

Київський Національний Університет ім. Т.Г.Шевченка
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Реалізація інтересів у виборі професійної діяльності як чинник
запобігання екзистенційної кризи особистості

Кваліфікаційна робота

студента 2 року ОР Магістр

(спеціальність 053 «Психологія»,

Освітня програма «Психологія»)

Родіонцева Остапа Андрійовича

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент

Абрамов Володимир Володимирович

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №1

Протокол №__від__

Завідувач кафедри:

Юрчинська Ганна Кирилівна

(підпис)

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретична модель про важливість реалізації потреб у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості.....7	
1.1. Поняття «Екзистенційної Кризи».....	7
1.2. Мотивація, потреби та інтереси. Поняття.....	16
1.3. Види потреб людини в контексті відчуття власної реалізованості.....	23
1.4. Теоретична модель про важливість реалізації потреб у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості.....	34
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ	
1.....	35
РОЗДІЛ 2. Теоретико-метологічні основи.....45	
2.1. Опис інструментів дослідження.....	45
2.2. Опис процесу дослідження через опитування.....	49
2.3. Опис обраних потреб людини, які беруть участь в дослідженні.....	50
2.4 Опис тесту екзистенційних мотивацій А. Ленгле.....	54
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ	
2.....	57

РОЗДІЛ 3. Дослідження реалізованості професійних інтересів особистості у порівнянні з поточною роботою і тестом екзистенційних мотивацій А.

Ленгле.....60

3.1. Опис досліджуваної вибірки.....60

3.2. Аналіз домінуючих інтересів досліджуваних, що звернулися по допомогу з ознаками екзистенційної кризи.....61

3.3 Аналіз домінуючих проявів екзистенційної кризи досліджуваної вибірки.....64

3.4. Встановлення зв'язку між реалізацією інтересів у виборі професійної діяльності та проявів екзистенційної кризи особистості.....65

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ

3.....68

ВИСНОВОК.....68

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ

ДЖЕРЕЛ.....71

ВСТУП

Актуальність дослідження:

В сучасному світі, де вибір професії стає все більш визначальним фактором для задоволення від життя, ефективності на робочому місці та особистого розвитку, розуміння схильностей до конкретних професій набуває особливої важливості. Співвідношення індивідуальних здібностей та предметів задоволення з роботою може вирішувати багато проблем, пов'язаних з невдалими кар'єрними виборами, стресом на робочому місці та загальним незадоволенням життям.

Ідеї Альфреда Ленгле є особливо вагомими у цій галузі. Ленгле в своїй концепції екзистенційної аналізу висвітлює важливість внутрішніх мотивацій та пошуку сенсу в житті. Він підкреслює, що кожна людина має власний унікальний спосіб сприйняття сенсу життя, і цей спосіб може впливати на її вибір професії та задоволення від неї.

За своєю чергою, Віктор Франкл, вчитель А. Ленгле, вважав, що ключовою характеристикою людського існування є постійний пошук сенсу та значущості. У своїх дослідженнях він акцентував увагу на тому, що здатність знаходити сенс у навколишньому світі та в своїй власній діяльності є вирішальною для психічного благополуччя та життєвого задоволення.

Щодо вибору професії, Франкл наголошував на важливості вибору такої роботи, яка б відповідала внутрішнім цінностям та потребам особистості. Він вважав, що задоволення від роботи та сенсове сприйняття професійної діяльності визначають загальний рівень щастя та задоволення від життя. Вибір професії повинен ґрунтуватися на реальному розумінні внутрішніх потреб та

цінностей особистості, а не на зовнішніх чинниках, таких як соціальний статус або матеріальна вигода.

Франкл підкреслював, що важливо, щоб людина мала можливість виявити свої творчі здібності та внести внутрішній сенс у свою професійну діяльність. Він бачив це як шлях до самореалізації та розвитку особистості. Відчуття значущості та внесок у власну роботу можуть стати потужним джерелом мотивації та задоволення від життя.

Також великим вкладом у дослідження потреб і інтересів людини зробив Джон Л. Голланд (John L. Holland), (1919 - 2008). Він був американським психологом і вченим, відомим своєю роботою в галузі теорії професій та тестів оцінювання інтересів.

Голланд багато років присвятив вивченню та дослідженню вибору професій та кар'єрного розвитку. Його модель RIASEC класифікує людей за шістьма типами особистості та інтересів, що допомагає у зрозумінні того, які професії можуть бути найбільш задоволені для конкретних особистісних характеристик.

Голланд вважав, що люди можуть бути класифіковані відповідно до їхніх інтересів, і ця класифікація може допомогти визначити найбільш відповідні кар'єрні шляхи для кожної особи. Його робота стала основою для багатьох кар'єрних консультацій і розвитку в області психології праці.

Голланд вніс важливий внесок у розуміння вибору професії, кар'єрного розвитку та взаємозв'язку між особистістю та роботою. Його наукова спадщина залишається важливою для сучасних досліджень в галузі психології праці та кар'єри.

Ще однією важливою дослідницею в темі дослідження інтересів є Лінда Готтфредсон (1947 -). Вона американська психологиня, відома своїми роботами в галузі педагогічної та професійної психології. Готтфредсон зробила значний внесок у вивчення інтелекту, професійних інтересів, освітньої та професійної стратифікації.

Її дослідження часто зосереджені на питаннях, пов'язаних з індивідуальними відмінностями в когнітивних здібностях і тим, як ці відмінності впливають на освітні та кар'єрні результати. Одним з її визначних внесків є розробка теорії "обмеження та компромісу", яка пояснює, як люди роблять вибір кар'єри на основі своїх здібностей та соціальних обмежень, з якими вони стикаються.

Ці дослідники внесли суттєвий внесок у розуміння того, як внутрішні мотивації та пошук сенсу можуть впливати на вибір професії та задоволення від неї. Врахування їхніх досліджень у роботі може допомогти детальніше розкрити зв'язок між екзистенційними мотиваціями та схильностями до конкретних професій у дорослих людей.

Об'єкт дослідження: екзистенційна криза особистості

Предмет дослідження: Реалізація інтересів у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості

Мета дослідження: Дослідити реалізацію інтересів у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості

Завдання:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до дослідження екзистенційної кризи та інтересів особистості.

2. Визначити домінуючі інтереси досліджуваних, що звернулися по допомогу з ознаками екзистенційної кризи.

3. Визначити домінуючі прояви екзистенційної кризи досліджуваної вибірки.

4. Визначити зв'язок реалізації інтересів у виборі професійної діяльності та проявів екзистенційної кризи особистості.

Методи дослідження: *Теоретичні:* узагальненні, інтерпретації, психодіагностичних методиках та методах математичної статистики. *Психодіагностичні:* авторська методика спрямована на визначення домінуючих інтересів, тест екзистенційних мотивацій А. Ленгле. *Статистичні:* контент-аналіз, кореляційний аналіз.

Практична значущість: Отримані результати можуть бути використані в подальшій діяльності психолога, що займається професійною орієнтацією, для кращого розуміння потреб і схильностей своїх клієнтів.

Вибірка та база емпіричного дослідження: Дослідження проводилось серед клієнтів, які звернулись за допомогою з ознаками екзистенційної кризи. Вибірка складалась з 50 дорослих людей у віці від 18 до 47 років.

Структура магістерської роботи: Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу та загальних, а також списку використаних джерел із 70 найменувань. Загальний обсяг магістерської роботи становить 71 сторінка.

РОЗДІЛ 1. Теоретична модель про важливість реалізації потреб у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості

1.1 Екзистенційна Криза. Поняття

Екзистенційна криза - це заплутані та тривожні часи, коли людина намагається вирішити і знайти відповідь на це питання: Хто я? Поняття екзистенційної кризи походить від Еріксона (1970), який називав її кризою ідентичності. Один з видів екзистенційної кризи, який, найімовірніше, трапляється на початку життя, починається в підлітковому або молодому віці і називається "кризою другого курсу". Криза другого курсу пов'язана з питаннями ідентичності щодо майбутнього. Доросла версія екзистенційної кризи зазвичай починається в середині або наприкінці 20-х років. Екзистенційна криза дорослої людини також спрямована на вирішення питань ідентичності, але ці питання є більш складними. Пізніші версії екзистенційних криз пов'язані з питаннями смертності, спадщини та досягнень. Коротше кажучи, екзистенційна криза може бути різною для людей на різних стадіях розвитку і в різних вікових групах. Екзистенційні проблеми існують і в суспільстві; екзистенційна криза є інтерналізованим побічним продуктом суспільних проблем. Якщо кілька людей у суспільстві не вирішують свою екзистенційну кризу, це може мати суспільні наслідки. Тому пропоновані рішення для подолання екзистенційних криз залежать від багатьох факторів. Перше рішення полягає в тому, щоб зіставити людину з кар'єрою. Інше рішення - підібрати одну людину до іншої. Третє рішення - поведінкове навчання соціальній перспективі.

Багато людей борються з питаннями ідентичності та з'ясуванням того, хто вони є в різні періоди свого життя. Вони переживають екзистенційну кризу.

Екзистенційні кризи трапляються в заплутані та тривожні періоди, тобто в той час, коли людина намагається вирішити та знайти відповідь на складні питання: Хто я? і Що я можу зробити для світу? Люди, які перебувають у розпалі екзистенційної кризи, відчувають високий рівень тривоги. Тривога не зникне повністю доти, доки криза не буде визнана, розглянута або вирішена. Поняття екзистенціальної кризи походить від кризи ідентичності Еріксона. Криза ідентичності - це час інтенсивного аналізу та дослідження різних поглядів на себе.

Переживання екзистенціальної кризи є частиною життя; це означає, що ви працюєте над важливим життєвим завданням, щоб уникнути негативних наслідків. Поняття екзистенціальної кризи в основному існує в сучасному суспільстві, тому що сучасне суспільство пропонує людям з різних груп багато варіантів вибору. Наприклад, у сучасному суспільстві багато людей обирають свій кар'єрний шлях і те, з ким вони хочуть одружитися. Коли людині пропонують кілька варіантів, вона хоче бути впевненою, що обирає найкращий для себе. Процес вибору може викликати велику тривогу і призвести до екзистенційної кризи.

Екзистенційна криза є побічним продуктом більших соціальних проблем, які люди засвоїли. Важливо, щоб люди вирішували кожну версію екзистенційної кризи, коли вона виникає, щоб уникнути негативних особистих і суспільних наслідків. Особисті негативні наслідки включають екзистенціальну депресію, тривогу і погані стосунки; негативні соціальні наслідки включають високий рівень розлучень і велику кількість депресивних пенсіонерів, які не роблять великого внеску в суспільство. Ми розробили три варіанти вирішення екзистенціальної кризи для людей: поєднання однієї людини з іншою, поєднання людини з кар'єрою та поведінкові тренінги з визначення соціальної перспективи.

Різниця між періодом екзистенційної кризи та стадією розвитку

Період часу, коли людина переживає екзистенційну кризу, не залежить від стадії розвитку, на якій вона перебуває під час кризи, оскільки люди в одній віковій групі і люди в схожих життєвих ситуаціях можуть перебувати на різних стадіях розвитку. Існує три варіанти екзистенціальної кризи: криза другокурсника, екзистенціальна криза дорослої людини та пізня екзистенціальна криза. Кожна версія екзистенціальної кризи - це період, який залежить від того, до якої вікової групи належить людина. Хтось, хто переживає кризу другого курсу, може бути на вищому етапі розвитку, ніж той, хто перебуває в розпалі пізньої екзистенціальної кризи. Стадії розвитку базуються на моделі ієрархічної складності. Кожна стадія визначається тим, наскільки добре людина виконує різні завдання. Стадія розвитку людини може визначати, наскільки добре вона може подолати екзистенційну кризу. І період, і стадію важливо знати при вирішенні кризи, оскільки вони визначають найкращий спосіб підходу до проблем.

Криза раннього підліткового віку

Криза раннього підліткового віку пов'язана, за словами Фіцджеральда, з одним із "найбільших життєвих завдань: вийти з-під захисту інших, щоб знайти і визначити себе". Цілком ймовірно, що через цей вихід підліток буде шукати форму індивідуальності, змінюючи свою поведінку та особистість. Через такі переосмислення підлітки змінюють свою поведінку та особистість. Ці зміни є частиною переходу від дитинства до дорослого життя, коли організми розвиваються і повинні набути необхідних навичок для самостійності. Однак, всупереч поширеній думці, було доведено, що гормони мають незначний вплив на цей перехід. Дійсно, "було доведено, що гормони статевих залоз пояснюють лише невелику кількість відмінностей у поведінці в підлітковому віці". Перехід

у розвитку та пов'язані з ним зміни скоріше пов'язані з навчанням підлітка незалежності. Це навчання підкріплюється рівнем взаємодії з однолітками, який домінує в житті підлітка: "Протягом середнього тижня протягом навчального року підлітки, як повідомляється, проводять близько третини звичайного часу неспання, розмовляючи з однолітками, але лише 8% цього часу спілкуються з дорослими. Ці стосунки поза домом допомагають полегшити перехід до незалежності від сім'ї".

Самі стосунки сприяють зміні поведінки в підлітковому віці. Розуміння цього стає зрозумілим і причиною бунтарської поведінки. "Як зазначалося, взаємодія з однолітками також може в деяких випадках сприяти антисоціальній поведінці, причому конформність до антисоціальної поведінки, включаючи обман, крадіжки, незаконне проникнення та незначне руйнування майна, досягає піку в ранньому та середньому підлітковому віці". Тут важливо звернути увагу на ідею конформності. Прагнучи здобути незалежність від батьків, підліток, швидше за все, буде відповідати моделям поведінки, які визначають його групу однолітків, як правило, по одній змінній за раз. Важливо зазначити, що завдяки засобам масової інформації на таку конформність впливають не лише однолітки, а й знаменитості.

Криза другокурсника

Екзистенційна криза зазвичай вперше виникає в кінці підліткового віку - на початку 20-х років. Її називають кризою другого курсу. Під час кризи другого курсу молоді люди намагаються знайти рішення для різних вимірів ідентичності. Проблеми ідентичності, з якими вони найчастіше борються, пов'язані з вибором кар'єрного шляху, формуванням успішних стосунків і життям загалом.

У розпал екзистенційної кризи молоді люди та їхні батьки відчувають значний відчай та емоційний біль. До настання екзистенційної кризи молоді люди, як правило, досягають високих результатів у навчанні і регулярно отримують похвалу від батьків та вчителів. Криза другого курсу розвивається

через страх не мати надійного плану для досягнення свого найвищого потенціалу в майбутньому. Це може статися після втрати (смерті або залишення) близької людини або переходу зі старшої школи до коледжу. Тривога, викликана кризою другого курсу, може слугувати стимулом для того, щоб зрозуміти, що людина хоче робити зі своїм життям, але вона також може призвести до панічних атак і відходу від життєвої активності. Важливо, щоб криза другого курсу була вирішена, щоб молода людина, яка переживає кризу, відчувала себе більш захищеною і менше турбувалася про своє майбутнє.

Екзистенційна криза дорослої людини

У віці від середини до кінця 20-х років люди починають переживати ще одну екзистенційну кризу, яку називають екзистенційною кризою дорослості. Якщо її не розв'язати на ранньому етапі, то вона триватиме і в дорослому віці. Люди, які переживають екзистенційну кризу дорослого віку, також шукають вирішення питань ідентичності, пов'язаних з вибором кар'єри, стосунками і життям загалом. Екзистенційна криза дорослої людини відрізняється від кризи другокурсника тим, що включає в себе більш складні питання ідентичності на додаток до питань, пов'язаних з кризою другокурсника. Наприклад, розглядаються такі питання: Релігійний я чи ні? Як я ставлюся до своєї сексуальності? Я незалежний, залежний чи взаємозалежний?

