

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**на тему: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА
КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0531
спеціальності 053– Психологія

Мінська Аліна Андріївна

Керівник: д.пед.н., професор кафедри педагогіки
та психології освітньої діяльності

Пономаренко О.В.

Рецензент:, к.психол.н., доцент кафедри психології
Залановська Л.І.

Запоріжжя – 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Мінська Аліна Андріївна _____

Тема роботи Взаємозв'язок мотивації досягнення успіху та кар'єрних орієнтацій студентів

керівник роботи Пономаренко О.В. д.пед.н., професор кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року № 884-с

2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: зробити теоретичний аналіз взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості; дібрати психодіагностичний інструментарій дослідження мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості; провести експериментальне дослідження взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості; охарактеризувати основні кар'єрні орієнтації особистості з різним рівнем мотивації досягнення успіху;
5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці, 1 рисунок
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 1	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 2	Пономаренко О.В., професор		
Висновки	Пономаренко О.В., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2022 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2022 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-червень 2022 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2022 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2022 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2022 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано

Студент _____ Мінська А. А.

Керівник роботи _____ Пономаренко О.В.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грєдинарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 72 стор., 4 таблиці, 1 рисунок, 71 джерело.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера студентів - випускників ВНЗ.

Предмет дослідження: взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників.

Мета: встановити наявність взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрних орієнтацій особистості студентів – випускників.

Гіпотеза: існує стійкий взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників: а саме студенти з домінуючою мотивацією досягнення мають орієнтацію на професійну компетентність та виклик (за Шейном); студенти з домінуючою аффелятивною тенденцією у мотивації орієнтовані на служіння та стабільність.

Методи дослідження: теоретичні (порівняння теорій і методів, узагальнення отриманої інформації); емпіричні (психологічне анкетування і тестування).

Наукова новизна роботи полягає в тому, що нами було встановлено наявність взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрних орієнтацій особистості студентів – випускників ВНЗ.

Практичне значення. Одержані в результаті виконання дипломної роботи дані щодо взаємозв'язку мотивації досягнення успіху та кар'єрними орієнтаціями студентів – випускників можуть бути використані викладачами ВНЗ в процесі читання курсів психології, психологів, слухачів курсів підвищення кваліфікації.

МОТИВАЦІЯ, ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ, КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ,
СТУДЕНТИ – ВИПУСКНИКИ, ВНЗ, ОСОБИСТІСТЬ, ПСИХОЛОГИ.

SUMMARY

A.A. Minska. Interconnection of Motivation for Success and Career Orientations of Students.

Master's thesis: 73 pages, 4 tables, 1 figure, 71 sources. Object of research: motivational sphere of university graduates.

The subject of the study: the relationship between the motivation to achieve success and the career orientation of the personality of students - graduates.

Purpose: to establish the existence of a relationship between the motivation to achieve success and the career orientations of the personality of students and graduates.

Hypothesis: there is a stable relationship between the motivation to achieve success and the career orientation of the personality of students - graduates: namely, students with a dominant motivation to achieve have an orientation towards professional competence and challenge (according to Shane); students with a dominant affelative tendency in motivation are oriented toward service and stability.

Research methods: theoretical (comparison of theories and methods, generalization of received information); empirical (psychological questionnaires and testing).

The scientific novelty of the work lies in the fact that we have established the existence of a relationship between the motivation to achieve success and the career orientations of students - graduates of universities.

Practical meaning. The data obtained as a result of the diploma work on the relationship between the motivation to achieve success and the career orientations of students - graduates can be used by university teachers in the process of reading psychology courses, psychologists, students of advanced training courses.

MOTIVATION, ACHIEVING SUCCESS, CAREER ORIENTATIONS, STUDENTS - GRADUATES, UNIVERSITIES, PERSONALITY, PSYCHOLOGISTS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ.....	9
1.1 Теоретичний аналіз проблем мотивації.....	9
1.2 Мотивація досягнення успіху в професійному становленні студентів.....	27
1.3 Психологічний аналіз кар'єрних орієнтацій та їх взаємозв'язок з мотивацією у студентів випускників.....	34
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА – ВИПУСКНИКА ВНЗ.....	48
2.1. Методи, методика і процедура дослідження.....	48
2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація.....	52
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах значно зростає роль активності, ініціативності та самостійності людини у особистому, виробничому і суспільному житті. У психологічному плані формування і розвиток цих особистісних якостей завжди було пов'язано з вивченням мотивації, оскільки від характеру, змісту і рівня мотивації безпосередньо залежить успішність виконання будь-якої людської діяльності. Проблема мотивації не випадково завжди була і залишається однією з найбільш значущих і актуальних у психологічній науці. Результати її вивчення знайшли відображення в роботах багатьох вітчизняних (Гиліон О.В., Грицюк І. М., Занюк С. С., Іванченко І. С., Климчук В.О., Грищук Н.В., Шимченко О.А., Мицишин М. М., Прядко Н. О., Савиченко О.М.) і зарубіжних психологів (Аткінсон Дж. В., І Деці Е. Л., Раян Р. М., Еріксон, М.Т. Магомед - Емінов, С. Мадді, Д. МакГрегор, Е. Мейо, Г. Мюррей, Г. Олпорт, К. Роджерс, Ф.Ю. Тейлор, Е. Фрейд та ін.).

Нами розглядаються кар'єрні орієнтації сучасних студентів як набір здібностей, мотивів і цінностей людини, які інтегровані в процесі побудови його кар'єри. Звідси, формування кар'єрних орієнтацій передбачає усвідомлене ставлення до самостійного планування, коригування та реалізації перспективи свого особистісного і життєвого розвитку.

Кар'єрні орієнтації опосередковано досліджувалися через інші смислові утворення суб'єкта професійної діяльності: потреби (ІЛ. Соломін), мотиви (Говорун Т. В.), цінності (І.Є. Аكوпова, Б. Ідзиковський, Е.А. Махрин); відзначалися як фактор успішності кар'єри (Капіца В. Ф., Шевченко Н. Ф.).

На жаль, досліджень про взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і властивостей особистості ще дуже мало. Це безсумнівно, гальмує і розробку розвиваючих програм, спрямованих на формування мотивації і розвиток важливих психічних властивостей.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера студентів - випускників ВНЗ.

Предмет дослідження: взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників.

Мета: встановити наявність взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрних орієнтацій особистості студентів – випускників.

Гіпотеза: існує стійкий взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників: а саме студенти з домінуючою мотивацією досягнення мають орієнтацію на професійну компетентність та виклик (за Шейном); студенти з домінуючою аффелятивною тенденцією у мотивації орієнтовані на служіння та стабільність.

Завдання дослідження:

- 1) зробити теоретичний аналіз взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості;
- 2) дібрати психодіагностичний інструментарій дослідження мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості;
- 3) провести експериментальне дослідження взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості;
- 4) охарактеризувати основні кар'єрні орієнтації особистості з різним рівнем мотивації досягнення успіху;

Методи та організація дослідження.

У даному дослідженні використовувалися наступні методи:

- теоретичний аналіз літератури з проблематики мотивації досягнення успіху та кар'єрних орієнтацій особистості;
- психодіагностичний метод: опитувальник „Рівень мотивації досягнення успіху” (А. Мехраб'ян), методика „Вивчення самоефективності” (Дж. Маддукс, М. Шеєр), методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейн).

Наукова новизна роботи полягає в тому, що нами було встановлено наявність взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрних орієнтацій особистості студентів – випускників ВНЗ.

Практичне значення. Одержані в результаті виконання дипломної роботи дані щодо взаємозв'язку мотивації досягнення успіху та кар'єрними орієнтаціями студентів – випускників можуть бути використані викладачами ВНЗ в процесі читання курсів психології, психологів, слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ - ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

1.1 Теоретичний аналіз проблем мотивації

Проблема мотивації поведінки людини привертала увагу вчених з незапам'ятних років. Численні теорії мотивації стали з'являтися ще в роботах древніх філософів, а нині таких теорій налічується вже декілька десятків. Точка зору на походження мотивації людини в процесі розвитку людства і науки неодноразово змінювалася. Однак більшість наукових підходів завжди розташовувалися між двома філософськими течіями: раціоналізмом і ірраціоналізмом. Згідно раціоналістичної позиції, а вона особливо виразно виступала в роботах філософів і теологів аж до середини XIX ст., чоловік є унікальною істотою особливого роду, який не має нічого спільного з тваринами. Вважалося, що тільки людина наділена розумом, мисленням і свідомістю, володіє волею і свободою вибору дій, а мотиваційне джерело людської поведінки убачалося виключно в розумі, свідомості та волі людини.

Ірраціоналізм як вчення в основному розглядав поведінку тварин. Прибічники даного вчення виходили з твердження, що поведінка тварини на відміну від людини скована, безрозсудна, управляється темними, неусвідомлюваними силами, що мають свої витoki в органічних потребах [12].

Психоаналітична теорія мотивації. Основоположником психоаналітичної теорії мотивів був Зігмунд Фрейд. Одним з центральних положень в теорії З. Фрейда є переконання, що будь-яка поведінка людини хоч би частково обумовлена несвідомими імпульсами. Основою мотивації поведінки, на думку Фрейда, є прагнення задовольнити вроджені інстинкти.

Індивід прагне повернутися в деякий вихідний стан, який було порушено народженням і подальшим розвитком, аж до небуття. Основними інстинктами по Фрейдю є: інстинкт Лібідо (життя) і Танатос (смерті). Інстинкт життя має дві форми: відтворення собі подібних і підтримка життя індивіда. Слід зазначити, що енергія життя грає в теорії Фрейда дуже значиму роль. Інстинкт смерті є протилежним до інстинкту життя, виражається в мазохізмі, самозвинуваченні і самоприниженні. Для філософських переконань Фрейда був характерний психологічний дуалізм: підкреслення боротьби і протистояння двох протилежних початків. Динаміка цієї боротьби є основою розвитку і функціонування як окремого індивіда, так і суспільства в цілому. Все у Всесвіті прагне до неминучого розпаду, зникнення, і життя як спосіб організації, об'єднання, є тільки той крайній проміжок часу, коли індивід отримує перемогу над цим розпадом. Якщо в стані напруження якої-небудь потреби, немає можливості задовольнити дану потребу. Наприклад: немає можливості задоволення сексуальної потреби, сексуальна енергія сублімується і прямує в інше русло.

Основні положення:

1. Потяги можуть проявляти себе по-різному. Якщо при великій інтенсивності потягу відсутній об'єкт, необхідний для його задоволення, то нездійснені бажання входять у свідомість у вигляді уявлень про перше задоволення потягу. Потяги можуть зміщуватися на інші об'єкти, вони можуть сублімувати і, нарешті, витіснятися. В останньому випадку вони надають прихований вплив на переживання (проявляється у змісті сновидінь) або на поведінку (проявляється в помилковій дії або невротичних порушеннях).

2. У теоретичних побудовах Фрейда душевне життя, що розуміється як постійний конфлікт суперечливих тенденцій усередині особистості, постає у вигляді ієрархії трьох механізмів. Пошуку задоволення (Воно) протистоїть моральний контроль (Над-Я), а примиренням їх через досягнення компромісу займається механізм пристосування до реальності (Я).

3. Доросла особистість є результат історії потягів, причому

особливе значення має дитинство. Перешкоди, що виникають на шляху задоволення потягів, особливо в ранньому дитинстві, мають серйозні наслідки і завдають сильної шкоди здатності людини працювати і любити. За допомогою психоаналітичних терапевтичних прийомів причини порушень розвитку, що кореняться в ранньому дитинстві, можуть бути виявлені і в якійсь мірі усунені.

4. Розвиток потягів проходить кілька психосексуальних фаз у відповідності зі зміною так званих ерогенних зон (чутливих ділянок шкіри навколо різних отворів на тілі). На кожній з фаз домінує певна ерогенна зона, її роздратування доставляє максимальне чуттєве задоволення. Порядок зміни ерогенних зон наступний: рот (оральна фаза: сосання, ковтання, кусання), задній прохід (анальна фаза: виділення кишечника), статеві органи (фалічна і генітальна фази: мастурбація, гомосексуальні і гетеросексуальні статеві зв'язки). Розвиток потягу може затриматися на одній з фаз (явище фіксації). Травматичні переживання можуть відкинути розвиток на більш ранні стадії (регрес).

5. Хід розвитку потягів подібний до розвитку дії в драматичною п'єсою для трьох персонажів: подружньої пари і коханця. У ролі останнього виступає дитина, яка прагне до сексуальних відносин з батьком протилежної статі (едипів комплекс) і нашоухується при цьому на опір і загрози з боку батька однієї з них статі. При нормальному розвитку конфлікт вирішується шляхом ідентифікації з батьком однієї з дитиною статі. Цей дозвіл веде до засвоєння вже в ранньому дитинстві моральних норм, персоніфікована з одним із батьків, і тим самим у освіті совісті (Над-Я) як механізму, що контролює поведінку особистості [48].

Теорія мотивації А. Маслоу. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить їх життя значним і осмисленим. Він описав людину як «істоту, що бажає», яка рідко досягає стану повного, завершеного задоволення. Повна відсутність бажань і потреб, коли (і якщо) вона існує, в кращому разі не довговічно. Життя людини характеризується

тим, що люди майже завжди чогось бажають.

Маслоу припускав, що всі потреби людини природжені, або інстинктивні, і що вони організовані в ієрархічну систему пріоритету або домінування. Він виділяв наступні потреби в порядку їх черговості:

1. Фізіологічні потреби - сильні і невідкладні із всіх людських потреб, вони є суттєвими для фізичного виживання. У цю групу включаються потреби: у їжі, кисні, у фізичній активності, сні, захисту від екстремальних температур і в сенсорній стимуляції. Ці потреби безпосередньо стосуються біологічного виживання людини і мають бути задоволені на якомусь мінімальному рівні перш, ніж будь-які потреби більш високого рівня стануть актуальними.

