

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Особливості професійного самовизначення студентів різних спеціальностей»

Студентки 2 курсу групи ЗПС-62
другого (магістерського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної програми
«Психологія» за спеціальністю 053 –
ПСИХОЛОГІЯ

Шевченко А.Ю.

Керівник кандидат психологічних наук, доцент
кафедри прикладної психології Яновська С.Г.

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

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____

Кількість балів: _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ	7
1.1 Поняття професійного самовизначення та сучасні підходи до його вивчення	7
1.2 Особливості професійного самовизначення студентів	17
1.3 Зв'язок рис та типів особистості в професійному самовизначенні	24
Висновки до першого розділу	30
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	32
2.1 Мета та вибірка дослідження	32
2.2 Методи дослідження	35
Висновки до другого розділу	39
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	41
3.1 Дослідження особливостей професійних інтересів та індивідуально-психологічних характеристик студентів різних спеціальностей та аналіз даних за методикою незавершених речень	41
3.2 Аналіз особливостей взаємозв'язків між ціннісними орієнтаціями, типами особистості, та професійними інтересами студентів різних спеціальностей	52
3.3 Порівняння ціннісних орієнтацій та професійних інтересів студентів різних спеціальностей	58
Висновки до третього розділу	64

ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	69

ВСТУП

Актуальність дослідження проблеми професійного самовизначення студентів у сучасних умовах є беззаперечною і визначається низкою соціальних, економічних та психологічних чинників. У період стрімких технологічних змін і постійної трансформації ринку праці, вибір професійного шляху перестає бути одноразовим актом, перетворюючись на тривалий процес особистісного самоконструювання. Сучасне суспільство висуває високі вимоги до когнітивної гнучкості, інноваційності та готовності до навчання впродовж життя. У цьому контексті, дослідження зосереджується на критичній фазі — студентському віці, коли відбувається формування стійкої професійної самосвідомості. Важливою залишається проблема виявлення внутрішніх детермінант успішного вибору: необхідно встановити, як саме глибинні ціннісні орієнтації, стійкі риси особистості та типологічні особливості інтегруються, щоб забезпечити необхідну конгруентність між особистістю та професійним середовищем. Без глибокого розуміння цієї ціннісно-типологічної відповідності та її впливу на мотивацію, неможлива ефективна розробка персоналізованих стратегій психологічного супроводу та кар'єрного консультування, що є життєво необхідним для підготовки конкурентоспроможних фахівців.

У рамках теоретичного опрацювання проблеми професійного самовизначення, представленого в першому розділі, було залучено ключові концептуальні основи від провідних зарубіжних та вітчизняних науковців: Джон Голланд окреслив типологію особистості та важливість конгруентності середовища, тоді як А. Бандура та його послідовники (Р. Ленден, Г. Гекетт, Н. Бетц) заклали основу соціально-когнітивної теорії, підкреслюючи роль самоефективності. Фундаментальний внесок у розуміння мотиваційних аспектів зробили Е. Десі та Р. Раян, розробивши теорію самовизначення особистості, що акцентує на потребах автономії,

компетентності та зв'язку, розвинених також Чарльзом Ченом. Українські дослідники, зокрема Л. Оліховська, підкреслюють багатогранність феномену та відсутність єдиної теоретичної моделі, а О. Васильєва та К. Гудименко зосереджуються на співвідношенні понять, самоорієнтації суб'єкта та багатокомпонентності процесу, що слугує необхідною базою для емпіричного дослідження особливостей професійного самовизначення студентів різних спеціальностей.

При проведенні дослідження використано комплексні психодіагностичні методики, зокрема: методика «Портрет цінностей» Ш.Шварца (адаптація І.Семків), українська адаптація (Кліманська М.Б., Галецька І.І.) короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ, тест Голланда для визначення професійного типу особистості та опитувальник професійної життєстійкості(адаптація О. Кокун).

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення.

Предмет дослідження: особливості професійного самовизначення особистості.

Мета дослідження: визначення особливостей професійного самовизначення студентів різних спеціальностей.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до дослідження проблеми професійного самовизначення студентів.
2. Визначити особливості професійних інтересів та індивідуально-психологічні характеристики студентів різних спеціальностей.
3. Проаналізувати особливості взаємозв'язків між ціннісними орієнтаціями, типами особистості, та професійними інтересами студентів різних спеціальностей.
4. Порівняти ціннісні орієнтації та професійні інтереси студентів різних спеціальностей.

Гіпотеза: Існують статистично значущі та системні взаємозв'язки між індивідуально-психологічними характеристиками, ціннісними орієнтаціями та професійними інтересами студентів, причому тип обраної спеціальності виступає модератором структури цих взаємозв'язків та суттєво впливає на вираженість окремих показників.

Методи дослідження:

1. Метод анкетування
2. Методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація І. Семків)
3. Українська адаптація (Кліманська М.Б., Галецька І.І.) короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ
4. Тест Голланда (Холланда) на визначення професійного типу особистості
5. Якісна методика незавершених речень (модифікована нами).

Методи статистичної обробки даних:

1. Описові статистики - ці показники дозволяють оцінити загальні тенденції у вибірці
2. Тест Шапіро–Уїлка – для перевірки нормальності розподілу
3. Кореляційний аналіз - Для виявлення взаємозв'язків між цінностями, факторами особистості, професійними типами - коефіцієнт кореляції Спірмена
4. Критерій Манна Уїтні для порівняння двох незалежних вибірок за критеріями форми навчання та бажанням змінити професію у студентів різних спеціальностей
5. χ^2 -критерій Пірсона
6. Коефіцієнт V Крамера.

Вибірка даного дослідження складається із 57 респондентів – 4 респонденти із вибірки не мають статусу студента, тому були виключені із

аналізу результатів дослідження. 38 респондентів із вибірки жіночої статі та 19 – чоловічої. Віковий розподіл вибірки – від 20 до 58 років. За місцем проживання вибірка складається із 39 респондентів, що проживають в Україні та 18 – поза її межами. Розподіл респондентів за сферою освіти показав, що найбільші групи опитаних становлять студенти напрямків «Психологія», «Інженерні, обробні та будівельні галузі» та «ІТ». Представники інших галузей навчання також брали участь в опитуванні, проте їхня частка була меншою. За формою навчання вибірка склала 25 студентів денної форми навчання та 32 – заочної. Розподіл відповідей на питання "Чи плануєте змінити професію?" демонструє, що 28 респондентів не мають на меті змінювати професію, тоді як 26, навпаки, планують це зробити.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ

1.1 Поняття професійного самовизначення та сучасні підходи до його вивчення

Професійне самовизначення нерозривно пов'язане з особистісною структурою людини, а також із ключовими аспектами її життєдіяльності. Риси характеру, індивідуальні особливості та внутрішні установки відіграють визначальну роль у тому, як саме формується бачення власного професійного шляху. Вони не лише впливають на вибір напрямку, але й допомагають долати внутрішні суперечності, які можуть виникати в процесі цього вибору. Коли мова заходить про професійне самовизначення, фактично йдеться про те, яку роль обирає для себе людина в системі соціально-економічних, політичних та культурних взаємин, а також про те, як і де вона планує реалізовувати свої здібності та амбіції. У процесі визначення життєвих орієнтирів, людина передусім керується внутрішніми прагненнями, до яких входять її інтереси, бажання, мрії. Водночас важливу роль відіграє усвідомлення власного потенціалу – розуміння своїх можливостей, умінь, знань, тобто елементів, що пов'язані із самопізнанням, ставленням до себе та самооцінкою. На етапі, коли особистість переходить до прийняття конкретних рішень, активізується компонент усвідомлення необхідності дії – «я повинен». Тут виявляються здатність до самоконтролю, внутрішньої організації, а також врахування соціальних очікувань і потреб. Усі ці психологічні утворення тісно взаємодіють із мотиваційною сферою особистості, її ціннісними установками, ідейними переконаннями та баченням свого життєвого шляху. [35]

Л. Оліховська (2016) у своїй статті зазначає, що як у світовій, так і в українській психологічній науці відсутня єдина усталена теорія, яка б повністю охоплювала процес професійного самовизначення. У практичному вимірі цей процес розглядається як тривалий і безперервний шлях, протягом якого людині надається індивідуальна підтримка у виборі професійного напрямку. Найчастіше така підтримка інтерпретується як сприяння особистісному розвитку, самореалізації, виявленню індивідуального потенціалу, креативності та неповторності.[14]

Аналізуючи сучасні концепції та підходи по поняття професійної самовизначення, стає очевидним, що це поняття розглядається як багатогранний процес, тісно пов'язаний із загальним особистісним розвитком.

Соціально-когнітивна теорія професійного розвитку (Social Cognitive Career Theory, SCCT), запропонована Р. Ленденом, Г. Гекетт та Н. Бетц у 1994 році, базується на загальній соціально-когнітивній теорії А. Бандури. Теорія розглядає професійне самовизначення як результат взаємодії особистісних переконань, поведінкових моделей і впливів соціального середовища. Ключове поняття SCCT — **самоефективність**, тобто впевненість людини у власній здатності досягати професійних цілей. Самоефективність формується на основі особистого досвіду, спостереження за іншими, соціального підкріплення й емоційного стану, а також визначає рівень активності, наполегливість і стійкість особистості в професійній сфері. Другим важливим елементом є **очікування результатів** — уявлення людини про можливі наслідки певної діяльності. Якщо очікування позитивні, індивід більш схильний обирати відповідну професійну сферу. На основі цих чинників формуються **інтереси, кар'єрні наміри й цілі**, що структуровано спрямовують професійну поведінку та розвиток. Людина, яка вірить у себе й очікує позитивні результати, активніше розвиває інтерес до обраної сфери. Важливу роль

відіграють також **контекстуальні чинники** — соціальна підтримка, економічні умови, культурні норми, можливості доступу до освіти тощо. Вони можуть як сприяти, так і обмежувати реалізацію професійного вибору.[37]

Теорія професійного вибору Джона Голланда (1997) передбачає, що більшість людей можна віднести до одного з шести типів особистості:

Реалістичний тип (Realistic) - особи цього типу практичні, технічно зорієнтовані, люблять працювати з інструментами, машинами, тваринами або у фізичних умовах. Вони цінують конкретні, практичні завдання і часто уникають соціальних взаємодій та абстрактних теоретичних задач. Для них характерна впевненість у своїх силах, самостійність і схильність до дії.

Дослідницький тип (Investigative) - об'єднує людей, які мають інтелектуальні інтереси, люблять аналізувати, досліджувати, розв'язувати складні проблеми. Вони прагнуть до наукової діяльності, роботи з інформацією і концепціями, цінують точність і логіку. Дослідницькі особистості схильні до самостійної та креативної роботи.

Артистичний тип (Artistic) - відзначаються творчістю, оригінальністю та бажанням самовираження. Вони уникають строгої організації, цінують свободу в роботі і схильні до діяльності, пов'язаної з мистецтвом, літературою, музикою, дизайном. Їх характерні розвинена інтуїція, емоційність і чутливість.

Соціальний тип (Social) - орієнтовані на допомогу, підтримку та навчання інших людей. Вони товариські, чуйні, мають комунікативні навички і прагнуть до взаємодії. Цей тип часто зустрічається серед педагогів, психологів, медиків та соціальних працівників.

Підприємницький тип (Enterprising) - люди цього типу мають лідерські якості, прагнуть впливати на інших, вести справи, приймати рішення і досягати фінансових результатів. Вони активні, впевнені в собі,

схильні до ризику і мають високі амбіції. Для них характерна робота у сфері менеджменту, продажу, політики.

Конвенціональний тип (Conventional) - цінують порядок, структуру і стабільність. Вони схильні до організаційної роботи, аналітики, дотримання правил і процедур. Цей тип часто зустрічається в адміністративній діяльності, бухгалтерії, архівній справі.

Відповідно існують шість типів професійних середовищ, з якими ці типи особистості можуть бути більш або менш сумісними. Люди прагнуть до таких середовищ, які дозволяють реалізовувати їхні здібності, цінності та ставлення до праці. Поведінка людини визначається взаємодією особистості й середовища. Якщо між ними існує конгруентність (відповідність), це сприяє стабільності та задоволенню, бо середовище підкріплює дії людини. Якщо ж виникає невідповідність (інконгруентність), вона може спонукати до змін – або особа адаптується, або шукає інше, більш відповідне середовище. Таким чином, поступова взаємодія особистості з професійним середовищем формує цикли успіху та задоволення, сприяючи професійному зростанню і самореалізації.[33, 34, 29]

Сучасна теорія професійного самовизначення (Professional Self-determination theory), запропонована канадським науковцем Чарльзом Ченом, є адаптованим варіантом відомої теорії самовизначення, розробленої Едвардом Десі та Річардом Раяном, і перенесеною на сферу професійного становлення. У її основі лежать два головні принципи. Перший стосується важливості задоволення трьох базових психологічних потреб, які є вродженими та необхідними для гармонійного професійного розвитку особистості. Це, по-перше, потреба в автономії — бажання людини бути ініціатором власного вибору, самостійно керувати своїм професійним шляхом, приймати відповідальні рішення і бути творцем власного життя. По-друге, потреба в компетентності — прагнення

досягати результатів, ефективно реалізовувати себе в роботі та навчанні, відчувати себе здатним і впевненим у своїх знаннях, навичках і здібностях, що необхідні для професійного зростання. І по-третє, потреба у зв'язку з іншими — прагнення будувати емоційно значущі взаємини, належати до професійної спільноти, відчувати себе частиною середовища, яке викликає повагу й прийняття.

