

УДК 159:922

DOI: 10.31732/2663-2209-2022-67-167-179

## СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ПЕРЕХОДІ ДО ДОРΟΣЛОСТІ

*Ольга Заверуха<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри філософії та педагогіки, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького, м. Львів, Україна, e-mail.: olichka.zaverukha@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2701-2215>

## PROFESSIONAL IDENTITY FORMATION STRATEGIES IN THE TRANSITION TO ADULTHOOD

*Olha Zaverukha<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Candidate of psychological sciences, senior teacher of the Department of Philosophy and Pedagogy, Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnology named after S.Z. Gzhitskyi, Lviv, Ukraine, e-mail.: olichka.zaverukha@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2701-2215>

**Анотація.** Одним з головних завдань переходу до дорослого віку є вибір кар'єри. У статті автор намагається з'ясувати професійну ідентичність молоді, аналізуючи їх кар'єрні інтереси, стратегії реалізації праці та особистісних властивостей. Автор констатує три чинники, які впливають на формування дорослості. До них належать: перехід до економіки інформаційних технологій і відповідне збільшення потреби у випускниках; відповідно, перехід до кар'єри, шлюбу та батьківства відбувається пізніше, ніж до цього; різке збільшення можливостей отримання освіти та кар'єри, доступних для жінок, що провокує бажання отримати вищу освіту та кар'єру; більша толерантність до дошлюбних статевих стосунків. У статті також автор опирається на теорію Джеффри Арнет, який виокремив «велику трійку» критеріїв дорослого віку. Серед них – це вміння брати на себе відповідальність за вчинки, прийняття незалежних рішень, а також набуття фінансової незалежності. Автор зазначає, що існують розбіжності серед авторів щодо вікової періодизації. Проте все більше вчених схиляється до думки про продовжений на кілька років період юності та децю відтерміноване настання дорослості. Вчені вказують, що наслідки перехідного періоду в поєднанні з новими вимогами глобальної інформаційної культури підтримують прагнення до емоційної та інтелектуальної незалежності та контролю над середовищем, особливо серед молодших когорт, які соціалізувалися в умовах без історичного відповідника. В науковій праці також згадуються дослідження, які шукають взаємозв'язок і збіг між професійними інтересами та особистісними факторами за допомогою моделі «Великої п'ятірки».

**Ключові слова:** особистісні властивості, професійні інтереси, професійна ідентичність, стратегія трудової реалізації, перехід до дорослості.

**Формули 0; рис. 0; табл. 0; бібл. 34**

**Abstract.** One of the main tasks of the transition to adulthood is choosing a career. In the article, the author tries to find out the professional identity of young people, analyzing their career interests, work implementation strategies and personal characteristics. The author notes three factors that affect the formation of adulthood. These include: the transition to an information technology economy and the corresponding increase in the need for graduates; accordingly, the transition to career, marriage and parenthood occurs later than before; a dramatic increase in the educational and career opportunities available to women, fueling the desire for higher education and careers; greater tolerance for premarital sex. In the article, the author also relies on the theory of Jeffrey Arnett, who singled out the "big three" criteria of adulthood. Among them is the ability to take responsibility for actions, making independent decisions, as well as gaining financial independence. The author notes that there are disagreements among authors regarding age periodization. However, more and more scientists are inclined to think that the period of youth is extended by several years and the onset of adulthood is somewhat delayed. Scientists indicate that the consequences of the transition period, combined with the new requirements of the global information culture, support the desire for emotional and intellectual independence and control over the environment, especially among younger cohorts who have been socialized in conditions without a historical counterpart. The research paper also mentions studies that look for the relationship and overlap between professional interests and personal factors using the Big Five model.

**Keywords:** personal characteristics, professional interests, professional identity, strategy of work implementation, transition to adulthood.

**Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 0; bibl.: 34**

**Постановка проблеми.** Ідентичність змінюється протягом життя, причому більша частина її розвитку відбувається в підлітковому віці та при переході до дорослого життя (Erikson, 1968). У багатьох західних культурах і народах встановлено норми та завдання розвитку, такі як перехід від обов'язкової освіти до трудової діяльності та від домашнього життя до романтичного партнерства та співжиття. Вони дедалі більше визначаються не стільки суспільством, скільки самою особистістю (Schwartz, Côté, & Arnett, 2005).

Завдяки цим соціально-структурним змінам період входу в доросле життя, що приблизно припадає на 18-29 років, є періодом, який пропонує найбільше можливостей для дослідження ідентичності (Arnett, 2000). Можна припустити, що, як і їхні однолітки в деяких західних країнах, в Україні створення романтичного партнерства та відданість кар'єрі – це два основні психосоціальні завдання під час переходу до дорослого життя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Слід підкреслити, що тема є особливо актуальною, оскільки внаслідок світової економічної кризи в Україні спостерігається зростання безробіття серед молоді, яке охоплює роки становлення дорослого віку (18-29 років).

