

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Взаємозв'язок внутрішньо організованої мотивації та професійної
спрямованості студентів»

Студента (ки) 4 курсу групи ПС-41
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Психологія»
за спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ
Вовченко Д.Р.

Керівник: доцент, кандидат психологічних наук,
викладач Милославська Олена Володимирівна

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	6
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ МОТИВАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ.....	6
1.1 Загальна характеристика поняття мотивація у психологічній науці	6
1.2 Психологічна сутність явища внутрішньоорганізованої мотивації.....	9
1.3. Сутність поняття професійна спрямованість особистості в психологічній науці.....	13
Висновки до першого розділу	17
РОЗДІЛ 2	19
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВНУТРІШНЬО ОРГАНІЗОВАНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ ЗВО РІЗНИХ НАПРЯМКІВ	19
2.1. Обґрунтування та організація емпіричного дослідження.....	19
2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	23
2.2.1 Порівняльний аналіз внутрішньоорганізованої мотивації студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук	23
2.2.2 Порівняльний аналіз кар'єрних орієнтацій студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук	27
2.2.3. Порівняльний аналіз професійної спрямованості особистості студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук.	31
2.2.4. Порівняльний аналіз професійної ідентичності особистості студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук.	33
2.2.5 Особливості взаємозв'язку між показниками кар'єрних орієнтацій та показниками внутрішньо організованої мотивації.	37
2.2.6 Особливості взаємозв'язку між показниками професійної спрямованості та показниками внутрішньо організованої мотивації.	41
2.2.7 Особливості взаємозв'язку між показниками професійної ідентичності та показниками внутрішньо організованої мотивації.	44
Висновки до другого розділу	48
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
АНОТАЦІЇ	56

ВСТУП

Питання ролі мотивації студентів у результативності навчального процесу, що, в свою чергу, має вплив на розвиток професійної спрямованості та подальше професійне майбутнє, має величезну актуальність і дотепер, адже це напругу пов'язано із запитами сучасного суспільства у кваліфікованих працівниках. Наразі перед молоддю постає важке завдання самопошуку та визначення свого шляху в цьому світі, що і не дивно, адже у сторіччя стрімкого розвитку суспільства, появи нових професій та втрати актуальності старих, доступності та популярності вищої освіти, що має неабиякий вплив на ринок праці, самореалізація постає неабияким викликом.

Не менш важливим є питання факторів, які мають значущий вплив на формування професійного самовизначення, адже від цього залежить рівень задоволення особистості обраною професійною діяльністю, її успішність у кар'єрному розвитку та взаємодія з оточуючим середовищем. Професійна спрямованість визначається вибором конкретної професії чи напрямку діяльності на основі інтересів, схильностей та цілей особистості у сфері праці. З цього можна зробити висновки, що неабиякий вплив на професійний розвиток майбутнього фахівця надає саме внутрішній аспект мотиваційної сфери особистості. А отже, чи не найважливішим елементом у формуванні професійної спрямованості виступає внутрішньоорганізована мотивація, яка виступає як рушійні сили на шляху до досягнення мети.

Особливо питання формування професійної спрямованості особистості загострюється у період юності, а саме під час здобуття вищої освіти, адже саме вищі навчальні інститути допомагають молоді самоактуалізуватися і знайти своє покликання. Саме у закладах вищої освіти мотиваційна сфера особистості набуває нових меж, завершує своє формування професійна спрямованість особистості, що є ключовим моментом для побудови успішного професійного майбутнього.

Таким чином, питання зв'язку професійної спрямованості особистості і внутрішньоорганізованої мотивації не втрачає своєї актуальності, на що вказують і сучасні дослідники. До того ж наразі відчувається брак сучасної української науково-теоретичної бази, що б висвітлювала це питання.

З нашої точки зору, встановлення взаємозв'язків між внутрішньо організованою мотивацією та професійною спрямованістю студентів різних напрямів професійної підготовки є тією проблемою, яка потребує розв'язання.

Мета – встановити взаємозв'язки між внутрішньо організованою мотивацією та професійною спрямованістю студентів вищих навчальних закладів.

Об'єкт – мотивація.

Предмет – внутрішньо організована мотивація.

Гіпотеза – існує позитивний статистично значущий взаємозв'язок між рівнем внутрішньо організованої мотивації та рівнем професійної спрямованості особистості серед студентів різних професійних напрямків.

Завдання:

1) проаналізувати теоретичний стан проблем мотивації та внутрішньо організованої мотивації особистості в психологічній науці;

2) визначити особливості професійної спрямованості студентів, професійної ідентичності студентів та особливості кар'єрних орієнтацій у студентів вищих навчальних закладів різних напрямів;

3) встановити взаємозв'язок між професійною спрямованістю, кар'єрними орієнтаціями, професійною ідентичністю та внутрішньо організованою мотивацією у студентів вищих навчальних закладів різних напрямів;

Методи дослідження:

Теоретичні – аналіз та узагальнення наукової літератури з досліджуваної проблематики мотивації, внутрішньо організованої мотивації та професійної спрямованості особистості.

Математико-статистичні –

1. Критерій Холмогорова-Смірнова

2. U-критерій Манна-Уїтні.

3. Кореляційний аналіз Спірмена

Методики –

1. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якоря кар'єри» Е. Шейн;

2. Опитувальник внутрішньоорганізованої мотивації О. Штепа;

3. Методика діагностики професійної спрямованості особистості (орієнтаційна методика) Б. Басса;

4. Опитувальник, спрямований на визначення рівня розвитку професійної ідентичності О. Радзімовської.

Характеристика вибірки. В дослідженні прийняли участь 62 особи, що є студентами різних напрямів професійної підготовки, яких за критерієм факультету було розподілено на дві групи. Перша група включає учасників факультету психології (32 учасника), у другій групі опинилися учасники факультету комп'ютерних наук (30 учасників). В дослідженні брали участь студенти 3 курсів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ МОТИВАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Загальна характеристика поняття мотивація у психологічній науці

У сучасній психологічній науці під терміном "мотивація" розуміється комплекс психологічних процесів, що направляють поведінку людини. Ці процеси є основою психічного функціонування особистості, визначаючи напрямок та траєкторію її дій [18].

Першу спробу пояснити механізм мотивації зробив Абрахам Маслоу. Його теорія пропонує ідею, що особа не може визнати чи задовольнити вищу потребу в ієрархії, поки її поточна потреба не буде суттєво чи повністю задоволена – цю концепцію відомо як принцип препотенціації [18].

З розвитком психологічної науки дослідники виділили три підходи, які мають різні погляди на механізм мотивації [11]. Серед таких можна виділити:

1. Природничо-науковий підхід

В рамках природничо-наукового підходу, мотив розглядається як опредмечена потреба. Потреба завжди має предметний характер, при чому розуміння предметності з'являється у процесі мотивації, а саме опредмечування потреби і зумовлює її перехід у мотив [11].

Так, у своєму дослідженні Борець навів схему механізму мотивації, де потреби виступають джерелом. Так, відчуття дискомфорту, нестачі чогось, має спонукальну функцію, адже викликає появу інтересів до дії. Сукупність потреб та інтересів створюють мотив, що ведуть до конкретної поведінки по усуненню потреби. Поведінка ж, в свою чергу, приводить до якогось результату, а саме задоволення, незадоволення або ж часткове задоволення – коло замикається і цей процес

повторюється. Варто зауважити, що поведінка людини є полімотивованою, тобто одночасно керується декількома мотивами [3].

2. Культурологічний підхід

У культурологічному підході до аналізу мотивації ключовим є використання категорії "цінності". Згідно із загальноприйнятою думкою, сутність людини визначається не лише фізичними аспектами, але й її приналежністю до культурного оточення, що виражається через систему цінностей. Психологічні теорії вказують на механізм "присвоєння" культурних цінностей, що впливає на мотивацію через конструкти "хочу", "треба" та інші [11].

Дуже часто в рамках цього підходу виникає поняття мотиваційно-ціннісної сфери особистості. Н.М. Мишко розглядала мотиваційно-ціннісну сферу особистості як основний складник особистості, який включає такі її аспекти, як напрямок, ціннісні установки, орієнтації, соціальні очікування, домагання, емоційно-вольові характеристики та інші соціально-психологічні властивості [19].

3. Особистісний підхід

В контексті особистісного підходу мотивація розглядається як взаємодія між зовнішніми стимулами і внутрішніми мотивами, зокрема у контексті їх взаємного відношення. Розрізнення та об'єднання цих компонентів відбувається через взаємозв'язок з концепцією "сенсу" або особистісного смислу. Це поняття розкриває індивідуальне сприйняття особистістю власних дій, вчинків і переживань. Коли мотивація вказує на об'єкт прагнення, сенс визначає місце і значення цього прагнення в системі життєдіяльності особистості [11].

Зокрема, Бондар розглядав мотивацію як єдність двох типів факторів – зовнішніх, або таких, що лежать поза особистістю людини, та внутрішніх, або як прагнення людини виконати діяльність заради процесу. Взаємодія цих чинників стимулює людину до активної діяльності з метою досягнення певної цілі [2].

Сучасні ж дослідники привносять нові погляди на мотивацію особистості. Так, Ю. Швалб не став обмежуватись наявними теоріями мотивації, а у своїй роботі «Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості» розробив нову концепцію.

Згідно поглядів науковця, центральним особистісним мотивом виступає прагнення до самоідентичності, що як завдання виступає на кожному етапі розвитку людини. Водночас, прагнення до самоідентичності само по собі не є рушійною силою діяльності людини, але закриття цієї потреби дає людині можливість вільно обирати власні цілі, що, в свою чергу, виступають мотивами [11].

Загалом, поведінка людини продиктована конкретними психологічними факторами, що лежать в основі її діяльності. Це і мотиви, що є основними детермінантами людської поведінки, і потреби, що викликають відчуття дискомфорту, яке породжує мотив. Але варто зазначити, що існує істотна різниця між мотивацією, мотивами та потребами, більш того, вони існують в контексті ціннісної ієрархії. Іншими словами, один фактор породжує інший. До того ж, ці поняття різняться і за своєю суттю та мають свою, специфічну функцію [7].

Оскільки поняття мотивації було розглянуто вище, ми не будемо зупинятись на його поясненні, натомість, зосередимось на таких аспектах, як потреби та мотиви.

У своїх наукових напрацюваннях дослідники сходяться у думці, що мотив є свідомо побудованим спонуканням до вчинення конкретних дій [3]. При цьому, не можна ототожнювати мотив та мотивацію: відмінність полягає в тому, що мотив розглядається як внутрішній стимул, що притаманний самій особистості та не має впливу ззовні. З точки зору природничо-наукового підходу це легко пояснити: мотив, як результат потреб, виникає через відчуття нестачі чогось [4]. До того ж, у дослідженнях сучасних науковців чітко простежується вплив діяльнісного підходу на визначення особливостей мотивів особистості, адже мотив не тільки впливає на формування поведінки, а й стає результатом цієї діяльності [3].

Щодо потреб, то вони є відображенням відчуття дискомфорту через нестачу чогось, що може проявлятися в будь-яких сферах особистості. В свою чергу, це відчуття дискомфорту викликає активність, що спрямована на подолання цього дефіциту [4].