2. Потреби безпеки і захисту – це потреби в організації, стабільності, в законі і порядку, в передбачуваності подій і в свободі від таких загрозливих сил, як хвороба, страх і хаос. Таким чином, ці потреби відображають зацікавленість в довготривалому виживанні.

3. Потреби приналежності і любові - це потреби які починають діяти, коли фізіологічні потреби і потреби безпеки і захисту задоволені. На цьому рівні люди прагнуть встановлювати стосунки прихильності з іншими, в своїй сім'ї і в групі. Групова приналежність стає домінуючою метою для людини. Отже, людина гостро відчуватиме муки самотності, відсутність дружби і знедоленості, особливо коли вони викликані відсутністю друзів і коханих. Потреби приналежності і любові грають значну роль в нашому житті.

4. Потреби самоповаги - коли наша потреба кохати інших і бути ними коханими достатньо задоволена, ступінь її впливу на поведінку зменшується, відкриваючи дорогу потребам самоповаги. Маслоу розділив їх на два основні типи: самоповага і повага іншими. Перший тип включає такі поняття, як компетентність, упевненість, досягнення, незалежність і свобода. Людині потрібно знати, що вона гідна людина, може справлятися із завданнями і вимогами, які пред'являє життя. Повага іншими включає такі поняття, як престиж, визнання, репутація, статус, оцінка і прийняття. В цьому випадку

людині потрібно знати, що те, що вона робить, признається і оцінюється значимими іншими. Задоволення потреб самоповаги породжує відчуття упевненості в собі, гідність і усвідомлення того, що ви корисні і необхідні в світі.

5. Потреби самоактуалізації, або потреби особистого вдосконалення - якщо всі вищезазначені потреби в достатній мірі задоволені, на передній план виступають потреби самоактуалізації. Маслоу охарактеризував самоактуалізацію як бажання людини стати тим, ким вона може стати. Людина, що досягла цього вищого рівня, добивається повного застосування своїх талантів, здібностей і можливостей своєї особистості. Самоактуалізуватися – означає стати тією людиною, якою ми можемо стати, досягти вершини своїх можливостей [55].

В основі цієї ієрархії лежить допущення, що домінуючі потреби, розташовані внизу, мають бути більш менш задоволені до того, як людина може усвідомити наявність і бути мотивованою потребами, розташованими вгорі. Отже, потреби одного типу мають бути задоволені повністю перш, ніж інша, розташована вище, потреба виявиться і стане такою, що діє.

«Теорія X і Y» Мак-Грегора. Теорія складається з двох частин, кожна з яких відображає полярні погляди на людину. Багато що з теорії і практики управління Мак-Грегор вважав віддзеркаленням погляду на людину, характерну для теорії X, а саме:

1. Середня людина від природи ледача – вона працює якомога менше.
2. Їй бракує честолюбства, вона не любить відповідальності, вважає за краще, щоб нею керували.
3. Вона від природи егоцентрична, байдужа до потреб організації.
4. Вона від природи опирається змінам.
5. Вона довірлива, не дуже кмітлива – легка здобич для шарлатана і демагога [66].

Такий погляд на людину відбивається в політиці батога (загроза безробіття) і пряника (гроші).

Теорія Y дотримується наступного погляду на людину:

1. Люди не є від природи пасивними і не протидіють цілям організації. Вони стали такими в результаті роботи в організації.

2. Мотивація, можливість розвитку, здатність брати на себе відповідальність, готовність направляти свою поведінку на досягнення цілей організації – все це є в людях, а не вкладається в них управлінням. Обов'язок управління - допомогти людям усвідомити і розвинути в собі ці людські якості.

3. Важлива задача управління полягає в тому, щоб створити такі умови в організації і застосовувати такі методи роботи, аби люди могли досягати своїх власних цілей якнайкраще лише за умови направлення своїх зусиль на досягнення цілей організації [66].

Класифікація мотивів на основі стосунків «індивід – середовище» Г.Мюррея. Мюррей перш за все цікавило тлумачення і вимірювання мотивів людини, протилежних до інших аспектів особистості, таким як характерні риси, звички або уміння. Мюррей розумів, що якщо особистісні риси (наприклад, наполегливість) мають на увазі певний тип поведінки незалежно від індивідуальних відмінностей, то один і той же мотив нерідко призводить до різних варіантів поведінки різних людей. Скажімо, прагнення до влади може виявлятися в перегляді наповнених сексом і насильством фільмів, в конфліктах з іншими або в приєднанні до якої-небудь організації (заради здобуття вищого соціального статусу). Мюррей, відзначав що вивчення мотивів необхідне для пояснення особистісних відмінностей, а дослідження особистісних рис для пояснення схожості [3].

Цілеспрямованість поведінки Мюррей намагається пояснити, виходячи з уявлення про саморозвиток ланцюжка епізодичних стосунків «індивід – середовище» як рівнодіючою безперервною взаємодією особистісних і ситуаційних факторів. Тим самим ним був подоланий чисто теоретично-

особистісний підхід до мотивації, при якому вся поведінка виводиться з особистісних диспозицій. Центральними поняттями, що співвідносяться один з одним, виступають потреба, з боку особистості, і тиск, з боку ситуації. Зміст поняття «потреба» визначається через бажане цільове стояння відношення «індивід – середовище», «тиск» - через цільове стояння ситуації, на яке можна надіятися або якого потрібно побоюватися. Потреба і тиск змістовно відповідають один одному: тиск актуалізує відповідну потребу, потреба шукає відповідний їй тиск. Поняття «потреба» використовується Мюрреєм в значенні як диспозиційною, так і функціональною змінною. Як мотиваційні диспозиції «потреби» можна класифікувати по різних підставах. По-перше, можна виділити первинні (вісцерогенні) потреби (наприклад, у воді, їжі і ін.) і вторинні (психогенні) потреби (наприклад, приниження, афіліації, ігри і ін.). По-друге, потреби можна поділити на позитивні (пошук) і негативні (уникнення). У певних ситуаціях окремі потреби можуть об'єднуватися в мотивації поведінки, або конфліктувати один з одним, або підкорятися одна іншій і так далі. По-третє, потреби поділяються на явні та латентні. Явні потреби вільно і об'єктивно виражаються в зовнішній поведінці, латентні виявляються або в ігрових діях (напівоб'єктивовано), або в фантазіях (суб'єктивовано). У певних ситуаціях окремі потреби можуть об'єднуються в мотивації поведінки, або конфліктувати один з одним, або підпорядковуватися одна одній і т. д.

Тиск визначається як деяка дія, що впливає на суб'єкта об'єктом або ситуацією і зазвичай сприймане ним як скороминущий набір стимулів, що набирають вигляду загрози або користі для організму. При визначенні тиску Г.Мюррей розрізняє: альфа-тиск - це актуально існуючий тиск, який можна встановити науковими методами, і бета-тиск, що являє собою інтерпретацію суб'єктом феноменів, які ним сприймаються [3].

Теорія мотиваційних потреб Д.Мак-Клелланда. Девід Мак-Клелланд вважав, що людям властиві три потреби: влада, успіх і причетність.

Потреба влади виражається в бажанні керувати, впливати на інших

людей. Люди з потребою влади найчастіше проявляють себе як відверті і енергійні люди, що сміливо йдуть на конфлікт і прагнуть відстоювати свої погляди на те, що відбувається. Дуже часто це хороші оратори, що вимагають до себе підвищеної уваги з боку тих, що оточують. Процес управління приваблює людей з потребою влади, оскільки вона дає безліч можливостей проявити і реалізувати себе.

Люди з потребою влади - це кар'єристи, що далеко не завжди рвуться у вищі ешелони управління, в негативному сенсі цього слова. Проводячи аналіз способів задоволення потреби влади, Мак-Клелланд помітив, що у тих людей, в яких найвищою є потреба влади і відсутня схильність до авантюризму або тиранству, а основною є потреба до прояву свого впливу, треба завчасно готувати до заняття вищих керівних посад.

Потреба успіху знаходиться між потребою в повазі і потребою в самовираженні. Вона задовольняється в результаті доведення праці до свого логічного завершення. Люди з високорозвиненою потребою успіху якщо і ризикують, то роблять це, знаючи міру, і люблять ситуації, коли вони в змозі узяти на себе особисту відповідальність за пошук вирішення проблеми, що склалася, і сподіваються на заохочення за досягнуті ними результати.

Отже, якщо необхідно мотивувати людей з потребою успіху, то необхідно ставити перед ними завдання з помірним ступенем ризику або можливістю невдачі, а також делегувати їм повноваження, регулярно заохочуючи їх відповідно до результатів роботи.

Мотивація на підставі потреби в причетності по Мак-Клелланду дуже схожа з соціальною потребою по Маслоу. Для цих людей важливе спілкування в колективі, налагодження дружніх взаємин, надання підтримки і допомоги. Людина з потребою причетності буде захоплена такою роботою, яка здатна дати їй широкі можливості соціального спілкування [8, 347].

Мотиваційно-гігієнічна (двофакторна) теорія мотивації Ф.Герцберга. Фредерік Герцберг в другій половині 50-х рр. ХХ ст. розробив модель мотивації, засновану на потребі. У цій моделі він виділив дві великі категорії,

назвавши їх «гігієнічні фактори» і «мотивація».

Гігієнічні фактори за Герцбергом:

- політика фірми і адміністрації;
- умови роботи;
- заробіток;
- міжособистісні стосунки начальників з підлеглими;
- ступінь безпосереднього контролю за роботою.

Мотивація по Герцбергу:

- успіх;
- просування по службі;
- визнання і схвалення результатів роботи;
- висока ступінь відповідальності;
- можливості творчого і ділового зростання.

Гігієнічні фактори пов'язані з довкіллям, в якому здійснюється робота, а мотивація пов'язана з самим характером і суттю роботи.

На думку Герцберга, за відсутності або недостатньому ступені гігієнічних факторів у людини настає незадоволення власною роботою. Але якщо вони достатні, то самі по собі не викликають задоволення роботою і не здатні мотивувати людину на що-небудь.

Ці фактори відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці А. Маслоу, тобто його мотивації порівнянні з потребами вищих рівнів. Проте Маслоу розглядав гігієнічні фактори як те, що викликає певну стратегію поведінки [23].

Загальна теорія мотивації Аткинсона. Теорія Аткинсона виходить з того, що поведінка працівника є результатом взаємодії індивідуальних якостей особистості і ситуації, її сприйняття. Кожна людина прагне до успіху, уникає невдач, і має два відповідні мотиви: мотив успіху і мотив, спонукаючий уникати невдачі. Ці мотиви достатньо стабільні і формуються в процесі навчання і роботи. У них виявляється прагнення людини до певного рівня

задоволення потреб.

Окрім особистих якостей, що виражаються в двох вказаних мотивах, на поведінку людини впливають дві ситуативні змінні: вірогідність успіху, з якою працівник чекає завершення своєї діяльності (V_u) і привабливість успіху (цінність стимулу) для індивіда (P_u). При цьому привабливість успіху прямо пов'язана з вірогідністю успіху по формулі $P_u = 1 - V_u$. Це означає, що чим вище вірогідність успіху, тим нижче його привабливість. Наприклад, якщо співробітник упевнений, що його відділ виконає завдання незалежно від його власних зусиль, і він разом зі всіма отримає винагороду, то привабливість виконання завдання буде для нього мінімальною.

Вираження сили мотивації прагнення до успіху (S_u) можна зобразити наступною формулою:

$$S_u = M_u (V_u * P_u)$$

Згідно даній формулі, прагнення до успіху буде максимальним при вірогідності успіху 0,5, оскільки добуток $V_u * P_u$ в даному випадку максимальний. Звичайно, визначаючи прагнення до успіху, необхідно враховувати і мотив успіху, який у різних співробітників виражений неоднаково.

Будь-яка конкретна ситуація активізує мотив успіху і одночасно мотив, спонукаючий уникати невдачі (M_n). При цьому сума вірогідності очікування успіху (V_u) і вірогідність невдачі (V_n) дорівнює 1. (Оскільки, якщо, наприклад, має місце повний успіх, тобто він дорівнює 1, то вірогідність невдачі дорівнює нулю.) Відповідно вірогідність невдачі виражається формулою:

$$V_n = 1 - V_u.$$

Згідно теорії Аткинсона, особистості, більшою мірою орієнтовані на успіх ($M_u * M_n$), віддають перевагу завданням середньої складності, тому що в цьому випадку нижче ступінь ризику, хоча і менше привабливість успіху. В той же час працівники, які приймають невдачу заради високої привабливості можливого досягнення мети, віддають перевагу екстремальним завданням за

принципом «пан або пропав». Подібні працівники відносяться до так званого «ризикового» типу особистості.

Теорія трудової мотивації Аткинсона має важне значення для розуміння і обліку в практиці керівництва персоналом фактору прагнення до успіху [24, 356].

Таким чином, в більшості теорій мотивації розглядається роль мотивів в розвитку та становленні особистості, аналізується мотивація в контексті проблеми ефективності професійної діяльності, вирішуються питання класифікації та динаміки мотивів.

Поняття «мотивація» є одним із основних в психологічній науці. Вперше цей термін вжив Шопенгауер А. у статті «Чотири принципи достатньої причини». Потім поняття «мотивація» міцно увійшло в психологічний побут для пояснення причин поведінки людини і тварин [60].