Джеймс Бюдженталь (1965) розповідав про пацієнта, який переживав екзистенційну кризу дорослого життя. Пацієнт був дуже стурбований і відчував себе відірваним від усіх. Він переживав великий дистрес, тому що намагався протистояти тому факту, що він був гомосексуальним чоловіком. Не визнаючи і не приймаючи свою сексуальну орієнтацію, він відгородився від багатьох людей і не мав успіху у формуванні нових стосунків. Бюдженталь розмірковує, що якби він тоді зрозумів, що боротьба його пацієнта була зумовлена екзистенційною кризою, то мав би більше шансів допомогти пацієнтові.

Пізня екзистенційна криза

Пізніше в дорослому віці, коли людина вже побудувала кар'єру, налагодила стосунки і зіткнулася з деякими питаннями, пов'язаними з ідентичністю, вона все ще може переживати іншу версію екзистенційної кризи. Пізня екзистенційна криза виникає в кінці дорослого віку. Люди, які переживають пізню екзистенційну кризу, можуть боротися з проблемами, пов'язаними з хворобою, фізичним болем і страхом смерті, але пізня екзистенційна криза не має на меті вирішити ці проблеми. Вона полягає в бажанні покращити своє життя до того, як такі події, як хвороба і смерть, візьмуть гору над ним. Зокрема, пізня екзистенційна криза пов'язана з думками про мораль, спадщину та досягнення. З точки зору моралі, люди можуть зациклюватися на минулих злочинах і намагатися знайти спосіб виправити ситуацію, поки ще є час. Люди, які мають справу з аспектами спадщини та досягнень під час пізньої екзистенційної кризи, хочуть знати, що вони зробили позитивний вплив на свою кар'єру, сім'ю чи світ загалом. Вони хочуть залишити по собі впливову спадщину і досягти всього, що можуть, поки не стало надто пізно. Якщо вони не повністю вирішили проблеми, пов'язані з екзистенційною кризою на другому курсі або в дорослому віці, їм буде важче вирішити питання, пов'язані з досягненнями. До того, як пізня екзистенційна криза буде вирішена, люди, які страждають, будуть тривожитися, розмірковуючи про те, як вони могли б зробити все по-іншому, або впадуть у депресію від думки, що немає способу вирішити кризу до того, як вони підуть з цього світу.

Вимірювання ступеня екзистенційної кризи

задоволення, що може спричинити відсутність зацікавленості, проблеми з утриманням на роботі, нудьгу, перевантаження, брак пристрасі та енергії.

Деякі з поширених методів, які компанії використовують для найму працівників, - це аналіз резюме, тести на здібності, особистісні тести та співбесіди. Ці методи не завжди є успішними для того, щоб підібрати людину до кар'єри, яку вона захоче продовжувати протягом тривалого періоду часу. Роботодавці можуть знайти успішних працівників, оцінивши професійні інтереси та рівень розвитку потенційних працівників, які відповідають рівню, необхідному для посади, на яку вони наймаються. Коли люди правильно підібрані для кар'єри, вони будуть більш залученими, матимуть вищий показник утримання та створюватимуть більш креативну, інноваційну та оригінальну роботу.

Під час подолання екзистенціальної кризи слід пам'ятати про декілька речей. По-перше, слід пам'ятати, чому подолання екзистенційної кризи є важливим. Люди хочуть вирішити свою екзистенційну кризу, щоб не відчувати негативних наслідків, включаючи сильну тривогу, депресію або формування поганих стосунків з людьми. "Кризова" частина екзистенціальної кризи стосується самих негативних наслідків, а також прагнення і мотивації, які людина отримує, щоб уникнути цих негативних наслідків. Серед інших речей, про які слід пам'ятати, - це знайти сценічну оцінку, з'ясувати слабкі місця і максимізувати пару основних інтересів, щоб правильно поєднати їх з кар'єрою. Потрібно приймати допомогу від інших, але з'ясовувати, хто ти є і чого хочеш, самостійно. Коли людина долає екзистенційну кризу, вона може жити більш повноцінним життям і відчувати менше тривоги на щоденній основі. У суспільному сенсі важливо, щоб індивідуальні екзистенційні кризи були вирішені. Коли багато людей не розуміють, як вирішити свою екзистенційну кризу, може виникнути суспільство людей, які не створюють оригінальних робіт, тому що їм нудно і вони не задоволені своєю роботою.

Іншим вченим психологом, хто вивчав явище екзистенційної кризи був Віктор Франкл. Він називає цей феномен “Екзистенційний вакуум”. Екзистенційний вакуум - поширене явище двадцятого століття. Можливо, це пов'язано з подвійною втратою, яку людина зазнала відтоді, як стала справді людською істотою. На початку людської історії людина втратила деякі з основних тваринних інстинктів, в яких закладена поведінка тварини і якими вона захищена. Така безпека, як і рай, закрыта для людини назавжди; людина повинна робити вибір. Однак, на додаток до цього, людина зазнала ще однієї втрати в своєму недавньому розвитку, оскільки традиції, які підтримували її поведінку, зараз швидко зменшуються. Жоден інстинкт не підказує їй, що вона має робити, і жодна традиція не говорить їй, що вона повинна робити; іноді вона навіть не знає, що вона хоче робити. Натомість вона або хоче робити те, що роблять інші люди (конформізм), або робить те, що інші люди хочуть, щоб вона робила (тоталітаризм).

Статистичне опитування Франкла показало, що серед європейських студентів 25 відсотків мають більш-менш виражений ступінь екзистенційного вакууму. Серед його американських студентів таких не 25, а 60 відсотків.

Екзистенційний вакуум проявляється, головним чином, у стані нудьги. Тепер ми можемо зрозуміти Шопенгауера, коли він говорив, що людство, очевидно, приречене вічно коливатися між двома крайнощами - стражданням і нудьгою. Нудьга в часи Франкла викликала і, безумовно, приносила психіатрам більше проблем для вирішення, ніж дистрес. Ці проблеми стають дедалі актуальнішими, оскільки прогресуюча автоматизація, ймовірно, призведе до величезного збільшення годин дозвілля, доступних для середньостатистичного працівника. Шкода тільки, що багато хто з них не знатиме, що робити з усім своїм новопридбаним вільним часом.

1.2. Мотивація, потреби та інтереси. Поняття

Мотивація

Мотивація, психологічний конструкт, "винайдений" для опису механізму, за допомогою якого

індивіди та групи обирають певну поведінку і дотримуються її, має історію, що сягає

тисячоліттями у всіх культурах. Давньогрецька, римська, єгипетська, індійська, китайська та корінні культури всіх континентів розробляли рубрики про позитивно мотивовану поведінку, зазвичай під мантиєю етичної поведінки та моралі. Крім того, концепція мотивації та способи розвитку позитивної мотивації і поведінки пронизали всі сфери людської діяльності. Зокрема, педагогічна психологія має довгу історію вивчення природи та динаміки мотивації до навчання. Більшу частину останніх 150 років досліджень домінували західні теоретичні розробки та дослідження. І психологи та педагоги дізналися багато нового, що вплинуло на освітню практику для покращення навчання. Останні сорок років спостерігається відхід від західного підґрунтя до теоретичних розробок і досліджень, і тепер культура і людська варіативність стають центральним принципом ефективних досліджень. Замість того, щоб шукати закономірності та універсальності щодо мотивації, які часто безсилі в поясненні групових відмінностей між групами і культурами, а також всередині груп і культур, все більше уваги приділяється культурно-специфічним елементам мотивації, які можуть бути більш ефективними в поясненні вмотивованої поведінки в класі.

Мотивація праці розглядається як "сукупність енергетичних сил, що виникають як всередині, так і поза межами людини, які ініціюють поведінку, пов'язану з роботою, і визначають її форму, напрямок, інтенсивність і тривалість" стверджують, що трудова мотивація прямо та опосередковано

впливає на продуктивність працівників. Крім того, деякі дослідження постулюють, що мотивація праці може розглядатися як джерело позитивної енергії, що призводить до самоствердження та самореалізації працівників. Таким чином, трудова мотивація є передумовою самореалізації індивідів та досягнення організацій.

У літературі виділяють декілька моделей мотивації праці. Однією з основних моделей є теорія ієрархії потреб Маслоу (1954), яка припускає, що люди задовольняють набір потреб, включаючи фізіологічні, у безпеці, приналежності, повазі та самореалізації. Крім того, теорія мотивації-гігієни Герцберга (1966) припускає, що на мотивацію праці головним чином впливає внутрішня складність роботи та надання можливостей для визнання і підкріплення. З'явилися й більш сучасні моделі. Наприклад, у дослідженні Ніколеску та Вербонку (2008) типи мотивації поділено на чотири пари: позитивна-негативна, внутрішня-зовнішня, когнітивна-афективна та економічна-моральна-духовна.

Мотивація була визначена як індивідуальний, неспостережуваний стан прагнення, який спонукає і спрямовує поведінку, спрямовану на досягнення мети, до задоволення потреб. Мотивації, таким чином, являють собою незадоволені потреби, які стають значущими для організму, спрямовуючи його на задоволення потреб, що переживаються як афективно, так і когнітивно, і можуть бути виражені поведінково.

Потреби

Людські потреби зазвичай використовуються для позначення рушійних сил людських дій, мотивів, що стоять за людською поведінкою. Інші застосування

цього поняття включають потреби як інструменти для досягнення певної мети, а також потреби як суспільні вимоги для процвітання або хорошого життя. Потреби як мотиви означають, що всі людські дії людини можна розуміти як такі, що походять з прагнення задовольнити або актуалізувати потреби. Потреби як суспільні вимоги стосуються того, що необхідно для людей, щоб уникнути серйозної шкоди та брати участь у житті суспільства, незалежно від того, чи мобілізуються вони ними чи ні. Потреби як вимоги для досягнення певного результату, такого як реалізація, щастя чи задоволення знаходяться між двома останніми поясненнями. Вони включають в себе елементи, які сприяють досягненню мети хорошого життя (наприклад, робота, дохід, охорона здоров'я, статус) як вимоги або потреби для реалізації мети.

Людські потреби як спонукальні мотиви до дії широко вивчаються в психології. Історично теорії мотивації, засновані на потребах, еволюціонували від нижчих теорій, що зосереджувалися на біологічному походженні людських дій, до вищих теорій, які враховують

складний світ соціально-когнітивних мотивацій. Останній напрям представлений

роботами Маслоу (1954), який розробив теорію потреб, засновану на природній ієрархії

де фізіологічні потреби (голод, спрага, безпека) були в основі піраміди, а потреби самоактуалізації (потреба жити відповідно до свого унікального потенціалу) - на вершині. Спираючись на клінічний досвід, він стверджував, що поява вищих потреб вищих потреб підпорядковане певному рівню задоволенню фізіологічних потреб і потреб у безпеці

потреби (безпека, залежність від стабільності, захист, свобода від страху тощо). Його теорія передбачала, що всі дії людини зумовлені однією або кількома потребами

навіть якщо люди не завжди це усвідомлюють. Підхід Маслоу критикували за недооцінку важливості соціального та природного середовища,

етноцентричність та ієрархічність. Однак він був використаний як основа для розвитку інших теорій, які включають соціально-екологічний вимір потреб та їх культурно-історичну динаміку.

Розуміння потреб як потреб людини або суспільства вимог до благополуччя, пов'язане з евдаймоністичною традицією в психології та соціальній політиці. Воно сягає своїм корінням в аристотелівське уявлення про те, що задоволення можна знайти, роблячи те, що є доброчесним, і що люди повинні жити в єдності зі своїм даймоном або істинним "я". У психології

евдаймонічний підхід популяризували Теорія самодетермінації Райана і Десі, а в соціальній політиці нормативною теорією Дойала та Гофа про людські потреби. Райан і Десі стверджують, що існують три основні психологічні потреби, які сприяють добробуту: автономія, компетентність і спорідненість.

Автономія передбачає, що люди цінують і відчують зацікавленість у власних

діях, і що вони схвалюються самими людьми, а не нав'язані зовнішніми агентами. Компетентність стосується здатності досягати результатів, щоб ефективно функціонувати в суспільстві.

Спорідненість пов'язана з почуттям приналежності до суспільства, прийняттям і

поважають за межами тісних родинних зв'язків. Три основні психологічні потреби впливають з етологічних, поведінкових та вікових даних і вважаються універсальними для людей

у всіх суспільствах. Незважаючи на те, що люди не завжди усвідомлюють важливість потреб,

коли вони задоволені, люди відчують себе вмотивованими і задоволеними.

Інтереси

У повсякденному обговоренні людської поведінки, мотивів, що стоять за нею, та особистісних характеристик, які вона відображає, ми не можемо обійтись без використання терміну "інтерес". "Інтерес" вважається важливим практично для кожної галузі прикладної психології, а також для різних галузей знань, на які психологія має вплив. Одним з вікових пошуків теоретиків освіти було визначення ролі "інтересу" у забезпеченні ефективності навчання та засобів його стимулювання, тоді як "професійні інтереси" привертають увагу всіх, хто займається профорієнтацією чи відбором або бажає побороти нудьгу на виробництві. Вузькість, поверховість або особливості "інтересів" часто характеризують пацієнтів психіатрів, а такі форми лікування, як ерготерапія, працюють через "інтерес".

Інтерес - це суб'єктивне ставлення, що мотивує людину до виконання певного завдання. Він приносить задоволення. Результатом інтересу є цікавість до об'єкта інтересу, захопленість об'єктом, сила волі для подолання труднощів під час виконання завдання, що цікавить, певна зміна поведінки в присутності об'єкта, що характеризується увагою та зосередженістю. Є різні визначення для поняття

“Інтерес”:

Інтерес - це почуття вподобання, пов'язане з реакцією, реальною чи уявною, на певну річ або ситуацію.

Інтерес - це тенденція занурюватися в досвід і продовжувати його, тоді як відраза - це тенденція відвертатися від нього до чогось іншого.

Типи

інтересів:

Є два різних типи інтересів - зовнішні та внутрішні. Перші - це приємні емоції, пов'язані з метою або завданням діяльності. Це можуть бути слава, ім'я, гроші, перемога або подібні зовнішні мотиви поведінки.

Другі ж пов'язані з самою діяльністю, будучи основним і справжнім потягом без будь-яких зовнішніх мотивів, Цей внутрішній інтерес є безперервним і постійним, навіть якщо безпосередня мета досягнута. Зовнішній інтерес вмирає, як тільки мета досягнута.

Деякі експерти з профорієнтації класифікували інтереси на:

- Висловлений інтерес
- Явний інтерес
- Вимірюваний інтерес

У висловленому інтересі людина виражає свої особисті вподобання через речення на кшталт "Я люблю спорт". Хоча це перше джерело інформації про інтерес людини, на нього не можна покладатися, оскільки такі висловлювання відрізняються сталістю і схильні час від часу змінюватися залежно від зрілості людини.

Явний інтерес - це інтерес, який не виражається, але спостерігається оточуючими, коли людина зайнята і поглинута якоюсь діяльністю. Ньютон забував про їжу, коли займався науковими експериментами.

Вимірюваний інтерес - це оцінка та облік інтересу людини, виявленого за допомогою психологічних тестів або опитувальників інтересів.