Складно не помітити тісний зв'язок між потребами та мотивами, але водночас це не робить ці два поняття тотожними. Натомість, дослідники визначають чітку

послідовність їх виявлення у свідомості особистості: потреба, пройшовши процес усвідомлення, стає мотивом, що, в свою чергу, викликає конкретну поведінку [4].

За підходом Іванової, потреби розглядаються як конкретні внутрішні стимули, які спонукають до певної активності, в яких ці потреби задовольняються, але самі по собі не викликають діяльність, тоді як мотив є обґрунтуванням та усвідомленим рішенням задовольнити чи не задовольнити цю потребу у реальному та особистісному контексті [4].

Згідно з Ю. Карпюк, потреби, мотиви та мотивація мають складну взаємодію у контексті системи цінностей, а отже така взаємодія має аксіологічний характер. Іншими словами, потреба, що виникла у людини, оцінюється через призму фундаментальних цінностей, що дозволяють або прийняти її, перетворивши у мотив, або відкинути, якщо вона не відповідає системі цінностей людини [7].

Зважаючи на аксіологічний характер взаємодії мотивації, мотивів та потреб, можна припустити, що мотиви людської поведінки піддаються корекції, шляхом зміни фундаментальних цінностей особистості. А отже, соціалізація та виховання людини, прищеплювання референтних цінностей має істотний вплив на її поведінку [7].

Отже, мотивація – це інтегральне поняття, що включає в себе потреби та мотиви, як базові складові, що формують її структуру. Головна функція мотивації – активізувати діяльність людини, спрямовувати її поведінку на досягнення конкретної мети. Саме складне поєднання психологічних, біологічних та соціокультурних аспектів визначає цілі та особливості діяльності.

1.2 Психологічна сутність явища внутрішньоорганізованої мотивації

Мотивація є досить широким поняттям, адже поділяється на велику кількість видів та типів. Найбільш вагомою класифікацією, на нашу думку, можна вважати поділ мотивації на внутрішньоорганізовану та зовнішньоорганізовану. Цей поділ є

досить новою тенденцією, зважаючи на брак сучасних досліджень з цієї тематики, але попри це, існує декілька поглядів на цю класифікацію.

Перш за все, необхідно зазначити, що внутрішньоорганізовану мотивацію важливо розглядати у контексті відмінності від зовнішньоорганізованої мотивації, що дозволить найбільш якісно розвести ці поняття та виявити головні особливості цього конструкту. Тому нижче пропонуємо розглянути ці два поняття:

Так, Чабань А.В. притримується такої класифікації, поділяючи мотивацію на внутрішньоорганізовану та зовнішньоорганізовану. Вона вважає, що їх розрізняє джерело виникнення та формування. Таким чином, коли ми кажемо про внутрішньоорганізовану мотивацію, то маємо на увазі, що на її формування впливають внутрішні чинники, а також вона не потребує ніяких зовнішніх впливів. Серед таких можна виділити потреби, інтереси, захоплення тощо [10].

Зовнішньоорганізована мотивація, в свою чергу, потребує зовнішніх впливів для свого виникнення. На думку дослідників, цей вид мотивації не є таким ефективним, як його попередник, адже формується під впливом наказів, порад тощо, та не потребує внутрішньої зацікавленості людини у діяльності [10].

Дослідження показують, що є деяка різниця за статтю щодо характерності цих видів мотивації. Так, зовнішньоорганізована мотивація більш притаманна для жінок, тоді як внутрішньоорганізована – для чоловіків. Це пояснюється відмінністю відношення особистості до явищ об'єктивної реальності – чоловіки більш усвідомлюють сенс та значення своєї діяльності [10].

Більш ширшу характеристику надав Ярема С.О. Так, внутрішньоорганізована, або ж інтровертна мотивація виникає під впливом потреб, інтересів, схильностей тощо, та має етапи свого формування [16]:

1. Виникнення та усвідомлення потреби.

Як зазначалось у розділі 1.1, людина постійно знаходиться у стані виникнення потреб, які, в свою чергу, породжують відчуття дискомфорту, що спонукає людину до діяльності. На даному етапі під впливом напруження потреба усвідомлюється, що приводить до формування поки що загальної, а не конкретної цілі [16].

2. Оцінка предмета задоволення потреби

Вибір предмета для задоволення потреби являє собою пошукову активність. Така активність може бути як зовнішня, де людина безпосередньо задіяна у пошуки реального предмета та внутрішня, де людина оперує уявним предметом, оцінює його з точки зору можливості задоволення потреби, визначає шляхи та умови його отримання, що здійснюється спираючись на інтереси, ідеали, схильності тощо [16].

3. Задоволення потреби

На цьому етапі людина визначається з предметом, шляхами задоволення потреби, прогнозує результати і залучається до безпосередньої діяльності під дією спонукаючих потягів [16].

Зовнішньоорганізована, або екстравертна мотивація виявляється як результат впливу зовнішніх чинників. Цей вид мотивації часто розглядають у контексті мотивації підлеглих, що і не дивно, адже головним чинником виникнення останньої є вказівки. Важливо зазначити, що сам по собі наказ навряд чи змусить людину змінити свою поведінку – в цьому питанні необхідно враховувати ряд умов. Так, необхідно виявити причини, згідно з якими людина зазвичай була залучена у діяльність. Іншими словами, необхідно виявити мотив особистості і керуватися ним задля того, щоб переконати людину виконувати вчиняти так, а не інакше. Отже, на думку Яреми С.О, навіть коли ми говоримо, що зовнішньоорганізована мотивація виникає та формується під впливом зовнішніх факторів, мають місце і внутрішні чинники [16].

Розуміння різниці між зовнішньоорганізованою та внутрішньоорганізованою мотивацією дає привід припустити, що остання є дуже важливою в контексті розуміння причин діяльності особистості. Іншими словами, в будь якому випадку ми стикаємось з необхідністю аналізу інтересів, схильностей, прагнень, намірів, потреб та мотивів особистості. А отже, нижче пропонуємо розглянути внутрішньоорганізовану мотивацію більш докладно.

Інший погляд на внутрішньоорганізовану мотивацію пропонує Штепа О. С. Вона визначає останню як установку особистості, тим самим, розводячи два схожих поняття: внутрішньоорганізовану мотивацію та внутрішню мотивацію [13].

Дослідниця стверджує, що головна ознака внутрішньоорганізованої мотивації – готовність до діяльності у майбутньому, а не в даний момент. Іншими словами – це готовність особистості виконувати наміри за появи необхідності, відтермінована діяльність. Важливим аспектом цієї установки є усвідомлення сенсовності намірів, а саме їх самостійне прийняття згідно з інтересами, прагненнями тощо [13].

Отже, внутрішньоорганізована мотивація, на думку Штепи О. С. – це установка особистості, що визначає готовність людини самостійно обирати та реалізовувати діяльність, узгоджену з потребами та мотивами [13].

Внутрішньоорганізована мотивація є інтегральним поняттям, що має свої компоненти. Серед таких доцільно виділити сенсовність, потреба в самоствердженні, інтерес до діяльності, в яку залучена людина, автономія та самоменеджмент, усвідомлення власної продуктивності та резигнація [13].

Останнє поняття є вкрай важливим, адже виявляється як головна перешкода до розвитку внутрішньоорганізованої мотивації. Резигнацію можна розглядати як антонім до мотивації – демотивацію. Вона виявляється у байдужості до діяльності, безініціативності, втрати сенсу діяльності і, як наслідок, низькою продуктивністю [13].

Щегорцова В.М, у свою чергу, розглядає внутрішньоорганізовану мотивацію як деяку внутрішню силу, що дає поштовх людині до діяльності. Дослідниця пропонує розглядати даний конструкт як самомотивацію, адже він залежить саме від внутрішніх факторів, таких як усвідомлення сенсів діяльності, інтерес і потреби. Важливо зазначити, що на силу внутрішньоорганізованої мотивації ніяк не впливають зовнішні фактори – вона являє собою деяку ізольовану систему зі своїми компонентами та особливостями розвитку [14].

Отже, погляди на внутрішньоорганізовану мотивацію дещо різняться. Дослідження теоретичних джерел дозволило нам виділити два основні підходи.

Перший розглядає внутрішньоорганізовану мотивацію як внутрішню силу, що спрямовує людину до діяльності під впливом внутрішніх факторів, таких як потреби, інтереси, мотиви тощо. Другий стверджує, що внутрішньоорганізована мотивація це установка, що розглядається як готовність людини до самостійно визначеної діяльності. Однак, дослідники сходяться у думці, що внутрішньоорганізована мотивація є закритою системою, на яку не впливають зовнішні чинники.

1.3. Сутність поняття професійна спрямованість особистості в психологічній науці

Опрацювання теоретичних джерел показало, що професійну спрямованість можна характеризувати як сукупність мотиваційних утворень, що пов'язані з професійною діяльністю людини. Серед таких можна виділити інтереси, потреби, схильності, ідеали, прагнення тощо. Ці утворення обумовлюють вибір професії та бажання працювати за обраною спеціальністю [6].

За Н. Іванцовою професійна спрямованість є комплексним утворенням, що характеризується такими аспектами:

- Предметом професійної спрямованості, яким виступає безпосередньо вид діяльності;
- Силою спрямованості, тобто силою прагнення опанувати конкретну спеціальність, бажання оволодіти саме цією професією;
- Ступенем задоволеності людини обраною професією [5].

Інші ж дослідники розглядають професійну спрямованість як інтегральну характеристику особистості, що включає окремі аспекти, які виражають її змістовну (повнота і рівень спрямованості) і динамічну характеристики (інтенсивність, тривалість і стійкість) [12].

Повнота професійної спрямованості відображає широкий спектр мотивів, які визначають вибір конкретної сфери діяльності. Початкове ставлення до професії, як правило, ґрунтується на особистісних мотивах, що пов'язані з окремими аспектами

або зовнішніми атрибутами цієї діяльності. Згодом ці мотиви розширюються та ускладнюються. Таким чином, основу професійної спрямованості складає широке коло потреб, інтересів, ідеалів та установок людини. Чим більш повною є професійна спрямованість, тим важливішою є конкретна діяльність для особи, та більше задоволення вона отримує в процесі її реалізації [12].

Під рівнем сформованості професійної спрямованості розуміють ступінь, до якого провідний мотив вибору певної професії відповідає об'єктивному змісту самої професії. Тобто високий рівень сформованості вказує на те, що особа найбільше цінує в обраній професії те, що є її основною метою. Водночас, низький рівень спрямованості може свідчити про те, що головний мотив людини виявляється не стільки у самій діяльності, скільки в різних супутніх обставинах, пов'язаних з нею [12].

Інтенсивність професійної спрямованості визначається рівнем вираженості бажання людини освоїти обрану сферу діяльності; тривалість вказує на період часу, протягом якого існує стійкий інтерес до конкретного виду діяльності; стійкість є динамічною характеристикою професійної спрямованості, що відображає постійний фаховий інтерес протягом тривалого періоду часу [12].