**Формулювання цілей статті.** Метою нашої статті є теоретично розглянути проблему вибору професії в період переходу до дорослого життя. Для цього ми зосередилися на таких конструктах, як кар'єрні інтереси та стратегії професійної реалізації, і спробуємо встановити, чи особистість якось детермінує ці два конструкти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дорослість у стані формування є історично та культурно зумовленою. Це не універсальний період життя. Його специфіка характерна для культур, які дозволяють експериментувати з різними соціальними ролями в пізньому підлітковому та двадцятирічному віці

(Arnett, 2000). Існують три основні чинники, які спонукають до дорослішання:

1) перехід від індустріальної економіки до економіки інформаційних технологій і відповідне збільшення потреби у випускниках; відповідно, перехід до кар'єри, шлюбу та батьківства відбувається пізніше, ніж до цього;

2) різке збільшення можливостей отримання освіти та кар'єри, доступних для жінок, провокує бажання отримати вищу освіту та кар'єру, а не виходити заміж і мати дітей у віці двадцяти років;

3) більша толерантність до дошлюбних статевих стосунків, що дозволяє молодим людям у багатьох суспільствах почати активне статеве життя задовго до шлюбу.

Теорія Джефрі Арнетта ще «молода» і створена лише на початку цього століття. Нечисленні емпіричні дослідження з учасниками віком 18-29 років одноставно об'єднуються навколо тези про те, що специфіка цього вікового періоду обумовлюється властивостями особистості, постульованими Арнеттом (Ganeva, 2012; Papazova, Moody, & Bathurst, 2015; Pencheva, Papazova, 2009). Крім того, ці висновки також підтверджуються об'єктивними зовнішніми факторами, такими як той факт, що наша країна належить до індустріально розвинутих країн Європи, а наша сучасна культура підтримує період експериментів і незалежності серед 18-29-річної молоді (Garvanova, Tyankov, 2015). За словами Дж. Арнетта (Arnett, 2004), це два важливі зовнішні та культурно визначальні чинники розвитку зрілості.

Джефрі Арнет виокремив «велику трійку» критеріїв дорослого віку, зокрема, це вміння брати на себе відповідальність за вчинки, прийняття незалежних рішень, а також набуття фінансової незалежності. Перші 2 критерії мають суб'єктивну природу, тобто можна виміряти фінансову незалежність, проте як виміряти те, наскільки ви відповідальні чи приймаєте незалежні рішення? Це саме те, що ви маєте для себе особисто вирішити самостійно.

Як запевняє Е. Еріксон, в юності вся увага переходить на формування близькості та розвитку романтичних та дружніх стосунків. А також існування цілі, життєвої місії – це крок, зроблений в сторону до формування ідентичності. Особистості, що схильні до сформованості цієї ідентичності, більш імовірно вважатимуть себе дорослими.

Те, що наша культура підтримує незалежні соціальні ролі та експерименти у віці формування дорослості, підтверджено емпіричним дослідженням за допомогою моделі дослідження цінностей Шварца, проведеним у 2013 році, яке виявило, що серед 18-29-річних значимість майстерності переоцінюється (Garvanova, Tyankov, 2015). На думку авторів дослідження, ймовірно, наслідки перехідного періоду в поєднанні з новими вимогами глобальної інформаційної культури підтримують прагнення до емоційної та інтелектуальної незалежності та контролю над середовищем, особливо серед молодших когорт, які соціалізувалися в умовах без історичного відповідника (Garvanova, Tyankov, 2015).

Крім того, перевага індивідуальних цінностей над колективістськими цінностями зазвичай спостерігається серед сучасної молоді в світі (Bauchinska, 1994; Garvanova, 2013; Papazova & Garvanova, 2008).

Дж. Арнетт переконує, що сьогоднішня молодь теж, як і колись, хоче вступити у шлюб, здійснити кар'єру, завести дітей, проте вона більше не вважає ці маркери визначальними для дорослого життя. Цю думку не визнає старше покоління та все ще схильне визнавати дорослість лише після того, як молоді особи досягнуть саме тих маркерів.

Дорослість має багато обов'язків, проте лише один більшість вважають перетворювальним – це батьківство. Багаточисельні опитування свідчать про те, що люди пов'язують перехід в доросле життя саме з появою власних дітей. Звичайно, що не йдеться про те, що ви не станете дорослим, якщо у вас немає дітей, а лише про те, що для тих, у кого вони є,

цей етап став визначальним для переходу в дорослість. Таким самим перемикачем може стати, до прикладу, роль опікуна хворих батьків. Зрештою, щоб подорослішати не обов'язково має бути переломний момент, багато змін відбувається в нашому житті поступово.