Обмеження існуючих методів дослідження інтересів:

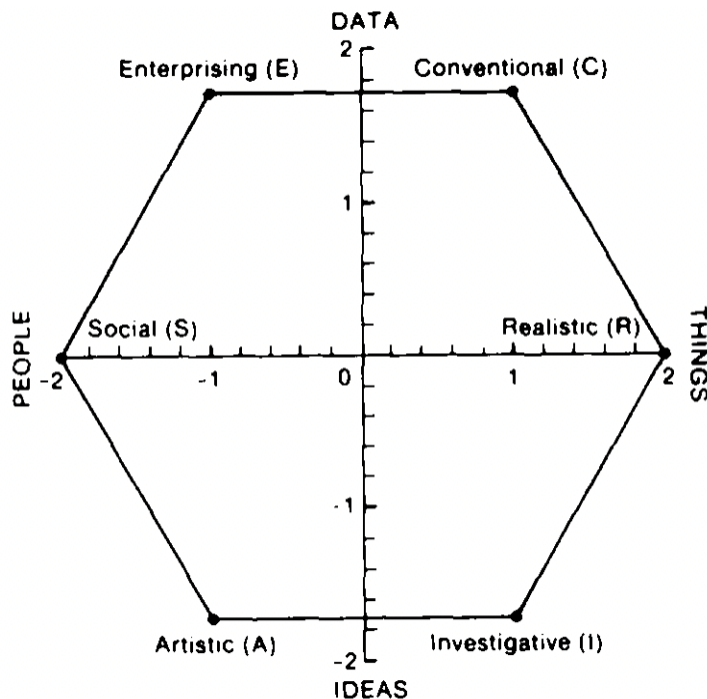
1. Деякі тести виявляють здібності, а не інтерес. Але інтерес - це не те саме, що здібності. Тому деякі тести не є повністю валідними чи надійними.

підкреслює, що люди можуть бути класифіковані за шістьма основними типами особистісних інтересів, а їхній вибір професії часто пов'язаний з цими типами. Основні принципи та категорії теорії включають:

- Реалістичний (Realistic - R):
 - Особистісні риси: Практичні, фізично активні, люблять роботу зі знаряддями.
 - Характеристики робочого середовища: Фізично вимагає, використання інструментів, робота з технікою.
- Інтелектуальний (Investigative - I):
 - Особистісні риси: Аналітичні, люблять дослідження та вирішення проблем.
 - Характеристики робочого середовища: Вимагає аналізу, дослідження, вирішення проблем.
- Артистичний (Artistic - A):
 - Особистісні риси: Творчі, емоційно виражені, імагінативні.
 - Характеристики робочого середовища: Мистецтво, дизайн, творчість.
- Соціальний (Social - S):
 - Особистісні риси: Спілкування, допомога іншим, емоційно чутливі.
 - Характеристики робочого середовища: Спілкування, взаємодія з людьми, надання допомоги.
- Заповзятливий (Enterprising - E):
 - Особистісні риси: Лідерські якості, енергійні, комунікабельні.
 - Характеристики робочого середовища: Бізнес, лідерство, продажі.
- Конвенційний (Conventional - C):
 - Особистісні риси: Організовані, систематичні, вміють працювати з деталями.
 - Характеристики робочого середовища: Бухгалтерія, адміністративна робота, розробка систем.

Шестикутник Голланда, також відомий як Гексагон інтересів, є графічним інструментом, що відображає взаємозв'язок між шістьма основними типами професійних інтересів в рамках теорії Реальних, Інтелектуальних, Артистичних, Соціальних, Підприємницьких та Конвенційних (RIASEC) Джона Голланда.

Кожна вершина шестикутника відповідає одному з цих шести типів інтересів, і гексагон розподілений так, що кожна сторона представляє схожість між сусідніми типами. Наприклад, утворення гексагона може виглядати наступним чином:



Шестикутник Голланда

Кожна з шести вершин позначає один із типів інтересів, а кожна лінія вказує на схожість між двома сусідніми типами. Наприклад, лінія між типами "Реалістичний" (Realistic) і "Соціальний" (Social) показує, що ці два типи мають деякі спільні риси.

Шестикутник Голланда слугує графічним інструментом для візуалізації взаємозв'язків між професійними інтересами та для допомоги в розумінні того,

як індивідуальні інтереси можуть впливати на вибір професії та робочу задоволеність.

Використання теорії Голланда:

Самооцінка:

- Індивіди можуть використовувати тестування інтересів (наприклад, Strong Interest Inventory) для самооцінки і визначення свого особистісного типу, щоб зрозуміти, які професії можуть відповідати їхнім інтересам.

Консультування кар'єри:

- Кар'єрні консультанти можуть використовувати результати тестування для порад та підтримки вибору кар'єри, розкриваючи зв'язок між особистісним типом та конкретними видами робіт.

Підбір персоналу:

- Роботодавці можуть використовувати цю теорію для підбору персоналу та створення оптимальних робочих груп, спираючись на типи інтересів своїх працівників.

Розвиток кар'єри:

- Люди можуть використовувати знання про свій особистісний тип для розвитку і керування своєю кар'єрою, вибираючи робочі місця та завдання, які відповідають їхнім інтересам.

Ця теорія важлива для розуміння того, як індивідуальні особливості можуть впливати на кар'єрний вибір та задоволеність роботою. Її застосування в різних областях може сприяти більш ефективному вибору кар'єрного шляху.

Теорія Професійних Типів Джона Голланда включає не лише індивідуальні особливості, але й характеристики робочого середовища, які можуть бути відповідні різним типам особистості. Ця концепція дозволяє враховувати взаємодію між особистісними інтересами та вимогами робочого

оточення. Шестерка основних типів робочого середовища відповідає шестерці професійних типів, визначених Голландом:

Реалістичне Робоче Середовище:

- Характеристики: Фізично вимагає, може включати використання інструментів, роботу з механізмами.
- Відповідний Тип Особистості: Реалістичний (R).

Інтелектуальне Робоче Середовище:

- Характеристики: Загадки, дослідження, вирішення складних проблем.
- Відповідний Тип Особистості: Інтелектуальний (I).

Артистичне Робоче Середовище:

- Характеристики: Творчість, виразність, може включати роботу з мистецтвом та дизайном.
- Відповідний Тип Особистості: Артистичний (A).

Соціальне Робоче Середовище:

- Характеристики: Взаємодія з людьми, робота в групах, надання допомоги.
- Відповідний Тип Особистості: Соціальний (S).

Підприємницьке Робоче Середовище:

- Характеристики: Лідерськість, бізнес-ситуації, комунікація.
- Відповідний Тип Особистості: Підприємницький (E).

Конвенційне Робоче Середовище:

- Характеристики: Структурованість, робота з документами, дотримання правил.
- Відповідний Тип Особистості: Конвенційний (C).

Використання теорії робочого середовища:

Підбір персоналу:

- Роботодавці можуть використовувати цю теорію для збалансованого формування робочих груп та забезпечення відповідності вимогам робочого середовища та особистісним інтересам працівників.

Консультації кар'єри:

- Кар'єрні консультанти використовують знання про робочі середовища для поради щодо вибору кар'єрного шляху, який відповідає конкретним умовам праці.

Оптимізація робочих умов:

- Роботодавці можуть адаптувати робоче середовище, забезпечуючи його властивості, що відповідають особистісним інтересам працівників.

Розвиток особистості та команд:

- Враховуючи типи робочого середовища, команди можуть ефективніше розподіляти завдання, спираючись на сильні сторони кожного члена.

Ця теорія взаємодії між індивідуальними інтересами та робочим оточенням допомагає краще розуміти, як робоча енергія може бути направлена на здійснення особистісних та професійних цілей.

Згодом теорія була розгирена самим Голландом та Ліндою Готфредсон.

Основні положення теорії:

Особистість та Інтереси:

- Підхід Голланда та Готфредсон враховує не лише інтереси, але й особистісні характеристики. Особистісність розглядається через призму взаємодії індивідів з оточуючими їх робочими умовами та життєвими обставинами.

Теорія Областей Реального Інтересу:

- Готфредсон доповнив теорію, вводячи поняття "Областей Реального Інтересу" (Realistic Interest Domains). Він розділив професії на області в залежності від вимог до волі, практичності, емоційної стабільності та інших характеристик, які можуть бути важливими для успішної роботи.

Крива Вибору Професії:

- Вони вперше представили ідею "Кривої Вибору Професії", яка відображає динаміку розвитку індивіда у виборі професії від дитинства до дорослості. Крива визначається двома фазами: "Фазою Реального Одержання" (Realism Acquisition Phase) та "Фазою Принципового Визначення" (Congruence Establishment Phase).

Роль Всезагальних Норм:

- Готфредсон ввів поняття "Всезагальних Норм" (Common Norms) — стандартів поведінки та вибору кар'єри, які, на його думку, є загальними для більшості людей та визначають певні ролі та очікування.

Тимчасові та структурні фактори, а також індивідуальні різниці грають значущу роль у виборі кар'єри за теорією Джона Голланда та Лінди Готфредсон.

Тимчасові фактори:

Розвиток Особистості:

- Протягом життя особистість людини змінюється, і її інтереси, цінності та здібності можуть еволюціонувати. Тимчасові фактори включають фази життя, такі як дитинство, підлітковий період, дорослість, пізній вік тощо.

Освіта та Навчання:

- Отримання нових знань і навичок може впливати на інтереси та вибір кар'єри. Люди можуть змінювати свої професійні орієнтації під впливом освіти та навчання.

Досвід Роботи:

- Робочий досвід може вносити зміни в інтереси і уявлення про кар'єрні можливості. Робота на різних посадах може надавати новий погляд на сферу діяльності.

Структурні фактори:

Економічна Ситуація:

- Економічні умови та ринкові можливості можуть впливати на вибір кар'єри. Люди можуть обирати професії, які є високооплачуваними або стабільними в умовах економічної нестабільності.

Соціокультурний Контекст:

- Соціальні та культурні чинники можуть визначати соціальні очікування та прийняття певних професій. Суспільство може мати певні стереотипи та очікування щодо обрання конкретної кар'єри.

Інституційні Обмеження:

- Системні обмеження, такі як правила та вимоги інституцій, можуть впливати на можливості вибору кар'єри. Наприклад, для вступу до певних професій можуть потрібні конкретні ліцензії чи сертифікати.

Роль Індивідуальних Різниць:

Особистісні Трейти:

- Індивідуальні різниці в особистісних трейтах, таких як впертість, екстраверсія, чутливість до новизни, можуть впливати на вибір кар'єри.

Здібності та Навички:

- Індивідуальні здібності та навички грають важливу роль. Люди найчастіше вибирають професії, в яких вони відчувають свою ефективність та успішність.

Цінності та Відповідальність:

- Особисті цінності та рівень відповідальності також враховуються при виборі кар'єри. Деякі люди обирають професії, які відповідають їхнім етичним чи моральним переконанням.

Загальна ідея полягає в тому, що вибір кар'єри - це динамічний процес, який взаємодіє з тимчасовими, структурними факторами та індивідуальними різницями, враховуючи власність особистості та оточуюче соціокультурне

Тестування уподобань за RIASEC, як правило, передбачає використання оцінювання професійних інтересів або інвентаризації. Ці оцінки призначені для того, щоб допомогти людям визначити свої уподобання серед шести типів особистості RIASEC (реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємливий і традиційний). Ось загальний огляд того, як часто проходить процес тестування:

Вступ та пояснення:

Учасники знайомляться з концепцією RIASEC та її шістьма типами особистості. Пояснюють мету та переваги оцінювання, підкреслюючи, що це інструмент, який допомагає визначити особисті переваги, пов'язані з роботою та кар'єрою.

Інструкції:

Надаються чіткі інструкції про те, як пройти оцінювання. Респондентам може бути запропоновано відповісти на низку запитань або тверджень, які призначені для оцінки їхніх уподобань за категоріями RIASEC.

Формат оцінки:

Оцінювання RIASEC може мати різні формати. Це можуть бути анкети з папером та олівцем, онлайн-опитування або інтерактивні вправи. Формат може включати твердження для самозвітування, сценарії або завдання, на які особам потрібно відповісти відповідно до їхніх уподобань.

Саморефлексія:

Під час оцінювання респондентів заохочують до роздумів про їхні справжні інтереси та вподобання, а не про те, що, на їхню думку, може бути соціально бажаним чи очікуваним. Чесність у відповідях допомагає забезпечити точні результати.

Підрахунок балів та результати:

Після завершення оцінювання відповіді підраховуються і формуються результати. Результати, як правило, вказують на вподобання респондента в кожній з шести категорій RIASEC, підкреслюючи, які типи є найбільш домінуючими або помітними.

Інтерпретація:

Інтерпретувати результати разом з респондентом може кваліфікований консультант з питань кар'єри або радник. Вони обговорюють наслідки вподобань і те, як вони узгоджуються з різними типами професій. Інтерпретація має на меті дати уявлення про потенційні кар'єрні шляхи, які можуть вам підійти.

Вивчення кар'єри:

На основі отриманих результатів учасникам пропонується вивчити кар'єру, пов'язану з їхнім профілем RIASEC. Таке вивчення може включати

дослідження конкретних професій, вивчення вимог до освіти, а також розгляд навичок і завдань, пов'язаних з різними робочими місцями.

Підтримка прийняття рішень:

Результати оцінювання можуть слугувати цінним інструментом у прийнятті рішень про освіту, професійну підготовку чи вибір кар'єри. Кар'єрні консультанти можуть надати рекомендації щодо розробки плану кар'єри, який відповідає інтересам, цінностям і цілям людини.

Важливо зазначити, що хоча оцінки RIASEC можуть бути інформативними, вони є лише частиною більш широкого процесу розвитку кар'єри. Особисті цінності, здібності та інші фактори також відіграють важливу роль у прийнятті обґрунтованих кар'єрних рішень. Крім того, люди можуть періодично повертатися до цих оцінок, оскільки їхні інтереси та цілі з часом змінюються.

1.4 Теоретична модель про важливість реалізації потреб у виборі професійної діяльності як чинник запобігання екзистенційної кризи особистості

Очікування того, що люди, чиї інтереси збігаються з професією, повідомлятимуть про більшу задоволеність роботою, ніж ті, у кого вони не збігаються, роками відігравало важливу роль у прикладному вимірюванні інтересів. Однак дослідження, що вивчають взаємозв'язок між конгруентністю між інтересами та професією і задоволеністю роботою, дали суперечливі результати. Очікуваний зв'язок був знайдений або не знайдений. В інших випадках результати були неоднозначними. Різноманітні результати свідчать про те, що зв'язок між конгруентністю та задоволеністю міг бути прихований у деяких попередніх дослідженнях через вплив сторонніх змінних.

Труднощі у проведенні досліджень конгруентності та задоволеності широко визнані. Однією з постійних проблем є обмежений діапазон повідомленої задоволеності в межах більшості професій. Останнім часом привертають увагу й інші проблеми, які легше піддаються вирішенню. Наприклад, деякі дослідники намагалися контролювати змінні, які, за їхніми припущеннями, можуть пом'якшити зв'язок між конгруентністю та задоволеністю, наприклад, стаж роботи та кар'єрна значущість. Інші припускають, що тип використовуваної шкали інтересів є фактором у виявленні зв'язку між конгруентністю та задоволеністю. У двох дослідженнях, які порівнювали базові (однорідні) шкали інтересів з професійними шкалами, було виявлено більший зв'язок із задоволеністю роботою для базових шкал інтересів.

Враховуючи попередні результати досліджень конгруентності та задоволеності, а також потенціал підвищення точності за рахунок зменшення шуму даних, у цьому дослідженні були використані екрани для трьох змінних, які, на нашу думку, можуть впливати на зв'язок конгруентності та задоволеності. Першою змінною був ступінь чіткості визначення інтересів людини. Конструкти диференціації та узгодженості, запропоновані Голландом, були застосовані для вимірювання основних інтересів (однорідні шкали) з метою перевірки чіткості профілю інтересів. Коротко кажучи, диференціація означає ступінь, до якого оцінки інтересів особи відрізняються за величиною, тоді як узгодженість означає ступінь, до якого найвищі інтереси особи знаходяться у споріднених сферах, як визначено шестикутником Голланда. Коли люди мають чітко визначені інтереси (тобто мають диференційовані та узгоджені профілі), можна очікувати, що ймовірність виявлення взаємозв'язку між конгруентністю та задоволеністю буде вищою.