Формування професійної спрямованості особистості включає розширення кола професійних уявлень шляхом дослідження майбутніх кар'єрних шляхів та подолання різноманітних протиріч, пов'язаних із вибором спеціалізації [13].

Культурна атмосфера, в якій розвивається особистість, є важливим фактором, що впливає на формування її професійної спрямованості. Соціальне середовище впливає на усвідомлення норм поведінки та діяльності, а також визначає основні цінності, які мають значний вплив на перспективи майбутнього професійного шляху особистості [13].

Н. Іванцова описує розвиток професійної спрямованості особистості наступним чином:

1. Професійна спрямованість розглядається як орієнтація на різноманітні аспекти діяльності дорослих, що виникають у процесі вибору професії, а не як орієнтація на конкретну діяльність [5].

2. Компоненти професійної спрямованості охоплюють різні сфери суспільного та особистого життя, зокрема процеси, предмети та результати праці, трудові професійні функції [5].

3. Формування професійної спрямованості в онтогенезі відбувається як соціокультурний процес, що залежить від включення дитини у суспільство та наявності соціальних зв'язків [5].

4. Для формування професійного самовизначення дитини важливим є спочатку ставлення до професійного життя дорослих, а потім до факту власного професійного шляху [5].

5. Формування професійної спрямованості залежить від вікових специфічних потреб, які виявляються й розвиваються в перших проявах професійної спрямованості [5].

6. З віком, цінності, пов'язані з професійною сферою, усвідомлюються, проходять процес аналізу та критичної оцінки, що веде до формування мотиваційних тенденцій, що визначають професійну спрямованість особистості [5].

Отже, Н. Іванцова стверджує, що професійна спрямованість – це широкий соціокультурний процес, що охоплює ставлення до професійного життя в цілому та розвивається під впливом оточення, в якому зростала особистість [5].

Варто відзначити, що особливості формування професійної спрямованості на різних етапах онтогенезу включають наступні аспекти:

- Зацікавленість у професійній сфері та ставлення до професійного життя загалом [5];
- Нахил до певної професії, що виявляється у бажанні особистості освоїти цю професію [5];

- Природа і зміст професійних уявлень, що охоплюють загальні уявлення про професійну діяльність, знання про конкретні професії, їх особливості, умови та специфіку [5];
- Уявлення про себе як про майбутнього представника певної спеціальності [5]

Готовність особистості до вибору професії є комплексним утворенням, яке включає кілька складових:

1. Мотиваційно-ціннісний компонент

Характеризується позитивним ставленням особистості до обраної професії. Ця складова включає мотиви вибору професійної діяльності, чіткі професійні цінності, які визначають успішність у професійній сфері та напрямок подальшої самореалізації [8].

2. Когнітивний компонент

Включає розуміння власних індивідуальних особливостей та особливостей обраної професійної діяльності, а також здатність до самоаналізу та аналізу професійної активності [8].

3. Діяльнісно-практичний компонент

Визначається наявністю професійно-орієнтованих навичок і вмінь, необхідних для прийняття обґрунтованого та самостійного рішення щодо вибору професійного майбутнього [8].

4. Самооціночний компонент

Включає розвиток самооцінки та усвідомлення ступеня самостійності у прийнятті рішення щодо майбутньої професії, а також узгодження вибору з особистісними цінностями [8].

Загалом, дослідники виокремлюють юнацький вік як період, коли відбувається активне осмислення себе, інтенсивний внутрішній розвиток і пошук свого місця у світі. Особлива увага приділяється провідній сфері діяльності - самоідентифікації в професійному аспекті, тобто основною діяльністю на цьому етапі є навчально-професійний розвиток [17].

Згідно з І. Лов'яною, старший шкільний вік визначається як найбільш сприятливий період для формування професійних інтересів та розвитку структурних компонентів професійної спрямованості, включаючи мотивацію, цінності та професійну позицію [8].

Отже, науковці описують професійну спрямованість особистості як сукупність мотиваційних утворень, інтересів і потреб, що пов'язані з професійною діяльністю та визначають вибір майбутньої кар'єри. Перші ознаки професійного самовизначення проявляються у підлітковому віці, при цьому середовище і атмосфера, в яких зростає дитина, мають значний вплив на формування професійних уподобань. Професійна спрямованість є комплексним утворенням, яке характеризується єдністю кількох складових, серед яких дослідники виділяють мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-практичний та самооціночний компоненти.

Висновки до першого розділу

1. Мотивація представляє собою комплексне явище, що включає потреби та мотиви як основні компоненти, які формують її структуру. Основна роль мотивації полягає в стимулюванні активності особи та направленні її поведінки на досягнення конкретної мети. Це взаємодія психологічних, біологічних та соціокультурних аспектів, яка визначає цілі та особливості діяльності.
2. Існують різні підходи до розуміння внутрішньоорганізованої мотивації. За першим підходом, її розглядають як внутрішню силу, яка спрямовує людину на діяльність під впливом внутрішніх факторів, таких як потреби, інтереси, мотиви і т.д. За другим підходом, внутрішньоорганізована мотивація розглядається як установка, прояв готовності людини до самостійно визначеної діяльності. Проте, науковці згодні, що внутрішньоорганізована мотивація є закритою системою, не схильною до впливу зовнішніх чинників.
3. Теоретичний аналіз поняття професійна спрямованість особистості показав, що дослідники характеризують професійну спрямованість як сукупність

мотиваційних утворень, ціннісних орієнтацій, інтересів та потреб, що формуються під впливом середовища, соціального та індивідуального досвіду, визначаючи вибір майбутньої професійної діяльності. Важливо зазначити, що важливим періодом формування професійної спрямованості є рання юність, період навчання у закладі вищої освіти, що обумовлено провідною діяльністю цього віку – навчально-професійною.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВНУТРІШНЬО ОРГАНІЗОВАНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ ЗВО РІЗНИХ НАПРЯМКІВ

2.1. Обґрунтування та організація емпіричного дослідження

Становлення професійної спрямованості особистості є важливим та необхідним явищем, адже від цього залежить успішність людини у навчанні та подальше майбутнє в цілому. Існує велика кількість людей, що незадоволені своїм професіональним вибором, а це, в свою чергу, істотно впливає на якість життя не тільки цієї людини, але й суспільства загалом.

У період юності активізуються процеси пошуку себе та свого «місця під сонцем». Навчання в закладі вищої освіти займає значне місце в цьому процесі, як за тривалістю, так і за важливістю. На цьому етапі розвитку особистості виявляється спрямованість на професійну діяльність і воно стає ключовим фактором у формуванні особистісних новоутворень.

Крім того, чи не найважливішим феноменом в цьому процесі виявляється мотивація, а саме її підвид – внутрішньорганізована мотивація. Саме розуміння впливу внутрішніх аспектів мотивації на вибір професійного майбутнього є вкрай важливим для психологічної науки і суспільства в цілому.

До того ж, неминучі соціально-економічні зміни змушують змінюватись систему освіти, аби відповідати поточному стану розвитку суспільства. Тому однією з головних задач у підготовці майбутніх фахівців є дослідження їхньої професійної ідентичності, яка є ключовою характеристикою, що дозволяє максимально розкрити їхній потенціал та творчо володіти обраною професією.

Враховуючи, що вікова категорія студентства завжди є актуальним об'єктом психологічних та соціальних досліджень ми також вирішили зробити його (студентство) об'єктом власного дослідження. До того ж, результати дослідження теоретичних джерел з проблеми професійної спрямованості та мотивації особистості виявили, що період навчання у вищих навчальних закладах є чи не найважливішим у становленні професійного самовизначення особистості, центральним аспектом якого є внутрішньо організована мотивація.

Об'єкт роботи – мотивація.

Предмет роботи – внутрішньо організована мотивація.

Мета – встановити взаємозв'язки між внутрішньо організованою мотивацією та професійною спрямованістю студентів вищих навчальних закладів.

Завдання:

1. Організувати дослідження (вибірка, методики);
2. Порівняти рівень внутрішньо організованої мотивації студентів, стан розвитку професійної спрямованості студентів та кар'єрні орієнтації, спонукання до діяльності студентів ЗВО різних напрямків;
3. Встановити взаємозв'язок між внутрішньо організованою мотивацією та професійною спрямованістю студентів ЗВО різних напрямків, що включає в себе як професійну ідентичність, так і кар'єрні орієнтації.

Враховуючи специфіку досліджуваної теми та сучасні особливості організації освітнього процесу (його дистанційність) нами було опитано 62 студенти, яких за критерієм факультету було розподілено на дві групи. Перша група включає учасників факультету психології (32 учасника, серед яких 28 дівчат та 4 хлопця), у другій групі опинилися учасники факультету комп'ютерних наук (30 учасників, серед яких 15 дівчат та 15 хлопців). Можна побачити, що група студентів факультету психології не має рівномірності у представниках статі, що ми пов'язуємо з особливостями напрямку «психологія», де зустрічаються, переважно, представниці жіночої статі. Всі

опитувані навчаються на 1-4 курсах в ЗВО України. Варто зазначити, що усі респонденти мають високий та середній рівні успішності, на обліках в диспансерах не перебувають. Нами були використанні електронні варіанти опитувальників, які респондентам пропонувалося заповнити за допомогою Google forms. Таким чином, опитування проводилося індивідуально, в максимально комфортних для респондентів умовах.

Для досягнення основної мети нашого дослідження були проаналізовані результати за наступними методиками і тестами:

1. Опитувальник внутрішньоорганізованої мотивації О. Штепи.
2. «Якір кар'єри» методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова);
3. Методика діагностики професійної спрямованості особистості (орієнтаційна методика) Б. Басса;
4. Опитувальник, спрямований на визначення рівня розвитку професійної ідентичності О. Радзімовської.

Для дослідження стану внутрішньоорганізованої мотивації було використано опитувальник внутрішньоорганізованої мотивації О. Штепи. Феномен внутрішньо організованої мотивації, на думку авторки, розкривається за допомогою таких аспектів: сенсовність життя, інтерес до діяльності та потреба у самовираженні, автономна спрямованість, чуття самоєфективності, самоменеджмент, резигнація [13].

Сама ж внутрішньоорганізована мотивація визначається О. Штепою як мотиваційна установка особистості, яка проявляється як психологічна готовність самостійно визначити мету власних дій і способи її досягнення, що підтримується як довготривалий намір самовираження і активізується при відчутті суб'єктивної значущості завдання [13].

Опитувальник складається з 44 тверджень, на які потрібно надати відповідь «Так» або «Ні». За кожний збіг з ключем нараховується один бал. У складі опитувальника 6 субшкал, а саме сенсовність життя, інтерес до діяльності та потреба

у самовираженні, автономна спрямованість, чуття самоефективності, самоменеджмент, резигнація (демотивованість), за допомогою яких і визначається інтегральний показник – внутрішньоорганізована мотивація [13].

Методика діагностики кар'єрних цінностей, відома також як "Якір кар'єри", визначає ціннісні орієнтації, соціальні установки та інтереси, які спонукають людину до певної діяльності. Ці кар'єрні орієнтації формуються на ранніх етапах кар'єрного розвитку та можуть залишатися стійкими на протязі тривалого часу [1].