Важливо зазначити, що спочатку Арнетт, виходячи зі специфіки американської культури, визначив вікові межі становлення зрілості переважно між 18 і 25 роками (Arnett, 1998; Arnett, 2000; Arnett, 2004). Згодом, у результаті численних досліджень і перевірки методологій вимірювання початкової зрілості в різних культурах, ці межі були скориговані до вікового періоду 18-29 років, який також є роками, зазначеними на веб-сайті Товариства з вивчення ранньої дорослості (SSEA Society for the Study of Emerging Adulthood, 2014).

Загалом щодо вікової періодизації існує багато точок зору. Зокрема, Дж. Біррен (Birren, 1964) ранньою дорослістю окреслює період 17-25 років, Д. Бромлей (Bromley, 1966) – 21-25 років, в Е. Еріксона (Erikson, 1963) рання зрілість припадає на 20-25 років, В. Квінн описує молодість з 18 по 40 років, такий самий вік Г. Крайг (G. Kraig, 2000) називає ранньою дорослістю. Отож бачимо, що є деяка різниця у поглядах вчених.

Варто зазначити, що має місце також і суб'єктивні відчуття та об'єктивні акмепоказники віку, тобто вони характеризуються не лише хронологічним віком. Важливими також є соціально-економічний статус особи, освіта, специфіка професійної діяльності та інше. Наукова спільнота на сьогодні прихильна до думки вченого Г. Крайга, який запевняє, що точно встановити межі розвиткових стадій на етапі дорослості достатньо важко, подекуди і цілком неможливо.

Трудова діяльність у дорослому віці зосереджена на питанні ідентичності: «Що я дійсно хочу робити? Що я роблю найкраще? Що мені подобається найбільше? Як мої здібності та бажання вписуються в можливості, які з них мені корисні?». У ранній дорослості особистість

теж має деякі сумніви щодо того, яка вона людина. Під час становлення дорослого віку, коли молодь приміряє до себе різні професії, молоді люди поступово починають відповідати на запитання про свою ідентичність, розвивають краще уявлення про те, ким вони є, і яка робота їм підходить найкраще (Arnett, 2004).

Жінки, які приходять у професію з високими вимогами до статусу, значно рідше, ніж їхні однолітки, мають дітей. Таким чином, для багатьох жінок, які починають дорослішати, вибір у напрямку кар'єри є не просто вибором, який відповідає їх ідентичності, а шляхом, який дозволить їм збалансувати свою ідентичність між фахівцем та матір'ю (Arnett, 2004).

Професійна чи кар'єрна ідентичність вважається ключовим елементом структури ідентичності (Erikson, 1968; Skorikov & Vondracek, 2011). Загалом, як чоловіки, так і жінки на стадії дорослішання, як правило, мають високі очікування та надії щодо своєї майбутньої кар'єри. Вони розглядають свою кар'єру не лише як спосіб отримати фінансову незалежність, але також, як уже було сказано, як засіб вираження своєї ідентичності (Skorikov & Vondracek, 2011). Таким чином, враховуючи, що багато робочих місць початкового рівня є адміністративними та технічними, покладені на зовнішній резерв, зараз або застарілі, або зникли зовсім, порівняно з серединою 20-го століття (Kalleberg, 2009). Зараз підвищений акцент під час побудови кар'єри ставиться на прояві особистості, що потребує тривалого часу для прояву, а також збільшення кількості змін посад та місць праці, перш ніж молоді люди досягнуть стабільної кар'єри.

Середньостатистичний молодий європеєць займає сім-вісім робочих місць у віці від 18 до 30 років, а кожен четвертий молодий працівник займає більше 10 різних робочих місць протягом цього періоду (Arnett, 2004). Для багатьох молодих людей, які переходять у доросле життя, робота означає просто знайти роботу, часто в мережі закладів швидкого

харчування, яка буде оплачувати рахунки, поки не з'явиться щось краще. Більше того, значна частина дорослих у західних країнах бере участь у програмах додаткової вищої освіти та підготовки (Tanner & Arnett, 2011). Тим не менш, незважаючи на ці зростаючі виклики, відданість вибору конкретної професії часто сприяє суб'єктивному відчуттю благополуччя (І. Попович, 2021).

Коли молоді люди знаходять своє місце в житті через любов і роботу, то взаємопідсилювальний вплив обох сфер неминучий. Дослідження (головним чином у подружніх парах) показують, що важливо мати міжсистемні зв'язки між роботою та сімейним життям (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Heller & Watson, 2005). Труднощі на роботі чи в закладі вищої освіти можуть послабити здатність людини справлятися з проблемами вдома. Подібним чином, якщо забагато особистих ресурсів інвестується в сім'ю, робочі обов'язки можуть бути знехтувані, а кар'єрні зобов'язання послаблені (Lerner & Castellino, 2002).