Сьогодні цей термін трактується різними вченими по – своєму, наприклад Гилюн О. В. надав три значення мотивації: «Мотивація - 1. загальний термін, позначає суму всіх факторів, що спонукають індивіда діяти тим чи іншим чином, - емоційних, раціональних, зовнішніх або внутрішніх; 2. загальне спонукання, потяг, збудження без будь-якої певної мети або спрямованості; 3. мотиваційний стан, що виникає в результаті взаємодії великої кількості різних змінних (потреби, потяги, спонукальна цінність мети, очікування індивіда, доступність відповідних реакцій, несвідомі чинники та ін.)» [5]. У словнику П.П. Горностая, Т.М. Титаренко мотивація трактується, як «спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість» [42]. А з точки зору Занюк С. С. трактував мотивацію як: «суб'єктивно забарвлений стан, що виникає на основі активації мозкових структур, що спонукає здійснювати певні дії, спрямовані на задоволення своїх потреб» [12].

З усіх тлумачень поняття мотивація можливо виділити три компонента, які зустрічаються найчастіше:

- Активацію розуміють як спонуку до дії.

- Напрямок визначають як особисте рішення про вибір мети.
- Управління поведінкою пов'язано з тими чинниками, які сприяють реалізації поведінки, аж до досягнення мети.

Але слід зауважити, що кожен такі складові є умовними і відрізняються залежно від того, як тлумачиться мотивація і які теорії стосовно її формування висуває автор.

Іванченко І.С. всі визначення мотивації розділив на два напрямки. Перший розглядає мотивацію із структурних позицій, як сукупність чинників або мотивів. Другий напрямок розглядає мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, механізм [13]. Більш за те, в другому випадку мотивація виступає як засіб або механізм реалізації вже наявних мотивів: виникла ситуація, що дозволяє реалізувати наявний мотив, з'являється і мотивація, тобто процес регуляції діяльності за допомогою мотиву.

Іванченко І. С., вважає, що процес мотивації починається з актуалізації мотиву. Таке трактування мотивації обумовлене тим, що мотив розуміється як предмет задоволення потреби, тобто мотив дається людині як би готовим. Його не треба формувати, а треба просто викликати в свідомості людини його образ, тобто актуалізувати.

У більшості випадків психологи під мотивацією розуміють детермінацію поведінки, і тому виділяють зовнішню і внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація (екстенсивна) – це мотивація поведінки, що визначається впливом зовнішніх факторів, фізичних або соціально-психологічних. Наприклад, покаранням, матеріальним заохоченням, похвалою, засудженням [10]. Внутрішня мотивація (інтенсивна) – сукупність спонукальних причин діяльності, безпосередньо закладених в самому змісті діяльності та умови її виконання (наприклад, інтерес до самого процесу діяльності) [19]. Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість та стійкість цілісної діяльності, направленої на досягнення певної цілі. Мотив на відміну від мотивації – це те, що належить самому суб'єкту поведінки, являється його

стійкою особистісною властивістю, з середини спонукаючи до певних дій [55].

У психологічному словнику "мотив" (від латин. *movere* - рухати, штовхати) означає спонукання до діяльності, що пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта і що визначають її спрямованість. Мотив – це рушійні сили поведінки людини. Мотиви – це усвідомлені потреби, вербалізовані, достатньо аргументовані і з'ясовні. Мотиви формуються бажаннями і неусвідомленими потребами, які часто виступають у вигляді важкопояснюючих потягів [42].

Мотиви можуть бути різні: інтерес до змісту і процесу діяльності, обов'язок перед суспільством, самовираження і т.і.

Мотиви - це те, заради чого виконується діяльність (наприклад, заради самовираження, грошей і так далі). Джерелом спонукальної сили мотиву і відповідного спонукання до діяльності виступають актуальні потреби. Мотив визначається як предмет, що відповідає потребі. Діяльність завжди має мотив («невмотивована» діяльність — це така діяльність, мотив якої прихований від самого суб'єкта і зовнішнього спостерігача) [12].

Капіца В. Ф. пише, що «мотив» - це міркування, за яким суб'єкт повинен діяти [14]. Л. П. Василенко так визначає мотив: «У самому потребовому стані суб'єкта предмет, що здатний задовольнити потребу, жорстко не записаний. До свого першого задоволення потреба «не знає» свого предмета, він ще має бути виявленим. Тільки в результаті такого виявлення потреба здобуває свою предметність, а мислимий (що уявляється) предмет - свою спонукальну і направляючу діяльність функцію, тобто стає мотивом» [3]. Гилюн О. В. говорить, що мотив - це лише «конструкт мислення», тобто теоретична побудова, а не реально існуючий психологічний феномен. Він пише, що в дійсності ніяких «мотивів» не існує, вони не спостережні безпосередньо і тому не можуть бути представлені як факти дійсності. Вони лише умовні, полегшують розуміння, це допоміжні

конструкти нашого мислення, що вставляються в схему пояснення дії між спостерігаючими вихідними обставинами і подальшими актами поведінки [5].

У радянській психології в якості загального механізму виникнення мотиву розглядається реалізація потреб в ході пошукової активності і тим самим перетворення її об'єктів на мотив. Звідси витікає центральна закономірність: розвиток мотиву відбувається через зміну і розширення кола діяльностей, що перетворюють предметну дійсність. У людини джерелом розвитку мотиву є процес суспільного виробництва матеріальних і духовних цінностей, що не має меж. В якості таких потенційних мотивів в онтогенезі виступають властиві даному суспільству об'єктивні цінності, інтереси та ідеали, які у разі їх інтеріоризації особистістю можуть набути спонукальної сили і стати мотивами, що реально діють. Ці мотиви виконують функцію сенсоутворення, тобто надають відбиваній в індивідуальній свідомості дійсності особистісний зміст. Функція сенсоутворення пов'язана з контролем загальної спрямованості діяльності особистості. Функція контролю здійснюється мотивами не безпосередньо, а через механізм «емоційної корекції» поведінки: емоції оцінюють особистісний зміст подій, що відбуваються, і у разі невідповідності цього змісту мотиви змінюють загальну спрямованість діяльності особистості. Динаміка мотиву в конкретних ситуаціях обумовлена активністю, що приводить до постановки особистістю надзадач і появи нових мотивів діяльності [17].

Мотиви є відносно стійкими утвореннями особистості, однак мотивація включає не лише мотиви, але і ситуативні чинники (вплив різних людей, специфіку діяльності і ситуації). Такі ситуативні чинники, як складність завдання, вимоги керівництва, установки навколишніх людей, сильно впливають на мотивацію людини в деякий проміжок часу. Ситуативні чинники динамічні, легко змінюються, тому існують можливості впливати на них і на активність в цілому. Інтенсивність актуальної (що діє "тут і тепер") мотивації складається з сили мотиву і інтенсивності ситуативних детермінант

мотивації (вимог і впливу інших людей, складності завдань, тощо).

Климчук В.О. пише, що на відміну від мотивації, мотив має вужче значення. У ньому фіксується власне психологічний зміст, а саме той внутрішній фон, на якому розгортається процес мотивації поведінки в цілому. Саме мотив скеровує дії людини на кожен момент часу [19].

Грищук Н.В. виділив 8 основних проблем мотиву і мотивації [21]:

1. Існує стільки різних мотивів, скільки існує змістовно еквівалентних класів стосунків «індивід-середовище». Ці класи можна розмежувати, ґрунтуючись на характерних цільових станах, прагнення до яких часто спостерігається у людей.

2. Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як відносно стійкі оцінні диспозиції.

3. Люди розрізняються за індивідуальними проявами (характером і силою) тих або інших мотивів. У різних людей можливі різні ієрархії мотивів.

4. Поведінка людини в певний момент часу мотивується не будь-якими або всіма можливими її мотивами, а тим з найвищих мотивів в ієрархії (тобто з найсильніших), який за даних умов ближче за всіх пов'язаний з перспективою досягнення відповідного цільового стану або, навпаки, досягнення якого поставлене під сумнів. Такий мотив активується, стає дієвим.

5. Мотив залишається дієвим, тобто бере участь у мотивації поведінки до тих пір, поки не буде досягнуто цільового стану відповідного відношення «індивід-середовище», або індивід до нього не наблизиться, наскільки дозволять умови ситуації, або цільовий стан не перестане загрозливо віддалятися, або умови ситуації, що змінилися, не зроблять інший мотив більш насущним, внаслідок чого останній активується і стає домінуючим. Дія, як і мотив, нерідко уривається до досягнення бажаного стану або розпадається на розкидані в часі частини; в останньому випадку вона через певний час поновлюється.

6. Спонування до дії певним мотивом позначається як мотивація. Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес, регулюючий, направляючий дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів і такий, що підтримує цю спрямованість. Тобто мотивація пояснює цілеспрямованість дії.

7. Мотивація безумовно не є єдиним процесом, що рівномірно від початку і до кінця пронизує поведінковий акт. Вона, скоріше, складається з різнорідних процесів, що здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту, перш за все до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування можливих результатів дії, оцінювання їх наслідків.

8. Діяльність мотивована, тобто направлена на досягнення мети (мотиву), однак її не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів сприйняття, мислення, відтворення знань, мови або моторної активності, а вони володіють власним накопиченим в ході життя запасом можливостей (умінь, навичок, знань), якими психологія мотивації не займається, приймаючи їх як дане. Від мотивації залежить, як і в якому напрямі будуть використані різні функціональні здібності. Мотивацією також пояснюється вибір між різними можливими діями, між різними варіантами сприйняття і можливим змістом мислення, крім того, нею пояснюється інтенсивність і завзятість в здійсненні вибраної дії і досягненні її результатів.

Таким чином, термін "мотивація" є більш широким поняттям, ніж термін "мотив". Слово "мотивація" використовується в сучасній психології у двоякому сенсі: позначає систему факторів, що детермінують поведінку (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення і багато чого іншого), і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Мотив на відміну від мотивації – це те, що належить самому суб'єкту поведінки, являється його стійкою особистісною властивістю, з середини спонукаючи до певних дій.

У психологічних роботах часто можна зустріти поняття «мотиваційна сфера особистості». На відміну від спрямованості особистості, яка пов'язана з домінуючими потребами та інтересами, під мотиваційною сферою особистості розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Мотиваційна сфера - ядро особистості. Вона закладається у ранньому віці та розвивається протягом всього життя. Мріючи, мала дитина вчиться працювати з мотивацією. З віком мрія-фантазія повинна переростати у мрію-план, тобто в мотиваційну установку. Турбота про мотивування приносить свої плоди, позбавляє від витрат у самоорганізації, заряджає енергією, спонукає до досягнення.

Мотиваційна сфера особистості є складним структурним утворенням, психологічний механізм, якої визначається характером використовуваної системи психологічних умов і засобів. В змісті його основи можна виділити наступні блоки: гуманістичний, мотиваційний, аналітичної діяльності і розумових здібностей, емоційно – вольовий, самосвідомість. Рівень розвитку мотиваційної сфери особистості залежить від таких способів, умов і засобів як діалогічність, усвідомлення власного сенсу, предметно – рефлексивного ставлення. Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості визначаються ідентифікацією образу «Я», образу майбутньої професійної діяльності, самооцінки і рефлексії [25].

Мотиваційну сферу людини з точки зору її розвиненості можна оцінювати по наступним параметрам:

- широта;
- гнучкість;
- ієрархованість.

Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна різноманітність мотиваційних факторів — диспозицій (мотивів), потреб і цілей, представлених на кожному з рівнів. Чим більше у людини всіляких мотивів, потреб і цілей, тим більше розвиненою є її мотиваційна сфера.

Гнучкість мотиваційної, сфери характеризує процес мотивації таким чином. Гнучкішою вважається така мотиваційна сфера, в якій для задоволення мотиваційного спонукання більш загального характеру (більш високого рівня) може бути використано більше різноманітних мотиваційних спонукачів нижчого рівня. Наприклад, гнучкішою є мотиваційна сфера людини, яка залежно від обставин задоволення одного і того ж мотиву може використовувати різноманітні засоби, ніж інша людина.

Ієрархованість мотиваційної сфери — це віддзеркалення в свідомості людини значущості тієї або іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші — підпорядковане, другорядне; одні використовуються частіше, інші — рідше [34].

Крім того, мотиваційну сферу як підструктуру особистості (за Мишишин М. М.) складають не стільки актуальні потреби і мотиви, скільки стійкі латентні мотиваційні утворення: спрямованість особистості, інтереси, мотиваційні установки, бажання. Тобто, мотиваційна сфера особистості сама є латентним утворенням, в якій конкретні мотиви як тимчасові функціональні утворення з'являються лише епізодично, постійно змінюючи один одного.

Цілеспрямоване формування мотиваційної сфери особистості — це, по суті, формування самої особистості, тобто, в основному, педагогічне завдання по вихованню моральності, формуванню інтересів, звичок.

Мотиваційна сфера як сукупність всіх мотивів особистості виконує такі ж самі функції, що й мотиви:

- спонукання - мотиваційна сфера спонукає цілеспрямовану активність особистості, її поведінку і діяльність. Реалізація цієї функції залежить, передусім, від сили мотивів;
- регулювання поведінки і діяльності. Реалізація цієї функції пов'язана, перш за все, з ієрархією мотивів в структурі мотиваційної сфери особистості [35].

Мотиваційна сфера особистості є структурованою і ієрархованою

сукупністю мотивів. В сукупності мотивів можна виділити ряд підсистем: наприклад, в мотивах професійної діяльності виділяють як мотиви праці взагалі (що виявляються в бажанні працювати), так і мотиви праці по даній професії і спеціальності.

Все це свідчить про те, що мотиваційна сфера має досить складну структуру, що поєднує безліч груп мотивів. При цьому мотиви не лише «вишиковуються» в певну ієрархію всередині кожного виду діяльності, але і відбувається ранжирування мотивів різних видів діяльності.

Мотиваційна сфера особистості оцінюється на основі всіх параметрів, використовуваних для оцінки як окремого мотиву, так і мотивації в цілому. При цьому передбачається аналіз, перш за все, ієрархічності мотивів всіх основних видів діяльності. Оцінка мотивації дуже складна. Разом з тим вона необхідна для визначення ефективності діяльності особистості в майбутньому.

