doi: 10.1007/s13194-012-0062-x.
22. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. “The Pursuit of Meaningfulness in Life.” Eds. Snyder, C. R., & Lopez, S. J. *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 2002. 608.
23. Breitbart W., Poppito S. *Meaning – Centered Psychotherapy in the Cancer Setting* 2nd ed. New York : Oxford University Press, 2021. 320 p. URL: <https://global.oup.com/academic/product/meaning-centered-psychotherapy-in-the-cancer-setting-9780197583655>.
24. Brown MJ. The source and status of values for socially responsible science. In *Philos Stud*. 2013;163(1):67–76. doi: 10.1007/s11098-012-0070-x.
25. Burnham, D., & Papandreopoulos, G. (n.d.). Existentialism. Internet Encyclopedia of Philosophy. Retrieved from <http://www.iep.utm.edu/existent/#SH1f>
26. Carver C S, Gaines J G Optimism, pessimism, and postpartum depression// *Cognitive Therapy and Research* 1987 Vol 11, N4 P 449-462
27. Camus, A. (1942, October). *The Myth of Sisyphus*.
28. Douglas, H (2016). Values in Science. In Paul Humphreys, Anjan Chakravartty, Margaret Morrison, Andrea Woody (Eds.): *The Oxford handbook of philosophy of science*. New York: Oxford University Press.
29. Duignan, B. (n.d.). Postmodernism. *Encyclopedia Britannica*. Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/postmodernism-philosophy>
30. Friborg O, Hjemdal O, Rosenvinge JH, Martinussen M. A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *Int J Methods Psychiatr Res* 2003; 12: 65-76
31. Fromm, Erich, *Man For Himself*. New York: Rinehart and Co., 1947.
32. Fletcher D, Sarkar M. Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts, and theory. *Eur Psychol*. (2013) 18:12–23
33. Frankl V., Seligman M., Taylor S. *Psychological Resources, Positive*

Illusions, and Health. Режим доступа:

<https://www.wisebrain.org/papers/PsyResourcesHlth.pdf>

34. Frankl, V. E. (2006). Man's search for meaning. Beacon Press. <https://www.amazon.com/dp/0807014273/>

35. Frankl, V. E. The Feeling of Meaninglessness. A Challenge to Psychotherapy and Philosophy. Milwaukee: Marquette University Press, 2010

36. George, L., & Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. Review of General Psychology, 20, 205-220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>

37. Irvine, M. (2013). Approaches to po-mo. Georgetown University Communication, Culture, & Technology Program. Retrieved from <http://faculty.georgetown.edu/irvinem/theory/pomo.html>

38. Good Therapy. (2015). Logotherapy. Good Therapy. Retrieved from <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/logotherapy>

39. Janoff-Bulman, R., & Carnes, N. C. (2018). Model of moral motives: A map of the moral domain. In J. Graham & K. Gray (Eds.), The atlas of moral psychology (pp. 223-230). NY: Guilford.

40. "History of Modernism." (n.d.). Miami Dade College Humanities Department. Retrieved from https://www.mdc.edu/wolfson/academic/artsletters/art_philosophy/humanities/history_of_modernism.htm

41. Heidegger M. (1927/2011). Being and Time (Macquarrie J., Robinson E., Trans.). New York, NY: Harper & Row

42. Holmes, L. (1999). Competence and capability: from confidence trick to the construction of the graduate identity. In O'Reilly, D., Cunningham, L. and Lester, S. (Eds.), Developing the Capable Practitioner: Professional Capability through Higher Education. London: Kogan Page

43. Hobfoll S. E Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44. P.513-524.

44. Kobasa S.C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry

into hardiness // Journal of Personality and Social Psychology. 1979. Vol 37. P. 1-11. Vol. 42. P. 168-177

45. King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The science of meaning in life. *Annual Reviews of Psychology*, 72, 561–584. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-072420-122921>

46. Kivimäki M, Head J, Ferrie JE, Shipley MJ, Brunner E, Vahtera J & Marmot MG (2006). Work stress, weight gain and weight loss: evidence for bidirectional effects of job strain on body mass index in the Whitehall II study. *Int J Obes (Lond)* 30, 982–987.

47. Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.

48. Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363–385.

49. Lev-Ari, L., Zohar, A. H., & Bachner-Melman, R. (2020). Enjoying your body: The psychometric properties of an English version of the Dresden Body Image Questionnaire. *Australian Journal of Psychology*

50. Le Maistre, C. and Pare, A. (2004). Learning in two communities: the challenge of universities and workplaces. *Journal of Workplace Learning*, 16(1/2), 44-

51. Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

52. Müller, Tobias; Pannatier, Pia; Viarengo, Martina. 2022. Labor Market Integration, Local Conditions and Inequalities: Evidence from Refugees in Switzerland. Policy Research Working Paper; No. 9914. © World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/36915>

53. May, Rollo (1979). *Psychology and the human dilemma*. New York: Norton

54. Mackinlay, E., & Trevitt, C. *Facilitating Spiritual Reminiscence for People With Dementia*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2015

55. Park, C. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136, 257-301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
56. Perrone, L. and Vickers, M. H. (2003) "Life after graduation as a "very uncomfortable world": an Australian case study". *Education + Training*, 45(2), 69 – 78.
57. Rudd, M., Catapano, R., & Aker, J. (2019). Making time matter: A review of research on time and meaning. *Journal of Consumer Psychology*, 29(4), 680–702. <https://doi.org/10.1002/jcpy.1087>
58. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press
59. Sartre *Existentialism and Humanism* (*London: Methuen 1973*)
60. Sulmasy, D. P. "A Biopsychosocial-Spiritual Model for the Care of Patients at the End of Life." *The Gerontologist* 42, Special Issue III (2002): 24-33..
61. Steger, M. F. (2009). *Meaning in life*.
62. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
63. Savickas, M. L. (1999). The Transition from School to Work: A Developmental Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 326-336
64. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). New York: Academic Press
65. Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519–542
66. Seligman, M. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness and well-being and how to achieve them*. Nicholas Brealey. <https://www.amazon.com/dp/1439190763/>

67. Southwick SM, Lowthert BT, Graber AV. Relevance and application of logotherapy to enhance resilience to stress and trauma. In: Batthyány A, ed. *Logotherapy and Existential Analysis*. New York City; 2016:131-149. doi:10.1007/978-3-319-29424-7_13
68. Stewart, J. (2004) The importance of youth employment in a globalizing world: the ILO viewpoint. Paper presented to Symposium on Globalization and the Future of Youth in Asia, Tokyo.
69. Steger, M. F. (2009). Meaning in Life. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 679-687). Oxford, UK: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0064>
70. Tolbize, A. (2008). Generational Differences in the Workplace: Research and Training Centre on Community Living. Retrieved October 31, 2012 from http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf.
71. Tillich P. A History of Christian Thought: From Its Judaic and Hellenistic Origins to Existentialism. – Edited by Carl E. Braaten. – 1972. New York. A Touchstone Book. – 550 p
72. Tsui, M. S. and Ho, W. S. (1997). In search of a comprehensive model of social work supervision. *The Clinical Supervisor*, 16(2), 181-205.
73. Vallejos, L. M. (2016). Existential psychotherapy. Good Therapy. Retrieved from <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/existential-psychotherapy>
74. Wendlandt, N. M. & Rochlen, A. B. (2008) Addressing the College-to-Work Transition: Implications for University Career Counsellors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.
75. Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic Book