

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**ДИПЛОМНА РОБОТА:
ЗВ'ЯЗОК МІЖ ЕКОНОМІЧНОЮ ІДЕНТИЧНІСТЮ
ТА КАР'ЄРНИМИ ПЛАНАМИ МОЛОДІ
на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня "магістр"
з напрямку 053 "Психологія"**

Здобувачки вищої освіти 2 курсу
ОКР «Магістр»
Павлової Юлії Дмитрівни

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Соснюк Олег Петрович

Допустити до захисту в ЕК № ____
протокол № _____ від _____
завідувач кафедри кафедри соціальної психології,
доктор психологічних наук, професор
Траверсе Тетяна Михайлівна
_____ (підпис)

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА КАР'ЄРНИХ ПЛАНІВ МОЛОДІ.....	8
1.1. Поняття економічної ідентичності та її складові.....	8
1.2. Особливості кар'єрного планування молоді.....	22
1.3. Взаємозв'язок економічної ідентичності та кар'єрного планування.....	34
Висновки до розділу 1.....	41
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ЕКОНОМІЧНОЮ ІДЕНТИЧНІСТЮ ТА КАР'ЄРНИМИ ПЛАНАМИ МОЛОДІ.....	44
2.1. Організація та основні етапи проведення дослідження.....	44
2.2. Методичне забезпечення дослідження.....	51
Висновки до розділу 2.....	66
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОГО ПЛАНУВАННЯ МОЛОДІ.....	71
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження зв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді.....	71
3.2. Рекомендації щодо ефективного кар'єрного планування з урахування особливостей економічної ідентичності.....	94
Висновки до розділу 3.....	101
ВИСНОВКИ.....	104

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	108
ДОДАТКИ.....	116

ВСТУП

Актуальність роботи полягає в тому, що сучасна молодь перебуває в умовах швидких соціально-економічних змін, що впливають на процеси професійного самовизначення та кар'єрного планування. Вибір професійного шляху ускладнюється нестабільністю ринку праці, зростанням вимог до кваліфікації та необхідністю гнучкості у професійній діяльності. У цьому контексті особливу роль відіграє економічна ідентичність – система уявлень, цінностей та переконань особистості щодо власного економічного статусу, фінансової поведінки та майбутньої кар'єри. Дослідження взаємозв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді дозволяє зрозуміти механізми прийняття рішень у сфері професійного розвитку та визначити чинники, що впливають на ефективність кар'єрного планування.

Зважаючи на все вищевказане, для дослідження обрано актуальну тему: **"Зв'язок між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді"**.

Об'єктом дослідження визначено економічну ідентичність молоді. **Предметом дослідження** є зв'язок між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді.

Мета дослідження – виявити та дослідити зв'язок між економічною ідентичністю молодих людей та їхніми кар'єрними планами, зокрема щодо вибору професійної діяльності та формування довгострокових кар'єрних цілей.

Для досягнення мети поставлено такі **завдання**:

1) провести теоретичний аналіз поняття економічної ідентичності, визначити його структуру та основні складові;

2) вивчити ключові підходи до дослідження кар'єрного планування молоді у психологічній та соціально-економічній літературі;

3) емпірично дослідити економічні установки, погляди та цінності молоді у контексті формування їх економічної ідентичності;

4) дослідити вплив економічної ідентичності на прийняття кар'єрних рішень серед молоді та виявити специфічні закономірності цього зв'язку;

5) розробити рекомендації для психологів, кар'єрних консультантів та освітян щодо врахування економічної ідентичності у процесі кар'єрного консультування молоді.

Для досягнення дослідницьких цілей та завдань будуть використані наступні методи:

– теоретичні: критичний аналіз, узагальнення, систематизація теоретичних джерел на основі літератури з психології економічної ідентичності та кар'єрного планування;

– емпіричні: адаптовані методики "Вимір економіко-психологічних характеристик особистості" О. Никоненко, "Інститути економічної соціалізації та її механізми" І. Зубіашвілі, "Методика дослідження уявлень про економічно успішну людину" Ю. Пачковського, опитувальник "Грошові установки" А. Фернхема, методика "Якорі кар'єри" Е. Шейна, опитувальник "Діагностика мотивації до успіху" Т. Елерс, шкала кар'єрної невизначеності І. Гаті, шкала професійних орієнтацій Дж. Голланда;

– статистичні: кореляційний аналіз, регресійний аналіз, кластерний аналіз, методи математичної статистики для визначення зв'язків між змінними.

Характеристика вибірки: у дослідженні візьмуть участь 100 представників молоді віком від 18 до 30 років, які навчаються у різних закладах вищої освіти та представляють різні спеціальності; зайняті в різних сферах діяльності або ж перебувають у процесі пошуку роботи.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що існує взаємозв'язок між типами економічної ідентичності молоді та їхніми кар'єрними планами: залежно від особливостей економічної ідентичності, зокрема різних уявлень, цінностей та установок щодо власного економічного статусу і фінансової поведінки, молодь відрізняється у сприйнятті кар'єрних можливостей, визначенні професійних цілей та стратегій досягнення кар'єрного успіху.

Наукова новизна дослідження полягає у встановленні специфічних зв'язків між елементами економічної ідентичності та різними аспектами кар'єрних планів молоді. Це дозволяє краще зрозуміти, як економічні установки впливають на вибір професійного шляху та побудову кар'єрних траєкторій.

Теоретичне значення роботи полягає у розширенні наукових уявлень про економічну ідентичність як психологічний конструкт, а також розвитку концептуальних підходів до її вивчення як важливого чинника, що впливає на кар'єрне планування молоді. Дослідження також доповнює сучасні теорії професійного самовизначення новими емпіричними даними щодо ролі економічної ідентичності у цьому процесі.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у практиці кар'єрного консультування молоді, а також у створенні освітніх програм з фінансової грамотності та розуміння економічної ідентичності. Висновки дослідження сприятимуть

удосконаленню методів психологічної підтримки студентів та молодих фахівців у процесі їхнього професійного становлення.

Структура роботи: Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Перший розділ містить теоретичний аналіз економічної ідентичності та кар'єрного планування молоді. У другому розділі описано організацію емпіричного дослідження, вибірку, методи збору та аналізу даних. Третій розділ містить результати дослідження, їхню інтерпретацію та рекомендації для кар'єрного консультування на їх основі. Завершується робота висновками, в яких підсумовуються основні результати, списком використаних джерел та додатками, де містяться допоміжні матеріали.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА КАР'ЄРНИХ ПЛАНІВ МОЛОДІ

1.1. Поняття економічної ідентичності та її складові

Для того, щоб окреслити поняття економічної ідентичності, важливо спочатку розглянути саму ідентичність як феномен. Ідентичність є багатозначним терміном, який описує концепцію постійності, тотожності та спадкоємності індивіда і його самосвідомості [1]. Вона включає в себе сукупність рис, вірувань, характерних особливостей, зовнішнього вигляду та виражень, які характеризують індивіда або групу. Ідентичність формується під впливом соціальних і культурних факторів, а також залежить від того, як інші сприймають та визнають ці характеристики.

Поняття ідентичності стало популярним в психології починаючи з 70-х років минулого століття. Воно доповнило, розвинуло та інколи навіть замінило раніше широко вживане поняття "Я-концепції". Ідентичність стала розумітися як відчуття цілісності та стабільності власного Я, яке зберігається незалежно від змін особистості й обставин, а також здатність успішно вирішувати життєві завдання на різних етапах розвитку [2, с. 170]. Ідентичність розглядається в межах різних підходів, найбільш розробленими з яких є психоаналітичний, когнітивно-орієнтований, статусний, біхевіористичний, когнітивний, інтеракціоністський, структурно-динамічний та екзистенційно-гуманістичний.

Згідно з визначенням ідентичності в соціальній науці, це відчуття себе, яке розвивається, коли дитина відділяється від батьків і родини, щоб зайняти своє місце в суспільстві [3, с. 227]. Водночас, ідентичність розглядається як

цілісна картина суб'єктності, в якій зберігається відчуття "Я – той самий", незалежно від часу і простору. Психолог Ерік Еріксон, в межах епігенетичної теорії розвитку, підкреслює, що ідентичність є результатом інтеграції численних ідентифікацій, що виникають у процесі соціалізації. Це не лише когнітивна структура, але й важлива складова емоційної та ціннісної стабільності індивіда [4].

Еріксон розглядав процес становлення ідентичності як серію свідомих рішень, що стосуються соціальної та рольової належності. Він вважав, що досягнення ідентичності – це пошук соціальних основ особистої визначеності і стійкості, що є важливими для розвитку особистісної самосвідомості. Ідентичність розглядається як процес переживання смислу свого "Я", що включає відчуття відповідності самому собі та переживання єдності і цілісності [5].

Ідентичність охоплює різні аспекти, які визначають індивіда в соціумі. Це включає професійну ідентичність, що відображає роль людини в трудовому процесі, а також релігійну, яка визначає її ставлення до духовних переконань і практик. Крім того, важливими складовими є національна і етнічна ідентичність, які пов'язані з приналежністю до певних народів або культур, расова ідентичність, яка впливає на сприйняття людиною себе через призму расових характеристик, а також гендерна ідентичність, що визначає роль статі в житті людини. Освітня ідентичність відображає рівень і тип освіти, який особа здобула, а також ті соціальні ролі та можливості, які вона має в результаті цього. Генераційна ідентичність пов'язана з належністю до певного покоління та відображає погляди, цінності та культурні відмінності, що притаманні цьому поколінню в контексті часу і суспільства. Політична

ідентичність формується через переконання та інтереси в політичних питаннях, визначаючи місце людини в політичному ландшафті [6, с. 108]. Однак ключовою в моєму дослідженні буде саме економічна ідентичність, що є важливим аспектом, що пов'язує індивіда з його економічним статусом і соціальним становищем.

Ідентичність є важливою частиною самосвідомості особистості, і цей аспект був предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних психологів. Водночас, економічна ідентичність в Україні розглядалася як складова соціальної ідентичності і це було лише поверхнево. Тому саме поняття "економічна ідентичність" було введено в науковий обіг відносно недавно, і на цей момент воно потребує більш глибокого, цілісного підходу для його аналізу та дослідження [7, с. 99].

Економічна ідентичність охоплює ставлення до фінансів, споживчі звички, професійний статус, а також те, як особа визначає себе через призму своїх економічних можливостей і ролі в економічних процесах суспільства. Усвідомлення цих аспектів дозволяє людині формувати чітке відчуття своєї соціальної приналежності, а також виявляти свою поведінку і мотивацію у різних соціальних контекстах.

У контексті економічної ідентичності важливо зрозуміти, що вона дійсно є частиною більш широкої соціальної ідентичності, хоча і є окремою повноцінною психологічною категорією. Економічна ідентичність може бути визначена як набір уявлень і оцінок, пов'язаних із соціально-економічним статусом, професійною діяльністю та економічною поведінкою людини. Це відчуття приналежності до певного соціально-економічного класу, а також усвідомлення власних можливостей, фінансових цілей і прагнень.

Економічна ідентичність має прямий зв'язок із самовизначенням особистості в рамках економічних та соціальних процесів [8].

Особистісна ідентичність, яка є більш індивідуалізованою на відміну від соціальної, що включає в себе як індивідуальні, так і колективні елементи самосвідомості, визначає цілісність життєвих установок, цінностей і самосвідомості людини [9]. Важливо наголосити, що й елементи економічної ідентичності включають в себе не лише те, як людина сприймає себе в суспільстві, а й систему цінностей, переконань та ідеалів, які вона обирає під час переходу через періоди кризових змін в особистісному розвитку. Взагалі вибір між різними альтернативами ідентичності, який людина здійснює під час цих періодів, має суттєвий вплив на формування її відчуття себе у світі, включаючи економічні аспекти. Ці елементи, як ціннісні орієнтири, переконання і життєві ідеали, закладають основу для формування позиції індивіда в різних сферах, зокрема й у економічному житті.

Економічна ідентичність займає особливе місце серед складових ідентичності, адже вона безпосередньо пов'язана з усвідомленням свого статусу в економічному контексті, що в свою чергу визначає соціальні та психологічні процеси особистісного розвитку, а також обумовлюється як власними переконаннями та цінностями, так і соціальними структурами та ролями, які людина займає в суспільстві [10, с. 132].

Цей вид ідентичності є важливою складовою частиною економічного Я людини, котре формує її економічну самосвідомість. Вона є складовою, яка відображає самовизначення людини в системі економічних відносин, насамперед через призму ставлення до власності та грошей. Це означає, що вона визначає, як особистість усвідомлює своє місце в економічних

відносинах, як вона сприймає власний майновий статус, а також власні можливості та ресурси. Цей процес самовизначення відбувається через глибоке осмислення таких аспектів, як відносини власності, багатства та бідності, що є важливими факторами в економічній поведінці людини [11]. Економічна ідентичність відіграє важливу роль у формуванні сприйняття людиною своєї сутності, допомагаючи їй здійснювати самореалізацію, що проявляється у діяльності та взаємостосунках з іншими людьми. Це особливо важливо для розуміння соціальних і психологічних механізмів, що впливають на прийняття рішень та поведінку індивіда в економічних умовах.

Одним із основних аспектів формування економічної ідентичності є усвідомлення людиною свого ставлення до власності. Це не тільки усвідомлення того, що людина володіє певними матеріальними цінностями, але й розуміння своїх внутрішніх можливостей, сил та ресурсів для здобуття і використання цієї власності. Психологічний процес формування економічної ідентичності охоплює не лише об'єктивні аспекти володіння, але й суб'єктивне усвідомлення того, які межі власності та економічної свободи людина готова прийняти. Це стосується не тільки матеріальних аспектів, а й внутрішнього формату її економічного Я, що включає ціннісні орієнтири, переконання та ідеали щодо того, що означає бути "багатим" чи "бідним".

Економічна ідентичність формується в умовах соціальної категоризації, яка визначає місце особистості в двополярній системі уявлень про економічні категорії "бідні – багаті" [12, с.27-28]. Цей процес є невід'ємною частиною економічної самосвідомості людини. Усвідомлення свого майнового статусу та оцінка доходів можлива лише через співвідношення реального економічного становища людини з її внутрішньою системою економічних

координат – суб'єктивною шкалою добробуту. Ця система оцінки дає змогу людині стандартизувати своє матеріальне становище, відображаючи реальну картину майнової диференціації в суспільстві. Через порівняння зі стандартами життєвого рівня людина визначає своє місце на соціально-економічному континуумі, що дозволяє їй сформувати власне бачення статусу у суспільстві [13].

Економічна ідентичність є важливим компонентом економічного Я, який взаємодіє також з іншими складовими, такими як економічний статус, декларована ідентичність та економічна поведінка (Рис. 1). Різні аспекти самосвідомості та економічної поведінки взаємодіють один з одним, формуючи загальну картину того, як індивід сприймає своє місце в економічному середовищі.

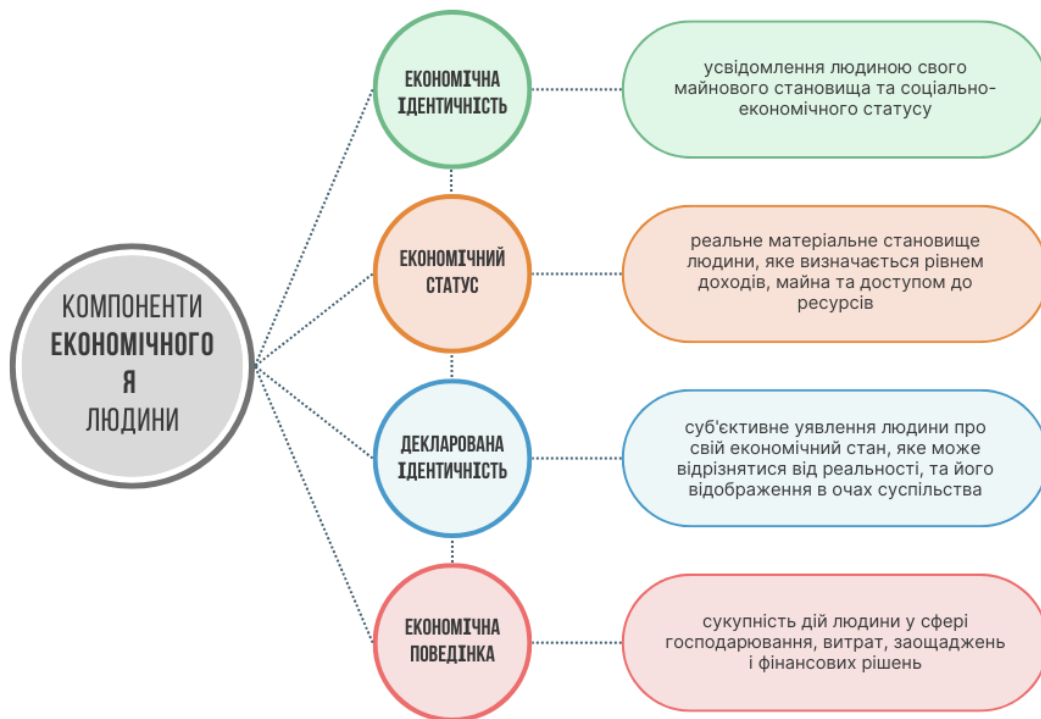


Рис. 1 Модель зв'язків між компонентами економічного “Я” людини

Власне економічна ідентичність – це результат самовизначення людиною свого майнового становища в суспільстві. Вона є інтеграцією різних аспектів самосвідомості та соціальної ідентифікації, що включають як об'єктивні, так і суб'єктивні компоненти. Це той фундамент, на якому будується сприйняття власної економічної позиції. Економічна ідентичність залежить від того, як людина усвідомлює і оцінює своє місце в соціально-економічній ієрархії, включаючи співвідношення з іншими та відповідність соціальним стандартам [14, с. 13-14].

Економічний статус – характеризує реальне матеріальне становище людини в суспільстві. Це об'єктивна оцінка економічного становища, яка включає наявність майна, доходи, доступ до ресурсів та послуг. Економічний статус часто використовується як вимірювальний критерій для порівняння особистості з іншими членами суспільства. Цей аспект є важливим для визначення того, до якої категорії – бідних чи багатих – належить людина в реальності, на основі фактичного стану її майнових і соціальних ресурсів.

Однак, важливо зауважити, що існує чітке розмежування між економічною ідентичністю та економічним статусом особи, оскільки перше не завжди співпадає з реальним станом її майнового становища. Багато в чому економічна ідентичність залежить від того, як людина сприймає свою ситуацію в контексті більш широкого соціального та економічного середовища.

Декларована ідентичність – це суб'єктивна оцінка людиною свого матеріального становища в суспільстві. Вона визначається через самосприйняття і формулюється на основі власних уявлень та переконань. Це також не завжди відповідає реальному економічному статусу, але є важливим

елементом економічної самосвідомості. Декларована ідентичність може бути результатом бажання самовизначення або соціального статусу, який людина прагне відобразити в очах інших.

Економічна поведінка – це спосіб господарювання людини, що включає сукупність її дій і вчинків у контексті економічних взаємодій. Це практичний прояв економічної самосвідомості, що залежить від економічного статусу, ідентичності та декларованої ідентичності. Економічна поведінка включає не лише власні дії індивіда в економічному середовищі (наприклад, ведення бізнесу, витрати чи заощадження), а й його зовнішні прояви в системі економічних взаємостосунків, які мають вплив на його оточення та взаємодію з іншими людьми [15].

Таким чином, економічний статус визначає реальний матеріальний стан особистості, який взаємодіє з її економічною ідентичністю, декларована ідентичність доповнює сприйняття економічної позиції, створюючи певну соціальну картину, а всі ці компоненти в кінцевому підсумку впливають на економічну поведінку, яка є вираженням економічного Я в реальному житті.

Ідентифікація із певною майновою групою також є важливим аспектом економічної ідентичності. Це зумовлено суб'єктивними уявленнями особистості щодо ознак, що визначають багатих і бідних, а також значенням розбіжностей між цими категоріями. Кожна людина оцінює свою приналежність до певної економічної групи на основі власного розуміння того, що вона вважає важливим в контексті соціальної нерівності [16, с. 8]. Це в свою чергу визначає, як людина сприймає свою конкурентоздатність і рівень економічного потенціалу.

Суб'єктивна модель економічного добробуту, яку розвиває особистість, є важливим елементом економічної самосвідомості. Вона пов'язана з тим, як людина оцінює власну здатність конкурувати в економічному середовищі. Ця модель часто залежить від соціальних стандартів та норм, що визначають рівень достатку та соціальну справедливість [17, с. 185]. Такі критерії не лише вказують на реальну майнову диференціацію серед населення, але й мають важливе значення в контексті соціальних відносин. Вони можуть виступати як важливий регулятор поведінки людини, а також впливати на міжособистісні та міжгрупові стосунки.

Особливістю економічної ідентичності є її рухливість та змінність - вона не є статичною. Вона постійно розвивається й адаптується залежно від змін у соціально-економічному середовищі, матеріальних досягнень особистості та змін у сприйнятті її власного економічного потенціалу. Цей процес є динамічним і часто залежить від таких факторів, як зростання фінансового становища, зміни в соціальних очікуваннях або нові економічні виклики.

Так як економічна ідентичність людини не завжди співпадає з її реальним економічним статусом, вона визначається також і суб'єктивними переконаннями, що виникають у процесі взаємодії особистості з економічним середовищем. Усвідомлення соціальної різниці має вплив на поведінку, ставлення до власності та соціальну взаємодію. Для кожної людини важливим є не лише реальний рівень її доходів або майнового стану, але й те, як вона оцінює своє місце на шкалі економічного добробуту. Це визначає не лише індивідуальні економічні звички, але й те, як людина

оцінює себе в контексті груп, до яких вона належить або не належить [18, с. 52].

Процес усвідомлення людиною свого економічного статусу часто базується на суб'єктивному порівнянні з іншими. Відчуття належності до тієї чи іншої соціальної групи залежить від того, як індивід сприймає майнові відмінності. Такий процес категоризації є важливим для розуміння, як економічна ідентичність формує поведінку, мотивацію та взаємодію з іншими людьми. Водночас ця ідентичність може змінюватися впродовж життя в залежності від життєвих обставин та внутрішніх змін у самосвідомості людини, що робить її динамічною і змінною. Наприклад, змінюється ставлення до матеріальних благ і соціальних стандартів, коли людина досягає певного рівня достатку або коли змінюється її економічне оточення.

Інтерес до дослідження економічного самовизначення молоді виникає в умовах швидких змін соціально-економічних обставин, що створюють нові виклики перед молодими людьми в процесі вибору їхнього місця в економічній системі. Сучасні соціально-економічні трансформації потребують від молодих людей швидкого реагування на зміни, що відбуваються навколо них, а також формування власного економічного позиціонування, яке є важливим для їхнього успіху та стабільності в житті.