Зі зростанням значущості кар'єри люди більше переймаються питаннями, пов'язаними з роботою, такими як задоволеність роботою. Ця стурбованість може призвести до більшої варіативності рівня задоволеності роботою, про яку

повідомляють різні люди, що знову ж таки підвищує ймовірність виявлення взаємозв'язку між конгруентністю та задоволеністю роботою. Існує багато причин, чому люди цінують свою роботу, наприклад, дохід, престиж, безпека. Наскільки люди цінують цікаву роботу, зокрема, ступінь конгруентності з більшою ймовірністю буде пов'язаний зі ступенем задоволеності роботою. Тобто задоволеність роботою з більшою ймовірністю залежить від наявності цікавої роботи - роботи, яка відповідає інтересам. Хоча можна було б виділити й інші критерії, на основі даних, доступних для вторинного аналізу, можна було б операціоналізувати лише три вищезгадані змінні.

Люди, які повідомляють про внутрішню задоволеність роботою, демонструють більшу узгодженість між інтересами та професією, ніж люди, які не повідомляють про це. І навпаки, частка осіб, які повідомляють про внутрішню задоволеність роботою, зростає зі збільшенням узгодженості (конгруентності) між їхніми виміряними інтересами та професією. Цей взаємозв'язок було виявлено для загальної вибірки працюючих осіб і для підвибірки, що відповідає критеріям чіткості інтересів, значущості роботи та цінності цікавої роботи.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, екзистенційна криза, що виникає внаслідок пошуку ідентичності та мети, проявляється на різних етапах життя, проявляючись як "криза другого курсу" в підлітковому віці та криза дорослості пізніше. Її поширеність у сучасному суспільстві зумовлена безліччю виборів, з якими стикаються люди, чи то в кар'єрі, чи то в особистих стосунках. Криза, часто інтерналізована з суспільних викликів, вимагає вирішення, щоб запобігти особистим і соціальним наслідкам, таким як екзистенціальна депресія і напружені стосунки.

Пропоновані рішення включають узгодження з кар'єрою, формування значущих зв'язків і поведінкові тренінги для соціальної перспективи.

Важливо розрізняти період екзистенціальної кризи та етапи розвитку. Тривалість кризи не є суворо прив'язаною до стадії розвитку, оскільки люди в подібних життєвих ситуаціях можуть перебувати на різних стадіях розвитку. Три різновиди екзистенціальної кризи - криза другокурсника, криза дорослої людини і криза пізнього віку - відповідають різним віковим групам, що підкреслює важливість розуміння як типу кризи, так і стадії розвитку для її ефективного подолання. Визнання та подолання екзистенційних криз є важливим для того, щоб люди могли орієнтуватися в складнощах ідентичності та мети, сприяючи особистісному зростанню та суспільному добробуту.

Таким чином, є різні етапи екзистенціальних криз, зосереджуючись на кризі ранньої юності, кризі другого курсу та екзистенціальній кризі пізнього віку. Криза ранньої юності, як її описує Фіцджеральд, обертається навколо життєво важливого життєвого завдання - звільнитися від зовнішніх впливів, щоб відкрити свою ідентичність. Гормони, всупереч поширеній думці, відіграють мінімальну роль, а криза більше пов'язана з прагненням до незалежності та перебудовою поведінки й особистості.

Криза другого курсу, що виникає наприкінці підліткового віку - на початку двадцятих років, пов'язана з тим, що молоді люди намагаються вирішити питання ідентичності, зокрема, у виборі професії, стосунків і життя в цілому. Дистрес у цей період часто пов'язаний зі страхом відсутності надійного плану реалізації свого потенціалу. Ця криза може бути спровокована життєвими переходами, такими як закінчення школи або особиста втрата. Своєчасне вирішення цієї проблеми має вирішальне значення для зменшення тривоги та зміцнення почуття впевненості у завтрашньому дні.

Екзистенційна криза дорослості, що настає в середині та наприкінці двадцятих років, породжує більш складні питання ідентичності поряд з тими, що пов'язані з кризою другого курсу. У центрі уваги опиняються такі фактори, як релігія, сексуальність і незалежність. Історія пацієнта, який бореться з прийняттям своєї гомосексуальності, підкреслює емоційне потрясіння, з яким може зіткнутися людина в цей період. Визнання і подолання екзистенційної кризи на цьому етапі може суттєво вплинути на благополуччя людини.

Нарешті, екзистенційна криза пізнього віку, що настає в зрілому віці, спонукає людину замислитися над мораллю, спадщиною та досягненнями. Занепокоєння минулими вчинками, бажання мати позитивний вплив і прагнення залишити по собі значущий спадок стають першочерговими. Криза не має на меті вирішити проблеми, пов'язані з хворобою, фізичним болем чи страхом смерті, а радше зосереджується на тому, щоб покращити своє життя до того, як ці неминучості візьмуть гору. Невирішені екзистенційні кризи пізнього віку можуть призвести до постійної тривоги, жалю або навіть депресії.

По суті, в цьому розділі ми заглиблюємось у складну динаміку екзистенційних криз на різних життєвих етапах, підкреслюючи важливість своєчасного розпізнавання та вирішення для особистісного зростання та самореалізації. Кожна криза ставить унікальні виклики, але їх вирішення сприяє більш осмисленому та цілеспрямованому життєвому шляху.

У розділі досліджуються різні аспекти екзистенціальних криз, зокрема кризи ранньої юності, кризи другого курсу, екзистенціальні кризи дорослого віку та екзистенціальні кризи пізнього віку. Висвітлюється взаємозв'язок між стосунками, кар'єрою та екзистенційними кризами, а також пропонуються підходи до подолання цих криз.

Зокрема, зазначається, що стосунки і кар'єра відіграють ключову роль у виникненні екзистенційних криз. Розрив стосунків і незадоволеність кар'єрою можуть призвести до екзистенціальної кризи, причому її гострота залежить від рівня конфліктів і незадоволеності.

У розділі також пропонуються різні способи подолання екзистенціальних криз, такі як узгодження особистості з кар'єрою, вибір роботи, яка приносить задоволення, та поведінкові тренінги. Сучасні методи відбору персоналу, включаючи аналіз резюме та співбесіди, можуть вплинути на рівень задоволеності роботою та допомогти подолати екзистенційні кризи.

Підкреслено, що для подолання екзистенціальних криз важливо враховувати етап і період життя людини. Запропоновані рішення спрямовані на гармонізацію особистості з кар'єрним вибором та вирішення конфліктів, пов'язаних зі стосунками та роботою.

Загалом, розділ містить комплексний огляд екзистенційних криз, їх причин та потенційних шляхів вирішення, що робить його інформативним для розуміння психологічних аспектів життєвих криз та способів їх подолання.

Також, представлений розділ заглиблюється у складні сфери мотивації, людських потреб та інтересів у контексті психології. Дослідження починається з історичної перспективи мотивації, простежуючи її коріння в різних культурах та висвітлюючи еволюцію теорій з плином часу. Фокус змістився від універсальних підходів до визнання культурно-специфічних елементів, особливо у сфері трудової мотивації, де внутрішні та зовнішні сили впливають на поведінку, пов'язану з роботою.

Концепція людських потреб, постає як фундаментальний рушій дій і мотивацій, що охоплює різні сфери застосування - від досягнення цілей до

суспільного добробуту. Історичні теорії, такі як ієрархія потреб Маслоу, визнані за свою роль у формуванні нашого розуміння мотивації, незважаючи на критику. Евдаймоністична традиція, що сягає корінням філософії Аристотеля, підкреслює важливість добродесних вчинків і життя в гармонії з власним "я". Ця перспектива відображена в сучасних теоріях, таких як теорія самодетермінації Райана і Дечі, що є внеском у сферу психології та соціальної політики.

У розділі увага приділяється поняттю "інтереси" та його невід'ємній ролі в розумінні людської поведінки, мотивацій та особистісних характеристик. Інтереси зображуються як суб'єктивні установки, що спонукають людей до виконання певних завдань, приносячи задоволення і насолоду. У розділі підкреслюється значення інтересів в освіті, профорієнтації та терапевтичних практиках, наголошується на їх постійному і внутрішньому потягу до певних видів діяльності.

Однак, визнається, що існують проблеми з точним вимірюванням та розумінням інтересів. Визнається обмеженість існуючих методів, таких як тести, що зосереджуються на здібностях, а не на справжніх інтересах, мінливий характер інтересів і залежність від самозвітів. Розділ завершується закликом до подальших досліджень і вдосконалення методів, щоб поглибити наше розуміння динамічної природи індивідуальних інтересів.

Таким чином, в сукупності пропонується всебічне дослідження психологічних конструктів, від мотивації і людських потреб до інтересів. Вони підкреслюють еволюцію теорій, культурні нюанси та значення цих концепцій у формуванні поведінки, добробуту, освіти та організаційної ефективності.

Далі, розділ заглиблюється у сферу людських потреб та інтересів, з особливим акцентом на професійній діяльності, черпаючи натхнення у

фундаментальних працях Джона Л. Голланда та Лінди Готтфредсон. Ці вчені, завдяки своїй відданості справі всього життя, значно поглибили наше розуміння мотивації потреб та інтересів, особливо в контексті професійної діяльності.

Впливова теорія Джона Голланда "Професійні особистості та робоче середовище", втілена в моделі RIASEC, класифікує людей за шістьма основними типами особистості, кожен з яких тісно пов'язаний з вибором кар'єри. Модель виділяє реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємливий і традиційний типи, кожен з яких пов'язаний з певними особистісними рисами та уподобаннями в робочому середовищі.

Візуальне представлення цих професійних інтересів за допомогою шестикутника Голланда, або шестикутника RIASEC, слугує потужним графічним інструментом. Цей шестикутник ілюструє взаємозв'язки між шістьма основними типами професійних інтересів в рамках теорії. Кожна вершина відповідає одному типу інтересів, а макет шестикутника демонструє схожість між сусідніми типами. Наприклад, з'єднувальні лінії між "Реалістичним" і "Соціальним" типами позначають спільні характеристики.

Шестикутник Голланда надає візуальну дорожню карту для розуміння складної динаміки між професійними інтересами, вибором кар'єри та задоволеністю роботою. Моє дослідження спрямоване на вивчення цієї динаміки, сприяючи ширшому розумінню мотивації в контексті професійної діяльності.

Підсумовуючи, можна сказати, що теорія Джона Голланда "Професійна особистість і робоче середовище" поширюється на різні сфери, пропонуючи всебічне розуміння взаємодії між індивідуальними інтересами та вимогами робочого середовища. Універсальність теорії підкреслюється ключовими

застосуваннями, включаючи самооцінку, консультування з питань кар'єри, відбір персоналу та розвиток кар'єри.

Врахування як індивідуальних характеристик, так і особливостей робочого середовища збагачує застосовність теорії. Модель RIASEC, представлена шестикутником інтересів, встановлює візуальний зв'язок між типами особистості та відповідним робочим середовищем, сприяючи тонкому розумінню взаємозв'язку між індивідуальними інтересами та задоволеністю роботою.

Крім того, організаційні застосування теорії, такі як відбір персоналу, консультування з питань кар'єри, оптимізація умов праці та розвиток особистості/команди, підкреслюють її практичну значущість для покращення процесу прийняття рішень як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

На завершення, Теорія професійних особистостей і робочого середовища Джона Голланда є цінною основою, що сприяє глибшому розумінню того, як індивідуальні інтереси та енергію можна стратегічно спрямувати на досягнення особистих і професійних цілей. Її багатогранне застосування сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, сприяючи гармонійному узгодженню між індивідуальними прагненнями і потребами організації.

Теорія, спочатку сформульована Джоном Голландом, а згодом розширена Голландом і Ліндою Готтфредсон, розглядає динамічну взаємодію часових, структурних та індивідуальних чинників у виборі кар'єри. Основні положення теорії наголошують на врахуванні особистісних рис та інтересів, вводячи концепцію реалістичних сфер інтересів та ключове поняття "кривої вибору кар'єри".

Теорія підкреслює роль часових факторів, визнаючи, що особистість розвивається протягом усього життя людини. Тимчасові фактори, такі як життєві етапи, освіта та досвід роботи, впливають на кар'єрні вподобання та вибір. Крім того, структурні фактори, включаючи економічні умови, соціокультурний контекст та інституційні обмеження, формують кар'єрні рішення в більш широкому суспільному контексті.

Наголос Голланд і Готтфредсона на індивідуальних відмінностях підкреслює важливість особистісних рис, здібностей і цінностей у виборі кар'єри. Модель RIASEC, що застосовується шляхом тестування уподобань, класифікує людей на шість типів особистості, допомагаючи їм у самоаналізі та прийнятті кар'єрних рішень.

Тестування уподобань за моделлю RIASEC зазвичай передбачає ознайомлення з концепцією, чіткі інструкції щодо проведення оцінки та різноманітні формати, такі як опитування за допомогою паперу та олівця або онлайн-анкетування. Оцінка має на меті забезпечити справжнє відображення індивідуальних інтересів, вільних від суспільних очікувань.

Процес включає самоаналіз, коли респондентів заохочують замислитися над справжніми інтересами, а не над соціально бажаним чи очікуваним вибором. Потім результати підраховуються, інтерпретуються та обговорюються з консультантами з питань кар'єри для вивчення потенційних кар'єрних шляхів, що відповідають профілю респондента за RIASEC.

Подальші кроки включають вивчення кар'єри на основі отриманих результатів, заглиблення в конкретні професії, освітні вимоги та пов'язані з ними завдання. Важливо, що отримані результати слугують цінним інструментом для прийняття рішень, підтримуючи людей у здійсненні усвідомленого вибору щодо освіти, професійного розвитку та вибору кар'єри.

Хоча оцінки RIASEC пропонують інформативні дані, важливо визнати, що вони є лише частиною більш широкого процесу розвитку кар'єри. Особисті цінності, здібності та інші фактори також відіграють важливу роль у прийнятті обґрунтованих кар'єрних рішень. Більше того, люди можуть періодично переглядати ці оцінки, оскільки їхні інтереси та цілі з часом змінюються.

Протягом багатьох років очікування, що люди, чиї інтереси збігаються з їхньою професією, повідомляють про більшу задоволеність роботою, ніж ті, чиї інтереси не збігаються, відігравали вирішальну роль у прикладному вимірюванні інтересів. Однак дослідження, що вивчали зв'язок між збігом інтересів і професії та задоволеністю роботою, дали суперечливі результати: очікуваний зв'язок був знайдений або не знайдений, або ж результати виявилися непереконливими. Різноманітність результатів свідчить про те, що зв'язок між конгруентністю та задоволеністю роботою міг бути прихований у деяких попередніх дослідженнях через вплив сторонніх змінних.

Проблеми в проведенні досліджень конгруентності та задоволеності роботою є загальновизнаними. Однією з постійних проблем є обмежений діапазон показників задоволеності роботою для більшості професій. Останнім часом увагу привертають інші проблеми, які легше піддаються вирішенню. Наприклад, деякі дослідники намагалися контролювати змінні, які, на їхню думку, можуть послабити зв'язок між конгруентністю та задоволеністю, такі як досвід роботи та кар'єрна значущість. Інші стверджують, що тип використовуваної шкали інтересів є фактором виявлення зв'язку між конгруентністю і задоволеністю. У двох дослідженнях, які порівнювали базові (однорідні) шкали інтересів з професійними шкалами, було виявлено сильнішу кореляцію із задоволеністю роботою для базових шкал інтересів.

Враховуючи результати попередніх досліджень конгруентності та задоволеності, а також потенціал підвищення точності за рахунок зменшення шуму в даних, у цьому дослідженні були використані екрани для трьох змінних, які, як вважається, впливають на зв'язок між конгруентністю та задоволеністю. Першою змінною була чіткість визначення індивідуального інтересу. Конструкти диференціації та узгодженості, запропоновані Голландом, були застосовані для вимірювання основних інтересів (однорідні шкали), щоб перевірити чіткість профілів інтересів. По суті, диференціація означає ступінь, до якого рейтинги інтересів особи відрізняються за величиною, тоді як узгодженість вказує на ступінь, до якого найвищі інтереси особи знаходяться у споріднених сферах, як визначено шестикутником Голланда. Коли люди мають чітко визначені інтереси (тобто диференційовані та узгоджені профілі), ймовірність виявлення взаємозв'язку між узгодженістю та задоволеністю є вищою.

