

Хмельницький національний університет  
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту  
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)

Освітній рівень

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО  
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ  
СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Назва теми

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 053 «Психологія»

Шифр і назва спеціальності

Шифр 21010

номер ІНП

Виконала: студентка 4-го курсу, ПП-21-1 Д. Корж Дар'я КОРЖ

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник канд. психол. наук, доцент

Науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Олена КУЛЕШОВА

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

д-р психол. наук, професор

Підпис

Таїсія КОМАР

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

30 травня 2025 р.

Хмельницький 2025

# ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Кафедра психології та педагогіки

Освітній рівень Перший (бакалаврський)

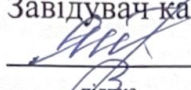
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

  
Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 12 грудня 2024 р.

## ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ Дар'ї КОРЖ

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю»

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Олена КУЛЕШОВА, кандидат психологічних наук, доцент

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 7 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 30 травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: авторська анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю»; методики «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (Д. Барбуто та Р. Сколк, переклад О. Сидоренко) та Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана); Особистісний опитувальник Е. Шострома.

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні засади вивчення внутрішньої мотивації до професійної діяльності: теоретичні підходи до визначення внутрішньої мотивації, особистісні чинники мотивації до професійної діяльності, особливості внутрішньої мотивації у студентів соціономічного профілю, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців

соціономічного профілю: організація та методики дослідження; аналіз результатів дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю; методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 6 таблиць, 4 рисунки.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 12 грудня 2024 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.10.2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.12.2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.02.2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.03.2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.04.2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.05.2025 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи.	До 30.05.2025 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи.	___ травня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку)	___ червня 2025 р.	виконано

Здобувач Д. КОРЖ Дар'я КОРЖ

Керівник роботи

Ім'я, ПРИЗВИЩЕ  
Олена Кушнір

## АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю»

Здобувачка Дар'я КОРЖ

Керівник Олена КУЛЕШОВА

Кваліфікаційна дипломна робота включає 61 сторінці, 6 таблиць, 4 рисунки, перелік джерел посилання складає 56 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: особистісні чинники, внутрішня мотивація, професійна діяльність, майбутні фахівці, соціономічний профіль.

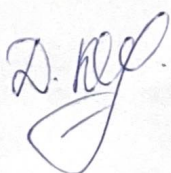
Об'єктом дослідження є внутрішня мотивація до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Предметом дослідження є особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю.

У результаті дослідження внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю проаналізовано ключові аспекти мотиваційного процесу як психологічного феномену. Визначено основні внутрішні та особистісні чинники, які сприяють розвитку мотивації до професійної діяльності у студентів, зокрема потреби в самореалізації, соціальному визнанні, а також важливість емоційної стабільності, впевненості та гнучкості. На основі отриманих результатів розроблено методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації, що сприятимуть покращенню професійної підготовки та саморозвитку студентів.

Одержані результати можуть бути корисними для студентів, що прагнуть до глибшого професійного самовираження, а також для педагогів, психологів і працівників Психологічної служби, які займаються підтримкою студентів у їх професійному становленні та особистісному розвитку.

Дипломник



Дар'я КОРЖ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 30 червня 2025 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	11
1.1 Теоретичні підходи до визначення внутрішньої мотивації	11
1.2 Особистісні чинники мотивації до професійної діяльності	17
1.3 Особливості внутрішньої мотивації у студентів соціономічного профілю	23
Висновки до розділу	31
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ	33
2.1 Організація та методика дослідження	33
2.2 Аналіз результатів дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю	41
2.3 Методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності	51
Висновки до розділу	57
ВИСНОВКИ	59
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	62
ДОДАТКИ	67
Додаток А. Анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю»	67
Додаток Б Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (Д. Барбуто та Р. Сколк, переклад О. Сидоренко)	71
Додаток В Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана)	74
Додаток Г Особистісний опитувальник Е. Шострома	77

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В умовах стрімких соціальних, економічних та культурних трансформацій сучасного суспільства зростає потреба у фахівцях соціономічного профілю – психологах, педагогах, соціальних працівниках, медіаторах, консультантах – які не лише володіють професійними знаннями, але й здатні ефективно функціонувати в емоційно напруженому, динамічному середовищі. Від таких спеціалістів очікується високий рівень емоційної зрілості, розвинений емоційний інтелект, здатність до емпатії, саморефлексії, саморегуляції та побудови глибокої міжособистісної взаємодії. Усе це вимагає наявності внутрішньої мотивації як стрижневого чинника, що визначає не лише інтерес до професійної діяльності, але й її стійкість, глибину залученості та здатність до саморозвитку впродовж життя.