Цінності в кар'єрних орієнтаціях є важливою складовою світогляду, які виражають інтереси та спрямованість особистості або групи до різних цінностей, таких як здоров'я, саморозвиток, творчість, кар'єрний успіх і т.д. [1].

В рамках свого дослідження, Е. Шейн вивчав та описував кар'єрні орієнтації. Виходячи з їх основної функції, дослідник присвоїв їм ім'я «якоря кар'єри». «Якорі кар'єри» мають такі складові: 1) самооцінка талантів і здібностей; 2) основні цінності; 3) еволюційний сенс мотивів та потреб, пов'язаних з кар'єрою [1].

Опитувальний складається з двох блоків, перший нараховує 21 твердження, другий 20 тверджень. Твердження першого блоку оцінюються від 1 до 10, де 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо. Твердження другого блоку оцінюються від 1 до 10, де 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоден. Опитувальник включає 9 шкал, за кожною з яких нараховуються бали - від 1 до 10. Тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво [1].

Для дослідження особливостей професійної спрямованості було використано методку Б. Басса, «методика діагностики професійної спрямованості особистості (орієнтаційна методика)» [15].

Анкета містить 27 тверджень, кожен з яких має три варіанти відповіді, що відображають три види спрямованості особистості. Учасник повинен обрати одну

відповідь, яка найкраще відображає його думку або реальність, а також іншу, яка найменше відповідає його поглядам або реальності. Відповідь "найбільш" оцінюється в 2 бали, "найменш" - в 0 балів, тоді як невибраний варіант оцінюється в 1 бал. Методика дозволяє визначити три основні напрямки: спрямованість на себе, на спілкування та на справу. За сукупністю всіх балів за кожним напрямком можна отримати більш детальне уявлення про особистісні особливості людини [15].

Додатково була застосована методика «Опитувальник, спрямований на визначення рівня розвитку професійної ідентичності» О. Радзімовської. Цей опитувальник є інструментом, який допомагає визначити ступінь стабільності та зростання ідентичності людини у професійній сфері. Він допомагає оцінити, наскільки особистість чітко розуміє свої професійні цілі, цінності та роль у своєму професійному житті [9].

Опитувальник містить ряд запитань або інструкцій, які допомагають виявити рівень самосвідомості та уявлення про професійну себе, а також глибину і стабільність професійних переконань і цінностей [9].

На основі відповідей на ці питання чи ствердження, інструмент може надати оцінку рівня професійної ідентичності у різних аспектах, таких як когнітивно-рефлексивний компонент, мотиваційно-ціннісний компонент, проектно-поведінковий, емоційно-вольовий, діяльнісно-практичний компоненти, особистісна професійна активність та альтернативна (інша) професійна ідентичність [9].

На наступному етапі ми перейшли до безпосереднього аналізу емпіричних даних.

2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження

2.2.1 Порівняльний аналіз внутрішньорганізованої мотивації студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук

Перший етап дослідження полягав у визначенні нами нормальності розподілу показників за методом Колмогорова-Смірнова. Аналіз показав, що розподіл не є нормальним, а отже нами було обрано непараметричний критерій U Манна-Уїтні для подальшого аналізу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз таких аспектів внутрішньорганізованої мотивації, як сенсовність життя, інтерес до діяльності та потреба у самовираженні, автономна спрямованість, чуття самоефективності, самоменеджмент, резигнація і безпосередньо внутрішньорганізована мотивація студентів. Результати за цими шкалами наведені нижче у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Порівняльний аналіз внутрішньорганізованої мотивації серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Критерій U Манна-Уїтні	Асимптотична значущість
Чуття самоефективності	380,000	0,150
Самоменеджмент	460,500	0,776
Інтерес до діяльності та потреба у самовираженні	213,500	0,000
Автономна спрямованість	326,500	0,27
Сенсовність життя	319,000	0,21
Резигнація	420,000	0,389
Внутрішньорганізована мотивація	282,000	0,005

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

З таблиці 2.1 ми бачимо, що з-поміж усіх шкал значущі відмінності було виявлено лише за двома (виділені червоним): інтерес до діяльності та потреба у самовираженні та рівень внутрішньорганізованої мотивації. Для того, щоб якісно проаналізувати відмінності, наводимо показники середніх значень за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (табл. 2.2)

Таблиця 2.2.

Відмінності у середніх показниках внутрішньорганізованої мотивації серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

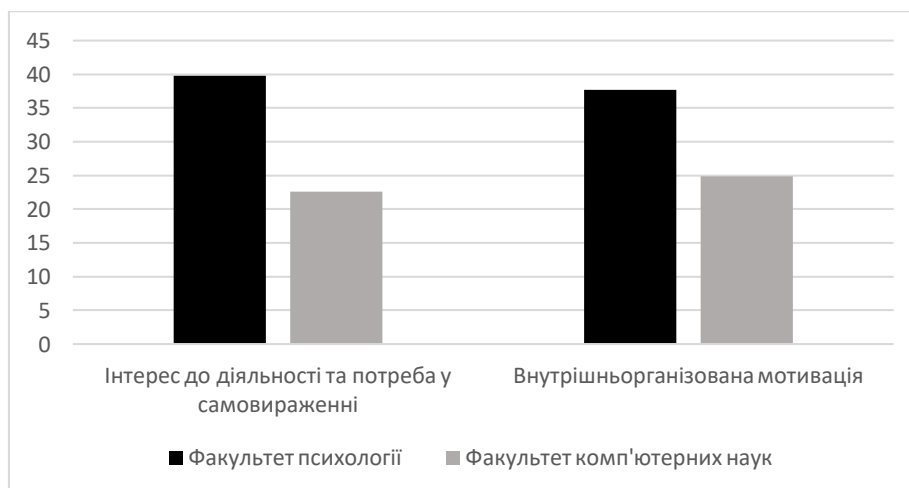
Назва шкали	Факультет	Середні значення
Інтерес до діяльності та потреба у самовираженні	Психології	39,83
	Комп'ютерних наук	22,62
Внутрішньорганізована мотивація	Психології	37,69
	Комп'ютерних наук	24,90

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

Для більшої наочності наводимо середні значення внутрішньорганізованої мотивації за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (гістограма 2.1).

Гістограма 2.1.

Середні показники внутрішньорганізованої мотивації серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук



Можна побачити, що показники студентів факультету психології за шкалами «інтерес до діяльності та потреба у самовираженні» та «внутрішньорганізована мотивація» є значно вищими, за показники тих самих шкал у студентів факультету комп'ютерних наук. По-перше, важливо звернутись до визначень цих понять:

- Інтерес до діяльності - «безпосередній інтерес», або ж інтерес до процесу пізнання та змісту навчального матеріалу. Також ця шкала включає поняття потреба у самовираженні, що визначають як потребу у здійсненні своїх потенційних можливостей та зростанні як особистості [13].
- Внутрішньоорганізована мотивація – Це мотиваційна установка особистості, яка проявляється як психологічна готовність самостійно визначати мету своїх дій і способи її досягнення. Вона підтримується протягом тривалого часу як намір самовираження і активізується при суб'єктивному відчутті значущості завдання [13].

З цього можна зробити висновок, що студенти факультету психології характеризуються більш вираженим інтересом до діяльності, тобто навчання виявляється як самоціль. Це може бути обумовлено специфікою самої спеціальності, для якої важливо мати щире бажання бути залученим у діяльність, що, відповідно, впливає і на потребу у самовираженні.

Студенти факультету психології також виявились більш внутрішньо вмотивованими у порівнянні зі студентами факультету комп'ютерних наук. На нашу думку, це можна пояснити наявністю інтересу до процесу та змісту навчання, адже інтерес – це один із компонентів та предикторів мотивації.

З іншого боку, ми не тримали значущих відмінностей між результатами студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук за такими шкалами: чуття самоефективності, самоменеджмент, автономна спрямованість, сенсовність життя та резигнація. Це може бути викликано величезною кількістю факторів, серед яких найважливішими ми вважаємо такі:

- Гендерна нерівномірність. Таблиця 2.1 добре ілюструє, що кількість дівчат у групі факультету психології значно превалює, тоді як відсоткове відношення представників обох статей у групі факультету комп'ютерних наук 50% на 50%. Це пов'язано з особливостями спеціалізації «Психологія», яку, частіше, обирають саме жінки. Така нерівномірність могла викликати деякі похибки у результатах.

- Демотивація. Хоча дослідження було повністю добровільне, а бажаючі отримували свої результати, цього не вистачало для того, щоб усі учасники проходили тестування щиро та уважно, наслідком чого можуть стати артефакти, зумовлені різною мотивацією тих, хто бере участь в експерименті.
- Установки досліджуваного. Так, серед них можна виділити:
 1. Усереднення даних – досліджуваний намагається уникати крайніх оцінок і охоче ставить середні бали через острах, що вони виглядатимуть неправдоподібно;
 2. Схильність обирати «соціально схвалені» відповіді;
 3. Прикрашення себе, або схильність давати більш високі оцінки стосовно себе, ніж вони є в реальності.
- Подібність між двома групами досліджуваних. В решті решт, не можна відкидати ймовірність відсутності відмінностей взагалі.

2.2.2 Порівняльний аналіз кар'єрних орієнтацій студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук

Як і минулого разу, перший етап дослідження полягав у визначенні нами нормальності розподілу показників за методом Колмогорова-Смірнова. Аналіз показав, що розподіл не є нормальним, а отже нами було обрано непараметричний критерій U Манна-Уїтні для подальшого аналізу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз таких аспектів кар'єрних орієнтацій, як професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво. Результати за цими шкалами наведені нижче, у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Порівняльний аналіз кар'єрних орієнтацій серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Критерій U Манна-Уїтні	Асимптотична значущість
Професійна компетентність	455,500	0,730
Менеджмент	407,500	0,307
Автономія	267,000	0,003
Стабільність роботи	340,000	0,48
Стабільність місця проживання	314,000	0,019
Служіння	242,500	0,001
Виклик	412,500	0,341
Інтеграція стилів життя	446,000	0,632
Підприємництво	403,000	0,281

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

З таблиці 2.4 ми бачимо, що з-поміж усіх дев'яти шкал значущі відмінності було виявлено лише за тьома (виділені червоним): автономія, стабільність місця проживання, служіння. Для того, щоб якісно проаналізувати відмінності, наводимо показники середніх значень за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (табл. 2.4)

Таблиця 2.4.