Зі зростанням значущості кар'єри люди починають більше перейматися питаннями, пов'язаними з роботою, такими як задоволеність роботою. Це занепокоєння може призвести до більшої варіативності у рівнях задоволеності роботою, про які повідомляють різні люди, тим самим збільшуючи ймовірність виявлення зв'язку між конгруентністю та задоволеністю роботою. Існують різні причини, чому люди цінують свою роботу, включаючи дохід, престиж і безпеку. Те, наскільки люди цінують цікаву роботу, зокрема, ступінь конгруентності, з більшою ймовірністю пов'язане з рівнем задоволеності роботою. Іншими словами, задоволеність роботою з більшою ймовірністю залежить від наявності цікавої роботи - роботи, яка відповідає інтересам людини. Хоча можна було б виділити й інші критерії, на основі даних, доступних для вторинного аналізу, лише три вищезгадані змінні були операціоналізовані.

Особи, які повідомляють про внутрішню задоволеність роботою, демонструють більшу узгодженість між своїми інтересами та професією порівняно з тими, хто не повідомляє про це. І навпаки, частка осіб, які повідомляють про внутрішню задоволеність роботою, зростає зі збільшенням узгодженості (конгруентності) між їхніми інтересами та професією. Цей взаємозв'язок було виявлено для загальної вибірки працюючих людей і для підгрупи, яка відповідала критеріям чіткості інтересів, значущості роботи та цінності цікавої роботи. Рейтинги інтересів були отримані за шість років до даних IJS. Ці результати важливі принаймні в трьох аспектах. По-перше, вони підтверджують очікування, що професійні інтереси пов'язані з IJS, підкреслюючи важливість інтересів як психологічного конструкту та чинника професійного вибору. По-друге, оскільки дослідження інтересів зазвичай проводяться серед учнів старших класів або студентів коледжів, результати дослідження особливо актуальні для консультантів з питань кар'єри. Демонстрація зв'язку між конгруентністю та задоволеністю в період молодості є особливо складним завданням через значні особистісні та ціннісні зміни.

РОЗДІЛ 2. Теоретико-метологічні основи

2.1. Опис інструментів дослідження

В данному дослідженні були використані такі інструменти:

1. Опитування не предмет наявності діяльностей, які викликали певні почуття впродовж життя (розроблено мною, Родіонцевим О.А)
2. Опитування на предмет поточної професійної діяльності (розроблено мною, Родіонцевим О.А)
3. Контент-аналіз рефлексії, отриманої у першому опитуванні з використанням критеріїв розроблених вченими психологами
4. Тест екзистенційних мотивацій Альфреда Ленгле

Опитування

Опитувальне дослідження визначається як "збір інформації від вибірки осіб через їхні відповіді на запитання" (Check & Schutt, 2012). Цей тип дослідження дозволяє використовувати різноманітні методи для набору учасників, збору даних та використання різних методів інструментарію. Опитування можуть використовувати кількісні стратегії дослідження (наприклад, анкети з числовими оцінками), якісні стратегії дослідження (наприклад, відкриті запитання) або обидві стратегії (тобто змішані методи). Оскільки опитування часто використовують для опису та вивчення людської поведінки, його часто застосовують у соціальних та психологічних дослідженнях (Singleton & Straits, 2009).

Протягом десятиліть за допомогою опитувань отримують інформацію від окремих осіб і груп людей. Вони можуть варіюватися від постановки кількох цільових запитань окремим людям на розі вулиці для отримання інформації, пов'язаної з поведінкою та вподобаннями, до більш ретельного дослідження з використанням декількох валідних і надійних інструментів. Поширеними прикладами менш суворих опитувань є маркетингові або політичні дослідження споживчих моделей та опитування громадської думки.

Історично опитувальні дослідження включали в себе збір даних на основі великих груп населення. Основною метою такого типу опитувань було відносно швидке отримання інформації, що описує характеристики великої вибірки осіб, які становлять інтерес. Яскравими прикладами є великі переписи населення, які дають змогу отримати інформацію про демографічні та особисті характеристики, а також опитування споживачів. Ці опитування часто проводилися поштою і мали на меті описати демографічні характеристики людей або отримати думки, на яких можна було б базувати програми або продукти для населення чи групи.

Зовсім недавно опитування перетворилися на суворий підхід до дослідження з науково перевіреними стратегіями, які детально визначають, кого включати (репрезентативна вибірка), що і як розповсюджувати (метод опитування), а також коли розпочинати опитування та слідкувати за тими, хто не відповів (зменшення помилки невідповіді), щоб забезпечити якісний процес дослідження та його результати. Наразі термін "опитування" може відображати цілий ряд дослідницьких цілей, стратегій формування вибірки та набору респондентів, інструментів збору даних та методів проведення опитування.

З огляду на такий широкий спектр варіантів проведення опитувальних досліджень, споживачеві/читачеві опитувальних досліджень вкрай важливо розуміти потенційну можливість похибки в опитувальних дослідженнях, а також випробувані методи зменшення похибки, щоб зробити відповідні висновки щодо інформації, представленої в такий спосіб. Найпоширеніші типи помилок у дослідженнях, а також джерела помилок і стратегії зменшення помилок, описані в цій статті, наведені в таблиці.

Контент-аналіз

Контент-аналіз - це метод дослідження, який дозволяє систематично і надійно аналізувати якісні дані, зібрані в ході дослідження, для того, щоб зробити на їх основі узагальнення щодо категорій, які цікавлять дослідника.

Контент-аналіз - це дослідження документів і комунікаційних артефактів, якими можуть бути тексти різних форматів, зображення, аудіо- та відеоматеріали. Соціальні науковці використовують контент-аналіз для вивчення закономірностей комунікації у відтворюваний і систематичний спосіб. Однією з ключових переваг використання контент-аналізу для аналізу соціальних явищ є його неінвазивний характер, на відміну від моделювання соціального досвіду або збору відповідей в опитуваннях.

Практики та філософія контент-аналізу варіюються залежно від академічних дисциплін. Усі вони передбачають систематичне читання або спостереження за текстами чи артефактами, яким присвоюються мітки (іноді їх називають кодами), що вказують на наявність цікавих, значущих фрагментів змісту. Систематично маркуючи зміст набору текстів, дослідники можуть аналізувати патерни змісту кількісно, використовуючи статистичні методи, або використовувати якісні методи для аналізу значень змісту всередині текстів.

Кількісний контент-аналіз висвітлює підрахунок частот і статистичний аналіз цих закодованих частот. Крім того, кількісний контент-аналіз починається зі сформульованої гіпотези з кодуванням, яке вирішується до початку аналізу. Ці категорії кодування суворо відповідають гіпотезі дослідника. Кількісний аналіз також використовує дедуктивний підхід.

Тестування

Тестування та оцінювання є очікуваними у психологічних дослідженнях, а їхня валідність та надійність є надзвичайно важливими (Aldridge, Dovey, & Wade, 2017). Точність, застосовність, узгодженість, стандартизація та відсутність упередженості цих тестів повинні бути важливими для всіх дослідників (Aldridge, Dovey, & Wade, 2017). Послідовність необхідна для того, щоб інструмент оцінювання вважався достовірним. Сталість вимірювального інструменту, точність, яку вимірює тест, і ступінь присутності похибки вимірювання - все це фактори критеріїв надійності. Коли тест вимірює один і той самий об'єкт за однакових обставин, ми хочемо знати, чи він послідовно дає точне кількісне вимірювання і результати в межах своєї структури (Cohen & Swerdlik, 2018). Як наслідок, тест повинен давати однаковий результат щоразу, коли він намагається виміряти те саме в точно таких самих умовах. Хоча надійність має вирішальне значення, вона не є єдиним компонентом практичного тесту. Валідність психометричного іспиту також має вирішальне

значення. Тест вважається легітимним, якщо він вимірює те, що заявлено в ньому.

Фраза "тест є валідним" має кілька різних конотацій. На думку Черрі (2021), тест вважається легітимним, якщо він досягає поставлених цілей і дослідницького питання. Тест має бути легітимним, щоб правильно інтерпретувати та використовувати результати. Однак, окрім автентичності, важливо враховувати й інші фактори. Тест також повинен викликати довіру. Тестування має бути надійним, щоб бути послідовним. Тест може бути валідним в одному місці і в один час для певної групи досліджуваних і невалідним в іншому місці і в інший час для іншої групи досліджуваних. Наприклад, у крос-культурному контексті вимірювання горя за допомогою тесту може сильно відрізнятись від вимірювання горя тут, у Сполучених Штатах. Важливо розуміти контекст і групу населення, яку вимірюють за допомогою психометричного тесту. Валідність, однак, іноді може бути неточною, оскільки оцінка може регулярно вимірювати неправильне поняття. Залежно від ситуації, валідність може бути об'єктивною або суб'єктивною, проте в психологічному тестуванні часто використовують абсолютну валідність, оскільки порівнюють два набори даних за допомогою однакових вимірювань. Дослідники можуть бути впевнені, що бали точно відображають оцінку або припущення, коли інструмент оцінки або вимірювання має високу надійність і валідність. Проте тест може бути валідним в одній ситуації, але невалідним в іншій, а вимірювання може бути надійним, але не валідним (Cohen et al., 2021). Це може статися, якщо інструмент вимірювання вимірює правильне поняття, але не в надійних дослідженнях.

Тест може здаватися легітимним в одному середовищі з однією групою учасників, але не бути таким в іншому, з іншою групою учасників. Крос-культурні дослідження горя є однією з ілюстрацій цього. Навіть якщо в усьому світі використовуються одні й ті ж запитання і вимірювання, тест не дасть

однакових результатів, що зробить його недійсним або непереконливим. При проведенні психометричного тесту в психології дуже важливо розуміти ситуацію і цільову аудиторію, яку оцінюють.

2.2. Опис процесу дослідження через опитування

Всім респондентам було дано однакове завдання:

“Проаналізувати життя, починаючи від найранішого віку, який вийде пригадати, до теперішнього часу, виписуючи всі випадки, коли ви отримували задоволення або насолоду від того, чим ви займалися. Важливо, щоб це був не якийсь момент, на кшталт "мені подарували подарунок", а саме певна діяльність, якою ви займалися протягом якогось часу. Це не обов'язково має бути корисна робота або винятково ефективно проведення часу. Випишуйте, навіть якщо це були наприклад заняття танцями, споглядання гірської річки або відеоігри. Найважливішим критерієм буде те, що ви відчували реальне натхнення від процесу заняття тією чи іншою справою. Випишемо надихаючу діяльність за все життя, а не тільки з дитинства. Мінімум 7 пунктів, але не більше 15”

Другим важливим повідомленням, який я давав всім респондентам - це мотив для виконання цього завдання. І головним мотивом, який я давав респондентам - це те що результаом виконання завдання буде не погана рефлексія стосовно власного життя і співставлення своїх реальних інтересів у діяльності і професійної діяльності, якою вони займаються.

Ще одним пунктом в опитуванні було те, чим зараз займається людина в професійному сенсі. Це питання необхідно для створення кореляції між контент-аналізом рефлексії, тестом екзистенційних мотивацій та поточної професії людини.

На виконання цього завдання була дана одна доба. Всі завдання виконувались віддалено в зручних для респондентів умовах. Якщо у респондентів з'являлись труднощі у виконанні завдання, їм була дана допомога від мене у напрямку мислення, але без конкретних підказок.

2.3. Опис обраних інтересів людини, які беруть участь в дослідженні

Як зазначалось вище, за основу береться робота Джона Л. Голланда і його модель RIASEC. Нижче буде описано більш детально обрані інтереси, та маркери, які будуть використані в контент-аналізі.

Обрані інтереси, та риси особистості, які їм відповідають

1. Реалістичні - люди які вміють насолоджуватися діяльністю, що вимагає фізичної сили, агресивних дій, рухової координації та майстерності. Реалістичні особистості практичні і люблять працювати з інструментами, машинами або виконувати фізичні завдання. Вони часто надають перевагу роботі на свіжому повітрі та вирішенню конкретних проблем.

Характерні риси: Практичний, приземлений, фізичний, схильний до механіки, авантюрний.

2. Дослідницькі - люди, які орієнтовані на завдання, які зазвичай вважають за краще "обмірковувати" проблеми, а не "діяти". Вони мають виражену потребу в організації та розумінні світу.

Дослідницькі особистості - аналітичні, допитливі, люблять вирішувати абстрактні проблеми. Їх часто приваблює наукова та дослідницька діяльність.

Характерні риси: Аналітичні, допитливі, інтелектуальні, спостережливі, незалежні.

3. Артистичні - люди, які віддають перевагу опосередкованим стосункам з іншими. Віддають перевагу вирішенню екологічних проблем через самовираження в мистецьких засобах. Своєю замкнутістю і некоммукабельністю нагадують людей з інтелектуальною орієнтацією. Люди творчих професій мають творчу уяву і насолоджуються самовираженням через різні форми мистецтва. Вони часто мають високе естетичне сприйняття.

Характерні риси: Творчі, експресивні, оригінальні, інтуїтивні, незалежні.

4. Соціальні - люди, які надають перевагу викладацьким або терапевтичним ролям, що може відображати прагнення до уваги та спілкування в структурованому, а отже, безпечному середовищі. Вони володіють вербальними та міжособистісними навичками. Соціальні особистості орієнтовані на людей, люблять допомагати іншим і добре володіють навичками спілкування. Вони часто досягають успіху в ролях, які передбачають міжособистісні стосунки та роботу в команді.

Характерні риси: Комунікабельні, схильні до співпраці, емпатичні, доброзичливі, підтримують інших.

5. Заповзятливі - люди, які вважають за краще використовувати свої вербальні навички в ситуаціях, які надають можливість домінувати, продавати або вести за собою інших. Вони уникають чітко визначених мовних або робочих ситуацій, а також ситуацій, що вимагають тривалих інтелектуальних зусиль. Заповзятливі люди амбітні, переконливі та люблять брати на себе

лідерські ролі. Їх часто приваблює бізнес, продажі та підприємницька діяльність.

Характерні риси: Амбітні, переконливі, енергійні, мають лідерські якості, цілеспрямовані.

6. Традиційні - люди, які надають перевагу структурованій вербальній та числовій діяльності, а також підпорядкованим ролям. Вони досягають своїх цілей через конформність. Звичайні люди орієнтовані на деталі, організовані та люблять працювати з даними та інформацією. Вони часто надають перевагу структурованому та систематизованому середовищу.

Характерні риси: Організований, орієнтований на деталі, ефективний, систематичний, сумлінний.

Слова-маркери для кожного з типів особистості, які були використані у дослідженні

Реалістичний:

Прагматичний, конкретний, розумний, фактичний, фактичний, механічний, фізичний, практичний, практичний, приземлений, ефективний, винахідливий, активний, утилітарний, функціональний, відчутний, об'єктивний, досвідчений, процедурний, кваліфікований.

Дослідницький:

Аналітичний, Допитливий, Інтелектуальний, Допитливий, Дослідницький, Логічний, Вдумливий, Систематичний, Спостережливий, Проникливий, Раціональний, Студійний, Точний, Науковий, Об'єктивний, Комплексний, Рефлексивний, Теоретичний, Раціональний, Критичний.

Артистичний:

Креативний, творчий, виразний, оригінальний, інтуїтивний, інноваційний, естетичний, нестандартний, емоційний, поетичний, унікальний, візіонерський, натхненний, примхливий, артистичний, мрійливий, винахідливий, грайливий, чуттєвий, абстрактний.

Соціальний:

Міжособистісний, кооперативний, співчутливий, спільний, підтримуючий, комунікабельний, турботливий, чуйний, дружній, орієнтований на команду, турботливий, розуміючий, благодійний, альтруїстичний, комунікабельний, уважний, щедрий, доброзичливий, привітний, соціальний.