Внутрішня мотивація сприяє збереженню високого рівня включеності у професійне середовище, формує відповідальне ставлення до виконання професійних обов'язків, підтримує енергію для подолання труднощів і сприяє розвитку креативності та ініціативності. Особливої ваги вона набуває в умовах підвищеного ризику емоційного вигорання, що характерний для фахівців соціономічної сфери. Проте сучасні емпіричні спостереження та дослідження вказують на тенденцію до зниження рівня внутрішньої мотивації серед студентської молоді, що, своєю чергою, актуалізує загрозу професійної дезорієнтації, втрати інтересу до спеціальності та психологічного виснаження ще на етапі професійного становлення. У цьому контексті особливої значущості набуває вивчення саме особистісних чинників, що впливають на формування, розвиток і підтримку внутрішньої мотивації. Ідентифікація таких чинників дозволить не лише краще зрозуміти психологічну природу професійної мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю, але й сприятиме розробці ефективних психолого-педагогічних технологій, спрямованих на розвиток внутрішніх ресурсів особистості, активізацію зусиль у професійному навчанні та усвідомлене професійне самовизначення.

Вчасна та коректна діагностика професійних мотивів, інтересів і схильностей є важливим кроком у забезпеченні подальшого задоволення від обраної професії, підвищення рівня внутрішньої мотивації та зменшення ризиків професійної фрустрації. Адже ставлення до обраної професії, мотиваційна основа професійного вибору та усвідомленість цього вибору безпосередньо впливають на ефективність професійного навчання, засвоєння знань і розвиток необхідних навичок. Таким чином, питання мотивів поведінки та мотиваційної регуляції діяльності посідає центральне місце у психології, оскільки від нього залежить як особистісне становлення майбутнього фахівця, так і його професійна успішність.

Дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації має важливе як теоретичне, так і практичне значення, адже воно сприяє підвищенню ефективності професійної підготовки, профілактиці емоційного вигорання та створенню передумов для гармонійної особистісної і професійної самореалізації фахівців, які працюють у сфері «людина – людина».

Проблематика внутрішньої мотивації до професійної діяльності залишається складним і багатоаспектним питанням, що має вагоме значення як для теоретичного осмислення, так і для практичного впровадження у сфері вищої освіти. В українському науковому просторі значний внесок у вивчення мотиваційних процесів та професійної самореалізації зробили такі дослідники, як Г. Костюк, С. Максименко, Т. Гальцева, В. Кириченко, В. Ковальов, С. Микитюк та ін. Проблеми навчальної та професійної мотивації висвітлено в роботах Т. Андрущенка, Н. Комусової, Н. Пейсахової, О. Реан. Вагомий внесок у дослідження ціннісних орієнтацій, які безпосередньо впливають на формування внутрішньої мотивації, зробили М. Рокіч, В. Ядов, С. Шварц та ін. Питання професійної спрямованості особистості досліджували А. Гебос, Г. Костюк, В. Лісовський, А. Панасюк, Л. Митіна. У свою чергу, проблема формування готовності здобувачів освіти до професійної діяльності розглядається у працях О. Айгістової, С. Максименка, Н. Науменко.

Зазначені наукові підходи та емпіричні дослідження створюють важливе методологічне підґрунтя для подальшого аналізу й поглибленого вивчення

особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності. Вони дозволяють комплексно оцінити динаміку професійного самовизначення, вплив особистісних установок, інтересів, цінностей та професійної ідентичності на ефективність засвоєння майбутньої професійної ролі здобувачами вищої освіти.

**Об'єкт дослідження:** внутрішня мотивація до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю.

**Предмет дослідження:** особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю та розробити методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати поняття внутрішньої мотивації в науковій літературі, визначити її особливості у студентів соціономічного профілю .
2. Виявити та описати особистісні чинники внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності.
3. Емпірично дослідити внутрішню мотивацію майбутніх фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності та її особистісні чинники.
4. Розробити методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності.

**Гіпотеза дослідження:** внутрішня мотивація до професійної діяльності студентів соціономічного профілю характеризується якісною своєрідністю, що виявляється у домінуванні ціннісних та гуманістично орієнтованих мотивів, а також залежить від наявності розвинених особистісних якостей, пов'язаних із емоційною зрілістю, орієнтацією на допомогу іншим і прагненням до професійної самореалізації.