Другий принцип полягає у тому, що на поведінку та професійні рішення людини впливають два основні типи мотивації: внутрішня, яка ґрунтується на особистих інтересах, цінностях і бажанні самореалізуватися, та зовнішня, що зумовлена зовнішніми очікуваннями, тиском або винагородами. Аналогічним за змістом є й поділ на внутрішній і зовнішній локус контролю. Усі ці елементи залишаються важливими як на етапі професійної підготовки, так і в період безпосередньої трудової діяльності. [30]

Погляди вчених сходяться на тому, що професійне самовизначення тісно пов'язане із загальним особистісним розвитком людини, її прагненням до самореалізації в різних сферах життя, самопізнанням, прагненням до самоактуалізації й виходом за межі власного «Я». Таким чином, сучасна психологічна наука вже накопичила значний теоретичний та практичний досвід у вивченні цього явища. Різноманіття підходів до його розуміння лише підкреслює багатогранність і складність професійного самовизначення, а також свідчить про його залежність від соціально-культурного контексту, умов життя та середовища, у якому формується особистість. [14]

О. Васильєва чітко розмежовує термінологічний апарат, пов'язуючи професійне самовизначення із процесами профорієнтації та профконсультації. Згідно з її підходом, профорієнтація виступає як більш об'ємна категорія, що охоплює системний комплекс заходів, спрямованих на сприяння особі у виборі майбутньої професії. У цю комплексну

структуру інтегрована профконсультація, яка є індивідуалізованою допомогою, орієнтованою на підтримку саме процесу самовизначення. При цьому обидва ці поняття мають ознаки зовнішньої "орієнтації" школяра. На противагу цьому, професійне самовизначення репрезентує внутрішню "самоорієнтацію" суб'єкта, оскільки являє собою цілісний інтегративний процес, у якому індивід актуалізує та верифікує свої основоположні життєві орієнтири та цінності, конкретизуючи власне життєве, соціальне та особистісне самовизначення. Оскільки вибір фаху є критичним чинником подальшого розвитку особистості, що детермінує реалізацію її потенціалу та соціалізацію, наукове керування цим складним суспільним процесом є необхідною складовою забезпечення ефективного розвитку суспільства.[5]

І. Маноха розглядає професійне самовизначення крізь призму професійного потенціалу особистості, що являє собою інтегральну систему внутрішніх ресурсів, які забезпечують готовність і здатність індивіда до продуктивної професійної діяльності та подальшого розвитку. Таким чином, професійне самовизначення є результатом усвідомленої актуалізації та конструктивного використання особистістю її професійного потенціалу для вибору і реалізації життєвого шляху, що максимально відповідає її внутрішнім резервам і соціальним вимогам.[12]

К. Гудименко (2015) зазначає, що професійне самовизначення розглядається як складне й багатокomпонентне утворення, яке найбільш яскраво проявляється в юнацькому віці. Проте цей процес не завершується в молодості — з часом можливі зміни професійної діяльності. Такі зміни можуть бути зумовлені невідповідністю між здібностями, інтересами, намірами людини та специфікою обраної професії, незадоволеністю умовами праці чи її змістом, нестачею знань і навичок, відсутністю практичного досвіду або ж обмеженнями, пов'язаними зі станом здоров'я. Серед основних завдань професійного самовизначення можна виокремити

ознайомлення зі світом професій, розуміння актуальних потреб ринку праці, розвиток установки на самопізнання, формування уявлення про власне «Я», співвіднесення цього уявлення з вимогами певних професій, а також створення можливостей для перевірки потенціалу до самореалізації. Тобто, старшокласник, який пройшов процес професійного самовизначення, чітко усвідомлює свої потреби, інтереси, розуміє власні здібності та нахили, має уявлення про майбутній життєвий шлях і готовий брати активну участь у суспільному житті.[7]

Процес, пошуку, вибір, подальше професійне самовизначення та розвиток, а також опанування фахом, ефективну самореалізацію в трудовій сфері та, зрештою, досягнення успіху й задоволення від діяльності, є надзвичайно складним, тривалим, динамічним, багатоаспектним та часто суперечливим явищем. А. Стеценко та О. Квашенко виділили чотири послідовні стадії, які мають свій індивідуальний психологічний критерій успішності.

Початкова стадія пов'язана із зародженням професійних намірів, які формуються під впливом загального особистісного розвитку та первинної орієнтації у світі праці та спеціальностей. Ключовим психологічним критерієм її успішного завершення виступає вибір професії чи спеціальності, який має бути конгруентним як суспільним потребам, так і внутрішнім потребам людини.

Друга стадія охоплює період професійної освіти та підготовки до обраної діяльності та формування фахової майстерності. Ключовим психологічним критерієм успішності на цьому рівні є розвиток професійної самосвідомості — усвідомлення самою людиною себе як активного суб'єкта діяльності у майбутньому. Важливою ознакою також виступає сформована й усталена професійна спрямованість, доповнена

чіткими орієнтирами на вдосконалення якостей, значущих для обраної професії.

Третя стадія передбачає саме інтеграцію у професію, що знаменує перехід до безпосередньої трудової діяльності в умовах реального виробництва чи виконання службових обов'язків. Успішність цієї фази визначається активним оволодінням професією в контексті реального робочого процесу та виробничих взаємин, а також процесом визначення власної ролі й позиції в структурі професійного колективу.

Четвертий етап є завершальним у професійному становленні й пов'язаний із максимальною реалізацією людиною своїх знань, умінь і намірів у самостійній трудовій діяльності. Про успішність цього періоду свідчить ступінь опанування практичними аспектами професії, розвиненість ключових професійних якостей, позитивне ставлення до виконуваної роботи, а також рівень професійної майстерності та здатність творчо підходити до вирішення завдань. [19]

Професійне самовизначення передбачає самостійну рефлексію над можливими варіантами не лише початку професійного шляху, а й загального життєвого курсу. У підлітковому та юнацькому віці на основі набутого досвіду формуються уявлення про професійні сфери, ставлення до праці, оцінка власних можливостей, а також розуміння соціально-економічної ситуації. Усі ці чинники формують психологічну готовність до свідомого професійного вибору. Ключову роль у цій готовності відіграє самосвідомість — здатність усвідомлювати й оцінювати власні риси, бачити відмінності між реальним і бажаним «Я», визначати рівень прагнень, особисті цінності та сенс обраної професії. Самооцінка виступає визначальним чинником у цьому процесі, оскільки саме вона допомагає людині усвідомити свої здібності, нахили, інтереси, мотивацію й

внутрішні потреби. Таким чином, професійне самовизначення є важливим показником соціально-психологічної зрілості, відображаючи прагнення особистості до самореалізації та особистісного розвитку.[19]

Процес професійного самовизначення особистості полягає в урахуванні індивідуальних особливостей розвитку ціннісно-смиислової сфери, а також засобів і механізмів взаємодії людини з навколишнім середовищем та світом професій. Ключову роль у цьому процесі відіграє формування рефлексивної свідомості та самосвідомості, що охоплює як професійну, так і особистісну складову. Професійне самовизначення відбувається під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, і передбачає наявність у людини цілісної системи практичних дій, адаптованих до вимог сучасного ринку праці. Цей процес включає ухвалення рішень щодо напрямків професійної реалізації, реалізацію обраного шляху, оцінювання результатів та усвідомлення їх впливу на особистісний розвиток і життєву траєкторію.[15]

Згідно з поглядом Г.Радчук, професійне самовизначення розглядається не як одноразовий акт чи підпорядкована особистісному процесу стадія, а як неперервний механізм і сутнісна основа професійного становлення, що триває протягом усього професійного шляху. Його цілісність та успішність забезпечується взаємодією та взаємозбагаченням процесів персоналізації і персоніфікації. При цьому ключовим критерієм успіху є не стільки зовнішній статус, скільки персоніфікація – процес усвідомлення, виявлення та реалізації свого істинного Я та цінностей у професійній діяльності, набуття індивідуального способу існування у професії та водночас збагачення особистості через привласнення цінностей професійної культури. Таким чином, професійна спрямованість не нівелює, а навпаки, є смислотвірним чинником і стимулом для становлення унікальної особистісної індивідуальності фахівця.[18]

Професійна реалізація особистості є цілісним життєвим шляхом, що охоплює послідовні етапи: професійне самовизначення, становлення в обраній сфері та фахове зростання. Під професійним самовизначенням розуміють свідомий вибір майбутнього виду діяльності, який ґрунтується на узгодженні наявних у індивіда професійних нахилів, інтересів і здібностей із психологічними вимогами професії. Його сутність полягає в усвідомленні особистістю своєї соціальної ролі та відповідальності за зроблений вибір. Досягнення вершин професіоналізму можливе лише за умови збігу внутрішніх потреб та мотивів діяльності з соціальним замовленням суспільства. При цьому професійний розвиток на всіх освітніх етапах стимулюється завдяки систематичному самоаналізу, свідомій постановці цілей кар'єрного зростання та актуалізації таких психологічних чинників, як потреба в досягненнях, престиж знань, професійний потенціал та високий рівень мотивації самоосвіти. Це підкреслює необхідність всебічного дослідження мотиваційної сфери майбутніх фахівців. [4]

Підсумовуючи розглянуті концепції, можна сказати, що **професійне самовизначення** — це тривалий, багатогранний та особистісно значущий процес усвідомленого вибору професійного шляху, який ґрунтується на інтеграції індивідуальних особливостей, інтересів, цінностей, здібностей та самопізнання особистості, а також враховує соціальні умови, вимоги ринку праці й можливості для самореалізації.

Цей процес охоплює не лише вибір професії, але й формування життєвих орієнтирів, самооцінки, цілей, мотиваційної структури особистості. Професійне самовизначення включає задоволення базових психологічних потреб — автономії, компетентності та приналежності до соціально значущих груп, — і передбачає здатність особистості самостійно визначати напрям професійної діяльності, адаптуватися до змін та нести відповідальність за свій вибір. Це не разовий акт, а

динамічний процес, який триває протягом усього життя та може змінюватися залежно від обставин, нового досвіду, зміни внутрішніх установок або зовнішніх умов.

Таким чином, професійне самовизначення є інтегративним феноменом, який нерозривно пов'язаний із ціннісними орієнтаціями та типологічними особливостями особистості. Здатність індивіда до свідомого вибору, самостійної адаптації та відповідальності безпосередньо залежить від його внутрішньої структури: системи цінностей, що визначають сенс праці, та стійкого професійного типу, що забезпечує конгруентність між особистістю та освітнім/трудова середовищем. Тому, з метою виявлення конкретних особливостей професійного самовизначення студентів, переходимо до наступного підрозділу.

1.2 Особливості професійного самовизначення студентів

Як уже було розглянуто у попередньому підрозділі, професійне самовизначення є багатогранним і тривалим процесом, який не обмежується лише моментом вибору професії. Воно охоплює всі етапи професійного розвитку особистості, починаючи з перших уявлень про майбутню діяльність і завершуючи усвідомленим входженням у професійну сферу. У цьому контексті період навчання у закладі вищої освіти виступає важливою фазою професіоналізації, коли студент активно формує не лише професійні знання й уміння, а й уявлення про себе як про майбутнього фахівця.

Професійне навчання, будучи ключовим етапом професійного становлення, супроводжується специфічною формою самовизначення, яка відрізняється як за психологічними механізмами, так і за змістовними

орієнтирами. У цей період студенти здійснюють переоцінку власних цілей, уточнюють професійні наміри, критично осмислюють відповідність своїх здібностей та особистісних рис обраній спеціальності. Таким чином, професійне самовизначення в студентському віці є процесом інтеграції особистісних ресурсів із зовнішніми професійними вимогами.

Освіта має значний потенціал для стимулювання особистісного зростання студентів, виступаючи як система психолого-педагогічного супроводу особистісного саморозвитку учасників освітнього процесу. Під час навчання у закладі вищої освіти відбувається формування ключових професійних якостей майбутнього спеціаліста, розвиток його професійних цінностей та закладення основ професійного самовдосконалення. Важливо враховувати, що поведінка людини значною мірою визначається специфікою обраної професії, яка формує моделі поведінки, тоді як соціокультурне середовище закладу освіти впливає на зміцнення особистісних рис молодшої людини. Саме тому соціокультурний простір освітнього закладу є важливим чинником, що сприяє розвитку професійних мотивів, ціннісних орієнтацій та інтересів, які забезпечують ефективне професійне та особистісне становлення й саморозвиток студентів.[1]

Період юності характеризується виходом на новий щабель у розвитку самосвідомості, формуванні внутрішньої позиції та зростанні рівня самоповаги. У цей час активно формується особистість як цілісне психологічне утворення, що супроводжується переосмисленням уявлень про навколишній світ і визначенням основних векторів майбутньої самореалізації та особистісного розвитку.[21]

У період студентства молодь активно засвоює різноманітні соціальні ролі, властиві дорослому населенню — громадянські, політичні,

професійно-трудова тощо. Студентський етап супроводжується набуттям виборчого права, зростанням юридичної та економічної відповідальності, а також можливістю повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя. Саме в цей час відбувається включення у сферу економічної активності, що означає початок самостійної трудової діяльності, формування професійної кар'єри та створення особистого сімейного життя. Одночасно з цим трансформується мотиваційна структура, відбувається переосмислення цінностей і активний розвиток індивідуальних здібностей у процесі професіоналізації. Таким чином, студентство є ключовим періодом становлення інтелектуальних якостей і характеру особистості.[16]

А. Я. Боднар вважає, що процес навчання у закладі вищої освіти можна умовно розподілити на три послідовні етапи: адаптація, стабілізація та спеціалізація. На початковій стадії — етапі адаптації, а також частково під час стабілізації, освітній процес здебільшого є структурою з зовнішнім управлінням. Натомість із настанням етапу спеціалізації він поступово трансформується у систему, яка функціонує на принципах самоуправління.[2]

Бугерко Я. та Гірняк Г. у своїй праці провели аналіз, що дав змогу виокремити ключові психологічні фактори професійного самовизначення та систематизувати їх за принципом кватерності. Професійна спрямованість розглядається як інтегральна характеристика мотивації до професійної діяльності, що формується під впливом мотиваційних стимулів і проявляється через інтереси, ставлення та цілеспрямовані зусилля особистості. Вона включає такі компоненти, як ціннісні орієнтації, мотиви, ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку. В цілому структура професійної спрямованості є складним утворенням, що охоплює: а) предметний аспект, пов'язаний із

спеціалізацією; б) світоглядні переконання; в) динаміку змін психічних процесів і станів.[3]

Для всебічного розуміння процесу професійного самовизначення у період навчання у закладі вищої освіти доцільно окреслити його ключові складові компоненти. У дисертаційному дослідженні Н. Ковальської виокремлено чотирикомпонентну структуру готовності учнів до професійного вибору. До неї входять:

Мотиваційно-ціннісний компонент, який охоплює систему мотивів, потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій, що спонукають особистість до усвідомленого вибору професії.

Професійно-практичний компонент, що передбачає наявність спеціальних знань, а також сформованість конструктивних, організаторських і комунікативних умінь, необхідних для успішної професійної діяльності.

Професійно-відповідний компонент, який визначається наявністю професійно важливих особистісних якостей.

