


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

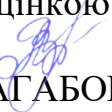
До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри
—  Ірина ДЕСНОВА
«03» травня 2024 р.

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ
СТАРШОКЛАСНИКІВ»**

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Практична психологія»
Тулаїнової Римми Едуардівни

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри практичної
психології
Пучина Ольга Віталіївна

Рецензент:
кандидат психологічних наук,
доцент, завідувач кафедри
психології Запорізького
національного університету,
Губа Наталя Олександрівна

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою 85 В
Секретар ЕК 
Анастасія ВАГАБОВА
«12» червня 2024 р

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ.....	6
1.1. Психологічна готовність особистості до професійної діяльності.....	6
1.2. Кар'єрні орієнтації як базові соціальні установки	12
1.3. Особистісні властивості, які зумовлюють кар'єрну спрямованість особистості у старшокласників.....	21
Висновки до розділу 1	31
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ	32
2.1. Обґрунтування методів дослідження.....	32
2.2. Аналіз результатів дослідження	37
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46

ВСТУП

Професійне самовизначення, яке є одним із найважливіших завдань вікового розвитку в старшому шкільному віці, неодмінно передбачає вибір певного заняття, професії чи сфери діяльності, якій хотів би присвятити себе випускник після закінчення школи. Питання вибору майбутньої професії постає внаслідок специфічного соціального становища старшокласників на порозі дорослого життя і тому є традиційним для випускників різних історичних епох.

Однак у сучасному світі глобальних і динамічних змін, які мають непередбачувані наслідки в усіх сферах життя людини, змінюється і проблема професійного вибору. Сьогодні принцип «одна робота на все життя», яким керувалося покоління дідусів і бабусь нинішніх випускників, уже не актуальний. Світ професій швидко змінюється у відповідь на запити суспільства та розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій. З'являються невідомі раніше спеціальності, а традиційні професії поступово відмирають або радикально змінюють свою функціональність. І вже очевидно, що сучасну молодь потрібно готувати до того, що одного разу обрану професію їй доведеться змінювати кілька разів протягом свого трудового життя. Проте саме у старшій школі молодь робить свій перший і тому важливий професійний вибір

Численні дослідження показують, що період професійного самовизначення є психологічно дуже напруженим для багатьох старшокласників. Молоді люди оцінюють цей період свого життя як важкий, відчують особисту незадоволеність, підвищену тривожність, невпевненість у майбутньому. Не всі старшокласники сьогодні готові до повноцінного, самостійного та відповідального вибору майбутньої професії. Водночас значні труднощі професійного вибору відчують школярі, незалежно від типу навчального закладу чи регіону проживання, оскільки психологічне благополуччя та професійна впевненість визначають не лише зовнішні фактори, а й внутрішні, особистісні характеристики: систему ціннісних

орієнтацій молодій людині та стійкість пізнавальних інтересів, сформованість професійних планів, знання та врахування своїх нахилів і можливостей, соціальну інтелект, готовність ефективно діяти в умовах, що постійно змінюються.

Очевидно, що на професійний вибір молодій людині впливають найрізноманітніші чинники як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру. Можна припустити, що в сучасному динамічному постіндустріальному суспільстві з множинними рисами транзитивності випускникам шкіл стає важче професійне самовизначення, ніж їхнім одноліткам, дорослішання яких відбувалося в більш стабільні часи. Саме тому ми вважаємо тему дослідження **”Психологічні особливості кар'єрних орієнтації старшокласників”** актуальною.

Мета - дослідити особливості впливу особистісних властивостей на кар'єрні орієнтації старшокласників

Об'єкт – кар'єрні орієнтації старшокласників

Предмет – психологічні чинники кар'єрних орієнтацій старшокласників у кризових умовах

Гіпотеза – кар'єрні орієнтації старшокласників залежать від особистісних якостей: екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду

Об'єкт, предмет та мета дослідження обумовлюють формулювання наступних **завдань** дослідження:

1. Дослідити особливості психологічної готовності особистості до професійної діяльності
2. Проаналізувати кар'єрні орієнтації як базові соціальні установки
3. Визначити особистісні властивості, які зумовлюють кар'єрну спрямованість особистості
4. Експериментально дослідити особливості впливу особистісних властивостей на кар'єрні орієнтації старшокласників

Задля вирішення поставлених завдань ми використали наступні **методи**: дослідження та аналіз психологічної літератури з проблеми, порівняльний метод, констатувальний експеримент; емпіричні методи дослідження: «Якір кар'єри» (Е. Шейн); Короткий 5ти факторний опитувальник (TIPI-UKR) українська адаптація; Методика «Визначення схильностей» Л.Йовайши.

Теоретично-методологічну основу дослідження складають дослідження поняття готовність до професійної діяльності в працях таких зарубіжних й вітчизняних науковців, як: В. Єфименко, І. Солодилової, Т. Галкіної, І. Яценко, Л. Лежніної, Л.Темнової та інших; вивчення різних аспектів кар'єрних очікувань - З. Фройд, У. Мозер, А. Маслоу, Е. Рое, Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. С'юпер, Дж. Голланд, Д. Вінтер, Д. Макклеланд, С. Джанер'ян, Д. С'юпер, Е. Зеєр, Є. Молл та інші; дослідження теорії особистісних рис — Г. Олпорт, Р. Кеттел, Г.Айзенк, П. Коста, Р. МакКрей, Л. Голдберг, У. Норман та інші.

Практична значущість полягає у можливості використання результатів дослідження психологічною спільнотою.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, 2 розділів, висновків, списку використаної літератури. Загальний об'єм 48 сторінок. Робота містить 2 малюнки, 1 таблицю. Список використаних джерел містить 45 одиниць. Робота має емпіричний характер.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1. Психологічна готовність особистості до професійної діяльності

Готовність до професійної діяльності в обраній сфері є питанням першочергової важливості для студентів. Психологічна готовність є однією з найважливіших умов успішної самореалізації в професійному житті. Вона передбачає свідомий вибір професії відповідно до навичок і вмінь людини, усвідомлення власних потреб, запитів суспільства і колективу, поставлених цілей, прояв їх інтелектуальних, емоційних і вольових процесів, співвідношення між особистими можливостями, рівнем прагнень і необхідними досягненнями в чомусь. Психологічна готовність людини до професійного становлення за обраною професією визначає її конкурентоспроможність та потенціал до успіху.

Готовність є об'єктом спеціальних досліджень з кінця XIX початку XX ст., коли її розглядали в контексті психічних процесів людини. На другому етапі аналізується готовність як певний феномен стійкості людини до зовнішніх і внутрішніх впливів. На думку О. Ф. Линенка (Линенко, 1999), третій етап вивчення поняття готовності, пов'язаний з дослідженнями теорії діяльності, розглядається у зв'язку з емоційно-вольовим та інтелектуальним потенціалом особистості до конкретної діяльності. Отже, готовність є якісним критерієм саморегуляції на різних рівнях процесів: фізіологічному, психологічному та соціальному. Вивчення індивідуально-специфічних особливостей цього феномену сприяло створенню кількох концепцій психологічної готовності, зокрема концепції М. І. Дяченка та Л. А. Кандибовича (Дяченко, Кандибович, 1976), а також Пуні (Puni, 1973).

Існують різні підходи до трактування готовності людини до професійного життя. Так, узагальнюючи різні аспекти використання поняття «бажання працювати», Ю. П. Поваренков (Поваренков, 2006) розглядає його як складне, цілісне особистісне утворення, що складається з морально-вольових якостей особистості, суспільно значущих мотивів, практичних

умінь і навичок, психологічних функцій і особливостей, необхідних для професійної життєдіяльності.

На відміну від представлених поглядів, психологічна готовність до професійної життєдіяльності аналізується крізь призму знань і вмінь, які дозволяють фахівцям йти в ногу з вимогами сучасної науки і техніки та передбачають свідомий вибір професії відповідно до своїх здібностей і можливостей (Бочелюк, Білоусов, Горіань, В.П.). [2007, стор. 1-4]. Так, на думку Р. І. Лучечко (Лучечко, 1994), готовність до праці повинна включати наявність індивідуальних схильностей, спеціальних знань, умінь і навичок, а також комплексу індивідуально-психологічних, психічних і особистісних особливостей, які забезпечують особистісну високу працездатність.

Отже, психологічна готовність включає, з одного боку, запас професійних знань і умінь, а з іншого – властивості особистості: переконання, уміння, інтереси, професійну пам'ять, мислення, увагу, професійну спрямованість мислення, працездатність, емоційно-моральний потенціал особистості, що забезпечить успішне виконання професійних функцій (Бочелюк, Білоусов, Горіань, 2007, с. 1-4).

Вона передбачає професійну спрямованість (готовність до професійного навчання), безпосередній процес оволодіння знаннями і вміннями в рамках професії (професійна готовність), наявність особистісних якостей, відповідних характеру діяльності (особиста готовність) і адаптацію до професії після навчання (професійна адаптація).

Дуже важливі для розуміння природи психологічної готовності студентів до професійної діяльності результати досліджень на етапі професійної підготовки в університетах представлені в теорії готовності (Conley, 2007), теорії переходу (Tinto, 2006/2007), лонгітюдній моделі відходу студентів (Tinto, 2006). /2007), а також психологічній моделі утримання студентів у коледжі (Bean, & Eaton, 2000, pp. 48-61). Таким чином, готовність студентів визначається навичками та здатністю виконувати завдання в процесі діяльності, зокрема в освіті (Lazzaro, Crenshaw, 2012).

Це визначається такими характеристиками: інтелектуальна відкритість, допитливість, здатність до інтерпретації текстів і даних, точність мислення, відповідні навички (Conley, 2007). Для цього потрібні три основні елементи: базові академічні знання та навички, здатність застосовувати ці навички в конкретних ситуаціях для функціонування на робочому місці та в повсякденному житті, застосування спеціальних навичок, необхідних у будь-якій сфері. Ці навички були висвітлені численними дослідженнями та дозволяють студентам знайти правильний шлях кар'єри.