Існують суттєві відмінності між Сполученими Штатами та європейськими країнами щодо кар'єрного розвитку в дорослому віці: американська система дозволяє більше вибору, але надає менше допомоги при виході на ринок праці, а європейська система забезпечує більше структури та організації, але забезпечує менше свободи в зміні напрямку кар'єри. Можливо, у найближчі десятиліття дві крайнощі рухатимуться до гібридної системи: структура та допомога для молоді, яка хотіла б перейти безпосередньо до тієї роботи, яку вона знає та хоче, і свобода дослідження для молоді, яка хоче використати свій час, щоб випробувати різні варіанти, перш ніж почати постійну кар'єру (Arnett, 2004).

Так чи інакше, більшість молодих людей врешті-решт знаходять роботу, яка задовольняє інтереси своєї держави. 73% молодих дорослих українців кажуть, що вони задоволені своєю поточною роботою (Arnett, 2004).

Питання кар'єрних інтересів у роки становлення дорослої особистості мало вивчено емпірично. За допомогою метааналізу та використання метааналітичних методів Лоу (Low, 2009) спробував визначити закономірності змін у професійних інтересах від підліткового віку (12 років) до дорослого (середній вік 24,9 років). Результати показують, що професійні інтереси, виміряні за моделлю Холланда, окреслюють чітку схему змін. Дослідницькі, мистецькі, соціальні та підприємницькі інтереси зростають протягом періоду дослідження від середнього до пізнього підліткового віку, а згодом – до молоді. У свою чергу звичайні інтереси зростають у жінок і зменшуються у чоловіків протягом того самого вікового періоду. Однак, всупереч стереотипам, реалістичні інтереси зростають у жінок і зменшуються у чоловіків (Low, 2009).

У теоретичному та концептуальному аспектах термін «стратегія, пов'язані з роботою» найближчий за значенням до поняття «орієнтація на роботу» – теми, яка розроблялася у психології праці та організаційній психології з 70-х і 80-х років минулого століття.

Стратегія виконання роботи – це «дії для вирішення проблем, пов'язаних з роботою» (Beşpınar, 2010, стор. 523). Прикладом стратегій виконання роботи Бешпінар вказує на рішення працювати чи ні, розглядаючи це рішення в контексті сім'ї (Beşpınar, 2010).

Болгарські вчені Р. Божинова, С. Георгієва та С. Жильова провели дослідження динаміки трудових цінностей студентів у період соціальних змін 1992-1996 рр., шукаючи відповідні стратегії трудової (професійної) реалізації. Вони виокремили три типи стратегій зайнятості на ринку праці – активну, середньоактивну (пов'язану з орієнтацією на ринок праці) і пасивну (Bozhinova, Georgieva & Zhiliova, 1995).

Їхня загальна гіпотеза полягає в тому, що в період соціальних змін трудові цінності молодих людей у Болгарії реструктуризуються і поступово

формуvatимуть стійкі смислові одиниці, і це вплине на вибір альтернатив і стратегій майбутньої зайнятості. На їхню думку, ситуація соціальних змін створює нові характеристики ринку праці, тобто нові умови здійснення праці (Bozhinova, Georgieva & Zhiliova, 1995). У цьому дослідженні всього взяли участь 208 осіб, випускники гуманітарних і технічних спеціальностей. Половина з них – 104 особи – були опитані у 1992 р., інша – у 1996 р. Результати показують, що в обидва періоди дослідження на вибір альтернатив і стратегій майбутньої реалізації роботи по-різному впливали трудові цінності. У 1992 р. 70% опитаних орієнтувалися на роботу за фахом, 18% – на перспективну для збагачення галузь, 12% – на будь-яку роботу. У 1996 р. 51% опитаних студентів пішли працювати за власною спеціальністю, 27% – у перспективну галузь, 22% – на будь-яку роботу (Bozhinova, Georgieva & Zhiliova, 1995). Стратегія студентів, орієнтованих на роботу за власним фахом, у 1992 р. є переважно пасивною, передбачаючи насамперед успішне завершення навчання. Ця загальна тенденція спостерігалася і в 1996 р., але поведінкова активність студентів значно підвищилася в напрямку додаткової кваліфікації та цілеспрямованого пошуку інформації про роботу.

Дослідження також показує, що студенти, готові виконувати «будь-яку роботу» після завершення навчання реалізують стратегію, яка передбачає активну орієнтацію на ринку праці. Поведінкова активність тих, хто обрав цю альтернативу, не зазнала істотних змін за досліджуваний період 1992-1996 рр. Спостерігається тенденція до підвищення активності випускників щодо майбутнього працевлаштування наприкінці досліджуваного періоду порівняно з його початком (Bozhinova, Georgieva & Zhiliova, 1995).