Молодь, як активна частина населення, становить основний потенціал для розвитку економічних відносин, оскільки має бажання брати участь у створенні економічних взаємодій і вносити свій вклад у суспільну економіку. Для молодої людини це означає не лише визначення свого виду економічної діяльності, а й знаходження вигідного становища в економічній системі з

огляду на власні стратегічні та тактичні цілі. Зокрема, це включає в себе ухвалення рішень щодо вибору матеріальних і нематеріальних економічних категорій, що стають основою для подальших дій у суспільстві, яке постійно трансформується [19].

Важливо зазначити, що економічне самовизначення є суттєвою складовою процесу економічної соціалізації молоді. Це самовизначення можна трактувати не лише як поетапний процес включення в економічні відносини, а й як усвідомлення своєї належності до конкретних соціально-економічних груп. Кожна з цих груп має свої соціально-економічні ролі та статуси, що закріплюються через відповідні економічні механізми. Формування стійкої економічної ідентичності в молодій людині в цьому контексті стає важливим етапом її розвитку як частини економічної системи.

Економічне самовизначення молоді, згідно з дослідженнями таких вчених, як О. Бондаревська, О. Латуха, О. Мудрік, та ін., можна розглядати як процес і результат набуття особистістю економічної ідентичності. Ця ідентичність включає в себе не лише оцінку власного економічного становища, але й прийняття певних цінностей, орієнтацій і ідеалів, які з часом формуються на основі вибору серед різноманітних альтернатив. Вона служить основою для прийняття рішень, які визначають позицію особистості в економічній сфері життя.

Зі структурної точки зору, процес формування економічної ідентичності включає дві основні сторони: процесуальну та змістову.

1) Процесуальна сторона економічної ідентичності охоплює систему засобів, за допомогою яких людина оцінює, обирає та ідентифікує для себе цінності, ідеали й образи, що з часом утворюють стійку економічну

ідентичність. Це процес самоусвідомлення, в ході якого молодь не лише визначає свої економічні цілі, але й адаптується до змінюваних соціальних реалій.

2) Змістова сторона економічної ідентичності охоплює специфіку вибору цінностей і переконань, які можуть стосуватися різних аспектів життя: політики, професії, культури, економіки тощо. У випадку економічної ідентичності важливу роль відіграють цінності, пов'язані з матеріальним становищем, ставленням до грошей, багатства і бідності [20].

Вивчаючи економічну ідентичність через призму економічної психології, зокрема через категорії матеріальних, фінансових і психологічних ознак, можна говорити про єдність таких складових, як атрибути матеріального багатства, межі фінансового стану (бідність та багатство), а також психологічні аспекти, такі як мотивація до досягнення економічних цілей.

Аналізуючи питання вимірювання економічної ідентичності, можна звернути увагу на підходи американського економіста Дж. Акерлофа, який вважає, що економічна ідентичність є результатом визначення людиною свого становища в економічній системі через оцінку свого добробуту, матеріального становища та якості життя [21, с. 185].

Процес формування економічної ідентичності молоді значною мірою залежить від соціалізації, що відбувається під впливом первинних груп, таких як сім'я, найближче оточення, а також групи однолітків і колективу (шкільний клас, університет). Особистий досвід взаємодії з грошима, участь у реальній економічній діяльності (праця, підприємництво) також відіграють важливу роль у цьому процесі. Нерідко процес економічної соціалізації може

відбуватися в умовах економічної кризи, коли молодь стикається з новими реаліями, що змушують її переглядати свої цінності та орієнтації в економічній сфері. Водночас культурний контекст, в якому формується особистість, надає специфічні орієнтири для вибору економічних ідеалів і стандартів поведінки.

Для більш детального розуміння економічної ідентичності І. Зубіашвілі та О. Лавренко, модифікуючи методику О. Никоненко, для свого дослідження виділили наступні ключові економіко-психологічні характеристики особистості, які впливають на її ставлення до економіки та грошей:

- уявлення про власні можливості в економічній сфері;
- схильність до економічного ризику;
- інтерес до економічних процесів у країні;
- суб'єктивна оцінка значущості грошей;
- ставлення до багатих людей і до бідних, а також власне ставлення до багатства;
- рівень ділової активності [22, с. 105-106].

Отже, економічну ідентичність можна розглядати як складну та динамічну систему, що виникає внаслідок економічної соціалізації та відображає економічну свідомість особистості. Вона формується через усвідомлені та неусвідомлені ідентифікації, які взаємопов'язані з чотирма основними компонентами: когнітивним, афективним, ціннісно-мотиваційним і поведінковим [21].

Когнітивний компонент відображає уявлення особистості про економічні процеси та своє місце в економічному середовищі. Це те, як

людина розуміє свою роль у суспільстві та оцінює економічні можливості та обмеження. Афективний компонент стосується емоцій, пов'язаних з економічним становищем особистості. Це почуття безпеки, тривоги або задоволення щодо власного економічного стану. Ціннісно-мотиваційний компонент визначає ставлення до економічних цінностей, таких як матеріальний успіх або фінансова незалежність, а також мотивацію до досягнення економічних цілей. Поведінковий компонент включає реальні дії, які особистість здійснює в економічній сфері, зокрема у фінансових питаннях або при ухваленні економічних рішень.

Аналізуючи дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, я спробувала самостійно виділити основні складові економічної ідентичності:

1) ціннісні орієнтації та ставлення до економічних категорій: як особистість оцінює різні економічні категорії, такі як гроші, власність, багатство, бідність, успіх тощо, сприйняття грошей;

2) рівень економічної свідомості та знань в економічній сфері: розуміння економічних процесів, законів, власних можливостей на ринку праці, економічної ситуації в країні;

3) суб'єктивний економічний статус: оцінка власного економічного становища;

4) рівень економічної активності: рівень залученості в економічні процеси;

5) готовність до економічного ризику: бажання й здатність йти на економічний ризик, наприклад, інвестувати, змінювати кар'єру, починати нові бізнеси;

6) зовнішні соціально-економічні впливи: вплив сім'ї, друзів, однолітків, шкільного оточення, а також більш широких соціальних і культурних факторів;

7) мотивація до досягнення економічного добробуту: бажання досягти фінансової стабільності, добробуту та високого соціального статусу;

8) ідентифікація з певною соціально-економічною групою: як особистість відчуває свою приналежність до певної економічної групи;

9) емоційне ставлення до економічного становища: емоційні реакції на зміни у фінансовому становищі, на економічні труднощі або на можливості для покращення;

10) рівень адаптації до економічних змін: здатність адаптуватися до економічних криз, змін в ринкових умовах, адаптація до нових соціально-економічних реалій [23, с. 70-71].

Таким чином, економічна ідентичність є результатом взаємодії різноманітних аспектів, що змінюються під впливом соціальних та економічних умов. Вона є ключовою для розуміння економічної поведінки особистості в сучасному суспільстві. Визначення економічної ідентичності включає аспекти, що охоплюють такі складові, як трудова діяльність, фінансовий статус, ставлення до грошей та професійні амбіції, які взаємодіють з іншими складовими ідентичності, створюючи цілісну картину економічного "Я" індивіда.

1.2. Особливості кар'єрного планування молоді

Будь-яка людина планує своє майбутнє з урахуванням особистих потреб, соціально-економічних умов, що склалися. Для цього потрібно мати загальну уяву, інформацію про перспективи свого професійного та

посадового зростання, можливості підвищення кваліфікації на даному підприємстві, а також умови, які необхідно виконати для успішного кар'єрного процесу [24]. Однією зі складових життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалося як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості. Професійна кар'єра характеризується тим, що людина в своєму трудовому житті проходить різні стадії розвитку: вибір професійного шляху, навчання, прийняття на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей тощо. Умови зростаючої конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль планування кар'єри [25, с. 45].

Кар'єра – це не просто набір професійних досягнень, а довготривалий процес розвитку, що включає як об'єктивні зміни у посадовій діяльності, так і суб'єктивне сприйняття людиною власного професійного шляху. У сучасному світі поняття кар'єрного росту значно розширилося: тепер це не лише класичне просування службовими сходами, а й альтернативні варіанти розвитку. Вертикальна кар'єра залишається актуальною для тих, хто прагне керівних посад. Вона передбачає поступове підвищення статусу, розширення відповідальності та заробітної плати. Такий шлях підходить людям з лідерськими якостями, здатним приймати рішення та керувати іншими. Водночас не всі прагнуть бути керівниками, і для багатьох більш прийнятним є горизонтальне зростання. Це варіант для фахівців, які хочуть заглибитися у свою сферу, ставати експертами та вдосконалювати компетенції без обов'язкового переходу на керівні посади. В такому випадку людина може

залишатися на одній позиції формально, але фактично отримувати більше повноважень та визнання.

Крім того, існують менш традиційні типи кар'єрного розвитку. Наприклад, слеш-кар'єра, коли людина розвивається у двох чи більше напрямках одночасно. Це може бути поєднання основної роботи з творчою діяльністю чи підприємництвом. Такий підхід дає більше свободи, дозволяє реалізовувати різні здібності, але вимагає ретельного планування часу та ресурсів. Інший варіант – зигзагоподібна кар'єра, коли людина свідомо змінює професійні напрями, пробуючи себе у різних сферах. В сучасному світі, де змінювати професію кілька разів за життя стало нормою, такий підхід набирає популярності. Для тих, хто хоче піднятися кар'єрною драбиною швидше, можливим є діагональне зростання – перехід до нової компанії на вищу посаду. Це один із найпоширеніших варіантів кар'єрного стрибка, адже внутрішнє просування часто вимагає довготривалого очікування в межах однієї організації [26].

Кар'єрний ріст нерозривно пов'язаний із професійним розвитком. Він неможливий без постійного навчання, вдосконалення навичок та адаптації до нових умов. Планування кар'єри включає постановку цілей, навчання, розширення професійних зв'язків та проактивну позицію. Успішна кар'єра не обов'язково має бути традиційною – головне, щоб обраний шлях відповідав особистим цілям, приносив задоволення і фінансову стабільність.

Кар'єрне планування – це не просто визначення бажаної посади в майбутньому, а комплексний процес, що включає аналіз власних інтересів, здібностей, ринку праці та можливостей для розвитку. Людина, яка чітко розуміє, чого хоче досягти в кар'єрі, має більше шансів не лише отримати

бажану посаду, а й почуватися задоволеною від своєї роботи. Планування кар'єри дає можливість не діяти хаотично, а вибудувувати логічну та послідовну стратегію професійного зростання, яка буде відповідати особистим цілям та реаліям ринку. В своєму дослідженні я спробую визначити, які погляди та позиції стосовно кар'єрного планування є в молоді, та які чинники на це впливають.

Першим кроком у плануванні кар'єри є аналіз інтересів, схильностей, можливостей і навичок особистості. Кар'єрний шлях кожного працівника проходить через певні етапи розвитку, і для ефективного управління людськими ресурсами важливо розуміти характер та специфіку кожного з них. Врахування цього аспекту допомагає менеджерам адаптувати робоче середовище до потреб працівників, що підвищує їхню залученість і продуктивність.

Едгар Шейн визначав планування кар'єри як поступовий процес формування професійної самоконцепції та самовизначення, що базується на індивідуальних здібностях, талантах, мотивах, потребах і цінностях працівника [27]. Він підкреслював, що кожна людина є найкращим експертом у власній кар'єрі й повинна самостійно формувати її основні вектори розвитку.

Ключові моменти кар'єри визначаються сукупністю чинників, серед яких досвід попередньої роботи, професійні інтереси, сімейні обставини, здібності та індивідуальні орієнтації. Сукупність цих факторів визначає найважливіші аспекти кар'єри на певному етапі життя людини. Організаційне планування кар'єри здійснюється через порівняння індивідуальних кар'єрних цілей працівника з можливостями їх реалізації в межах компанії.

Основним завданням планування і реалізації кар'єри є забезпечення гармонійної взаємодії всіх видів кар'єрного розвитку, що передбачає вирішення таких конкретних завдань:

- узгодження індивідуальних цілей працівників із корпоративними завданнями;
- формування персоналізованих кар'єрних траєкторій із врахуванням виробничої ситуації;
- забезпечення прозорості процесу кар'єрного зростання;
- уникнення "глухих кутів" у кар'єрному розвитку, що можуть обмежити професійний ріст;
- оцінка та розвиток кар'єрного потенціалу працівників;
- створення зрозумілих критеріїв службового просування;
- управління очікуваннями працівників шляхом реалістичної оцінки їхніх можливостей.

Однією з найважливіших проблем у плануванні кар'єри є узгодження інтересів працівника та організації. Для вирішення цього питання К. Бернс розробив синергетичну модель планування кар'єри, яка включає три рівні: філософський, стратегічний і практичний [28].

Філософський рівень відображає загальне бачення працівником власного життя та кар'єри. Для організації цей рівень визначає очікування щодо можливостей розвитку конкретного працівника в межах корпоративної стратегії.

Стратегічний рівень передбачає конкретизацію планів кар'єрного розвитку. Для працівника це визначення шляхів реалізації кар'єрних цілей, а для організації – створення загального кар'єрного плану.

Практичний рівень передбачає розробку конкретних заходів з розвитку компетенцій. Для працівника це формування індивідуального плану професійного розвитку, а для організації – управління компетенціями персоналу відповідно до її потреб.

В підходах щодо кар'єрних планів та уявлення про кар'єру в цілому доцільно розглянути поняття кар'єрних якорів. Кар'єрні якорі – це концепція, розроблена американським психологом Едгаром Шейном, яка дозволяє визначити основні мотиви, що впливають на кар'єрний розвиток людини. Виділяють вісім основних кар'єрних якорів:

- 1) професійна компетентність – прагнення до глибокої спеціалізації та розвитку у вибраній сфері;
- 2) менеджмент – орієнтація на управлінські посади, статус і кар'єрне зростання;
- 3) незалежність – потреба у гнучкому робочому графіку, мінімальному контролю та самостійності;
- 4) безпека та стабільність – прагнення до передбачуваності та мінімізації ризиків;
- 5) підприємництво – орієнтація на створення нового, розвиток інновацій та бізнесу;
- 6) прагнення приносити користь – мотивація допомагати іншим через свою роботу;
- 7) виклик – бажання працювати в складних умовах, постійно долати перешкоди;
- 8) стиль життя – баланс між роботою та іншими аспектами життя [27].

Ця концепція дозволяє як працівникам, так і організаціям краще розуміти індивідуальні кар'єрні пріоритети та будувати ефективні траєкторії розвитку персоналу.

Важливо зрозуміти, які фактори та яким чином впливають на кар'єрні установки й наміри людини. Це корисно для нього і як співробітника певної організації, і як особистості, що розвивається. Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація – багато з цих факторів також безпосередньо узгоджуються з особливостями економічної ідентичності. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень людини втілюється її професійна "Я-концепція". Часто відбувається неусвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій.

Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація індивіда є тривалим процесом розвитку його ставлення до своєї майбутньої професії та до самого себе як професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал. Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини [29]. Мотивація вибору того або іншого варіанту кар'єрного просування пов'язана, з одного боку, з мотивами професійної діяльності, з іншого боку – із прихильністю організації. Крім того, на мотиви вибору впливають об'єктивні та суб'єктивні

фактори, що сприяють кар'єрному просуванню. Серед факторів, що так чи інакше впливають на мотивацію кар'єрного росту, виділяються соціально-політичні, організаційні, статеві, особистісні.

Сучасні соціологічні дослідження із проблеми кар'єри показують, що серед факторів, що впливають на професійну й посадову кар'єру, респонденти на перше місце ставлять власні зусилля, накопичені знання, уміння й професійний досвід. Подібний погляд на кар'єру протилежний думці, що існувала в радянський період, про те, що на посаду призначають "зверху" і тоді, коли порохують потрібним, і відбиває сучасну позицію, при якій кар'єра розглядається як результат реалізації власного професійного й особистісного потенціалу й залежить насамперед від зусиль самої людини. У число провідних факторів кар'єри входить також бажання підвищити рівень життя, поліпшити своє матеріальне становище при отриманні більш високої посади, тобто матеріальні стимули є одними з визначальних у мотивації до кар'єрного росту. Також доволі високу значимість має такий фактор, як честолюбство.

У кар'єрному плануванні мають значення такі аспекти, як кваліфікація – рівень підготовленості до якогось виду діяльності, мотивація – як елемент переконання, керівництво до дії і самомотивація, що безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини і не завжди стосується реалій підприємства. Соціалізація стосується, насамперед, неформальної культури даного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу

становищу представників організації. Реалізація безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації.

У кар'єрному плануванні підкреслюється значення соціального контексту розвитку індивіда, наприклад, численні соціальні ролі, виконувані індивідом, гендерний склад школи і сім'ї, особливості способу життя різних соціальних груп, засобом досягнення якого стає кар'єра, престиж професії, соціальна нормативність шляху професійного розвитку, норми, уявлення і цінності найближчого соціального оточення, дитячо-батьківська взаємодія. Крім того, відзначаються фактори, пов'язані з історичними і культурними особливостями суспільства: соціальна структура (групова, класова), історичний етап у розвитку конкретної соціальної структури, культурна специфіка. Серед цих факторів, звісно, є й економічні: як із соціальної точки зору, так і в контексті економічної ідентичності кожної особистості.

Особливості вибору і побудови професійної кар'єри можуть бути пов'язані з особистісними характеристиками, такими як стать, вік, стан здоров'я, професійні устремління і установки, ціннісні орієнтації, потреби і мотиви, здібності, інтереси, схильності, професійна спрямованість, самооцінка і самоефективність, рівень інтернальності, впевненість в собі, тривожність, характерологічні особливості, інформованість про світ професій, традиційність рольових очікувань, особливості образу світу. Інший підхід до визначення факторів кар'єри, який використовує С. Т. Джанерьян, – поділ їх на внутрішні і зовнішні. До зовнішніх відносять соціально-професійне середовище, престижність професії і освіти, тип професійної орієнтації, випадок, сімейний вплив. До внутрішніх чинників кар'єри

відносять індивідуальні змінні, які людина може сама формувати і посилювати.

Життєвий досвід формує в кожній людині певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно кар'єри і роботи загалом. Ці установки визначають, як людина сприймає працю: як засіб досягнення матеріального благополуччя, як сферу самореалізації, як обов'язок перед суспільством тощо. Кар'єрні орієнтації, які є індивідуальними комбінаціями ставлень, пріоритетів та активностей у сфері роботи, змінюються протягом життя під впливом досвіду, суспільних норм та особистісного розвитку. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри залежно від стабільності.

Стабільна кар'єра – людина рано визначається з професією, швидко розвивається у своїй сфері й дотримується обраного шляху протягом життя. Звичайна кар'єра – передбачає певний пошук на початку професійного шляху, після чого людина знаходить своє місце і працює стабільно в одній сфері. Нестабільна кар'єра – характеризується частими змінами роботи, що може бути пов'язано з зовнішніми факторами (економічна ситуація, потреба в гнучкості) або внутрішніми (пошук себе, зміна інтересів). Кар'єра із множинними пробами – людина не має єдиного професійного напрямку, постійно змінює види діяльності, пробує себе в різних сферах без чіткої довгострокової стратегії [30].

Окрім стабільності кар'єрного шляху, важливу роль у виборі професії відіграють мотиваційні чинники. Д. МакКлеланд виділив три основні мотиви у виборі кар'єри:

- 1) мотив влади – люди прагнуть займати керівні посади, впливати на інших, приймати стратегічні рішення;

2) мотив досягнення успіху – людина орієнтується на результат, намагається досягти високих стандартів, прагне професійного зростання;

3) мотив причетності – робота сприймається як спосіб побудови соціальних зв'язків, важливі дружні стосунки в колективі, співпраця, командна робота [31].

Стабільність кар'єри та мотив до кар'єри можна вважати кар'єрними орієнтаціями, які важливо враховувати при аналізі зв'язку між економічною ідентичністю. Наприклад, в залежності від своєї економічної ідентичності молоді люди можуть більше схилитися до стабільної або звичайної кар'єри, якщо більш чітко усвідомлюють свої фінансові потреби та прагнуть професійної визначеності. Натомість особи з менш чітко визначеною економічною ідентичністю можуть частіше змінювати професії, випробовувати різні варіанти кар'єри або мати нестабільний кар'єрний шлях. Важливо розуміти, що мотиваційні фактори також можуть змінюватися залежно від життєвого досвіду, суспільних умов та особистісного розвитку, що впливає на кар'єрні рішення та економічну поведінку людини.

Отже, кар'єрний шлях кожної людини формується під впливом численних чинників, серед яких індивідуальні схильності, рівень освіти, професійний досвід, економічні умови, а також особистісні цінності та пріоритети. Одним із ключових аспектів кар'єрного розвитку є розуміння власних мотивів та очікувань від професійної діяльності. Деякі люди орієнтовані на стабільність і надають перевагу прогнозованості та поступовому кар'єрному зростанню, тоді як інші прагнуть динамічного розвитку, змінюючи напрями діяльності або вибираючи підприємницький шлях.

Успішний кар'єрний розвиток нерозривно пов'язаний із безперервним навчанням та вдосконаленням навичок. Освітні можливості, професійні тренінги, наставництво та активна участь у професійних спільнотах відіграють ключову роль у формуванні кар'єрного потенціалу [32, с. 17]. Водночас не менш важливим є баланс між роботою та особистим життям, адже кар'єра має приносити не лише матеріальне забезпечення, а й задоволення від діяльності та почуття реалізованості.

Кар'єрне планування є важливим етапом професійного становлення особистості, що визначає її майбутній соціально-економічний статус. Аналізуючи кар'єрні якорі, а також іншу викладену вище інформацію та зарубіжні й вітчизняні дослідження, я склала список психологічних та економічних факторів, від яких залежить цей процес та які можливо корелюватимуть зі складовими економічної ідентичності. Цими факторами є:

- 1) чіткість кар'єрних планів – наявність визначеного професійного шляху, сформованих цілей та орієнтирів;
- 2) стабільність кар'єрних орієнтирів – послідовність у виборі професії або частота змін професійних рішень;
- 3) мотивація – внутрішні (інтерес, самореалізація) та зовнішні (матеріальні стимули, соціальний статус) фактори вибору кар'єри;
- 4) економічні очікування – рівень бажаного доходу, фінансові прагнення та готовність до інвестицій у професійний розвиток;
- 5) гнучкість у кар'єрному плануванні – адаптивність до змін ринку праці, готовність змінювати професію чи сферу діяльності;
- 6) кар'єрна впевненість – відчуття контролю над власним професійним майбутнім, рівень рішучості у побудові кар'єри;

7) джерела впливу – роль сім'ї, освіти, соціального оточення та інформаційного середовища у прийнятті кар'єрних рішень;

8) готовність до ризику – схильність обирати стабільні або ризикові професійні шляхи, наприклад, підприємництво.

Таким чином, кар'єрне планування є багатовимірним процесом, який передбачає врахування особистих цілей, ринкових тенденцій та можливостей для розвитку. Різні люди можуть мати різні уявлення про ідеальну кар'єру, і важливо, щоб кожен мав змогу вибудувувати свій шлях так, щоб він відповідав як професійним амбіціям, так і особистим цінностям. В цьому контексті особливий інтерес викликає аналіз того, як молодь сприймає кар'єрний розвиток і які фактори впливають на їхні кар'єрні орієнтації та рішення.