**Методи дослідження:**

**теоретичні:** аналіз наукової психологічної літератури з проблеми дослідження, класифікація, порівняння та узагальнення;

**емпіричні:** психодіагностичні: авторська анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю»; методики «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (Д. Барбуто та Р. Сколк, переклад О. Сидоренко) та Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана); Особистісний опитувальник Е. Шострома.

**методи математичної обробки даних:** кількісний та якісний аналіз.

**Практичне значення роботи** полягає в тому, що виявлені особистісні чинники, які впливають на внутрішню мотивацію студентів соціономічного профілю до професійної діяльності, можуть бути використані для вдосконалення підходів до навчання та розвитку професійних навичок у закладах вищої освіти. Розроблені методичні рекомендації для підвищення внутрішньої мотивації орієнтовані на розвиток таких ключових аспектів, як самореалізація, самодетермінація, емоційна стійкість та соціальна взаємодія, що сприяє покращенню навчальних досягнень і підвищенню ефективності професійної підготовки. Ці рекомендації можуть бути корисними для студентів, які прагнуть до глибшої професійної мотивації та саморозвитку, а також для педагогів, психологів та організаторів освітнього процесу, сприяючи створенню більш ефективного та мотивуючого навчального середовища.

**Експериментальна база дослідження.** Емпіричне дослідження здійснювалася на базі гуманітарно-педагогічного факультету та факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту Хмельницького національного університету. У дослідженні особистісних чинників внутрішньої мотивації майбутніх фахівців взяли участь 44 студента спеціальностей «Психологія» та «Соціальна робота» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, серед яких 10 хлопців та 34 дівчини. Вік учасників дослідження варіюється в діапазоні від 18 до 24 років.

**Апробація результатів дослідження.** Отримані теоретичні висновки та результати емпіричного дослідження були представлені на Науково-практичній конференції: «Актуальні питання теорії та практики сучасної психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи» (Черкаси, 11 квітня 2025),

опубліковані тези «Особливості внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю».

**Структура роботи** складається із вступу, 2 розділів, висновків, переліку джерел посилання з 56 найменувань, 4 додатків. Основний зміст роботи викладений на 61 сторінці.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1 Теоретичні підходи до визначення внутрішньої мотивації

Проблематика вивчення людської мотивації має глибоке історичне коріння й залишається актуальною до сьогодні. В умовах суспільних криз та змін відбувається переосмислення особистісних цінностей, пріоритетів, потреб та інтересів. Ці зміни впливають на структуру особистості, формуючи нові моделі взаємодії між індивідом і соціумом. У цьому контексті особливо важливим є комплексне дослідження особливостей внутрішньої мотивації до професійної діяльності, яке має враховувати низку важливих факторів.

Насамперед, мотивація до професійного самовизначення у здобувачів освіти часто формується ще до вступу до закладу вищої освіти на основі початкового інтересу до певної професійної сфери. Згодом ця початкова зацікавленість зазнає трансформацій, поступово переходячи у глибші професійні інтереси, стійкі мотиви, які значною мірою впливають на формування світогляду, ціннісних орієнтацій та загального ставлення до майбутньої професійної діяльності [29].

Мотивація – це сукупність факторів, які визначають поведінку та дії особи, спрямовані на досягнення мети або виконання певної діяльності.

Зокрема, особливий інтерес викликає внутрішня мотивація: механізми її формування, реалізації та впливу на особистісний розвиток, а також процес самодетермінації індивіда. Внутрішня мотивація проявляється, коли індивід самостійно та добровільно залучається до діяльності, не очікуючи жодної зовнішньої винагороди, а лише через задоволення, яке він отримує від самого процесу. Така мотивація є повністю самовизначеною та вважається однією з найефективніших форм [35].

Протягом тривалого часу в психологічній науці переважали так звані результативні концепції мотивації, які фокусувалися на поясненні причин

активності людини через досягнення певного результату, що, у свою чергу, забезпечує винагороду та задоволення потреб.