Самооцінковий компонент, до якого належать інформованість у сфері професій, здатність до рефлексії, а також сформована програма професійного розвитку та внутрішня готовність до усвідомленого й оптимального професійного самовизначення.[10]

В. Мачуський у своїй дисертації визначає такі компоненти : когнітивний, мотиваційний, практично-дійовий, психологічний, креативний та самооцінковий.[13]

Д. Закатнов у своїй монографії зазначає, що структура готовності до усвідомленого вибору майбутньої професії включає такі компоненти, як

емоційно-оціночний, когнітивний, прогностично-діяльнісний та самооцінковий:

Емоційно-оціночний компонент відображає емоційне ставлення до вибору майбутньої професії, що формується через його мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації та наміри. Автор розглядає цей компонент як результат розвитку емоційної залученості та ціннісного ставлення до професійного вибору, що є важливою основою готовності до трудової діяльності.

Когнітивний компонент передбачає наявність систематизованих, повних та адекватних знань про власні індивідуальні особливості, можливості, а також про вимоги та особливості обраної професії, ринок праці та шляхи професійного розвитку. Його основними показниками є здатність до глибокого аналізу професійних варіантів і самоаналізу, що дозволяє обґрунтовано приймати рішення щодо вибору майбутньої професії.

Прогностично-дієвий компонент готовності до вибору професії характеризується наявністю практичних умінь і навичок, що дозволяють ефективно використовувати інформацію про власні особливості, вимоги професії та ринок праці. Цей компонент включає здатність самостійно планувати та приймати рішення, адаптуватися до змінних умов і коригувати свої професійні наміри відповідно до реалій, що забезпечує усвідомлений і відповідальний вибір майбутньої професії.

Самооцінковий компонент готовності до вибору професії полягає в наявності адекватної самооцінки та усвідомленого рівня самостійності у прийнятті рішення щодо майбутньої професії. Він відображає здатність особистості брати відповідальність за свій вибір, не піддаючись зовнішньому тиску. Важливою складовою цього компонента є локус-

контроль: інтернальний тип, коли контроль сприймається як результат власних дій, сприяє усвідомленому вибору, а екстернальний – як вплив зовнішніх факторів. Основними критеріями є адекватність самооцінки і рівень інтернальності, що визначають готовність до самостійного професійного вибору.[8]

З огляду на необхідність комплексного підходу до професійної підготовки, особлива увага приділяється формуванню стійкого ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності, яке у студентському віці стає ключовим внутрішнім регулятором успішного самовизначення. Саме в освітньому процесі та під час практики закладається фундамент для усвідомлення професії не просто як джерела доходу, а як соціально значущої сфери самореалізації та особистісного зростання. Цей процес перетворює зовнішні вимоги до фахівця на внутрішні мотиви, забезпечуючи перехід від початкового вибору професії до її глибинного прийняття та постійного самовдосконалення.

Формування ціннісного ставлення майбутнього фахівця до професійної діяльності є комплексним і багатоетапним процесом, що охоплює послідовне усвідомлення специфіки обраної галузі, оволодіння професійними компетентностями та накопиченням особистого досвіду, яке кульмінує у здатності самостійно обирати цільові й змістові установки для власних дій. Цей процес цілеспрямовано стимулюється в освітньому середовищі шляхом професійного спрямування змісту навчальних дисциплін, впровадження інноваційних методів та заохочень, а також через практичну діяльність, яка перетворює професію на соціально та особистісно значущу цінність. Зрештою, успішне становлення фахівця залежить від його усвідомлення соціальної місії своєї професії, самореалізації та постійного прагнення до самоосвіти та самовдосконалення, що формує глибоку внутрішню мотивацію.[11, 24]

У своїй концепції Ю.П. Потуй підкреслює, що для студентів, які перебувають на етапі професійного самовизначення, професійні цінності є найбільш значущими смислотвірними орієнтирами, які не лише регламентують і спрямовують їхню майбутню діяльність, а й закладають фундаментальну основу для свідомого вибору, успішного професійного зростання та досягнення соціально вагомих результатів.[17]

Хоча ціннісні орієнтації визначають глибинний смисл і мотивацію професійної діяльності, не менш важливим чинником, що спрямовує індивіда до певного кар'єрного вибору, є його стійкий особистісний профіль. Таким чином, перехід до структурного аналізу особистості дозволяє ще більш детально прояснити механізми, за якими відбувається зіставлення внутрішнього потенціалу студента із зовнішнім світом професій, що особливо чітко розкрито через інтеграцію моделі "Великої п'ятірки" та типології Голланда.

Отже, у підрозділі 1.2 було систематизовано особливості професійного самовизначення у студентському віці, яке є інтеграційним процесом узгодження внутрішніх ресурсів особистості із зовнішніми вимогами фаху. З'ясовано, що цей період характеризується активним формуванням професійної спрямованості, переосмисленням ціннісних орієнтацій та необхідністю інтегрувати різні компоненти готовності до вибору. Критичним для успішної професіоналізації визнано наявність професійно важливих особистісних якостей та здатність до самооцінки.

З огляду на те, що ефективність самовизначення безпосередньо залежить від відповідності цих особистісних рис специфіці обраної професії, виникає необхідність деталізувати внутрішні психологічні детермінанти цього процесу. Таким чином, наступний підрозділ 1.3 «Зв'язок рис та типів особистості в професійному самовизначенні»

присвячений аналізу взаємодії провідних типологічних моделей (як-от модель Дж. Голланда RIASEC) та п'ятифакторної моделі особистості (Big Five) для встановлення того, як саме стійкі характеристики та індивідуальні відмінності визначають вектор професійних прагнень і впливають на кінцевий вибір студента.

1.3 Зв'язок рис та типів особистості в професійному самовизначенні

Процес професійного самовизначення є складним і багатокомпонентним явищем, що охоплює як когнітивні, так і емоційно-мотиваційні аспекти особистості, як було розглянуто у попередніх пунктах розділу. Цей процес пов'язаний із прийняттям рішень щодо майбутньої професійної діяльності, узгоджених із власними потребами, інтересами, здібностями, а також системою особистісних рис. У цьому підрозділі пропонуємо розглянути ще один із ключових чинників, що визначає вектор професійного самовизначення - структуру рис особистості та її зв'язок із типологічними особливостями.

Тип особистості є важливим чинником як вибору професії, так і задоволеності нею. Наприклад, відповідно до теорії типів професійної особистості Дж. Голланда (RIASEC), кожна людина демонструє схильність до певного професійного середовища, яке найбільшою мірою відповідає її інтересам і особистісним рисам. Так, реалістичний тип особистості переважно обирає технічні або фізичні професії, де важлива точність і практична спрямованість; соціальний тип — професії, орієнтовані на взаємодію з людьми; артистичний — творчі спеціальності, що дозволяють самовираження.

У своїй роботі «An alternative ‘description of personality’: the Big-Five factor structure» Льюїс Голдберг (1990) запропонував структурований опис особистості, що базується на п’яти фундаментальних факторах, які згодом отримали назву Big Five. Ця модель узагальнює широкий спектр рис особистості, виділяючи п’ять основних вимірів, що дозволяють глибше зрозуміти індивідуальні відмінності:

Екстраверсія (Extraversion) - ця риса характеризує ступінь соціальності, активності, енергійності та впевненості у собі. Люди з високим рівнем екстраверсії зазвичай товариські, енергійні та орієнтовані на взаємодію з оточуючими.

Добррозичливість (Agreeableness) - відображає рівень дружелюбності, співчуття, готовності до співпраці та довіри до інших. Високі показники доброзичливості свідчать про ввічливість, альтруїзм і прагнення уникати конфліктів.

Добросовісність (Conscientiousness) - риса пов’язана з організованістю, дисциплінованістю, відповідальністю та прагненням до досягнення цілей. Особи з високою добросовісністю демонструють планування, старанність і надійність.

Емоційна стабільність (Emotional Stability or Neuroticism) - ця риса відображає здатність зберігати спокій, впевненість і емоційну стійкість у стресових ситуаціях. Особи з високою емоційною стабільністю рідко відчувають тривогу, депресію або роздратування.

Відкритість до досвіду (Openness to Experience) - цей вимір характеризує відкритість до нових ідей, креативність, інтелектуальну цікавість та прагнення до самовираження. Високий рівень відкритості

пов'язаний з оригінальністю мислення та схильністю до мистецтва і інновацій.[31]

Дослідження Р. М. Чайки акцентує, що професійне самовизначення базується на взаємодії стійких рис особистості та професійних інтересів, що є основою для вибору освітніх і кар'єрних траєкторій. Ця концепція реалізується через інтеграцію двох провідних моделей: диспозиційного підходу "Великої п'ятірки" (Big Five), яка описує індивідуальні відмінності за п'ятьма основними рисами, та гексагональної моделі інтересів Дж. Голланда (RIASEC). Систематичний аналіз виявив, що ці риси утворюють передбачувані кореляційні "профілі відповідностей" з типами інтересів RIASEC: зокрема, Екстраверсія тісно пов'язана з Підприємницьким і Соціальним типами, Відкритість досвіду – з Артистичним та Дослідницьким, а Сумлінність – з Конвенційним. Таким чином, інтеграція цих теоретичних рамок дозволяє прогнозувати кар'єрний вибір студентів та оптимізувати процеси професійної орієнтації, підтверджуючи, що ключові особистісні диспозиції є первинним мотиваційним чинником у формуванні професійного шляху.[23, 38]

У дослідженні Б. Вірніка, що охоплювало фахівців, віднесених до реалістичного типу, було встановлено низький рівень доброзичливості. Рівень екстраверсії змінювався залежно від професійної сфери: працівники виробничого сектору демонстрували нижчі показники екстраверсії порівняно з представниками інших галузей. [40]

Згідно з дослідженням Дж. Голле та співавторів, фахівці з високим рівнем добросовісності схильні віддавати перевагу швидкому входженню на ринок праці, навіть попри наявність академічного бекграунду, і виявляють низький рівень показника дослідницького, соціального та підприємницького типів за моделлю RIASEC.[32]

У своєму дослідженні Вілле та Де Фройт [41], аналізуючи особистісні характеристики фахівців згідно з типологією RIASEC, встановили, що нейротизм має зворотний зв'язок із підприємницьким типом. Це, ймовірно, зумовлено тим, що підприємницька діяльність потребує вміння ефективно регулювати емоції та справлятися з труднощами під час ухвалення рішень. Натомість особи з високим рівнем нейротизму частіше тяжіють до конвенційних і соціальних видів діяльності, оскільки перші характеризуються чіткою структурованістю, а другі — орієнтацією на співпрацю та соціальну підтримку, що створює комфортніше середовище порівняно з конкурентними умовами. Дослідження виявило, що фахівці, віднесені до реалістичного типу, демонструють високий рівень сумлінності, що пояснюється структурованістю їхньої сфери діяльності та високими технічними вимогами, де важливі швидкість і професіоналізм. Водночас, відкритість до досвіду найбільше притаманна артистичному типу, який включає нестандартні завдання, що потребують креативності та здатності до імпровізації.

У мета-аналізі, проведеному Руа та співавторами, було виявлено позитивні зв'язки між відкритістю до досвіду та артистичним і дослідницьким типами, екстраверсією — із соціальним та підприємницьким типами, а також добросовістності — із підприємницьким та конвенціональним типами.[39]

У своєму дослідженні Б. Балджу отримала такі результати за рисами особистості:[26]

Екстраверсія виявляє зв'язок з усіма типами, окрім реалістичного. Особи з високим рівнем екстраверсії — активні, комунікабельні, схильні до впливу на інших задля досягнення професійних або матеріальних цілей,

з вираженими лідерськими якостями — найчастіше представлені в багатьох галузях, особливо в підприємницькій сфері, яка вимагає навичок управління та ефективної комунікації.

Риси **доброзичливості** пов'язані з усіма типами за моделлю RIASEC, крім конвенційного. Найтісніший зв'язок виявлено з соціальним типом, що вказує на те, що емпатичні та привітні особистості віддають перевагу діяльності, пов'язаній з активною соціальною взаємодією.

Добросовістність корелює з дослідницьким, підприємницьким та конвенційним типами особистості. Водночас не було виявлено значущих зв'язків між сумлінністю та артистичним, соціальним та реалістичним типами, які переважно пов'язані з творчими, емоційними аспектами і діяльністю, що не вимагає системного, послідовного підходу.

Відкритість до досвіду характеризується схильністю до нового досвіду, культурної різноманітності, інтелектуальної допитливості, оригінальності та нестандартного мислення. Ці риси особливо притаманні дослідницькому, артистичному, підприємницькому та соціальному типам особистості, оскільки вони пов'язані з інтуїцією, сміливістю та креативністю. У дослідженні відкритість до досвіду виявила позитивні кореляції з більшістю типів інтересів, крім конвенційного та реалістичного. Зокрема, найбільший зв'язок спостерігався з дослідницьким типом. Б. Балджу робить висновок, що особи з високим рівнем ментальної відкритості зазвичай є творчими, нестандартними та допитливими, що відповідає характеристикам дослідницького типу. Взаємозв'язок між відкритістю та дослідницьким і художнім типами підтверджується численними емпіричними дослідженнями.[26, 27, 36, 25]

Емоційна стабільність корелює з дослідницьким та соціальним типами. У дослідженні Б. Балджу було виявлено слабкий зв'язок між емоційною стабільністю та дослідницьким типом. Взаємозв'язок між емоційною стабільністю та соціальним типом є сильнішим. Відтак, особи, які впевнені в собі та вміють контролювати свої імпульси, а також мають високий рівень дружелюбності, можуть обирати професії, де потрібні розвинені міжособистісні навички. Деякі інші дослідження повідомляють про відсутність будь-якого зв'язку між емоційною стабільністю та типами RIASEC.[27, 25]

Тому, тип та риси особистості можуть відігравати ключову роль у професійному самовизначенні. Модель Голланда (RIASEC) та п'ятифакторна модель особистості (Big Five) взаємодоповнюють одна одну, дозволяючи глибше зрозуміти, як особистісні характеристики впливають на професійне самовизначення. Зокрема, добросовісність, відкритість до досвіду, екстраверсія, доброзичливість і емоційна стабільність виявляють різний ступінь кореляції з різними типами особистості, що відображає специфіку їхніх професійних уподобань і вимог. Виявлені закономірності можуть свідчити, що успішна професійна реалізація залежить від відповідності між особистісними рисами та специфікою робочого середовища.