1.3. Взаємозв'язок економічної ідентичності та кар'єрного планування

Економічна ідентичність є важливим компонентом особистісної структури, що відображає ставлення індивіда до економічної сфери життя, його уявлення про власні фінансові можливості, економічну компетентність, рівень фінансової незалежності, а також роль економічних цінностей у його житті. Формування економічної ідентичності відбувається під впливом багатьох факторів, зокрема сімейного виховання, соціального середовища, освітніх процесів, професійного досвіду та економічних умов у країні [33].

Однією з ключових сфер реалізації економічної ідентичності є кар'єрне планування – процес визначення професійних цілей, шляхів їх досягнення, а також стратегій професійного розвитку. Кар'єрне планування передбачає усвідомлення власних професійних інтересів, здібностей, навичок, а також

оцінку можливостей на ринку праці. Водночас, усвідомлення та певні особливості економічної ідентичності впливають на кар'єрні орієнтації людини, її ставлення до роботи, прагнення до професійного зростання та готовність інвестувати ресурси у власний розвиток.

Сучасний ринок праці зазнає постійних змін, що зумовлені як глобальними економічними процесами, так і специфічними особливостями національного економічного середовища. Однією з ключових проблем залишається високий рівень безробіття серед молодих фахівців – випускників закладів вищої та середньої спеціальної освіти. Це створює для них серйозні виклики, адже для успішного працевлаштування необхідно не лише володіти професійними компетенціями, а й проявляти гнучкість, адаптивність та проактивність у побудові власної кар'єри.

В умовах жорсткої конкуренції ринок праці висуває високі вимоги до кандидатів: окрім наявності відповідної освіти та кваліфікації, значну роль відіграють практичний досвід, здатність до інноваційного мислення, комунікативні навички, рівень стресостійкості та мобільність. Це зумовлює необхідність усвідомленого підходу до вибору кар'єрної траєкторії та формування довгострокової стратегії професійного розвитку.

Кар'єрне планування є важливим процесом, який включає визначення професійних цілей, побудову стратегій їх досягнення та адаптацію до змінних умов ринку. Воно тісно пов'язане з мотивацією особистості, її життєвими цінностями та орієнтирами. Вибір конкретного шляху професійного розвитку залежить від багатьох факторів, серед яких можна виділити соціально-політичні, організаційні, особистісні, гендерні та економічні аспекти.

Це ще раз підкреслює те, що одним із ключових факторів, що впливають на кар'єрні рішення особистості, є економічна ідентичність – усвідомлення власної економічної ролі, сприйняття матеріальних цінностей, ставлення до фінансових ризиків і стратегій економічної поведінки. Економічна ідентичність визначає, наскільки особа готова до самостійного прийняття рішень у сфері професійної діяльності, чи схильна вона до підприємницької активності, інвестування у власний розвиток або стабільного кар'єрного зростання в межах однієї організації. Також вона впливає на формування мотиваційної складової кар'єрного планування, зокрема на готовність особи до довготривалих інвестицій у навчання, адаптацію до нестабільних економічних умов і спроможність прогнозувати власну фінансову безпеку [23].

Кар'єрний розвиток є складним і багатокомпонентним процесом, що включає не лише поетапне досягнення професійних цілей, але й врахування "людського фактора", тобто закономірностей розвитку особистості, її психічних особливостей та соціальних впливів [34, с. 45]. Побудова професійної кар'єри значною мірою залежить від того, наскільки особа усвідомлює власний потенціал, рівень розвитку своїх здібностей, а також від її загального емоційного стану та мотиваційного настрою. Однак поняття кар'єри, її цілей і мотивів є надзвичайно індивідуалізованими і можуть мати різні значення для різних людей.

Планування кар'єри потребує комплексного аналізу багатьох факторів, серед яких особистісні характеристики займають важливе місце. Зокрема, численні аспекти, що впливають на вибір і побудову кар'єри, мають безпосередній зв'язок із економічною ідентичністю людини. Такі особистісні

чинники, як рівень самооцінки та самооцінної ефективності, рівень інтернальності, впевненість у собі, а також уявлення про кар'єру і про себе в цілому, відіграють ключову роль у формуванні економічної поведінки та стратегій професійного розвитку [35].

З економічною ідентичністю також тісно пов'язані ціннісні орієнтації, потреби і мотиви, що визначають ставлення особистості до праці, матеріальної винагороди, кар'єрного зростання та економічної стабільності. Наприклад, особи з високим рівнем інтернальності та впевненістю в собі частіше обирають проактивні кар'єрні стратегії, проявляють більшу ініціативність та готовність до ризиків у професійному житті. Водночас рівень інформованості про світ професій, традиційність ролевих очікувань та особливості образу світу, зумовлені професійною і статево-віковою належністю, впливають на кар'єрні очікування та можливості їх реалізації.

Крім цього, економічна ідентичність людини проявляється у її схильності до певних стратегій кар'єрного планування, які можуть варіюватися від прагнення до стабільності і прогнозованості до готовності до змін та інноваційного мислення. Індивідуальний досвід також є важливим чинником у процесі побудови кар'єри, оскільки він визначає уявлення особи про труднощі досягнення кар'єрних цілей, що, у свою чергу, впливає на рівень мотивації до розвитку та підвищення професійної компетентності.

Зв'язок між складовими економічної ідентичності та факторами кар'єрного планування, які я виділила в попередніх підрозділах, є дуже важливим, оскільки обидві ці категорії взаємно впливають одна на одну. Ціннісні орієнтації та ставлення до економічних категорій, які впливають на те, як людина сприймає багатство, бідність, гроші та успіх, формують й

очікування в кар'єрному плануванні. Люди, які цінують стабільність і багатство, будуть прагнути до досягнення високого доходу та фінансової стабільності через вибір кар'єри, яка забезпечить такі можливості.

Наприклад, молода людина, яка вважає багатство важливим, вибере професію з високим рівнем доходу і буде орієнтуватися на досягнення кар'єрних цілей, таких як робота в міжнародній компанії або відкрите підприємство. Вона зосередиться на економічних можливостях для реалізації своїх цінностей. Це може бути підтверджено результатами досліджень, які вказують на те, що прагнення до фінансової незалежності часто визначає вибір кар'єри серед молоді [34].

Людина з високим рівнем економічної свідомості розуміє, як функціонують економічні процеси, має уявлення про ринок праці та економічну ситуацію в країні. Така свідомість формує чіткість кар'єрних планів та гнучкість у кар'єрному плануванні. Молоді люди з хорошими знаннями про економічні тенденції будуть краще розуміти, які професії користуються попитом, як швидко змінюються ринки праці, і, відповідно, будуть готові адаптувати свої кар'єрні стратегії.

Іншим прикладом може бути те, що активні учасники економічного процесу, які займаються бізнесом або мають значну роль на ринку праці, часто мають чіткість кар'єрних планів та впевненість у своїх кар'єрних рішеннях. Вони розуміють важливість кар'єрних стратегій, мають визначену мету та орієнтири в кар'єрі, а також готові постійно оновлювати свої професійні навички, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку праці [36].

Молоді люди, які здатні оцінювати можливості та ризики, готові брати на себе більші економічні ризики в кар'єрі. Це часто виявляється в готовності до ризику в кар'єрному плануванні, зокрема через вибір нестабільних, але потенційно вигідних професій або інвестування в стартапи. Готовність до ризику дозволяє таким людям змінювати кар'єрні напрямки, освоювати нові професії або розпочинати підприємницьку діяльність.

Також важливо відзначити, що вплив соціального оточення, включаючи сім'ю, друзів і шкільне середовище, відіграє важливу роль у формуванні кар'єрних планів, оскільки впливає на джерела впливу та мотиви вибору кар'єри. Люди з економічною ідентичністю, яка включає зв'язок із певною соціально-економічною групою, часто орієнтуються на соціальні стандарти і очікування свого оточення, що може впливати на їхні кар'єрні рішення [37].

Отже, економічна ідентичність має важливе значення в процесі формування кар'єрних планів молоді, оскільки вона суттєво впливає на їхнє ставлення до професійного вибору, фінансових пріоритетів та довгострокового планування. Молоді люди, що мають чіткіші економічні уявлення, зазвичай підходять до вибору професії з більшою усвідомленістю. Вони оцінюють свої професійні варіанти не лише з точки зору особистих інтересів і захоплень, а й з позицій фінансової стабільності, перспективи розвитку кар'єри та відповідності своїм економічним цінностям. Ці особи мають тенденцію ретельніше аналізувати ринок праці, звертаючи увагу на можливості кар'єрного зростання, заробітну плату, умови праці, а також на рівень конкуренції в різних галузях. Вони частіше обирають професії, які надають стабільність та можливість для довгострокового розвитку.

З іншого боку, молодь з меншим рівнем знань, більш розмитим ставленням до грошей, власності, з невираженим рівнем економічної діяльності тощо може бути менш впевненою у своїх професійних рішеннях, частіше змінювати сфери діяльності або робити імпульсивні рішення щодо вибору кар'єри. Це може бути пов'язано з нерозумінням реальних економічних вимог і перспектив, а також відсутністю чітких уявлень щодо свого місця в економічному середовищі. Така молодь може бути схильна до ризикованих кроків у професійній сфері, не враховуючи довгострокових економічних наслідків своїх виборів.

Важливо зазначити, що певні аспекти економічної ідентичності можуть бути краще усвідомлені та відкориговані на більш ефективні установки через спеціально орієнтовані навчальні програми, тренінги з фінансової грамотності та професійного самовизначення. Подібні заходи сприяють кращому розумінню економічних пріоритетів молоді та допомагають їй будувати кар'єру відповідно до власних цінностей, можливостей та вимог ринку праці. Навчання та тренінги можуть надати необхідні навички для планування кар'єри, визначення фінансових цілей, а також стратегії для їх досягнення в умовах змінного економічного середовища.

Отже, дослідження взаємозв'язку економічної ідентичності та кар'єрного планування є важливим для розуміння механізмів прийняття кар'єрних рішень та розробки ефективних стратегій професійного розвитку. Аналіз цього питання допоможе виявити чинники, що сприяють формуванню усвідомлених кар'єрних траєкторій, а також розробити рекомендації для освітніх і кар'єрних консультантів щодо підтримки молоді у професійному самовизначенні.

Висновки до розділу 1

Як самостійна категорія економічна ідентичність набула особливої актуальності в останні десятиліття, оскільки суспільства все більше виявляють інтерес до психологічних аспектів соціально-економічних відносин, і це стає важливим напрямом досліджень. Її значення зростає, оскільки вона тісно переплітається з іншими аспектами ідентичності, такими як національна, соціальна або професійна, що впливає на формування самосвідомості індивіда в цілому.

Ідентичність, включаючи економічну, являє собою комплексне поєднання різних вимірів, кожен з яких має велике значення для визначення особистості та її місця в суспільстві. Всі ці складові не існують ізольовано, а взаємодіють між собою, створюючи багатогранну картину "Я" і формуючи поведінкові, когнітивні та емоційні установки індивіда. Розуміння економічної ідентичності є важливим для аналізу того, як людина взаємодіє зі своєю економічною роллю, а також як ця ідентичність впливає на її професійні плани та поведінку в соціумі.

Економічна ідентичність є складною багатовимірною категорією, яка набуває дедалі більшого значення в сучасних умовах. Вона визначає, яким чином людина усвідомлює своє місце в економічній системі, як вона ставиться до фінансів, власності, економічних можливостей і соціально-економічної мобільності. Дослідження цього феномену дозволяє зрозуміти, як особистісні переконання та установки щодо економічної сфери впливають на поведінку індивіда, включаючи професійні рішення та кар'єрний розвиток.

Основними складовими економічної ідентичності є економічна та фінансова самосвідомість, ставлення до грошей, власності, економічні цінності, економічна відповідальність та відчуття приналежності до певної соціально-економічної групи. Ці компоненти не існують окремо, а взаємодіють між собою, формуючи узгоджену систему економічного "Я". Саме через них індивід оцінює власний економічний статус, формує очікування щодо майбутнього та будує особисту стратегію фінансової стабільності.

Кар'єрне планування молоді – це складний процес, на який впливають численні чинники, зокрема особистісні характеристики, соціально-економічне середовище, рівень освіти, доступ до ресурсів і можливостей. Молоді люди приймають рішення щодо професійної реалізації, спираючись на власні інтереси, мотивацію, а також зовнішні обставини, такі як ринок праці, економічні тенденції та родинні очікування. Важливу роль у цьому процесі відіграє економічна ідентичність, яка визначає, наскільки індивід схильний до ризику, які кар'єрні стратегії він обирає та як оцінює власні професійні перспективи.

Визначено, що існує тісний взаємозв'язок між економічною ідентичністю та кар'єрним плануванням. Наприклад, особи з високим рівнем економічної відповідальності та фінансової самосвідомості більш схильні до стратегічного кар'єрного планування, розглядаючи професійний розвиток як інвестицію в майбутнє. Водночас ті, хто має невизначене або нестабільне економічне "Я", частіше схильні до спонтанного вибору професійного шляху або зміни кар'єрних орієнтирів під впливом зовнішніх обставин.

Сучасний ринок праці пропонує широкий спектр варіантів кар'єрного розвитку, серед яких вертикальне просування, горизонтальна мобільність, комбінування різних видів діяльності або зміна професійної сфери. Гнучке кар'єрне планування, що враховує як особистісні характеристики, так і економічні реалії, дозволяє молоді адаптуватися до змінних умов та приймати більш обґрунтовані рішення щодо свого професійного майбутнього.

Таким чином, економічна ідентичність є важливим компонентом особистісної самосвідомості, що вказує на місце людини в економічній системі. Вона є результатом активного вибору, коли людина визначає свою приналежність до певних соціальних груп або категорій, що має величезний вплив на її соціальну поведінку, мотивацію та взаємодії з іншими. У свою чергу, ця ідентичність є важливим регулятором для самореалізації індивіда в соціально-економічному контексті, тому її зміни та розвиток можуть впливати на більш широкі аспекти життя особистості, включаючи її соціальні зв'язки, професійну діяльність та взаємини з іншими людьми.

Економічна ідентичність є важливим фактором, що впливає на кар'єрне планування молоді. Її дослідження дозволяє глибше зрозуміти механізми прийняття рішень у професійній сфері та розробити ефективні рекомендації щодо розвитку кар'єрної стратегії. Моє подальше дослідження буде зосереджене на емпіричному аналізі цих взаємозв'язків, а також на вивченні способів формування економічної ідентичності, які сприяють усвідомленому та успішному кар'єрному розвитку молоді.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ЕКОНОМІЧНОЮ ІДЕНТИЧНІСТЮ ТА КАР'ЄРНИМИ ПЛАНАМИ МОЛОДІ

2.1. Організація та основні етапи проведення дослідження

Емпіричне дослідження в моїй роботі є ключовим етапом у вивченні взаємозв'язку економічної ідентичності та кар'єрних планів молоді. Організація дослідження передбачає визначення його основних цілей, вибір методологічного підходу, формування вибірки, підбір методів збору даних та аналіз отриманих результатів. Кожен з етапів має важливе значення для досягнення поставленої мети та формулювання обґрунтованих висновків.

Зважаючи на комплексний характер досліджуваних понять, важливо забезпечити структурованість процесу збору та обробки даних. З одного боку, економічна ідентичність охоплює широкий спектр складових, таких як ціннісні орієнтації щодо економічних категорій, рівень економічної свідомості, суб'єктивний економічний статус, рівень економічної активності та інші. З іншого боку, кар'єрні плани молоді визначаються такими аспектами, як чіткість та стабільність планів, мотивація до кар'єрного розвитку, економічні очікування, гнучкість у плануванні, кар'єрна впевненість тощо.

У цьому підрозділі буде розглянуто загальну схему проведення дослідження (Рис. 2.1), що включає його основні етапи, зокрема підготовку, збір даних, аналіз та інтерпретацію тощо.

Отже, загальна схема дослідження охоплює наступні ключові етапи:

1) підготовчий: формулювання проблеми, визначення мети, завдань та гіпотез дослідження, аналіз наукової літератури;

2) визначення вибірки дослідження: обґрунтування критеріїв відбору респондентів, встановлення обсягу вибірки та вибір методу її формування;

3) розробка методичного інструментарію: вибір та адаптація психодіагностичних методик, створення анкети та тестових завдань, розробка інструкцій для респондентів;

4) збір емпіричних даних: проведення опитування, тестування чи інтерв'ю з респондентами, фіксація отриманих результатів у відповідній формі;

5) аналіз отриманих даних: статистична та якісна обробка результатів, визначення кореляційних зв'язків, побудова узагальненої картини впливу економічної ідентичності на кар'єрний успіх молоді;

6) інтерпретація результатів та формулювання висновків: підсумковий аналіз отриманих даних, обґрунтування висновків, визначення можливих практичних рекомендацій.



Рис. 2.1 Загальна схема проведення дослідження взаємозв'язку економічної ідентичності та кар'єрних планів молоді

На підготовчому етапі визначаються теоретичні основи дослідження, формулюються основні поняття та їхні складові, а також окреслюються основні гіпотези дослідження. Для цього здійснюється аналіз наукової літератури, присвяченої економічній ідентичності та кар'єрним планам молоді. Визначаються основні підходи до вимірювання цих феноменів, що допомагає обґрунтувати вибір методів дослідження. Більшою мірою підготовчий етап дослідження викладений в першому розділі моєї роботи. Також на цьому етапі відбувається формулювання мети, завдань і дослідницьких питань, які згодом будуть перевірені емпіричним шляхом.

В моєму дослідженні метою є виявлення взаємозв'язку між економічною ідентичністю молоді та їхніми кар'єрними планами, визначення

особливостей цього зв'язку та впливу окремих компонентів економічної ідентичності на кар'єрні орієнтири, очікування та поведінкові стратегії. Основною гіпотезою дослідження є те, що існує взаємозв'язок між типами економічної ідентичності молоді та їхніми кар'єрними планами: залежно від особливостей економічної ідентичності, зокрема різних уявлень, цінностей та установок щодо власного економічного статусу і фінансової поведінки, молодь відрізняється у сприйнятті кар'єрних можливостей, визначенні професійних цілей та стратегій досягнення кар'єрного успіху.

На наступному етапі для забезпечення валідності та репрезентативності отриманих результатів визначається цільова вибірка дослідження. Вибірка, або вибіркова сукупність індивідів, – це частина генеральної сукупності, яка відібрана для проведення дослідження. Вибіркова сукупність має спільні характеристики, що становлять інтерес для дослідження, і повинна відповідати якостям генеральної сукупності, забезпечуючи її репрезентативність.

Генеральну сукупність у цьому дослідженні становить молодь віком від 18 до 30 років, яка перебуває на етапі початку або вже активного кар'єрного планування. Це можуть бути:

- студенти старших курсів бакалаврату та магістратури;
- молоді спеціалісти, які тільки розпочали професійну діяльність;
- особи, які перебувають у процесі пошуку роботи або зміни кар'єрного напрямку.

Основними критеріями відбору респондентів стали:

- 1) вік: 18–30 років, що відповідає молодіжному віку за соціологічними класифікаціями;

2) освітній статус: студенти або молоді спеціалісти, які перебувають на різних етапах професійного становлення.

Метод відбору вибірки – цілеспрямований (навмисний) відбір із використанням снігової кулі та відкритого запрошення до участі. Планується залучити не менше 100 респондентів, що дозволить отримати статистично значущі результати. Вибірка формується за принципом стратифікованої вибірки, враховуючи стать, рівень освіти, наявність професійного досвіду.

На етапі розробки методичного інструментарію з метою вимірювання економічної ідентичності та кар'єрних планів використовуються стандартизовані психометричні методики, зокрема анкетування, шкали (наприклад, Лайкерта), відкриті запитання тощо. Для оцінки складових економічної ідентичності зазвичай застосовують:

- шкали економічної самосвідомості, які вимірюють рівень усвідомлення власного економічного статусу, фінансових звичок та установок, рівень економічної активності;
- методики оцінки економічних цінностей, що дозволяють визначити ставлення до грошей, заощаджень, інвестицій та економічних ризиків;
- опитувальники фінансової грамотності, які допомагають оцінити знання та навички управління фінансами;
- шкали соціально-економічної ідентичності, які аналізують вплив соціального середовища на економічну поведінку.

Прикладами такого інструментарію можуть бути, наприклад: опитувальник "Грошові установки" (Money Beliefs and Behavior Scale, MBBS, Furnham), що вимірює ставлення до грошей, фінансову відповідальність, економічні переконання; шкала суб'єктивного економічного статусу

(Subjective Economic Status Scale), що визначає, як респондент оцінює власний економічний стан у порівнянні з іншими; опитувальник економічного локусу контролю (Economic Locus of Control Scale, Furnham) тощо.

Кар'єрне планування передбачає оцінку таких параметрів, як визначеність цілей, рівень кар'єрної впевненості, стратегічність планування тощо, тому для оцінки кар'єрних планів молоді частіше використовують:

- опитувальники кар'єрних орієнтацій, що допомагають визначити домінуючі цінності та установки щодо кар'єри;
- шкали кар'єрної впевненості, які вимірюють рівень віри у власні професійні можливості;
- методики оцінки кар'єрної гнучкості, що дозволяють оцінити здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі;
- тестування рівня мотивації до професійного розвитку, що виявляє внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на кар'єрне планування.

Прикладами цих інструментів можуть слугувати: опитувальник кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS, Savickas & Porfeli), що оцінює гнучкість у кар'єрному плануванні, впевненість у виборі професійного шляху; шкала кар'єрної невизначеності (Career Decision-Making Difficulties Questionnaire, CDDQ, Gati et al.), що визначає рівень складності у прийнятті кар'єрних рішень; шкала професійних орієнтацій Голланда (Holland's Self-Directed Search, SDS), що допомагає визначити кар'єрний тип особистості та його відповідність професійним планам; шкала кар'єрної мотивації (Career Motivation Scale, London) тощо.

Крім того, іноді можуть використовуватися демографічні питання, які допомагають врахувати додаткові змінні, що можуть впливати на досліджувані показники. Додатково також можуть застосовувати авторські анкети та проєктивні методики (наприклад, аналіз кар'єрних сценаріїв або тест на фінансову поведінку). В наступному підрозділі я детально опишу підбір методик та їх адаптацію для свого дослідження, на основі чого буде складена анкета для опитування.

Основний етап дослідження передбачає власне анкетування респондентів у зручному для них форматі. Опитування проводиться онлайн за допомогою Google Forms, де всі учасники отримують інструкції щодо заповнення анкети та гарантії анонімності, що сприяє чесним відповідям та підвищує якість отриманих даних.

Після збору даних їх первинно обробляють (зокрема проводиться очищення, категоризація), після чого проводиться їх статистичний аналіз із застосуванням програмного забезпечення для обробки соціологічних і психологічних даних (зазвичай використовуються SPSS, JASP, R або аналогічні програми). Зокрема, для аналізу використовуються методи:

- описової статистики (показники середнього значення, стандартного відхилення тощо);
- кореляційного аналізу для виявлення взаємозв'язків між окремими складовими показниками економічної ідентичності та кар'єрних планів;
- регресійного аналізу для визначення ступеня впливу окремих компонентів економічної ідентичності на кар'єрні орієнтації;
- кластерного аналізу для виділення груп респондентів за особливостями економічної ідентичності та кар'єрних планів.