Таким чином, під мотиваційною сферою особистості розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Її оцінюють по таким параметрам як ієрархованість, гнучкість та широта. Мотиваційна сфера – це соціальне ядро особистості. Вона закладається у ранньому віці та розвивається протягом усього життя.

1.2 Мотивація досягнення успіху в професійному становленні студентів

У вивченні мотивації поведінки в професійній діяльності слід виділяти стійкі властивості та динамічні особливості, тобто регуляторний прояв властивостей. Стійкі компоненти являють собою структури мотивів, заломлені через ціннісні орієнтації і соціальні установки. Мотиви створюють принципову основу цілеспрямованої поведінки, способів подолання

фрустрації при досягненні головної мети професійної діяльності. У конкретних умовах праці стійкі компоненти переломлюються через самооцінку своїх фізичних, технічних якостей і поточних функціональних можливостей (самопочуття, працездатність функціональних систем організму). На підставі цього формується динамічний компонент - мотивація поведінки - що виявляється у спрямованості поведінки (спонукання до виконання конкретного навантаження) і суб'єктивних критеріях задоволення досягнення мети (реалізації активності поведінки) в конкретних умовах, в даний момент часу.

С.С. Занюк визначає, що будь-яка діяльність людини визначається певними мотивами, оскільки мотиви - це те, заради чого виконується діяльність. Отже, мотивація - це сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; до них відносяться мотиви, потреби, стимули, ситуативні фактори, які детермінують поведінку людини [12].

Трудова поведінка людини спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Сукупність мотивів діяльності утворює складну динамічну систему. Це означає, що, будучи відносно стійкою у кожної людини, система мотивів може змінюватися залежно від тих змін, які відбуваються у внутрішній структурі особистості, а також у зовнішніх умовах її життєдіяльності.

Мотивація на основі врахування відмічених мотивуючих факторів забезпечує спрямованість і регуляцію активності працівника. Усі мотиви діяльності є результатом відображення людиною умов свого існування та усвідомлення потреб. Мотив як усвідомлена потреба в досягненні бажаних умов і результатів діяльності набуває форми внутрішніх спонукань людини, тобто характеризує внутрішню мотивацію. Зовнішні спонукання працівника до тієї чи іншої форми трудової поведінки через використання різних стимулів характеризуються як зовнішня мотивація. Проте ефективність зовнішніх впливів може бути забезпечена лише за умови, коли вони стають

мотивами, суб'єктивно значущими для працівника, відповідають його потребам та інтересам.

Таким чином, мотив є не просто однією із складових діяльності, а виступає компонентом складної системи - мотиваційної сфери особистості.

Для розуміння мотиваційної сутності сфери та її розвитку, на думку Костюк Г. С., необхідно розглядати зв'язки та взаємини особистості з іншими людьми. Значне місце у формуванні мотиваційної сфери відіграють суспільні інститути, насамперед, ті людські спільноти, до яких належить даний індивід. Розвиток мотиваційної сфери слід розглядати не як процес "з середини" індивіда, а в плані розвитку його зв'язків з різними соціальними групами. Тобто, перехід від одного рівня мотивації до іншого визначається не законами спонтанного розвитку індивіда, а розвитком його взаємин і зв'язків з іншими людьми, із суспільством в цілому [26].

Отже, для більшості авторів мотив є одним із найважливіших компонентів діяльності, що виконує функцію смислоутворення, оскільки зі зміною мотиву змінюється й сама діяльність. Поведінка в цілому відповідає потребам індивіда, системі діяльностей, з яких вона складається, - різноманітності мотивів, дій, упорядкованому набору цілей, що формують цю діяльність, тощо.

Успішність людської діяльності визначається трьома чинниками: силою мотивації (прагненням до успіху), наявністю в ціннісній системі людини цінностей досягнення, а також освоєнням необхідних умінь і навичок. Більшість вчених визначають, що в людини є два різні мотиви, функціонально пов'язаних з діяльністю, спрямованою на досягнення успіху: мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдачі. Мотивація до успіху тісно пов'язані із самооцінкою та рівнем домагань особистості [33].

Як вказують дослідники, успіх в діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від мотивації, прагнення самостверджуватись, досягати високих результатів. Чим вищий рівень мотивації, чим більше мотивів спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна

докладати. Мотивація має значний вплив на вибір професії і може бути активним стимулом розвитку особистості. Даний фактор є тим своєрідним, складним психологічним механізмом в сфері професійної діяльності, за допомогою якого у особистості формуються основні життєві "взаємини" з працею, з колегами, зі сферою пізнання.

Мотивація визначає потенційні можливості особистості, обсяг та інтенсивність її вкладу в науково-технічний прогрес, активність або пасивність суб'єкта в професійній діяльності, намічає своєрідну "траєкторію" руху соціально-психологічних установок, визначає професійний розвиток спеціаліста [33].

Мотив досягнення успіху - намагання людини добитися успіхів у діяльності і спілкуванні. Мотив уникнення невдач - відносно стійке намагання людини уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язаних з оцінкою результатів її діяльності іншими людьми. Локус (локалізація) контролю - якість, яка характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім факторам і обставинам (зовнішній локус) або власним зусиллям і здібностям (внутрішній локус). Схильність до зовнішнього локусу контролю властива людям, невпевнених у своїх здібностях, неврівноважених, несамостійних у прийнятті рішень, часто безвідповідальних. Люди з внутрішнім локусом контролю послідовні, наполегливі в досягненні мети, впевнені в собі, врівноважені, незалежні, схильні до самоаналізу і критичної самооцінки [41].

Мотив досягнення як стійка характеристика особистості уперше був виділений Г. Мюрреєм і розумівся як стійке прагнення зробити щось швидко і добре, досягти певного рівня в якій-небудь справі. У процесі подальших досліджень цього мотиву такими ученими як Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен були виявлені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. Мотив досягнення в даному випадку показує, наскільки людина прагне до підвищення рівня своїх можливостей [16].

Дослідження, присвячені вивченню мотивації людської діяльності, показують, що успішність людської діяльності визначається трьома чинниками: силою мотивації (прагненням до успіху), наявністю в ціннісній системі людини цінностей досягнення, а також освоєнням необхідних навичок і умінь. Різноманіття мотивів людської діяльності визначається різноманіттям комбінацій, які утворюються різними думками і почуттями людини

Доля людини і її положення в суспільстві багато в чому залежать від того, домінує в неї мотивація досягнення успіху або мотивація уникнення невдач. Помічено, що люди, у яких сильніше виражено прагнення до досягнення успіхів домагаються в житті більшого, ніж ті, у кого воно виражене слабо або відсутній [48].

Савиченко О.М. визначає мотивацію досягнення як вироблений в психіці механізм досягнення, діючий за формулою: мотив "прагнення успіху" - активність - мета - "досягнення успіху". Мотив досягнення відбиває потребу особи усіма доступними засобами уникнути невдачі і досягти бажаного результату. Мотивація уникнення невдачі розглядається як вироблений в психіці механізм уникнення помилок, невдач, нерідко будь-якими шляхами і засобами. Для особи, з переважанням мотивації уникнення невдач, головне не допустити помилки, уникнути невдачі, навіть ціною сильної трансформації первинної, головної мети, її повного або часткового недосягнення [47].

Згідно з теорією Матеюк О.А., всілякі причини успіхів і невдач можна оцінювати по двох параметрах: локалізації і стабільності. Перший з названих параметрів характеризує те, в чому людина вбачає причини своїх успіхів і невдач: в самому собі або в незалежних від нього обставинах, що склалися. Стабільність розглядається як постійність або стійкість дії відповідної причини. Різні поєднання цих двох параметрів визначають наступну класифікацію можливих причин успіхів і невдач:

1. Складність виконуваного завдання (зовнішній, стійкий чинник успіху).
2. Старання (внутрішній, мінливий чинник успіху).
3. Випадковий збіг обставин (зовнішній, нестійкий чинник успіху).
4. Здібності (внутрішній, стійкий чинник успіху) [33].

Суб'єкти, мотивовані на успіх, надають перевагу завданням середньої або трохи вище середньої складності. Вони впевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві рішучість в невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість при прагненні до мети, адекватний рівень домагань, який підвищується після успіху та знижується після невдачі. При виборі ж завдань середньої трудності успіх і невдача стають рівноймовірними і результат стає максимально залежним від власних зусиль суб'єкта. Мотивовані на досягнення успіху в ситуації вибору між негайною винагородою або великою, але відстроченою за часом, вибирають останнє.

Ті, хто прагне до успіху, свої досягнення приписують внутрішньо особистісним факторам (здібностям, старанням), а уникнення невдачі - зовнішнім факторам (легкості або важкості виконуваного завдання, везінню). Люди, які мають сильно виражений мотив уникнення невдачі, схильні недооцінювати свої можливості, швидко розгублюються при невдачах, знижують самооцінку. А ті, хто орієнтований на успіх, поведуться протилежним чином: адекватно оцінюють свої здібності, мобілізуються при невдачах, йдуть вперед, а не переймаються.

Суб'єкти зі схильністю до уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі при досягненні результату. Вони беруться за вирішення як дуже легких завдань (коли їм гарантований 100% успіх), так і дуже важких (коли невдача не сприймається як особистий неуспіх).

На думку С.С. Занюка, суб'єкт з сильним мотивом досягнення характеризується наполегливістю в досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняється отриманим результатом, нескладним

завданням і легкодосяжними цілями, для нього головне в житті - це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів [12].

Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в діяльності - це важливий чинник, який визначає мотивацію досягнення. Формувати мотивацію досягнення особистості необхідно шляхом навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвиненою мотивацією досягнення. А саме, коли вибираються середні за складністю цілі й ігноруються як занадто легкі, так і дуже складні; переважають ситуації, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи; вивчаються конкретні приклади зі свого повсякденного життя та життя людей з високою мотивацією досягнення тощо.

Люди, мотивовані на успіх, зазвичай ставлять перед собою в діяльності деяку позитивну мету, досягнення якої може бути однозначно розцінене як успіх. Вони виразно виявляють прагнення, будь-що досягти тільки успіхів у своїй діяльності, шукають такої діяльності, активно в неї включаються, вибирають засоби та вважають за краще дії, спрямовані на досягнення поставленої мети. У їх когнітивній сфері зазвичай є стійке очікування успіху. Такі особи розраховують отримати схвалення за дії, спрямовані на досягнення поставленої мети, а пов'язана з нею робота викликає у них позитивні емоції.

Таким чином, високу мотивацію досягнення забезпечують такі особистісні характеристики як рівень домагань, локус контролю, відчуття особистісної причинності, домінування прагнення до успіху або мотиву уникнення невдач. Аналіз цих особистісних диспозицій дає змогу виявити рівень розвитку мотивації досягнення й, відповідно, прогнозувати успішність особистості у всіх сферах її життєдіяльності. Водночас, сьогодні набули великої популярності різноманітні мотиваційні тренінги, спрямовані на розвиток мотивації досягнення та її особистісних детермінант. З іншого боку, стимулювати розвиток мотивації досягнення можна й необхідно також системою психологічно продуманих прийомів через створення зовнішніх

умов (функціонування особистості в інтелектуально-творчому середовищі, високий рівень вимог до результатів діяльності, надання допомоги та підтримки при вирішенні складних завдань, створення атмосфери змагальності, демонстрація дитині віри у її сили та можливості тощо) для появи внутрішніх спонукань до різного виду досягнень (у тому числі в навчальній та науково-дослідницькій діяльності), рефлексія та усвідомлення слухачем власних можливостей з метою подальшого саморозвитку ним мотивації досягнення.

1.3. Психологічний аналіз кар'єрних орієнтацій та їх взаємозв'язок з мотивацією у студентів випускників

Наукове вивчення проблеми професійної кар'єри започатковане представниками американської психології ще у 60-70-х роках минулого століття. Дослідження цієї проблеми відбувались як у теоретичному, так і у практичному напрямках [14].

Теоретико-методологічні основи дослідження професійної кар'єри у вітчизняній психології закладені роботами таких вчених, як Говорун Т. В., Капіца В. Ф., Прядко Н. О.

Проблема вивчення кар'єри як соціально-психологічного феномену є комплексною та багаторівневою. *Комплексною*, насамперед, ми її вважаємо тому, що представниці багатьох наукових напрямків займаються вищезазначеною проблемою. Відповідно до наукових напрямків ми виділили **три підходи вивчення кар'єри у вітчизняній психології: соціально-психологічний; управлінсько-менеджерський; соціально-економічний**. Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: **професійна кар'єра** – це життєвий

показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі [42].

Проаналізувавши визначення щодо кар'єри, що існують на цей час серед вітчизняних авторів, їх слід умовно розподілити за напрямком таким чином. Представники **соціально-психологічного напрямку** визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії та послідовність занять протягом життя [14] та як один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідає рівня та статусу життя, а також досягнення визнання та слави [27].

Представники **управлінсько-менеджерського напрямку** розглядаючи кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розуміють кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальних систем. Крім цього, представники цього напрямку визначають управлінську кар'єру як визначення життєвих цілей за допомогою двох рівнів прагнень: з одного боку - це просування по рівнях ієрархії системи управління (розширення впливу), та, з іншого боку, як особистісний управлінський розвиток [28].

Представники **соціально-економічного напрямку** визначають кар'єру як показник динаміки рівня освіти і кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як індивідуально визначені позицію і поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу протягом робочого життя. І багаторівневою цю проблему ми називаємо тому, що наукові розробки такої проблематики відбуваються, на наш погляд, стосовно трьох рівнів. По-перше, це розробка типології кар'єри, по-друге - це детальний аналіз етапів її проходження та по-третє - визначення та класифікація великої кількості факторів, що впливають на процес здійснення професійної кар'єри [32].