У межах таких підходів мотивація розглядалася як реакція на виникнення домінантних потреб, які, посилюючись, набувають першочергового значення для особистості (наприклад, фізіологічні потреби – як-от голод), що призводить до гомеостатичних порушень, тобто дисбалансу в організмі. Це викликає внутрішнє напруження, що спонукає людину до дій, спрямованих на подолання кризи. Після задоволення потреби стан напруження зменшується, гомеостаз відновлюється, а сама потреба тимчасово втрачає актуальність [1]. Однак такі підходи часто не враховують глибинні внутрішні прагнення людини до розвитку, самореалізації й особистісного зростання, що становлять ядро внутрішньої мотивації. Саме тому сьогодні зростає інтерес до теорій, які акцентують увагу на внутрішніх джерелах активності, самоініціативності та автономії особистості.

Поняття внутрішньої мотивації в межах сучасних мотиваційних теорій не має єдиного універсального трактування, що свідчить про складність і багатовимірність цього феномену.

У своїй роботі М. Селігман досліджував оптимальні умови для розвитку особистості та наголошував на важливості позитивного досвіду та внутрішніх джерел мотивації, таких як відчуття контролю, надії, а також здатності людини до адаптації та самореалізації. Внутрішня мотивація, за М. Селігманом, пов'язана із «сенсом життя» та прагненням людини до досягнення високих цілей, що можуть бути як професійними, так і особистими. Науковець підкреслював важливість позитивних емоцій для забезпечення мотивації до досягнення успіху в будь-якій сфері, зокрема у професійній діяльності [56].

Як зазначає Ш. Акор, позитивний настрій і емоції можуть стимулювати продуктивність на роботі. В його підході внутрішня мотивація взаємодіє з оптимістичним мисленням і ставленням до роботи, що дозволяє людині бути більш залученою до професійної діяльності. Він підкреслює важливість позитивних емоцій для розвитку мотивації до досягнення успіху. Основні ідеї Ш. Акора полягають у тому, що люди, які налаштовані позитивно, більш мотивовані і продуктивні в своїй діяльності, а також легше долають труднощі та

стрес. Позитивний настрій є не лише результатом внутрішньої мотивації, а й її рушійною силою, яка підвищує залученість у процес роботи [37].

На думку Р. Лазаруса, внутрішня мотивація часто є результатом того, як індивід оцінює своє оточення та можливості досягнення цілей. У його концепції мотивація тісно пов'язана з емоційним переживанням ситуації та здатністю людини адаптуватися до змін. Внутрішня мотивація є результатом емоційних та когнітивних оцінок ситуацій, з якими стикається особистість. Мотивація виникає як відповідь на стресові ситуації й оцінку можливостей для адаптації до цих умов [46].

У межах діяльнісного підходу внутрішня мотивація трактується як такий стан особистості, за якого сама діяльність є джерелом задоволення, незалежно від зовнішніх винагород. Одним із найвідоміших дослідників цього феномену є американський психолог угорського походження М. Чіксентмігалі, який у своїй концепції «поток» (flow) описав унікальний психоемоційний стан повного включення в діяльність. У цьому стані людина настільки занурена у виконання завдання, що втрачає відчуття часу, зникає усвідомлення себе як окремого суб'єкта, а сама діяльність переживається як самоцінна, глибоко значуща та захоплююча. М. Чіксентмігалі підкреслює, що «потік» виникає тоді, коли рівень складності завдання відповідає рівню здібностей виконавця, що дозволяє підтримувати високий рівень концентрації, творчості та задоволення. У таких умовах внутрішня мотивація стає ключовим джерелом енергії для виконання діяльності, стимулюючи розвиток особистості, її професійну та емоційну зрілість [41].

Інші зарубіжні дослідники, зокрема Р. Вайт, Д. Берлайн, Р. де Чармс, Е. Десі та Р. Раян, інтерпретують внутрішню мотивацію як результат когнітивної оцінки особистістю взаємодії між зовнішніми стимулами та внутрішніми потребами. Зокрема, в теорії самодетермінації (Self-Determination Theory) Е. Десі та Р. Раяна вона розглядається як вияв автономного функціонування особистості, що реалізує себе через прагнення до компетентності, самостійності та взаємопов'язаності [42].

Г. Хекгаузен розглядає внутрішню мотивацію як складний психологічний конструкт, що відображає тематичну єдність між метою та дією. Відповідно до його тлумачення, внутрішня мотивація виникає тоді, коли діяльність здійснюється не задля зовнішніх винагород чи стимулів, а є цінною самою по собі. Така мотивація пов'язана з інтересом, задоволенням і позитивними емоціями, які людина переживає в процесі досягнення мети. У межах мотиваційної психології Г. Хекгаузен акцентує увагу на значущості внутрішніх цілей, які формуються через особистісний сенс та прагнення до досягнення успіху. Діяльність стає не лише інструментом досягнення результату, а й джерелом самореалізації особистості [45].