Заповзятливий:

Амбітний, конкурентоспроможний, лідерський, переконливий, цілеспрямований, далекоглядний, напористий, заповзятливий, орієнтований на результат, впливовий, енергійний, проактивний, харизматичний, діловий, рішучий, впевнений у собі, схильний до ризику, цілеспрямований, динамічний, бізнес

Традиційний:

Організований, орієнтований на деталі, структурований, точний, ефективний, відповідальний, впорядкований, методичний, сумлінний, пунктуальний, систематичний, практичний, точний, надійний, процедурний, законослухняний, традиційний, бюрократичний, плановий, передбачуваний

Для кожного з 50-ти опитуваних було проведено контентний аналіз з використанням приведених вище слів-маркерів. І визначено один головний, притаманний тип особистості по моделі RIASEC.

2.4 Опис тесту екзистенційних мотивацій А. Ленгле

У найзагальнішому вигляді термін "екзистенція" означає "специфічно людський спосіб буття" (Франкл, 1997, с. 247), основною характеристикою якого є свобода вибору: "Вільне буття людини ми називаємо також екзистенцією" (Ясперс, 2000, с. 46). Людина існує в просторі можливостей, серед яких вона обирає: "Дійсність людини - це можливості, а її буття - це буття в модусі "я можу"" (Frankl, 1982, S. 92). У концепції А. Ленгле (Ленгле, 2005, 2006) описано фундаментальні мотивації (ФМ) людини, які мають бути здійснені для того, щоб екзистенція відбулася (умови екзистенції). Базисом екзистенціальних мотивацій є здатність людини приймати вільні рішення. Згідно з А. Ленгле, мотивація виникає в процесі діалогічного обміну людини зі світом, у якому присутні чотири фундаментальні даності буття: - світ з його умовами та можливостями; - життя з його стосунками та почуттями; - буття самим собою як унікальною, автономною особистістю; - майбутнє з притаманним йому заклик до дії, до активного привнесення себе до ширшого контексту, до систем взаємозв'язків, у яких людина перебуває і які вона створює.

Відповідно до першої ФМ для того, щоб проживати "вільне буття", людина прагне мати різні можливості для вибору. Цьому відповідає переживання "Я можу" ("можу" = "маю можливості"), трьома передумовами якого є простір, захищеність і опора. Людині потрібен не тільки фізичний простір для життя, а й психологічний простір у сім'ї, на роботі, у суспільстві, а також певна дистанція до самої себе, що створює простір свободи щодо своїх почуттів, бажань, думок. Психологічну захищеність людина переживає, коли відчувається в безпеці, відчуває себе прийнятою іншими людьми в соціумі, у міжособистісних стосунках. Опору можна знайти в зовнішньому світі - у законах природи, у структурах, закономірностях соціального життя, і в самому собі - у своїх здібностях, знаннях, переконаннях, досвіді. Для вибору з

можливостей, які дано людині в життєвих ситуаціях, необхідні підстави. Однією з підстав виступає якість життя в результаті реалізації певної можливості.

Згідно з другою ФМ, людина прагне того, щоб їй подобалося жити, щоб вона могла радіти життю; передумовами для цього є співвіднесеність, час і близькість. У своєму бутті-у-світі людина перебуває в різних співвіднесеннях - у стосунках з іншими людьми і з цінностями у світі, якими можуть бути ідеї, речі тощо. Із співвіднесеності з "іншим" виникає переживання часу, яке підживлює конкретні стосунки, збільшуючи їхню цінність, оскільки людина приділяє їм час свого життя. Час і психологічна близькість до "іншого" уможливають виникнення емоційних хвиль, даючи змогу виникнути почуттям задоволення і радості, страждання і болю. Емоції відображають суб'єктивне сприйняття людиною якості свого життя. Сприйняті можливості для вибору мають бути також співвіднесені з моральними настановами людини та із загальним змістом її життя.

Відповідно до третьої ФМ людина у своєму житті прагне відчувати самоцінність і приймати автентичні рішення. Для цього необхідні три передумови: справедливе ставлення, зацікавлена увага і визнання цінності. Кожній людині важливо, щоб до неї ставилися справедливо, а також щоб і вона сама відчувала, чинить вона справедливо чи ні. Завдяки здатності розрізняти "правильне" і "неправильне", людина може оцінювати саму себе і пред'являти іншим людям свої дії як адекватні та виправдані. Для справедливого ставлення необхідна зацікавлена увага - виявлення власного "Я" через дбайливий погляд на власну індивідуальність, що вкорінений у самоповазі та визнанні цінності буття самим собою. Вибір також має бути співвіднесений з майбутнім і з тими системами взаємозв'язків, у які людина включена і які вважає для себе важливими (сім'я, професія, батьківщина тощо).

Людина, відповідно до четвертої ФМ, прагне розуміти своє буття в ширших контекстах і бачити в ньому сенс. Для здійснення четвертої ФМ необхідні включеність у взаємозв'язки, поле для діяльності та цінність у майбутньому. Завдяки системам взаємозв'язків життя набуває значущості, цінності та ясного порядку, ці системи відкривають людині поле для діяльності, ставлять перед нею завдання, даючи змогу безперервно розкриватися, прямуючи до майбутнього і до цінностей, які належить у ньому втілити. З кожною з фундаментальних екзистенціальних мотивацій пов'язане принципове питання, яке постає перед людиною: - Чи можу я бути тим, хто здійснює вільний вибір? - Чи подобається мені жити? - Чи маю я право бути самим собою? - У чому я бачу сенс? Якщо людина відчуває, що може щось зробити, якщо їй це подобається, якщо вона також бачить, що має на це право, і відчуває в цьому вчинку сенс, то тоді йдеться про істинно персональне, екзистенціальне волевиявлення. Що більше таких ситуацій як у повсякденності, так і на ширшому життєвому горизонті, то вищою є екзистенціальна виконаність (ЕВ) людини.

Тест складається з 56 тверджень, які оцінюють респонденти за 6-ступеневою шкалою відповіді. Твердження опитувальника були відібрані на основі експертної процедури та аналізу кореляцій пунктів зі шкалою. Теоретична структура відповідає чотирьом фундаментальним екзистенціальним мотиваціям, відповідно опитувальник має чотири шкали (по 14 пунктів на кожну): - перша ФМ - Фундаментальна довіра; - друга ФМ - Фундаментальна цінність; - третя ФМ - Самоцінність; - четверта ФМ - Сенс життя. Загальний показник екзистенціальної виконаності (ЕВ) розраховується як сума показників за чотирма шкалами.

Оцінка ЕВ і є показником чи знаходиться людина в екзистенційній кризі.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Опитувальні дослідження пройшли шлях трансформації, пройшовши шлях від спрощених вуличних інтерв'ю до застосування суворих наукових методологій. Сучасний ландшафт опитувань пропонує різноманітні стратегії відбору учасників, збору даних та досягнення дослідницьких цілей. Хоча історичні дослідження були спрямовані на великі групи населення для швидкого отримання інформації, останні досягнення підкреслюють важливість наукової точності, вимагаючи усвідомлення потенційних помилок і тонкого розуміння встановлених стратегій їх зменшення для отримання достовірних висновків.

Контент-аналіз, систематичний і надійний метод дослідження якісних даних, відіграє ключову роль у розшифровці комунікаційних артефактів, таких як тексти, зображення, аудіо- та відеоматеріали. Його неінвазивний характер відрізняє його від інших підходів, дозволяючи систематично маркувати або кодувати фрагменти контенту. Філософія і практика контент-аналізу варіюються в різних академічних дисциплінах, пропонуючи дослідникам гнучкість у проведенні кількісного аналізу за допомогою статистичних методів або заглиблення в якісне дослідження для розшифрування значень у текстах. Кількісний контент-аналіз передбачає ретельний підрахунок частот, статистичну перевірку та дедуктивний підхід, тісно пов'язаний з гіпотезами дослідників.

У сфері психології тестування та оцінювання вимагають постійної уваги до двох стовпів - валідності та надійності. Забезпечення точності, стабільності та відсутності упередженості тестів має першорядне значення. Однак нюанси психологічного тестування підкреслюються контекстуальними варіаціями

валідності, що підкреслює необхідність глибокого розуміння оцінюваної популяції та дослідницького середовища для отримання результатів, які мають значущі наслідки.

Перед усіма респондентами було поставлено однакове завдання: проаналізувати своє життя від найпершого віку, який вони пам'ятають, до сьогодення, перераховуючи випадки, коли вони отримували задоволення або радість від діяльності, якою займалися. Акцент робився на тривалому залученні до певної діяльності, а не на коротких моментах, а критерієм було справжнє натхнення, отримане від процесу. Опитування охоплювало діяльність, що надихала протягом усього життя, не обмежуючись дитинством, і респонденти повинні були перерахувати щонайменше 7, але не більше 15 таких прикладів.

Далі були обрані інтереси на які був проведений контент-аналіз рефлексії респондентів. За основу була взята модель RIASEC Джона Л. Голланда.

1. Реалістичний (R): Практичний, фізичний, орієнтований на практичну діяльність, таку як будівництво або спорт.
2. Дослідницький (I): Аналітичний, зацікавлений у дослідженнях, науці та аналізі, часто зустрічається в наукових та інженерних галузях.
3. Мистецький (A): Творчі особистості, які захоплюються мистецтвом, музикою або викладанням мистецтва.
4. Соціальний (S): Комунікбельний, любить працювати з людьми, часто зустрічається в соціальній роботі, освіті чи охороні здоров'я.
5. Заповзятливий (3): Енергійний, орієнтований на лідерство, схильний до бізнесу, управління або політики.

6. Конвенціональний (С): Орієнтований на деталі, віддає перевагу структурованому середовищу, часто в таких сферах, як бухгалтерський облік або адміністрування.

А також зафіксовані слова-маркери для кожного з типів особистості, які були використані у дослідженні.

По суті, "екзистенція" охоплює унікальний людський спосіб буття, який визначається свободою вибору. А. Ленгле вводить поняття фундаментальних мотивацій (ФМ), які лежать в основі реалізації екзистенції і залежать від здатності індивіда до автономного прийняття рішень. Концепція Ленгле підкреслює, що мотивація виникає через діалогічну взаємодію зі світом, охоплюючи чотири основні аспекти буття: умови та можливості світу, життєві стосунки та емоції, унікальну особистість та заклик до дії в майбутньому в більш широкому контексті.

Тест складається з 56 тверджень, які оцінюються за 6-бальною шкалою і відображають чотири фундаментальні екзистенційні мотивації: Фундаментальна довіра, Фундаментальна цінність, Самоцінність та Сенс життя. Загальний індекс екзистенціальної виконаності (ЕВ) об'єднує бали за цими шкалами. Показник ЕВ слугує індикатором того, чи переживає людина екзистенційну кризу.

РОЗДІЛ 3. Дослідження реалізованості професійних інтересів особистості у порівнянні з поточною роботою і тестом екзистенційних мотивацій А. Ленгле

3.1. Опис досліджуваної вибірки

В дослідженні прийняли участь 50 респондентів. Всі респонденти були клієнтами, які оплачували свою участь в аналітичному курсі з метою визначення “справи, що їх надихає”. Через це якість виконання і глибина рефлексії була високою.

44% жінки і 56% чоловіки, віком від 18 до 47 років (18-25 років - 20%, 26-35 років - 64%, 36 і старше років - 16%)

3.2. Аналіз домінуючих інтересів досліджуваних, що звернулися по допомогу з ознаками екзистенційної кризи

За результатами контент-аналізу 50 респондентів виявилось я отримав наступні результати по визначенню головного типу особистості за моделлю RIASEC:

Реалістичний (Realistic - R): 8 (16%) респондентів

Інтелектуальний (Investigative - I): 7 (14%) респондентів

Артистичний (Artistic - A): 7 (14%) респондентів

Соціальний (Social - S): 11 (22%) респондентів

Заповзятливий (Enterprising - E): 10(20%) респондентів

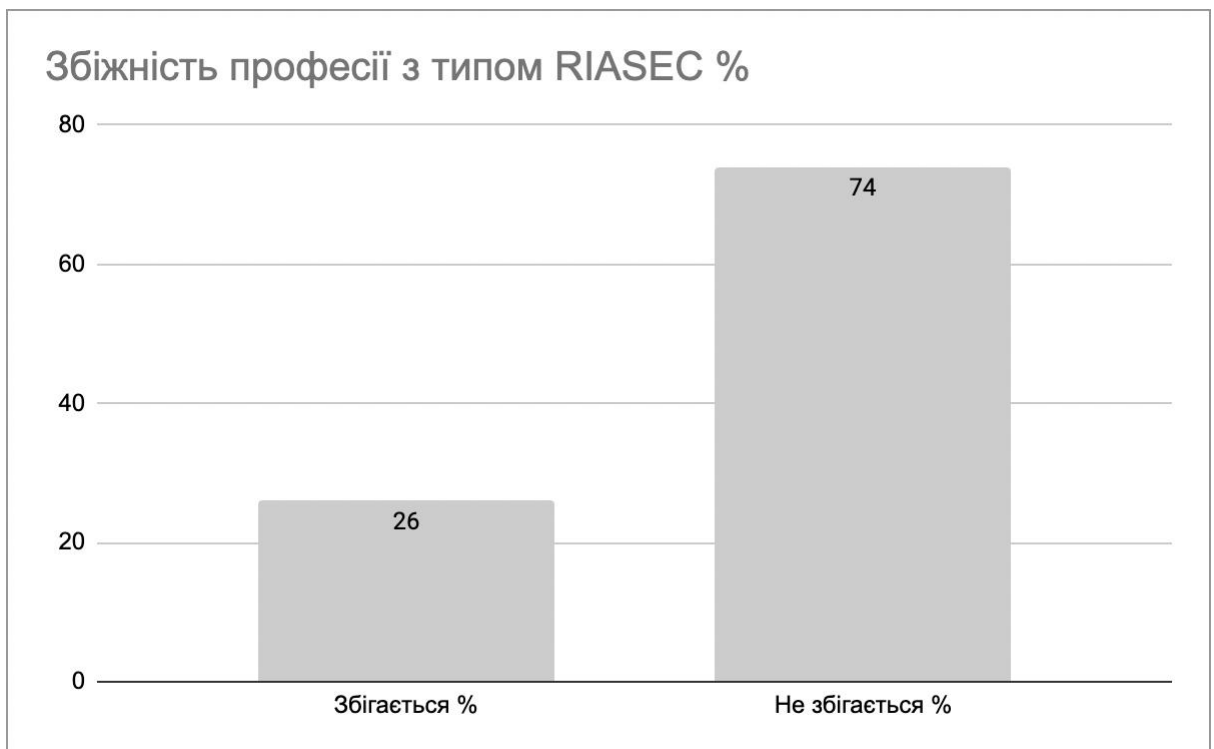
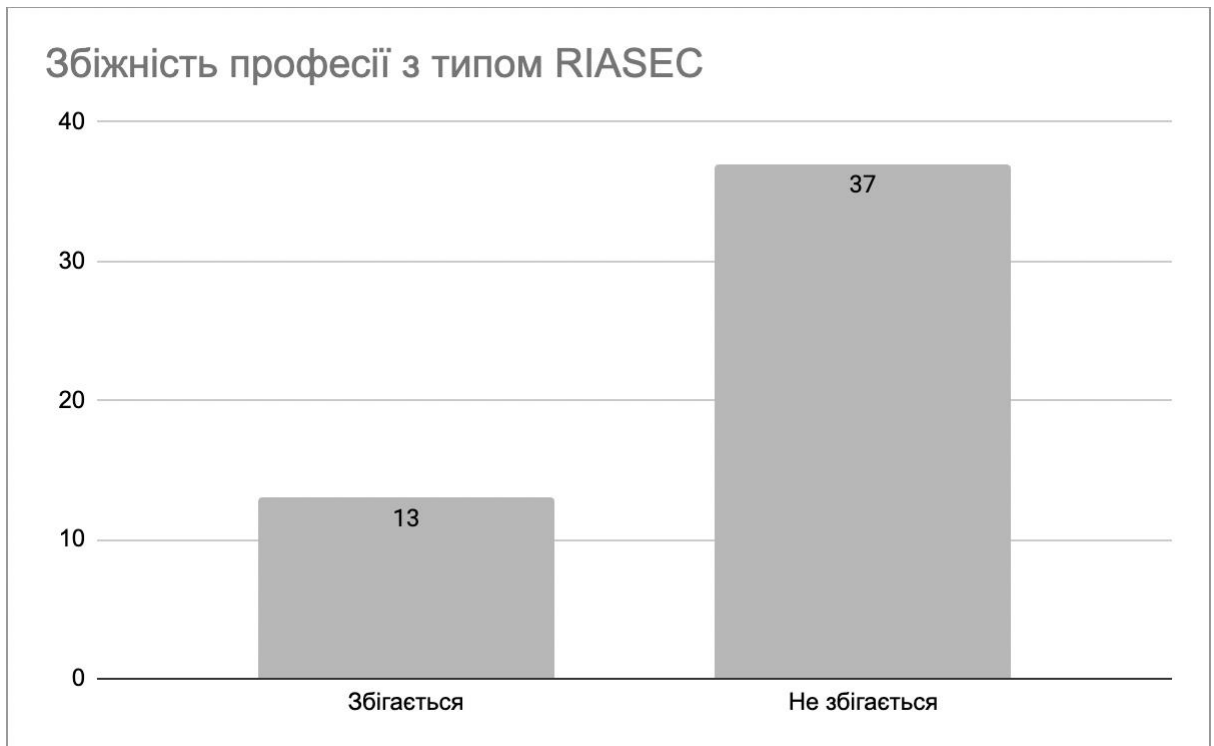
Конвенційний (Conventional - C): 7 (14%) респондентів