Відмінності у середніх показниках кар'єрних орієнтацій серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

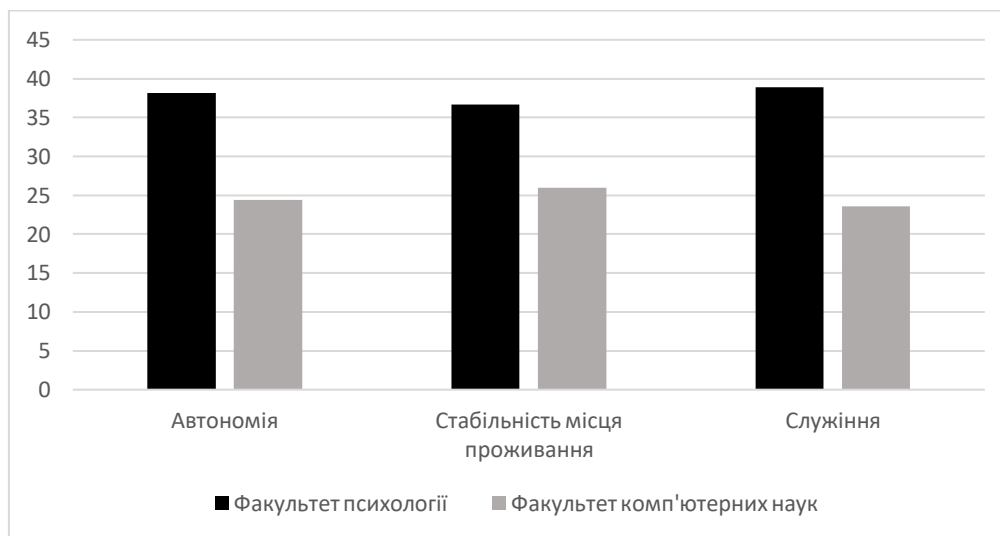
Назва шкали	Факультет	Середні значення
Автономія	Психології	38,16
	Комп'ютерних наук	24,40
Стабільність місця проживання	Психології	36,69
	Комп'ютерних наук	25,97
Служіння	Психології	38,92
	Комп'ютерних наук	23,58

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

Для більшої наочності наводимо середні значення показників кар'єрних орієнтацій за шкалами, що мають значущі відмінності (гістограма 2.2).

Гістограма 2.2.

Середні показники кар'єрних орієнтацій серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук



Можна побачити, що показники студентів факультету психології за шкалами «автономія», «стабільність місця проживання» та «служіння» є значно вищими, за показники тих самих шкал у студентів факультету комп'ютерних наук.

За шкалою «автономія» була виявлена суттєва відмінність у бік представників факультету психології. Це свідчить про те, що студенти факультету психології, у порівнянні зі студентами факультету комп'ютерних наук, більше цінують свободу та незалежність.

Основне бажання людей з таким типом мислення – звільнитися від обмежень і правил, які накладають організації. Вони стикаються з труднощами, коли справа стосується дотримання встановлених правил, протоколів, графіків роботи, дисциплінарних заходів і дрес-коду. Вони вважають за краще виконувати свою роботу так, як їм найкраще підходить, у своєму власному темпі та відповідно до своїх

особистих стандартів. Вони дуже не люблять, коли робота втручається в їх особисте життя, тому вони схилиються до незалежної кар'єри, яка дозволяє їм мати повний контроль. Їхня головна мета з точки зору розвитку кар'єри – забезпечити можливість працювати автономно, приймати рішення про те, як, коли та що робити для досягнення конкретних цілей. Для них кар'єра – це насамперед засіб реалізації власних бажань, тому будь-яка жорстка структура чи сувора ієрархія їх відлякує, навіть якщо діяльність виглядає привабливою. Таким людям добре підходять організації, які пропонують значний ступінь свободи.

Ми пов'язуємо це зі специфікою спеціальності «Психолог», адже сама діяльність передбачає широкі можливості для праці самостійно, «на себе».

Студенти факультету психології виявили більшу потребу жити в своєму місті (мінімум переїздів, відряджень), ніж студенти факультету комп'ютерних наук.

Пріоритетом для таких осіб є збереження стабільного місця проживання, а не пошук підвищення по службі чи нових можливостей роботи в різних місцях. Це можна пов'язати, знов таки, зі специфікою спеціальності «Психологія», адже вона передбачає наявність клієнтської бази та робочого кабінету, як основних чинників успішного кар'єрного розвитку.

Чи не найбільша за розрахунками відмінність була виявлена по шкалі «Служіння», що виявляє у студентів факультету психології спрямованість на втілення свої цінностей та ідеалів у роботу.

Ця кар'єрна орієнтація зазвичай зустрічається серед спеціалістів, які надають перевагу досягненню своїх основних цінностей у діяльності. Вони більше наголошують на цінностях, а не на конкретних навичках, необхідних для їхньої професії. Їх головна мета — зробити внесок у суспільство та побачити відчутні результати своїх зусиль, навіть якщо вони не вимірюються в грошовому еквіваленті. Головною метою їх кар'єрного розвитку є максимальне використання їхніх талантів для досягнення суспільно значущих цілей. Для розуміння цього розмежування

звернемося до досліджень Н.Ф. Шевченко, який стверджував, що особистість професійного психолога характеризується сукупністю особистісно значущих інтересів, ідеалів, переконань, поглядів і позицій, які складають сутнісний і змістовний аспект його особистості [13].

2.2.3. Порівняльний аналіз професійної спрямованості особистості студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук.

Перший етап дослідження полягав у визначенні нами нормальності розподілу показників за методом Колмогорова-Смірнова. Аналіз показав, що розподіл не є нормальним, а отже нами було обрано непараметричний критерій U Манна-Уїтні для подальшого аналізу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз таких типів професійної спрямованості особистості, як спрямованість на себе, спрямованість на спілкування, спрямованість на справу. Результати за цими шкалами наведені нижче у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Порівняльний аналіз типів професійної спрямованості серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Критерій U Манна-Уїтні	Асимптотична значущість
Спрямованість на себе	507,000	0,703
Спрямованість на спілкування	279,500	0,05
Спрямованість на справу	517,700	0,531

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

З таблиці 2.6 ми бачимо, що з-поміж усіх шкал значущі відмінності було виявлено лише за одною (виділені червоним): спрямованість на спілкування. Для

того, щоб якісно проаналізувати відмінності, наводимо показники середніх значень за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

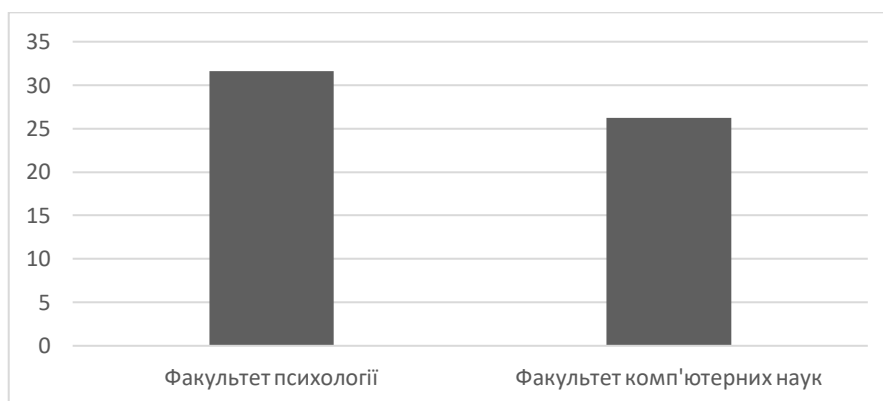
Відмінності у середніх показниках шкали «Спрямованість на спілкування» серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Факультет	Середні значення
Спрямованість на спілкування	Психології	31,6
	Комп'ютерних наук	26,26

Для більшої наочності наводимо середні значення професійної спрямованості за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (гістограма 2.3).

Гістограма 2.3

Середні показники шкали «Спрямованість на спілкування» серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук



Можна побачити, що показники студентів факультету психології за шкалою «спрямованість на спілкування» є значно вищими, за показники тієї самої шкали у студентів факультету комп'ютерних наук. По-перше, важливо дати тлумачення цього поняття:

Спрямованість на спілкування – це тип спрямованості особистості, особистісна характеристика, що проявляється як відання переваги міжособистісним стосункам.

Люди з такою спрямованістю досить товариські, охоче підтримують розмову та знаходять нові знайомства. Важливими характеристиками, що притаманні людям з такою спрямованістю, виступають висока здатність до емпатії, вміння працювати в колективі, потреба знаходитись у соціумі [19].

З цього можна зробити висновок, що студенти факультету психології характеризуються більш вираженим соціальним інтересом. Це може бути обумовлено специфікою самої спеціальності, для якої важливо мати щире бажання бути залученим у соціум, адже це тип діяльності «людина-людина», на відміну від студентів факультету комп'ютерних наук, де навички соціального життя не є стільки ж необхідними.

2.2.4. Порівняльний аналіз професійної ідентичності особистості студентів факультету психології та факультету комп'ютерних наук.

Як і в аналізі попередніх методик, першим етапом ми виявили нормативність розподілу даних за методом Колмогорова-Смірнова. Розподіл виявився ненормативним, а отже використання метода U Манна-Уїтні для подальшого аналізу є доцільним.

Наступним етапом був безпосередній аналіз різних аспектів професійної ідентичності студентів факультету психології, та факультету комп'ютерних наук, серед яких доцільно виділити власне рівень розвитку професійної ідентичності, когнітивно-рефлексивний, мотиваційно-ціннісний, проектно-поведінковий, емоційно-вольовий, діяльнісно-практичний компоненти, особистісну професійну активність та альтернативну професійну ідентичність. Результати за цими шкалами наведені нижче у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз аспектів професійної ідентичності серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Критерій U Манна-Уїтні	Асимптотична значущість
Рівень розвитку професійної ідентичності	421,500	0,408
Когнітивно-рефлексивний компонент	530,000	0,718
Мотиваційно-ціннісний компонент	510,000	0,433
Проектно-поведінковий компонент	279,500	0,004
Емоційно-вольовий компонент	423,000	0,416
Діяльнісно-практичний компонент	486,000	0,932
Особистісна професійна активність	692,000	0,002
Альтернативна професійна ідентичність	355,500	0,074

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

З таблиці № ми бачимо, що з-поміж усіх шкал значущі відмінності було виявлено лише за двома (виділені червоним): проектно-поведінковий компонент та показник особистісної професійної активності. Для того, щоб якісно проаналізувати відмінності, наводимо показники середніх значень за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (табл. 2.8)

Таблиця 2.8.

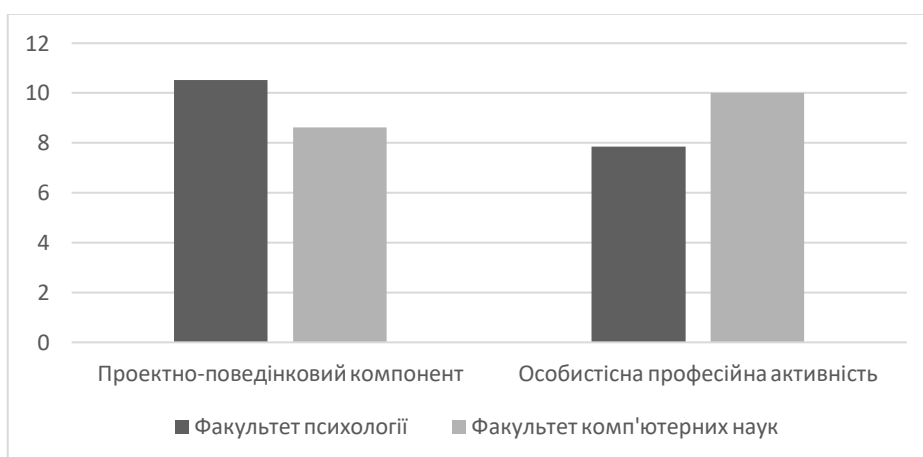
Відмінності у середніх показниках професійної ідентичності серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук

Назва шкали	Факультет	Середні значення
Проектно-поведінковий компонент	Психології	10,53
	Комп'ютерних наук	8,63
Особистісна професійна активність	Психології	7,84
	Комп'ютерних наук	10

Для більшої наочності наводимо середні значення професійної спрямованості за шкалами, що мають значущі відмінності у показниках (гістограма 2.4).