Отже, аналіз у підрозділі 1.3 підтвердив, що професійне самовизначення є глибоко детермінованим стійкими рисами та типами особистості. Моделі RIASEC та Big Five, доповнюючи одна одну, ілюструють, як індивідуальні відмінності корелюють із професійними уподобаннями. Ці теоретичні закономірності створюють необхідну базу для емпіричного дослідження, оскільки успішна професійна реалізація значною мірою залежить від відповідності особистісних характеристик вимогам фаху. Таким чином, для емпіричної верифікації виявлених

зв'язків, а також для встановлення особливостей професійного самовизначення студентів різних спеціальностей, ми переходимо до Розділу 2. Методологічні основи емпіричного дослідження, де в підрозділі 2.1 «Мета та вибірка дослідження» буде визначено дизайн дослідження та характеристики дослідної групи.

Висновки до першого розділу

1. Професійне самовизначення є тривалим, багатограним та особистісно значущим процесом усвідомленого вибору життєвого шляху, який не обмежується одноразовим актом і нерозривно пов'язаний із загальною особистісною структурою, цінностями та самопізнанням. Сучасні концепції розглядають його як інтегративний феномен, що ґрунтується на взаємодії індивідуальних переконань та соціального середовища, зокрема, через формування самоефективності та очікування позитивних результатів (Соціально-когнітивна теорія), а також через прагнення до конгруентності між стійким типом особистості (згідно з типологією Дж. Голланда) та вимогами професійного середовища. Ключовим для гармонійного професійного розвитку визнано задоволення трьох базових психологічних потреб: автономії, компетентності та зв'язку з іншими, що є необхідними для актуалізації внутрішньої мотивації та самореалізації.

2. Період навчання у закладі вищої освіти виступає критичною фазою професіоналізації, на якій відбувається перехід від зовнішнього управління освітнім процесом до самоуправління та активне формування професійної самосвідомості. Професійне самовизначення у студентському віці є процесом інтеграції особистісних ресурсів із зовнішніми професійними вимогами, що супроводжується переоцінкою цілей, уточненням професійних намірів та критичним осмисленням відповідності здібностей обраній спеціальності. Ефективність цього процесу

визначається сформованістю багатокomпонентної структури готовності до вибору, яка включає мотиваційно-ціннісний, когнітивний, прогностично-дієвий та самооцінковий компоненти, а успішність становлення фахівця залежить від його здатності до систематичного самоаналізу та формування стійкого ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності.

3. Успішність професійного самовизначення нерозривно пов'язана зі структурою особистісних рис та її ціннісно-типологічною відповідністю обраному фаху. Стійкі характеристики особистості, систематизовані такими моделями, як п'ятифакторна модель та типологія Дж. Голланда (RIASEC), є ключовими детермінантами вектора професійних прагнень. Зокрема, професійний вибір є результатом інтеграції глибинних ціннісних орієнтацій особистості (що визначають сенс праці) та її стійких рис (наприклад, Екстраверсії чи Доброзичливості), які впливають на поведінкові моделі та активність. Згідно з цим підходом, задоволеність, стабільність та професійне зростання досягаються за умови конгруентності між типом особистості та її внутрішньою структурою. Отже, професійне самовизначення є складним процесом усвідомленого зіставлення внутрішнього потенціалу, цінностей та індивідуальних рис із зовнішнім світом професій.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

2.1 Мета та вибірка дослідження

Мета емпіричного дослідження – визначити та проаналізувати психологічні особливості професійного самовизначення у студентів, а також встановити взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями, типами особистості, та професійними інтересами студентів різних спеціальностей.

Завдання дослідження:

1. Визначити особливості професійних інтересів та індивідуально-психологічні характеристики студентів різних спеціальностей.
2. Проаналізувати особливості взаємозв'язків між ціннісними орієнтаціями, типами особистості, та професійними інтересами студентів різних спеціальностей.
3. Порівняти ціннісні орієнтації та професійні інтереси студентів різних спеціальностей.

Вибірка даного дослідження складається із 57 респондентів – 4 респонденти із вибірки не мають статусу студента, тому були виключені із аналізу результатів дослідження. 38 респондентів із вибірки жіночої статі та 19 – чоловічої. Віковий розподіл вибірки – від 20 до 58 років. За місцем проживання вибірка складається із 39 респондентів, що проживають в Україні та 18 – поза її межами.

Розподіл респондентів за сферою освіти показав, що найбільші групи опитаних становлять студенти напрямків «Психологія», «Інженерні, обробні та будівельні галузі» та «ІТ». Представники інших галузей навчання також брали участь в опитуванні, проте їхня частка була меншою.

Переважаючу частку респондентів (37 осіб) складають ті, хто має досвід роботи за спеціальністю. Друга за чисельністю група (11 осіб) – це студенти, які мають досвід, але працювали/працюють не за спеціальністю. Найменша група (9 осіб) – це ті, хто не має досвіду роботи взагалі.

За формою навчання вибірка склала 25 студентів денної форми навчання та 32 – заочної(Рис.1).

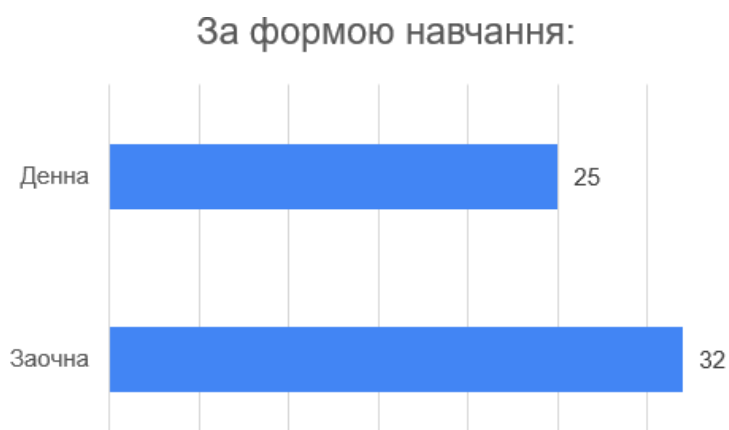


Рис. 1. Розподіл вибірки за формою навчання

Розподіл відповідей на питання "Чи плануєте змінити професію?" демонструє, що 28 респондентів не мають на меті змінювати професію, тоді як 26, навпаки, планують це зробити(Рис.2).



Рис. 2. Розподіл вибірки за планами змінити професію

Аналіз критеріїв професійного вибору студентів демонструє, що провідним мотивом є Інтереси (46 респондентів), другим за значущістю чинником є Гроші (38 респондентів). До важливих критеріїв, якими керується майже половина опитаних, також належать Схильності та Умови праці (по 25 респондентів) та Навички (20 респондентів), а також затребуваність на ринку праці та можливості для кар'єрного зростання (по 16 респондентів), тоді як думка батьків та інші чинники мають мінімальне значення (Рис.3).



Рис. 3. Розподіл вибірки за мотивацією вибору професії

2.2 Методи дослідження

Для реалізації поставленої мети та завдань дослідження був дібраний і адаптований комплекс психодіагностичних інструментів, а саме – метод анкетування, метод незавершених речень модифікований нами на професійну тему та 3 діагностичні методики - Методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.), Українська адаптація (Кліманська М.Б., Галецька І.І.) короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ та Тест Голланда (Холланда) на визначення професійного типу особистості.

Згідно з позицією Т. В. Федотової, анкетування у соціальній психології є кількісним методом опитування, який застосовується для масового збору інформації (від сотень і тисяч респондентів). Мета цього методу полягає в отриманні та подальшому узагальненні даних від великої кількості осіб для формування об'єктивних висновків щодо досліджуваного соціально-психологічного явища.[22]

Анкетування, в нашій інтерпретації, мало на меті формування загального профілю вибірки й отримання даних для подальшого порівняльного аналізу психологічних особливостей студентів. Анкета складалась із 9 питань задля з'ясування соціально-демографічних даних, а також статусу студента, досвіду роботи та важливих моментів при обранні професії.

Для діагностики типу особистості, було застосовано **Типологічний опитувальник Джона Л. Голланда**. Він складається з 42 питань, де респонденту пропонується обрати одну із двох професій, що йому найбільше подобаються або цікава. Це дозволяє виявити мотиваційні переваги та оцінити ступінь належності особистості до одного або декількох із шести базових професійних типів: Реалістичний (Realistic, R),

Дослідницький (Investigative, I), Артистичний (Artistic, A), Соціальний (Social, S), Підприємницький (Enterprising, E) та Конвенційний (Conventional, C).[6]

Для глибокого вивчення ціннісних пріоритетів як ключових регуляторів професійного вибору та самовизначення було використано методика **«Портрет цінностей»**, розроблену **Ш. Шварцем** та адаптовану **І. Семків**. Цей інструмент є незамінним для виявлення базових життєвих цінностей, які слугують основою для прийняття рішень, зокрема й у кар'єрній сфері. Методика складається з 40 пунктів (описових портретів), кожен з яких лаконічно характеризує певну людину з точки зору її життєвих цілей, бажань та мотивації. Завдання респондента полягає не в оцінці себе безпосередньо, а в оцінці своєї подібності до описаної особи, що знижує ймовірність соціальної бажаності та підвищує об'єктивність відповідей.

Зібрані дані дозволяють оцінити ступінь вираженості 10 універсальних індивідуальних цінностей, які, відповідно до теорії Шварца, утворюють замкнене мотиваційне коло: Самостійність (Self-Direction), Стимуляція (Stimulation), Гедонізм (Hedonism), Досягнення (Achievement), Влада (Power), Безпека (Security), Конформність (Conformity), Традиція (Tradition), Універсалізм (Universalism), Доброзичливість (Benevolence).[20]

Для експрес-діагностики основних рис особистості, які відіграють важливу роль у формуванні професійних уподобань та адаптації до робочого середовища, було застосовано **Українську адаптацію Короткого п'ятифакторного опитувальника особистості (ТІРІ)**, здійснену **Кліманською М. Б.** та **Галецькою І. І.** Цей інструмент є економічною та валідною методикою для оцінки "Великої п'ятірки" (Big

Five), яка вважається найбільш універсальною моделлю структури особистості. Опитувальник ТІРІ є надзвичайно лаконічним, оскільки складається лише з 10 пунктів. Методика дозволяє оцінити п'ять фундаментальних, незалежних один від одного факторів: Екстраверсія, Доброзичливість, Добросовісність, Емоційна стабільність і Відкритість до досвіду.[9]

Для глибокого вивчення особистісних смислів та ціннісно-мотиваційних домінант професійного самовизначення студентів, поряд зі стандартизованими методиками, було використано **метод незавершених речень**, модифікований відповідно до цілей нашого дослідження. Цей якісний діагностичний інструмент дозволив актуалізувати індивідуальні установки, ціннісні орієнтації та емоційне ставлення респондентів до свого освітнього та кар'єрного шляху. Шляхом пропонування студентам продовжити ключові фрази, ми здійснили порівняльний аналіз між ідеальним та реалістичним образом професійного майбутнього:

- "Професія моєї мрії це..." дозволила виявити ідеалізоване "Я" у професійній сфері.
- "Професія, яку я отримую, є..." зафіксувала реалістичне або критичне ставлення до поточного професійного статусу.
- "Основним принципом вибору професії для мене є..." спрямувала на визначення провідних внутрішніх критеріїв та мотиваційних домінант самовизначення.

Комплексний аналіз цих трьох проєктивних зрізів надав можливість встановити рівень узгодженості та сформованості професійної ідентичності у студентів, а також визначити ключові мотиваційні категорії, які далі використовувалися у кореляційному аналізі.

З метою обґрунтування вибору оптимальних методів статистичного аналізу попередньо було перевірено, чи відповідають результати діагностики закону нормального розподілу. Для цього було застосовано тест Шапіро–Уїлка (Таблиця 1).

Таблиця 1

Нормальність розподілу

	Mean	Std. Deviation	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk	Minimum	Maximum
Вік:	33.404	9.950	0.895	< .001	20.00	58.00
Реалістичний тип	3.789	2.242	0.947	.015	0.000	9.000
Інтелектуальний тип	5.772	1.615	0.934	.004	3.000	9.000
Соціальний тип	5.526	1.582	0.954	.029	2.000	9.000
Конвенційний тип	6.456	2.053	0.939	.006	3.000	11.00
Підприємливий тип	5.404	1.935	0.915	< .001	3.000	10.00
Артистичний тип	6.596	2.367	0.940	.007	2.000	10.00
Конформізм	3.561	1.046	0.985	.704	1.000	6.000
Традиція	2.816	1.119	0.931	.003	1.000	6.000
Доброзичливість	3.952	1.036	0.960	.054	1.000	6.000
Універсалізм	4.211	0.971	0.898	< .001	1.000	6.000
Самостійність	4.456	1.117	0.882	< .001	1.000	6.000
Стимуляція	4.140	1.230	0.943	.010	1.000	6.000
Гедонізм	4.632	1.216	0.849	< .001	1.000	6.000
Досягнення	4.281	1.175	0.940	.007	1.000	6.000
Влада	3.977	1.314	0.943	.009	1.000	6.000
Безпека	4.312	1.137	0.923	.001	1.000	6.000
Екстраверсія	9.596	2.563	0.947	.014	2.000	14.00
Дружелюбність	10.684	2.054	0.935	.004	4.000	14.00
Добросовісність	10.544	2.130	0.945	.011	6.000	14.00
Емоційна стабільність	7.544	2.172	0.966	.112	3.000	12.00
Відкритість новому досвіду	9.684	2.585	0.957	.042	5.000	14.00

Аналіз нормальності розподілу даних, виконаний за допомогою тесту Шапіро-Уїлка, показав, що більшість змінних мають р-значення менше 0,05, що вказує на відхилення від нормального розподілу. Зокрема, нормальність розподілу підтверджена лише для змінних «Конформізм» ($p = 0.704$) та «Емоційна стабільність» ($p = 0.112$). Для змінної "Доброзичливість" р-значення тесту Шапіро-Уїлка становить 0.054, що знаходиться дуже близько до межі 0.05. Це свідчить про те, що розподіл даних для цієї змінної може бути нормальним, хоча є незначне відхилення від ідеальної нормальності. Тому отриманий розподіл даних диктує

необхідність застосування непараметричних методів статистичного аналізу для перевірки гіпотез у наступних розділах роботи, забезпечуючи тим самим валідність і надійність отриманих наукових результатів.

Обробка даних проводилася за допомогою програмного забезпечення MS Excel та JASP, при цьому використовувалися методи, зокрема тест Шапіро-Уїлка, коефіцієнт кореляції Спірмена, непараметричний критерій Манна-Уїтні, χ^2 -критерій Пірсона та коефіцієнт V Крамера.