Зміни особистості від підліткового віку до дорослішання відображають глобальні зміни. У цей віковий період особистість схильна бути більш рішучою;

стає більш цілеспрямованою у своїй роботі; спостерігається підвищення самоконтролю, що відображає тенденції до рефлексивності та навмисності; зменшує негативну емоційність, включаючи агресію та замкнутість (Donnellan, Conger, & Burzette, 2007).

В кінці ХХ ст. в рамках лексичної моделі Г. Олпорта, Р.-Б. Кеттела, Л.-Л. Терстоуна було сформульовано факторну теорію рис особистості. У ній вказується на те, що всі психологічні й поведінкові суттєві відмінності зазвичай відображаються у мові. Саме тому літературні та побутові характеристики зовнішності особистості показують системотвірне ядро людини. Модель «Великої п'ятірки» (PPM) чи п'ятифакторна модель мала підтвердження в ряді емпіричних досліджень. Зокрема, виокремлені фактори мають високу конвергентну валідність, виокремлюються в різноманітних підходах.

Так, велику роботу в цьому напрямку провели науковці Л. Голдберг, Р. Мак-Крей, П. Коста, В. Норман. Вони спробували визначити важливі людські риси. Змінні цієї моделі найширше представлені в людській мові. Отже, «мовну особистість», за їх твердженнями, формують екстравертованість, доброзичливість, сумлінність, емоційна стабільність, культурність та відкритість досвіду. Оці чинники в різних дослідженнях можуть мати деяку варіативність, проте загальна сутність цієї моделі досить стабільна. П'ятифакторна теорія особистісних рис базується на таких постулатах:

-дорослі особистості характеризуються специфікою комбінації особистісних рис, які мають вплив на поведінку, відчуття, думки (індивідуальність);

-досліджувані особистісні риси є ендегенними основними тенденціями (походження);

-особистісні риси ієрархічно влаштовані: від специфічних і вузьких до широких, загальних диспозицій (структура).

Опираючись на фактори «Великої п'ятірки», емпіричні дослідження показують, що молода особа може характеризуватися підвищенням соціальної життєздатності (тобто комунікабельності, позитивного впливу, яке виражено фактором екстраверсії-інтроверсії) протягом років навчання в університеті, з подальшим зниженням у 22-30 років; і незначне підвищення емоційної стабільності (фактор нейротизму – емоційної стабільності), яке починається в підлітковому віці і продовжується до тридцяти (Furlong, 2009).

Два інших дослідження виявили негативні вектори (зменшення з віком) чинника відкритості до нового досвіду від дитинства до підліткового віку (De Fruyt, Bartels, Van Leeuwen, De Clercq, Decuyper, & Mervielde, 2006; Lamb, Chuang, Wessels, Broberg, & Hwang, 2002), враховуючи, що чотири дослідження виявили позитивні закономірності (зростання з віком) для цього вікового фактора від ранньої юності до дорослого віку (Allik, Laidra, Realo, & Pullman, 2004; Branje, van Lieshout, & Gerris, 2007; McCrae та ін., 2002; Pullmann, Raudsepp, & Allik, 2006). Одне з можливих тлумачень цих неоднозначних результатів полягає в тому, що вони пропонують криволінійну схему відкритості новому досвіду з негативною тенденцією для віку від дитинства до ранньої юності, а потім позитивною тенденцією для дорослого віку.

У дослідженні з понад 1 млн. учасників з англomовних країн в рамках проекту «Інтернет-особистість Гослінга-Поттера» було виявлено, що доброзичливість і сумлінність, а також їх більш специфічні аспекти (такі як альтруїзм, довіра, турбота, скромність, емпатія, співпраця та компетентність, упорядкованість, почуття обов'язку, потреба в досягненні, самодисципліна та обережність) показують обернено пропорційні вікові тенденції, причому тенденція є негативною (зменшення) від пізнього дитинства до раннього підліткового віку та позитивною

(збільшення) при досягненні дорослості. Відкритість новому досвіду демонструє негативну тенденцію (зменшення) у підлітковому віці, а потім позитивну тенденцію (збільшення) протягом років навчання в коледжі (Soto, John, Gosling, & Potter, 2011).

Професійні інтереси та риси особистості чинять взаємовплив на професійну поведінку, таку як вибір професії, стратегії працевлаштування, задоволеність роботою та кар'єрою протягом життєвого циклу. Розуміння їх взаємозалежності та перекриття є критично важливим для розвитку теорії та практики психології праці (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002).

У цьому сенсі не дивно, що існує велика кількість досліджень, які шукають взаємозв'язок і збіг між професійними інтересами Голланда та особистісними факторами за допомогою моделі «Великої п'ятірки» (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995). Однак у літературі недостатньо досліджень, які б зосереджувалися на моделі Холланда та «Великій п'ятірці» у дорослому віці. А також небагато є досліджень, які зосереджені на стратегіях самореалізації особистості на роботі та професійних інтересах і стратегіях наповнення роботою в дорослому віці.