Подібний акцент на значущості внутрішніх чинників простежується і в дослідженнях українських науковців. Зокрема, Г. Костюк розглядав мотивацію як динамічну систему спонукань, яка формуються в процесі діяльності і тісно пов'язана з потребами та емоційними переживаннями особистості. Вчений підкреслював, що мотивація є не статичною, а постійно змінною, а її структура залежить від конкретних умов діяльності, а також від індивідуальних психологічних особливостей людини. Згідно з його теорією, мотивація не обмежується лише зовнішніми спонуканнями, такими як винагороди чи покарання, а формується в результаті внутрішнього розуміння значущості дій, власних цілей і цінностей. Внутрішня мотивація, за Г. Костюком, проявляється у бажанні досягати результату не для зовнішніх винагород, а для внутрішнього задоволення від виконаної роботи та досягнутого результату. Цей підхід є важливим для професійної діяльності, оскільки дозволяє людині бути більш стійкою до стресів і краще адаптуватися до різних ситуацій, що виникають у процесі роботи [12].

Ідеї про взаємодію зовнішніх і внутрішніх мотивів активно підтримували й розвивали низка українських науковців, серед яких С. Максименко, О. Романовська, Л. Прокопенко та О. Киричук. Вони підкреслюють, що внутрішня мотивація є не лише реакцією на зовнішні стимули, а й глибоко вкорінена в індивідуальних ціннісних орієнтаціях та смислах, які формуються в процесі особистісного розвитку та взаємодії з професійним середовищем.

Зокрема, С. Максименко вважає, що внутрішня мотивація – це процес, у якому важливу роль відіграють індивідуальні переконання, прагнення до самореалізації та внутрішнє усвідомлення значущості професійної діяльності. Це не тільки особистісна потреба досягати мети, але й відображення глибокої внутрішньої залученості та відповідальності [19].

О. Романовська також акцентує увагу на тому, що внутрішня мотивація у професійній діяльності сприяє розвитку творчого потенціалу, ініціативи та здатності до самовдосконалення. Вона наголошує на важливості рефлексії як елементу, який дозволяє людині усвідомлювати свою роль в діяльності, оцінювати власні досягнення та мотиви [27].

Як вказує Л. Прокопенко, внутрішня мотивація тісно пов'язана з процесом саморозуміння особистістю своїх життєвих цілей і орієнтацій, а також з її здатністю самостійно приймати рішення і визначати напрямок своєї професійної діяльності [23].

На думку О. Киричук внутрішня мотивація також пов'язана з процесом самоідентифікації, оскільки людина, яка глибоко усвідомлює свої цінності, здатна більш ефективно взаємодіяти з іншими, демонструючи високий рівень відповідальності та соціальної орієнтованості [6].

Внутрішню мотивацію особистості у сфері професійної діяльності можна охарактеризувати як прагнення до активності, зумовлене інтересом до самого процесу роботи, задоволенням від нього та переживанням позитивних емоцій незалежно від зовнішніх заохочень чи вимог. На думку Т. Скрипаченко, така мотивація виникає на основі базових особистісних потреб – потреби в самореалізації, автономії, відчутті компетентності та визнанні власних можливостей і досягнень. На відміну від зовнішньої мотивації, що ґрунтується на матеріальному чи соціальному стимулюванні, внутрішня мотивація постає як результат глибокої внутрішньої зацікавленості, коли сама діяльність приносить радість і є цінною. Людина у цьому випадку отримує задоволення не лише від досягнутого результату, а й від можливості самовиразитися, вдосконалювати навички, реалізовувати особистісні смисли та професійні переконання [31]. Такий тип мотивації має особливу вагу для фахівців соціономічної сфери, адже

їхня професійна діяльність тісно пов'язана з емоційною включеністю, емпатією, гнучкістю мислення та здатністю творчо вирішувати складні міжособистісні ситуації.