Висновки до другого розділу

1. Відповідно до поставленої мети й завдань емпіричного дослідження, для виявлення психологічних особливостей професійного самовизначення студентів було застосовано комплекс взаємодоповнювальних психодіагностичних методик. До них увійшли: метод анкетування (для збору соціально-демографічних та контекстуальних даних), Типологічний опитувальник Дж. Голланда (для визначення професійного типу особистості), методика «Портрет цінностей» Ш. Шварца (для виявлення структури ціннісних орієнтацій), Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТРІ (для оцінки рис за моделлю «Великої п'ятірки») та метод незавершених речень, модифікований відповідно до мети дослідження (для якісного аналізу мотиваційних і смислових аспектів самовизначення). Такий добір інструментів забезпечив комплексне охоплення ключових аспектів проблеми — від базових цінностей до рефлексивного ставлення студентів до власного професійного вибору.

2. Емпірична вибірка дослідження включала 57 респондентів віком від 20 до 58 років, які навчаються за різними спеціальностями, серед яких

переважають напрями «Психологія», «ІТ» та «Інженерно-будівельні галузі». Переважна більшість учасників має певний досвід професійної діяльності, що дозволило простежити реальні взаємозв'язки між трудовим досвідом, ціннісними орієнтаціями та типом професійного самовизначення. Така структурована вибірка забезпечила репрезентативність отриманих даних і дала змогу виявити міжгрупові відмінності за фахом, формою навчання та професійними планами.

3. Аналіз нормальності розподілу показав, що більшість змінних мають р-значення менше 0,05, що вказує на відхилення від нормального розподілу. Тому для подальшого аналізу доцільно використовувати непараметричні методи.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

3.1 Дослідження особливостей професійних інтересів та індивідуально- психологічних характеристик студентів різних спеціальностей та аналіз даних за методикою незавершених речень

Для початку проведення аналізу результатів дослідження нами було проведено аналіз описових статистик результатів особливостей професійних інтересів та індивідуально-психологічних характеристик студентів у таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1

Результати проведення дослідження професійних інтересів та
індивідуально-психологічних характеристик

	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Вік:	33.404	9.950	20.00	58.00
Реалістичний тип	3.789	2.242	0.000	9.000
Інтелектуальний тип	5.772	1.615	3.000	9.000
Соціальний тип	5.526	1.582	2.000	9.000
Конвенційний тип	6.456	2.053	3.000	11.00
Підприємливий тип	5.404	1.935	3.000	10.00
Артистичний тип	6.596	2.367	2.000	10.00
Конформізм	3.561	1.046	1.000	6.000
Традиція	2.816	1.119	1.000	6.000
Добррозичливість	3.952	1.036	1.000	6.000
Універсалізм	4.211	0.971	1.000	6.000
Самостійність	4.456	1.117	1.000	6.000
Стимуляція	4.140	1.230	1.000	6.000
Гедонізм	4.632	1.216	1.000	6.000
Досягнення	4.281	1.175	1.000	6.000
Влада	3.977	1.314	1.000	6.000
Безпека	4.312	1.137	1.000	6.000
Екстраверсія	9.596	2.563	2.000	14.00
Дружелюбність	10.684	2.054	4.000	14.00
Добрросовісність	10.544	2.130	6.000	14.00
Емоційна стабільність	7.544	2.172	3.000	12.00
Відкритість новому досвіду	9.684	2.585	5.000	14.00

Представлені результати описової статистики дають можливість охарактеризувати особливості професійних інтересів та індивідуально-психологічних рис досліджуваної вибірки. Середній вік респондентів становить 33,4 року при досить значному розкиді значень ($SD = 9,95$), що

вказує на різновіковість вибірки. Аналіз професійних типів за моделлю Голланда демонструє помірно виражені інтереси: найвищі середні значення спостерігаються для Конвенційного ($M = 6.456$) та Артистичного ($M = 6.596$) типів, тоді як Реалістичний тип має найменше середнє значення – $M = 3.789$, що може свідчити про відносно низьку орієнтацію респондентів на практичну, фізичну чи технічно спрямовану діяльність, яка передбачає роботу з інструментами, механізмами або матеріальними об'єктами. Натомість підвищені показники за конвенційним та артистичним типами вказують на перевагу структурованих, організаційних завдань у поєднанні з потребою у творчому самовираженні, що формує схильність до професій, де поєднуються системність, креативність та робота з інформацією або людьми.

Аналіз середніх значень ціннісних орієнтацій свідчить про відносну рівномірність їхнього розподілу у вибірці: показники більшості цінностей коливаються в межах від приблизно 3,9 до 4,6 бала, що вказує на збалансованість мотиваційних пріоритетів та відсутність різко виражених домінант у структурі цінностей. На цьому тлі найменше середнє значення спостерігається за шкалою Традиції ($M = 2.816$), що суттєво відрізняється від інших показників. Така знижена вираженість традиційності може свідчити про меншу орієнтацію респондентів на дотримання усталених соціальних норм, обрядів і консервативних моделей поведінки, а також про перевагу більш гнучких, індивідуалізованих та модерністських підходів до життєвих рішень. Це може бути пов'язано як із віковими особливостями вибірки (молодші та середні вікові групи частіше демонструють дистанціювання від традицій), так і зі специфікою сучасного освітнього та соціокультурного середовища, у якому акцент зміщується у бік автономії, самореалізації та відкритості змінам.

Розглядаючи індивідуально-психологічні характеристики, можна помітити, що серед найбільш виражених рис простежуються Дружелюбність ($M = 10.684$) та Добросовісність ($M = 10.544$), а найменш вираженою є Емоційна стабільність ($M = 7.544$), що може свідчити про відносно підвищену чутливість респондентів до стресових ситуацій, схильність до переживань та емоційних коливань у порівнянні з іншими рисами їх особистісного профілю. У поєднанні з високими показниками дружелюбності та добросовісності це може означати, що студенти загалом орієнтовані на конструктивну взаємодію та відповідальне ставлення до завдань, однак можуть потребувати додаткових ресурсів саморегуляції й підтримки в умовах підвищеного емоційного навантаження.

Для цілей подальшого аналізу професійного самовизначення вся сукупність освітніх напрямів була консолідована у дві ключові категорії. Перший, Природничо-соціальний кластер, являє собою широкий блок спеціальностей, що включає як фундаментальні науки (природничі, математика, охорона здоров'я), так і всі соціальні, гуманітарні та економічні напрями (психологія, освіта, бізнес, право). Його протилежністю є Інженерно-технічний кластер, що об'єднує суто прикладні та технологічні спеціальності, орієнтовані на інноваційну діяльність, проєктування та виробництво, зокрема інженерні, обробні та будівельні галузі та інформаційні технології. Така бінарна класифікація дозволяє чітко розмежувати між собою сфери, що потребують різних когнітивних та особистісних профілів для успішної реалізації. При проведенні дослідження та формуванні фінальної вибірки студенти, які здобувають або вже здобули дві та більше освіти, були виключені з аналізу. Це методологічне обмеження зумовлене необхідністю забезпечити чистоту емпіричних даних і мінімізувати вплив сторонніх факторів на процес професійного самовизначення.

Таблиця 3.1.2

Порівняння показників професійних типів та особистісних факторів студентів технічних(1) та природничих(2) спеціальностей

Independent Samples T-Test

	U	df	p
Реалістичний тип	513.5		.001
Інтелектуальний тип	348.0		.851
Соціальний тип	154.5		< .001
Конвенційний тип	428.5		.091
Підприємливий тип	440.5		.056
Артистичний тип	159.0		< .001
Екстраверсія	383.0		.405
Дружелюбність	431.5		.082
Добросовісність	286.5		.349
Емоційна стабільність	382.5		.408
Відкритість новому досвіду	212.0		.021

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives ▼

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
Реалістичний тип	1	25	4.960	2.263	0.453	0.456	37.18	929.5
	2	27	2.815	1.798	0.346	0.639	22.15	598.0
Інтелектуальний тип	1	25	5.760	1.480	0.296	0.257	29.46	736.5
	2	27	5.778	1.761	0.339	0.305	28.54	770.5
Соціальний тип	1	25	4.680	1.435	0.287	0.307	20.34	508.5
	2	27	6.185	1.360	0.262	0.220	35.94	970.5
Конвенційний тип	1	25	7.120	1.878	0.376	0.264	34.48	862.0
	2	27	6.185	2.076	0.400	0.336	26.83	724.5
Підприємливий тип	1	25	5.960	2.111	0.422	0.354	33.52	838.0
	2	27	4.889	1.672	0.322	0.342	24.76	668.5
Артистичний тип	1	25	5.320	2.036	0.407	0.383	19.92	498.0
	2	27	7.407	2.188	0.421	0.295	34.80	939.5
Екстраверсія	1	25	9.960	2.406	0.481	0.242	31.24	781.0
	2	27	9.259	2.863	0.551	0.309	27.35	738.5
Дружелюбність	1	25	11.040	1.925	0.385	0.174	31.88	797.0
	2	27	10.074	2.074	0.399	0.206	24.07	650.0
Добросовісність	1	25	10.160	1.972	0.394	0.194	26.00	650.0
	2	27	10.741	2.379	0.458	0.222	30.59	826.0
Емоційна стабільність	1	25	7.720	1.860	0.372	0.241	30.30	757.5
	2	27	7.148	2.332	0.449	0.326	26.56	717.0
Відкритість новому досвіду	1	25	8.680	2.410	0.482	0.278	22.32	558.0
	2	27	10.296	2.584	0.497	0.251	33.15	895.0

Для порівняння показників між студентами технічних та природничих спеціальностей був використаний непараметричний критерій Манна–Уїтні. Результати аналізу засвідчили наявність статистично значущих відмінностей за окремими шкалами. Зокрема, за реалістичним

типом було отримано значущу різницю ($U = 513.5, p = 0.001$): студенти технічних спеціальностей характеризуються вищими рангами порівняно зі студентами природничого профілю, що вказує на більш виражену орієнтацію на практичну, конкретну та мануальну діяльність серед представників технічного напрямку. Значущі відмінності також то встановлено за соціальним типом ($U = 154.5, p < .001$), де вищі значення притаманні студентам природничих спеціальностей. Це може свідчити про більшу спрямованість представників цієї групи на взаємодію з іншими людьми, схильність до комунікативної активності та орієнтацію на соціальну взаємодію. Також значущі відмінності виявлено за артистичним типом ($U = 159.0, p < 0.001$). У цьому випадку вищі ранги притаманні також студентам природничих спеціальностей, що свідчить про більшу творчу спрямованість, інтуїтивність та схильність до естетичного сприйняття у цієї групи. Додатково спостерігалися відмінності за показником відкритості новому досвіду ($U = 212.0, p = 0.021$), і студенти природничих спеціальностей також продемонстрували вищі значення, що може вказувати на їхню більшу когнітивну гнучкість, інтелектуальну допитливість та готовність до прийняття нового.

Водночас за іншими шкалами, зокрема інтелектуальним, конвенційним та підприємливим типами, а також екстраверсією, дружелюбністю, добросовісністю та емоційною стабільністю, статистично значущих відмінностей виявлено не було, що свідчить про загальну подібність особистісних рис студентів обох профілів у цих аспектах. Таким чином, основні відмінності між студентами технічних і природничих спеціальностей зосереджуються навколо більшої практичної орієнтації та прагматичного стилю у технічних студентів, тоді як студенти природничого профілю характеризуються більшою соціальною спрямованістю, вираженою творчістю та відкритістю новому досвіду.

Для перевірки ступеня узгодженості між декларованими внутрішніми настановами та раціонально обраними чинниками професійного самовизначення було проведено комплексний аналіз якісної та кількісної методики. Відповіді студентів на незавершені речення (які були закодовані і систематизовані нами у чотири ключові категорії мотивів: Внутрішня мотивація, Зовнішня прагматика, Соціальна місія та Вплив оточення) були зіставлені з їхнім множинним вибором факторів (таких як "Інтереси", "Гроші", "Затребуваність") в анкеті. Це зіставлення виконано за допомогою χ^2 -критерію Пірсона та коефіцієнта V Крамера для визначення статистичної значущості та сили зв'язку. При цьому для поглиблення інтерпретації та виявлення специфіки професійного вибору аналіз проводився не лише для всієї вибірки, але й окремо для студентів Технічного та Природничо-соціального кластерів. Такий підхід дозволив ідентифікувати, які саме пари мотивів та факторів статистично залежні в кожній групі, та визначити, чи модерується сила цієї асоціації типом обраної освітньої сфери.

Таблиця 3.1.3

Результати аналізу зв'язку між декларованими мотивами (Питання 1 якісної методики) та факторами вибору професії (Питання анкети із множинними вибором) у студентів Технічного та Природничо-соціального кластерів (за критерієм χ^2 та коефіцієнта V Крамера)

Фактори(питання анкети)	Спеціальність(Т-технічні, П-природничі)	Внутрішня мотивація	Зовнішня мотивація	Соціальна місія	Вплив оточення
Інтерес	Т – р для χ^2	0.275	0.856	0.102	0.470
	Т – V Крамера	0.218	0.036	0.327	0.144
	П - р для χ^2	0.882	0.260	0.603	0.719
	П - V Крамера	0.029	0.217	0.100	0.069
Схильність	Т – р для χ^2	0.307	0.307	0.610	0.461
	Т – V Крамера	0.204	0.204	0.102	0.147

	П - р для X^2	0.037	0.573	0.603	0.471
	П - V Крамера	0.401	0.108	0.100	0.054
Навички	Т - р для X^2	0.045	0.467	0.524	0.358
	Т - V Крамера	0.400	0.145	0.127	0.184
	П - р для X^2	0.525	0.453	0.223	0.219
	П - V Крамера	0.235	0.145	0.235	0.237
Умови праці	Т - р для X^2	0.742	0.032	0.250	0.859
	Т - V Крамера	0.066	0.428	0.230	0.036
	П - р для X^2	0.561	0.365	0.340	0.508
	П - V Крамера	0.112	0.174	0.184	0.127
Затребуваність	Т - р для X^2	0.307	0.041	0.610	0.461
	Т - V Крамера	0.204	0.408	0.102	0.147
	П - р для X^2	0.561	0.974	0.521	0.508
	П - V Крамера	0.112	0.006	0.126	0.127
Гроші	Т - р для X^2	0.041	0.002	0.610	0.461
	Т - V Крамера	0.408	0.612	0.102	0.147
	П - р для X^2	0.333	0.011	0.957	0.290
	П - V Крамера	0.186	0.489	0.010	0.204
Думка оточення	Т - р для X^2	0.405	0.211	0.835	0.763
	Т - V Крамера	0.167	0.250	0.042	0.060
	П - р для X^2	-	-	-	
	П - V Крамера	-	-	-	
Кар'єрний зріст	Т - р для X^2	0.307	0.307	0.610	0.461
	Т - V Крамера	0.204	0.204	0.102	0.147
	П - р для X^2	0.017	0.260	0.299	0.471
	П - V Крамера	0.351	0.237	0.200	0.139

Аналіз асоціативного зв'язку для студентів Технічного кластеру виявив ряд статистично значущих кореляцій ($p < 0.05$), які чітко окреслюють високу прагматичну узгодженість у мотиваційній сфері цієї групи.