У структурі готовності студентів до навчання та роботи виділяють такі елементи: когнітивні стратегії, знання, концептуальні знання та розуміння, академічна поведінка. Центральним елементом є когнітивні стратегії (Conley, 2007, р. 8). Вивчаючи психологічні характеристики готовності студентів до професійного життя, можна виділити наступні компоненти (Дьяченко, Кандибович, 1976):

- *мотиваційний компонент* – включає професійну спрямованість, інтереси та бажання займатися професійною діяльністю; в її основі лежить професійна спрямованість (особисте бажання застосувати знання в обраній професійній галузі), яка виражає позитивне ставлення людини до своєї професії, схильність та інтерес до неї, прагнення до вдосконалення своєї професійної діяльності, рівень тощо; професійна спрямованість визначає стійкість, глибину і масштаб професійних інтересів і педагогічних ідеалів; ступінь зрілості професійних інтересів визначає характер самовдосконалення майбутнього фахівця до застосування своїх умінь і навичок;

- *орієнтаційний компонент* – ґрунтується на трудовій етиці, професійних ідеалах, поглядах, принципах, переконаннях, і готовність діяти відповідно до них; її стрижневою складовою є ціннісні орієнтації особистості, глибина професійного світогляду; його основні структурні одиниці включають узагальнені професійні знання, погляди, переконання, принципи та готовність діяти відповідно до них на практиці; орієнтаційний аспект є важливою характеристикою психологічної готовності до

професійного життя, тому весь навчальний процес у вищому навчальному закладі має будуватися так, щоб усе для роботи сприяло формуванню в студентів відповідальності, професійної етики, уміння доводити обґрунтовані вимоги до логічного завершення, співвідносити їх із здібностями тих, кому вони адресовані;

- *когнітивно-операційний компонент* – включає професійну спрямованість увагу, уявлення, сприйняття, пам'ять, мислення, здібності, знання, дії, операції та діяльність, необхідні для успішної професійної діяльності; цілеспрямоване формування професійної уваги, пам'яті, розуміння є важливим чинником підвищення психологічної готовності; професійне мислення займає сильні позиції серед якостей когнітивно-операційного компонента операційної готовності; виражається в умінні ідентифікувати ситуації, події, факти, розпізнавати та моделювати їх, прогнозувати можливі наслідки;

- *емоційно-вольовий компонент* – характеризує почуття, вольові процеси, які забезпечують успішне просування та результативність діяльності вчителя: емоційний тонус, емоційна чуйність, цілеспрямованість, самовладання, наполегливість, ініціативність, рішучість, самостійність, самокритичність, самовладання.

Серед бажаних якостей, що забезпечують психологічну готовність до професійної діяльності, виокремлюють:

- рішучість (керувати роботою з конкретною метою),
- самовладання та витримка (зберігати самовладання в будь-якій ситуації),
- наполегливість (тривалий час збереження зусиль для досягнення мети),
- ініціативність (готовність і здатність до творчого підходу до вирішення проблем, любительське виконання професійних функцій),
- рішучість (своєчасне й обґрунтоване прийняття рішень і спонукування до їх виконання),

- самостійність (відносна стійкість до зовнішніх впливів),
- самокритичність (уміння помічати помилки, неправильні вчинки, бажання їх виправити).

Важливу роль у виборі майбутньої професії відіграють сімейні традиції та бажання батьків. Це підтверджується теоріями, які описують майбутнє професійного розвитку фахівця з кута зору сім'ї. Теорія Е. Берна (Berne, 2010) пояснює вибір професії та професійну поведінку сценарієм, сформованим у ранньому дитинстві. Відповідно до цієї теорії відносно невелика кількість індивідів досягає повної автономії в житті. Таким чином, важливі аспекти життя (одруження, виховання дітей, вибір професії та кар'єри, розлучення та спосіб смерті) керуються сценаріями, а саме програмою поступового розвитку, життєвим планом, сформованим у ранньому дитинстві (до 6 років) під впливом батьків і певної поведінки.

Щоб гарні сценарії кар'єри переважали, необхідно дотримуватися певних умов: батьки повинні бути готові ділитися, а діти повинні бути готові прийняти відповідний сценарій; у дитини повинні бути розвинені відповідні сценарні здібності, що не суперечать змісту сценарію життєвих подій; у батьків повинні бути власні сценарії переможців. На основі певних почуттів до бабусь і дідусів і відповідного ставлення до них складається той чи інший сценарій. Відповідно до теорії професійного розвитку А. Роу (Roe, Siegelman, 1969) професійний вибір розглядається як пряме чи опосередковане задоволення потреби. Зміст потреб обумовлений насамперед ранньою атмосферою батьківського дому та стилями виховання батьків, які через задоволення або фрустрацію первинних потреб формують структуру особистості, включаючи професійну спрямованість і спеціальні здібності. Автор пов'язує професійний розвиток особистості з характером дитячо-батьківських стосунків у сім'ї.

Вона виділяє типи стосунків за такими параметрами взаємодії батьків і дітей:

- емоційне прийняття / неприйняття,

- наявність / відсутність контролю,
- стимулювання / не стимулювання активності дитини, які визначають тип спрямованості її інтересів, зокрема професійних, індивідуальних/об'єктивних, захищених/незахищених, щодо інших/себе.

Наприклад, авторитарні батьки можуть не рахуватися з думкою, інтересами дитини, покладатися на власний досвід. Вони самі вирішують, що потрібно дитині, які здібності вона має мати для кращого життя. Буває так, що батьки вибирають для дитини ту спеціальність, яку б хотіли отримати, але з якихось причин не отримали. Така поведінка може призвести до ситуації, коли особа, яка отримала запропоновану спеціальність, з часом усвідомлює, що це не її вибір, і відчуває незадоволення роботою, не бажає самовдосконалюватися та реалізувати свій потенціал у даній професії.

У рамках психоаналітичної сімейної терапії Ф. Долто, Н. Абрахам (Фармер, 2010, с. 208-211) розглядають вибір професії з точки зору переходу від покоління до покоління. Згідно з Л. Сонді (Craig G., 2000), особистість у житті людини прагне реалізувати запити своїх предків. Це особливо стосується важливих аспектів життя, таких як вибір кар'єри, місця роботи, подружжя. Джерело особистої та професійної незадоволеності можна виявити, зокрема, шляхом аналізу глибинних генетичних зв'язків між поколіннями (Yaffe - Yanay O., 2011). Для людини, яка прагне до самореалізації, розвитку, творчості, сім'я є навчальним і випробувальним полігоном.

Сучасні дослідження свідчать, що в середньому кожен четвертий-п'ятий школяр відмічав вплив батьків на вибір професії. Досить значною є кількість студентів, які, прийнявши рішення про навчання у ВНЗ, мотивували це продовженням безтурботного періоду життя. Тому, для значної кількості студентів навчання у ВНЗ є способом відкласти активне залучення до дорослого життя, що супроводжується психологічною неготовністю до професійного розвитку та навчання в самій професійній сфері.

1.2. Кар'єрні орієнтації як базові соціальні установки

У психології під ставленням розуміється набір емоцій, переконань і поведінки по відношенню до певного об'єкта, людини, речі або події. Ставлення часто є результатом досвіду чи виховання. Вони можуть мати потужний вплив на поведінку та впливати на поведінку людей у різних ситуаціях. Хоча ставлення є стійким, воно також може змінюватися.

Основними компонентами ставлення є когнітивний, афективний і поведінковий, що означає, що вони включають думки, почуття та дії. Психологи визначають установки як навчену схильність оцінювати речі певним чином. Це може включати оцінку людей, проблем, об'єктів або подій. Такі оцінки часто позитивні чи негативні, але іноді вони можуть бути невизначеними.

- Афективний компонент: те, як об'єкт, особа, проблема або подія викликає у вас почуття
- Когнітивний компонент: ваші думки та переконання щодо предмета
- Поведінковий компонент: як ставлення впливає на вашу поведінку

Ставлення також може бути явним і неявним. Явні ставлення – це ті, які ми свідомо усвідомлюємо і які явно впливають на нашу поведінку та переконання. Імпліцитне ставлення є несвідомим, але все одно впливає на наші переконання та поведінку.

Кілька факторів можуть впливати на те, як і чому формується ставлення, зокрема:

Досвід – ставлення формується безпосередньо в результаті досвіду. Вони можуть виникнути внаслідок безпосереднього особистого досвіду або можуть виникнути в результаті спостереження.

Соціальні фактори - соціальні ролі та соціальні норми можуть мати сильний вплив на ставлення. Соціальні ролі пов'язані з тим, як очікується, що люди будуть поводитися в певній ролі чи контексті. Соціальні норми

передбачають правила суспільства щодо того, яка поведінка вважається прийнятною.

Ставлення – це наша оцінка самих себе, інших людей, ідей та об'єктів у нашому світі (Петті та ін., 1997). Перший спосіб, яким ми можемо дослідити ставлення, — це «трестороння» модель. Її часто називають азбукою установок і складається з трьох основ або компонентів: афекту, поведінки та пізнання. Спочатку дослідники вважали, що ставлення кожної людини містить усі три основи, але тепер ми знаємо, що деякі ставлення не містять усіх трьох, а деякі навіть суперечать одне одному.

Кац (2008) і Сміт, Брунер і Уайт розглянули проблему незнання того, яка основа (афективна, когнітивна чи поведінкова) є найважливішою, дивлячись на те, як ставлення людини служить їй психологічно. Вони придумали чотири різні функції, яким може служити ставлення. Одна з найкорисніших речей, яку може зробити для нас ставлення, — це зробити наше життя ефективнішим. Нам не потрібно оцінювати та обробляти кожну річ, з якою ми контактуємо, щоб знати, чи вона хороша (безпечна) чи погана (загрозлива) (Petty, 1995). Це називається функцією знання, і вона дозволяє нам розуміти світ і осмислювати його.