Є. Резвих та І. Булах розглядають внутрішню мотивацію як ключовий елемент мотиваційної структури особистості, який безпосередньо впливає на ефективність виконання професійних обов'язків та підтримує процес самореалізації в професійному контексті. Вони відзначають, що внутрішня мотивація є динамічним процесом, який формується протягом життя під впливом особистих переконань, життєвого досвіду, професійного середовища та соціальних факторів. Дослідники підкреслюють, що внутрішня мотивація сприяє високій залученості у професійну діяльність, прояву ініціативи, готовності до подолання труднощів та прагненню до професійного розвитку. Вони зазначають, що стійка й усвідомлена мотивація є важливим чинником для профілактики професійного вигорання та зниження інтересу до роботи. Коли фахівець усвідомлює важливість своєї діяльності та отримує задоволення від процесу роботи, а не тільки від результатів, це сприяє підвищенню ефективності його діяльності, формуванню позитивного ставлення до професійного розвитку та відповідальності за власну кар'єру. Це особливо важливо для майбутніх фахівців соціономічного профілю, адже їхня робота передбачає не тільки технічне виконання завдань, але й емоційну залученість, взаємодію з іншими людьми та здатність до рефлексії. Наявність сформованої внутрішньої мотивації є основою не тільки для успішного виконання професійних обов'язків, але й для підтримки психологічного благополуччя фахівця, що є критично важливим у сферах, де діяльність тісно пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми [24].

Т. Ковбасюк, аналізуючи мотивацію педагогічної діяльності, підкреслює, що мотивація професіонала має ієрархічну структуру, в рамках якої внутрішні та зовнішні фактори взаємодіють і доповнюють одне одного. Вона зазначає, що внутрішня мотивація є більш стабільною, оскільки ґрунтується на глибоких особистісних потребах, таких як самореалізація, прагнення до розвитку, задоволення від самого процесу роботи і можливість впливати на інших через набуті знання та досвід. Відмінною рисою внутрішньої мотивації є те, що вона

не залежить від зовнішніх винагород і є результатом інтересу до професії, відчуття компетентності та автономії у прийнятті рішень. Т. Ковбасюк зазначає, що для професій у соціономічній сфері, зокрема для педагогічної діяльності, внутрішня мотивація є вирішальним фактором ефективності. Вона дозволяє педагогу не лише якісно виконувати свої обов'язки, а й творчо підходити до навчального процесу, проявляти ініціативу та адаптуватися до змін у професійній діяльності. Дослідниця також звертає увагу на зв'язок внутрішньої мотивації з професійним вигоранням. Якщо педагог орієнтується лише на зовнішні стимули, такі як заробітна плата, статус чи соціальне визнання, то в умовах емоційного навантаження або нестачі зовнішньої підтримки його мотивація може ослабнути. Водночас внутрішньо мотивовані фахівці продовжують працювати з інтересом, оскільки їх основний стимул – це задоволення від процесу взаємодії зі студентами, передачі знань і розвитку власних компетенцій [9].

Таким чином, сучасні уявлення про внутрішню мотивацію об'єднують різноманітні теоретичні підходи, які підкреслюють значущість інтересу до самої діяльності, автономії вибору, а також суб'єктивної значущості цілей, що ставить перед собою особистість. Науковці підкреслюють взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією, особистісними ціннісними орієнтаціями, професійною діяльністю та процесом рефлексії, який допомагає людині осмислювати значення своїх дій у контексті життєвих цілей.

## 1.2. Особистісні чинники мотивації до професійної діяльності

Професійна діяльність формується в процесі онтогенезу і поступово набуває особистісного сенсу та значення. Вона визначає цілі та завдання життєдіяльності, гармонізує індивідуальні прагнення й можливості з вимогами праці та соціально-економічними умовами. Професійна діяльність є як умовою, так і результатом розвитку особистості, що відображає її зрілість, компетентність, соціалізованість та здатність адаптуватися в соціальних взаєминах. Ефективність її виконання залежить від численних чинників, серед

яких основним є професійна мотивація, що виступає джерелом і напрямом професійної активності [26].

Г. Костюк вважав, що мотивація до професійної діяльності є складним інтегрованим процесом, що включає в себе не лише зовнішні чинники (соціально-економічні умови, організаційна підтримка), але й глибоко особистісні аспекти, такі як потреби в самореалізації та самоактуалізації. Він наголошував на важливості внутрішніх факторів, таких як прагнення до розвитку, бажання реалізувати свій потенціал та відчуття власної значущості в роботі [13].

Особистісні чинники мотивації до професійної діяльності визначаються низкою внутрішніх характеристик особистості, що впливають на її ставлення до роботи та здатність досягати високих результатів [14]. Це включає індивідуальні особливості, такі як потреба в самореалізації, емоційна зрілість, самооцінка, рівень самоконтролю та здатність до рефлексії.