Отже, основні зв'язки між «Великою шісткою інтересів» і «Великою п'ятіркою» особистісних параметрів на основі окремих досліджень є такими:

-мистецькі інтереси помірно корелюють із відкритістю до нового досвіду, а підприємницькі інтереси – від низького до помірного з екстраверсією (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995);

-соціальні інтереси незначно пов'язані з екстраверсією і трохи з доброзичливістю (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995);

-наукові інтереси пов'язані з відкритістю до нового досвіду та екстраверсією (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995);

-мета-аналіз даних із вибіркою 2571 жінки та 2358 чоловіків додав до наведених вище кореляцій ще одну – між звичайними інтересами, сумлінністю та підприємницькими інтересами й сумлінністю (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002).

Існує також дослідження, що пов'язує модель, яка описує шість особистісних факторів (чотири з яких збігаються з факторами Великої п'ятірки) та професійні інтереси, виміряні за шкалою Орегона (Pozzobon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010). Між деякими шкалами та змінними було виявлено як помірні, так і великі кореляції. Встановлені результати показують, що між окремими характеристиками особистості та професійними інтересами, які також концептуалізуються як особистісні риси, існує від низької до помірної кореляції, між якими також спостерігається значуще перекриття.

**Висновки.** Отже, бачимо, що проблема становлення ідентичності є надзвичайно актуальною і досі. Теоретичний аналіз в цьому дослідженні показав, що професійні інтереси та особистісні характеристики у роки становлення дорослості характеризуються національною культурою соціуму, підтримкою незалежності соціальних ролей і експериментування в сфері професійної ідентичності у віці входження в дорослий вік.

Вибір спеціальності, пошук роботи та майбутня професійна реалізація відіграють центральну роль у житті багатьох молодих людей Європи. Молодіжне безробіття, яке виникло внаслідок світової економічної кризи, а згодом і світової пандемії, загальмувало процес реалізації професійної ідентичності студентів на ринку праці. Тому питання стратегії працевлаштування молоді в Україні є

особливо актуальним. Лише завдяки кращому розумінню проблем, пов'язаних із вибором професії та стратегій працевлаштування молодих людей, можна підтримувати політику боротьби з дорогими наслідками безробіття серед молоді.

Перспективами нашого дослідження стане емпіричне вивчення зв'язку між кар'єрними інтересами та стратегіями професійної реалізації особистості в роки становлення дорослого життя в контексті української культури.

#### Література:

1. Заверуха О.Я. Історичний ракурс категорії «ідентичність» у психології. Теоретичні і прикладні проблеми психології / Збірник наукових праць № 3(53), 2020. Том 2. С. 88-101.
2. Allik, J., Laidra, K., Realo, A., & Pullman, H. (2004). Personality development from 12 to 18 years of age: Changes in mean levels and structure of traits. *European Journal of Personality*, 18(6), 445-462.
3. Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *The American Psychologist*, 55(5), 469-480.
4. Baychinska, K. (1994). Tsennosti. Tsennoten stres... Tsennostna kriza! [Values. Value stress... Value crisis!]. Sofia, Bulgaria: AI «Marin Drinov».
5. Beşpınar, F. U. (2010). Questioning agency and empowerment: Women's work-related strategies and social class in urban Turkey. *Women's Studies International Forum*, 33(6), 523-532.
6. Bozhinova, R., Georgieva, S., & Zhiliov, S. (1995). Tsennosti za rabota i izbor na alternativni strategii za badeshta trudova realizatsiya pri zavarshvashti studenti [Work values and choice of alternatives and strategies for a future career in graduates]. In V. Rusinova & R. Roe (Eds.), *Psihosotsialni problemi na trudovata zaetost* [Psychosocial problems of employment] (pp. 93-105). Sofia, Bulgaria: Akademichno izdatelstvo «Prof. Marin Drinov».
7. Branje, S. J. T., van Lieshout, C. F. M., & Gerris, J. R. M. (2007). Big Five personality development in adolescence and adulthood. *European Journal of Personality*, 21(1), 45-62.
8. Chen, C. C., Jones, K. T., Scarlata, A. N., & Stone, D. N. (2012). Does the Holland model of occupational choice (HMOC) perpetuate the Beancounter-Bookkeeper (BB) stereotype of accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 370-389.
9. Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390-400.
10. De Fruyt, F., Bartels, M., Van Leeuwen, K. G., De Clercq, B., Decuyper, M., & Mervielde, I. (2006). Five types of personality continuity in childhood and adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 538-552.
11. Donnellan, M. B., Conger, R. D., & Burzette, R. G. (2007). Personality development from late adolescence to young adulthood: Differential stability, normative maturity, and evidence for the maturity-stability hypothesis. *Journal of Personality*, 75(2), 237-263.
12. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY, USA: Norton.
13. Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
14. Furlong, A. (2009). *Handbook of youth and young adulthood: New perspectives and agendas*. Routledge, United Kingdom: London.
15. Ganeva, Z. (2012). Conceptions of the transition to adulthood among emerging adults in Bulgaria. In J. C. McDermott, A. Kington, & M. Matulčikova (Eds.), *Paradigms and research of educational practice* (pp. 249-262). Los Angeles, CA, USA: Department of Education, Antioch University.
16. Garvanova, M., Tyankov, A. (2015). Balgarskiyat kulturen tsennosten model – savremenni tendentsii i perspektivi za razvitie [Bulgarian cultural value model - contemporary trends and prospects for development]. Paper presented at Parva kragla masa: «Problemi na obshtestvenata komunikatsiya» [First round table: «Problems of public communication»] (pp. 127-136). Sofia, Bulgaria: Izdatelstvo «Za bukвите – O pismenehy».
17. Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279.
18. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources.
19. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
20. Lamb, M. E., Chuang, S. S., Wessels, H., Broberg, A. G., & Hwang, C. P. (2002). Emergence and construct validation of the Big Five factors in early childhood: A longitudinal analysis of their ontogeny in Sweden. *Child Development*, 73(5), 1517-1524.
21. Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239.
22. Lerner, R. M., & Castellino, D. R. (2002). Contemporary developmental theory and adolescence: Developmental systems and applied developmental science. *The Journal of Adolescent Health*, 31(6), Suppl.), 122-135.
23. Low, K. D. (2009). Patterns of mean-level changes in vocational interests: A quantitative review of longitudinal studies (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, Illinois.



24. McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1456-1468.
25. Papazova, E., & Garvanova, M. (2008). Osnovni individualni tsennosti pri balgarski studenti - sravnitelan analiz [Basic individual values in Bulgarian students – comparative analysis]. *Treta natsionalna shkola "Sotsialnite nauki za zapazvane i razvitie na natsionalnata obshtnost*, Sofia, 12-13 May 2008. *Psihologichni izsledvaniya*, 11(2), 7-16.
26. Papazova, E., Moody, R., & Bathurst, J. (2015). Kros-kulturno izsledvane na psihologichnite tipove v godinite na vaznikvashta zrelost [Cross-cultural study of psychological types at the years of emerging adulthood]. *Psychological Thought*, 8(2), 148-172.
27. Pencheva, E., & Papazova, E. (2009). Psihologichen profil na "vaznikvashtata zrelost" (18-29 g.) [Psychological profile of "emerging adulthood" (18-29 years)]. *Psihologichni izsledvaniya*, 12(2), 221-228.
28. Pozzobon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2010). Correction to "Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales". *Journal of Personality Assessment*, 92(6), 618.
29. Pullmann, H., Raudsepp, L., & Allik, J. (2006). Stability and change in adolescents' personality: A longitudinal study. *European Journal of Personality*, 20(6), 447-459.
30. Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society*, 37(2), 201-229.
31. Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). New York, NY, USA: Springer.
32. Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348.
33. Tanner, J., & Arnett, J. J. (2011). Presenting "emerging adulthood": What makes it developmentally distinctive? In M. Arnett, M. Kloep, L. Hendry, & J. Tanner (Eds.), *Debating emerging adulthood: Stage on process?* (pp. 13-30). Oxford, United Kingdom: University Press.
34. Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 57-74.
- scientific papers № 3(53), 2020. V. 2. C. 88-101. (In Ukraine).
2. Allik, J., Laidra, K., Realo, A., & Pullman, H. (2004). Personality development from 12 to 18 years of age: Changes in mean levels and structure of traits. *European Journal of Personality*, 18(6), 445-462. (In English).
3. Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *The American Psychologist*, 55(5), 469-480. (In English).
4. Baychinska, K. (1994). Tsennosti. Tsennosten stres...Tsennostna kriza! [Values. Value stress...Value crisis!]. Sofia, Bulgaria: AI "Marin Drinov". (in Bulgaria).
5. Beşpınar, F. U. (2010). Questioning agency and empowerment: Women's work-related strategies and social class in urban Turkey. *Women's Studies International Forum*, 33(6), 523-532. (In English).
6. Bozhinova, R., Georgieva, S., & Zhiliova, S. (1995). Tsennosti za rabota i izbor na alternativi i strategii za badeshta trudova realizatsiya pri zavarshvashti studenti [Work values and choice of alternatives and strategies for a future career in graduates]. In V. Rusinova & R. Roe (Eds.), *Psihosotsialni problemi na trudovata zaetost* [Psycho-social problems of employment] (pp. 93-105). Sofia, Bulgaria: Akademichno izdatelstvo "Prof. Marin Drinov". (in Bulgaria).
7. Branje, S. J. T., van Lieshout, C. F. M., & Gerris, J. R. M. (2007). Big Five personality development in adolescence and adulthood. *European Journal of Personality*, 21(1), 45-62. (In English).
8. Chen, C. C., Jones, K. T., Scarlata, A. N., & Stone, D. N. (2012). Does the Holland model of occupational choice (HMOC) perpetuate the Beancounter-Bookkeeper (BB) stereotype of accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 370-389. (In English).
9. Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390-400. (In English).
10. De Fruyt, F., Bartels, M., Van Leeuwen, K. G., De Clercq, B., Decuyper, M., & Mervielde, I. (2006). Five types of personality continuity in childhood and adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 538-552. (In English).
11. Donnellan, M. B., Conger, R. D., & Burzette, R. G. (2007). Personality development from late adolescence to young adulthood: Differential stability, normative maturity, and evidence for the maturity-stability hypothesis. *Journal of Personality*, 75(2), 237-263. (In English).
12. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY, USA: Norton. (In English).
13. Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. (In English).