1. Виявлено помірно сильний і значущий зв'язок між Внутрішньою мотивацією та вибором фактора "Навички" ($p = 0.045$, $V = 0.400$). Ця асоціація демонструє високу внутрішню узгодженість, оскільки

студенти, які декларують орієнтацію на самореалізацію, безпосередньо пов'язують свій вибір із власними компетенціями.

2. Внутрішня мотивація також значуще асоційована з фактором "Гроші" ($p = 0.041$, $V = 0.408$). Це вказує на прагматичний синергізм у технічній сфері, де внутрішні прагнення інтегруються із фінансовою винагородою.
3. Найбільш сильні асоціації зафіксовано для Зовнішньої мотивації, яка виявилася високо корельованою з трьома ключовими зовнішніми факторами. Найсильніший зв'язок було виявлено з фактором "Гроші" ($p = 0.002$, $V = 0.612$), що є найміцнішою асоціацією в усьому аналізі і свідчить про домінуючу роль фінансової вигоди в Зовнішній мотивації. Крім того, Зовнішня мотивація значуще пов'язана із "Умовами праці" ($p = 0.032$, $V = 0.428$) та "Затребуваністю на ринку праці" ($p = 0.041$, $V = 0.408$). Ці асоціації вказують на загальну високу узгодженість у групі: декларація прагматичних мотивів прямо веде до вибору зовнішніх, ринкових факторів.

Аналіз асоціативного зв'язку для студентів Природничо-соціального кластеру також виявив низку статистично значущих залежностей ($p < 0.05$), які формують власний мотиваційний профіль цієї групи, відмінний від Технічного кластеру.

1. Встановлено помірно сильний і значущий зв'язок між Внутрішньою мотивацією та фактором "Схильності" ($p = 0.037$, $V = 0.401$). Ця асоціація вказує на те, що внутрішні чинники вибору в цій групі тісно пов'язані з усвідомленням власних здібностей. Крім того, внутрішня мотивація значуще корелює з фактором "Кар'єрний зріст" ($p = 0.017$, $V = 0.351$), що свідчить про інтеграцію внутрішніх прагнень із зовнішньою перспективою професійного розвитку.

2. Найбільш сильний зв'язок у цій групі зафіксовано між Мотивом Зовнішня мотивація та фактором "Гроші" ($p = 0.011$, $V = 0.489$). Це є найвищим показником сили асоціації для Зовнішньої мотивації в цьому кластері, підкреслюючи сильну залежність між декларацією прагматичних мотивів та орієнтацією на фінансову винагороду.

Проведений асоціативний аналіз підтвердив, що тип освітнього кластеру є модератором сили та структури зв'язків між декларованими мотивами та практичними факторами вибору, що відображає якісну відмінність у процесах професійного самовизначення. Технічний кластер демонструє високу прагматичну щільність кореляцій, де ідентифіковано найбільшу кількість значущих асоціацій та найсильніший зв'язок у всій вибірці — між Зовнішньою мотивацією та фактором "Гроші". У цій групі внутрішня мотивація також інтегрується з фінансовою винагородою та компетенціями, вказуючи на синергізм внутрішніх прагнень із ринковою успішністю. Натомість, Природничо-соціальний кластер формує профіль, орієнтований на внутрішні здібності та перспективу: внутрішня мотивація тут асоційована зі "Схильностями" та "Кар'єрним зростом". Хоча в цій групі також домінує зв'язок зовнішньої мотивації з "Грошима", він є менш інтенсивним, і зовнішні мотиви не охоплюють такий широкий спектр ринкових факторів (Умови праці, Затребуваність), як у техніків. Таким чином, Технічний кластер характеризується загальною прагматичною експансією у мотиваційній сфері, тоді як Природничо-соціальний кластер зберігає більш фокусовану орієнтацію на вроджені здібності та розвиток.

Порівняння ціннісних орієнтацій та професійних інтересів студентів різних форм навчання є також важливим аспектом дослідження, оскільки форма навчання часто визначає соціальну та психологічну ситуацію студента, його життєві пріоритети та способи професійного самовизначення. Денна форма навчання зазвичай характеризується

більшою включеністю в активне студентське середовище, соціальні зв'язки, участь у різних додаткових заходах і наукових проектах. З іншого боку, заочна форма навчання вимагає від студентів значної самоорганізації, а також поєднання навчального процесу з професійною діяльністю.

Проведення подальшого аналізу передбачає визначення того, наскільки форма навчання впливає на вираженість ціннісних орієнтацій, індивідуально-психологічних характеристик і професійних інтересів студентів. Такий підхід дозволяє виявити не лише загальні тенденції, а й специфічні відмінності між тими, хто здобуває освіту у традиційному аудиторному форматі, та тими, хто поєднує навчання з трудовою чи іншою діяльністю. Оцінка цих відмінностей за допомогою статистичних критеріїв дозволяє об'єктивно порівняти обидві групи та встановити, які саме цінності, особистісні фактори та професійні спрямування є більш характерними для денної або заочної форми навчання. Таким чином, подальший етап дослідження спрямований на кількісне порівняння показників за обома методиками з урахуванням специфіки навчального формату, що дає змогу більш глибоко інтерпретувати результати та визначити вплив освітнього середовища на формування мотиваційно-ціннісної сфери студентів.

Таблиця 3.1.4

Показники порівняльного аналізу особистісних факторів

<i>Independent Samples T-Test</i> ▼			
	U	df	p
Екстраверсія	343.5		.887
Дружелюбність	300.5		.363
Добросовісність	370.5		.748
Емоційна стабільність	383.5		.581
Відкритість новому досвіду	444.5		.103

Note. Mann-Whitney U test.

Проведене порівняння рівнів вираженості особистісних факторів за моделлю "Великої п'ятірки" у двох незалежних вибірках, диференційованих за формою навчання, за допомогою U-критерію Манна-Уїтні, продемонструвало відсутність статистично значущих відмінностей за всіма досліджуваними шкалами. Порівняльний аналіз розподілу професійних типів за Голландом та цінностей студентів детально розглянуто у підрозділі 3.3 цього дослідження.

3.2 Аналіз особливостей взаємозв'язків між ціннісними орієнтаціями, типами особистості, та професійними інтересами студентів різних спеціальностей

У ході дослідження було проаналізовано взаємозв'язки між трьома групами показників: професійними типами особистості за моделлю RIASEC, базовими цінностями за теорією Шварца та п'ятьма факторами особистості. Результати кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена показали низку статистично значущих взаємозв'язків, які дають змогу окреслити психологічний профіль досліджуваних типів та узгодженість їхніх особистісних характеристик із ціннісними орієнтаціями.

У результаті аналізу взаємозв'язків між професійними типами особистості за моделлю RIASEC та рисами «Великої п'ятірки» було виявлено кілька статистично значущих кореляцій, які дозволяють простежити закономірності між професійною спрямованістю та факторами особистості(Таблиця 3.2.1).

Таблиця 3.2.1

Показники кореляційного аналізу професійних типів та рис «Великої п'ятірки»

Змінна	Екстраверсія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
Реалістичний тип	-0.029	0.271*	0.032	-0.063	-0.287*
Інтелектуальний тип	0.046	0.220	0.181	-0.153	0.113
Соціальний тип	0.050	-0.089	-0.063	0.005	0.105
Конвенційний тип	-0.156	0.182	0.034	-0.035	-0.270*
Підприємливий тип	0.047	-0.196	-0.293*	0.156	-0.005
Артистичний тип	0.053	-0.232	-0.025	0.058	0.236

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Реалістичний тип продемонстрував прямий зв'язок із дружелюбністю та зворотній — із відкритістю до нового досвіду. Така комбінація свідчить про те, що люди цього типу, як правило, є доброзичливими, схильними до гармонійної взаємодії з іншими, однак не виявляють значного інтересу до нових ідей чи змін. Їхня поведінка вирізняється стабільністю, практичністю та орієнтацією на конкретний результат.

Для інтелектуального, соціального та артистичного типів не зафіксовано значущих зв'язків із жодним з п'яти факторів.

Конвенційний тип має зворотній зв'язок із відкритістю до нового досвіду. Це вказує на те, що люди з конвенційною спрямованістю зазвичай надають перевагу структурованим умовам, звичним схемам дій та традиційним підходам. Вони менш схильні до креативності чи новаторства, що відповідає сутності цього типу, орієнтованого на порядок і системність.

Підприємницький тип виявив зворотню кореляцію з добросовісністю, що може свідчити про більшу імпульсивність, гнучкість і схильність до ризику серед осіб цього типу. Такі люди часто демонструють високу активність та ініціативність, але водночас можуть нехтувати ретельним плануванням чи дисципліною.

Проведений аналіз взаємозв'язків між професійними типами особистості за моделлю RIASEC та базовими цінностями за теорією Шварца дав змогу визначити певні закономірності між професійною спрямованістю людини та її системою життєвих орієнтацій. Отримані результати підтвердили, що різні типи особистості характеризуються

притаманними їм наборами ціннісних пріоритетів, які відображають особливості мотивації, поведінки та соціальної взаємодії(Таблиця 3.2.2).

Таблиця 3.2.2

Показники кореляційного аналізу професійних типів та цінностей

Змінна	Конформізм	Традиція	Доброзичливість	Універсальність	Самостійність	Стимуляція	Гедонізм	Досягнення	Влада	Безпека
Реалістичний тип	0.251	0.304*	-0.169	-0.111	-0.268*	-0.261*	-0.294*	-0.148	-0.193	-0.247
Інтелектуальний тип	-0.008	-0.088	-0.123	-0.005	0.011	0.090	-0.020	0.039	-0.009	-0.065
Соціальний тип	0.078	0.052	0.288*	0.335*	0.271*	0.160	0.054	0.167	0.049	0.075
Конвенційний тип	0.311*	0.187	-0.158	-0.014	-0.279*	-0.144	-0.075	-0.099	-0.209	-0.171
Підприємливий тип	-0.032	0.066	0.250	-0.138	-0.038	-0.095	-0.092	0.048	0.231	0.056
Артистичний тип	-0.388**	-0.331*	-0.013	0.017	0.281*	0.297*	0.318*	0.052	0.067	0.192

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Реалістичний тип продемонстрував прямий зв'язок з традиційністю, а також зворотний зв'язок із самостійністю, стимуляцією та гедонізмом. Така структура кореляцій свідчить про те, що для представників цього типу характерна орієнтація на стабільність, дотримання соціальних норм і прийнятих правил. Вони схильні уникати ризику та змін, віддаючи перевагу передбачуваним умовам праці та життєвим обставинам. Для них важливо зберігати порядок, дисципліну та діяти в межах усталених рамок.

Соціальний тип характеризується прямими кореляціями з доброзичливістю, універсальністю і самостійністю. Ці результати узгоджуються з уявленням про соціальний тип як гуманістично орієнтований, емпатійний і відкритий до взаємодії. Представники цього типу прагнуть до гармонії у відносинах, проявляють толерантність і готовність допомагати іншим, при цьому зберігаючи певну особисту автономію та незалежність у прийнятті рішень.

Конвенційний тип має виражений прямий зв'язок із конформізмом і зворотній – із самостійністю. Це вказує на традиційну, дисципліновану і структуровану систему цінностей, орієнтовану на соціальні норми та порядок. Такі особистості, як правило, відповідально ставляться до виконання обов'язків, але не схильні до творчих пошуків чи інноваційної поведінки.

Підприємницький та інтелектуальні типи не демонструють статистично значущих зв'язків.

Артистичний тип, навпаки, показав найбільше кореляцій: зворотні з конформізмом і традиційністю, а також прямі з самостійністю, стимуляцією та гедонізмом. Такий профіль цінностей вказує на творчу та індивідуалістичну натуру цих людей, їхню відкритість до нового, прагнення до самовираження, естетичного задоволення та пошуку нових вражень. Вони, як правило, не схильні підкорятися загальноприйнятим нормам і цінують свободу у виборі способу життя та самореалізації.

У наступній таблиці представлено результати кореляційного аналізу, проведеного з метою виявлення взаємозв'язків між особистісними рисами за моделлю «Великої п'ятірки» та системою ціннісних орієнтацій (Таблиця 3.2.3).

Таблиця 3.2.3

Показники кореляційного аналізу особистісних факторів та цінностей

Змінна	Екстраверсія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
Конформізм	-0.173	0.212	0.148	-0.284*	-0.110
Традиція	-0.177	0.125	0.018	-0.027	-0.268*
Доброзичливість	0.298*	0.255	0.032	-0.094	0.090

Універсалізм	0.364**	0.170	0.291*	-0.194	0.457***
Самостійність	0.263*	0.219	0.440***	-0.107	0.658***
Стимуляція	0.243	0.210	0.253	-0.053	0.529***
Гедонізм	0.281*	0.285*	0.341**	-0.190	0.384**
Досягнення	0.239	0.161	0.230	-0.187	0.299*
Влада	0.268*	0.200	0.253	-0.167	0.236
Безпека	0.337*	0.155	0.276*	-0.188	0.276*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Екстраверсія виявила прямі зв'язки з доброзичливістю, універсалізмом, самостійністю, гедонізмом, владою та безпекою. Це свідчить про те, що екстравертовані люди, як правило, орієнтовані на соціальну активність, самовираження та насолоду від життя. Вони цінують міжособистісні стосунки та прагнуть самостійності й впливу. Найсильніше простежується зв'язок із універсалізмом, що може відображати відкритість до інших і толерантність.

Дружелюбність має зв'язки з гедонізмом, що вказує на те, що більш доброзичливі люди схильні отримувати задоволення від соціальних контактів і позитивних емоцій.

Добросовісність суттєво пов'язана з самостійністю, середньо із гедонізмом та слабше із універсалізмом та безпекою. Це демонструє, що більш організовані та відповідальні особи орієнтуються не лише на внутрішню дисципліну, але й на цінності, пов'язані з гармонією, стабільністю та задоволенням базових потреб. Особливо виражений зв'язок із самостійністю, що може вказувати на прагнення таких людей до внутрішнього контролю та автономії.