Інші три функції обслуговують конкретні психологічні потреби, а також забезпечують нас знаннями, які дозволяють зрозуміти наш світ. Наше ставлення може виконувати функцію захисту Его, яка полягає в тому, щоб допомогти нам приховати те, що нам не подобається в собі, або допомогти нам почувати себе краще. Ми можемо класифікувати деякі наші установки як інструменти, які ведуть нас до більшої винагороди або допомагають нам уникнути покарань. Остання функція зосереджена навколо ідеї, що деякі з наших установок допомагають нам висловити, ким ми є для інших людей, функція вираження цінностей. Ми часто бачимо це в соціальних мережах.

Розуміння структури та функції установок може бути корисним для нас, але також важливо знати, як вони формуються або чому деякі з них мають більший вплив на нашу поведінку. Часто ставлення формується з

нашого власного унікального життєвого досвіду. Ось чому ставлення людей і сила цього ставлення дуже різняться. Усі ми маємо унікальний досвід, який формує наше ставлення, думки та уявлення про світ.

Отже, коли хтось висловлює ставлення, яке відрізняється від вашого власного, швидше за все, вони мали досвід у своєму власному житті, який сформував це ставлення. Також можна сформувати ставлення опосередковано з чужого досвіду. Дослідження показують, що коли ставлення формується на основі безпосереднього життєвого досвіду, а не опосередковано, існує сильніше ставлення, а в результаті сильніше зв'язок з чисіюсь поведінкою. Асоціації, які нам найближчі, призведуть до формування найсильнішого ставлення. (Андерсон, 1993).

Кар'єра – це метафорична «подорож» людини через навчання, роботу та інші аспекти життя. Існує кілька способів визначення кар'єри, і цей термін використовується по-різному. Оксфордський словник англійської мови визначає слово "кар'єра" як "курс або прогрес людини протягом життя (або окремої частини життя)". Це визначення пов'язує «кар'єру» з низкою аспектів життя, навчання та роботи людини. «Кар'єра» також часто розуміється як пов'язана з робочими аспектами життя людини – як, наприклад, «кар'єрна жінка». Третій спосіб використання терміну «кар'єра» описує заняття або професію, яка зазвичай передбачає спеціальну підготовку або формальну освіту, яка вважається справою життя людини. У цьому випадку «кар'єра» розглядається як послідовність пов'язаних робіт, які зазвичай виконуються в одній галузі чи секторі: можна говорити, наприклад, про «кар'єру в освіті», «кримінальну кар'єру» або "кар'єра в будівельній сфері". Дослідники організаційної поведінки визначили кар'єру як «пов'язаний з роботою та інший важливий досвід людини, як в організації, так і за її межами, який формує унікальну модель протягом життя людини».

Теорія об'єктивних факторів припускає, що претенденти є раціональними. Таким чином, вибір здійснюється після об'єктивної оцінки

відчутних переваг роботи. Фактори можуть включати зарплату, інші переваги, місцезнаходження, можливості кар'єрного зростання тощо.

Теорія суб'єктивних факторів припускає, що в процесі прийняття рішень домінують соціальні та психологічні фактори. Важливу роль відіграє статус роботи, репутація організації та інші подібні фактори.

Теорія критичного контакту висуває ідею про те, що спостереження кандидата під час взаємодії з організацією відіграють життєво важливу роль у прийнятті рішень. Важливо, наприклад, те, як рекрутер підтримує зв'язок з кандидатом, оперативність реагування і подібні фактори. Ця теорія більш справедлива для досвідчених професіоналів.

Емпіричні дані відповідності особи та організації свідчать про те, що люди частіше обирають кар'єру в організаціях, яка відповідає їхнім особистим цінностям. Таким чином, під час невизначених перспектив кар'єри, включаючи незахищеність зайнятості та економічну кризу (наприклад, Муссі et al., 2016), особистісні характеристики, такі як цінності, стали важливими та критичними компонентами для вибору кар'єри та кар'єрного самоуправління протягом усього життя та є важливими детермінантами кар'єрного розвитку, стабільності і успіху, а також благополуччя на роботі. Однак зв'язки та відповідності між особистими цінностями та конструктами кар'єрної орієнтації все ще залишаються неясними та недостатньо дослідженими.

Цінності — це бажані цілі, які переслідують люди для задоволення своїх потреб (Раундс і Джін, 2013); різноманітні та безмежні кар'єрні орієнтації є відносно стабільними кар'єрними перевагами та ставленнями (Briscoe та ін., 2006); і якорі кар'єри представляють внутрішні визначення індивідів і досвід їх кар'єрних потреб, цінностей і талантів (Шейн, 1990).

Цінності — це головні та бажані цілі, до яких прагнуть люди для задоволення своїх потреб (Раундс і Джін, 2013). Цінності служать «керівними принципами», які впливають на ставлення та поведінку (Schwartz, 1992). Теорії цінностей кореняться в психології особистості та соціальній

психології. Найбільш повну теорію цінностей запропонував Шварц (1992), який у співпраці з Білскі (Schwartz and Bilsky, 1987) визначив такі п'ять загальних рис цінностей у літературі: (1) концепції або переконання (2) щодо бажані кінцеві стани або поведінка (3), які виходять за межі конкретних ситуацій, (4) керують вибором або оцінкою поведінки та подій, і (5) впорядковані за відносною важливістю (с. 551).

Таке розуміння цінностей включає когнітивний (наприклад, переконання), емоційний (наприклад, бажання) і поведінковий (наприклад, дії) компоненти. Наразі теорія цінностей Шварца (1992) залишається найповнішою моделлю, яка керує дослідницькими дослідженнями цінностей.

Шварц (1992) концептуалізував 10 універсальних або базових цінностей, які задовольняють три універсальні біологічні потреби людського існування, тобто соціальні взаємодії, функціонування груп і виживання груп, а саме: самоспрямування, стимулювання, гедонізм, влада, досягнення, безпека, конформізм, традиція, універсалізм і доброзичливість. 10 базових цінностей організовано в кругову структуру мотивацій за такими двома біполярними вимірами:

- відкритість до змін (включаючи базові цінності, спрямовані на себе та стимулювання) проти збереження (включаючи базові цінності безпеки, традиції та підтвердження)
- самовдосконалення (включаючи базові цінності досягнення та влади) проти самоперевищення (включаючи базові цінності доброзичливості та універсалізму).

Багатогранні і безмежні кар'єрні орієнтації розглядаються як альтернативні моделі до традиційної моделі кар'єри, яка наголошує на довгостроковій роботі в одній або двох організаціях, конкретних навичках фірми та програмах навчання та кар'єри, просування та успіху, що вимірюється оплатою праці, просуванням по службі та статусом (Sullivan, 1999). Зміни в глобальній економіці та організаційних структурах призвели до зростання невизначеності в кар'єрі (Bauman, 2007), незахищеності роботи

(Cappelli, 1999), часткової зайнятості та самозайнятості (Sullivan and Baruch, 2009).

Таким чином, сучасні працівники більше не можуть покладатися на свої організації в управлінні своєю кар'єрою. Натомість від працівників вимагається самостійно керувати своєю кар'єрою, бути більш гнучкими, набути стійкості та здатності до працевлаштування. Тож, багатогранна та безмежна кар'єрна орієнтація підкреслює, що сучасні працівники, швидше за все, обиратимуть бічні та низхідні організаційні кроки для задоволення своїх особистих і професійних потреб і більш схильні слідувати власним бажанням і цінностям, а не бажанням і цінностям організацій (Sullivan and Baruch, 2009). Бути «різноманітним» у своїй кар'єрі передбачає пошук особистих цінностей і пріоритетів кар'єри та активне управління своєю кар'єрою шляхом постійного навчання, навчання та передбачення можливостей і змін на ринку праці.

Таким чином, багатогранна кар'єра операціоналізується за двома вимірами: (а) орієнтована на цінності та (б) самокероване управління кар'єрою. Бути «безмежним» передбачає готовність шукати можливості та стосунки між організаціями (Briscoe та ін., 2006). Отже, безмежна кар'єрна орієнтація характеризується фізичною і психологічною готовністю перетинати організаційні кордони з точки зору як (а) переваг організаційної мобільності, так і (б) безмежного мислення (Бріско та ін., 2006).

Згідно з Шайном (1990), кар'єрні якорі є важливими компонентами кар'єрного Я-концепту індивіда, включаючи занепокоєння, потреби та цінності, і коли люди стикаються з важливим і важким вибором кар'єри, вони не підуть на компроміс зі своїми кар'єрними якорями. Кар'єрні орієнтири відображають концепцію «внутрішньої кар'єри», яка визначається як суб'єктивне та особисте значення та визначення кар'єри, і контрастують із концепцією «зовнішньої кар'єри», яка включає формальні та об'єктивні етапи кар'єри та ролі, визначені організаціями та суміжні установи. Шейн

визначив наступні вісім опорних місць кар'єри, досліджуючи причини, чому група з 44 випускників вирішила змінити роботу:

- автономія/незалежність,
- чистий виклик,
- служіння / відданість справі,
- безпека/стабільність,
- стиль життя,
- технічна / функціональна компетентність,
- загальна управлінська компетентність
- підприємницька творчість.

Згідно з Шейном (1978), люди мають один домінуючий якір кар'єри, який виражає їхні основні особисті потреби, цінності та таланти. Однак інші дослідники припустили існування кількох домінуючих якорів кар'єри, які виникають окремо від потреб, цінностей або талантів, і що нові якорі кар'єри можуть з'явитися внаслідок змін у потребах та перевагах працівників, наприклад, інтернаціоналізм якір кар'єри.