Часто при статистичному аналізі може бути використаний факторний аналіз: наприклад, в цьому дослідженні цей аналіз міг би бути застосованим для виділення основних факторів економічної ідентичності. Для свого дослідження я буду використовувати SPSS та зосереджуся на кореляційному, регресійному та кластерному аналізах.

На заключному етапі результати аналізу інтерпретуються у контексті поставлених дослідницьких питань та гіпотез. Робиться порівняння отриманих даних із попередніми науковими дослідженнями, визначаються практичні імплікації та можливі напрями подальших досліджень. Також формулюються рекомендації щодо розвитку кар'єрного планування молоді з урахуванням особливостей їхньої економічної ідентичності.

Таким чином, у цьому дослідженні буде здійснено комплексний аналіз взаємозв'язків між складовими економічної ідентичності та ключовими факторами кар'єрного планування, що дозволить глибше зрозуміти механізми впливу економічної ідентичності на кар'єрний розвиток молоді. Дослідження будується на системному та поетапному підході, що забезпечує його наукову обґрунтованість та практичну значущість.

2.2. Методичне забезпечення дослідження

Дослідження економічної ідентичності молоді та її кар'єрних планів потребує комплексного підходу, що включає використання різних психодіагностичних методик. Оскільки економічна ідентичність є багатоконпонентним конструктом, її оцінка повинна охоплювати усі виділені нами складові: ціннісні орієнтації, ставлення до економічних категорій, рівень економічної свідомості, суб'єктивний економічний статус, економічну активність, готовність до ризику, соціально-економічні впливи, мотивацію до

економічного добробуту, ідентифікацію з певною соціально-економічною групою, емоційне ставлення до економічного становища та рівень адаптації до економічних змін. Нижче розглянуто основні методики, що застосовуються у подібних дослідженнях.

Одним з ключових інструментів є анкетування, зокрема авторська анкета І. Зубіашвілі "Інститути економічної соціалізації та її механізми", яка дозволяє оцінити вплив п'яти основних інститутів соціалізації (сім'я, навчальний заклад, неформальні об'єднання, ЗМІ, Інтернет) на формування економічних уявлень молоді. Ця методика є корисною для аналізу соціально-економічних впливів, що визначають економічну ідентичність особистості.

Наступна методика, яку я опишу – це доволі широко застосовувана методика "Хто я?" (М. Куна, Т. Макпартленда), що є ефективним засобом вивчення особистісної ідентичності, включно з економічною складовою. Респондент повинен за 12 хвилин дати 20 відповідей на питання "Хто я?", після чого аналізуються різні аспекти його самоідентифікації, включаючи матеріальне, соціальне та перспективне "Я". Дана методика дозволяє оцінити ідентифікацію особистості з певною соціально-економічною групою, а також її самооцінку [38, с. 155-156].

Інша методика "Вимір економіко-психологічних характеристик особистості" (модифікація методики О. Никоненко), про яку я згадувала в попередньому розділі, спрямована на дослідження ключових економіко-психологічних характеристик, що впливають на ставлення особистості до економічних явищ. Вона охоплює такі аспекти, як уявлення про власні можливості в економічній сфері, схильність до економічного ризику, інтерес до економічних процесів у країні, суб'єктивна оцінка значущості грошей,

ставлення до багатих і бідних людей, а також рівень ділової активності. Ця методика дозволяє оцінити економічну свідомість, ставлення до грошей, готовність до ризику та рівень економічної активності [39, 40].

Для оцінки уявлень молоді про економічний успіх може використовуватися методика Ю. Пачковського "Методика дослідження уявлень про економічно успішну людину". Вона передбачає ранжування учасниками факторів, які, на їхню думку, визначають економічний успіх. Це дає змогу аналізувати ціннісні орієнтації та мотивацію до досягнення економічного добробуту [41].

Проективна методика "Незавершені речення" є ще одним важливим інструментом у дослідженні економічної ідентичності. Вона дозволяє виявити глибинні уявлення респондентів про економічні категорії, такі як "економічний статус", "гроші", "багатство", "бідність", "дохід" тощо. Відповіді аналізуються методом контент-аналізу, що дозволяє отримати якісні характеристики економічних уявлень респондентів [38, с. 101-106].

Додатково, в подібних дослідженнях використовуються тести на економічну грамотність для оцінки рівня економічної свідомості, а також опитувальники, що вимірюють готовність до економічного ризику, емоційне ставлення до економічного становища та рівень адаптації до змін у соціально-економічному середовищі.

На основі існуючих методик та шкали вимірювання для оцінки економічної ідентичності, зокрема методик І. Зубіашвілі "Інститути економічної соціалізації та її механізми", "Вимір економіко-психологічних характеристик особистості" О. Никоненко, "Методика дослідження уявлень про економічно успішну людину" Ю. Пачковського, а також шкал

відповідних показників (зокрема, опитувальник "Грошові установки" та економічного локусу контролю Фернхема, шкала суб'єктивного економічного статусу тощо), я визначила та описала найоптимальніші адаптовані методи оцінювання всіх виділених мною складових економічної ідентичності, які можна переглянути нижче (Рис. 2.2).

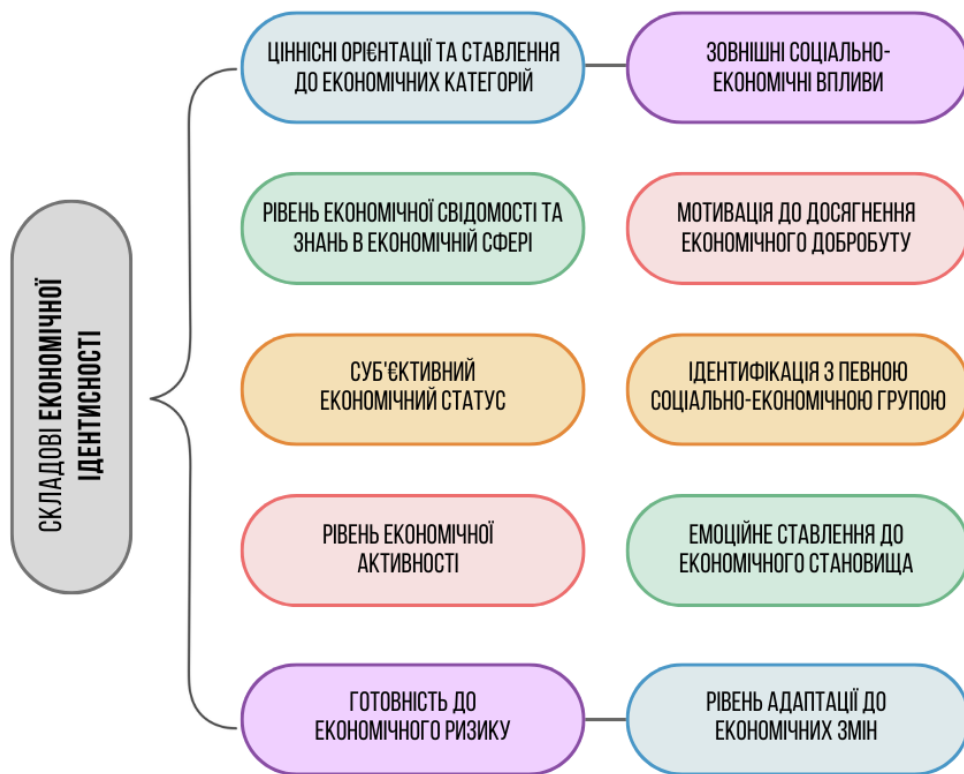


Рис. 2.2 Схема компонентів економічної ідентичності людини

Наприклад, для вимірювання ціннісних орієнтацій та ставлення до економічних категорій я буду використовувати шкалу ставлення до економічних цінностей, зокрема шкалу ставлення до грошей за модифікованою методикою О. Никоненко. Ця методика дозволяє оцінити, як особистість сприймає такі категорії, як багатство, бідність, успіх і гроші. Вона містить твердження, з якими респонденти можуть погоджуватися або

не погоджуватися за шкалою Лайкерта (від 1 – "повністю не погоджуюся" до 5 – "повністю погоджуюся"). Наприклад, одне з питань може звучати так: "Гроші є основним мірилом успіху в житті" або "Багаті люди зазвичай досягли свого статусу чесною працею".

Рівень економічної свідомості та знань буде оцінюватися за допомогою шкали самооцінки рівня економічних знань. Ця методика перевіряє розуміння базових економічних понять, таких як інфляція, процентні ставки, інвестиції, податки тощо. Це можуть бути питання на кшталт: "Наскільки добре ви розумієте, що таке інфляція та як вона впливає на економіку країни?". Результат буде записано за шкалою від 1 до 5, де 1 – "зовсім не розумію" до 5 – "дуже добре розумію" .

Суб'єктивний економічний статус буде вимірюватися за допомогою шкали самооцінки економічного статусу, яка дозволяє респондентам визначити, до якої соціально-економічної групи вони себе відносять. В анкеті можуть бути використані питання: "Як ви оцінюєте своє фінансове становище порівняно з більшістю людей у вашій країні?" (1 – "набагато гірше", 5 – "набагато краще").

Наступною складовою є рівень економічної активності, який буде визначатися через опитувальник залученості в економічну діяльність, який містить питання про рівень працевлаштування, участь у підприємстві, інвестуванні чи інших формах економічної активності. Наприклад: "Чи маєте ви додаткові джерела доходу, крім основної роботи?" ("так" або "ні") або "Як часто ви цікавитесь новими можливостями для фінансового розвитку?" (1 – "ніколи", 5 – "дуже часто").

Готовність до економічного ризику можна оцінити за допомогою шкали ризикованої поведінки у фінансовій сфері, яка містить твердження про фінансові рішення та інвестиційні стратегії. Наприклад: "Я готовий вкласти значну частину своїх заощаджень у ризиковані, але потенційно прибуткові інвестиції" (1 – "повністю погоджуюся", 5 – "повністю не погоджуюся").

Для вимірювання впливу різних соціальних груп, таких як сім'я, друзі, однолітки, шкільне оточення, а також більш широкі соціальні та культурні фактори, я використаю адаптовану та модифіковану анкету І. Зубіашвілі "Інститути економічної соціалізації та її механізми". Ця методика дозволяє визначити, який вплив на економічне самовизначення особистості мають такі інститути соціалізації, як сім'я, навчальний заклад, неформальні об'єднання, засоби масової інформації та Інтернет. Методика передбачає відповіді на питання, що оцінюють взаємодію з цими групами, зокрема на шкалах Лайкерта (від "повністю не погоджуюся" до "повністю погоджуюся"). Наприклад, в моєму дослідженні для вимірювання цього показника:

- "Моя сім'я сильно впливає на мої економічні переконання."
- "Мої друзі мають важливий вплив на моє ставлення до грошей."
- "Шкільне та/або університетське оточення допомогло мені зрозуміти важливість економічних процесів."

Для вимірювання мотивації до досягнення фінансової стабільності та високого соціального статусу доцільно використати мотиваційні опитувальники, які фокусуються на цінностях та прагненнях особистості в фінансовій та кар'єрній сферах. Одним із можливих інструментів є опитувальник мотивації до економічного добробуту, який оцінює бажання людини досягти фінансового успіху та стабільності. Відповіді так само

можуть бути оцінені за шкалою Лайкерта. Наприклад: "Я прагну досягти високого соціального статусу через свої фінанси."; "Фінансова стабільність є моєю основною метою в житті."; "Я готовий працювати понаднормово, щоб покращити своє економічне становище."

Для вимірювання ідентифікації з певною соціально-економічною групою можна використовувати методику самоідентифікації, яка дозволяє учасникам вибрати, до якої економічної групи вони себе відносять, а також оцінити рівень усвідомленості їх приналежності до цієї групи. Основним питанням буде: "До якої з наступних соціально-економічних груп ви себе відносите? (Виберіть одну або кілька відповідних груп)":

- середній клас;
- робітники;
- бізнесмени;
- студенти;
- мало- або незабезпечені;
- інша (уточніть).

Методика також передбачає оцінку чіткості усвідомлення цієї ідентичності через питання на кшталт: "Наскільки ви відчуваєте свою приналежність до обраної групи?", де потрібно надати відповідь за шкалою від 1 до 5, де 1 – "взагалі не усвідомлюю", 5 – "повністю усвідомлюю свою приналежність".

Емоційне ставлення до змін у фінансовому становищі, на економічні труднощі чи можливості для покращення можна оцінити за допомогою шкал емоційних реакцій на економічні фактори, таких як шкала оцінки емоційної реакції на економічні зміни. Ця шкала передбачає оцінку емоцій (радість,

стрес, тривога, спокій) на різні фінансові ситуації, а також вимірювання їх частоти та сили за відповідними шкалами.

Здатність адаптуватися до економічних криз та змін у ринкових умовах може бути оцінена за допомогою методики оцінки стресових ситуацій та адаптації до змін у соціально-економічному середовищі. Ця методика складається з набору питань, що аналізують, як індивідум реагує на економічні зміни, зокрема на кризові ситуації, та наскільки він здатний адаптуватися до нових економічних реалій. Прикладами можуть бути твердження: "Я легко адаптуюсь до економічних змін, що відбуваються в країні." або "Коли я стикаюся з економічними труднощами, я швидко знаходжу способи їх подолати."

На мою думку, використання зазначених шкал дозволить отримати комплексну оцінку економічної ідентичності молоді, аналізуючи її різні складові та виявляючи можливі фактори впливу.

Наступним важливим кроком є підбір методологічного інструментарію для вимірювання кар'єрних планів молодів. У межах дослідження кар'єрного планування також спершу важливо розглянути існуючі методики, що використовуються для оцінки кар'єрних планів, їх складових та факторів, які на них впливають. Огляд методичних підходів, що можуть бути застосовані в дослідженнях кар'єрного планування, включає різноманітні інструменти, які дозволяють виявити особливості кар'єрних орієнтацій, готовність до професійного розвитку, усвідомлення можливостей у кар'єрі та інші фактори (Рис. 2.3).



Рис. 2.3 Схема факторів кар'єрних планів людини

Однією з таких методик є методика ситуаційного аналізу Л. Зайверта. Ця методика орієнтована на допомогу індивіду в осмисленні власних кар'єрних можливостей та побудові послідовного плану їх реалізації. Вона передбачає кілька етапів, починаючи з визначення власного положення у так званому "кар'єрному ландшафті". Це дозволяє людині проаналізувати свій життєвий та професійний шлях, оцінити власні успіхи та невдачі, а також з'ясувати основні цінності та пріоритети. На основі цього аналізу формується особистий баланс успіхів і невдач, що акцентує увагу на професійних знаннях, навичках та особистісних якостях. Крім того, методика дозволяє виявити сильні та слабкі сторони учасника у контексті реалізації кар'єрних цілей, а також сформулювати ці цілі та визначити ресурси для їх досягнення. Такий підхід допомагає розвинути глибоку самодіагностику кар'єрного розвитку і є корисним інструментом для оцінки чіткості кар'єрних планів,

усвідомлення кар'єрних можливостей і готовності до прийняття рішень щодо кар'єри [38, 42].

Для оцінки мотиваційного компоненту кар'єрних планів застосовується опитувальник Т. Елерс "Діагностика мотивації до успіху". Ця методика використовується для вивчення мотиваційної спрямованості людини, зокрема її прагнення до досягнення успіху. Вона допомагає визначити, наскільки особистість орієнтована на досягнення високих результатів у діяльності, як вона ставиться до викликів і труднощів, а також які чинники спонукають її до активної роботи над власними цілями [38, с. 433].

Інші вправи, що застосовуються для діагностики кар'єрних орієнтацій, містять зокрема проєктивні та самооціночні методики. Вправа "Мій життєвий шлях" дає можливість учасникам створити "карту життя" і побачити свою професійну траєкторію, що дозволяє не лише осмислити власний шлях, а й обговорити свої професійні перспективи з іншими учасниками. Вправа дозволяє оцінити рівень чіткості кар'єрних планів і усвідомлення кар'єрних можливостей. Проєктивний малюнок "Моє професійне "Я"" дозволяє учасникам передати свої мрії та уявлення про майбутнє кар'єрне життя у візуальній формі, що також дозволяє оцінити чіткість кар'єрного планування, а також самооцінку професійного розвитку. Такі вправи особливо корисні для тих, хто лише починає свій кар'єрний шлях.

Іншим важливим аспектом є діагностування емоційного ставлення до власної кар'єри та кар'єри загалом, тому корисною вправою є "Діагностика емоційних переживань", де учасники продовжують речення на кшталт "Кар'єра – це...". Цей підхід допомагає розкрити емоційні реакції учасників

щодо їх майбутньої професійної діяльності і оцінити мотивацію до кар'єрного розвитку.

Доволі значну роль у формуванні кар'єрних орієнтацій відіграють і методики щодо оцінки ставлення до успіху, наприклад вправа "Успішна і неуспішна кар'єра", де учасники обговорюють приклади професійного успіху та невдач. Це дозволяє не лише сформуванати критерії кар'єрного розвитку, але й оцінити чіткість кар'єрних планів і усвідомлення ризиків, пов'язаних з кар'єрним шляхом.

Ще однією методикою, яка застосовується в подібних дослідженнях, є самооцінка сформованості професійних якостей, що включає оцінку різних груп якостей, таких як розумові (системність мислення, креативність, гнучкість), комунікативні (гнучкість у спілкуванні, вміння доносити ідеї), організаторські (лідерські якості, здатність до планування) та особистісні якості (мотивація до досягнення, відповідальність). Ця методика дозволяє оцінити готовність учасників до прийняття рішень щодо кар'єри та самооцінку їхнього професійного розвитку.

Для подолання бар'єрів, пов'язаних з кар'єрним вибором, також використовуються вправи, спрямовані на виявлення професійних стереотипів. Учасники аналізують поширені стереотипи про різні професії, що дозволяє їм усвідомити, як ці стереотипи впливають на їхній вибір кар'єри. Це також дає змогу оцінити, як соціальне середовище може впливати на кар'єрні рішення.

Методика виявлення складових кар'єрних орієнтацій використовує відкриті питання, щоб оцінити, чого людина прагне у кар'єрі, якими кар'єрними ресурсами вона володіє, і наскільки її компетенції затребувані на

ринку праці. Ця методика дозволяє оцінити чіткість кар'єрних планів та усвідомлення кар'єрних можливостей [42].

За основу для свого дослідження й визначення основних аспектів кар'єрних планів молоді я використала модифіковану методику Е. Шейна "Якорі кар'єри". Едгар Шейн стверджував, що в процесі проходження різних етапів кар'єри людина поступово отримує більше знань про себе та вдосконалює власне уявлення про себе у професійній діяльності. Він описав це уявлення як "кар'єрний якір", який складається з трьох основних елементів:

1) оцінка своїх талантів і здібностей – формується на основі попереднього досвіду успіху в різних робочих умовах;

2) оцінка власних мотивів і потреб – розвивається через самостереження, аналіз власних дій у реальних робочих ситуаціях та зворотний зв'язок від оточуючих.

3) оцінка цінностей і ставлень – ґрунтується на зіставленні особистих переконань і принципів з нормами, цінностями компанії та специфікою робочого середовища [27].

Про наукові доробки Шейна я детальніше описувала в першому розділі цієї роботи. Зробивши глибокий аналіз існуючих методик та вправ, враховуючи опитувальник Е. Шейна, а також опитувальник "Діагностика мотивації до успіху" Т. Елерс та шкали відповідних компонентів кар'єрного планування (шкала кар'єрної невизначеності І. Гаті, шкала професійних орієнтацій Дж. Голланда тощо), я адаптувала та скомбінувала їх для повної оцінки складників кар'єрних планів молоді.

Для оцінки фактору чіткості кар'єрних планів я використаю відповідну шкалу, що дозволить виміряти, наскільки чітко респонденти сформулювали свої кар'єрні цілі та плани, а також наскільки визначеними є їхні орієнтири щодо майбутньої кар'єри. Шкала побудована за принципом шкали Лайкерта, де респонденти можуть оцінювати твердження за шкалою від 1 ("повністю не погоджуюсь") до 5 ("повністю погоджуюсь"). Наприклад, питання можуть бути такими: "Я маю чітко визначену мету в своїй кар'єрі" або "Я маю конкретний план дій для досягнення своїх кар'єрних цілей". Ця методика дозволяє оцінити, наскільки детально респонденти визначили свої кар'єрні орієнтири і наскільки структуровані їхні плани щодо досягнення цих цілей.

Для наступного фактора – стабільності кар'єрних планів – буде доречно застосувати шкалу стабільності кар'єрних планів, яка оцінює, наскільки стабільними є кар'єрні орієнтири респондентів протягом часу, а також як часто вони переглядають свої кар'єрні цілі. Вона також побудована на основі шкали Лайкерта. Твердження, що входять до шкали, можуть бути такими: "Мої кар'єрні орієнтири залишаються незмінними впродовж останніх кількох років" або "Я часто переглядаю свої кар'єрні цілі, щоб адаптувати їх до змін у професійному житті". Ця шкала дозволяє визначити, наскільки впевнений респондент у своїх виборах кар'єрного шляху, а також скільки разів він чи вона змінювали свої кар'єрні цілі за останній час.

Що стосується мотивації до кар'єрного розвитку, я обрала адаптацію методики Т. Елерс для діагностики мотивації до успіху та шкалу мотивації до кар'єрного розвитку, яка вимірює як внутрішню, так і зовнішню мотивацію респондента. Вона дозволяє з'ясувати, що більше мотивує респондента до кар'єрного зростання: внутрішні прагнення самореалізації та інтересу до

роботи чи зовнішні фактори, такі як заробітна плата та соціальне визнання. Ця шкала також побудована за принципом, де респонденти можуть оцінювати твердження на шкалі від 1 до 5. Наприклад, такі питання, як: "Я хочу розвиватися в кар'єрі, щоб досягти особистого задоволення від роботи" або "Мені важливо отримувати високу заробітну плату за мою роботу", – допоможуть визначити рівень мотивації респондентів та їхні пріоритети в кар'єрному розвитку.

Для вимірювання економічних очікувань та уявлень важливо оцінити, які фінансові очікування респонденти мають щодо майбутнього доходу та чи готові вони інвестувати в освіту та професійний розвиток, щоб досягти бажаних кар'єрних цілей. Знову ж таки, ця шкала базується на принципі з можливістю оцінювати твердження. Запитання можуть бути такими: "Я очікую, що моя заробітна плата збільшиться через 5 років" або "Я готовий інвестувати у свою освіту та професійний розвиток (курси, тренінги)". Це дозволить з'ясувати, як респонденти бачать своє фінансове майбутнє та чи мають чітке уявлення про фінансову стабільність у своїй кар'єрі.