Необхідно визначити, що **типологізація професійної кар'єри** має досить структуровану модель, що містить три складові: кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня та внутрішня); кар'єра розглядається у

динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); Кар'єра розглядається як ситуативний феномен [31].

Багаторівневість та складність явища кар'єри відображається у спробах її типологізації за різними критеріями. Найбільш поширена спроба класифікувати професійну кар'єру – це розглянути її за середовищем: професійна кар'єра та внутрішньо-організаційна. Наприклад, Говорун Т.В. виділяє три типи внутрішньо-організаційної кар'єри: «вертикальну (зміни статусу), «горизонтальну» (зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні) та «центрострімку» (зміна соціального статусу цінника, що тягне за собою зміну його ціннісних орієнтацій, оцінювання працівником власної ролі в організації) і далі додає ще шість типів внутрішньо-організаційної кар'єри: «цільову», «монотонну», «спіральну», «миттєву», «стабілізаційну» та «кар'єру, що згасає» [6].

Спробу класифікувати кар'єру за спрямованістю руху працівника всередині організації зробили представники соціально-економічного напрямку [9]. Були визначені три типи кар'єри:

- по-перше, «горизонтальна кар'єра» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня освіти або з отриманням вищого професійного статусу);
- по-друге, «кар'єра, що зростає» (просування за ієрархією посад та кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);
- по-третє, «стрімко зростаюча кар'єра» (отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу і великою відповідальністю щодо прийняття рішень).

Класифікувати типи кар'єри за характером змін, що відбуваються з працівником, який будує кар'єру, спробували представники управлінсько-менеджерського напрямку [15]. На думку авторів, існують такі кар'єри:

- «ситуаційна кар'єра» (залежність від ситуації, випадку; фактори планування кар'єри зазвичай не враховуються);

- «залежна кар'єра» (вона залежить від стосунків з особою, І приймає рішення стосовно кар'єри працівника);
- «власноручна кар'єра» (високий рівень професіоналізму та попит на працівника);
- «кар'єра стосовно розвитку об'єкта» (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці, тобто організацію);[^]
- «кар'єра «по трупах» (кар'єризм у негативному розумінні, коли працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти коротший шлях до бажаної посади);
- «системна кар'єра» (взаємозв'язок різних складових кар'єри створення фундаменту для планування кар'єри та навчання процесу побудови кар'єри).

Цікавою, на наш погляд, є класифікація типів управлінської кар'єри, виділяють такі типи кар'єри:

- «суперавантюрна» (висока швидкість посадового просування з пропусканням значної кількості посадових ступенів);
- «авантюрна» (пропуск двох посадових рівнів при достатній швидкості просування або значною зміною сфери діяльності);
- «традиційна /лінійна» (поступове просування нагору, іноді з пропуском одного ступеня, іноді з короткочасним пониженням посади);
- «послідовно-кризова» (характерна для періодів революційних перетворень, які вимагають постійної адаптації працівників до змін);
- «прагматична» (перевага віддається простим засобам вирішення кар'єрних завдань – зміна сфери діяльності, організації);
- «кар'єра, що завершується» (вниз просування малоімовірне, а вгору - неможливе);
- «перетворююча кар'єра» («завоювання світу», висока швидкість просування по посадах, зростання виливу, здійснюється завжди з одночасним зростанням організації) [11],

Капіца В. Ф. також виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, взаємин та цінностей людини. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

1. «Стабільна кар'єра» - просування, навчання, тренування у постійній професійній діяльності.

2. «Звичайна кар'єра» - найбільш поширена - збігається з нормальними стадіями життєвого шляху людини та його кризами.

3. «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи у попередній професійній сфері.

4. «Кар'єра з численними спробами» - зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [14].

Серед зарубіжних авторів, які вивчали **етапи / стадії еволюції професійної кар'єри**, слід назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Халла.

К. Крам запропонував чотири стадії кар'єрного зросту працівників в організації, які базуються на потребах особистості: влаштування на роботу (потреби: підтримка та спрямованість на роботу); підвищення (потреби: навчання, демонстрація, аналіз моделей ролей); досягнення (реалізація себе у професійних досягненнях та передача досвіду іншим працівникам); відхід (потреба: бажання позбавитись професійної ідентичності) [68].

Е. Шейн розрізняє шість основних стадій кар'єрного зросту, яким вії відають різні статуси та позиції, що присвоює собі працівник.

1. Перед вступна-вступна («кандидат», «пошукай»).

2. Період базового навчання - прийняття на роботу («новачок, який навчається» - «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»).

3. Перше регулярне призначення - підвищення або пониження по («новий член організації»).

4. Друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»).

5. Постійне членство - припинення роботи та вихід на пенсію («старійшина»).

6. Після виходу («пенсіонер») [24].

Д. Халл пропонує триступеневу модель розвитку професійної кар'єри. Згідно з цією моделлю на ранній стадії кар'єри особистість застосовує раніше отримані знання та розвиває нові навички; на середній стадії кар'єри особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних з роботою та особистісними потребами (наприклад зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем - стрес середини кар'єри); на пізній стадії кар'єри працівник починає поступово відходити від організації та навчається адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає [62].

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі три стадії кар'єрного зросту:

- на ранній стадії працівник влаштовується в організацію;
- на середній стадії працівник спрямований на досягнення та закріплення певного статусу та позицій в організації;
- на пізній стадії особистість приділяє більш уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації [62].

Серед вітчизняних дослідників проблемі етапів кар'єри багато уваги приділила Капіца В. Ф., яка визначила дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри.

1. Міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру розмиті, особистість тільки готується до процесу навчання майбутній професії.

2. Освіта та тренування. Цей етап залежить від вимог щодо майбутньої професії.

3. Вхідження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійного «Я-концепту».

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації.

5. Досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей.

6. Якщо професійне зростання в організації неможливе, то прийняття рішення про перехід до іншої організації (перші 5-ть років кар'єри).

7. Криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку.

8. Зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі [16].

Таким чином, можна сказати, що на даний час ще немає єдиної типології професійної кар'єри, яка б могла врахувати безліч факторів, які впливають на її здійснення.

Орієнтуючись на етапи формування кар'єрної орієнтації, ми бачимо, що перший та другий етап формування кар'єрної орієнтації тісно пов'язаний з мотивацією досягнення та професійним становленням особистості. Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як вибір майбутньої професії, представляє собою складне соціальне явище, що детерміновано певними факторами. В системі таких факторів при визначальному значенні загальних соціально-економічних умов життя людей, в організації поведінки індивіда важливе місце займають його уявлення про суспільну оцінку професії, її престиж. Ціннісні уявлення про професію є формою проявлення ціннісних орієнтацій особистості й тому можуть бути розглянуті як регулятори поведінки індивіда. Значення цих цінностей дає можливість передбачити вибір професії та характер виконання професійної діяльності людиною [14].

Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю людини, Ільїн розділяє на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи. Конкретна діяльність визначається врешті решт всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності призводять до формування мотивів

вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи).

Мотиви трудової діяльності – це спонукальні причини, які примушують людину займатися працею.

Перша група причин — спонукання суспільного характеру. Це і усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, це і бажання надавати допомогу іншим людям (що може виявлятися в навчанні дітей, в лікуванні хворих, в захисті своєї вітчизни і т. д.), це і суспільна установка на необхідність трудової діяльності («хто не працює — той не їсть»).

Друга група — здобуття певних матеріальних благ для себе та родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група — задоволення потреби у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною за своєю природою, а природа її така, що вона — не лише споживач, але й творець. У процесі творення вона отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування. До цієї ж групи відноситься і мотив, пов'язаний із задоволенням потреби у суспільному визнанні, в повазі з боку інших [1, 270].

Фактори, які впливають на професійне самовизначення. За даними Ядова, на професійне самовизначення впливають: соціальне і матеріальне становище сім'ї; рівень освіти батьків; випадкові фактори захопленя.

Раннє професійне самовизначення за звичаєм пов'язане з неблагополучними сімейними умовами, з низькою успішністю у школі, з недостатньо усвідомленим вибором спеціальності. Останнє відбувається тоді, коли молода людина звертає увагу тільки на зміст і зовнішній престиж професії без розгляду інших факторів. Так, наприклад, при виборі професії геолога, її романтичності, не враховуються інші аспекти: труднощі експедицій, їх частота і відрив від дому і близьких. Чим молодше вік людини, котра обирає професію, тим більш вірогідно, що це вибір не самостійний, а зроблений за підказкою.

Недостатньо усвідомлений вибір є і тоді, коли професії поділяються тільки на “добрі” (де все добре) і “погані” (де все погано), тобто змістовний

аналіз професії не проводиться. Затягування, відкладання самовизначеності пов'язане: з відсутністю сталих інтересів або незрілості особистості.

Як вже зазначалося, на вибір професії впливає сім'я. Сім'я, як правило, зацікавлена у професійному визначенні своїх дітей. Це виявляється в розмовах про проблеми роботи, відвідуванні робочого місця батьків, обговорюються зовнішні атрибути тієї чи іншої професії [26, 67].

На професійне ставлення людини впливає сам характер дитячо-батьківських відносин. Авторитарні батьки можуть не звертати уваги на інтереси дитини. Вони самі визначають, що дитині, на їх погляд потрібно, з якими вміннями йому буде легше жити. Іноді батьки обирають для дитини ту спеціальність, яку вони самі хотіли би одержати, але в силу якихось обставин не одержали. Авторитарні батьки можуть і занижувати здібності підлітка, встановлюючи межу його прагненням [26, 86.]. В таких ситуаціях одні діти можуть активно виразити свій протест, інші мовчазно приймають настанову батьків. Тільки соціально зріла особистість може усвідомлено зробити свій вибір. Соціальну зрілість пов'язують із засвоєнням людиною системи цінностей, норм, настанов.

Цінності - це ідеї, ідеали, цілі, до яких прагне людина і суспільство. Існують загальноприйняті цінності, такі як любов, престиж, повага, знання, гроші, здоров'я та ін.; внутрішньо групові цінності - політичні, релігійні тощо; індивідуальні (особистісні). Цінності об'єднуються у систему, котра змінюється з віком та обставинами життя [45].

Функції цінностей різноманітні. Вони є:

- орієнтиром в житті людини;
- необхідні для підтримання соціального порядку і виступають як механізм соціального контролю.

Система цінностей людини віддзеркалює суттєві цінності, ідеї та ідеали епохи. Дослідниками встановлено, що у 30-50 рр. XIX ст. на першому місці знаходилися романтика та працелюбство. У 70-80-ті рр. XIX ст. перше місце зайняли практичність і наполегливість. Є.В. Васіна у 2000 році встановила,

що у 1988-1990 роки відбулися зміни у ціннісних орієнтаціях молоді в сторону індивідуально людського існування за рахунок орієнтацій, спрямованих на широку людську спільність [20].

Багатьма дослідниками відзначається тісний зв'язок мотиваційної сфери особистості з її ціннісними орієнтаціями Грицюк І. М., розмежуючи соціально-психологічний та загально-психологічний підходи до дослідження ціннісних орієнтацій, зазначає, що в соціальній психології це сфера дослідження соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм і вимог, а в загальній психології - вивчення вищих мотиваційних структур життєдіяльності [7].

За словами Музика О.Л., основа особистості полягає у функції вибору. Вибір припускає перевагу одного мотиву над усіма іншими. Але для цього повинні бути засади, і такими засадами є цінність, бо цінність - єдина міра порівняння мотивів [40].

Таким чином, вивчення мотивації професійного вибору і системи ціннісних орієнтацій молоді може слугувати інструментом для виявлення змін, які відбуваються у відношенні до перспектив одержання вищої освіти, професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сьогодення.

Мотиви вибору професії. Загальні мотиви трудової діяльності реалізуються в конкретних професіях. Вибір професії — досить складний і деколи довгий мотиваційний процес: адже від правильного вибору професії багато в чому залежить задоволеність людини своїм життям.

Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на існуючі у неї соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, престижу професії в суспільстві. Багато хто вибирає професію залежно від того, в якій мірі вона може забезпечити їх матеріальне благополуччя.

Ряд людей обирає професію із-за інтересу до неї, і нерідко цей інтерес має романтичний характер, нав'язаний літературою, побаченим фільмом, телепередачею. Буває, що такий вибір, заснований на поверхневому, чисто зовнішньому враженні або підкріпленні порадами батьків, друзів, виявляється успішним. Але часто романтика професії швидко випаровується і залишаються «сурові будні», до яких людина не готова ні морально, ні фізично, ні по своєму психічному складу; робота перетворюється для людини в тортури, і вона змушена змінювати професію.

Таким чином, професію можна обирати залежно від багатьох підстав, але важливо перш за все брати до уваги, наскільки обрана діяльність відповідає схильностям і здібностям людини. Певні поєднання типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи (сила-слабкість, подвижність-інертність, зрівноваженість - не зрівноваженість), що є у людини, можуть обумовлювати схильність людини до певного типу діяльності — до швидкої, але короткочасної роботи, до роботи змінного характеру і тому подібне. Усвідомлення цієї схильності та її причини (правда, не завжди чітко) призводить до формування мотиву, спонукаючого людину займатися певним видом діяльності, тому що в її очах ця діяльність по своєму характеру відповідає характеру наявної схильності (звідси важливість реального, адекватного уявлення людини про психологічну структуру даної діяльності). Відповідне ж поєднання типологічних особливостей сприяє прояву здібностей до цього ж виду діяльності, що веде до високої її ефективності, створює задоволеність працею і підкріплює мотив вибору професії, перетворюючи його на стійкий інтерес. Останній впливає на активність людини і «закріплює» його в даній професії. Відбувається само підкріплення мотиву.

Якщо ж у людини є поверхнєве і неадекватне уявлення про професію, про ті вимоги, які вона пред'являє, то відбувається розмежування між схильностями і здібностями — з одного боку, і психологічним змістом роботи — з іншою. В результаті не буде ні високої ефективності такої

діяльності, ні задоволення нею.