Базуючись на структурній моделі цінностей Шварца та емпіричних результатах зв'язків між кар'єрними якорями Вілс та ін. (2010) були першими, хто теоретично дослідив концептуальну відповідність між якорями кар'єри Шейна (1990) та окружною структурою основних цінностей Шварца (1992). Їх висновки показали, що цінності Шварца щодо самовдосконалення були суттєво пов'язані з якорями кар'єри управлінської компетентності та ідентичності, а цінності самоперевершення були суттєво пов'язані зі службою/відданістю справі та якорями кар'єри технічної функціональної компетентності. Навпаки, відкритість Шварца до змін цінностей була позитивно пов'язана з чистим викликом і підприємницькою креативністю, тоді як цінності збереження корелювали з якорями кар'єри безпеки/стабільності та способу життя.

Однак Вілс та ін. (2016), який розглянув існуючі атеоретичні та теоретичні моделі структурних зв'язків між кар'єрними якорями (Шейн, 1990; Чепмен, 2009), розкритикував цю теоретичну та структурну модель через відсутність у ній репрезентативності кар'єрних якорів Шейна. На основі роботи Вілса та ін. (2016) згодом запропонували теоретичну структурну модель, яка переставила кар'єрні якорі Шейна на чотири квадранти відповідно до замкнутої логіки основних цінностей Шварца та пов'язаного з ними значення кар'єри (тобто кар'єрист, багатогранний, соціальний та бюрократичний). Таким чином, їхні результати свідчать про те, що кар'єристський квадрант був пов'язаний з якорем кар'єри управлінських компетенцій; багатогранний квадрант був пов'язаний з технічною/функціональною компетентністю, підприємницькою креативністю, чистим викликом і якорями кар'єри автономії/незалежності; соціальний квадрант був пов'язаний зі стилем життя та відданістю службі, щоб викликати кар'єрні якорі; і бюрократичний квадрант був пов'язаний з якорем кар'єри безпеки/стабільності.

По-перше, цінності Шварца, які наголошують на відкритості до змін, повинні бути позитивно пов'язані з різноманітною та безмежною кар'єрною орієнтацією, оскільки теоретичні аргументи та деякі емпіричні висновки свідчать про те, що багатогранні та безмежні особистості керуються потребами свободи, зростання, самовизначення (Hall, 2004), внутрішні цінності роботи (Abessolo та ін., 2017) і можливості навчання. За даними Вілса та ін. (2016), ці цінності ведуть до розвитку певного досвіду або професіоналізму, які застосовуються до багатьох організацій. По-друге, цінності Шварца, які наголошують на самовдосконаленні, повинні бути позитивно пов'язані з якорем кар'єри управлінських компетенцій, який представляє кар'єристів, які цінують професійний успіх, вплив і владу (Wils et al., 2016). По-третє, цінності Шварца, які наголошують на збереженні, повинні бути позитивно пов'язані з якорем кар'єри безпеки/стабільності, оскільки ця мотиваційна сфера передбачає безперервність, стабільність і

бюрократичні відносини між окремими особами та організаціями. Нарешті, цінності Шварца, які наголошують на самоперевершенні, повинні бути позитивно пов'язані зі стилем життя та служінням/відданістю справі якорями кар'єри, які включають соціальні потреби та зв'язки. Ці якорі включають більшу самосвідомість, усвідомлення потреб інших, допомогу іншим і пошук більшого сенсу у своєму житті та суспільстві (Wils et al., 2016).

1.3. Особистісні властивості, які зумовлюють кар'єрну спрямованість особистості у старшокласників

Велика п'ятірка рис особистості, іноді відома як «п'ятифакторна модель особистості» - це група з п'яти унікальних характеристик, які використовуються для вивчення особистості. Її розвивали з 1980-х років у теорії психологічних рис. Починаючи з 1990-х років, теорія визначила п'ять факторів і десять значень. Кожен із п'яти факторів можна далі розділити на два різних значення. Ці фактори та значення є такими:

- відкритість до досвіду (винахідливий / допитливий проти послідовного / обережного)
- сумлінність (ефективна / організована проти екстравагантної / недбалої)
- екстраверсія (комунікабельність / енергійність проти самотності / стриманості)
- приємність (дружній / співчутливий проти критичного / осудливого)
- Невротизм (чутливий / нервовий проти стійкого / впевненого)

Коли факторний аналіз застосовується до опитування особистості, він виявляє семантичні асоціації: деякі слова, які використовуються для опису аспектів особистості, часто застосовуються до однієї людини. Наприклад, хтось, кого описують як сумлінного, швидше за все, буде описаний як «завжди готовий», а не як «безладний». Ці асоціації пропонують п'ять широких вимірів, які використовуються в звичайній мові для опису людської особистості, темпераменту та психіки

Багато сучасних психологів особистості вважають, що існує п'ять основних вимірів особистості, які часто називають «Великою п'ятіркою». П'ятірка рис особистості - це екстраверсія, дружелюбність, відкритість новому досвіду, сумлінність і емоційна стабільність.

Екстраверсія — це комунікабельність, приємність — це доброзичливість, відкритість — це креативність і інтрига, сумлінність — це

вдумливість, а нейротизм часто включає в себе смуток або емоційну нестабільність.

Теорії рис особистості вже давно намагаються визначити, скільки саме рис існує. Попередні теорії пропонували різні числа. Наприклад, список Гордона Олпорта містив 4000 рис особистості, Реймонд Кеттелл мав 16 факторів особистості, а Ганс Айзенк запропонував теорію трьох факторів. Багато дослідників вважали теорію Кеттелла надто складною, а теорію Айзенка — занадто обмеженою. У результаті з'явилася велика п'ятірка особистісних рис, які використовуються для опису широких рис, які є будівельними блоками особистості.

Декілька дослідників підтримують переконання, що існує п'ять основних рис особистості. Докази цієї теорії з'являлися в психології протягом багатьох років, починаючи з досліджень Д. В. Фіске, а пізніше були розширені іншими, зокрема Норманом, Сміт, Голдберг і МакКрей і Коста (1987). Важливо відзначити, що кожна з п'яти основних рис особистості представляє діапазон між двома крайнощами. Наприклад, екстраверсія являє собою континуум між крайньою екстраверсією та крайньою інтроверсією. У реальному світі більшість людей знаходяться десь посередині. Хоча існує значна кількість літератури, що підтверджує ці основні риси особистості, дослідники не завжди погоджуються щодо точних ярликів для кожного виміру. Тим не менш, ці п'ять рис зазвичай описуються наступним чином.

Відкритість (також відома як відкритість до досвіду) найбільше підкреслює уяву та проникливість з усіх п'яти рис особистості. Люди з високим рівнем відкритості, як правило, мають широкий спектр інтересів. Їм цікавий світ та інші люди, вони прагнуть дізнаватися нове та насолоджуватися новим досвідом. Люди з високою цією рисою характеру також мають тенденцію бути більш авантюрними та креативними. Навпаки, люди з низьким рівнем цієї риси характеру часто набагато більш традиційні та можуть мати проблеми з абстрактним мисленням.

Відкритість до досвіду - це загальна оцінка мистецтва, емоцій, пригод, незвичайних ідей, уяви, цікавості та різноманітності досвіду. Люди, які відкриті до досвіду, інтелектуально цікаві, відкриті до емоцій, чутливі до краси та готові пробувати нове. У порівнянні з замкнутими людьми вони, як правило, більш креативні та краще усвідомлюють свої почуття. Вони також частіше дотримуються нетрадиційних переконань. Відкритих людей можна вважати непередбачуваними або такими, що їм бракує зосередженості, і вони більш схильні до ризикованої поведінки або вживання наркотиків. Більше того, кажуть, що люди з високою відкритістю прагнуть до самоактуалізації саме шляхом пошуку інтенсивних, ейфоричних переживань. Навпаки, люди з низьким рівнем відкритості хочуть досягти задоволення шляхом наполегливості та характеризуються як прагматичні та орієнтовані на дані – іноді навіть сприймаються як догматичні та замкнуті. Залишаються деякі розбіжності щодо того, як інтерпретувати та контекстуалізувати фактор відкритості, оскільки існує відсутність біологічної підтримки цієї конкретної риси. Відкритість не виявила суттєвого зв'язку з будь-якими ділянками мозку, на відміну від інших чотирьох ознак, які спостерігалися при використанні візуалізації мозку для виявлення змін об'єму, пов'язаних з кожною ознакою

Серед кожної риси особистості *сумлінність* визначається високим рівнем вдумливості, хорошим контролем імпульсів і цілеспрямованою поведінкою. Дуже сумлінні люди, як правило, організовані та пам'ятають про деталі. Вони планують наперед, думають про те, як їх поведінка впливає на інших, і пам'ятають про крайні терміни. Той, хто має нижчі бали за цією основною рисою особистості, менш структурований і менш організований. Вони можуть відкладати виконання завдань, іноді повністю пропускаючи терміни.

Сумлінність — це схильність бути самодисциплінованою, діяти сумлінно та прагнути до досягнення всупереч міркам чи зовнішнім очікуванням. Це пов'язано з рівнем контролю, регуляції та спрямування

імпульсів у людей. Висока сумлінність часто сприймається як упертість і зосередженість. Низька сумлінність асоціюється з гнучкістю та спонтанністю, але також може проявлятися як неохайність та відсутність надійності. Високий рівень сумлінності вказує на перевагу спланованої, а не спонтанної поведінки. Середній рівень сумлінності підвищується серед молодих людей, а потім знижується серед літніх людей

Екстраверсія - це риса особистості, яка характеризується збудливістю, комунікабельністю, балакучістю, наполегливістю та високим рівнем емоційної виразності. Люди з високим рівнем екстраверсії комунікабельні та схильні набирати енергії в соціальних ситуаціях. Перебування поруч з іншими допомагає їм почуватися енергійними та збудженими. Люди з низькою цією рисою характеру або інтроверти, як правило, більш стримані. У них менше енергії, яку можна витратити на соціальні заходи, і соціальні заходи можуть виснажувати. Інтровертам часто потрібен період самотності та тиші, щоб «підзарядитися».