Для оцінки гнучкості в кар'єрному плануванні необхідно з'ясувати, чи готові люди змінювати роботу або кар'єрний шлях, якщо ситуація цього вимагатиме, а також чи мають вони альтернативні сценарії кар'єрного розвитку на випадок непередбачуваних обставин. Тут також застосовуватиметься шкала для оцінки тверджень, наприклад: "Я готовий змінити сферу діяльності, якщо це буде необхідно" або "Для мене важливо мати стабільну кар'єру, навіть якщо це означає обмеження можливостей для змін".

Що стосується кар'єрної впевненості та самооцінки, я вимірюватиму, наскільки респонденти впевнені у своїх професійних навичках, знаннях та конкурентоспроможності на ринку праці, а також те, наскільки добре люди розуміють свої сильні та слабкі сторони в професійній діяльності. Такі питання, як: "Я впевнений у своїх професійних навичках" або "Я вважаю себе конкурентоспроможним на ринку праці", допоможуть з'ясувати рівень самооцінки респондентів та їхню впевненість у своїй здатності досягти кар'єрного успіху.

Для аналізу джерел впливу на кар'єрні рішення я обрала методику, яка фокусується на основних факторах, що впливають на кар'єрні вибори молоді. Це включає вплив родини, знайомих, освітнього середовища та медіа. Питання, такі як: "Сім'я має великий вплив на мої кар'єрні рішення" або "Медіа та соціальні мережі впливають на мій вибір професії", дозволяють виявити, чи має респондент зовнішні впливи на кар'єрні орієнтації.

Нарешті, для вимірювання готовності до ризику в кар'єрі я оцінюватиму, чи готові респонденти йти на фінансові та професійні ризики заради розвитку своєї кар'єри. Ця шкала дає можливість з'ясувати, чи готові респонденти змінити роботу на менш стабільну, але з потенційно високими перспективами, чи почати власний бізнес. Питання можуть бути такими: "Я готовий почати власний бізнес, навіть якщо він буде пов'язаний з фінансовими ризиками" або "Я готовий змінити роботу на менш стабільну, але з високим потенціалом для професійного зростання".

Загалом, використання цих шкал дозволяє стандартизувати відповіді респондентів, перевести їх у кількісні показники та провести статистичний аналіз для вивчення взаємозв'язку між різними факторами кар'єрного

планування. Всі обрані методи дозволяють отримати об'єктивні та вимірювані дані, що є необхідними для подальшого дослідження. Всі питання та структуру розробленого опитування можна переглянути в Додатку А.

Таким чином, представлені вправи та підбрані для оцінювання методи дозволяють всебічно оцінити ключові складові економічної ідентичності та кар'єрного планування молоді. Ці інструменти допомагають виявити важливі аспекти, такі як ставлення до економічних категорій, рівень економічної свідомості, рівень усвідомлення власних кар'єрних можливостей, мотивацію до кар'єрного розвитку тощо. Усі ці методика є важливими для комплексного дослідження взаємозв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними орієнтаціями, що дає можливість визначити ефективні стратегії для розвитку кар'єрного потенціалу молоді.

Висновки до розділу 2

Другий розділ цієї дипломної роботи присвячено обґрунтуванню та опису методологічного підґрунтя і організаційних особливостей проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення зв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді. Здійснений аналіз дозволяє не лише продемонструвати логіку та послідовність емпіричного пошуку, а й визначити його наукову цілісність, валідність, комплексність та потенціал для подальшого практичного застосування.

Перш за все, слід зазначити, що дослідження було побудоване на основі чіткої структурної моделі, що передбачає низку логічно взаємопов'язаних етапів: від формулювання наукової проблеми й постановки гіпотез до збору емпіричного матеріалу, його статистичного аналізу та

інтерпретації результатів. Такий підхід дозволяє забезпечити наукову достовірність отриманих даних і сформулювати висновки, що мають практичну цінність для фахівців у сфері психології, освіти, кадрового консалтингу, а також для самих молодих людей, які перебувають у процесі професійного самовизначення.

Підготовчий етап дослідження дозволив чітко сформулювати його мету – виявлення взаємозв'язку між економічною ідентичністю молоді та їхніми кар'єрними планами – а також основну гіпотезу, згідно з якою особливості економічної ідентичності (ціннісні орієнтації, економічна свідомість, соціально-економічна ідентифікація тощо) пов'язані зі специфікою кар'єрного планування, зокрема цілями, стратегіями, очікуваннями та впевненістю молоді у власному професійному майбутньому.

Особливу увагу було приділено формуванню вибірки, яка має важливе значення для репрезентативності дослідження. До неї увійшли молоді люди віком 18–30 років, які перебувають на різних етапах професійної траєкторії: від студентства до початку трудової діяльності. Застосування цілеспрямованого методу відбору респондентів з елементами снігової кулі та відкритого доступу дозволило зібрати достатню кількість анкет для статистичного аналізу (понад 100 осіб) і врахувати основні соціодемографічні характеристики, зокрема вік, стать, наявність або відсутність трудового досвіду.

На наступному етапі було розроблено комплексний методичний інструментарій, який відповідає завданням дослідження і дозволяє оцінити як складові економічної ідентичності, так і особливості кар'єрного планування. Зокрема, до методик, які використовуються, увійшли шкали економічної

свідомості, опитувальники цінностей і ставлення до грошей, показники економічної активності, анкети фінансової грамотності, а також психодіагностичні інструменти, що вимірюють рівень суб'єктивного економічного статусу та ідентифікацію з певною соціально-економічною групою. Кар'єрні плани досліджуються за допомогою шкал упевненості, орієнтацій, мотиваційного профілю та здатності до адаптації в професійному середовищі.

Комплексний характер обраних методик дозволив здійснити оцінку багатьох вимірів, що зумовлюють економічну ідентичність та формують індивідуальні стратегії кар'єрного розвитку. Важливою перевагою запропонованого інструментарію є його поєднання кількісних та якісних показників, що дає змогу не лише кількісно оцінити ступінь вираженості певних характеристик, але й з'ясувати глибинні мотиваційні установки, рефлексивні позиції респондентів щодо власного економічного становища та професійного майбутнього.

Процедура збору даних була реалізована в онлайн-форматі, що дозволило забезпечити зручність участі респондентів, дотримання принципів етичності, анонімності та добровільності. Застосування електронних форм анкетування (Google Forms) сприяло оперативному збору великого обсягу даних та підвищенню достовірності відповідей, оскільки респонденти мали змогу заповнювати анкету у комфортному для себе середовищі.

Подальший етап аналізу отриманих результатів передбачав їх попередню обробку, очищення та категоризацію даних, після чого було проведено статистичний аналіз із застосуванням відповідного програмного забезпечення. Обраний підхід дозволяє виявити як наявність прямих

кореляційних зв'язків між змінними, так і закономірності у структурі економічної ідентичності та кар'єрних настанов. На цьому етапі велике значення має правильна інтерпретація емпіричних даних у контексті гіпотез та поставлених дослідницьких завдань.

Таким чином, аналіз організації та методології дослідження дозволяє зробити низку узагальнених висновків. По-перше, системний і поетапний підхід до проведення дослідження забезпечив наукову обґрунтованість вибору методів, логіку переходу між етапами та валідність отриманих результатів. По-друге, цільова вибірка молоді з урахуванням їхнього соціально-професійного статусу дала змогу глибше дослідити контекст формування економічної ідентичності та її впливу на кар'єрне планування. По-третє, розроблений інструментарій охоплює широке коло релевантних психосоціальних змінних, що робить дослідження багатовимірним і глибоким.

Крім того, результати цього етапу роботи мають потенціал для розробки практичних рекомендацій з питань профорієнтації, освітніх стратегій та розвитку економічної грамотності молоді. Розуміння взаємозв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами дозволяє адаптувати психологічну підтримку до реальних потреб молодого покоління, зважаючи на їх цінності, життєві установки, ставлення до фінансів та уявлення про соціально-економічну мобільність.

У розділі також представлено ґрунтовний огляд методичного інструментарію для дослідження економічної ідентичності та кар'єрних планів молоді. Використання адаптованих психодіагностичних методик дозволяє комплексно оцінити ключові компоненти економічної ідентичності,

такі як ціннісні орієнтації, економічна свідомість, суб'єктивний економічний статус, економічна активність, готовність до ризику, мотивація до економічного добробуту та інші. Також застосування методик для оцінки кар'єрних планів, зокрема модифікованої методики Е. Шейна "Якорі кар'єри", опитувальників, проєктивних методик та вправ, спрямованих на виявлення чіткості кар'єрних планів, мотивації та емоційного ставлення до кар'єри, забезпечує всебічне розуміння кар'єрних орієнтацій молоді. Таким чином, обраний методичний підхід дозволяє глибоко дослідити взаємозв'язок між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді, що є важливим для формування ефективних стратегій розвитку їхнього кар'єрного потенціалу.

Загалом другий розділ дипломної роботи закладає надійне методологічне підґрунтя для подальшого аналізу емпіричних результатів та формування науково-практичних висновків щодо ролі економічної ідентичності у процесі побудови молоддю індивідуальних професійних стратегій. Саме комплексність, послідовність і обґрунтованість обраної стратегії дослідження створює підстави для того, щоби наступний етап – аналіз результатів і їх інтерпретація – мав високу наукову цінність і практичну значущість.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОГО ПЛАНУВАННЯ МОЛОДІ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження зв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді

У межах дослідження зв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді було проведено емпіричне опитування, спрямоване на вивчення ключових економіко-психологічних характеристик молодих людей, які перебувають на етапі активного або початкового кар'єрного планування. Емпірична частина дослідження має на меті не лише виявити рівень сформованості економічної ідентичності респондентів, але й з'ясувати, яким чином окремі її компоненти корелюють із особливостями побудови кар'єрного шляху, зокрема чіткістю, стабільністю, упевненістю та готовністю до змін у професійному житті.

Генеральну сукупність у даному дослідженні становить молодь віком від 18 до 30 років – соціально-демографічна група, яка відповідно до сучасних соціологічних підходів перебуває у фазі активного формування професійної ідентичності та реалізації кар'єрних орієнтирів. Саме на цьому життєвому етапі особливо інтенсивно розвивається здатність до прийняття економічно обґрунтованих рішень, формуються базові уявлення про дохід, стабільність, ризики, можливості фінансового розвитку, що у комплексі дозволяє говорити про становлення економічної ідентичності.

До участі в опитуванні було залучено 112 респондентів. На наступній діаграмі (Рис. 3.1) можна подивитися віковий розподіл респондентів.

Переважна більшість респондентів – 54,5% – припадає на вікову групу 22–25 років, що є особливо цінним для цілей даного дослідження. Саме в цей період молоді люди зазвичай завершують навчання або вже здійснили перші кроки у професійному становленні, активно формуючи власну економічну ідентичність і конкретизуючи кар’єрні плани. Цей вік характеризується високим рівнем рефлексії щодо майбутнього, готовністю приймати рішення, пов’язані з роботою, доходами, стилем життя, а також бажанням досягти незалежності – як економічної, так і професійної. Тому саме ця вікова категорія є ключовою для вивчення взаємозв’язку між уявленнями про себе як економічного суб’єкта та стратегіями побудови кар’єрної траєкторії.

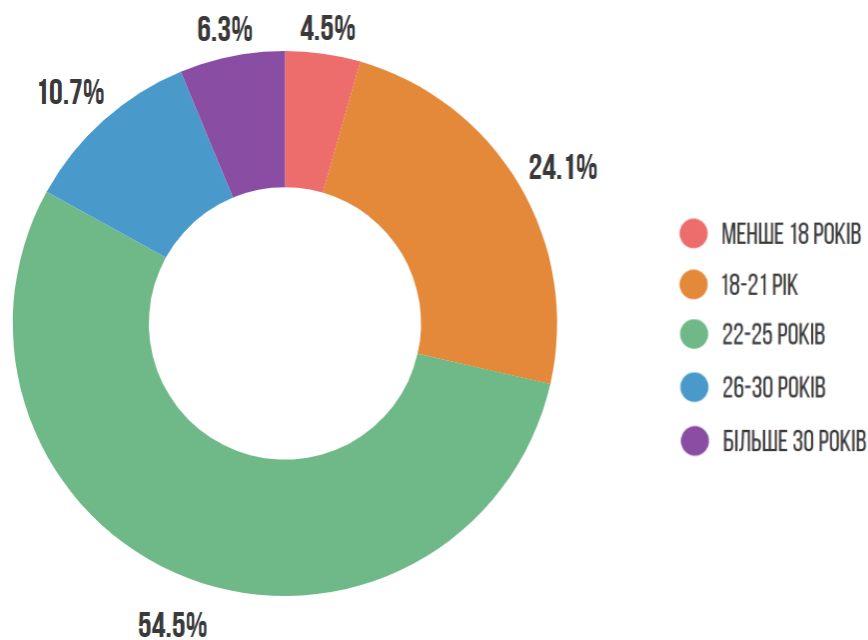


Рис. 3.1 Вікові характеристики респондентів

Також варто звернути увагу на те, що у рамках дослідження було застосовано віковий критерій включення – респонденти віком від 18 до 30 років включно. Це обґрунтовано специфікою вибірки та тематики

дослідження, адже саме ця вікова категорія вважається перехідною між етапами здобуття освіти та активного професійного становлення. Респонденти, молодші за 18 років, ще не досягли віку, коли кар'єрне планування набуває реалістичної форми та практичного виміру; водночас особи старші за 30 років, як правило, вже мають стабілізовану професійну ідентичність і досвід, що може суттєво впливати на сприйняття економічної реальності та планування кар'єри. Таким чином, було вилучено 12 відповідей (5 респондентів, яким не виповнилося 18 років, і 7 осіб, старших за 30), що забезпечило чистоту вибірки та відповідність дослідницьким критеріям.

Після застосування критеріїв включення до остаточної вибірки увійшло 100 респондентів. Ця кількість забезпечує достатній рівень репрезентативності для виявлення закономірностей у межах заданих гіпотез.

Гендерний розподіл вибірки (Рис. 3.2) показує дещо більшу частку жінок:

- 57% респондентів – жінки,
- 43% – чоловіки.

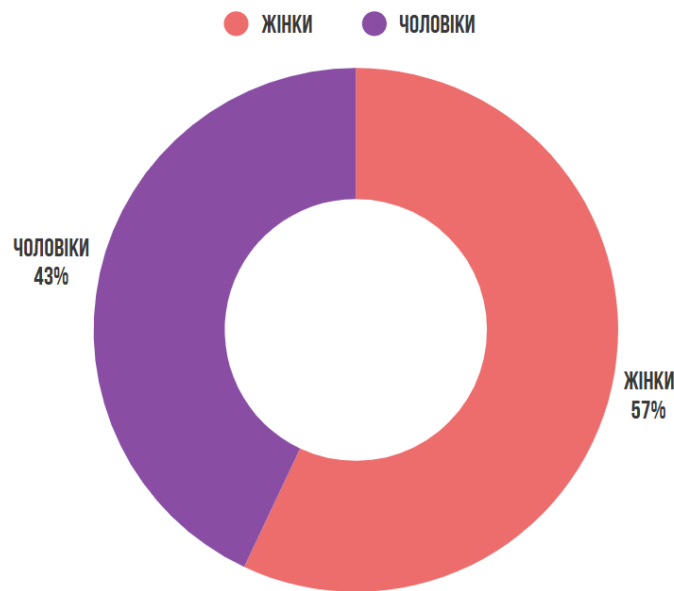


Рис. 3.2 Гендерний розподіл респондентів

Цей розподіл дозволяє проаналізувати, наскільки стать впливає на прояви економічної ідентичності й особливості кар'єрних планів, а також дослідити можливу гендерну специфіку у взаємозв'язках між відповідними змінними.

Віковий розподіл вибірки (з-поміж тих, хто відповідав критерію 18–30 років) є наступним: 27 осіб – у віковому діапазоні 18–21 років; 61 особа (61%) – 22–25 років; 12 осіб (12%) – 26–30 років.

Переважання респондентів у віці 22–25 років свідчить про те, що більшість учасників перебувають на пізньому етапі здобуття вищої освіти або вже мають перший досвід професійної діяльності. Це є особливо цінним для цілей даного дослідження, адже саме в цей період молоді люди зазвичай завершують навчання або вже здійснили перші кроки у професійному становленні, активно формуючи власну економічну ідентичність і конкретизуючи кар'єрні плани. Цей вік характеризується високим рівнем

рефлексії щодо майбутнього, готовністю приймати рішення, пов'язані з роботою, доходами, стилем життя, а також бажанням досягати незалежності – як економічної, так і професійної. Тому саме ця вікова категорія є ключовою для вивчення взаємозв'язку між уявленнями про себе як економічного суб'єкта та стратегіями побудови кар'єрної траєкторії. Для цієї категорії актуальним є формулювання чітких кар'єрних орієнтирів та оцінка власної економічної поведінки в контексті планування майбутнього.

Поточний статус зайнятості респондентів (Рис. 3.3), враховуючи те, що у межах опитування дозволялося обирати кілька варіантів, розподілився наступним чином:

- 9% респондентів зазначили, що не мають зайнятості на момент опитування;
- 53% вказали, що є студентами;
- 19% обрали варіант часткової зайнятості;
- 11% зазначили, що є самозайнятими;
- 42% респондентів мали повну зайнятість;
- 15% відповіли, що мають більше однієї роботи.

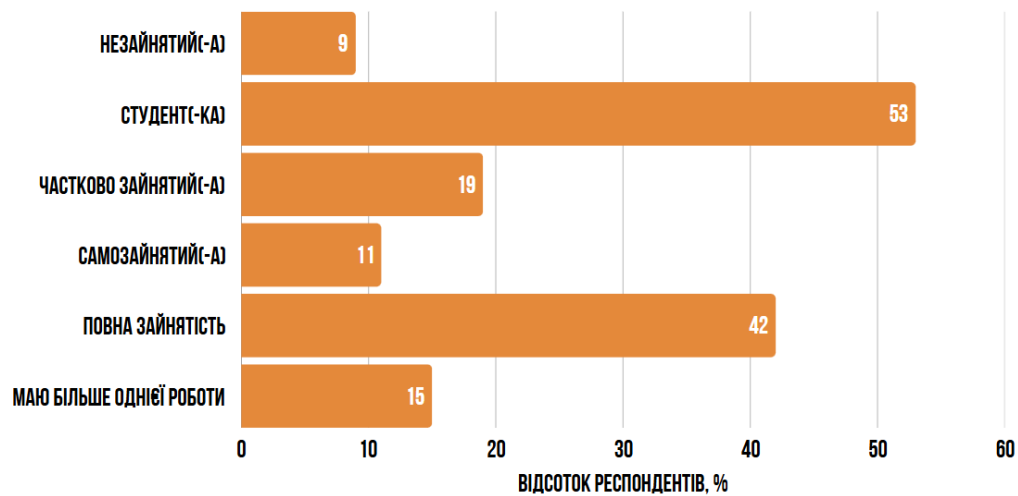


Рис. 3.3 Статус зайнятості респондентів

Такий розподіл свідчить про те, що більшість респондентів дійсно або ще продовжують навчання, або вже поєднують навчання з працею чи повністю інтегрувалися в ринок праці. Зокрема, значний відсоток студентів (53%) у поєднанні з частковою (19%) і повною (42%) зайнятістю, а також самозайнятістю (11%) дає змогу оцінювати динаміку формування економічної ідентичності в умовах різних форматів трудової активності.

Окрім загальних характеристик, таких як вік, стать та поточний статус зайнятості, в рамках емпіричної частини дослідження було здійснено комплексне оцінювання ряду психологічних та поведінкових показників, які дозволяють глибше зрозуміти структуру економічної ідентичності молоді, а також особливості їхнього кар'єрного самовизначення. Збір даних проводився за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик та авторських шкал, спрямованих на вивчення індивідуальних відмінностей у сприйнятті, ставленні та поведінці молоді у сфері економічних рішень та кар'єрного планування.

У межах дослідження економічної ідентичності було виділено й оцінено такі показники:

- матеріальність цінностей – відображає пріоритетність матеріальних благ у системі особистих цінностей; чим вищий бал, тим більш матеріальні орієнтири домінують у житті респондента;

- рівень економічної грамотності – характеризує обізнаність молоді з базовими економічними поняттями, фінансовими інструментами, вмінням аналізувати економічну інформацію;

- економічна самооцінка – суб'єктивне уявлення про власну економічну компетентність, спроможність приймати фінансові рішення та почуватися впевнено у матеріальному середовищі;

- рівень економічної активності – інтенсивність участі в економічних практиках: працевлаштування, підробіток, заощадження, інвестиції тощо;

- готовність до економічного ризику – відкритість до ситуацій фінансової невизначеності, здатність приймати ризиковані економічні рішення;

- вплив соціальних груп на економічне самовизначення – ступінь, у якому думки та очікування родини, друзів, соціального оточення впливають на особисті економічні уявлення та вибір;

- мотивація до фінансових досягнень та високого соціального статусу – орієнтація на досягнення фінансового успіху, добробуту, статусності;

- рівень економічної самоідентифікації – усвідомлення своєї належності до певної соціально-економічної групи, розуміння себе як економічного суб'єкта;

- емоційність реакцій на фінансові ситуації – ступінь емоційної включеності, тривожності або збудження в ситуаціях, пов'язаних з грошима, витратами, доходами;

- здатність адаптуватися до ринкових змін – гнучкість, готовність до змін у фінансовому середовищі, спроможність пристосовуватися до нових економічних умов.

Отримані значення за кожним з показників було зведено та стандартизовано таким чином, щоб вищі значення свідчили про більшу вираженість відповідної характеристики. Наприклад, вище значення показника “Матеріальність цінностей” у респондента означає переважання в нього матеріальних цінностей, тоді як нижче значення – нематеріальних. Такий підхід дозволив забезпечити уніфікованість оцінки та надалі здійснювати зіставлення даних між різними групами респондентів.

У свою чергу, дослідження аспектів, пов'язаних із кар'єрним плануванням молоді, також базувалося на оцінці ряду специфічних показників, а саме:

- чіткості кар'єрних планів – наявності сформованих уявлень про бажану професію, цілі, кроки для досягнення;

- стабільності кар'єрних планів – ступеню, у якому ці плани залишаються незмінними протягом певного часу;

- спрямованості стимулів мотивації – домінування внутрішньої (інтерес, розвиток, цінності – вище значення показника) або зовнішньої (гроші, престиж, соціальне схвалення – нижче значення показника) мотивації щодо кар'єри;

- сформованості економічних очікувань – ясності, оптимізму і рівня очікувань стосовно майбутнього рівня доходу, матеріального становища;
- готовності до змін в кар'єрі – відкритості до зміни професійного шляху, адаптивності у сфері зайнятості;
- рівня кар'єрної впевненості – переконаності у власних силах, знаннях, вмінні досягти поставлених кар'єрних цілей;
- впливу соціальних груп на кар'єрні рішення – залежності від думки родини, друзів або інших значущих осіб у прийнятті рішень, що стосуються професійного розвитку;
- готовності до кар'єрних ризиків – схильності ризикувати заради кар'єрного зростання та професійного розвитку.