Схильність до певного типу діяльності може виявлятися в різних видах праці (професіях), а це означає, що вона ще не зумовлює вузько направленого професійного вибору. Одні й ті ж схильності і здібності можна реалізувати в різних професіях; так, маючи схильність до спілкування з дітьми, можна стати вихователем в яслах і дитячому саду, вчителем у школі.

Мотиви вибору місця роботи. В основному це стосується оцінки зовнішньої ситуації, своїх можливостей і стану, відповідності обраної роботи професії, своїм інтересам і схильностям.

Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) включає: величину заробітної плати, пільги, що надаються людині, що працює на даному підприємстві; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи і наявність шкідливого виробництва; надійність і престиж фірми, компанії; міру відповідальності.

Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи і професійно важливих якостей, рівень освіти, схильність до роботи без стресів, у вільному ритмі або до монотонної роботи із заданим темпом.

Оцінка вибраного місця роботи з урахуванням інтересів стосується можливості просування на даному підприємстві або в установі по «службовій драбині», керівної роботи, професійного зростання, прояву особистої ініціативи і вигадки (творчості) і тому подібне. Іноді вибір місця роботи по інтересу може приймати оригінальний характер. Людина, закохана в театр, але що не має артистичного таланту, може піти працювати освітлювачем, робітником сцени і т.і.; може бути значимим і такий фактор, як можливість познайомитися з улюбленими артистами, почувати себе наближеним до театральної еліти. Очевидно, що в цих випадках відбувається компенсація, заміщення однієї потреби іншою.

Мотиви вибору професії і місця роботи класифіковані Занюк С. С. Вона виділяє домінантний тип професійної мотивації (стійкий інтерес до професії), ситуативний тип професійної мотивації (вплив життєвих обставин, які не завжди узгоджуються з інтересами людини) і конформістський (або сугестивний) тип професійної мотивації (вплив з боку найближчого соціального оточення — поради рідних, друзів, знайомих) [11].

В цілому вивчення мотивації професійного вибору і системи ціннісних орієнтацій людини може слугувати інструментом для виявлення змін, які відбуваються у відношенні до перспектив одержання вищої освіти, професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сьогодення. Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю людини, є досить різноманітними і відбиваються у мотивах вибору професії і місця роботи, мотивах тривалого виконання професійної діяльності та мотивах звільнення. Конкретна професійна діяльність визначається в решті решт всіма цими мотивами.

Що стосується досліджень Прядко Н. О., то основною ідеєю є формулювання працівником певних очікувань відносно власної кар'єри та їх задоволення чи незадоволення. Прядко Н. О. виділяє професійні та соціоемоційні очікування. До професійних відносить розуміння мети та призначення роботи, чіткий обсяг роботи, визначення організацією відповідальності за роботу, гарантування безпеки на робочому місці, можливості просування по службі. Соціоемоційні очікування, на думку автора, містять можливості розвитку особистості, цікавий зміст роботи, визнання та схвалення на роботі, статус та престиж на роботі, дружні взаємини на роботі, симпатію до членів групи, частоту зворотного зв'язку [41].

Слід зазначити, що, на нашу думку, існують дві групи чинників, що певним чином впливають на процес формування кар'єрних орієнтацій випускників ВНЗ, перша група – це загальні чинники, до яких буде відноситись формування досягнення успіху і більшість дослідників надають

перевагу вивченню саме цій групі чинників. Але існує ще одна група чинників, що впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій випускників ВНЗ, і її можна визначити як спеціальні чинники, що мають вплив на професійному, вузько визначеному, специфічному рівні.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ТА КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА – ВИПУСКНИКА ВНЗ

3.1. Методи, методика і процедура дослідження

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера студентів випускників ВНЗ.

Предмет дослідження: взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників.

Мета: встановити наявність взаємозв'язку мотивації досягнення успіху і кар'єрних орієнтацій особистості студентів – випускників.

Гіпотеза: існує стійкий взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників: а саме студенти з домінуючою мотивацією досягнення мають орієнтацію на професійну компетентність та виклик (за Шейном); студенти з домінуючою аффелятивною тенденцією у мотивації орієнтовані на служіння та стабільність.

По-перше, для того, щоб дослідити психологічні особливості кар'єрної орієнтації нами було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення основних типів кар'єрних орієнтацій студентів-випускників та виявлення основних психологічних чинників, які впливають на здійснення професійної кар'єри. Для вирішення цих завдань було використано такі методики дослідження:

а) опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна – для дослідження типів кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, в даній методиці виділено 9 типів кар'єрних орієнтацій :

- **професійна компетентність:** люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них особливо важливий успіх у

професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати свої професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові управляти іншими у межах своєї компетентності, але управління не має для них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень;

- **менеджмент:** ці люди орієнтовані на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Люди із цією кар'єрною орієнтацією будуть вважати, що не досягли цілей своєї кар'єри, поки не отримають посаду, на якій стануть управляти різними сторонами діяльності організації.

- **автономія:** такі люди прагнуть звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Вони не хочуть підкорятися правилам, готові відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Такі люди готові працювати в такій сфері, що забезпечує достатній рівень свободи, також вони будуть відчувати відданість, яка відкидатиме всі обмеження її автономності;

- **стабільність місця роботи.** Головна потреба – це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити.

- **стабільність місця проживання:** "пускає коріння" у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язано зі зміною місця проживання. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підніматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями;

- **служіння:** Людина такої орієнтації не буде працювати в сфері, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним, може навіть відмовитись

від роботи та просування по службі, якщо вона не може реалізувати головні цінності життя;

- **виклик:** основні цінності таких людей – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина немов би "кидає виклик", соціальна ситуація оцінюється з позиції "програв – виграв". Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, якщо ж все дуже просто, вони нудяться;

- **інтеграція стилів життя:** люди орієнтовані на інтеграцію різних сторін життя. Вони не бажають, щоб в їх житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Вони намагаються все це збалансувати. Такі люди більше цінують своє життя в цілому – де живуть, як вдосконалюються, ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

- **підприємництво:** такі люди прагнуть створювати щось нове, хочуть долати перешкоди, готові до ризику. Не бажають працювати на інших, хочуть мати власну "марку", власну справу, фінансове багатство. Для них головне – створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовження їх самих. Вони будуть продовжувати справу, навіть тоді, коли їх будуть переслідувати невдачі і вони будуть змушені ризикувати.

б) багаторівневий особистісний опитувальник Р. Кеттелла – для вивчення особистісних характеристик студентів-випускників, як чинника здійснення їх професійної кар'єри.

На основі аналізу літературних джерел та власного теоретичного аналізу проблеми, можна говорити про **основні психологічні чинники, які впливають на становлення кар'єрної орієнтації студентів-випускників**, що відносяться до:

а) *макро-рівня*: вплив суспільства в цілому;

б) *мезо-рівня* (вплив сфери роботи);

в) *мікро-рівня* (вплив особистості студентів-випускників).

Серед названих чинників важливу роль, насамперед, відіграють чинники, які відносяться до мезо-рівня та мікро-рівня. Серед таких чинників нами були виділені як основні::

а) *організаційно-професійні* (посада людини; стаж роботи);

б) *особистісні* (інтелектуальні, емоційно-вольові та комунікативні характеристики);

в) *соціально-демографічні* (вік, сімейний стан).

Можна говорити про те, що перша група має відношення до мезо-рівня, в той час, як друга та третя група мають відношення до мікро-рівня.

Для досягнення мети нашої роботи для участі у дослідженні було обрано 60 студентів-випускників віком від 22 до 45 років. Дослідження проводилось дистанційно за допомогою платформи Zoom та Google-опитуванням.

Досліджуваним було роздано тексти анкет з переліком тверджень, реєстраційними бланками та інструкціями для заповнення.

Дослідження проводилось у 2021-2022 році.

По-друге, методики діагностики мотивації навчальної діяльності студентів вузу за для визначення початкового рівня мотивації до навчальної діяльності. Дана методика діагностує внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня та зовнішня мотивація складається з таких груп мотивів:

- реально діючі мотиви навчання
- професійні мотиви

Для аналізу відповідей використовувалася наступна шкала: 0-2 бали – «не значимі», 3-4 бали – «значимі», 5 балів – «дуже значимі».

Таким чином, з допомогою вище зазначеного інструментарію нами були отримані результати, які ми піддали статистичному опрацюванню, що визначило специфіку співставлення результатів.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

За результатами опитування студентів-випускників заочного відділення, спеціальності психологія – (за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна) виокремили основні типи їхніх кар'єрних орієнтацій.

Перший тип об'єднав **професійно-зорієнтованих** студентів-випускників ВНЗ, завдяки високим показникам таких кар'єрних орієнтацій, як: «служіння» (78%), «професійна компетентність» (74%) та «виклик» (71%).

На основі змісту даних кар'єрних орієнтацій можна говорити про те, що студенти, у яких вони є вираженими, відносяться до «професійно-зорієнтованого» типу. Перша кар'єрна орієнтація «служіння», відображає готовність людей «служити людству», «допомагати людям», «робити світ кращим». Власні цілі студентів-випускників збігаються з цілями їх роботи та професії. Друга кар'єрна орієнтація «професійна компетентність», пов'язана з наявністю здібностей та талантів у діяльності (психічна витривалість, здатність діяти швидко у невизначених обставинах та приймати рішення, висока відповідальність тощо). Люди з такою орієнтацією дійсно прагнуть стати майстрами своєї справи, почуваються щасливими, коли досягають успіху у професійній сфері. Одночасно вони прагнуть підвищувати свій професійний статус у відповідності з досягнутою професійною майстерністю. Ці люди здатні керувати іншими людьми-підлеглими, приймають активну участь у прийнятті компетентних рішень. Значущими характеристиками кар'єрної орієнтації «виклику» є орієнтація на конкуренцію, перемогу над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Студенти-випускники з такою кар'єрною орієнтацією можуть «кидати виклик» у своїй професійній справі, дуже важливими для них є боротьба та отримання перемоги.

Другий тип, до якого увійшли **«автономні люди»** охоплює також три складові: «підприємництво» (83%), «автономія» (66%) та «менеджмент»

(56%). Люди, провідними для яких є дані кар'єрні орієнтації, відносяться, на наш погляд, до «автономного» типу. Перша кар'єрна орієнтація «підприємництво» відображає прагнення створити щось нове, бажання долати перешкоди та готовність до ризику. Продовження ними власної справи буде відбуватись навіть з виникненням труднощів та ситуацій великого ризику. Друга кар'єрна орієнтація «автономія», говорить про бажання бути незалежними, бути вільними від організаційних правил та певних обмежень. Скоріше за все, у таких студентів яскраво виражена потреба працювати тільки згідно з власними уявленнями про діяльність: вони будуть працювати у колективі за умов надання їм певної свободи. Але можна прогнозувати, що відданість роботі не буде значущим показником їх професійної діяльності, і за наявності значущих обмежень такі люди можуть взагалі відмовитись від подальшої роботи в даній організації. Третя кар'єрна орієнтація «менеджмент», демонструє орієнтацію студентів-випускників на інтеграцію зусиль інших працівників. Для них характерні певні аналітичні навички, навички міжособистісного та групового спілкування, емоційна рівноваженість. Зазначені здібності такі люди використовують з метою як успішного виконання завдань по роботі, так і для реалізації власних інтересів, пов'язаних з отриманням вищої посади, яка надає можливість ще успішніше здійснювати професійну та управлінську діяльність, керувати різними сторонами діяльності..

Третій тип «стабільні студенти-випускники» містить наступні складові: «стабільність місця проживання» (70%), «інтеграцію стилів життя» (61%) та «стабільність місця роботи» (49%). Людям, яким притаманні дані кар'єрні орієнтації, можна віднести до «стабільного» типу, напевно, найбільш характерного для жінок. Перша кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання», відображає потребу у безпеці та стабільності. Такі люди пов'язують власну роботу з визначеним регіоном, «пускають корені у певному місці». Вони можуть бути талановитими і підніматись на високі посади, але часто відмовляються від них для збереження стабільності та

уникнення незручностей, які виникають при зміні місця проживання, заради цього навіть здатні відмовитись від перспективних пропозицій. Друга кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», відображає прагнення людей інтегрувати різні сторони життєдіяльності. Такі люди проти домінування в житті лише професійної кар'єри, родини чи саморозвитку. Вони прагнуть збалансованості та вміють цінувати власне життя в цілому, а не конкретну роботу чи кар'єру. Третя кар'єрна орієнтація «стабільність місця роботи», відображає орієнтацію студентів - випускників на пошук роботи в організації, що забезпечує певний термін роботи, має добру репутацію, піклується про власних співробітників, платить хорошу зарплатню. Таких людей можна із впевненістю назвати «людьми, що покладаються на організацію» тому, що вони перекладають відповідальність за здійснення професійної кар'єри на організацію.

Аналіз кількісних даних показав, що найбільш представленим серед опитаних студентів-випускників є «стабільний» тип (44,5%), далі слідує «автономний» тип (29,1 %), і на останньому місці знаходиться «професійно-зорієнтований» тип (26,4%)

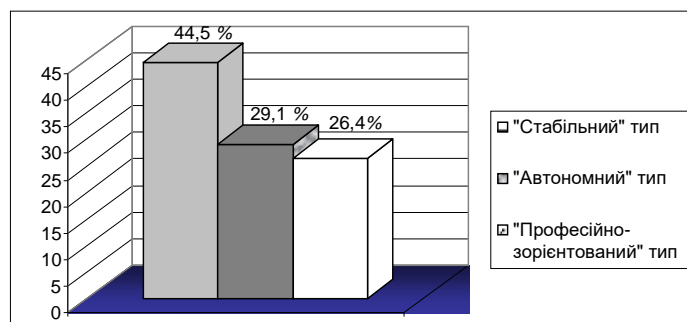


Рис. 2.1. Розподіл опитаних студентів-випускників за основними типами кар'єрних орієнтацій (в % від загальної кількості опитаних)

У другій частині нашого дослідження досліджувався зв'язок між типом кар'єрних орієнтацій та особистісними характеристиками студентів-випускників ВНЗ.