### References

1. Zaverukha O.Ya. Historical perspective of the category "identity" in psychology. Theoretical and applied problems of psychology / Collection of

14. Furlong, A. (2009). *Handbook of youth and young adulthood: New perspectives and agendas*. Routledge, United Kingdom: London. (In English).
15. Ganeva, Z. (2012). Conceptions of the transition to adulthood among emerging adults in Bulgaria. In J. C. McDermott, A. Kington, & M. Matulčikova (Eds.), *Paradigms and research of educational practice* (pp. 249-262). Los Angeles, CA, USA: Department of Education, Antioch University. (In English).
16. Garvanova, M., Tyankov, A. (2015). Balgarskiyat kulturnen tsennosten model – savremenni tendentsii i perspektivi za razvitiye [Bulgarian cultural value model - contemporary trends and prospects for development]. Paper presented at Parva kragla masa: «Problemi na obshtestvenata komunikatsiya» [First round table: «Problems of public communication»] (pp. 127-136). Sofia, Bulgaria: Izdatelstvo «Za bukвите – O pismenehy». (in Bulgaria).
17. Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279. (In English).
18. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources. (In English).
19. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. (In English).
20. Lamb, M. E., Chuang, S. S., Wessels, H., Broberg, A. G., & Hwang, C. P. (2002). Emergence and construct validation of the Big Five factors in early childhood: A longitudinal analysis of their ontogeny in Sweden. *Child Development*, 73(5), 1517-1524. (In English).
21. Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239. (In English).
22. Lerner, R. M., & Castellino, D. R. (2002). Contemporary developmental theory and adolescence: Developmental systems and applied developmental science. *The Journal of Adolescent Health*, 31(6), Suppl.), 122-135. (In English).
23. Low, K. D. (2009). Patterns of mean-level changes in vocational interests: A quantitative review of longitudinal studies (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, Illinois. (In English).
24. McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1456-1468. (In English).
25. Papazova, E., & Garvanova, M. (2008). Osnovni individualni tsennosti pri balgarski studenti - sravnitelnen analiz [Basic individual values in Bulgarian students – comparative analysis]. *Treta natsionalna shkola “Sotsialnite nauki za zapazvane i razvitiye na natsionalnata obshtnost, Sofia, 12-13 May 2008. Psihologichni izsledvaniya*, 11(2), 7-16. (in Bulgaria).
26. Papazova, E., Moody, R., & Bathurst, J. (2015). Kros-kulturno izsledvane na psihologichnite tipove v godinite na vaznikvashta zrelost [Cross-cultural study of psychological types at the years of emerging adulthood]. *Psychological Thought*, 8(2), 148-172. (in Bulgaria).
27. Pencheva, E., & Papazova, E. (2009). Psihologichen profil na “vaznikvashtata zrelost” (18-29 g.) [Psychological profile of «emerging adulthood» (18-29 years)]. *Psihologichni izsledvaniya*, 12(2), 221-228. (in Bulgaria).
28. Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2010). Correction to “Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales”. *Journal of Personality Assessment*, 92(6), 618. (In English).
29. Pullmann, H., Raudsepp, L., & Allik, J. (2006). Stability and change in adolescents’ personality: A longitudinal study. *European Journal of Personality*, 20(6), 447-459. (In English).
30. Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society*, 37(2), 201-229. (In English).
31. Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). New York, NY, USA: Springer. (In English).
32. Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348. (In English).
33. Tanner, J., & Arnett, J. J. (2011). Presenting “emerging adulthood”: What makes it developmentally distinctive? In M. Arnett, M. Kloep, L. Hendry, & J. Tanner (Eds.), *Debating emerging adulthood: Stage on process?* (pp. 13-30). Oxford, United Kingdom: University Press. (In English).
34. Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland’s Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 57-74. (In English).