Інтерпретація цих показників відбувалася за тією ж логікою: вищі значення означали вищу вираженість тієї чи іншої характеристики у межах кар'єрного планування. Така структурована система дозволила не лише проаналізувати кожен показник окремо, а й дослідити їхні взаємозв'язки.

Якраз з цією метою в межах емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз для виявлення зв'язків між різними показниками економічної ідентичності та складовими кар'єрного планування. Для оцінки статистичної значущості я вирішила використати двосторонню кореляцію (2-tailed), та приділити особливу увагу інтерпретації саме тих коефіцієнтів, які виявилися значущими за умови, що $p\text{-value} < 0,01$. Це означає, що ймовірність помилково відхилити нульову гіпотезу (про відсутність зв'язку) є меншою за 1%, що свідчить про високу надійність результатів. За результатами кореляційного аналізу було отримано кореляційну матрицю (Рис. 3.4).

Коефіцієнт кореляції (r) свідчить про силу та напрям зв'язку між змінними. Позитивний зв'язок вказує на те, що зі зростанням одного показника зростає й інший, тоді як негативний (обернений) – що зі зростанням одного знижується інший.

Як можна побачити на рисунку, одним із найсильніше виражених зв'язків виявився прямий зв'язок між готовністю до економічних ризиків та готовністю до кар'єрних ризиків ($r = 0,569$, $p < 0,001$), що є доволі логічним. Цей зв'язок може свідчити про те, що молоді люди, які не бояться приймати економічні ризики (наприклад, інвестувати, змінювати місце роботи заради вищого доходу), також частіше готові ризикувати в кар'єрній сфері – наприклад, обирати нестабільні, але перспективні професії, запускати стартапи або змінювати професійний напрям. Практично це означає, що формування здорового ставлення до ризику може підтримати й проактивне кар'єрне планування.

		Correlations							
		career_clarity	career_stab	mot_focus	econ_expect	career_flex	career_conf	career_inf	career_risk
value_mat	Pearson Correlation	.158	.014	-.033	.118	-.080	-.030	.044	-.044
	Sig. (2-tailed)	.117	.893	.741	.243	.428	.767	.662	.666
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_lit	Pearson Correlation	.298**	-.016	.064	.284**	.120	.403**	-.291**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.003	.873	.524	.004	.236	<.001	.003	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_self	Pearson Correlation	.264**	.353**	-.105	.181	-.162	.374**	-.239*	.064
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	.301	.072	.106	<.001	.017	.525
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_act	Pearson Correlation	.338**	-.005	.063	.446**	.272**	.377**	-.263**	.481**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.964	.536	<.001	.006	<.001	.008	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_risk	Pearson Correlation	.309**	.027	.055	.346**	.069	.484**	-.438**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.002	.793	.589	<.001	.498	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_inf	Pearson Correlation	.006	-.066	.202*	.065	-.087	-.051	.519**	-.014
	Sig. (2-tailed)	.949	.512	.044	.518	.388	.618	<.001	.887
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
fin_mot	Pearson Correlation	.379**	-.041	.190	.311**	.099	.180	-.071	.078
	Sig. (2-tailed)	<.001	.687	.058	.002	.329	.073	.481	.440
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_id	Pearson Correlation	.216*	.056	.140	.261**	.107	.256*	-.067	.099
	Sig. (2-tailed)	.031	.583	.164	.009	.289	.010	.510	.326
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
fin_emo	Pearson Correlation	-.070	-.208*	.242*	.292**	.223*	-.165	.044	-.085
	Sig. (2-tailed)	.489	.038	.015	.003	.026	.101	.665	.400
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
econ_adapt	Pearson Correlation	.320**	.025	.114	.466**	.118	.541**	-.215*	.408**
	Sig. (2-tailed)	.001	.808	.258	<.001	.241	<.001	.032	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Рис. 3.4 Кореляційний аналіз між показниками щодо економічної ідентичності та кар'єрного планування

Ще одним з найбільш значущих зв'язків є взаємозв'язок між гнучкістю й здатністю адаптуватися до ринкових змін та кар'єрною впевненістю ($r = 0,541$, $p < 0,001$). Це може означати, що молоді люди, які відкриті до змін, легше адаптуються до змін економічної ситуації, нових технологій, потреб ринку праці, зазвичай почуваються впевненіше у своїх кар'єрних перспективах. Наприклад, студент, який вміє швидко навчатися новим

програмам, не боїться перекваліфікуватися, швидше відчуватиме, що його кар'єрний шлях під контролем.

Також значним виявився зв'язок між впливом соціальних груп на економічне самовизначення та їх впливом на кар'єрні рішення ($r = 0,519$, $p < 0,001$). Учасники, для яких важлива думка родини, друзів чи інших значущих осіб щодо економічного вибору (наприклад, щодо фінансових рішень, інвестування, способів заробляти), часто орієнтуються на них і в кар'єрних рішеннях (наприклад, яку професію обрати, чи варто емігрувати). Це свідчить про загальну роль соціального впливу в життєвому виборі.

Дещо меншими, але все ще важливими та значущими також є наступні зв'язки:

1) Зв'язок економічної та фінансової грамотності із кар'єрною впевненістю ($r = 0,403$), готовністю до ризиків ($r = 0,382$), чіткістю планів ($r = 0,298$), позитивними очікуваннями ($r = 0,284$), а також негативний зв'язок із впливом соціальних груп ($r = -0,291$): це може означати, що молодь, яка розуміє, як функціонує економіка, як управляти власними фінансами, схильна бути впевненішою у своїх кар'єрних рішеннях, менше покладається на чужу думку, має чіткі плани і позитивні очікування. Наприклад, студент, який вміє складати бюджет, знає, як працює оподаткування чи ринок праці, ймовірніше самостійно формує власну кар'єрну траєкторію.

2) Зв'язок економічної самооцінки з кар'єрною впевненістю ($r = 0,374$), стабільністю кар'єри ($r = 0,353$), чіткістю планів ($r = 0,264$): наприклад, молодь, яка вважає себе економічно спроможною чи ефективною, схильна вірити в свої можливості на ринку праці, має стабільніше бачення майбутнього та чіткіші кар'єрні цілі. Це може свідчити про важливість

розвитку адекватної самооцінки через успішний досвід (наприклад, участь у підробітках, волонтерстві).

3) Зв'язок економічної активності з більшістю показників кар'єрного планування, зокрема з готовністю до ризиків ($r = 0,481$), впевненістю ($r = 0,377$), чіткістю ($r = 0,338$), позитивними очікуваннями ($r = 0,446$): тобто молоді люди, які вже включені в економічну діяльність (мають підробіток, ведуть власні проєкти, заробляють фрилансом), скоріше схильні мати сформовані, реалістичні та позитивні уявлення про свою кар'єру.

4) Зв'язок готовності до економічного ризику з кар'єрною впевненістю ($r = 0,484$), чіткістю планів ($r = 0,309$), позитивними очікуваннями ($r = 0,346$) та обернений зв'язок із соціальним впливом ($r = -0,438$): це може свідчити про певну самостійність у рішенні: чим більше людина схильна ризикувати економічно, тим менше залежить від думки інших щодо кар'єри, і тим краще розуміє, куди рухається. Практично це може бути студент, який сам вирішив залишити стабільну роботу заради стартапу – ймовірно, він має чіткі цілі і впевнений у своїх рішеннях.

5) Зв'язок мотивації до фінансових досягнень та статусу з чіткістю планів ($r = 0,379$) та позитивними очікуваннями ($r = 0,311$): ймовірно, що якщо молодь прагне високого доходу та статусу, вона частіше буде чіткі кар'єрні плани й очікує від них певного результату. Наприклад, майбутній юрист, що хоче працювати в міжнародній компанії, скоріше матиме ретельно сплановану траєкторію до своєї цілі.

6) Зв'язок усвідомлення своєї соціально-економічної ідентичності з кар'єрними очікуваннями ($r = 0,261$): це може означати, що люди, які розуміють, до якої соціально-економічної групи себе відносять, краще

формують уявлення про свої кар'єрні перспективи. Наприклад, молодь, яка ідентифікує себе з "середнім класом", може мати чіткіші та вищі очікування, ніж ті, хто не усвідомлює свою приналежність до певної групи.

7) Зв'язок емоційності реакцій на економічні/фінансові ситуації з економічними очікуваннями ($r = 0,292$), але обернені зв'язки з чіткістю, стабільністю планів, упевненістю: це може свідчити про те, що емоційна нестабільність, чутливість до фінансових труднощів можуть заважати формуванню впевнених і стабільних кар'єрних намірів, але водночас люди, в яких цей показник вищий, можуть фантазувати або мати сильні сподівання щодо майбутнього – можливо, як спосіб подолання тривоги.

8) Зв'язок гнучкості та адаптивності до ринкових умов з готовністю до ризиків ($r = 0,408$), чіткістю планів ($r = 0,320$), позитивними очікуваннями ($r = 0,466$): це знову може підтверджувати, що адаптивність до мінливого ринку (зміни професій, вимог, цифровізації тощо) дозволяє молоді почуватися впевненіше і планувати майбутнє з більшим оптимізмом.

Наступним кроком емпіричного дослідження став регресійний аналіз, метою якого було з'ясувати, наскільки показники економічної ідентичності молоді можуть передбачати рівень їхнього кар'єрного успіху. У цій моделі показник кар'єрного успіху виступає як залежна змінна, а складові економічної ідентичності – як незалежні змінні (предиктори), які можна переглянути на Рис. 3.5.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	fin_emo, econ_act, value_mat, econ_id, econ_inf, econ_lit, econ_risk, econ_self, fin_mot, econ_adapt ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: career_success
b. All requested variables entered.

Рис. 3.5 Включені в регресійну модель незалежні змінні

Вибір саме кар'єрного успіху як залежної змінної є логічним з кількох причин. По-перше, кар'єрний успіх – ключовий показник ефективної професійної самореалізації, що є кінцевим результатом взаємодії особистісних, економічних та соціальних факторів. У межах цього дослідження передбачалося, що саме економічна ідентичність є важливим фактором, який формує молодіжні кар'єрні траєкторії.

Згідно з дослідженнями, успішна особистість характеризується такими ознаками, як: психічне здоров'я, функціональна автономність, мотивація, керована внутрішніми цілями (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс). Це дозволяє припустити, що ключові характеристики кар'єрного успіху повинні включати внутрішню стабільність, чіткість намірів і здатність до самостійного прийняття рішень [44].

Важливу роль у психологічній моделі успішності також відіграють: самооцінка; мотивація досягнення успіху; уникнення невдач; впевненість у собі (Ю. Клейменова, Ф. Хоппе, Х. Хекхаузен). Це співвідноситься із такими

показниками, як кар'єрна впевненість, чіткість кар'єрних планів, стабільність.

Теорії особистості (А. Бандура – самоефективність, Дж. Роттер – локус контролю) акцентують на важливості внутрішньої мотивації та автономії. Тобто людина, орієнтована на власні ресурси та перспективи, з більшою ймовірністю досягає кар'єрного успіху [45].

Щоб побудувати регресійну модель, було необхідно створити узагальнений композитний показник «кар'єрного успіху» на основі кількох складових. До цього інтегрального індексу були включені досліджувані змінні, зокрема ті, що найбільше відповідають сучасним уявленням про кар'єрну реалізацію особистості згідно з дослідження.

Було враховано такі компоненти:

1) чіткість кар'єрних планів – здатність окреслити цілі, уявлення про бажану професію, шляхи її досягнення;

2) стабільність кар'єрних намірів – стійкість намірів попри зовнішні зміни;

3) кар'єрна впевненість – віра у власну здатність досягти бажаної професійної позиції;

4) визначені кар'єрні очікування – сформовані уявлення про бажаний дохід, умови праці;

5) готовність до змін у кар'єрі – здатність до адаптації, відкритість до нового;

6) внутрішні стимули мотивації до досягнень та внутрішній локус контролю – домінування внутрішніх прагнень в мотивації до самореалізації та фінансових досягнень;

7) готовність до кар'єрного ризику – здатність брати на себе відповідальність у нестабільному середовищі.

8) низький вплив соціальних груп на кар'єрні рішення – автономія в ухваленні професійних рішень, тобто обернений до інших змінних показник.

Для узгодженості, було здійснено обернення шкали «вплив соціальних груп на кар'єрні рішення», щоб вищі значення відповідали більшій автономії (тобто більшому кар'єрному успіху). Таким чином, отриманий показник відображає комплексне уявлення про успішну кар'єрну поведінку, яка ґрунтується на внутрішній мотивації, впевненості, самостійності, гнучкості та здатності приймати зважені рішення у різних економічних умовах.

Наприклад, респондент, який має чіткий кар'єрний план, знає, де хоче працювати, відкрито оцінює ризики, самостійно ухвалює рішення, прагне фінансової стабільності, але не залежить у виборі професії від батьків або друзів, матиме більший показник кар'єрного успіху, в той час як респондент, який має розмиті уявлення про майбутню професію, сильно зважає на думку оточення, уникає ризиків, має низьку фінансову мотивацію, матиме значно нижчий показник кар'єрного успіху.

Побудована регресійна модель дозволила виявити, що коефіцієнт регресії становить 0,757, що свідчить про те, що 75,7% варіації у рівні кар'єрного успіху може бути пояснено варіацією показників економічної ідентичності (Рис. 3.6). Коефіцієнт детермінації R^2 , звісно, є нижчим, але також наближається до 0,6. Це доволі високий показник для соціально-психологічного дослідження, що вказує на вагомий вплив незалежних змінних на залежну. F-статистика моделі дорівнює 11,912 при $p\text{-value} < 0,001$, що також підтверджує статистичну значущість моделі в цілому (Рис. 3.7).

Таким чином, гіпотезу про відсутність впливу показників економічної ідентичності на рівень кар'єрного успіху можна відхилити.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.524	.29871

a. Predictors: (Constant), fin_emo, econ_act, value_mat, econ_id, econ_inf, econ_lit, econ_risk, econ_self, fin_mot, econ_adapt

Рис. 3.6 Загальна характеристика регресійної моделі

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.629	10	1.063	11.912	<.001 ^b
	Residual	7.941	89	.089		
	Total	18.570	99			

a. Dependent Variable: career_success
b. Predictors: (Constant), fin_emo, econ_act, value_mat, econ_id, econ_inf, econ_lit, econ_risk, econ_self, fin_mot, econ_adapt

Рис. 3.7 F-статистика регресійної моделі

Подальший крок полягав у тому, щоб визначити змінні, які виявили найменший внесок у модель. Найменш вагомими предикторами виявилися переважання матеріальних цінностей та рівень економічної і фінансової грамотності. Було прийнято рішення протестувати модель без цих двох показників. Однак результати оновленої моделі виявилися гіршими: значення R зменшилося до 0,748, а також помітно зросла константа рівняння – з 0,861 до 0,936. Зростання значення константи свідчить про те, що кар'єрний успіх можна більше пояснити за допомогою неврахованих в моделі факторів, а отже навіть ті показники, які демонструють відносно менший індивідуальний вплив, у сукупності покращують точність та адекватність моделі.

У результаті проведеного регресійного аналізу коефіцієнти та ступінь впливу змінних у фінальній моделі, яку було залишено після тестування альтернатив, можна побачити на Рис. 3.8.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.861	.356		2.419	.018
	econ_self	.085	.037	.188	2.292	.024
	econ_act	.125	.048	.218	2.616	.010
	econ_risk	.190	.048	.325	3.939	<.001
	fin_mot	.109	.051	.182	2.127	.036
	econ_id	.108	.068	.123	1.591	.115
	econ_adapt	.100	.056	.161	1.795	.076
	value_mat	.011	.055	.016	.205	.838
	econ_lit	.038	.048	.067	.801	.425
	econ_inf	-.052	.043	-.091	-1.208	.230
	fin_emo	.045	.046	.079	.982	.329

a. Dependent Variable: career_success

3.8 Коефіцієнти незалежних змінних регресійного рівняння

Оцінка значущості впливу окремих змінних здійснювалася на основі t-статистики та p-значення. Значення $t > 2$ та $p < 0,1$ свідчать про наявність статистично значущого впливу відповідної змінної на залежну змінну – рівень кар’єрного успіху. Найбільший внесок у модель мають такі змінні:

- економічна самооцінка ($t = 2,292$; $p = 0,024$): молодь, яка високо оцінює власні економічні здібності, ресурси та можливості, демонструє вищий рівень кар’єрного успіху; така особа, ймовірно, почуватиметься впевнено в питаннях управління фінансами, здатна ухвалювати обґрунтовані економічні рішення, що сприяє чіткішому формуванню кар’єрних планів і впевненості у їх реалізації;

– рівень економічної активності ($t = 2,616$; $p = 0,010$): респонденти, які вже залучені до економічної діяльності (працевлаштовані, мають додаткові джерела доходу тощо), частіше виявляють стабільні плани щодо професійного майбутнього; це цілком логічно, оскільки реальна взаємодія з економічною сферою сприяє конкретизації професійних орієнтирів;

– готовність до економічного ризику ($t = 3,939$; $p < 0,001$): найвищий t -показник демонструє, що особистості, схильні до прийняття економічно ризикованих, але стратегічно вмотивованих рішень, частіше досягають вищого рівня кар'єрного самоздійснення; вони не бояться змін, відкриті до нових можливостей і здатні брати на себе відповідальність – риси, притаманні кар'єрно успішним людям;

– мотивація до фінансових досягнень та статусу ($t = 2,127$; $p = 0,036$): висока внутрішня орієнтація на досягнення фінансової стабільності та підвищення соціального статусу виявилася значущим предиктором кар'єрного успіху; це може свідчити про те, що амбіційність та прагнення до матеріального визнання можуть виступати важливим стимулом у побудові кар'єри, особливо в умовах сучасного суспільства.

Цікавим спостереженням є обернений вплив такого показника, як вплив соціальних груп на економічне самовизначення. Хоча значущість цього показника нижча за критичний рівень, напрям впливу є послідовним із загальною логікою моделі: чим сильніше молода особа орієнтується на зовнішні думки (сім'ї, друзів, значущих інших), тим меншою є ймовірність сформованості незалежної, впевненої кар'єрної траєкторії. Успішність у професійній сфері вимагає особистісної автономності та здатності

ухвалювати самостійні рішення, тому навіть незначний, але негативний вплив цього чинника в моделі є важливим для розуміння загальної картини.

Варто звернути увагу на високе та значуще значення константи у моделі (0,861; $t > 2$), що свідчить про те, що навіть без впливу змінних економічної ідентичності, певний рівень кар'єрного успіху зберігається. Це означає, що існують інші важливі фактори, не включені в модель, які також впливають на кар'єрний успіх. Серед таких факторів можуть бути: особистісні риси (емоційна стабільність, наполегливість, самоефективність), освітньо-професійний досвід, соціальна підтримка, контакти та менторство, зовнішні умови – стан ринку праці, культурний контекст тощо.

Загалом модель підтверджує важливість економічної ідентичності, але й вказує на багатофакторність природи кар'єрного успіху. Результати регресійного аналізу демонструють цінність комплексного підходу: складові економічної ідентичності мають значення, навіть якщо окремо деякі з них не мають високого індивідуального коефіцієнта впливу.

В межах емпіричного дослідження також було проведено кластерний аналіз, спрямований на виявлення груп людей, які відрізняються за своїми економічними характеристиками та ідентичністю. Для цього було використано метод кластеризації, що дозволяє визначити різні групи респондентів (стосовно їх економічної самооцінки, готовності до ризику, рівня мотивації до фінансових досягнень, впливу соціальних груп та інших факторів, що визначають економічну ідентичність). В результаті було виділено 4 кластери, що дозволяють краще зрозуміти різні типи економічної ідентичності серед респондентів (Рис. 3.9). Слід зазначити, що хоча в кластерах була виділена стаття респондентів, яка переважає, стаття майже не

впливала на якість кластеризації: її розподіл у кластерах був майже однаковим, що вказує на те, що стать не є суттєвим фактором у кластеризації і може бути скоріше випадковістю.

Initial Cluster Centers

	Cluster			
	1	2	3	4
age	2	2	1	2
sex	2	2	1	1
value_mat	2.30	2.30	2.90	3.50
econ_lit	2.17	5.00	3.33	3.17
econ_self	2.20	4.40	4.20	1.00
econ_act	2.33	3.33	2.67	2.67
econ_risk	2.20	4.00	1.00	2.80
econ_inf	3.80	1.60	2.60	3.20
fin_mot	2.00	4.00	4.40	4.80
econ_id	4.33	4.67	4.67	4.67
fin_emo	2.07	1.93	3.57	4.46
econ_adapt	2.80	4.80	1.60	4.20

Рис. 3.9 Кластерний аналіз респондентів щодо їх економічної ідентичності

Розглянемо кожен з кластерів більш детально. Перший кластер я назвала "Помірно стабільні". Це група з середніми значеннями майже всіх показників економічної ідентичності. Респонденти мають збалансовані погляди на матеріальність та нематеріальність, економічну грамотність і самооцінку. Вони демонструють помірний рівень мотивації до фінансових досягнень і статусу, мають високий вплив соціальних груп і середню емоційність щодо фінансів. Оптимальними кар'єрними напрямками для них могли б бути стабільні професії, де не потрібно надмірного ризику та швидких змін. Це можуть бути професії в освіті, управлінні, державній службі.

В другому кластері опинилися "Раціональні лідери": група, що характеризується високими показниками економічної грамотності, самооцінки та адаптації до ринкових змін. Вони мають низький вплив соціальних груп і доволі беземоційно реагують на фінансові ситуації. Це люди, які чітко усвідомлюють свою соціально-економічну ідентичність і здатні адаптуватися до змін. Найімовірніше, їм би підійшли підприємництво, бізнес-аналітика, фінансовий сектор, зокрема керівні та стратегічні ролі, де потрібно приймати важливі рішення і працювати з великими даними чи фінансами.

Третій кластер "Амбітні новачки" складається переважно з молодших респондентів (18-21 рік), які мають низьку готовність до ризику, але високу мотивацію до досягнень і соціального статусу. Їхня здатність адаптуватися до змін обмежена, проте вони мають чітке уявлення про свою соціально-економічну ідентичність. Це може свідчити про те, що для них оптимальними будуть професії з чіткими кар'єрними траєкторіями, де є можливість поступового росту та здобуття стабільності, наприклад сфери медицини, права або ІТ-компанії, де важливі стандартні процеси і структури.

Останньому кластеру я дала назву "Емоційні досягатори": ця група має низьку економічну самооцінку і високу емоційність, але при цьому вони дуже мотивовані до досягнення фінансового успіху та соціального статусу. Вони мають хорошу здатність до адаптації в нових умовах. Цілком можливо, що їм підійдуть креативні професії або професії, де потрібна гнучкість і здатність до швидкої адаптації. Вони могли б успішно працювати в маркетингу, соціальних медіа, PR, продажах або HR [46, с. 266-268].