Ця особистісна риса включає такі якості, як довіра, альтруїзм, доброта, прихильність та інші просоціальні форми поведінки. Люди з високим рівнем приємності, як правило, більше співпрацюють, тоді як люди з низьким рівнем цієї риси особистості, як правило, більш конкурентоспроможні, а іноді навіть маніпулюють.

Екстраверсія характеризується широтою діяльності (на відміну від глибини), надлишковістю зовнішніх дій/ситуацій і створенням енергії зовнішніми засобами. Риса характерна яскраво вираженою залученістю до зовнішнього світу. Екстраверти люблять спілкуватися з людьми і часто сприймаються як енергійні. Вони схильні бути ентузіазмами та орієнтованими на дію. Вони володіють високою видимістю в групі, люблять говорити і самостверджуватися. Екстраверти можуть здаватися більш домінуючими в соціальному середовищі, на відміну від інтровертів у такому оточенні.

Інтроверти мають нижчий рівень соціальної активності та енергії, ніж екстраверти. Вони, як правило, виглядають тихими, стриманими, розважливими та менш залученими в соціальний світ. Їхню відсутність соціальної участі не слід тлумачити як сором'язливість чи депресію; але як більшу незалежність від свого соціального світу, ніж екстраверти. Інтроверти потребують менше стимуляції та більше часу наодинці, ніж екстраверти. Це не означає, що вони недоброчливі або антисоціальні; скоріше, вони відсторонені та стримані в соціальних ситуаціях.

Невротизм — це риса особистості, яка характеризується сумом, примхливістю та емоційною нестабільністю. Люди з високим рівнем невротизму схильні відчувати перепади настрою, тривогу, дратівливість і сум. Люди з низьким рівнем цієї риси особистості, як правило, більш стабільні та емоційно витривалі.

Невротизм — це схильність до сильних негативних емоцій, таких як гнів, тривога або депресія. Іноді це називають емоційною нестабільністю або змінюють і називають емоційною стабільністю. Відповідно до теорії особистості Ханса Айзенка, невротизм пов'язаний з низькою толерантністю до стресу або різкою неприязню до змін. Невротизм — це класична риса темпераменту, яка десятиліттями вивчалася в дослідженні темпераменту, ще до того, як вона була адаптована за допомогою п'ятифакторної моделі. Невротичні люди емоційно реактивні і вразливі до стресів. Вони більш схильні інтерпретувати звичайні ситуації як загрозливі. Вони можуть сприймати незначні розчарування як безнадійно важкі. Їхні негативні емоційні реакції, як правило, зберігаються протягом надзвичайно довгих періодів часу, що означає, що вони часто перебувають у поганому настрої. Наприклад, невротизм пов'язаний із песимізмом щодо роботи, упевненістю, що робота заважає особистим стосункам, і вищим рівнем тривоги через тиск на роботі. Крім того, невротичні люди можуть проявляти більшу реакцію на шкірну провідність, ніж спокійні та врівноважені люди. Ці проблеми в емоційній регуляції можуть змусити невротичну людину мислити менш

чітко, приймати гірші рішення та менш ефективно справлятися зі стресом. Розчарування своїми життєвими досягненнями може зробити людину більш невротичним і збільшити шанси впасти в клінічну депресію. Крім того, невротичні особи схильні переживати більше негативних життєвих подій, але невротизм також змінюється у відповідь на позитивний і негативний життєвий досвід. Крім того, невротичні люди, як правило, мають гірше психологічне благополуччя.

На іншому кінці шкали менш невротичні особи рідше засмучуються і менш емоційно реагують. Вони, як правило, спокійні, емоційно стабільні та вільні від постійних негативних почуттів. Звільнення від негативних почуттів не означає, що люди з низькими оцінками відчувають багато позитивних почуттів; натомість це пов'язано з екстраверсією.

Нейротизм схожий, але не тотожний невротизму у фрейдистському розумінні (тобто неврозу). Деякі психологи вважають за краще називати нейротизм терміном емоційна нестабільність, щоб відрізнити його від терміна невротичного в кар'єрному тесті.

Приязність - це загальна турбота про соціальну гармонію. Комфортні люди цінують спілкування з іншими. Вони, як правило, уважні, добрі, щедрі, довірливі та надійні, корисні та готові поступатися своїми інтересами з іншими. Приємні люди також мають оптимістичний погляд на людську природу. Неприємні люди ставлять особистий інтерес вище за спілкування з іншими. Вони, як правило, байдужі до благополуччя інших і мають меншу ймовірність віддати себе іншим людям. Іноді їхній скептицизм щодо мотивів інших змушує їх бути підозрілими, недружніми та відмовлятися від співпраці. Неприємні люди часто змагаються або кидають виклик, що може сприйматися як сварливі або ненадійні.

Оскільки приємність є соціальною рисою, дослідження показали, що приємність позитивно корелює з якістю стосунків із членами команди. Привітність також позитивно передбачає трансформаційні лідерські навички.

І навпаки, було виявлено, що приємність негативно пов'язана з лідерством угод у військових.

Місце, де ви знаходитесь у континуумі для кожної з цих п'яти основних рис, можна використати, щоб допомогти визначити, чи є у вас більша чи менша ймовірність наявності інших більш вторинних рис особистості. Ці інші риси часто поділяють на дві категорії: позитивні риси особистості та негативні риси особистості.

Позитивні риси особистості — це риси, які можуть бути корисними. Ці риси можуть допомогти стати кращою людиною або легше справлятися з труднощами, з якими ви можете зіткнутися в житті. Риси особистості, які вважаються позитивними, включають: адаптивний, амбітний, уважний, дружній, милосердний, скромний, проникливий, оптимістичний, стійкий, ретельний тощо.

Негативні риси особистості – це ті, які можуть бути більше шкідливими, ніж корисними. Це риси, які можуть стримати вас у вашому житті або зашкодити вашим стосункам з іншими. (Це також риси, на яких слід зосередитися для особистісного зростання.) Риси особистості, які потрапляють у негативну категорію, включають: агресивний, зарозумілий, холодний, егоїстичний, нетерпимий, осудливий, недбалий, егоїст, ненадійний тощо.

Дослідження «Великої п'ятірки» та особистості загалом зосереджені насамперед на індивідуальних відмінностях у дорослому віці, а не в дитинстві та підлітковому віці, і часто включають риси темпераменту. Останнім часом зростає визнання необхідності вивчення розвитку рис особистості дітей і підлітків, щоб зрозуміти, як риси розвиваються і змінюються протягом життя. Недавні дослідження почали досліджувати походження та траєкторії розвитку великої п'ятірки дітей і підлітків, особливо ті, які пов'язані з темпераментом.

Багато дослідників намагалися розрізнити особистість і темперамент. Темперамент часто відноситься до ранніх поведінкових і афективних

характеристик, які, як вважають, зумовлюються головним чином генами. Моделі темпераменту часто включають чотири параметри риси: оперативність/комунікабельність, негативна емоційність, наполегливість/активний контроль і рівень активності. Деякі з цих відмінностей у темпераменті очевидні при народженні, якщо не раніше. Наприклад, і батьки, і дослідники визнають, що деякі новонароджені немовлята миролюбні та їх легко заспокоїти, тоді як інші порівняно метушливі, і їх важко заспокоїти.

Проте, на відміну від темпераменту, багато дослідників розглядають розвиток особистості як поступовий процес протягом дитинства. Всупереч деяким дослідникам, які сумніваються, чи мають діти стабільні особистісні риси, Велику п'ятірку чи інші, більшість дослідників стверджують, що існують значні психологічні відмінності між дітьми, які пов'язані з відносно стабільними, чіткими та помітними моделями поведінки.

Структуру, прояви та розвиток «Великої п'ятірки» в дитинстві та підлітковому віці досліджували за допомогою різноманітних методів, включаючи оцінки батьків і вчителів, самооцінки передпідліткового та підліткового віку та однолітків. і спостереження за взаємодією батьків і дітей. Результати цих досліджень підтверджують відносну стабільність рис особистості протягом усього життя людини, принаймні від дошкільного віку до дорослого віку. Зокрема, дослідження показують, що чотири з Великої п'ятірки, а саме екстраверсія, невротизм, сумлінність і приємність, достовірно описують особистісні відмінності в дитинстві, підлітковому та дорослому віці.

Однак деякі дані свідчать про те, що відкритість може не бути фундаментальною, стабільною частиною дитячої особистості. Хоча деякі дослідники виявили, що відкритість у дітей і підлітків пов'язана з такими якостями, як креативність, допитливість, уява та інтелект, багато дослідників не змогли знайти чітких індивідуальних відмінностей у відкритості в дитинстві та ранньому підлітковому віці. Потенційно відкритість може (а)

проявлятися унікальними, наразі невідомими способами в дитинстві або (б) може проявлятися лише тоді, коли діти розвиваються соціально та когнітивно. Інші дослідження знайшли докази наявності всіх «великої п'ятірки» рис у дитинстві та підлітковому віці, а також двох інших характерних для дитини рис: дратівливості та активності.