Гістограма 2.4

Середні показники професійної ідентичності за шкалами «проектно-поведінковий компонент» та «особистісна професійна активність» серед студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук



Можна побачити, що показники студентів факультету психології за шкалою «проектно-поведінковий компонент» є дещо вищими, за показники тієї самої шкали у студентів факультету комп'ютерних наук. Натомість, показники студентів факультету комп'ютерних наук за шкалою «особистісна професійна активність» виявились вищими за показники тієї самої шкали у студентів факультету психології. Традиційно, звернемося до визначень цих шкал, аби мати змогу пояснити таку відмінність.

Оцінка проектно-поведінкового компонента професійної ідентичності визначається шляхом оцінки рівня розвиненості професійних планів, а також ступеня їхньої чіткості та самостійності у процесі формування. Важливо також враховувати бажання залишатися в обраній професії у майбутньому та досягати кар'єрного успіху. (радзімовська)

З попередніх методик було виявлено, що студентів факультету психології оцінки за шкалами «інтерес до діяльності та потреба у самовираженні» та «служіння»

були значно вище, ніж у студентів факультету комп'ютерних наук. Можна припустити, що разом зі шкалою «проекто-поведінковий компонент» проявляється деяка тенденція, де студенти факультету психології мають більшу зацікавленість у обраній професії, ніж студенти факультету комп'ютерних наук. Насправді, важко сказати напевно з чим це пов'язано. Але можна припустити, що студенти факультету психології, здебільшого, вже мали деякі уявлення про професію, якої вони хочуть набути, а отже зважено обирали саме цей факультет. На користь цього можна також додати, що професія «психолог» потребує від людини повної віддачі та постійного самовдосконалення, а отже люди, які в цій спеціальності не зацікавлені, або не вступають на факультет психології, або з часом відраховуються.

У методиці представлена шкала особистісної професійної активності як додатковий інструмент, який дозволяє визначити, наскільки активною є особистість у професійному контексті, а також її спрямованість у професійній сфері та розуміння власної ролі в процесі формування професійної ідентичності.

В цьому випадку ми можемо зробити висновок, що професійна активність студентів факультету комп'ютерних наук дещо вища, ніж студентів факультету психології.

Можлива причина криється в тому, що розвиватися в сфері психології як спеціаліст не маючи повної освіти не видається можливим, адже недостатня кількість знань, некваліфікованість психолога може зашкодити клієнту, тоді як навчання в процесі роботи в сфері комп'ютерних наук є досить розповсюдженою практикою. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, студенти якого є учасниками даного дослідження, активно співпрацює з ІТ-компаніями, які заохочують студентів до стажування, тож можна припустити, що студентам цього напряму виявляти особистісну професійну активність в контексті неповної вищої освіти є дещо легше, ніж студентам факультету психології.

2.2.5 Особливості взаємозв'язку між показниками кар'єрних орієнтацій та показниками внутрішньо організованої мотивації.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками кар'єрних орієнтацій та показниками внутрішньо організованої мотивації у студентів-психологів був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Взаємозв'язки показників кар'єрних орієнтацій та показників внутрішньої мотивації у студентів-психологів (r)

Шкали	Самоефективність	Самоменеджмент	Інтерес	Автономія	Сенсовність	Резигнація	Внутрішньо організована мотивація
Профкомпетентність	0,003	0,215	0,228	0,298	0,144	0,276	0,081
Менеджмент	0,497**	-0,068	0,490**	0,336	0,283	-0,052	0,382*
Автономія	-0,037	-0,116	0,310	0,254	0,044	-0,084	0,080
Стабільність роботи	0,038	-0,217	0,173	0,388*	0,214	-0,004	0,176
Стабільність місця життя	-0,084	-0,008	-0,135	-0,041	-0,017	-0,100	-0,084
Служіння	0,213	-0,083	0,265	0,439*	0,275	-0,169	0,296
Виклик	0,486**	-0,073	0,323	0,356*	0,078	0,018	0,299
Інтеграція	-0,107	0,145	0,116	0,039	0,068	-0,224	0,094
Підприємництво	0,532**	0,393*	0,451**	0,250	0,239	-0,185	0,532**

Примітка: *- $p \leq 0,05$, ** - $p \leq 0,01$

За даними таблиці, у групі студентів-психологів встановлено сильно виражені додатні кореляційні зв'язки між показниками кар'єрних орієнтацій та показниками внутрішньої мотивації.

На значущому рівні додатньо корелюють:

- показник кар'єрних орієнтацій «Менеджмент» та показники внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,497, p \leq 0,01$), «Інтерес» ($r = 0,490, p \leq 0,01$) та «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,382, p \leq 0,05$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Стабільність роботи» та показник внутрішньо організованої мотивації «Автономія» ($r = 0,388, p \leq 0,05$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Служіння» та показник внутрішньо організованої мотивації «Автономія» ($r = 0,439, p \leq 0,05$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Виклик» та показники внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,486, p \leq 0,01$), «Автономія» ($r = 0,356, p \leq 0,05$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Підприємництво» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,532, p \leq 0,01$), «Самоменеджмент» ($r = 0,393, p \leq 0,05$), «Інтерес» ($r = 0,451, p \leq 0,01$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,532, p \leq 0,01$).

Зміст цих додатніх кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів-психологів, свідчить про наступне:

- люди, що прагнуть до влади та керування, будуть більш схильні до досягнення результату за мінімум часу, будуть більш зацікавлені у діяльності, та матимуть більше внутрішніх сил та спонукань до діяльності;
- люди, які віддають перевагу постійній, стабільній роботі з мінімальною ймовірністю звільнення, потребуючи безпеки, захисту та можливості прогнозування, матимуть сильніше відчуття контролю над своєю поведінкою;
- люди, що прагнуть втілювати в роботу свої ідеали, матимуть більше контролю над своєю поведінкою;
- люди, що схильні братись за надскладні завдання та втілювати в життя неможливе, будуть більш схильні до успішного виконання діяльності за короткий проміжок часу, матимуть над своєю діяльністю більше контролю;

- люди, що прагнуть будувати свою організацію, схильні до досягнення результату за мінімум часу, схильні будувати план своєї діяльності, матимуть більш розвинений тайм-менеджмент, більш зацікавлені та вмотивовані до діяльності.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками кар'єрних орієнтацій та показниками внутрішньої організованої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Взаємозв'язки показників кар'єрних орієнтацій та показників внутрішньої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук (r)

Шкали	Самоефективність	Самоменеджмент	Інтерес	Автономія	Сенсовність	Резигнація	Внутрішньо організована мотивація
Профкомпетентність	0,108	0,082	0,163	0,518**	0,448*	0,058	0,474**
Менеджмент	0,472**	-0,061	0,050	-0,043	0,012	-0,127	0,151
Автономія	-0,214	0,137	0,503**	0,699**	0,160	0,265	0,245
Стабільність роботи	0,313	-0,303	-0,335	-0,065	0,093	0,053	0,020
Стабільність місця життя	-0,210	-0,075	0,087	0,458*	0,093	0,234	0,105
Служіння	-0,169	0,287	0,555**	0,780**	0,446*	0,229	0,486**
Виклик	0,181	-0,073	0,307	0,265	-0,240	0,231	0,072
Інтеграція	-0,223	0,181	0,403*	0,717**	0,494**	0,178	0,392*
Підприємництво	0,178	-0,169	0,168	0,031	-0,303	0,070	-0,047

Примітка: *- $p \leq 0,05$, ** - $p \leq 0,01$

На значущому рівні додатньо корелюють:

- показник кар'єрних орієнтацій «Профкомпетентність» та показники внутрішньо організованої мотивації «Автономія» ($r = 0,518, p \leq 0,01$), «Сенсовність» ($r = 0,448, p \leq 0,01$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,474, p \leq 0,01$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Менеджмент» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,472, p \leq 0,01$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Автономія» та показники внутрішньо організованої мотивації «Інтерес до діяльності» ($r = 0,503, p \leq 0,01$), «Автономія» ($r = 0,699, p \leq 0,01$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Стабільність місця життя» та показник внутрішньо організованої мотивації «Автономія» ($r = 0,458, p \leq 0,05$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Служіння» та показники внутрішньо організованої мотивації «Інтерес до діяльності» ($r = 0,555, p \leq 0,01$), «Автономія» ($r = 0,780, p \leq 0,01$), «Сенсовність» ($r = 0,446, p \leq 0,05$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,486, p \leq 0,01$);
- показник кар'єрних орієнтацій «Інтеграція» та показники внутрішньо організованої мотивації «Інтерес до діяльності» ($r = 0,403, p \leq 0,05$), «Автономія», ($r = 0,717, p \leq 0,01$) «Сенсовність» ($r = 0,494, p \leq 0,01$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,392, p \leq 0,05$).

Зміст цих додатніх кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів факультету комп'ютерних наук, свідчить про наступне:

- люди, що схильні розвивати свої здібності в межах посади та крокують до майстерності, матимуть більше контролю над своєю діяльністю, більш усвідомлюватимуть причини своєї діяльності, прагнутимуть до діяльності, в якій вони вбачають сенс, будуть більш вмотивовані до діяльності;
- люди, що прагнуть до влади та керування, будуть більш схильні до досягнення результату за мінімум часу;

- люди, що прагнуть більшої незалежності в роботі, будуть більш зацікавлені у виконанні своїх обов'язків, матимуть більше відчуття контролю над своєю поведінкою;
- люди, що прагнуть залишатись по місцю проживання, матимуть більше контролю над своєю поведінкою;
- люди, які обирають професії з метою служіння іншим, мають сильну внутрішню організовану мотивацію, що виявляється у їхньому внутрішньому інтересі до діяльності, відчутті автономії та відчутті, що їхні дії мають сенс і значення для них;
- люди, які мають схильність до обрання професій, що поєднують різні аспекти їхнього життя і особисті інтереси, більш схильні до виявлення внутрішньої організованої мотивації. Ця мотивація проявляється у їхньому внутрішньому інтересі до діяльності, відчутті автономії та відчутті, що їхні дії мають сенс і значення для них.

2.2.6 Особливості взаємозв'язку між показниками професійної спрямованості та показниками внутрішньої організованої мотивації.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками професійної спрямованості та показниками внутрішньої організованої мотивації у студентів-психологів був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Взаємозв'язки показників професійної спрямованості та показників внутрішньої мотивації у студентів-психологів (r)

Шкали	Спрямованість на себе	Спрямованість на спілкування	Спрямованість на діяльність
Самоефективність	0,053	0,351*	0,174
Самоменеджмент	-0,002	-0,142	0,031
Інтерес	0,086	-0,029	-0,014
Автономія	0,093	0,453**	-0,102
Сенсовність	-0,175	0,189	0,062
Резигнація	0,008	0,066	-0,352*
Внутрішньо організована мотивація	0,077	0,349*	0,118

Примітка: *- $p \leq 0,05$, ** - $p \leq 0,01$

На значущому рівні додатньо корелюють:

- показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на спілкування» та показники внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,351$, $p \leq 0,05$), «Автономія» ($r = 0,453$, $p \leq 0,01$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = 0,349$, $p \leq 0,05$).