У результаті проведеного емпіричного дослідження було отримано важливі висновки щодо взаємозв'язку економічної ідентичності та кар'єрних планів молоді. Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки між окремими складовими економічної ідентичності та кар'єрним успіхом, підтвердивши гіпотезу про їхній взаємний вплив, а регресійний аналіз показав, що економічна самооцінка, рівень економічної активності, готовність до ризику та мотивація до фінансових досягнень є найважливішими факторами, що визначають кар'єрний успіх. У той же час, кластерний аналіз дозволив виділити чотири різні групи респондентів з різними характеристиками економічної ідентичності, що можуть сприяти більш точному визначенню оптимальних кар'єрних шляхів для кожної з груп. В цілому, проведені аналізи показали, що економічна ідентичність має суттєвий зв'язок з кар'єрним плануванням молоді, і врахування цих факторів є важливим для розробки рекомендацій щодо професійного розвитку.

3.2. Рекомендації щодо ефективного кар'єрного планування з врахування особливостей економічної ідентичності

У межах проведеного емпіричного дослідження було встановлено наявність значущого зв'язку між особливостями економічної ідентичності молоді та їхніми кар'єрними планами. Це підкреслює важливість врахування економічної ідентичності у процесі побудови ефективних професійних траєкторій. Мета цього підрозділу – розробити практичні рекомендації щодо кар'єрного планування, спираючись на результати аналізу економічної ідентичності респондентів. Врахування таких характеристик, як економічна грамотність, готовність до ризику, мотивація до фінансових досягнень та

самооцінка економічних можливостей, дозволяє створити більш реалістичні, стабільні й відповідні особистісним особливостям кар'єрні стратегії.

Економічна ідентичність є складною багатовимірною категорією, що визначає, як людина усвідомлює своє місце в економічній системі, ставиться до фінансів, власності, економічних можливостей і мобільності. У процесі професійного самовизначення економічна ідентичність виступає своєрідним орієнтиром, який впливає на вибір кар'єрних цілей, стратегії їх досягнення та готовність до змін. Врахування економічної ідентичності у кар'єрному плануванні дозволяє глибше зрозуміти внутрішню мотивацію особистості, її очікування щодо професійного успіху та критерії оцінки власних досягнень [47].

Проведене емпіричне дослідження підтвердило, що окремі аспекти економічної ідентичності мають значущі зв'язки з характеристиками кар'єрних планів. Зокрема, такі компоненти, як пріоритетність матеріальних або нематеріальних благ, рівень економічної грамотності, економічна самооцінка, мотивація до фінансових досягнень, готовність до економічного ризику, вплив соціального оточення, емоційність реакцій на фінансові події та здатність до адаптації у змінному ринковому середовищі суттєво впливають на те, як молоді люди визначають свої професійні орієнтири. Наприклад, висока економічна грамотність та економічна самооцінка сприяють формуванню більш чітких та реалістичних кар'єрних планів, тоді як висока емоційність або низька готовність до ризику можуть обмежувати можливості професійного розвитку.

Економічна ідентичність виступає важливим психологічним ресурсом у процесі кар'єрного планування, а її особливості необхідно враховувати для

забезпечення більш усвідомленого, гнучкого та успішного професійного шляху. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що інтеграція розуміння економічної ідентичності у процес кар'єрного консультування та самостійного планування кар'єри може суттєво підвищити ефективність цих процесів.

Кар'єрне планування є складним процесом, що вимагає від особистості не лише чіткої візії власних цілей, але й реалістичної оцінки своїх можливостей, готовності до змін та здатності до самостійного прийняття рішень. Проведене емпіричне дослідження показало, що характеристики економічної ідентичності суттєво впливають на цей процес, створюючи певні ризикові зони для різних груп молоді. Одним із важливих чинників є низька економічна самооцінка. Респонденти з невпевненістю у своїх економічних знаннях часто уникають амбітних цілей, обираючи менш конкурентні сфери або відкладаючи активні кроки у кар'єрі. Це може призводити до заниження очікувань і нереалізації власного потенціалу.

Інша ризикова зона – залежність від соціального впливу. Молоді люди, що орієнтуються на думку оточення, ризикують обрати кар'єрний шлях, який не відповідає їхнім внутрішнім цінностям та інтересам, що надалі може призвести до незадоволення професійною діяльністю. Низька готовність до ризику також є важливим обмежувальним чинником. Страх невизначеності змушує уникати перспективних, але нестабільних напрямків, що в умовах швидких змін на ринку праці стає суттєвою перешкодою. Суттєвим викликом є й нестабільність емоційних реакцій на фінансові ситуації, адже вона знижує стійкість до труднощів і заважає раціонально оцінювати можливості, що впливає на послідовність і впевненість у кар'єрному розвитку..

Без урахування цих факторів існує ризик серйозних помилок у процесі вибору та планування кар'єрного шляху. Наприклад, особа з низькою економічною самооцінкою може відмовитися від потенційно успішної професії через страх невдачі; людина, залежна від соціального впливу, може побудувати кар'єру в сфері, яка їй внутрішньо байдужа; ті, хто уникає ризику, можуть втратити шанс реалізувати себе в динамічних і перспективних галузях. Саме тому надзвичайно важливо під час кар'єрного планування враховувати різні аспекти економічної ідентичності кожної особистості, допомагаючи їй вибудувати індивідуальну стратегію розвитку, що базуватиметься як на об'єктивних можливостях, так і на внутрішніх цінностях та переконаннях [48].

Так як емпіричне дослідження дозволило виділити чотири основні профілі економічної ідентичності серед молоді, для кожного з них важливо розробити окремі рекомендації щодо кар'єрного планування, що враховуватимуть їх сильні сторони та потенційні труднощі. Наприклад, представники кластеру "Помірно стабільні" мають доволі збалансовані показники економічної ідентичності, однак демонструють найнижчий рівень мотивації до фінансових досягнень. Цінним ресурсом для професійного розвитку є їхній середній рівень гнучкості та усвідомлення соціально-економічної належності. Для них можна виділити наступні рекомендації:

– розвиток фінансової амбітності: через постановку довгострокових фінансових цілей, створення особистих кар'єрних планів із чіткими етапами досягнення;

- посилення кар'єрної мотивації: шляхом пошуку глибинного сенсу в роботі, орієнтації не лише на зовнішні досягнення, а й на самореалізацію та внесок у спільноту;

- використання гнучкості: застосування адаптивності для освоєння нових ролей і розширення професійних компетенцій без різких змін у кар'єрі;

- вибір оптимальних сфер зайнятості (державна служба, освіта, HR), де важливі баланс матеріальних та нематеріальних цінностей і стабільність.

Для наступної групи "Раціональні лідери", що вирізняється високою економічною грамотністю, сильною самооцінкою та готовністю до адаптації, можна порекомендувати:

- активне просування кар'єри: стратегічне планування росту, ініціювання нових проєктів, активне використання можливостей професійного нетворкінгу;

- використання високого рівня адаптивності: робота у динамічних сферах, де здатність швидко змінювати стратегії та навчатись є вирішальною;

- вибір оптимальних сфер зайнятості (стартапи, консалтинг, ІТ, маркетинг, управлінські позиції), де потрібні стратегічне мислення й оперативна адаптація.

Молоді респонденти кластеру "Амбітні новачки" проявляють високу мотивацію до фінансових досягнень і чітке усвідомлення своєї економічної ідентичності, але мають низьку готовність до ризику та слабку адаптивність, саме тому доцільно виділити такі рекомендації:

- розвиток готовності до ризику: через поступове підвищення рівня впевненості в собі завдяки малим успіхам, роботу над помилками без надмірної емоційної реакції;

- підвищення адаптивності: участь у програмах розвитку гнучких навичок (soft skills), тренінгах зі зміни мислення (growth mindset);

- менторство: наявність наставника, який допомагатиме ставити реалістичні цілі й оцінювати ризики на різних етапах кар'єрного розвитку;

- вибір оптимальних сфер зайнятості (юриспруденція, фінанси, медицина), де є чітко прописані кар'єрні траєкторії та висока соціальна цінність, де стабільність важлива;

Для "Емоційних досягаторів", які поєднують високий рівень мотивації до досягнень із низькою економічною самооцінкою та високою емоційною вразливістю до фінансових ситуацій було визначено наступні рекомендації:

- управління емоціями: навчання технікам емоційної саморегуляції (наприклад, майндфулнес, когнітивно-поведінкова терапія) для зниження тривожності у фінансово нестабільних ситуаціях;

- підвищення економічної впевненості: участь у тренінгах із фінансової грамотності, коучинг для формування позитивного ставлення до власних економічних можливостей;

- орієнтація на сфери із швидкими досягненнями (кар'єра у соціальних проєктах, менеджменті чи творчих індустріях), де можна швидко бачити результати власної роботи та отримувати позитивну підтримку з боку оточення [49].

На основі результатів дослідження можна запропонувати й кілька універсальних рекомендацій, актуальних для осіб із різними профілями економічної ідентичності, зокрема:

1) розвиток економічної самооцінки через тренінги та саморефлексію: важливо допомагати людям краще усвідомлювати власні фінансові компетенції, розуміти свої сильні сторони в економічній діяльності та працювати над внутрішньою впевненістю у прийнятті економічних рішень;

2) підвищення фінансової грамотності як базова навичка: незалежно від особистісних характеристик, знання базових фінансових принципів (бюджетування, інвестування, управління ризиками) є фундаментом успішного професійного та особистого розвитку;

3) робота над готовністю до ризику через поступове виходження із зони комфорту: малими кроками (наприклад, участь у нових проєктах, освоєння нових професійних навичок) можна тренувати готовність до змін і підвищувати толерантність до невизначеності;

4) управління емоційними реакціями в економічних ситуаціях: навчання технікам емоційної саморегуляції дозволяє зменшувати імпульсивність у фінансових рішеннях, краще справлятися зі стресом під час змін і зберігати ефективність у кризових ситуаціях;

5) розвиток особистісної гнучкості та адаптивності на сучасному ринку праці: готовність до постійного навчання, переорієнтації та розвитку нових навичок стає необхідною умовою для довгострокового кар'єрного успіху в умовах динамічних економічних змін [50].

Таким чином, врахування економічної ідентичності у процесі кар'єрного планування дозволяє значно підвищити його ефективність,

оскільки забезпечує глибше розуміння внутрішніх мотивацій, переконань і бар'єрів, що впливають на професійні рішення. Результати емпіричного дослідження підтвердили, що особливості економічної ідентичності тісно пов'язані з кар'єрними настановами, рівнем амбіцій, готовністю до ризику та адаптивністю особистості.

Індивідуальний підхід до розробки кар'єрної траєкторії, що враховує економічні особливості особистості, сприяє не лише успішній побудові професійного шляху, а й більшій задоволеності роботою та життям загалом. Таким чином, розвиток економічної ідентичності та її інтеграція у процеси кар'єрного консультування є важливим завданням сучасної психологічної практики.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було представлено повний аналіз і інтерпретацію результатів емпіричного дослідження зв'язку між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді, а також розроблено практичні рекомендації щодо ефективного кар'єрного планування з урахуванням особливостей економічної ідентичності.

На початку підрозділу були описані загальні характеристики вибірки: у дослідженні взяли участь 100 молодих людей віком від 18 до 30 років. Гендерний склад вибірки був доволі збалансованим, що дало змогу уникнути суттєвих перекосів у результатах. Це створило підґрунтя для подальшого аналізу економічної ідентичності та її впливу на професійне самовизначення.

Проведений кореляційний аналіз показав наявність статистично значущих зв'язків між окремими компонентами економічної ідентичності та різними аспектами кар'єрного планування. Зокрема, економічна грамотність,

економічна самооцінка, мотивація до фінансових досягнень та рівень адаптивності мали позитивні кореляції з усвідомленістю кар'єрних цілей і активністю у побудові кар'єри. Натомість висока емоційність реакцій на фінансові ситуації та сильний вплив соціальних груп часто супроводжувалися меншою впевненістю у професійному виборі.

Регресійний аналіз дозволив виявити найвагоміші предиктори кар'єрного планування серед досліджуваних характеристик економічної ідентичності. Зокрема, рівень економічної активності, вмотивованості та економічної самооцінки виявилися найбільш значущими факторами, які прогнозують активність і цілеспрямованість її у побудові кар'єрної траєкторії.

Кластерний аналіз дозволив виокремити чотири групи молоді з різними профілями економічної ідентичності: «помірно стабільні», «раціональні лідери», «амбітні новачки» та «емоційні досягатори». Ці групи продемонстрували відмінності за рівнем економічної грамотності, самооцінки, готовності до ризику, адаптивності та мотивації до фінансових досягнень. При цьому важливо підкреслити, що стать респондентів майже не впливала на якість кластеризації, а розподіл статі виявився майже рівномірним у всіх групах.

На основі результатів дослідження були сформульовані основні труднощі, які можуть виникати у процесі кар'єрного планування в залежності від типу економічної ідентичності. До них належать: низька економічна самооцінка, залежність від соціального впливу, низька готовність до ризику та нестабільність емоційних реакцій. Також було визначено потенційні

помилки у виборі професійної траєкторії, які можуть виникати без урахування цих ризиків.

У підрозділі також було розроблено практичні рекомендації для осіб із різними профілями економічної ідентичності. Для кожного кластеру були запропоновані конкретні стратегії розвитку кар'єри, з урахуванням сильних і слабких сторін економічного самосприйняття та установок. Особливий акцент було зроблено на розвиток фінансової амбіційності, підвищення адаптивності, управління емоційними реакціями та поступове зміцнення готовності до ризику.

Крім того, сформульовано універсальні рекомендації, які можуть бути корисними для широкого кола молоді незалежно від особистісних характеристик: розвиток економічної самооцінки через тренінги та саморефлексію, підвищення фінансової грамотності, робота над готовністю до ризику, навчання технікам емоційної саморегуляції та розвиток особистісної гнучкості й адаптивності до змін.

Загалом результати емпіричного дослідження підтвердили, що економічна ідентичність є важливим психологічним чинником, який істотно впливає на процеси кар'єрного самовизначення та планування. Врахування особливостей економічної ідентичності дозволяє розробляти більш персоналізовані стратегії професійного розвитку, сприяючи підвищенню ефективності кар'єрного консультування та самостійного планування кар'єри. Індивідуалізований підхід до побудови професійної траєкторії з урахуванням економічних особливостей особистості стає ключовою умовою успішної реалізації молоді в сучасному економічному середовищі.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного аналізу та емпіричного дослідження можна сформулювати наступні узагальнені висновки.

Економічна ідентичність як самостійна психологічна категорія набула особливої актуальності в останні десятиліття у зв'язку з посиленням інтересу до психологічних аспектів економічних процесів. Вона є багатовимірною конструкцією, що охоплює економічну свідомість, фінансову самосвідомість, ставлення до власності, економічні цінності, відповідальність та соціально-економічну ідентифікацію.

В межах глибокого теоретичного дослідження економічної ідентичності було виділено наступні її складові: ціннісні орієнтації та ставлення до економічних категорій; рівень економічної свідомості та знань в економічній сфері; суб'єктивний економічний статус; рівень економічної активності; готовність до економічного ризику; зовнішні соціально-економічні впливи; мотивація до досягнення економічного добробуту; ідентифікація з певною соціально-економічною групою; емоційне ставлення до економічного становища; рівень адаптації до економічних змін. Ці компоненти визначають спосіб, у який індивід сприймає себе в економічному контексті, планує фінансову поведінку і будує уявлення про економічне майбутнє.

Кар'єрне планування молоді є складним багатофакторним процесом, на який впливають як зовнішні обставини (економічне середовище, ринок праці, доступ до можливостей), так і внутрішні чинники (цінності, мотивація, самооцінка, економічна ідентичність). Молоді люди, формуючи свої кар'єрні

стратегії, орієнтуються не лише на інтереси та здібності, а й на уявлення про власний економічний потенціал, готовність до ризику та прагнення до фінансової стабільності.

До визначальних факторів кар'єрного планування було віднесено чіткість кар'єрних планів, стабільність кар'єрних орієнтирів, мотивація (внутрішня чи зовнішня), рівень економічних очікувань, гнучкість у кар'єрному плануванні, кар'єрна впевненість, джерела впливу на кар'єрні рішення та готовність до кар'єрного ризику.

У теоретичному розділі дипломної роботи було обґрунтовано, що існує зв'язок між характеристиками економічної ідентичності та особливостями кар'єрного планування. Зокрема, особи з високим рівнем економічної відповідальності, фінансової свідомості та чітко сформованими економічними цінностями демонструють більш стратегічний і цілеспрямований підхід до кар'єрного розвитку. Натомість невизначена або нестабільна економічна ідентичність пов'язана зі схильністю до спонтанних змін професійних орієнтирів під впливом зовнішніх обставин.

Методологічна частина роботи засвідчила, що проведене дослідження має наукову валідність і є надійним за своїм інструментарієм. До вибірки увійшли молоді люди віком 18–30 років на різних етапах професійного становлення, що дозволило отримати різноманітні емпіричні дані. Інструментарій дослідження охоплював шкали економічної свідомості, фінансової грамотності, суб'єктивного економічного статусу, а також методики, спрямовані на оцінку кар'єрних орієнтацій, упевненості у професійному виборі та здатності до професійної адаптації. Були використані конкретні методики, такі як: адаптовані методики "Вимір економіко-

психологічних характеристик особистості" О. Никоненко, "Інститути економічної соціалізації та її механізми" І. Зубіашвілі, "Методика дослідження уявлень про економічно успішну людину" Ю. Пачковського, методика "Якорі кар'єри" Е. Шейна, шкала кар'єрної невизначеності І. Гаті, шкала професійних орієнтацій Дж. Голланда та інші.

Емпіричне дослідження підтвердило гіпотезу про наявність взаємозв'язків між економічною ідентичністю та кар'єрними планами молоді.

Кореляційний аналіз показав, що вищий рівень економічної грамотності, економічної самооцінки і мотивації до фінансових досягнень пов'язаний із вищою чіткістю кар'єрних цілей та більшою активністю у побудові кар'єрної траєкторії. Також виявлено, що емоційність у ставленні до фінансових ситуацій та сильний соціальний конформізм знижують впевненість у професійному самовизначенні.

Регресійний аналіз дозволив виокремити найвагоміші предиктори ефективного кар'єрного планування: економічну активність, економічну самооцінку, фінансову мотивацію та готовність до економічних ризиків. Ці фактори мають визначальний вплив на активність і стратегічність у побудові кар'єрних орієнтацій.

Кластерний аналіз дозволив виділити типи економічної ідентичності серед молоді, які різняться між собою рівнем економічної свідомості, ставленням до грошей, готовністю до фінансового ризику та характером кар'єрних установок. Це свідчить про те, що не існує єдиного "портрета" економічно ідентифікованої молоді особистості — натомість спостерігається різноманіття економічних стратегій і кар'єрних моделей.

На основі результатів дослідження були сформульовані практичні рекомендації щодо підтримки процесу кар'єрного планування серед молоді. Вони включають розвиток фінансової грамотності, підвищення рівня економічної самосвідомості, стимулювання рефлексії щодо власної економічної ідентичності, а також впровадження профорієнтаційних програм, орієнтованих на формування стратегічного мислення та адаптивності в умовах мінливого ринку праці.

Отже, результати дипломної роботи підтверджують гіпотезу про важливу роль економічної ідентичності у процесі формування кар'єрних планів молоді. Поглиблене розуміння цього зв'язку є цінним як для теоретичної психології, так і для практики освітньої та кадрової роботи. Подальші дослідження у цій сфері можуть бути спрямовані на розробку тренінгових програм розвитку економічної ідентичності, що сприятиме свідомому й успішному професійному становленню молодого покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лісовий В. С. Ідентичність // Енциклопедія Сучасної України – редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] – НАН України, НТШ. – Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України. – 2011. – Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-13770>

2. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. – Х.: Прапор, 2007. – 640 с. – ISBN 966-7880-85-0. – Режим доступу: https://library.udpu.edu.ua/library_files/427530.pdf

3. Jary, D., & Jary, D. (Eds.). Dictionary of Sociology. Glasgow: HarperCollins, 1995 – Режим доступу: <https://archive.org/details/collinsdictionary0000jary/page/n9/mode/2up>

4. Гуменюк О. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.

5. Erikson, E. H. Identity, Youth, and Crisis. New York: W. W. Norton Company, 1968. – Режим доступу: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/bs.3830140209>

6. Чорна Л. Г. Ідентичність особи: від групи до індивідуальності (методологічний аналіз). – Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави. – 2012. – Вип. 13. – 108–118 с. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pppr_2012_13_14

7. Москаль Ю. Структура економічної ідентичності: особливості її визначення та розгляду. – Психологія суспільства. – 2007. – № 3. – 98–102 с. – Режим доступу: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/30225/1/Москаль.pdf>

8. Deschamps J.C, Devos T. Regarding the relationship between social identity and personal identity // Social identity: International perspective / Eds. Worchel S., Morales J., Paez D., Deschamps J. – N.Y.: Sage Publ., 1998. – 1–12 p.

9. Яблонська Т.М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу // Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України // за ред. акад. С.Д. Максименка – К.: Ніка-Центр, 2010. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/5147/1/.pdf>

10. Фурман А. Психокультура української ментальності. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – Режим доступу: <https://resource.odmu.edu.ua/chair/download/141686/>

11. Lea S., Tarpy R., Webley P. The individual in the economy. – Cambridge: Cambridge University Press, 1987. – 627 p.

12. Москаль Ю. Вітакультурне обґрунтування сучасної цивілізаційної ідентичності // Інститут експериментальних систем освіти: Інформаційний бюлетень. – Випуск 4. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Режим доступу: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/15124/1/Vypusk4.pdf>

13. Москаль Ю. Ідентифікація та ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу // Психологія і суспільство. – 2005. – №3. – 97–108 с.

14. Клименко, Н. Життєві позиції жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками // Організаційна психологія. // Економічна психологія – 2024. – 33(3-4) – 11-123 с. – Режим доступу: <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.10>

15. Москаль Ю. Вітакультурний млин: економічна ідентичність як психологічна категорія // Ю. Москаль // Науково-дослідницький центр

“Економіка вищої освіти”, 2005. – Режим доступу:
http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/15078/1/Mlyn_1.pdf

16. Мойсеєнко І. П., Сулієвіч О., Морозова Є. П. Економічні аспекти національної ідентичності як умова забезпечення безпеки та розвитку держави. – Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2022. – Вип. 2 (35). – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.35-1>

17. Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. Identity Economics // The Economists' Voice, 2010. – Vol. 7.