Незважаючи на ці конкретні відмінності, більшість результатів свідчать про те, що риси особистості, зокрема екстраверсія, невротизм, сумлінність і приємність, проявляються в дитинстві та підлітковому віці та пов'язані з чіткими соціально-емоційними моделями поведінки, які значною мірою узгоджуються з проявами цих ознак у дорослих однакової риси особистості. Деякі дослідники запропонували, що особистісні риси молоді найкраще описуються шістьма параметрами рис: невротизм, екстраверсія, відкритість до досвіду, приємність, сумлінність і активність. Незважаючи на деякі попередні докази цієї моделі «маленької шістки», дослідження в цій галузі були відкладені через відсутність доступних заходів.

Попередні дослідження виявили докази того, що більшість дорослих стають більш приємними, сумлінними та менш невротичними з віком. Це називають ефектом дозрівання. Багато дослідників намагалися дослідити, як тенденції розвитку дорослої особистості порівнюються з тенденціями розвитку особистості молоді. Два основні індекси на рівні популяції були важливими в цій галузі досліджень: узгодженість рангового порядку та узгодженість середнього рівня. Послідовність рангового порядку вказує на відносне розміщення індивідів у групі. Узгодженість середнього рівня вказує на те, чи групи збільшуються чи зменшуються за певними ознаками протягом життя.

Результати цих досліджень показують, що, відповідно до тенденцій дорослої особистості, молода особистість стає все більш стабільною з точки зору рангового порядку протягом усього дитинства. На відміну від досліджень особистості дорослих, які вказують на те, що люди стають приємними, сумлінними та емоційно стабільними з віком, деякі результати

дослідження особистості молоді вказують на те, що середні рівні приємності, сумлінності. Дослідження показують, що як біологічний вплив, так і вплив навколишнього середовища відіграють певну роль у формуванні нашої особистості. Дослідження близнюків показують, що і природа, і виховання відіграють певну роль у розвитку кожної з п'яти рис особистості. Дослідження також свідчать про те, що ці п'ять великих рис особистості, як правило, залишаються відносно стабільними протягом дорослого життя. Дорослішання може впливати на п'ять рис особистості. З віком люди стають менш екстравертованими, менш невротичними та менш відкритими до досвіду. З іншого боку, приємність і сумлінність, як правило, зростають із віком.

Висновки до розділу 1

Психологічна готовність до вибору майбутньої професії є найважливішим аспектом успішного професійного самовизначення. До психологічних передумов професійного самовизначення належать наступні.

Сформовані ціннісні орієнтації: старшокласники з високим рівнем готовності до вибору професії часто мають чітко сформовані системи цінностей. Ці цінності впливають на їхні уподобання та узгоджуються з конкретними кар'єрними шляхами.

Яскраво виражена професійна орієнтація: чітке розуміння різних професій та їх вимог, що сприяє ефективному самовизначенню. Коли юнаки виявляють сильну схильність до певної галузі, це свідчить про міцну професійну орієнтацію.

Внутрішня мотивація вибору: мотивація відіграє ключову роль у кар'єрних рішеннях. Юнаки, які мають внутрішню мотивацію, таку як щирий інтерес, пристрасть або особисте задоволення, як правило, роблять більш обґрунтований і задовольняючий вибір щодо своєї майбутньої професії.

Кар'єрні орієнтації відіграють значну роль у формуванні професійного шляху особистості. Особи з «кар'єрною» орієнтацією, як правило, зосереджуються на елементах, пов'язаних з успіхом, престижем і висхідною мобільністю в обраній ними професії. Вони зацікавлені в тому, щоб отримати підвищення, отримати нові титули та досягти соціального статусу через свою кар'єру. У сучасному динамічному та невизначеному кар'єрному ландшафті цінності відіграють вирішальну роль у виборі кар'єри та самоуправлінні протягом усього життя.

РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Обґрунтування методів дослідження

Метою нашого дослідження було дослідити особливості впливу особистісних властивостей на кар'єрні орієнтації старшокласників

Гіпотеза полягає у тому, що кар'єрні орієнтації старшокласників залежать від особистісних якостей: екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду.

Для перевірки гіпотези дослідження були використані наступні методики: «Якір кар'єри» (Е. Шейн); Короткий п'ятифакторний опитувальник (ТІРІ-UKR українська адаптація); Методика «Визначення схильностей» Л.Йовайши.

Надамо характеристику обраних методів дослідження.

Методика «Визначення схильностей» Л.Йовайши. Для дієвої роботи з профорієнтації важливо вчасно виявити психологічні особливості людини задля ефективного вибору професії. Інтерес зазвичай передбачає уважне ставлення, допитливість по відношенню до предмету, зосередженість, небайдуже ставлення, цілеспрямовану поведінку, знання про предмет, бажання. Схильність частіше передбачає нескінченну спрямованість на дію. На ці поняття і спирається профорієнтація Йовайши як автор методики.

За методикою Йовайши визначається сфера професійних уподобань учнів. Треба віддати перевагу одному з двох варіантів відповіді. Не можна вибирати обидва підпункту, тому навіть якщо цікаві обидва відповіді, все одно треба розібратися в собі з приводу того, який з них все ж краще. Рішення повинно бути написано поряд з тим варіантом, якому віддано перевагу. Свій вибір оцінюється балами, які варіюються від 0 до 3.

Щоб виявити свої професійні схильності, в тесті-опитувальнику Йовайши необхідно дати відповідь на тридцять запитань. Деякі з них можуть

бути не пов'язаними безпосередньо з роботою, проте допомагають визначити особисті якості людини, що впливають на її профорієнтацію. У цьому відмінність даного опитувальника від інших особистісних тестів, які припускають тільки питання в прямолінійній формі. Цільова аудиторія за методикою Йовайши це школярі та особи, які вступають до вузів; студенти, що бажають розібратися чи вірно ними була обрана професія; люди, які бажають придбати додаткову кваліфікацію; компанії та організації, при доборі персоналу;

Професійні схильності за методикою Йовайши Л. діляться на шість сфер:

- Робота з людьми.
- Розумова праця.
- Технічні інтереси.
- Естетика і мистецтво.
- Фізично рухлива праця.
- Матеріальні інтереси.

Отже, запропонована методика допомагає зорієнтуватися у багатогранному світі професій і знайти свою нішу. Конкретна професія вже залежить від індивідуальних рис особистості, а методика Л. А. Йовайши тільки підказує певний діапазон професій, пов'язаних схожими ознаками.

Дослідження кар'єрних орієнтацій Е. Шейна показало їх залежність від особистісних цінностей, які активно впливають на трудову діяльність. Усвідомлення таких цінностей впливає на узгодження професійної діяльності, задоволеність нею. Е. Шейном виділено вісім основних цінностей в роботі, які були названі автором «кар'єрними якорями» і які передбачають відповідні кар'єрні мотиви. Е. Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів»):

1. Техніко-функціональний якор («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений в тому, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з

техніко-функціональним якорем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина техніко-функціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі. Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити по своєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалий строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Вирішення проблем, робота у новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; зарди

цього вони можуть погоджуватися на нижчу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємницька жилка («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчують занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання.

6. Прагнення бути корисним і відданим справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – вигравати та перемагати.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом є жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вони будуть високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації.

Короткий 5ти факторний опитувальник (TIPI-UKR українська адаптація). Методика TIPI має на меті виміряти глибинні психологічні риси особистості, які визначені в описі п'ятифакторної теорії особистості, яка

виникла як потреба у визначенні головних факторів особистості і останні півстоліття утримується як провідна теорія психологічних детермінант особистісних відмінностей. П'ять базових вимірів для опису і оцінки особистості (добросовісність, екстраверсія, емоційна стабільність, дружелюбність та відкритість новому досвіду) розуміються як універсальні найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні характеристики особистості.

Кліманська М, Галецька І в статті “Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR)” наступним чином визначають параметри оцінювання.

Екстраверсія (vs інтроверсія) визначає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товариську і балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький – про сором'язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

Дружелюбність стосується вираженості у людини чутливості та зацікавленості щодо інших, альтруїстичних, дружніх та емпатійних якостей на противагу відсутності довіри та прагнення співпраці, нездатності до співчуття і схильності до конкурентного ставлення. Високий рівень дружелюбності свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших і готовність допомогти, низький – про егоцентризм, конкурентність, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

Добросовісність стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Високий рівень свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм, схильність підтримувати порядок і перфекціонізм. Низький рівень добросовісності трактують як недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (vs невротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, долаття стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький – про високий невротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливість та розгубленість у присутності інших, переживання страху і напруги.

Відкритість новому досвіду стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки нового життєвого досвіду. Висока відкритість досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового.

2.2. Аналіз результатів дослідження

З метою визначення особливостей впливу особистісних властивостей на кар'єрні орієнтації старшокласників нами було проведено емпіричне дослідження, в якому взяли участь 38 старшокласників віком 16-18 років, учні 10 та 11 класів українських шкіл, серед яких 19 хлопців та 19 дівчат. Опитування проводилося в режимі онлайн.

Гіпотеза полягає у тому, що кар'єрні орієнтації старшокласників залежать від особистісних якостей: екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Проаналізуємо отримані результати.

Методика “Якір кар'єри” (див.рис.3.2.1). Найбільш вираженим є показник “Інтеграція стилів життя” як серед хлопців, так і серед дівчат. Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, головним життєвим пріоритетом є жити відповідно до власного ідеального стилю

життя. Особистий час має велику вагу. Головне – це баланс між роботою й особистим життям. На нашу думку, цей показник тільки підтверджує той факт, що у цьому віці сфери інтересів рівно розподілені між особистісним та професійним самовизначенням.

Також значущими є показники за параметром “Автономія” серед представників обох гендерів. Це можна трактувати як спробу все робити по-своєму, у своєму стилі й манері, уникати зовнішніх структурних рамок, крім оцінки досягнення поставлених цілей. Це також логічно пояснюється бажанням та прагненням до юнацького максималізму та запереченням авторитетів.