На значущому рівні від'ємно корелюють:

- показник внутрішньо організованої мотивації «Резигнація» та показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на діяльність» ($r = -0,352$, $p \leq 0,05$);

Зміст цих кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів факультету психології, свідчить про наступне:

- люди, які відчувають себе більш ефективними у своїй діяльності, більш схильні обирати професії, які передбачають активне спілкування з іншими людьми;
- люди, які прагнуть до більшої незалежності та самостійності у своїх діях та рішеннях, схильні обирати професії, які передбачають активне спілкування з іншими людьми;

- люди, які мають більш високий рівень внутрішніх спонукань до діяльності, схильніше обирати професії, які передбачають активне спілкування з іншими людьми;
- однак, люди, які відчувають демотивацію, мають відчуття зневіри або відчуття безсилля, менш схильні до обрання професій, які передбачають активне залучення у діяльність.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками професійної спрямованості та показниками внутрішньо організованої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Взаємозв'язки показників професійної спрямованості та показників внутрішньої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук (r)

Шкали	Спрямованість на себе	Спрямованість на спілкування	Спрямованість на діяльність
Самоефективність	-0,040	0,024	-0,064
Самоменеджмент	-0,362*	0,361*	-0,200
Інтерес	-0,202	0,081	-0,233
Авономія	0,015	0,096	0,131
Сенсовність	-0,367*	0,107	-0,067
Резигнація	0,142	-0,207	0,199
Внутрішньо організована мотивація	-0,364*	0,119	-0,066

Примітка: *- $p \leq 0,05$

На значущому рівні додатньо корелюють:

- показник внутрішньо організованої мотивації «Самоменеджмент» та показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на спілкування» ($r = 0,361$, $p \leq 0,05$);

На значущому рівні від'ємно корелюють:

- показник внутрішньо організованої мотивації «Самоменеджмент» та показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на себе» ($r = -0,362$, $p \leq 0,05$);
- показник внутрішньо організованої мотивації «Сенсовність» та показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на себе» ($r = -0,367$, $p \leq 0,05$);
- показник внутрішньо організованої мотивації «Внутрішньо організована мотивація» та показник професійної спрямованості особистості «Спрямованість на себе» ($r = -0,364$, $p \leq 0,05$).

Зміст цих кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів факультету комп'ютерних наук, свідчить про наступне:

- люди, які проявляють більше самостійності та здатності до самоконтролю, більш схильні обирати професії, які передбачають активне спілкування з іншими людьми;
- люди, які проявляють більше самостійності та здатності до самоконтролю, менш схильні обирати професії, які ставлять за мету особистий розвиток та самореалізацію;
- люди, які відчують, що їхні дії мають сенс і особистісне значення для них, менш схильні обирати професії, які ставлять за мету особистий розвиток та самореалізацію;
- люди, які мають більшу внутрішню мотивацію до досягнення своїх цілей без зовнішнього тиску, менш схильні обирати професії, які ставлять за мету особистий розвиток та самореалізацію.

2.2.7 Особливості взаємозв'язку між показниками професійної ідентичності та показниками внутрішньо організованої мотивації.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками професійної ідентичності та показниками внутрішньо організованої мотивації у студентів-психологів був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Взаємозв'язки показників професійної ідентичності та показників внутрішньої мотивації у студентів-психологів (r)

Шкали	Самоефективність	Самоменеджемент	Інтерес	Автономія	Сенсовність	Резигнація	Внутрішньо організована мотивація
Рівень професійної ідентичності	0,043	-0,138	0,090	0,094	-0,128	0,156	-0,081
Когнітивний	-0,170	-0,085	-0,128	0,049	-0,073	0,143	-0,169
Мотиваційний	-0,158	-0,357*	0,086	0,030	-0,354*	0,049	-0,350*
Поведінковий	0,056	-0,050	0,163	0,060	-0,049	0,233	-0,089
Емоційний	-0,046	0,080	0,045	0,075	-0,095	0,074	-0,044
Діяльнісний	0,156	-0,189	0,061	0,063	-0,016	0,352*	-0,053
Особистісний	0,213	0,107	0,135	-0,015	-0,138	0,238	0,004
Альтернативна професійна ідентичність	0,190	-0,054	0,059	0,197	0,087	0,094	0,157

Примітка: *- $p \leq 0,05$

На значущому рівні додатньо корелюють:

- компонент професійної ідентичності «Діяльнісний» та показник внутрішньо організованої мотивації «Резигнація» ($r = 0,352$, $p \leq 0,05$).

На значущому рівні від'ємно корелюють:

- компонент професійної ідентичності «Діяльнісний» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоменеджмент» ($r = -0,357, p \leq 0,05$), «Сенсовність» ($r = -0,354, p \leq 0,05$), «Внутрішньо організована мотивація» ($r = -0,350, p \leq 0,05$).

Зміст цих кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів факультету психології, свідчить про наступне:

- Люди, які сильно ідентифікують себе зі своєю професійною діяльністю, більш схильні до відчуття втрати енергії або безсилля у виконанні своїх завдань, однак менше схильні до здатності самостійно контролювати свої дії та відчувати, що їхні дії мають сенс і значення для них самих.

Для виявлення взаємозв'язку між показниками професійної ідентичності та показниками внутрішньо організованої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Взаємозв'язки показників професійної ідентичності та показників внутрішньої мотивації у студентів факультету комп'ютерних наук(r)

Шкали	Самоефективність	Самоменеджмент	Інтерес	Автономія	Сенсовність	Резигнація	Внутрішньо організована мотивація
Рівень професійної ідентичності	0,314	-0,184	-0,070	-0,121	0,053	0,032	0,086
Когнітивний	0,376*	-0,226	-0,386*	-0,373*	-0,138	-0,061	-0,085
Мотиваційний	0,168	-0,137	-0,208	0,123	-0,182	0,338	-0,033
Поведінковий	0,107	-0,038	0,159	0,200	0,037	0,203	0,156
Емоційний	0,482**	0,039	0,008	0,055	0,085	-0,082	0,278
Діяльнісний	0,366*	-0,253	-0,084	-0,190	0,055	0,038	0,052

Особистісний	0,170	-0,123	-0,186	-0,361	-0,336	-0,123	-0,192
Альтернативна професійна ідентичність	0,115	-0,017	-0,112	-0,007	-0,057	0,264	-0,040

Примітка: *- $p \leq 0,05$, ** - $p \leq 0,01$

На значущому рівні додатньо корелюють:

- компонент професійної ідентичності «Когнітивний» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,376$, $p \leq 0,05$);
- компонент професійної ідентичності «Емоційний» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,482$, $p \leq 0,01$);
- компонент професійної ідентичності «Діяльнісний» та показник внутрішньо організованої мотивації «Самоефективність» ($r = 0,366$, $p \leq 0,05$);

На значущому рівні від'ємно корелюють:

- компонент професійної ідентичності «Когнітивний» та показники внутрішньо організованої мотивації «Інтерес до діяльності» ($r = -0,386$, $p \leq 0,05$), «Автономія» ($r = -0,373$, $p \leq 0,05$).

Зміст цих кореляційних зв'язків, виявлених у групі студентів факультету комп'ютерних наук, свідчить про наступне:

- люди, які сильно ідентифікують себе зі своєю професією, також проявляють високий рівень внутрішньої мотивації щодо своєї ефективності у виконанні завдань. Це може свідчити про те, що вони відчують впевненість у своїх здібностях та віддають перевагу завданням, які вимагають когнітивних зусиль;
- люди, які докладають вольові зусилля в професійній діяльності, позитивно оцінюють свою діяльність, також проявляють високий рівень внутрішньої мотивації щодо своєї ефективності у виконанні завдань. Це може свідчити про те, що вони відчують задоволення від своєї професійної діяльності та мають позитивне емоційне ставлення до своєї роботи, що стимулює їх до досягнення високих результатів;

- люди, які сильно ідентифікують себе з обраною професійною діяльністю, можуть виявляти менший рівень внутрішньої мотивації щодо досягнення ефективності у своїй роботі. Цей зв'язок може свідчити про те, що вони можуть відчувати більшу втому або неспроможність досягти високих стандартів у своїй професійній діяльності. Негативний зв'язок (-0,366) може здатися неочікуваним або парадоксальним, оскільки зазвичай очікується, що більша ідентифікація з професією буде сприяти бажанню досягти високої ефективності. Проте, такий зв'язок може бути зумовлений іншими факторами, які не були враховані у дослідженні, наприклад, рівнем стресу або вимогливості з боку оточуючого середовища.

Висновки до другого розділу

1. Проведене дослідження дозволило виявити суттєві відмінності між студентами факультету психології та факультету комп'ютерних наук. Так, студенти факультету психології проявляють більш виражений інтерес до діяльності, більш внутрішньо вмотивовані у побудові кар'єри за своєю спеціальністю, більше цінують свободу та незалежність у професійному житті, виявляють більшу прив'язку до свого місця життя, прагнуть втілювати власні цінності та ідеали у своєму професійному житті. До того ж, студенти-психологи відзначились більшим соціальним інтересом. Загалом, можна припустити, що студенти факультету психології виявляють більший професійний інтерес ніж студенти факультету комп'ютерних наук. Однак, студенти факультету комп'ютерних наук виявляють більшу професійну активність навіть у студентські роки.
2. Дослідження зв'язку між професійною спрямованістю та внутрішньо організованою мотивацією серед студентів-психологів виявило багато кореляційних зв'язків: прагнення до влади безпосередньо підвищує

продуктивність, сприяючи більшій зацікавленості та мотивації; високий рівень контролю пов'язаний із перевагою стабільної роботи, яка вимагає реалізації ідеалів; схильність до створення власної організації корелює з відчуттям контролю над своєю поведінкою та інтересом до роботи; спрямованість на активне спілкування з іншими людьми посилює відчуття ефективності, незалежності та мотивації; відчуття безсилля має зворотну кореляцію зі спрямованістю на діяльність; сильна ідентифікація з професійною діяльністю пов'язана з вищим рівнем невмотивованості, зниженим контролем над поведінкою та втратою сенсу в діяльності.