В своїх анкетах респонденти вказали різні професії і ось на скільки вони збігаються з їх типом особистості RIASEC, який показав контент-аналіз

Збігається: 13 (28%) респондентів

Не збігається: 37 (74%) респондентів



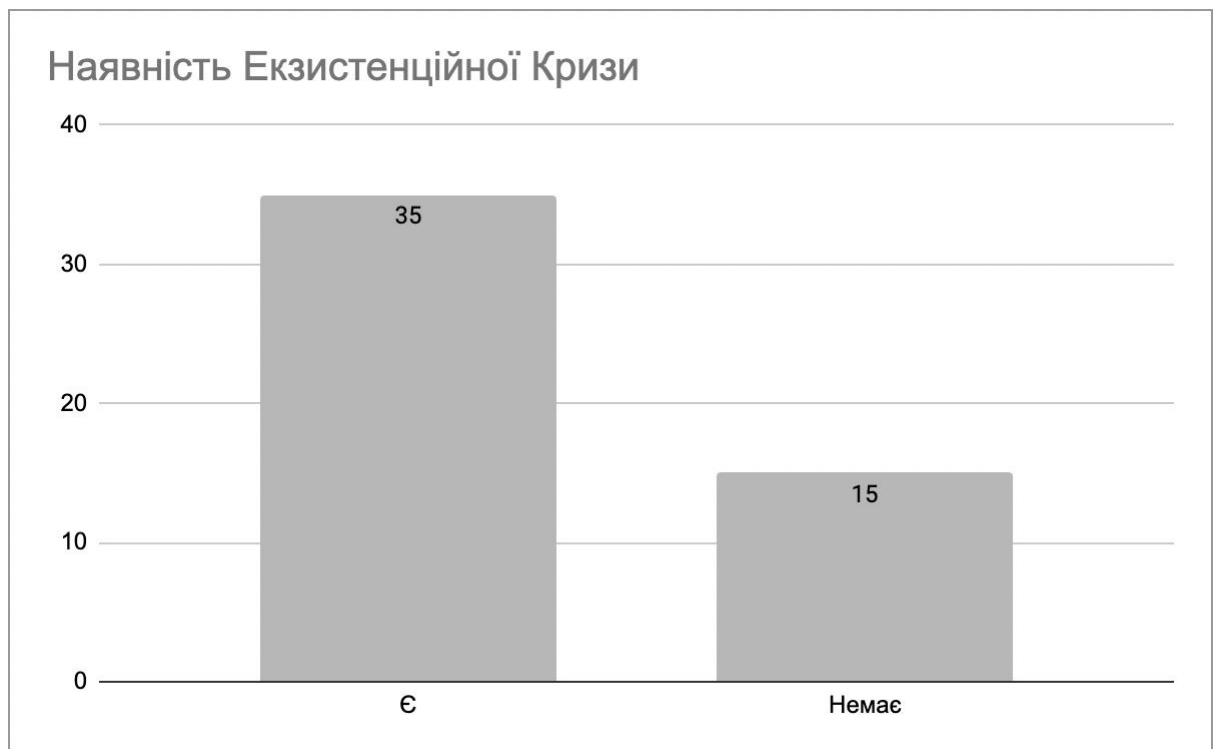
Як бачимо у більшості частки респондентів їх поточна професія не відповідає типу особистості RIASEC, яку показав контент-аналіз. Це не викликає подиву, адже всі респонденти звертались за допомогою у виявленні справи, що буде їх надихати із позиції незадоволеності їх поточною діяльністю.

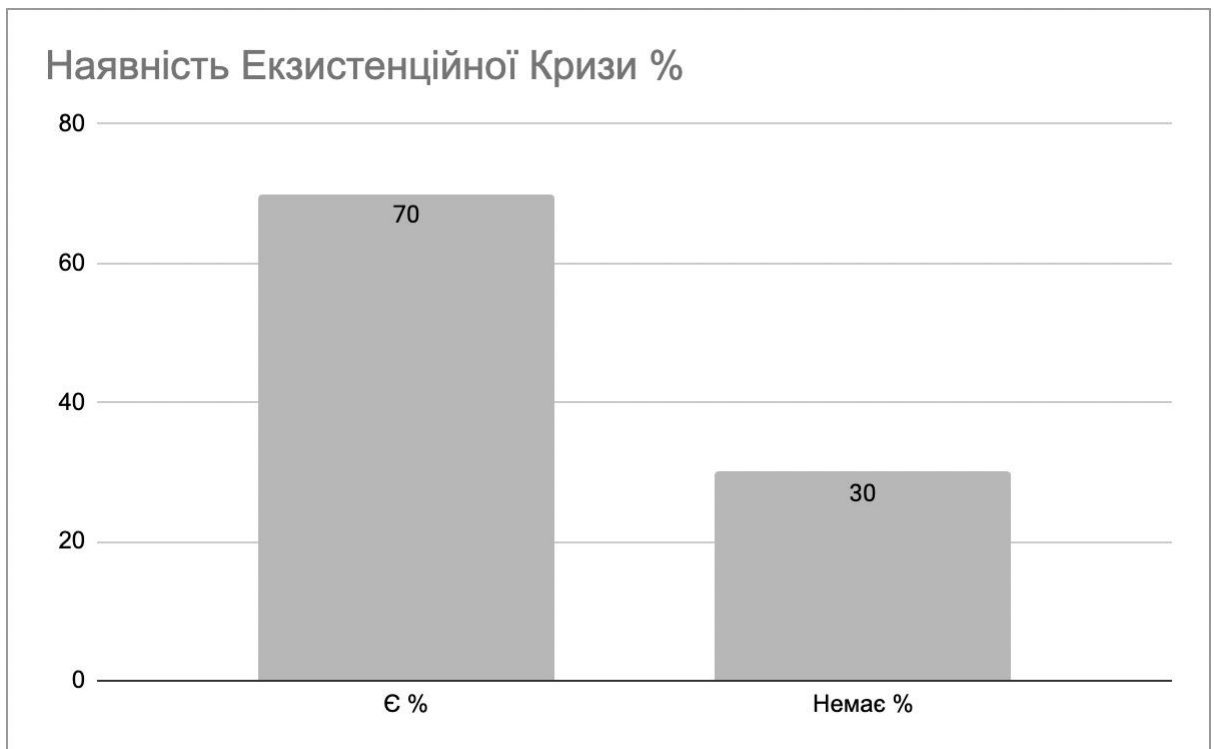
3.3 Аналіз домінуючих проявів екзистенційної кризи досліджуваної вибірки.

Всі респонденти пройшли тест екзистенційних мотивацій авторства Альфреда Ленгле і в результаті він показав такий рівень екзистенційної кризи серед респондентів:

Є екзистенційна криза - 35 (70%) респондентів

Немає екзистенційної кризи - 15 (30%) респондентів





3.4. Встановлення зв'язку між реалізацією інтересів у виборі професійної діяльності та проявів екзистенційної кризи особистості

В цьому підрозділі ми проаналізуємо збіжність між тестом екзистенційних мотивацій та збіжністю між результатами контент-аналізу на тип особистості RIASEC і поточною професією респондентів.

Для перевірки статистичної значущості у кореляції між наявністю екзистенційної кризи та не реалізованих інтересів застосували критерій $\Phi(\phi)$ для визначення зв'язку між категоріальними змінними, а також рівень статистичної значущості (p-рівень).

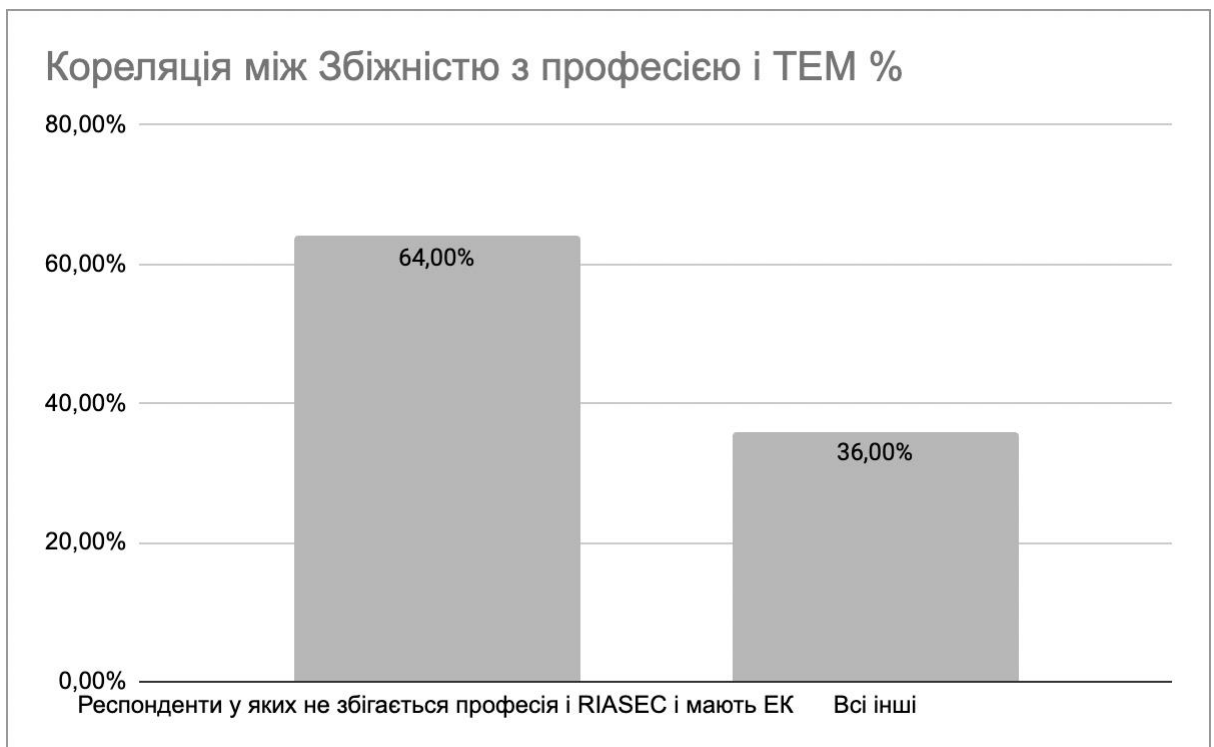
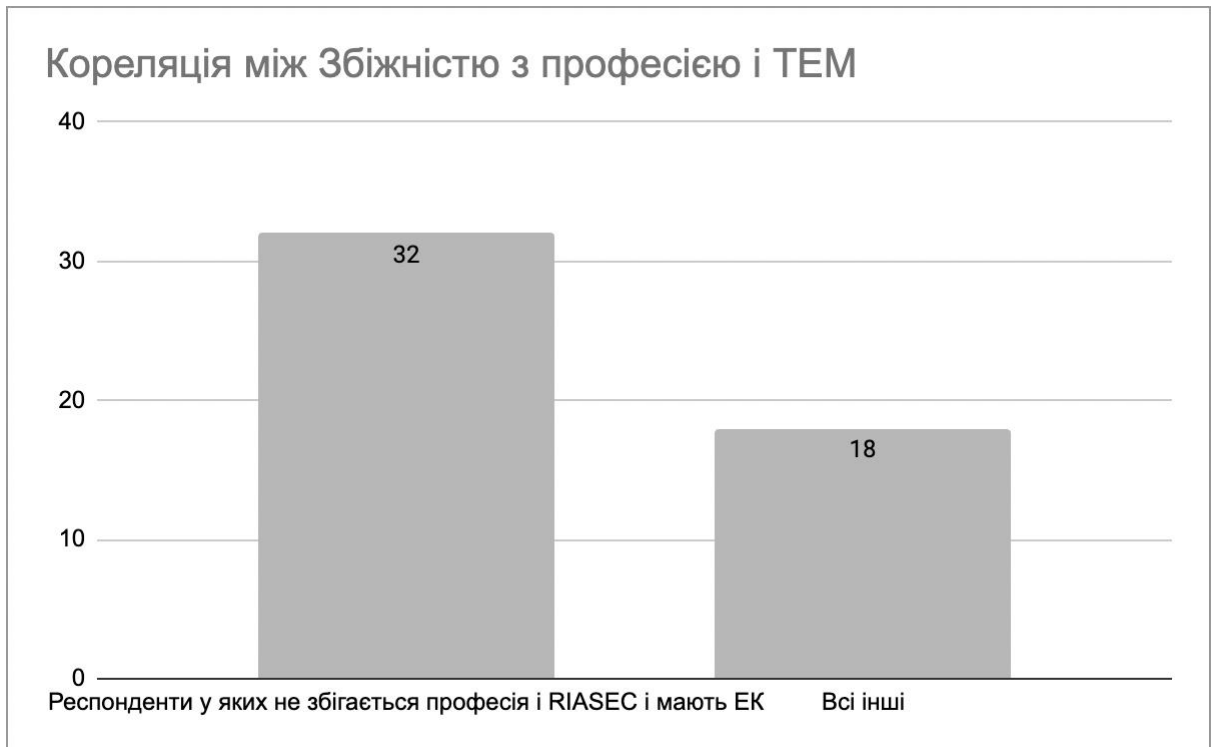
$$\Phi(\phi) = 0.64$$

$$p\text{-рівень} = <0,001$$

Такі показники говорять про близький до високого рівня статистичного зв'язку і підтверджують висунуту автором гіпотезу.

Респонденти у яких не збігається професія і RIASEC та мають екзистенційну кризу - 32 (64%) респонденти.

Всі інші - 18 (36%) респондентів



Як бачимо, у нас є пряма кореляція між наявністю ЕК, та не збіжністю типу особистості RIASEC і поточної професії у респондента.

Цікавим інсайтом під час аналізу рефлексії респондентів стало те що, всі респонденти яки мають незбіжність між типом особистості RIASEC і поточною професією, а також мають ЕК - це люди у яких прослідковується виражений дефіцит визнання, який вони намагаються закривати саме через діяльності, які вони обрали.

74% респондентів мають дефіцит визнання в середній або складній формі. З моєї точки зору - це є одніє з головних причин, через яку люди потрапляють у ЕК і не отримують задоволення від професійної діяльності яку вони обрали.