Емоційна стабільність має зворотній зв'язок із конформізмом, тобто більш емоційно стабільні люди менш схильні до пристосування й підкорення соціальним нормам. Це підтверджує уявлення про те, що внутрішньо врівноважені особистості менше залежать від зовнішнього схвалення.

Відкритість новому досвіду виявилася найбільш пов'язаною з різними цінностями. Вона суттєво корелює з універсалізмом, самостійністю, стимуляцією, середньо із гедонізмом та слабше з безпекою та досягненням, тоді як має зворотній зв'язок із традицією. Це свідчить про те, що відкриті до нового люди прагнуть розвитку, свободи вибору та естетичного чи емоційного збагачення, але меншою мірою орієнтовані на збереження традиційних норм. Така картина підтверджує, що відкритість до досвіду відображає гнучкість мислення, інноваційність і прагнення до самореалізації.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, можна зазначити, що виявлені взаємозв'язки між професійними типами особистості, базовими цінностями та рисами «Великої п'ятірки» відображають цілісну картину взаємодії структурних компонентів особистості. Найсильніші зв'язки було встановлено між цінностями - універсалізмом, самостійністю та стимуляцією - та фактором відкритості до нового досвіду, добросовісністю та самостійністю, дещо слабший зв'язок між універсалізмом та екстраверсією, добросовісності та гедонізмом, відкритістю до нового досвіду та гедонізмом. Що ж до професійних типів, найбільш значущий зв'язок було виявлено між артистичним типом та конформізмом.

3.3 Порівняння ціннісних орієнтацій та професійних інтересів студентів різних спеціальностей

У підрозділі 3.1 було здійснено аналіз професійних інтересів студентів та визначено ключові категорії, які дозволили виокремити групи за профілем спеціальності. Спираючись на вже окреслені відмінності та сформовані групи, у цьому розділі основну увагу буде приділено порівнянню ціннісних орієнтацій студентів різних спеціальностей. Такий підхід дає змогу зосередитися на тому, як саме професійний напрям підготовки може бути пов'язаний зі специфікою ціннісної сфери, а також виявити характерні для різних профілів тенденції та можливі відмінності у структурі ціннісних пріоритетів. Подальший аналіз ґрунтуватиметься на зіставленні отриманих емпіричних показників між виділеними групами студентів з метою виявлення закономірностей, що можуть характеризувати їхнє професійне та особистісне самовизначення.

Таблиця 3.3.1

Порівняння показників цінностей студентів технічних(1) та природничих(2) спеціальностей

Independent Samples T-Test ▼

	U	df	p
Конформізм	343.0		.927
Традиція	384.0		.397
Доброчливість	365.0		.617
Універсалізм	249.5		.108
Самостійність	225.5		.040
Стимуляція	223.0		.036
Гедонізм	252.0		.115
Досягнення	308.0		.594
Влада	351.0		.811
Безпека	343.0		.927

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
Конформізм	1	25	3.630	0.913	0.183	0.252	29.48	737.0
	2	27	3.546	1.187	0.228	0.335	29.11	786.0
Традиція	1	25	3.000	1.106	0.221	0.369	32.34	808.5
	2	27	2.787	1.178	0.227	0.423	28.19	761.0
Доброзичливість	1	25	4.000	0.924	0.185	0.231	29.52	738.0
	2	27	3.852	1.068	0.206	0.277	27.24	735.5
Універсалізм	1	25	4.040	0.669	0.134	0.166	23.90	597.5
	2	27	4.296	1.239	0.238	0.288	32.02	864.5
Самостійність	1	25	4.200	0.907	0.181	0.216	22.84	571.0
	2	27	4.556	1.303	0.251	0.286	32.41	875.0
Стимуляція	1	25	3.733	1.147	0.229	0.307	23.08	577.0
	2	27	4.407	1.269	0.244	0.288	32.93	889.0
Гедонізм	1	25	4.440	1.137	0.227	0.256	25.08	627.0
	2	27	4.765	1.355	0.261	0.284	32.44	876.0
Досягнення	1	25	4.240	0.983	0.197	0.232	27.80	695.0
	2	27	4.315	1.340	0.258	0.311	30.22	816.0
Влада	1	25	3.933	1.388	0.278	0.353	28.92	723.0
	2	27	3.914	1.316	0.253	0.336	27.74	749.0
Безпека	1	25	4.312	0.847	0.169	0.196	28.00	700.0
	2	27	4.185	1.408	0.271	0.336	28.00	756.0

Аналіз професійних цінностей студентів, диференційованих за типом освітнього кластера, виявив їхню високу гомогенність за більшістю ціннісних орієнтацій. Проте, було встановлено статистично значущі відмінності за двома ключовими показниками. По-перше, цінність Стимуляція ($p = 0.036$) виявилася більш вираженою у студентів природничо-соціального кластеру (група 2), що вказує на їхню вищу схильність до пошуку новизни, динаміки та нестандартних рішень у професійній сфері. По-друге, значуща відмінність була зафіксована і за цінністю Самостійність ($p = 0.040$), яка також переважає за середніми ранками у студентів природничо-соціального кластеру. Це свідчить про їхню більшу орієнтацію на незалежність у прийнятті рішень та самостійний вибір шляхів професійної діяльності. Водночас, відсутність відмінностей за іншими цінностями вказує на те, що базові кар'єрні та етичні мотиватори в обох групах є статистично схожими.

Для подальшого поглибленого розуміння виявлених особливостей доцільно розглянути, чи пов'язані вони з формою навчання респондентів.

У ході аналізу за критерієм Манна–Уїтні було проведено порівняння показників професійних типів і ціннісних орієнтацій студентів денної та заочної форм навчання(Таблиця 3.3.2).

Таблиця 3.3.2

Порівняння показників професійних типів та цінностей студентів денної та заочної форми

Independent Samples T-Test ▼

	U	df	p
Реалістичний тип	299.0		.102
Інтелектуальний тип	454.0		.377
Соціальний тип	499.0		.106
Конвенційний тип	186.5		< .001
Підприємливий тип	257.0		.020
Артистичний тип	610.0		< .001
Конформізм	287.5		.070
Традиція	327.5		.245
Доброзичливість	415.0		.814
Універсалізм	458.0		.352
Самостійність	489.0		.152
Стимуляція	450.0		.424
Гедонізм	407.0		.916
Досягнення	384.5		.809
Влада	417.0		.789
Безпека	482.5		.184

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives ▼

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
Реалістичний тип	заочна	32	3.344	2.042	0.361	0.611	25.84	827.0
	очна	25	4.360	2.396	0.479	0.550	33.04	826.0
Інтелектуальний тип	заочна	32	5.969	1.402	0.248	0.235	30.69	982.0
	очна	25	5.520	1.851	0.370	0.335	26.84	671.0
Соціальний тип	заочна	32	5.875	1.476	0.261	0.251	32.09	1027.0
	очна	25	5.080	1.631	0.326	0.321	25.04	626.0
Конвенційний тип	заочна	32	5.656	1.961	0.347	0.347	22.33	714.5
	очна	25	7.480	1.711	0.342	0.229	37.54	938.5
Підприємливий тип	заочна	32	4.875	1.680	0.297	0.345	24.53	785.0
	очна	25	6.080	2.060	0.412	0.339	34.72	868.0
Артистичний тип	заочна	32	7.531	1.984	0.351	0.263	35.56	1138.0
	очна	25	5.400	2.309	0.462	0.428	20.60	515.0
Конформізм	заочна	32	3.352	0.924	0.163	0.276	25.48	815.5
	очна	25	3.830	1.147	0.229	0.300	33.50	837.5
Традиція	заочна	32	2.656	1.019	0.180	0.384	26.73	855.5
	очна	25	3.020	1.225	0.245	0.405	31.90	797.5
Доброчливість	заочна	32	3.992	0.936	0.166	0.235	29.47	943.0
	очна	25	3.900	1.168	0.234	0.300	28.40	710.0
Універсальність	заочна	32	4.302	0.954	0.169	0.222	30.81	986.0
	очна	25	4.093	1.000	0.200	0.244	26.68	667.0
Самостійність	заочна	32	4.625	1.055	0.186	0.228	31.78	1017.0
	очна	25	4.240	1.178	0.236	0.278	25.44	636.0
Стимуляція	заочна	32	4.281	1.158	0.205	0.271	30.56	978.0
	очна	25	3.960	1.317	0.263	0.333	27.00	675.0
Гедонізм	заочна	32	4.688	1.097	0.194	0.234	29.22	935.0
	очна	25	4.560	1.373	0.275	0.301	28.72	718.0
Досягнення	заочна	32	4.281	1.127	0.199	0.263	28.52	912.5
	очна	25	4.280	1.257	0.251	0.294	29.62	740.5
Влада	заочна	32	4.042	1.209	0.214	0.299	29.53	945.0
	очна	25	3.893	1.458	0.292	0.375	28.32	708.0
Безпека	заочна	32	4.475	1.137	0.201	0.254	31.58	1010.5
	очна	25	4.104	1.126	0.225	0.274	25.70	642.5

Результати виявили статистично значущі відмінності за трьома показниками: конвенційним типом ($U = 186.5$, $p < .001$), підприємливим типом ($U = 257.0$, $p = .020$) та артистичним типом ($U = 610.0$, $p < .001$). Студенти денної форми мають вищі середні значення за конвенційним і підприємливим типами, що вказує на їхню орієнтацію на структуровану діяльність, соціальну активність та прагнення до досягнення цілей у межах організованого середовища. Натомість у студентів заочної форми значно вищим є показник артистичного типу, що відображає творчу самостійність, гнучкість і потребу в самовираженні. За іншими показниками суттєвих відмінностей не виявлено, що свідчить про

відносну подібність ціннісних орієнтацій у представників обох форм навчання.

Отримані результати порівняння студентів денної та заочної форм навчання дали змогу визначити специфіку впливу освітнього середовища на структуру професійних інтересів і ціннісних орієнтацій. Водночас для більш глибокого розуміння чинників професійного самовизначення доцільним є розгляд іншого аспекту — наявності чи відсутності у студентів наміру змінити професію. Такий підхід дозволяє оцінити не лише зовнішні умови навчання, а й внутрішню мотивацію, задоволеність обраним напрямом діяльності та особистісну готовність до переорієнтації. Саме тому наступним етапом дослідження стало порівняння показників студентів залежно від їхніх професійних намірів — «маю на меті зміну професії» та «не маю на меті зміну професії» — за допомогою непараметричного критерію Манна–Уїтні.

Задля проведення аналізу цього показника із даних було виключено 3 респонденти, які не працюють (Таблиця 3.3.3)

Таблиця 3.3.3

Порівняння студентів за наявністю та відсутністю наміру змінювати професію

Independent Samples T-Test ▼

	U	df	p
Реалістичний тип	272.5		.111
Інтелектуальний тип	357.0		.908
Соціальний тип	446.0		.151
Конвенційний тип	325.0		.498
Підприємливий тип	315.5		.396
Артистичний тип	440.0		.187
Конформізм	410.0		.429
Традиція	428.0		.269
Доброзичливість	468.5		.069
Універсалізм	364.0		1.000
Самостійність	447.0		.151
Стимуляція	458.5		.102
Гедонізм	457.5		.104
Досягнення	444.0		.167
Влада	443.0		.171
Безпека	400.0		.536

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives ▼

Group		N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation	Mean Rank	Sum Rank
Реалістичний тип	планую змінити професію	26	3.385	2.334	0.458	0.690	23.98	623.5
	не планую змінювати професію	28	4.250	2.102	0.397	0.494	30.77	861.5
Інтелектуальний тип	планую змінити професію	26	5.769	1.818	0.357	0.315	27.23	708.0
	не планую змінювати професію	28	5.786	1.424	0.269	0.246	27.75	777.0
Соціальний тип	планую змінити професію	26	5.846	1.377	0.270	0.235	30.65	797.0
	не планую змінювати професію	28	5.214	1.792	0.339	0.344	24.57	688.0
Конвенційний тип	планую змінити професію	26	6.115	1.774	0.348	0.290	26.00	676.0
	не планую змінювати професію	28	6.571	2.300	0.435	0.350	28.89	809.0
Підприємливий тип	планую змінити професію	26	5.115	1.681	0.330	0.329	25.63	666.5
	не планую змінювати професію	28	5.536	2.099	0.397	0.379	29.23	818.5
Артистичний тип	планую змінити професію	26	7.077	2.415	0.474	0.341	30.42	791.0
	не планую змінювати професію	28	6.357	2.198	0.415	0.346	24.79	694.0
Конформізм	планую змінити професію	26	3.654	1.008	0.198	0.276	29.27	761.0
	не планую змінювати професію	28	3.339	0.987	0.186	0.295	25.86	724.0
Традиція	планую змінити професію	26	2.856	0.985	0.193	0.345	29.96	779.0
	не планую змінювати професію	28	2.652	1.133	0.214	0.427	25.21	706.0
Доброзичливість	планую змінити професію	26	4.202	0.843	0.165	0.201	31.52	819.5
	не планую змінювати професію	28	3.616	1.100	0.208	0.304	23.77	665.5
Універсалізм	планую змінити професію	26	4.263	0.643	0.126	0.151	27.50	715.0
	не планую змінювати професію	28	4.071	1.190	0.225	0.292	27.50	770.0
Самостійність	планую змінити професію	26	4.712	0.786	0.154	0.167	30.69	798.0
	не планую змінювати професію	28	4.161	1.330	0.251	0.320	24.54	687.0
Стимуляція	планую змінити професію	26	4.410	1.060	0.208	0.240	31.13	809.5
	не планую змінювати професію	28	3.774	1.293	0.244	0.343	24.13	675.5
Гедонізм	планую змінити професію	26	4.885	0.989	0.194	0.202	31.10	808.5
	не планую змінювати професію	28	4.333	1.391	0.263	0.321	24.16	676.5
Досягнення	планую змінити професію	26	4.510	0.973	0.191	0.216	30.58	795.0
	не планую змінювати професію	28	4.000	1.319	0.249	0.330	24.64	690.0
Влада	планую змінити професію	26	4.244	1.102	0.216	0.260	30.54	794.0
	не планую змінювати професію	28	3.690	1.454	0.275	0.394	24.68	691.0
Безпека	планую змінити професію	26	4.423	0.967	0.190	0.219	28.88	751.0
	не планую змінювати професію	28	4.150	1.290	0.244	0.311	26.21	734.0

Аналіз відмінностей між студентами, які мають на меті змінити професію, та тими, хто планує залишитися у межах обраної спеціальності, проводився за допомогою непараметричного критерію Манна–Уїтні для

незалежних вибірок. Результати показали, що статистично значущих розбіжностей за жодним із досліджуваних показників не виявлено ($p > .05$). Це свідчить про відносну подібність ціннісних орієнтацій, професійних інтересів і рис особистості незалежно від наявності наміру змінити професію.