У результаті опитування студентів-випускників за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна, особистісного опитувальника Р. Кеттелла та використання статистичних методів. Було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,004$) у розвитку **емоційно-вольових якостей** студентів-випускників з різними типами кар'єрних орієнтацій.

Студенти-випускники, які відносяться до «професійно-зорієнтованого» типу кар'єрних орієнтацій, мають вищий рівень розвитку емоційно-вольових якостей порівняно з студентами-випускниками, які відносяться до «стабільного» та «автономного» типів. На основі змісту емоційно-вольових особистісних характеристик можна, на наш погляд, говорити про те, що для студентів-випускників з «професійно-зорієнтованим» типом кар'єрних орієнтацій, більшою мірою, ніж для студентів-випускників, які відносяться до «автономного» та «стабільного» типів, характерні певні емоційно-вольові якості (емоційна врівноваженість, організованість, висока сумлінність та ін.).

Дослідження виявило також, що існують певні, хоча і не статистично значущі, відмінності в розвитку **інтелектуальних якостей** студентів-випускників з різними типами кар'єрних орієнтацій. Представники «професійно-зорієнтованого» типу випереджають за цим показником представників «стабільного» та «автономного» типів.

Результати дослідження також свідчать про те, що існують певні відмінності в рівні розвитку **комунікативних якостей та особливостей міжособистісної взаємодії** студентів-випускників залежно від типу їх кар'єрних орієнтацій. Тут студенти-випускники із «стабільним» типом кар'єрних орієнтацій випереджають студентів-випускників із «автономним» та «професійно-орієнтованим» типом.

Таким чином, можна зробити **висновок** про те, що відмінності у рівні розвитку особистісних якостей студентів-випускників з різними типами їх кар'єрних орієнтацій спостерігаються найбільш виражено стосовно емоційно-вольових якостей, дещо менш виражено – стосовно інтелектуальних якостей, комунікативних якостей та особливостей міжособистісної взаємодії.

Встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,001$) між студентів-випускників, які мають різний стаж роботи у комерційних організаціях, стосовно представленості «стабільного» типу кар'єрних орієнтацій. Так, найбільша орієнтація на «стабільний» тип спостерігається у студентів-випускників, які вже мають стаж роботи. Також має місце почастищення орієнтації на стабільність у студентів-випускників із стажем роботи понад 5 років. Щодо «професійно-зорієнтованого» та «автономного» типів кар'єрних орієнтацій, то статистично значущих відмінностей між студентами-випускниками із різним стажем не виявлено.

Що стосується **сімейного стану** студентів-випускників, то як і за багатьма іншими чинниками, про які йшла мова раніше, тут зафіксовано переважання «стабільного» типу кар'єрних орієнтацій. Цей тип більше представлений у студентів-випускників, які мають сім'ю.

Наступною частиною нашого дослідження проведення методики діагностики мотивації навчальної діяльності студентів вузу (С.А. Пакуліна, М.В. Овчінніков) за для визначення початкового рівня мотивації до навчальної діяльності

Доцільним, спочатку, було діагностування факторів внутрішньої мотивації. Отримані результати, не викликали здивувань, як і передбачалося, у студентів-випускників внутрішня мотивація за усіма групами факторів знаходиться на досить посередньому рівні. Аналізуючи вищевказані результати можна сказати, що загальний рівень середніх показників, які в свою чергу знаходяться на досить низькому рівні, внутрішньої мотивації розповсюджується на такі характеристики:

- широкі учбово-пізнавальні мотиви закладені в самому процесі навчання (інтерес до професії, успішно вчитися, здобувати глибокі знання, одержувати інтелектуальне задоволення, самореалізації, самовдосконалення);
- тенденцію до продовження навчальної діяльності виходячи з активності й самостійності самого суб'єкта навчання;
- перевага складності навчального процесу;

- висока когнітивна гнучкість у навчальній діяльності.

Таблиця 2.1

Отримані результати по експериментальній групі студентів-випускників ВНЗ зовнішньої мотивації

	Низький рівень (0-106)	Середній рівень (11-206)	Високий рівень (21-256)
Реально діючі мотиви навчання	3 студентів	6 студентів	3 студентів
Професійні мотиви	3 студентів	9 студентів	6 студентів

Таблиця 2.2

Отримані результати по контрольній групі студентів-випускників ВНЗ зовнішньої мотивації

	Низький рівень (0-106)	Середній рівень (11-206)	Високий рівень (21-256)
Реально діючі мотиви навчання	4 студентів	5 студентів	4 студентів
Професійні мотиви	3 студентів	9 студентів	5 студентів

Як виявилось, у випадково сформованих груп показники по внутрішній мотивації майже ідентичні.

Надалі, відбувалося діагностування груп факторів зовнішньої мотивації студентів-випускників. Отримані результати виявилися дещо схожими з результатами отриманими у внутрішній мотивації. Середній показник переважав у більшості опитуваних студентів-випускників, а кількість

студентів з крайніми показниками варіювалася з 3 до 6, як у експериментальній групі, так і у контрольній, ця інформація відображена у наведених нижче таблицях (таб.2.3. і 2.4).

Таблиця 2.3

Отримані результати по експериментальній групі студентів-випускників внутрішньої мотивації

	Низький рівень (0-136)	Середній рівень (14-286)	Високий рівень (29-356)
Реально діючі мотиви навчання	3 студентів	8 студентів	3 студентів
Професійні мотиви	2 студентів	10 студентів	4 студентів

Таблиця 2.4

Отримані результати по контрольній групі студентів-випускників внутрішньої мотивації

	Низький рівень (0-136)	Середній рівень (14-286)	Високий рівень (29-356)
Реально діючі мотиви навчання	2 студентів	7 студентів	4 студентів
Професійні мотиви	3 студентів	9 студентів	5 студентів

В цілому отримані результати з зовнішньої мотивації розповсюджуються на такі характеристики:

- мотиви не пов'язані із самим процесом навчання, перебувають поза навчальною діяльністю (не відставати від однокурсників, досягти поваги викладачів, домогтися схвалення навколишніх, уникнути осуду й покарання, працювати в організаціях та заробляти хороші гроші);

- тенденцію до продовження діяльності виходячи із присутності зовнішнього підкріплення, залежності від інших;
- когнітивна гнучкість у навчальній діяльності слабка;
- креативність придушується, сприяє росту напруженості.

Студенти із зовнішньою мотивацією, як правило, не отримують задоволення від подолання труднощів при вирішенні професійних учбових завдань. Тому вони вибирають простіші завдання і виконують тільки те, що необхідне для отримання підкріплення (оцінки). Відсутність внутрішнього стимулу сприяє зростанню напруженості, зменшенню спонтанності, що надає переважну дію на креативність навчального, тоді як наявність внутрішніх сприяє прояву безпосередності, оригінальності, зростанню креативності і творчості. Зовнішня мотивація – це використання методу "батога і пряника" (заохочення, стимулювання, критика, покарання) або формули біхевіоризму (Б. Скінер, К. Халл і ін.) S - R (стимул - реакція), введення початків змагань і так далі. Основними елементами при даному типі мотивації є зовнішні стимули - важелі дії або носії "роздратувань", які викликають дію певних мотивів [56, 83].

Прорахувавши середній загальногруповий бал за кожною шкалою, нами було встановлено, що в цілому група має середній рівень мотивації до навчання.

Під час аналізу неусвідомлюваних мотивів діяльності студентів-випускників, як високий рівень сформованості мотивації ми розглядати такі внутрішні мотиви діяльності, як "потреба у самоствердженні", "потреба у спілкуванні", "бажання допомогти", "прагнення до лідерства", "прагнення до самореалізації", "бажання поділитися досвідом", які відображають як прагнення до самовдосконалення, наявність рефлексії, так і спрямованість на групу – внутрішні мотиви, зумовлені потребою у співпраці. Позитивна емоційна забарвленість таких прагнень виражалась також у мотивах "співпереживання", "любов до ближнього", "альтруїзм", "потреба у розумінні".

До середнього рівня сформованості мотивації ми віднесли переважання таких неусвідомлюваних мотивів, які відображають значущість для опитуваних бути прийнятими групою, викладачами, потребу в соціальному схваленні, які в цілому мають позитивне значення, проте зумовлені зовнішніми чинниками: “прагнення отримати похвалу”, “бажання здивувати”, “наслідування” та інші, які належать до зовнішніх мотивів.

До низького рівня ми віднесли такі неусвідомлювані мотиви, які характеризують осуд альтруїстичних вчинків, приписування негативної емоційної забарвленості, корисливих намірів суб'єктам учинкам, що спрямовані на взаємодію, самоствердження у соціумі й індивідуальне самовдосконалення: “підлабузництво”, “зздрість”, “прагнення до матеріальної винагороди”, “жадібність” тощо.

Найбільш значимою сферою життєдіяльності для всіх студентів-випускників є сфера захоплень. Професійна ж сфера для більшості студентів-випускників відіграє більшу значність, ніж раніше сфера навчання. Студенти вже замислюються про свій завтрашній день, професійне життя є для них явно чимсь привабливим.

Що стосується інтересу до громадського життя, то студенти прагнуть знайти своє місце в колективі, зайняти певне місце в групі, розширити коло своїх знайомств та можливостей. Це можна пояснити тим, що на даному етапі життя, у студентів-випускників іде процес пошуку роботи та свого місця в світі, у багатьох міняються погляди й переконання, з'являються нові знайомі, друзі.

ВИСНОВКИ

У складних умовах вітчизняного ринку праці зростає роль професійної підготовки спеціалістів, яка включає розвиток мотивації, компетентності та впевненості у собі. Успіх працевлаштування та адаптації кар'єри спеціаліста початкового рівня значною мірою залежить від моделі розвитку кар'єри, яку він побудував, у тому числі кар'єрного просування. Мабуть, перспективи розвитку суспільства в цілому багато в чому визначаються професійною спрямованістю молоді, умовами реалізації та розвитку особистісно-професійного потенціалу. При цьому свідоме планування професійної кар'єри стає психологічною основою самореалізації особистості як суб'єкта професійної діяльності.

Праці цих вчених відображають питання змісту та різноманітності професійних орієнтацій, показують специфіку їх виховання в окремих вікових групах (старшокласники, студенти) та професійних групах (психологи, менеджери, військовослужбовці). Науковці також сформулювали психолого-педагогічні умови оптимізації профорієнтації у професійному самовизначенні та навчанні на основі виявлення внутрішніх і зовнішніх факторів проектування. Водночас недостатньо досліджена проблема впливу індивідуальних чинників на формування профорієнтації як цілеспрямованого процесу. Зокрема, відкритим залишається питання взаємодії навчальних мотивів і професійних орієнтацій студентів, важливість якого впливає з необхідності оптимізації професіоналізації особистості на рівні її професійної підготовки.

Мотив навчання – це свідомо причина, яка спонукає учня до навчання. Його структурними компонентами є: мотивація ініціації, що стимулює активність; мотивація вибору, що забезпечує цільовий відбір; регулятивна реалізація мотивація контролює виконання відповідної дії; Постреалізаційна мотивація, яка завершує виконання однієї дії і спонукає до іншої. Цей набір

мотивів також відображається в побудові образу пізнішої професійної кар'єри. Поєднання позитивної професійної мотивації

Діяльність із усвідомленим кар'єрним потенціалом і чіткою кар'єрною орієнтацією забезпечують конкурентоспроможність випускника на сучасному ринку праці.

Зміст терміна професійна орієнтація, що розуміється як складний структурний компонент загальної спрямованості особистості, багатовимірний процес орієнтації та мотивації особистості до діяльності у професійній сфері, інтегративна ознака, що включає стійку професійну характеристику, сформовану. Професійна спрямованість і професійний потенціал, стійка професійна мотивація, опосередкована процесом професіоналізації

Інші психологи розглядають профорієнтацію як частину професійного самооцінки особистості. Профорієнтація як елемент професійного Я-образу студентів, таким чином, є смисловою диспозицією, що відображає пріоритетний напрямок професійного просування, що має стійке значення для суб'єкта.

По-перше, для того, щоб дослідити психологічні особливості кар'єрної орієнтації нами було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення основних типів кар'єрних орієнтацій студентів-випускників та виявлення основних психологічних чинників, які впливають на здійснення професійної кар'єри. Для вирішення цих завдань було використано такі методики дослідження:

а) опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна – для дослідження типів кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, в даній методиці виділено 9 типів кар'єрних орієнтацій :

б) багаторівневий особистісний опитувальник Р. Кеттелла – для вивчення особистісних характеристик студентів-випускників, як чинника здійснення їх професійної кар'єри.

На основі аналізу літературних джерел та власного теоретичного аналізу проблеми, можна говорити про **основні психологічні чинники, які впливають на становлення кар'єрної орієнтації студентів-випускників, що відносяться до:**

- а) *макро-рівня*: вплив суспільства в цілому;
- б) *мезо-рівня* (вплив сфери роботи);
- в) *мікро-рівня* (вплив особистості студентів-випускників).

Серед названих чинників важливу роль, насамперед, відіграють чинники, які відносяться до мезо-рівня та мікро-рівня. Серед таких чинників нами були виділені як основні::

- а) *організаційно-професійні* (посада людини; стаж роботи);
- б) *особистісні* (інтелектуальні, емоційно-вольові та комунікативні характеристики);
- в) *соціально-демографічні* (вік, сімейний стан).

Можна говорити про те, що перша група має відношення до мезо-рівня, в той час, як друга та третя група мають відношення до мікро-рівня.