З моєї точки зору - проблема дефіциту визнання який з'являється зазвичай у довербальний період розвитку людини є однією з найактуальніших проблем сьогодення в Україні.

Головною загрозою, яку несе ця проблема - це пасивність позиції яку звикають займати люди в соціумі. Позиція, в який вони залежать від зовнішніх джерел їх емоційного і як результат матеріального і соціального стану. Як на мене - це є головним чинником тієї політичної і як результат економічної ситуації яка склалась в Україні. Люди не вміють і не хочуть брати відповідальність за виконання своїх власних мотивів на себе і віддають перевагу тому, щоб це робили за них.

Рішення проблеми, яке я бачу - це системна зміна освіти для дітей. Яка буде брати до уваги індивідуальні особливості раннього розвитку дитини і працювати з її дефіцитами і схильностями на ранніх етапах, ще до того як да

людину ставиться відповідальність дорослого життя. В першу чергу треба вчити дітей розуміти себе, навчати їх самопізнанню і саморозумінню, для того, щоб у дорослому житті людина не мала схильностей до залежності від фігур “старших” і як результат вміла будувала своє особисте гармонійне життя і формувати свою чітку і активну громадянську позицію.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

У висновку до проведеного дослідження можна зазначити, що отримані результати вказують на важливі аспекти взаємозв'язку між екзистенційною кризою, типом особистості RIASEC та поточною професією у респондентів. Зазначено, що значна більшість учасників дослідження відчуває екзистенційну кризу, що може бути пов'язано з незадоволеністю їх поточною діяльністю.

Важливим аспектом є той факт, що більшість респондентів, які відчувають екзистенційну кризу, не мають відповідності між типом особистості RIASEC та їхньою поточною професією. З іншого боку, у тих, хто не відчуває екзистенційної кризи, спостерігається більша узгодженість між зазначеними параметрами.

Отже, наявна пряма кореляція між екзистенційною кризою та неспівпадінням типу особистості RIASEC і поточної професії може свідчити про важливі аспекти в процесі пошуку власного професійного шляху та задоволення від вибраної діяльності. Такі висновки можуть служити основою для подальших досліджень у сфері кар'єрного консультування та розвитку особистості.

У підсумку проведеного дослідження можна виділити важливі висновки щодо зв'язку між дефіцитом визнання, типом особистості RIASEC та екзистенційною кризою у респондентів. Виявлено, що особи, у яких спостерігається незбіжність між обраною професією та їхнім типом

особистості, а також мають екзистенційну кризу, виявляють виражений дефіцит визнання.

Особливо цей дефіцит стає актуальним у соціумі, де пасивна позиція стає звичайною, а люди залежать від зовнішніх чинників, що визначають їхні емоції і матеріальний стан. Це є одна з основних проблем сучасної України, що впливає на політичну та економічну ситуацію.

Націленість на самопізнання та саморозуміння є ключовим елементом формування гармонійного особистісного розвитку та активної громадянської позиції у майбутньому. Зміни в освіті на ранніх етапах можуть стати основою для створення нового покоління громадян, які вміють не лише розуміти себе, а й приймати відповідальність за своє власне життя та внесок у суспільство.

ВИСНОВОК

1. Дослідженням питання екзистенційної кризи займалися різні вчені-психологи. Але я б хотів виділити саме Альфреда Ленгле. Альфред Ленгле визначає екзистенційну кризу як період в житті людини, коли виникає суттєва загроза або невпевненість у власній екзистенції. Це може бути викликано різними факторами, такими як стрімкі зміни, втрати, конфлікти в особистому чи професійному житті. Екзистенційна криза може виникнути, коли людина починає питати себе про сенс свого існування, цінності, або відчуває душевний дискомфорт, пов'язаний із невизначеністю майбутнього.

Стосовно дослідження інтересів особистості то я би виділив Джона Л. Голланда.

Джон Л. Голланд вважав, що джерелом інтересів є середовище в якому зростала і розвивалась особистість. В залежності від середовища Голанд

сформував 6 типів інтересів особистості у напрямі професійної діяльності - Реалістичні, Інтелектуальні, Артистичні, Соціальні, Запозичливі, Конвенційні.

Отже, якщо обирати методи які є найближчими між собою у виявленні екзистенційної кризи та дослідженні інтересів - це є роботи А. Ленгле і Д. Холанда.

Відповідно до теоретичного аналізу, якщо не особистість не реалізовує притаманний їй тип особистості, вона ризикує опинитися в екзистенційній кризі.

2. В результаті виконання другого завдання було виявлено, що найбільш проявленими інтересами особистості є

Соціальний (Social - S): (22% респондентів) та Заповзятливий (Enterprising - E): (20% респондентів)

- Реалістичні (Realistic): Схильність до практичних, фізичних, реальних занять, пов'язаних з роботою і конкретними завданнями.
- Заповзятливі (Enterprising): Направлені на лідерство, вплив на інших, організацію та управління.

3. Використовуючи модель А. Ленгле можна визначити 4 основних проява, які впливають на екзистенційну кризу, так звані 4 фундаментальні мотивації.

Найбільш поширеним проявом з 4-х є Сенс життя (4 ФМ) - 41% опитуваних

Сенс життя: Мотив сенсу життя означає прагнення знаходити глибокий сенс та значення в усьому, що робить людина. Це стосується не лише індивідуальних досягнень, але і внеску у колектив та величезний контекст.

4. Дослідження показали, що із 100% респондентів, які пройшли обидва дослідження, 64% за життя не вдалось реалізувати свій інтерес до професійної діяльності і також мають екзистенційну кризу за тестом А. Ленгле.

Отже, в ході роботи над четвертим завданням я прийшов до висновку, що існує щільний зв'язок між не реалізацією інтересів у виборі професійної діяльності та проявів екзистенційної кризи особистості.

Данна робота створює перспективи для майбутніх досліджень у даній сфері, що є доцільно враховуючи актуальність проблеми. Однією з розділів які також якісна вказують на професійні схильності особистості є поточні бажання людини. Використовуючи методи, які були задіяні в даній роботі, а також наявні у мене матеріали від респондентів, можна дослідити також і поточні бажання, які з'являються у людини в результаті глибокої рефлексії, як це було зроблено із схильностями і інтересами в даній роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. American College Testing Program (1974). Career Planning Program, Grades R-11. handbook. Boston: Houghton Mifflin.
2. American College Testing Program (1976). Planning: CPP student's booklet. Iowa City, IA: Author.
3. Bayless, D. L., Bergsten. J. W., Lewis, L. H.. & Noeth, R. J. (1974). Considerations and procedures in national norming: An illustration using the ACT Assessment of Career Development and ACT Career Planning Program. Grades 8-11 (ACT Research Rep. No. 65). Iowa City, IA: American College Testing Program.
4. Cole, N. S., & Hanson, G. R. An analysis of the structure of vocational interests. Journal of Counseling Psychology, 1971, 18, 478-486.

5. Cole, N. S., Whitney, D. R., & Holland, J. L. A spatial configuration of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 1971, 1, 1-9.
6. Edwards, K. J., & Whitney, D. R. Structural analysis of Holland's personality types using factor and configural analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 1972, 19, 136-145.
7. Feldman, S., & Meir, E. I. Measuring women's interests using Holland's vocational classification. *Journal of Vocational Behavior*, 1976, 9, 345-353.
8. Gati, I. A hierarchical model for the structure of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 15, 90-106.
9. Holland, J. L. *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1973. Jones, K. J. Occupational preference and social orientation. *Personnel and Guidance Journal*, 1965, 43, 574-579.
10. Knapp, R. R., Knapp, L., & Buttafuoco, P. M. Interest changes and the classification of occupations. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 1978, 11, 14-19.
11. Lunneborg, C. E., & Lunneborg, P. W. Factor structure of the vocational interest models of Roe and Holland. *Journal of Vocafional Behavior*, 1975, 7, 313-326. Lunneborg, C. E., &
12. Lunneborg, P. W. Is there room for a third dimension in vocational interest differentiation? *Journal of Vocational Behavior*, 1977, 11, 120-127.
13. Meir, E. I. *Structural elaboration of Roe's classification of occupations*. Jerusalem: Israel Products of Scientific Translations, 1968.
14. Meir, E. I. Empirical test of Roe's structure of occupations and an alternative structure. *Journal of Counseling Psychology*, 1970, 17, 41-48.
15. Meir, E. I. The structure of occupations by interests-A smallest space analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 1973, 3, 21-31.
16. Meir, E. I. *Manual for the Ramak and courses interest inventories*. Tel-Aviv Univ., Department of Psychology, 1975.

17. Meir, E. I., & Barak, A. A simple instrument for measuring vocational interests based on Roe's classification of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 1974, 4, 33-42.
18. Meir, E. I., & Ben Yehuda, A. Inventories based on Roe and Holland yield similar results. *Journal of Vocational Behavior*, 1976, 8, 269-274.
19. Meir, E. I., & Hadadi, A. Relationship with people as the underlying dimension for Roe's classification of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 1974, 4, 139-144.
20. Meir, E. I., Sohlberg, S., & Barak, A. A cross-cultural comparison of the structure of vocational interests. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1973, 4, 501-508.
21. Roe, A. *The psychology of occupations*. New York: Wiley, 1956.
22. Bentler, P. M., & Newcomb, M. D. (1978). Longitudinal study of marital success and failure. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 1053-1070
23. Bugental, J. F. (1965). The existential crisis in intensive psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 2, 16-20.
24. Perry, W. G., Jr. (1970). *Forms of intellectual and ethical development in the college years: A scheme*. New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston.
25. Wiley C. What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *Int. J. Manpow.* 1997;18:263-280.
26. Germann M. Influence of project managers on the motivational factors of a project team; Proceedings of the 13th International Conference on Management of Technology IAMOT; Washington, DC, USA. 3-7 April 2004.
27. Mamun M.Z.A., Khan M.Y.H.A. Theoretical study on factors influencing employees performance, rewards and motivation within organisation. *Socioecon. Chall.* 2020;4:113-124.
28. Donovan J.J. Work motivation. In: Anderson N., Ones D.S., Sinangil H.K., Viswesvaran C., editors. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. SAGE; London, UK: 2001. pp. 53-76.

29. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am. Psychol.* 2000;55:68–78.
30. Elliot A.J., Dweck C.S., editors. *Handbook of Competence and Motivation*. Guilford Publications; New York, NY, USA: 2013.
31. Vansteenkiste M., Ryan R.M. On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *J. Psychother. Integr.* 2013;23:263–280.
32. Olafsen A.H., Deci E., Halvari H. Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motiv. Emot.* 2018;42:178–189.
33. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychol. Rev.*
34. Hinsz V.B. The social context of work motivation: A social-psychological perspective. In: Kanfer R., Chen G., Pritchard R.D., editors. *The Organizational Frontiers Series: Work Motivation: Past, Present, and Future*. Volume 27. Routledge/Taylor & Francis Group; London, UK: 2008. pp. 553–568.
35. Olafsen A.H. *Ph.D. Thesis*. Norwegian School of Economics; Bergen, Norway: 2016. Work Motivation through the Lens of Self-Determination Theory.
36. Alzahrani A., Johnson C., Altamimi S. Information security policy compliance: Investigating the role of intrinsic motivation towards policy compliance in the organisation; Proceedings of the 2018 4th International Conference on Information Management (ICIM); Oxford, UK. 25–27 May 2018; pp. 125–132.
37. Lin Y.Y. Support matters: Predictors of intrinsic motivation in older learners in Taiwan. *Aust. J. Adult Learn.* 2020;60:190–212.
38. Bechter B.E., Whipp P.R., Dimmock J.A., Jackson B. Emotional intelligence and interpersonal relationship quality as predictors of high school physical education teachers' intrinsic motivation. *Curr. Psychol.* 2021:1–9.
39. Bhagat R.S., Erez M., Earley P.C. Culture, self-identity, and work. *Adm. Sci. Q.* 1995;40:539.
40. Erez M. Towards a model of cross-cultural I/O psychology. *Handb. Ind. Organ. Psychol.* 1994;4:569–607.

41. Erez M. A culture-based model of work motivation. *New Perspect. Int. Ind. Organ. Psychol.* 1997;2:193–242.
42. Erez M. *Work Motivation: Past, Present and Future*. Routledge; London, UK: 2008. Social-cultural influences on work motivation; pp. 502–538.
43. Deci E.L., Ryan R.M. Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In: Ryan R.M., editor. *Oxford Library of Psychology. The Oxford Handbook of Human Motivation*. Oxford University Press; Oxford, UK: 2012. pp. 85–107.
44. Pinder C.C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press; London, UK: 2014.
45. Grant A.M. Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *J. Appl. Psychol.* 2008;93:48–58.
46. Batson C.D., Shaw L.L. Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychol. Inq.* 1991;2:107–122.
47. Grant A.M. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Acad. Manag. Rev.* 2007;32:393–417.
48. Shao D., Zhou E., Gao P., Long L., Xiong J. Double-edged effects of socially responsible human resource management on employee task performance and organizational citizenship behavior: Mediating by role ambiguity and moderating by prosocial motivation. *Sustainability.* 2019;11:2271.
49. Nicolescu O., Verboncu I. *Management of Human Resources*. Volume 291. University Publishing House; Bucharest, Romania: 2008. pp. 239–246.
50. Hauser L. Work motivation in organizational behavior. *Econ. Manag. Financ. Mark.* 2014;9:239–246.
51. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. Harper & Row; New York, NY, USA: 1954.
52. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. World Publishing; Cleveland, OH, USA: 1966.
53. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemp. Educ. Psychol.* 2000;25:54–67.

54. Harter S. Effectance motivation reconsidered toward a developmental model. *Hum. Dev.* 1978;21:34–64.
55. White R.W. Ego and reality in psychoanalytic theory. *Psychol. Issues.* 1963;3:1–210.
56. Ryan R.M., Kuhl J., Deci E. Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Dev. Psychopathol.* 1997;9:701–728.
57. Niemiec C.P., Soenens B., Vansteenkiste M. Is relatedness enough? On the importance of need support in different types of social experiences. *Hum. Motiv. Interpers. Relatsh.* 2014;77-96:77–96.
58. Baumeister R.F., Leary M.R. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol. Bull.* 1995;117:497–529.
59. Cuadrado E., Tabernero C., Steinel W. Motivational determinants of prosocial behavior: What do included, hopeful excluded, and hopeless excluded individuals need to behave prosocially? *Motiv. Emot.* 2015;39:344–358.
60. Gagné M.N., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. *J. Organ. Behav.* 2005;26:331–362.
61. Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H., Soenens B., Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2010;83:981–1002.
62. Prahalad C.K., Hamel G. *Strategische Unternehmensplanung*. Springer; Berlin/Heidelberg, Germany: 1997. The core competence of the corporation; pp. 969–987.
63. Hernández-March J., Del Peso M.M., Leguey S. Graduates' skills and higher education: The employers' perspective. *Tert. Educ. Manag.* 2009;15:1–16.
64. Harter S. Development perspectives on the self-system. In: Mussen P.H., editor. *Handbook of Child Psychology: Formerly Carmichael's Manual of Child Psychology*. Wiley; New York, NY, USA: 1983.
65. Le Deist F.D., Winterton J. What is competence? *Hum. Resour. Dev. Int.* 2005;8:27–46.

66. Patall E.A., Sylvester B.J., Han C.-W. The role of competence in the effects of choice on motivation. *J. Exp. Soc. Psychol.* 2014;50:27–44.
67. Leino-Kilpi H. *Patient's Autonomy, Privacy and Informed Consent*. Volume 40 IOS Press; Amsterdam, The Netherlands: 2000.
68. Reeve J. Thematic issue: Autonomy, volitional motivation, and wellness. *Motiv. Emot.* 2006;30:257–258.
69. Deci E.L., Ryan R.M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *J. Res. Personal.* 1985;19:109–134.
70. Dickinson L. Autonomy and motivation a literature review. *System.* 1995;23:165–174.