18. Позняк С. Економічні орієнтації молоді: семантична структура і регіональні особливості. – Проблеми політичної психології. – 2024. – Т. 16, № 30. – 320–330 с. – Режим доступу:
<https://doi.org/10.33120/popp-Vol16-Year2024-179>

19. Орлюк О. В. Проблеми становлення та розвитку економічної ідентичності особистості в умовах війни // Проблеми розвитку ідентичності особистості в освітньому просторі: матеріали III круглого столу – 2024. – 51 с. – Режим доступу:
https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-prob_rozv-24.pdf

20. Зубіашвілі І. К. Психологічні особливості економічного самовизначення старшокласників // УДК 316. – Режим доступу:
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/>

21. Зубіашвілі І. К., Лавренко О. Економічна ідентичність як основний психологічний механізм економічної соціалізації учнівської молоді // Організаційна психологія. Економічна психологія, 2024. – No 3-4 (33). – Режим доступу: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/466/390>

22. Брецько І. І., Варга В. С., Чеқан Н. В. Психологічні особливості становлення економічної ідентичності в юнаків // Наука майбутнього: збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених, 2022. – Вип. 2(10). – Мукачєво: Мукачівський державний університет. – Режим доступу: <http://dspace.msu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/9428>

23. Павлова Ю. Д. Вплив економічної ідентичності на формування соціально-економічного статусу особистості // Проблеми розвитку ідентичності особистості в освітньому просторі: матеріали ІІІ круглого столу. – 2024. – 69–73 с. – Режим доступу: https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-prob_rozv-24.pdf

24. Лідерство та управління кар'єрою: навчальний матеріал. – Ніжинський агротехнічний інститут // Факультет агротехнологій та економіки [Електронний ресурс], 2021. – Тема 7. Планування кар'єри. – Режим доступу: <http://moodle.nati.org.ua/pluginfile.php/>

25. Лозовецька В. Фактори та проблеми, що впливають на кар'єрний розвиток сучасної особистості // Валентина Лозовецька // Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, м. Київ, 2019. – Режим доступу: <https://scispace.com/pdf/faktori-ta-problemi-shcho-vplivaiut-na-kar-iernii-rozvitok-2uh9vfx490.pdf>

26. Peopleforce. Кар'єрне зростання. HR глосарій для HR-команд [Електронний ресурс] // Peopleforce. – Режим доступу: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/career-growth>

27. Schein, E. H. Organizational Psychology (3rd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1980. – Режим доступу: <http://archive.org/details/organizationalps00sche/page/n5/mode/2up>

28. Bernes, K. B. A Synergistic Model of Organizational Career Development: Bridging the Gap Between Employees. Life-Role Development Group Limited, 2000. – Режим доступу:

<https://opus.uleth.ca/server/api/core/bitstreams/b933dbec-6a13-42d7-a99f-88639df0dcd7/content>

29. Психодіагностика в профорієнтації // Чинники, що впливають на кар'єру [Електронний ресурс] // Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова, 2019. – Режим доступу:

<https://studfile.net/preview/8908148/page:2/>

30. Super, D. E., & Jordaan, J. P. Career Development Theory. British Journal of Guidance & Counselling, 1(1), 3–16, 1973. – Режим доступу:

<https://doi.org/10.1080/03069887308259333>

31. McClelland, D. C. Human Motivation. New York: University of Cambridge, 1987.

32. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: "Полісся", 2018. – Режим доступу:

<https://core.ac.uk/download/pdf/162001887.pdf>

33. Палагнюк О. Ідентичність як сутнісне ядро соціальної солідарності // Наукові перспективи. – 2022. – № 2(20). – 463–483 с. – Режим доступу:

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-2\(20\)-463-483](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-2(20)-463-483)

34. Borghans, L., ter Weel, B., & Weinberg, B. A. People skills and the labor-market outcomes of underrepresented groups // Industrial and Labor Relations Review – 67(2) – 399-423 с. – 2014 – Режим доступу:

<https://doi.org/10.1177/001979391406700202>

35. Кокурн О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012.

36. Fayolle A., Gailly B. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence // Journal of Small Business Management. – 2015. – Vol. 53, No. 1. – 75–93 p. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1111/jsbm.12065>

37. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології. 2018. – Режим доступу: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563531.v1>

38. Психологічні механізми економічної соціалізації молоді в умовах трансформації суспільства : монографія / за ред. Н. Дембицької, О. Лавренко. – Київ. – Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2024. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743279/1/Monograph_2024_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BB.pdf

39. Никоненко О. В. Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 4 (11). – 70–78 с. – Режим доступу: <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i11/n11/11.pdf>

40. Никоненко О. В. Дослідження когнітивного компоненту монетарної соціалізації студентської молоді // Психологічний часопис. – 2017. – № 1. – 88–99 с. – Режим доступу: <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i11/n11/11.pdf>

41. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. / Ю. Ф. Пачковський. – [3-є вид.]. – К.: Каравела, 2007. – 416 с
42. Зайверт Л. Ваш час – у Ваших руках / Л. Зайверт: перек. Л.Н. Цедиліна. – М.: ІНФРА-М, 2005. – 268 с.
43. Кар’єрне консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 282 с. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724027/1/10_.pdf
44. Маслоу А. Психологія буття / А. Маслоу [пер. з англ.]. – Київ : Рефл-бук, 1997. – 304 с.
45. Дмитріюк Н. Психологічні особливості кар’єрного успіху особистості. Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти розвитку». 2019. – Режим доступу: <https://www.inforum.in.ua/conferences/19/48/330>
46. Москаленко В. В., Шайгородський Ю. Ж., Міщенко О. О. Економічна культура особистості: соціально-психологічний аспект : монографія. – К. : Центр соціальних комунікацій, 2012. – 348 с. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/106950/1.pdf>
47. Luuyckx K., Schwartz S., Goossens L., Beyers W., Missotten L. Processes of Personal Identity Formation and Evaluation // Handbook of Identity Theory and Research / Eds. S. Schwartz, K. Luuyckx, V. Vignoles. – New York: Springer – 2011. – Режим доступу: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_4
48. Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. Як планувати власну професійну кар’єру: методичні рекомендації для студентів ПТНЗ. –

Київ: ІШТО НАПН України, 2019. – 80 с. – Режим доступу:
https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717526/1/2_.pdf

49. Олександр Гуменний. Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців як запорука гідної праці. Монографія – Київ. – 268 с. – Режим доступу: <https://dgtl-portfolio.ivet.edu.ua/>

50. Планування кар'єри: 6 кроків до успіху. – К.: Видавництво «Юстон», 2017. – 32 с. – Режим доступу:
https://don.dcz.gov.ua/sites/don/files/career_planning_web_2.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Зміст опитування для визначення особливостей економічної ідентичності та кар'єрних планів молоді

1.Складові економічної ідентичності

1.1. Ціннісні орієнтації та ставлення до економічних категорій

1) Гроші є основним мірилом успіху в житті.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Щастя залежить від грошей і матеріальних благ.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Багатство досягається лише завдяки важкій праці.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Фінансова незалежність – це моя головна мета в житті.

- 1 – Повністю не погоджуюся
 - 2 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 4 – Частково погоджуюся
 - 5 – Повністю погоджуюся
- 5) Матеріальні блага не можуть забезпечити справжнє щастя.
- 5 – Повністю не погоджуюся
 - 4 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 2 – Частково погоджуюся
 - 1 – Повністю погоджуюся
- 6) Гроші не дають справжнього сенсу в житті.
- 5 – Повністю не погоджуюся
 - 4 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 2 – Частково погоджуюся
 - 1 – Повністю погоджуюся
- 7) Я вважаю, що багатство – це показник правильного вибору в житті.
- 1 – Повністю не погоджуюся
 - 2 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 4 – Частково погоджуюся
 - 5 – Повністю погоджуюся
- 8) Задоволеність життям залежить від особистісного розвитку, а не від грошей.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

9) Мої стосунки з людьми важливіші за гроші.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

10) Я більше ціную внутрішнє задоволення, а не матеріальні досягнення.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється ставлення до грошей і ціннісні орієнтації: з одного боку орієнтація на нематеріальні цінності (1), з іншого – на матеріальні (5).

1.2. Рівень економічної свідомості та знань в економічній сфері

1) Наскільки добре ви розумієте, що таке інфляція та як вона впливає на економіку країни?

1 – Зовсім не розумію

- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію основи, але не глибоко
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре розумію і усвідомлюю всі аспекти

2) Наскільки добре ви знаєте, як визначити вигідність інвестицій на фінансових ринках?

- 1 – Зовсім не знаю
- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію основи, але не глибоко
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре знаю і усвідомлюю всі аспекти

3) Наскільки добре ви знаєте, що таке ВВП і чому він важливий для економіки?

- 1 – Зовсім не знаю
- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію основи, але не глибоко
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре знаю і усвідомлюю всі аспекти

4) Наскільки добре ви знаєте, які податки ви повинні платити відповідно до законодавства вашої країни?

- 1 – Зовсім не знаю
- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію основи, але не глибоко
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре знаю і усвідомлюю всі аспекти

5) Наскільки добре ви усвідомлюєте поточну економічну ситуацію в Україні?

- 1 – Зовсім не усвідомлюю
- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію дуже розмито
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре знаю і усвідомлюю всі аспекти

6) Наскільки добре ви орієнтуєтесь в економічній ситуації на світових фінансових ринках та їх впливі на національну економіку?

- 1 – Зовсім не орієнтуюся
- 2 – Маю лише загальне уявлення
- 3 – Розумію основи, але не глибоко
- 4 – Маю досить глибоке розуміння
- 5 – Дуже добре орієнтуюся і усвідомлюю всі аспекти

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень економічної свідомості та грамотності: з одного боку низький рівень знань та усвідомленості (1), з іншого – високий (5).

1.3. Суб'єктивний економічний статус

1) Як ви оцінюєте своє фінансове становище порівняно з більшістю людей у вашій країні?

- 1 – Значно гірше
- 2 – Трохи гірше
- 3 – На рівні більшості
- 4 – Трохи краще
- 5 – Значно краще

2) Я часто відчуваю, що мої фінансові можливості обмежують мої бажання.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

3) Мій рівень доходу відповідає моїм потребам.

1 – Зовсім не відповідає

2 – Частково не відповідає

3 – Частково відповідає

4 – Відповідає

5 – Повністю відповідає

4) Мене влаштовує рівень фінансової стабільності в моєму житті.

1 – Зовсім не влаштовує

2 – Частково не влаштовує

3 – Частково влаштовує

4 – Влаштовує

5 – Повністю влаштовує

5) Я відчуваю, що можу собі дозволити більше, ніж більшість людей.

1 – Зовсім не відчуваю

2 – Рідко відчуваю

3 – Іноді відчуваю

4 – Часто відчуваю

5 – Завжди відчуваю

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень суб'єктивного економічного статусу - з одного боку низька економічна самооцінка (1), з іншого - висока (5).

1.4. Рівень економічної активності

1) Який ваш поточний статус зайнятості?

1 – Незайнятий(-а)

2 – Студент(-ка)

3 – Частково зайнятий(-а)

3 – Самозайнятий(-а)

4 – Повна зайнятість

5 – Маю більше однієї роботи

2) Чи маєте ви додаткові джерела доходу, окрім основної роботи?

1 – Ні

5 – Так

3) Як часто ви цікавитесь новими можливостями для фінансового розвитку?

1 – Ніколи

2 – Рідко

3 – Іноді

4 – Часто

5 – Дуже часто

4) Чи займаєтесь ви власним бізнесом або підприємницькою діяльністю?

1 – Ні

5 – Так

5) Як часто ви шукаєте нові способи заощадження або інвестування ваших коштів?

- 1 – Ніколи
- 2 – Рідко
- 3 – Іноді
- 4 – Часто
- 5 – Дуже часто

6) Як ви оцінюєте свою зацікавленість у фінансових новинах та економічних змінах?

- 1 – Не зацікавлений(-а)
- 2 – Малозахоплений(-а)
- 3 – Іноді зацікавлений(-а)
- 4 – Досить зацікавлений(-а)
- 5 – Дуже зацікавлений(-а)

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта, відповідей "так" або "ні"; вимірюється рівень економічної активності - з одного боку низький рівень (1), з іншого - високий (5).

1.5. Готовність до економічного ризику

1) Я готовий(-а) вкласти значну частину своїх заощаджень у ризиковані, але потенційно прибуткові інвестиції.

- 1 – Повністю не погоджуюся
- 2 – Частково не погоджуюся
- 3 – Не можу чітко сказати
- 4 – Частково погоджуюся
- 5 – Повністю погоджуюся

2) Я не вважаю за доцільне інвестувати в акції або криптовалюти, навіть якщо вони не є дуже волатильними.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

3) Я вважаю, що інвестування в ризиковані активи є необхідним для досягнення високих прибутків.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Я не готовий(-а) приймати економічні ризики, навіть якщо це має дуже малу ймовірність призвести до фінансових втрат.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

5) Я часто шукаю можливості для інвестування в інноваційні та маловідомі фінансові інструменти.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень готовності до економічного ризику: з одного боку низький рівень готовності (1), з іншого – високий (5).

1.6. Вплив соціальних груп на економічне самовизначення

1) Моя сім'я сильно впливає на мої економічні переконання.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Мої друзі мають важливий вплив на моє ставлення до грошей.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Шкільне та/або університетське оточення допомогло мені зрозуміти важливість економічних процесів.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Медіа та Інтернет відіграють важливу роль у формуванні моїх економічних переконань.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я зазвичай обираю фінансові стратегії, які мені порадили мої родичі чи друзі.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта, вимірюється вплив соціальних груп на економічне самовизначення: з одного боку низький вплив (1), з іншого – високий вплив (5).

1.7. Мотивація до досягнення фінансової стабільності та високого соціального статусу

1) Я прагну досягти високого соціального статусу через свої фінанси.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Фінансова стабільність є моєю основною метою в житті.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я готовий(-а) працювати понаднормово, щоб покращити своє економічне становище.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Я вважаю, що фінансова незалежність є ключем до успіху в житті.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я не бажаю докладати значних зусиль для досягнення фінансового успіху.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється мотивація до досягнення стабільності та високого соціального статусу: з одного боку низька мотивація (1), з іншого – висока мотивація (5).

1.8. Ідентифікація з соціально-економічною групою

1) До якої з наступних соціально-економічних груп ви себе відносите?

– Середній клас

– Робітники

– Бізнесмени

– Студенти

– Мало- або незабезпечені

– Інше

2) Наскільки ви відчуваєте свою приналежність до обраної групи (обраних груп)?

1 – Взагалі не відчуваю

2 – Скоріше не відчуваю

3 – Не можу чітко сказати

4 – Скоріше відчуваю

5 – Повністю усвідомлюю свою приналежність

3) Чи ви погоджуєтесь, що ваше соціально-економічне становище має відмінності від інших груп?

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень усвідомлення соціально-економічної ідентичності: з одного боку низький рівень усвідомлення (1), з іншого – високий рівень усвідомлення (5).

1.9. Емоційне ставлення до економічного становища

1) Виберіть емоції, які ви відчуваєте в таких економічних ситуаціях:

- Коли я дізнаюся, що моя фінансова ситуація погіршується.
- Коли я дізнаюся, що моя фінансова ситуація покращується.
- Коли я отримую нові фінансові можливості (наприклад, підвищення зарплати, нові інвестиційні можливості).
- Коли я маю труднощі з управлінням фінансами.
- Коли маю змогу заощаджувати більше.
- Коли відчуваю, що втрачаю контроль над своїми фінансами.
- Коли я маю стабільне фінансове становище.

Варіанти емоцій:

1 – Нейтральні відчуття

1 – Байдужість

1 – Спокій

5 – Радість

5 – Тривога

5 – Стрес

5 – Гнів

5 – Розчарування

2) Як часто ви відчуваєте емоції у зазначених ситуаціях?

1 – Ніколи

2 – Рідко

3 – Іноді

4 – Часто

5 – Дуже часто

3) Наскільки сильно ви відчуваєте ці емоції у зазначених ситуаціях?

1 – Взагалі не відчуваю

2 – Відчуваю слабо

3 – Відчуваю помірно

4 – Відчуваю доволі виражено

5 – Дуже сильно відчуваю

4) Наскільки сильно ці емоції впливають на ваші економічні рішення?

1 – Взагалі не впливають

2 – Майже не впливають

3 – Впливають посередньо

4 – Більшою мірою впливають

5 – Дуже сильно впливають

Примітка: двостороння шкала для першого питання, оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень емоційності реакцій на економічні ситуації: з одного боку низький рівень емоцій (1), з іншого – високий (5).

1.10. Здатність адаптуватися до економічних криз та змін

1) Я легко адаптуюсь до економічних змін, що відбуваються в країні.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Коли я стикаюся з економічними труднощами, я швидко знаходжу способи їх подолати.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я відчуваю труднощі в адаптації до змін у ринкових умовах.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

4) Я шукаю нові можливості, коли виникають економічні кризи.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я вважаю, що адаптація до економічних змін є важливим фактором мого економічного успіху.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта, вимірюється здатність адаптуватися до економічних криз та змін у ринкових умовах - з одного боку низький рівень адаптації (1), з іншого - високий рівень адаптації (5).

1. Фактори кар'єрного планування

2.1. Чіткість кар'єрних планів

1) Я маю чітко визначену мету в своїй кар'єрі.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Я не маю конкретного плану дій для досягнення своїх кар'єрних цілей.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

3) Мої кар'єрні цілі є конкретними і вимірюваними.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Я завжди знаю, куди хочу рухатися у своїй кар'єрі.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я лише приблизно можу визначити та описати свої кар'єрні цілі.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється чіткість кар'єрних орієнтирів респондента: з одного боку неясні, невизначені плани (1), з іншого – чітко сформульовані та детально розроблені (5).

2.2. Стабільність кар'єрних планів

1) Мої кар'єрні орієнтири залишаються незмінними впродовж останніх кількох років.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Я рідко змінюю свою зайнятість та кар'єрні плани, оскільки вони здаються мені постійними.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я часто роздумую над своїми кар'єрними планами, щоб адаптувати їх до змін у професійному житті.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

4) Мої кар'єрні цілі завжди стабільні, і я не відчуваю потреби їх змінювати.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я не можу сказати, що маю постійні кар'єру та орієнтири в своєму професійному розвитку.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється стабільність кар'єрних орієнтирів респондента: з одного боку кар'єра та її орієнтири часто змінюються (1), з іншого – залишаються стабільними та незмінними (5).

2.3. Мотивація до кар'єрного розвитку

1) Я хочу розвиватися в кар'єрі, щоб досягти особистого задоволення від роботи.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Мені важливо отримувати високу заробітну плату за мою роботу.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

3) Я прагну до кар'єрного росту, щоб отримати більше можливостей для самореалізації.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Я зацікавлений(-а) в кар'єрному розвитку, оскільки це дозволяє мені отримувати соціальне визнання.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

5) Мене мотивує можливість змінювати роботу та досягати нових рівнів професійного успіху.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється мотивація респондента до кар'єрного розвитку: з одного боку переважають зовнішні стимули (1), з іншого – внутрішні прагнення (5).

2.4. Економічні очікування та уявлення

1) Я очікую, що моя заробітна плата збільшиться через 5 років.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Я готовий(-а) інвестувати у свою освіту та професійний розвиток (курси, тренінги), оскільки це допоможе мені збільшити доходи.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я не маю чіткого уявлення про те, який дохід хотів(-ла) би мати в майбутньому.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

4) Я вірю, що мої професійні досягнення допоможуть мені досягти бажаного фінансового рівня.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я вважаю, що фінансовий успіх у кар'єрі більше залежить від зовнішніх обставин, ніж від моїх власних зусиль.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень сформованості економічних очікувань: з одного боку низькі, нечіткі економічні очікування (1), з іншого – високі (5).

2.5. Гнучкість у кар'єрному плануванні

1) Я готовий(-а) змінити свою професійну сферу, якщо це буде необхідно для моєї кар'єри.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Мені важливо мати можливість змінювати роботу залежно від обставин.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я намагаюся знайти альтернативні варіанти для розвитку моєї кар'єри.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Для мене стабільність кар'єри важливіша за можливість змінювати роботу.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

5) Я б легко змінив(-ла) свою кар'єрну траєкторію, якщо з'явилася б більш перспективна можливість.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється готовність до змін у кар'єрному розвитку: з одного боку низька готовність до змін (1), з іншого – висока готовність до змін (5).

2.6. Кар'єрна впевненість і самооцінка

1) Я вважаю себе конкурентоспроможним(-ою) на ринку праці.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

- 4 – Частково погоджуюся
 - 5 – Повністю погоджуюся
- 2) Я впевнений(-а) у своїх професійних навичках і знаннях.
- 1 – Повністю не погоджуюся
 - 2 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 4 – Частково погоджуюся
 - 5 – Повністю погоджуюся
- 3) Я добре розумію свої сильні та слабкі сторони у професійному житті.
- 1 – Повністю не погоджуюся
 - 2 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 4 – Частково погоджуюся
 - 5 – Повністю погоджуюся
- 4) Я часто відчуваю невпевненість щодо своїх кар'єрних можливостей.
- 5 – Повністю не погоджуюся
 - 4 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати
 - 2 – Частково погоджуюся
 - 1 – Повністю погоджуюся
- 5) Моя самооцінка зазвичай позитивно впливає на мою кар'єрну діяльність.
- 1 – Повністю не погоджуюся
 - 2 – Частково не погоджуюся
 - 3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень впевненості в собі та своїй професійній позиції: з одного боку низька впевненість (1), з іншого – висока впевненість (5).

2.7. Джерела впливу на кар'єрні рішення

1) Моє рішення про кар'єрні кроки значною мірою залежить від моєї родини.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Освітнє середовище, включаючи викладачів і університет, сильно впливає на мої кар'єрні плани.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Я часто звертаюсь до медіа та соціальних мереж для пошуку кар'єрних порад.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

4) Мої друзі часто надають поради, які впливають на мої кар'єрні рішення.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Я вважаю, що роль сім'ї, знайомих та іншого оточення в моїх кар'єрних рішеннях мінімальна.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється вплив різних соціальних груп та факторів на кар'єрні рішення: з одного боку мінімальний вплив (1), з іншого – максимальний вплив (5).

2.8. Готовність до ризику в кар'єрі

1) Я готовий(-а) почати власний бізнес, навіть якщо це потребує великих фінансових ризиків.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

2) Я готовий(-а) змінити роботу на менш стабільну, але з більшою перспективою.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

3) Фінансові ризики можуть бути значною перешкодою для мого кар'єрного розвитку.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

4) Я не боюся приймати ризики, якщо це дає можливість кар'єрного росту.

1 – Повністю не погоджуюся

2 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

4 – Частково погоджуюся

5 – Повністю погоджуюся

5) Для мене дуже важливо, щоб моя кар'єра була максимально стабільною і без ризиків.

5 – Повністю не погоджуюся

4 – Частково не погоджуюся

3 – Не можу чітко сказати

2 – Частково погоджуюся

1 – Повністю погоджуюся

Примітка: оцінювання за шкалою Лайкерта; вимірюється рівень готовності до кар'єрних ризиків: з одного боку низька готовність до ризику (1), з іншого – висока готовність до ризику (5).

Опитування розроблено на основі методик: "Вимір економіко-психологічних характеристик особистості" О. Никоненко, "Інститути економічної соціалізації та її механізми" І. Зубіашвілі, "Методика дослідження уявлень про економічно успішну людину" Ю. Пачковського, "Якорі кар'єри" Е. Шейна, опитувальників "Грошові установки" А. Фернхема, та "Діагностика мотивації до успіху" Т. Елерс, шкал кар'єрної невизначеності І. Гаті та професійних орієнтацій Дж. Голланда.