Цікавими, на нашу думку, є результати за параметрами “Служіння”, “Підприємництво” та “Виклик”. За категорією “Служіння” ми спостерігаємо перевагу виборів на користь дівчат. Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Але за категоріями “Виклик” та “Підприємництво” домінують у виборах хлопці. Ці категорії спрямовані на випробування сил. Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – вигравати та перемагати.

Хоча треба зазначити, що декілька категорій отримали невисокі показники, а саме “Професійна компетентність”, “Виклик” та “Менеджмент”. Ми пов'язуємо це із нестабільною політичною ситуацією в країні та занадто раннім усвідомленням потреби в самовизначенні серед старшокласників.

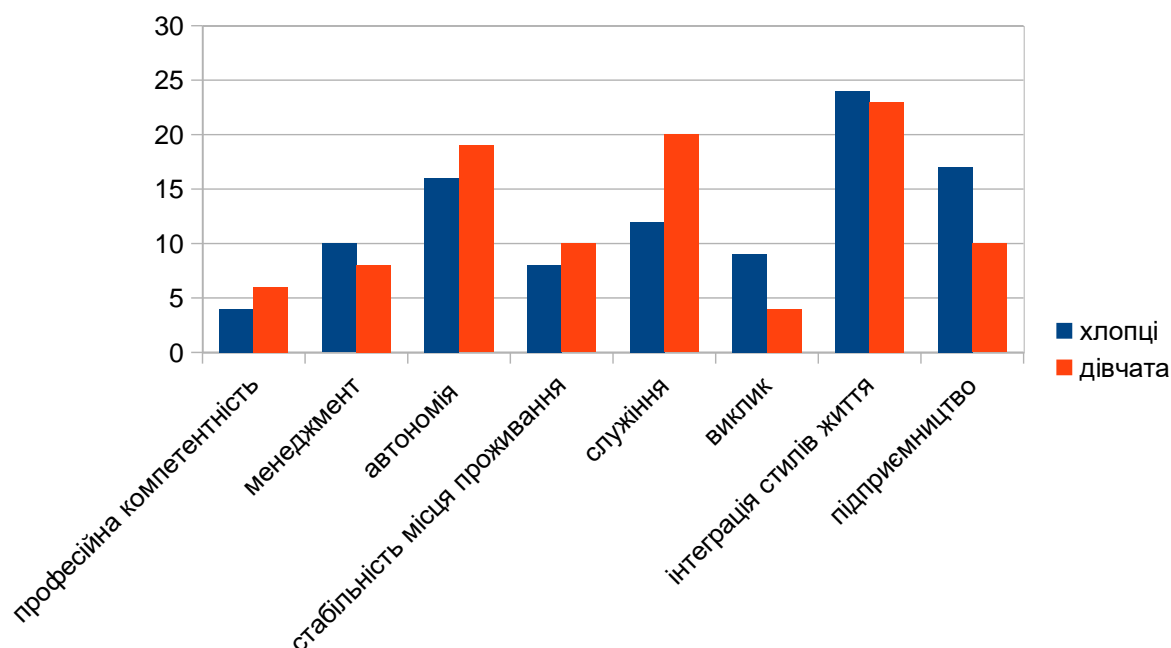


Рис.3.2.1. Результати за методикою “Якір кар’єри”.

Методика “Велика п’ятірка” (див.табл.3.2.1). Треба зазначити, що за усіма показниками домінуючим є середній рівень прояву певної риси. Ми вважаємо це ознакою того, що старшокласники навчаються контролювати себе або ще в процесі випрацювання цих рис. Екстраверсія (35%) більше виявлена серед респондентів ніж інтроверсія (16%), що визначає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товарицькість і балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький – про сором’язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

Рівень дружелюбність (33%) свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших і готовність допомогти, низький рівень (7%) (егоцентризм, конкурентність, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми) — має дуже низький рівень прояву.

Самоконтроль стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Ми спостерігаємо, що високий рівень (21%) свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм,

схильність підтримувати порядок і перфекціонізм. Низький рівень самоконтролю (6%) свідчить про недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (31%) свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький (5%) – про високий нейротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливості та розгубленості у присутності інших, переживання страху і напруги.

Відкритість до нового досвіду (27%) свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість (3%) до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового. Тож, спостерігаємо, що сучасні старшокласники відкриті світу та не є приверженцями консервативних ідей.

Також зазначимо, що прояви цих рис не мають значної різниці серед дівчат та хлопців.

Таблиця 3.2.1

Показники особистісних якостей за методикою “Велика п’ятірка”

	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Екстраверсія / інтроверсія	35	49	16
Самоконтроль / імпульсивність	21	73	6
Емоційна стабільність / нейротизм	31	64	5
Відкритість до нового досвіду / консерватизм	27	70	3
Дружелюбність / ворожість	33	60	7

Методика визначення професійних переваг (Л.Йовайши). Як ми можемо бачити на рисунку 3.2.2, показники між професійними виборами майже не відрізняються у хлопців та дівчат. Але цікавим є факт того, що найбільший показник отримала категорія “Матеріальні інтереси” як серед дівчат (38%), так і серед хлопців (39%). Мабуть, це знов-таки можна пов’язати із нестабільністю в країні і думкою про те, що гроші вирішують усе.

Наступними показниками є категорії “Робота з людьми” та “Фізично рухлива праця”. Цікавим є факт, що робота з людьми стала популярною серед хлопців, а фізично рухлива праця — серед дівчат. “Розумова праця” та “Естетика/мистецтво” набрали найменшу кількість виборів. Можливо, це може бути пов’язано із низькою оплатою і розумінням потреби виживання за сучасних умов.

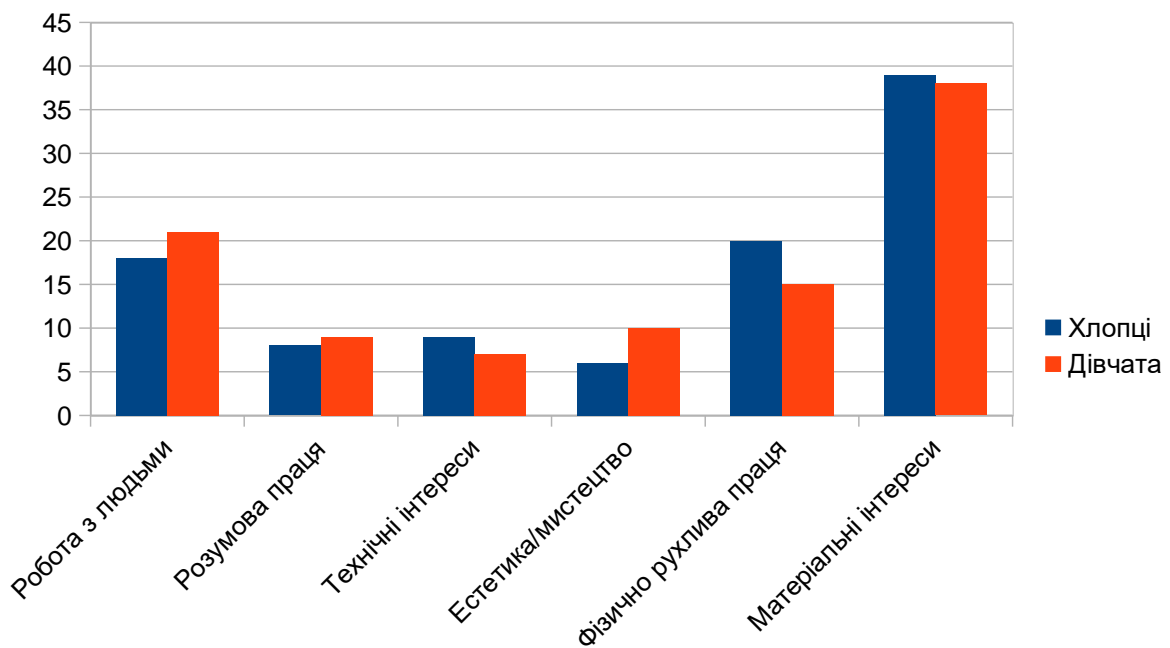


Рис.3.2.2. Результати за методикою на визначення професійних переваг Л.Йовайши

Таким чином, роблячи підсумок, зазначимо, що рівень розвитку таких рис як екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість

новому досвіду має вплив на вибір кар'єрних орієнтацій. При достатньому рівні розвитку екстраверсії в групі респондентів визначено як домінуючі переваги до роботи з людьми та до фізично рухливої праці. Також пов'язуємо високі показники за критеріями підприємництво та автономія з професійною спрямованістю до матеріальних інтересів. Таким чином, вважаємо гіпотезу дослідження підтвердженою.

Висновки до розділу 2

За результатами теоретичного огляду проблеми дослідження нами було відібрано комплекс методик задля перевірки гіпотези дослідження. Для перевірки гіпотези дослідження були використані наступні методики: «Якір кар'єри» (Е. Шейн); Короткий п'ятифакторний опитувальник (ТІРІ-UKR українська адаптація); Методика «Визначення схильностей» Л.Йовайши.

Найбільш вираженим є показник «Інтеграція стилів життя» як серед хлопців, так і серед дівчат. Також значущими є показники за параметром «Автономія» серед представників обох гендерів. Декілька категорій отримали невисокі показники, а саме «Професійна компетентність», «Виклик» та «Менеджмент».

За отриманими результатами за методикою «Велика п'ятірка» було визначено, що за усіма показниками домінуючим є середній рівень прояву певної риси. Також зазначимо, що прояви цих рис не мають значної різниці серед дівчат та хлопців.

За методикою визначення професійних переваг (Л.Йовайши) було визначено, що показники між професійними виборами майже не відрізняються у хлопців та дівчат. Але цікавим є факт того, що найбільший показник отримала категорія «Матеріальні інтереси» як серед дівчат, так і серед хлопців.