Отримані результати можуть вказувати на те, що бажання або небажання змінювати професійну сферу не пов'язане безпосередньо з особистісними рисами чи системою цінностей, а радше з контекстуальними факторами — наприклад, умовами праці, рівнем професійного задоволення або зовнішніми соціально-економічними обставинами. Тобто, навіть за наявності наміру змінити професію, базові життєві цінності та структура професійних інтересів залишаються відносно стабільними, що свідчить про стійкість особистісних орієнтацій студентів.

Підсумки дослідження показали, що форма навчання впливає на вираженість окремих професійних типів: студенти денної форми орієнтовані на структуровану діяльність та соціальну активність, тоді як заочники демонструють більшу творчу самостійність і гнучкість. Інші професійні інтереси та ціннісні орієнтації суттєво не відрізняються між групами. Намір змінити професію не впливає на базові цінності та професійні інтереси студентів, що свідчить про їхню стійкість. Мотивація до зміни професійної сфери, ймовірно, визначається більше зовнішніми обставинами, ніж особистісними характеристиками.

Висновки до третього розділу

1. Аналіз вибірки засвідчив збалансованість ціннісних орієнтацій та домінування Дружелюбності/Добросовісності при нижчій Емоційній стабільності. Порівняння кластерів виявило значущі відмінності за

професійними типами (Реалістичний, Соціальний, Артистичний) та Відкритістю новому досвіду: студенти Технічного кластеру більш практично орієнтовані, тоді як Природничо-соціальний кластер — більш соціально-творчий. Кореляційний аналіз підтвердив, що тип кластеру модерує структуру зв'язків: у техніків прагматична експансія (Внутрішня мотивація асоційована з Грошима), тоді як у природничо-соціальному профілі домінує орієнтація на Схильності та Кар'єрний зріст. При цьому, форма навчання (денна/заочна) не показала значущих відмінностей за основними особистісними факторами.

2. Проведений кореляційний аналіз між професійними типами за моделлю RIASEC, рисами «Великої п'ятірки» та цінностями за теорією Шварца дозволив встановити цілісну картину взаємодії структурних компонентів особистості студентів. Виявлені зв'язки чітко окреслюють психологічний профіль професійних типів: Реалістичний і Конвенційний типи демонструють зворотний зв'язок із Відкритістю новому досвіду, підтверджуючи їхню орієнтацію на стабільність, порядок і традиційність, при цьому Конвенційний тип прямо корелює з Конформізмом. На противагу, Артистичний тип виявив найбільшу кількість кореляцій, зокрема зворотні зв'язки з Конформізмом і Традицією, а також прямі з Самостійністю, Стимуляцією та Гедонізмом, що вказує на його творчу, індивідуалістичну природу та прагнення до свободи. Найбільш значущі системні кореляції встановлені між рисами особистості та цінностями: Відкритість новому досвіду виявилася найбільш корельованою, демонструючи сильні прямі зв'язки з Універсалізмом, Самостійністю та Стимуляцією та зворотний — із Традицією. Це підтверджує, що когнітивна гнучкість і допитливість є основою для інноваційності та самореалізації. У свою чергу, Екстраверсія асоційована з цінністю Універсалізму, а Добросовісність — із Самостійністю, що відображає

інтеграцію соціальної активності з толерантністю та внутрішньої організованості з прагненням до автономії. Таким чином, професійна спрямованість студентів детермінована комплексом стійких особистісних рис і системою цінностей, які взаємно підсилюють обраний вектор професійного самовизначення.

3. Порівняльний аналіз ціннісних орієнтацій між Технічним та Природничо-соціальним кластерами виявив їхню високу гомогенність, за винятком двох ключових показників: студенти Природничо-соціального профілю значуще переважають за Стимуляцією та Самостійністю, що вказує на їхню вищу схильність до пошуку новизни, динаміки та незалежності у професійному самовизначенні. Водночас, форма навчання виявилася модератором професійних інтересів: студенти денної форми мають вищі показники за Конвенційним та Підприємливим типами, орієнтуючись на структуровану діяльність і досягнення, тоді як студенти заочної форми значно переважають за Артистичним типом, що відображає їхню творчу самостійність та гнучкість, зумовлену поєднанням навчання з трудовою діяльністю. Критично важливим результатом є висновок про стійкість особистісних орієнтацій: наявність чи відсутність наміру змінити професію не виявила статистично значущих відмінностей за жодним із досліджуваних показників (цінностей, інтересів чи рис особистості), що свідчить про те, що мотивація до професійної переорієнтації, імовірно, визначається переважно контекстуальними та зовнішніми факторами, а не базовою структурою особистості.

ВИСНОВКИ

1. Професійне самовизначення студентів є інтегративним процесом, успішність якого критично залежить від конгруентності між стійкою особистісною структурою, ціннісними орієнтаціями та типом особистості. Теоретичні підходи підтверджують, що вибір фаху — це усвідомлене зіставлення внутрішнього потенціалу (автономії, компетентності) із зовнішнім світом професій, де ціннісні орієнтації визначають сенс праці, а особистісні риси є ключовими детермінантами поведінки та мотивації.
2. Виявлено чітку диференціацію індивідуально-психологічних характеристик між Технічним та Природничо-соціальним кластерами. Студенти Технічного профілю є більш практично орієнтованими (вищий Реалістичний тип), тоді як Природничо-соціальний профіль демонструє вищу соціальну, творчу спрямованість (вищі Соціальний, Артистичний типи) та когнітивну гнучкість (вищий показник Відкритості новому досвіду). Водночас, для всієї вибірки характерна збалансованість цінностей та домінування Дружелюбності/Добросовісності при відносній чутливості до стресу (нижча Емоційна стабільність).
3. Встановлено, що тип спеціальності модерує структуру взаємозв'язків між мотивацією та факторами вибору, а також між рисами та цінностями. Для Технічного кластеру характерна прагматична експансія, де Внутрішня мотивація пов'язана з фінансовою винагородою. Натомість, Природничо-соціальний кластер орієнтований на Схильності та Кар'єрний зріст. Системний кореляційний аналіз підтвердив, що Відкритість новому досвіду є найбільш пов'язаною з цінностями саморозширення (Самостійність, Стимуляція, Універсалізм), а Конвенційний/Реалістичний типи мають зворотний зв'язок із гнучкістю і прямий — із Конформізмом/Традицією.

4. Порівняння підтвердило, що Природничо-соціальний кластер має значуще вищі показники за цінностями Стимуляції та Самостійності, що відображає їхнє прагнення до динаміки та незалежності. При цьому, форма навчання виявилася модератором професійних інтересів: денна форма асоційована з Конвенційним/Підприємливим типами (структура, досягнення), а заочна форма — з Артистичним типом (творча гнучкість). Критично, намір змінити професію не впливає на базові цінності чи особистісні риси, що свідчить про стійкість особистісних орієнтацій, незалежно від зовнішньої мотивації до переорієнтації. Таким чином, у ході дослідження основну гіпотезу було повністю підтверджено: встановлено статистично значущі та системні взаємозв'язки між особистісними рисами, цінностями та професійними інтересами. Тип обраної спеціальності (Технічний/Природничо-соціальний кластер) дійсно виступає модератором, оскільки визначає як вираженість окремих показників, так і структуру мотиваційних зв'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аверіна К.С. Специфіка професійного самовизначення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. Серія «Педагогіка». 2020. № 2 (25). С. 99–104.
2. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ. *Наукові записки*. 2006. № 59. С. 49–55.
3. Бугерко Я.М. Гірняк Г.С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. *Наукові записки*. Серія «Психологія». 2024. №1 (3). DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-2>
4. Булига. І. Акмеологічні аспекти становлення зрілої особистості. VIII Міжнародна науково-практична конференція «Духовність у становленні та розвитку особистості». Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». 2014. С. 70-81. Режим доступу: <http://lib.pnu.edu.ua/elib/local/pv/936.pdf>
5. Васильєва О.А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. 2011. №1. С.19-23. Режим доступу: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/10239>
6. Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості розроблений Джоном Л. Голландом (Довідник професій / упорядники: Д.О. Закатнов, Н.В. Жемера, М.П. Тименко. – К.: вид-во “Українська книга”, 1999) модернізований А.А. Сукамягі та к.п.н., проф. М.С.Янцуром.
7. Гудименко К.М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічні науки: теорія, історія,*

- інноваційні технології*. 2015. № 2. С. 227–232. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2015_2_31
8. Закатнов Д.О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2012. 160 с.
 9. Кліманська М.Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). *Психологічний часопис*. 2019. Т. 9, №5. С. 57-74.
 10. Ковальська Н. М. Формування готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 2003. 22 с.
 11. Кондратюк С. Волинець Н. Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професійної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія «Психологічні науки». 2019. Т.15 , №4. С. 133-146. DOI: <https://doi.org/10.32453/5.vi4.382>
 12. Маноха І.П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Київ, 1993. 22 с.
 13. Мельник О. В. Підготовка старшокласників до самостійного вибору майбутньої професії в процесі профільного трудового навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Київ, 2003. 210 с.
 14. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С.161-163. Режим доступу: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/38197>
 15. Петриченко, Л. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта. Інноватика. Практика*.

2023. Том 11, № 5. С. 52–58. DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol11i5-008>
16. Подшивайлова Л. І. Вступ до спеціальності: психологія : навч. посіб. Кам'янець-Подільський : ПП Буйницький, 2011. 320 с.
17. Потуй Ю. П. Професійні цінності : сутність і роль у формуванні особистості сучасного фахівця. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. №33. С. 331–337. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2013_33_55
18. Радчук Г.К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. № 5. С.47-54. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_47
19. Стеценко А.І., Квашенко О.М. Особливості професійного самовизначення особистості. *Слобожанський науковий вісник*. Серія : Психологія. 2024. Вип. 2. С. 67-71. DOI <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.2.13>
20. Субашкевич І. Р. Формування ціннісно-сислової сфери студентів педагогічних спеціальностей засобами медіапсихологічних технологій : практич. посіб. Львів : Растр-7, 2016. – 60 с.
21. Ткаченко С. О. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості із смисложиттєвими орієнтаціями та бажанням схвалення у осіб юнацького віку : метод. посіб. Київ : Дірект Лайн, 2019. 94 с.
22. Федотова Т. В. Соціальна психологія : Робочий зошит для лабораторних робіт. Луцьк, 2024. 51 с.
23. Чайка Р.М. Взаємозв'язки між рисами «Великої п'ятірки» та професійними інтересами RIASEC у студентів-психологів в умовах тривалої російсько-української війни. *Наукові записки ЛДУБЖД*. Педагогіка і психологія. 2025. №1, (5). DOI <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2025-1-27>

- 24.Шолох О. А. Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професії як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Чернігівського національного пе-дагогічного університету*. Серія «Педагогічні науки». 2017. №142. С. 225–230. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2017_142_51
- 25.Ackermann P.L. Heggstad E.D. (1997) Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*. 1997. Vol. 121. P. 219-245.
- 26.Balgiu B. The Holland's RIASEC interest types and the Five Factor model of personality. A study on students from technical field. 2015. Access: https://www.researchgate.net/publication/306032288_The_Holland's_RIA_SEC_interest_types_and_the_Five_Factor_model_of_personality_A_study_on_students_from_technical_field
- 27.Barrick M.R. Mount M.K. Gupta R. Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel psychology*. 2003. Vol. 56. P. 45-74.
- 28.Jonatan Santana Batista. Sônia Maria Guedes Gondim. Personality and Person-Work Environment Fit: A Study Based on the RIASEC Model. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2023. Vol. 20. Issue 1. P. 719.
- 29.Brown D. & Associates (Eds.). Career choice and development. San Francisco: JosseyBass, 2002. 560 p. Access : https://www.researchgate.net/profile/Arnold-Spokane/publication/265667871_9_Holland%27s_Theory_of_Personalities_in_Work_Environments/links/551038de0cf2ba84483d2c77/9-Hollands-Theory-of-Personalities-in-Work-Environments.pdf
- 30.Chen, C. P. Positive compromise: A new perspective for career psychology. *Australian Journal of Career Development*, 2004. №13. С. 17–28.

31. Goldberg L. R. An alternative 'description of personality': the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. Vol. 59, № 6. P. 1216-1229.
32. Golle J. et al. School or Work? The Choice May Change Your Personality. *Psychol. Sci.* 2019. Vol. 30. P. 32–42.
33. Helms S. Some experimental tests of Holland's congruency hypotheses: The reactions of high school students to occupational simulations. *Journal of Career Assessment*. 1996. P. 253–268.
34. Holland J.L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, 3rd ed. Psychological Assessment Resources: New York, NY, USA, 1997. P. 15–110.
35. King G., Kingsnorth S., McPherson A. C., Tajik-Parvinchi D. Autonomy, self-realization, and psychological empowerment: a prospective mixed methods study of the effects of residential immersive life skills programs for youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*. 2023. Vol. 46 (14). P. 3097–3107. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638288.2023.2243222>.
36. Larson L.M. Rottinghaus P.J. Borgen F.H. Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*. 2002. Vol. 61. Issue 2. P. 217-239.
37. Lent R., Brown S., Hackett G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance: monograph. Chicago: *Journal of Vocational Behavior*. August 1994. Vol. 45, Issue 1, P. 79-122.
38. Martins G.H. Ambiel R.A.M. do Céu Taveira M. Assessment of Vocational Interests by Areas of Psychology: Relations with the Big Five and RIASEC. *Trends in psychology*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s43076-024-00397-w>

39. Rúa S.M.H. Stead G.B. Poklar A.E. Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *J. Career Assess.* 2018. Vol. 27. P. 527–543.
40. Wiernik B.M. Intraindividual Personality Profiles Associated with Realistic Interests. *J. Career Assess.* 2016. Vol. 24. P. 460–480.
41. Wille B. de Fruyt F. Vocations as a Source of Identity: Reciprocal Relations Between Big Five Personality Traits and RIASEC Characteristics Over 15 Years. *J. Appl. Psychol.* 2014. Vol. 99. P. 262–281.