Потреба в самореалізації є однією з основних для розвитку внутрішньої мотивації, оскільки вона визначає прагнення людини виконувати свою діяльність таким чином, щоб вона відображала її глибокі цінності, інтереси та особисті прагнення. Вона виникає тоді, коли людина має можливість реалізувати себе через свою роботу або іншу діяльність, що відповідає її внутрішнім переконанням і життєвим цілям. Як зазначає А. Маслоу в своїй ієрархії потреб, потреба в самореалізації є найвищим рівнем мотивації, який мотивує індивіда досягати свого потенціалу та здійснювати діяльність, що приносить внутрішнє задоволення і самовизначення [50].

Цей аспект внутрішньої мотивації підтримується і в концепції «потoku» М. Чіксентмігалі, де зазначається, що людина, яка перебуває у стані «потoku», повністю занурена в процес діяльності. Вона отримує задоволення від самого процесу роботи, а не від зовнішніх винагород або досягнутого результату. Стан «потoku» характеризується високою концентрацією, балансом між складністю завдання і рівнем майстерності, а також відсутністю відчуття часу, що забезпечує глибоке внутрішнє задоволення від діяльності [41]. Це підтверджує важливість

внутрішніх чинників мотивації, таких як самореалізація та здатність досягати гармонії в діяльності, без потреби в зовнішніх стимулах або нагородах.

Емоційна стійкість, як особистісний чинник, безпосередньо впливає на мотивацію до професійної діяльності. Вона дозволяє індивіду не тільки ефективно долати труднощі та стресові ситуації, а й підтримувати позитивне ставлення до роботи, що є критичним для високої продуктивності та задоволення від діяльності. Емоційна стійкість допомагає людині адаптуватися до змінних умов праці, зберігаючи емоційну рівновагу, що, в свою чергу, підвищує її здатність до професійного зростання та реалізації потенціалу [16]. Згідно із сучасними дослідженнями, емоційна стійкість є важливою для розвитку таких якостей, як стресостійкість, адаптивність та самоконтроль, що сприяють підвищенню внутрішньої мотивації [39]. Науковці визначають емоційну стійкість як здатність індивідуумів відновлюватися після стресових ситуацій, що має безпосередній вплив на їх здатність до довготривалої мотивації та ефективного виконання професійних завдань.

Психологічний аспект мотивації включає в себе численні внутрішні фактори, що визначають напрямок та інтенсивність професійної діяльності. Одним із ключових чинників є орієнтація на досягнення, що стимулює особистість до високих результатів у діяльності, забезпечуючи не лише зовнішні винагороди, але й внутрішнє задоволення від процесу досягнення цілей [25]. Це поєднується з потребою в соціальному визнанні, яке є важливим для людини, оскільки підтверджує її значущість у колективі та суспільстві загалом. Важливим є також відчуття компетентності – потреба відчувати себе кваліфікованим і здатним до виконання професійних завдань. За словами Р. Райана та Е. Десі, ці чинники є основою для автономії та самодетермінації, які визначають внутрішню мотивацію і спонукають до розвитку та вдосконалення в діяльності. Вони зазначають, що саме автономія у виборі дій та прийнятті рішень дозволяє людині відчувати більшу задоволеність від роботи та досягати високих результатів без необхідності у зовнішніх винагородах. Психологічна автономія тісно пов'язана з відчуттям контролю над своєю діяльністю, що є основою самодетермінації в діяльності та сприяє стійкості мотивації [54].

Крім зазначених чинників, є ще кілька важливих особистісних чинників мотивації до професійної діяльності, які впливають на рівень залученості особистості в робочий процес та її здатність досягати високих результатів.

Цілеспрямованість та орієнтація на досягнення є важливими аспектами мотивації, які сприяють високому рівню залученості в професійну діяльність. Люди, що мають чітке уявлення про свої життєві цілі, здатні фокусуватися на результатах, і постійно прагнуть досягти успіху в своїй діяльності, проявляють високу внутрішню мотивацію. Вони орієнтуються не лише на кінцевий результат, але й на процес досягнення, що допомагає їм адаптуватися до змінних умов і удосконалювати свої професійні навички [3]. Техніка постановки цілей і фокусування на результатах є одним із основних стимулів у теорії мотивації Е. Локке, що підтверджує важливість цієї характеристики для розвитку індивідуальних досягнень [47]. Відзначено, що орієнтація на досягнення тісно пов'язана із самовизначенням особистості і її здатністю до самоактуалізації, що також підтримують українські науковці. Так, як зазначає Г. Костюк, чітко сформульовані цілі в роботі позитивно впливають на розвиток професійної компетентності та соціалізації особистості [12].