ВИСНОВКИ

У сучасному динамічному та невизначеному контексті кар'єри цінності відіграють важливу роль у виборі професії та самоуправлінні кар'єрою протягом усього життя. Цінності — це бажані цілі, до яких люди прагнуть задовольнити свої потреби, і вони важливі для розуміння кар'єрних орієнтацій з точки зору різноманітних і безмежних кар'єрних орієнтацій і кар'єрних якорів. Проте те, як кар'єрні орієнтації або кар'єрні опори вписуються в добре встановлену та підтримувану модель і в структуру основних людських цінностей, залишається важливим і недостатньо дослідженим питанням. Успішний розвиток кар'єри вимагає посиленого самоуправління кар'єрою, і сучасні кар'єрні орієнтації відповідно підкреслюють важливість самоспрямування, орієнтації на цінності та гнучкості.

Успішний розвиток кар'єри вимагає посиленого самоуправління кар'єрою. Сучасні кар'єрні орієнтації підкреслюють самостійність, орієнтацію на цінності та гнучкість. Самоуправління кар'єрою включає динамічні процеси, такі як встановлення цілей, пошук інформації, планування, виконання поведінки, а також моніторинг і обробка зворотного зв'язку. На ці процеси впливають індивідуальні професійні орієнтації.

У часи невизначених перспектив кар'єри (наприклад, незахищеність зайнятості та економічна криза) особисті цінності відіграють вирішальну роль у виборі кар'єри та самоуправлінні кар'єрою протягом усього життя. Цінності є важливими детермінантами кар'єрного розвитку, стабільності, успіху та благополуччя на роботі. Дослідження показують, що риси особистості передбачають уподобання щодо конкретних ролей у контексті роботи. Ці переваги, у свою чергу, впливають на кар'єрні ролі, які люди фактично займають. Такі якості, як впевненість, оптимізм, саморегуляція, дисциплінованість і здатність адаптуватися до різних соціальних умов, можуть вплинути на кар'єрну траєкторію.

Таким чином, наші особистісні характеристики, включаючи цінності, саморегуляцію та здатність до адаптації, глибоко формують нашу кар'єрну орієнтацію та впливають на нашу професійну подорож. Розуміння цієї динаміки може скеровувати ефективне планування та розвиток кар'єри.

За результатами теоретичного огляду проблеми дослідження нами було відібрано комплекс методик задля перевірки гіпотези дослідження. Для перевірки гіпотези дослідження були використані наступні методики: «Якір кар'єри» (Е. Шейн); Короткий п'ятифакторний опитувальник (TIPI-UKR українська адаптація); Методика «Визначення схильностей» Л.Йовайши.

Найбільш вираженим є показник «Інтеграція стилів життя» як серед хлопців, так і серед дівчат. Також значущими є показники за параметром «Автономія» серед представників обох гендерів. Декілька категорій отримали невисокі показники, а саме «Професійна компетентність», «Виклик» та «Менеджмент».

За отриманими результатами за методикою «Велика п'ятірка» було визначено, що за усіма показниками домінуючим є середній рівень прояву певної риси. Також зазначимо, що прояви цих рис не мають значної різниці серед дівчат та хлопців.

За методикою визначення професійних переваг (Л.Йовайши) було визначено, що показники між професійними виборами майже не відрізняються у хлопців та дівчат. Але цікавим є факт того, що найбільший показник отримала категорія «Матеріальні інтереси» як серед дівчат, так і серед хлопців.

Рівень розвитку таких рис як екстраверсія, дружелюбність, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду має вплив на вибір кар'єрних орієнтацій. При достатньому рівні розвитку екстраверсії в групі респондентів визначено як домінуючі переваги до роботи з людьми та до фізично рухливої праці. Також пов'язуємо високі показники за критеріями підприємництво та автономія з професійною спрямованістю до матеріальних інтересів. Таким чином, вважаємо гіпотезу дослідження підтвердженою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2016. № 1. С. 105–113.
2. Бондарчук О. Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вісник післядипломної освіти. 2010. Вип. 2. С. 175–182.
3. Борисюк А.С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи проф. кар'єри. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2007. Т. 9, ч. 4. С. 94–101.
4. Вірна Ж. П. Професійний простір особистості: від ознак дисциплінарності до реальності суб'єктивного моделювання. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 23. С. 100–111.
5. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. Вісник Львівського університету: сер.: Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 229-246.
6. Долгих Л. Кар'єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т. Титаренко. К.: Педагогічна думка, 2007. С. 217–230
7. Долгих Л.М. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 64–71.
8. Канівець Т. Особливості формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 1. С. 69–77.
9. Карамушка Т. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2014. Вип. 2. С. 92–98.

10. Карамушка Т.В. Типи кар'єрних орієнтацій старшокласників. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наукових праць XIII Міжнародної наукової конференції молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (14–15 квітня 2011 р., м. Київ). Київ : Фенікс, 2011. С. 114–120.
11. Клименко Ю.О. (2021) Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. Психологія і особистість. 2021 № 2 (20) с.100-114
12. Кузнецов О. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2016. Вип. 52. С. 78–86.
13. Майорчак Н., Мозола Н. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2014. №. 1. С. 252–259.
14. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Київ: Слово, 2012. 464с
15. Методика Йовайши. Тест-опитувальник на визначення професійних переваг (what.com.ua)
16. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91–104.
17. Павелків Р.В. Вікова психологія : підручник. Київ : Кондор, 2011. 469 с.
18. Петровська І. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів Молодий вчений. 2015. № 2 (4). С. 224–227.
19. Рева М. М. Особливості розвитку життєвої перспективи майбутніх психологів у процесі професійного навчання. Психологія і особистість. 2018. №1(13). С. 106–117
20. Савчин М. В. Вікова психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2005. 350с.

21. Сидоренко В.К. Наукові основи професійного самовизначення школярів: зміст трудового навчання як засіб профорієнтації школярів. Трудова підготовка в закладах освіти. 2000. № 2. С. 48–53.
22. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. / за наук. ред. С. Максименка, Л. Карамушки, Т. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доп. К.: Міленіум, 2006. 368 с.
23. Сурякова М. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів. Актуальні проблеми психології. 2013. Т. 1. С. 21–22.
24. Твердохвалова Ю. Взаємозв'язок між орієнтацією студентів на управлінську кар'єру та особливостями спрямованості особистості. Вісник Національної Академії оборони України: збірник наукових праць. К., 2010. Вип. 5. С. 114–119.
25. Твердохвалова Ю. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів: автореферат... канд. психологічних наук, спец.: 19.00.07 педагогічна та вікова психологія Х.: Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2011. 19 с.
26. Тітова Т. Є. Дослідження смислових аспектів особистісної саморегуляції студентів-психологів. Психологія і особистість. 2016. № 2 (10). С. 211–221
27. Цуркан, Ірина & Серга, Тетяна. (2022). КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ОГЛЯД МЕТОДИК ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ. Перспективи та інновації науки. 10.52058/2786-4952-2022-10(15)-581-593.
28. Шатілова О. Предметне поле психології кар'єри: теоретичний огляд вітчизняних концепцій (2006-2018). Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2018. № 3. С. 267–273.
29. Шатілова О. С. До проблеми використання методики “Якорі кар'єри” Едгара Шейна. Naukowy i innowacyjny potencjał prezentacji : kolekcja

prac naukowych “ΛΟΓΟΣ” z materiałami międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, Opole, 18 listopada 2018 r. Obukhov, 2018. T. 2. S. 104–105. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16571211.v1>

30. Щотка О. Розвиток кар’єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 1. С. 91–97.

31. Штученко І. Сенсожиттєві орієнтації у студентів технічних ВНЗ, які ухвалюють кар’єрне рішення. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2014. Вип. 54. С. 40–44.

32. Abessolo, M., Hirschi, A., and Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Dev. Int.* 22, 1–20. doi: 10.1108/CDI-10-2016-0167

33. Allan B., Duffy R. Calling, goals, and life satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*. 2014. T. 22. №. 3. С. 451–464.

34. Bartlett C., Perera H., McIlveen P. A short form of the Career Interest Test: 21-CIT. *Journal of Career Assessment*. 2016. T. 24. №. 2. С. 397–409.

35. Betz N., Turner B. Using item response theory and adaptive testing in online career assessment. *Journal of Career Assessment*. 2011. T. 19. №. 3. С. 274–286.

36. Boytos A., Pettijohn I., Terry F. The Effects of Religion and Career Priming on Self-Control During Difficult Tasks in College Students *Psi Chi Journal of Psychological Research*. 2017. T. 22. №. 4.

37. Braunstein-Bercovitz H., Lipshits-Braziler Y. Career-planning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of career assessment*. 2017. T. 25. №. 2. С. 352–368.

38. Bravo J. et al. Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment*. 2017. T. 25. №. 3. С. 502–525.

39. Briscoe J., Hall D., DeMuth R. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*. 2006. T. 69. №. 1. С. 30–47.

40. Carr A. et al. The Career Indecision Profile: Measurement equivalence in two international samples. *Journal of Career Assessment*. 2014. Т. 22. №. 1. С. 123–137.
41. Cohen-Scali V., Rossier J., Nota L. (ed.). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies*. Springer, 2017.
42. Creed P. et al. The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*. 2016. Т. 24. №. 4. С. 732–746
43. Serhieieva I. V., Loish P. O.(2019) Relationships of career prospects of senior students with their personal traits. *Теорія і практика сучасної психології* ., № 1, Т. 2. с.113-117
44. Shatilova, Oleksandra. (2018). Психологія кар'єри: методи дослідження. 4. 227-238. 10.6084/m9.figshare.16563531.v1.
45. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // *Academy of Management Executive*. – 1996. – Vol. 10, № 4. – P. 80-89.