3. Дослідження взаємозв'язку професійної спрямованості та внутрішньо організованої мотивації студентів факультету комп'ютерних наук виявило не меншу кількість кореляційних зв'язків: схильність до професійного розвитку має прямий вплив на контроль поведінки, відчуття сенсу діяльності та мотивацію; прагнення до влади пов'язане з підвищеною продуктивністю; схильність до автономії позитивно впливає на контроль поведінки та зацікавленість у роботі; схильність до втілення ідеалів корелює зі зміцненням внутрішньо організованої мотивації; потреба в стабільності позитивно впливає на відчуття автономії; схильність до інтеграції різних аспектів життя у професійну діяльність позитивно корелює зі силою внутрішньо організованої мотивації; висока здатність до самоконтролю прямо пов'язана з орієнтацією на спілкування; водночас, спрямованість на діяльність пов'язана з меншою здатністю до самоконтролю, зниженим відчуттям сенсу діяльності та слабшою внутрішньо організованою мотивацією; висока внутрішня мотивація сприяє позитивному ставленню до обраної професії, але негативно впливає на рівень та результат використання професійних навичок.

ВИСНОВКИ

1. Мотивація - це складне явище, яке включає в себе різні потреби і мотиви, що формують її структуру. Вона має ключову роль у стимулюванні активності людини та спрямовує її поведінку до досягнення конкретних цілей. Це взаємодія психологічних, біологічних і соціокультурних факторів, яка впливає на формування цілей і особливості поведінки в цілому.

Існують різні підходи до визначення внутрішньоорганізованої мотивації. Перший підхід розглядає її як внутрішню силу, яка стимулює людину до діяльності завдяки внутрішнім факторам, таким як потреби, інтереси та мотиви. Другий підхід визначає її як установку або готовність людини до самостійно обраної діяльності. Вчені сходяться на тому, що внутрішньоорганізована мотивація має закриту структуру, що майже не піддається впливу зовнішніх чинників.

Теоретичний аналіз поняття професійної спрямованості показує, що дослідники описують її як комплекс мотиваційних компонентів, ціннісних орієнтацій, інтересів і потреб, які формуються під впливом оточення, соціального та індивідуального досвіду. Цей комплекс визначає вибір майбутньої професії. Важливий період для розвитку професійної спрямованості — рання юність, яка часто припадає на навчання у вищих навчальних закладах, оскільки в цей час домінуючою діяльністю є навчально-професійна.

2. Дослідження виявило значні відмінності між студентами факультету психології та факультету комп'ютерних наук. Студенти факультету психології проявляють глибший інтерес до своєї діяльності, мають більш внутрішню мотивацію для побудови кар'єри в своїй галузі, цінують свободу та незалежність у професійному житті, демонструють більшу прив'язаність до свого місця проживання, і прагнуть реалізувати свої цінності та ідеали у професії. Крім того, студенти-психологи показали більший соціальний інтерес.

Загалом, можна припустити, що студенти факультету психології виявляють більший професійний інтерес порівняно з студентами факультету комп'ютерних наук.

Водночас, студенти комп'ютерних наук проявляють більшу професійну активність навіть під час навчання у вищому навчальному закладі.

3. В ході дослідження взаємозв'язку професійної спрямованості та внутрішньо організованої мотивацій студентів-психологів було виявлено велику кількість кореляційних зв'язків. Так, прагнення до влади прямо впливає на продуктивність людини, викликаючи більшу зацікавленість та вмотивованість до діяльності; високе відчуття контролю корелює з уподобанням в стабільній роботі, в якій необхідно втілювати в життя неможливе згідно своїм ідеалам; схильність будувати свою організацію має прямий взаємозв'язок з відчуттям контролю над своєю поведінкою та інтересом до діяльності; чим вища спрямованість на активне спілкування з іншими людьми тим більш людина відчуває себе ефективною в діяльності, незалежною та вмотивованою; відчуття безсилля протилежно корелює зі спрямованістю на діяльність; сильна ідентифікація себе зі своєю професійною діяльністю прямо пов'язана з більш високим почуттям невмотивованості, меншою схильністю до контролю своєї поведінки та втратою відчуття сенсовності своєї діяльності.

Не меншу кількість кореляційних зв'язків було виявлено в ході дослідження взаємозв'язку професійної спрямованості та внутрішньо організованої мотивацій студентів факультету комп'ютерних наук. Так, схильність до професійного розвитку має прямий вплив на здатність контролю своєї поведінки, відчуття сенсовності діяльності та на більшу вмотивованість; прагнення до влади корелює з більшою продуктивністю; схильність до автономії має позитивний вплив на відчуття контролю та зацікавленості у діяльності; схильність до втілення своїх ідеалів в роботі прямо корелює з силою внутрішньо організованої мотивації; потреба в стабільності позитивно впливає на відчуття автономії; схильність до інтеграції різних аспектів життя в професійній діяльності додатньо корелює з силою внутрішньо організованої мотивації; висока здатність до самоконтролю прямо пов'язана зі спрямованістю на спілкування; однак спрямованість на діяльність пов'язана з меншою схильністю до самоконтролю, до відчуття сенсовності своєї діяльності та меншою силою внутрішньо організованої мотивації; висока внутрішньо організована мотивація

впливає на позитивне ставлення до обраної професії, однак негативно впливає на рівень та результат використання професійних навичок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л.І. Психологічні особливості кар'єри особистості. / Л.І. Березовська, А.А. Тангел. // Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць. – Київ : НУОУ, 2015. – №1(44). – С.212 – 217.
2. Бондар Л. В. Особливості мотивації навчальної діяльності студентів – майбутніх практичних психологів / Л. В. Бондар. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/viewFile/12459/16832>
3. Борець О. А. Дослідження мотивації особистості в процесі пошуку роботи. Правничий вісник Університету "КРОК". - 2017. - Вип. 29. - С. 223-230. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pvuk_2017_29_35
4. Іванова Н. Сутність мотиву особистості в теорії мотивації. Вісник Національного університету оборони України. 2021. С. 20–27. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-61-3-20-27> (дата звернення: 21.04.2024).
5. Іванцова Н. Б. Розвиток професійної спрямованості особистості на різних етапах онтогенезу. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні та психологічні науки. 2013. Т. 2, № 67. С. 328–338. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_ppn_2013_2_36 (дата звернення: 21.04.2024).
6. Ільченко С. В. Теоретичні аспекти визначення професійної спрямованості студентів педагогічного коледжу. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія : педагогічні науки. 2011. Т. 1, № 99. С. 100–108.
7. Карпюк Ю. Я. Ціннісні орієнтації як основа професійної діяльності практичного психолога. Вісник одеського національного університету. серія: психологія. 2017. Т. 22, вип. 2 (44). С. 66–73.
8. Лов'янова І. В. Професійна спрямованість навчання старшокласників. Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. 2012. Т. 3, № 46. URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/0564/2335> (дата звернення: 21.04.2024).

9. Радзімовська О. Розвиток духовної культури учнів птнз у процесі їх професійної соціалізації. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2012. Вип. 5. С. 59–61.
10. Чабань А. В. Теоретичний аналіз досліджень мотиваційної сфери особистості: гендерний аспект. Психологія та педагогіка у ххі столітті: перспективні та пріоритетні напрямки досліджень : матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 6 черв. 2020 р. Київ, 2020. С. 163–171.
11. Швалб Ю. Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості. Вісник київського національного університету імені тараса шевченка. серія: психологія. 2018. № 1. С. 60–64.
12. Шилова Н. І. Спрямованість особистості як соціально-психологічне явище. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки. 2011. Т. 11, № 5. С. 595–602.
13. Штепа О. С. Дефініція внутрішньоорганізованої мотивації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки. 2017. Т. 1, № 5. С. 135–140.
14. Щегорцова В. М. Управління персоналом публічної служби: теорія мотивації. Актуальні проблеми державного управління. 2012. Т. 1, № 2. С. 344–349.
15. Яворська-Ветрова І. Види спрямованості особистості: аналіз особливостей. «Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості» : III Міжнар. науково-практ. конф., м. Херсон, 1 жовт. 2021 р. Херсон, 2021. С. 339–342.
16. Ярема С. О. Психологічні особливості учбової мотивації студентів ЗВО як одна із можливих причин виникнення прокрастинації. Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців : МАТЕРІАЛИ V МІЖНАР. НАУКОВО-ПРАКТ. КОНФ., м. Кам'янець-Подільський, 19 листоп. 2019 р. Кам'янець-Подільський, 2019. С. 164–167.
17. Didukh M. Professional orientation as a dynamic quality of personality. Ūridiĉna psihologiā. 2021. Vol. 27, no. 1. P. 56–64. URL: <https://doi.org/10.33270/03212801.56> (date of access: 21.04.2024).

18. Gawe, Joseph E. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical assessment, research & evaluation : PARE. 2019. Vol. 5, no. 11. P. 3–3.
19. Myshko N. Study of future psychologists' psychological readiness for professional activities in the process of obtaining second university degree. Science and education. 2016. Vol. 33, no. 2-3. P. 149–155. URL: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-2-3-27> (date of access: 21.04.2024).

АНОТАЦІЯ

Вовченко Д. Кваліфікаційна робота. – Взаємозв'язок внутрішньо організованої мотивації та професійної спрямованості студентів.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню зв'язку між внутрішньо організованою мотивацією та професійною спрямованістю особистості студентів факультету психології та студентів факультету комп'ютерних наук. Проведений аналіз дозволив виявити значні відмінності між студентами факультетів психології та комп'ютерних наук. Студенти-психологи мають глибший інтерес до своєї діяльності, внутрішню мотивацію для побудови кар'єри, цінують свободу, демонструють прив'язаність до місця проживання і прагнуть реалізувати свої цінності у професії. Вони також показали більший соціальний інтерес.

Студенти комп'ютерних наук проявляють більшу професійну активність під час навчання. Професійна спрямованість студентів-психологів корелює з прагненням до влади, стабільною роботою, активним спілкуванням та відчуттям ефективності. Відчуття безсилля негативно корелює зі спрямованістю на діяльність.

Для студентів факультету комп'ютерних наук професійний розвиток впливає на контроль поведінки, мотивацію та сенсовність діяльності. Прагнення до влади корелює з продуктивністю, а автономія - з контролем та зацікавленістю. Висока внутрішня мотивація впливає на позитивне ставлення до професії, але негативно впливає на використання професійних навичок.

Ключові слова: мотивація, внутрішньо організована мотивація, професійна спрямованість, студенти факультету психології, студенти факультету комп'ютерних наук.

ANNOTATION

Vovchenko D. Qualification work. - The relationship between internally organized motivation and students' professional orientation.

The qualification work is devoted to the study of the relationship between internally organized motivation and the professional orientation of the personality of students of the Faculty of Psychology and students of the Faculty of Computer Science. The analysis made it possible to reveal significant differences between students of the faculties of psychology and computer science. Psychology students have a deeper interest in their work, internal motivation to build a career, value freedom, demonstrate attachment to the place of residence and strive to realize their values in the profession. They also showed more social interest.

Computer science students show greater professional activity during their studies. The professional orientation of psychology students correlates with the desire for power, stable work, active communication, and a sense of effectiveness. The feeling of powerlessness is negatively correlated with activity orientation.

For students of the Faculty of Computer Sciences, professional development affects behavior control, motivation and meaningfulness of activity. The desire for power correlates with productivity, and autonomy with control and interest. High intrinsic motivation affects a positive attitude towards the profession, but negatively affects the use of professional skills.

Key words: motivation, internally organized motivation, professional orientation, students of the Faculty of Psychology, students of the Faculty of Computer Sciences.