Прорахувавши середній загальногруповий бал за кожною шкалою, нами було встановлено, що в цілому група має середній рівень мотивації до навчання.

Під час аналізу неусвідомлюваних мотивів діяльності студентів-випускників, як високий рівень сформованості мотивації ми розглядати такі внутрішні мотиви діяльності, як “потреба у самоствердженні”, “потреба у спілкуванні”, “бажання допомогти”, “прагнення до лідерства”, “прагнення до самореалізації”, “бажання поділитися досвідом”, які відображають як прагнення до самовдосконалення, наявність рефлексії, так і спрямованість на групу – внутрішні мотиви, зумовлені потребою у співпраці. Позитивна емоційна забарвленість таких прагнень виражалась також у мотивах “співпереживання”, “любов до ближнього”, “альтруїзм”, “потреба у розумінні”.

До середнього рівня сформованості мотивації ми віднесли переважання таких неусвідомлюваних мотивів, які відображають значущість для опитуваних бути прийнятими групою, викладачами, потребу в соціальному схваленні, які в цілому мають позитивне значення, проте зумовлені зовнішніми чинниками: “прагнення отримати похвалу”, “бажання здивувати”, “наслідування” та інші, які належать до зовнішніх мотивів.

До низького рівня ми віднесли такі неусвідомлювані мотиви, які характеризують осуд альтруїстичних вчинків, приписування негативної емоційної забарвленості, корисливих намірів суб'єктам учинкам, що спрямовані на взаємодію, самоствердження у соціумі й індивідуальне самовдосконалення: “підлабузництво”, “зздрість”, “прагнення до матеріальної винагороди”, “жадібність” тощо.

Найбільш значимою сферою життєдіяльності для всіх студентів-випускників є сфера захоплень. Професійна ж сфера для більшості студентів-випускників відіграє більшу значність, ніж раніше сфера навчання. Студенти вже замислюються про свій завтрашній день, професійне життя є для них явно чимсь привабливим.

Що стосується інтересу до громадського життя, то студенти прагнуть знайти своє місце в колективі, зайняти певне місце в групі, розширити коло своїх знайомств та можливостей. Це можна пояснити тим, що на даному етапі життя, у студентів-випускників іде процес пошуку роботи та свого місця в світі, у багатьох міняються погляди й переконання, з'являються нові знайомі, друзі.

Можна зробити висновок, що існує стійкий взаємозв'язок мотивації досягнення успіху і кар'єрної орієнтації особистості студентів – випускників: а саме студенти з домінуючою мотивацією досягнення мають орієнтацію на професійну компетентність та виклик (за Шейном); студенти з домінуючою афелетивною тенденцією у мотивації орієнтовані на служіння та стабільність, тому гіпотеза нашого дослідження підтверджена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бескурнікова Ю. Г. Соціокультурний контекст процесу професіоналізації як складової частини соціалізації індивіда. Нова парадигма. Філософія. Політологія. Соціологія. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2011. №1 (99). С. 284 – 293.
2. Бондарчук О.І. Психологічні аспекти гендерної просвіти керівників освітніх організацій // Актуальні проблеми психології. Том І: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Ін-ту псих-гії ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. Київ: Міленіум, 2003. Ч. 11. С. 33-37.
3. Вікова психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко; ред.: Т. А. Дічевська. 2-ге вид., доповн. Київ: Академвидав, 2011. С. 382.
4. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посіб. /О.В. Скрипченко,Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчукта ін. Київ.: Просвіта, 2001. 416 с.
5. Гилюн О. В. Освітні мотивації студентської молоді. Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альманах / Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара ; Центр соц.-політ. досл. 2012. № 1. С. 102–104.
6. Говорун Т. В. Професійна освіта та кар'єра в прикладних соціальнопсихологічних дослідженнях. Інформаційні технології і засоби навчання. 2009. №6(14). Режим доступу: <http://www.ime.eduua.net/em.html>
7. Грицюк І. М. Мотиваційний простір професійної соціалізації майбутніх фахівців-психологів. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XI. Ч.1.Київ 2009. С. 93–101.
8. Друзь Е.В. Соціальний стан жінки у суспільстві. Харків: Консум, 2001. 424 с.
9. Економічна соціалізація молоді: соціально-психологічний аспект

/ за заг. ред. В. В. Москаленко. Київ: Укр. центр політ. менеджменту, 2008. 336 с.

10. Заброцький М. М. Основи вікової психології : навч. посіб.: Навчальна книга-Богдан, 2006. 112 с.

11. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації навчальної діяльності у студентів та старшокласників. Практична психологія та соціальна робота. 2002. № 8. С. 31-42.

12. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Либідь, 2002. 304 с.

13. Іванченко І. С. Мотивація особистості в особливих умовах професійної діяльності / О. С. Іванченко, С. М. Кучеренко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. Т. 7 : Екологічна психологія, вип. 22. С. 63 – 67.

14. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова. Кривий Ріг: Вид. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.

15. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. Київ: Ніка-Центр, 2000. 332 с.

16. Кенджеми Дж.П., Райс Дж., Ковальски К.Дж. Формирование, упадок и возрождение доверия в организации // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. Дубна: Издательский центр «Феникс», 1997. С.59-71.

17. Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологія №1 (25). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. С. 222-232. 35

18. Климчук В.О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження. Соціальна психологія. 2005. №3(11). С.59-71.

19. Климчук В.О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності.-Автореф. на здоб. наукового ступеня канд. псих. наук: спец. 19.00.07—Педагогічна та вікова психологія.

Київ, 2004. 20 с.

20. Климчук В.О. Творча особистість: дослідження ціннісного рівня внутрішньої мотивації навчання. Психологія. Збірник наукових праць. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 18, 2002. С. 236-240.

21. Климчук В.О., Грищук Н.В. Мотивація вчителів та учнів: чи існує зв'язок?/ В.О Климчук, Н.В. Грищук // Обдарована дитина. 2006. №1. С. 23-26.

22. Климчук В.О., Шимченко О.А. Вплив внутрішньої мотивації на розвиток творчих здібностей дітей дошкільного віку/ В.О. Климчук, О.А. Шимченко // Обдарована дитина. 2004. №10. С. 60-63.

23. Кокур О. М. Психологія професійного становлення: монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

24. Кон І. С. Категорія "Я" в психології. Психологічний журнал. 1981. № 23, т. 2 С.25 – 36.

25. Корень Т.О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення / Т.О. Корень // Актуальні проблеми психології: Зб. Наукових праць / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України; Під ред. С.Д.Максименка. Т.7: Екологічна психологія. Вип.17: Психологія освітнього простору. Миколаїв: ТОВ «Фірма «Ілон», 2008.-С.86-89.

26. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ: Рад. школа, 1989. 108 с.

27. Кузьміна І. П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців. Advanced education. 2014. Вип. 1. С. 42 – 50. Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/novocv_2014_1_8.pdf. – Назва з екрану.

28. Левицька Н. С. Чинники економічної соціалізації особистості в період її професійного становлення. Актуальні проблеми психології. 2014. Т. 11, Вип. 9. С. 484 – 498.

29. Ліфанова Н.В. Психологія особистості. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 308 с

30. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : наук.

монографія. Київ: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. –256 с.

31. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Національного університету ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. 2010. Вип. 8. С. 3–19.

32. Максименко С. Д. Теорія психології нужди / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. унту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 25. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. С.7 – 18.

33. Матеюк О.А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. 2012. № 4. 194. Електронний ресурс. Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2012_4/12moaszf.pdf.

34. Мищишин М. М. Аналіз сенсожиттєвих установок, мотивації та образу бажаного майбутнього студентської молоді / М. М. Мищишин, О. Б. Климентович // Вектори психології 2013: мат. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (12 квітня 2013 р. м. Харків, Україна) Харків: Оперативна поліграфія, 2013. С. 270 – 272.

35. Мищишин М. М. Експериментальне дослідження сили мотиву як рушійного стимулу в поведінці людини. Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського НУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 25. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. С. 268-279.

36. Мищишин М. М. Психічний образ як мотиваційний чинник і його значення для державного управління. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна» : зб. наук. праць. Львів: ЛДУВС, 2012. Вип. 2 (1). С. 53-460.

37. Мицишин М.М. Мотиваційна компонента образу бажаного майбутнього у студентів ВНЗ. Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди : зб. наук. праць. Київ: Гнозис, 2012. Вип. 27. Т. 5 (38). С. 216 – 322.
38. Москаленко В. В. Соціалізація особистості: монографія. Київ: Фенікс, 2013. 540 с.
39. Москаленко В. В. Соціально-психологічні особливості самоідентифікації особистості в системі ступеневої освітньої підготовки / В. В. Москаленко, Т. А. Зеленська // Соц. психологія. 2011. № 1. С. 111 – 123.
40. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту/ О.Л. Музика // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. №6 (30). Ч. I. С. 137-143.
41. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. Вісник. 2015. № 127. С. 177–180. Режим доступу : http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1574.
42. Психология личности: Словарь-справочник / Под ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ: Рута, 2001. 320 с.
43. Психологічні особливості студентського віку. На допомогу кураторам: Вип. 3 / укл.: Л. М. Яворовська, Р. Ф. Камишнікова, О. Є. Поліванова, С. Г. Яновська, С. М. Куделко. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна , 2013. 88 с
44. Психология діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; за заг. ред. М. В. Артюшиної. Київ: КНЕУ, 2008. 336 с.
45. Психология особистості. Словник-довідник / за редакцією П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ: Рута, 2001.
46. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології. Київ: Ніка-Центр, 2003. 204 с.
47. Савиченко О.М. Мотивація досягнення успіху як чинник

розвитку обдарованості. Матеріали Всеукраїнської науковопрактичної конференції „Соціально-психологічні детермінанти особистісного становлення сучасної молоді» – Київ-Луганськ, 2003. С. 235- 240. (0,3 др.арк.)

48. Савиченко О.М. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху у спортивній діяльності. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики. Житомир: Вид-во Рута, 2006. С. 219-236.

49. Савчин М. В. Вікова психологія: навч посіб. / М. В. Савчин, П. Василенко. – 2 - ге вид., доп. Київ: Академвидав, 2011. 384 с

50. Сич В. М. Зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками / В. М. Сич, В. О. Сич // Організаційна психологія. Економічна психологія : наук. журн. Ін-ту 201 психології ім. Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2015. № 1. С. 123 – 130.

51. Сич В. М. Зміст та особливості розвитку професійної свідомості майбутнього психолога в процесі навчання у ВНЗ. Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред.: С.Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2012. Вип. 18. –С. 718 – 727.

52. Старинська Н. В. Аналіз змін особистісного сенсу самоактуалізації студентів-психологів під час навчально-професійної діяльності. Педагогічний процес: теорія і практика. 2015. Вип. 3 – 4. С. 20-25. Електронний ресурс Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2015_3-4_6.

53. Сучасні можливості підвищення мотивації студентів до навчання / Л. В. Беш, Б. Я. Дмитришин, О. М. Беш та ін. // Львівський клінічний вісник. 2017. № 1 (17). С. 60–64. – Режим доступу : <http://lkv.biz/wp-content/>

uploads/2017/05/Besh-L.-et-al.2017.pdf.

54. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості. Наукове видання. Тернопіль: „Економічна думка”, 2000. 197 с.

55. Черемних К. О. Мотиваційно-сміслові структуривання майбутнього як механізм нарративної ідентичності студентської молоді: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи». Київ, 2008. 176 с.

56. Чугуєва І. Є. Професійна успішність майбутніх фахівців в категоріях необхідного і достатнього. Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки. 2012. Т. 2, вип. 9. С. 246 – 249. Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2012_2_9_50

57. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. Соціогуманітарні проблеми людини. 2008. № 3. С. 137-142. Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/spl_2008_3_18.pdf. – Назва з екрану.

58. Швалб Ю. М. Логіко-психологічний аналіз розвитку категорії діяльності. Науковий вісник Миколаївського національного ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки: зб. наук. праць / за ред.: С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. Вип. 2. 13 (109). Миколаїв: МНУ ім. В.О. Сухомлинського, 2014. С.246 – 251.

59. Шевченко Н. Ф. Кар’єрні очікування як показник розвитку фахівця в процесі професійного становлення / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / за ред. Максименка С. Д. Т. 7. Вип. 16. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. С. 193 – 198.

60. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 24. С. 752 – 762. Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pspl_2014_24_64.pdf.

61. Юрченко В. І. Професіоналізація особистості студента – одне з головних завдань вищої освіти. Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: мат. міжвуз. наук.-практ. конф. (Київ, 25 травня 2012 р.) Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2012. С. 253 – 255.
62. Archer S. L. Identity and the choice of social roles. *New Directions for Child Development*, 1985. Vol. 30. P. 79 – 100.
63. Atkinson J. W. *A Theory of Achievement Motivation* / J. W. Atkinson, N.T. Feather. New York: Wiley. 1966. 328 p.
64. Daft R. *Organizations. Proc. for psychologists and economists.* Dryden Press, Eurosign, 2003. 480 p.
65. DeCharms, R.: *Personal causation.* New York 1998: Academic Press.
66. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
67. Deci, E.L./Ryan, R.M.: A motivational approach to self: Integration in personality. In: Dienstbier, R. (Hrsg.): *Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38:*
68. Jewell L. *Industrial and organizational psychology: Textbook. for universities.* , 2001. 720 p.
69. *Perspectives on Motivation.* Lincoln, NE.: University of Nebraska Press 1991, S. 237-288.
70. Deci, E.L./Ryan, R.M.: *Intrinsic motivation and self determination in human behavior.* New York: Plenum Press 1985.
71. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2004). A voiding death or engaging life as accounts of meaning and culture: A comment on Pyszczynski, Greenberg, Solomon, Arndt, and Schimel (2004). *Psychological Bulletin*, 130, 473-477.