Самооцінка і впевненість у собі безпосередньо впливають на здатність індивіда брати на себе відповідальність за виконання складних завдань і досягати високих результатів у професійній діяльності. Люди з високою самооцінкою мають більш стабільну внутрішню мотивацію, оскільки вірять у свої здібності та здатність подолати труднощі, що виникають під час виконання роботи. Це дозволяє їм зберігати впевненість у собі навіть у ситуаціях стресу чи невизначеності, знижуючи ризик професійного вигорання та підвищуючи результативність їх діяльності. Згідно з теорією соціального навчання А. Бандури, самооцінка і впевненість у собі є ключовими факторами, що сприяють підвищенню мотивації й ефективності, оскільки вони дають людині можливість усвідомлювати свої можливості та долати внутрішні бар'єри для досягнення цілей [38].

Гнучкість і здатність адаптуватися до змін, як важливі особистісні чинники мотивації, дозволяють людині ефективно реагувати на зміни в професійному

середовищі, а також шукати нові підходи до вирішення завдань у нестабільних ситуаціях. У своїх дослідженнях К. Двек підкреслює важливість гнучкості, яка, на її думку, дозволяє людям не тільки адаптуватися до змін, але й активно використовувати ці зміни для особистого та професійного розвитку. Це дозволяє людині зберігати високу мотивацію і результативність, навіть у складних обставинах, що особливо важливо в умовах швидко змінюваного світу робочих умов [43].

Такі особистісні якості, як ініціативність та проактивність дозволяють людині не тільки відповідати на зміни, але й активно ініціювати їх. Ініціативні та проактивні особистості відрізняються тим, що не чекають на вказівки ззовні, а самостійно приймають рішення і шукають шляхи для покращення робочих процесів. Вони демонструють високий рівень мотивації, оскільки їх діяльність спрямована на досягнення результатів без необхідності зовнішніх стимулів. Проактивні особистості здатні досягати високих результатів у професійній сфері, навіть в умовах стресу або непередбачуваних змін, оскільки вони постійно шукають можливості для покращення ситуації. Вони вважають, що їхні дії можуть суттєво змінити робоче середовище, що, у свою чергу, підвищує їхню особисту мотивацію та бажання працювати на результат [40].

Високий рівень емоційного інтелекту, що включає вміння розуміти і регулювати свої емоції, а також взаємодіяти з іншими людьми, позитивно впливає на професійну мотивацію. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту можуть підтримувати гармонійні стосунки в колективі, ефективно справлятися з емоційними викликами на роботі та зберігати мотивацію у взаємодії з іншими [44].

Професійна мотивація тісно пов'язана з потребою досягати високих результатів і отримувати визнання за свої досягнення. Люди з високим рівнем потреби в досягненнях прагнуть досягти максимальних результатів у своїй професійній діяльності та отримати схвалення за свою працю. Така потреба, згідно з теорією мотивації Д. МакКлелланда, є однією з основних рушійних сил, які стимулюють індивідів до подолання труднощів і постійного вдосконалення у професійній сфері. Особи з високою потребою в досягненнях часто мають високі

стандарти для себе і своїх результатів, що мотивує їх до пошуку нових шляхів для покращення результативності своєї діяльності, а також сприяє високому рівню професійної самовизначеності. Їхнє прагнення до досягнення успіху може виражатися не тільки в бажанні отримати зовнішнє визнання, але й у внутрішньому бажанні перевершити власні попередні досягнення [51].

Український науковець В. Серік зосереджував увагу на мотивації, як на складній взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників. Він виокремлював особистісні чинники, такі як самооцінка, внутрішня потреба в досягненнях, а також соціальні орієнтації, що впливають на професійну діяльність. Потреба в самовираженні та інтерес до професійної діяльності є основою для стійкої мотивації [30].

С. Максименко розглядав мотивацію як взаємодію між особистісними властивостями, соціальною підтримкою та професійними умовами. Він виділяв такі особистісні чинники, як інтелектуальна та емоційна зрілість, здатність до самоконтролю, а також схильність до постійного вдосконалення та розвитку в обраній професії [19].

Отже, особистісні чинники мотивації до професійної діяльності є багатограним і динамічним утворенням, що визначає не лише рівень залученості фахівця до трудового процесу, але й його здатність до самореалізації, розвитку та стійкості у складних професійних умовах. До ключових особистісних чинників належать потреба в самореалізації, цілеспрямованість, самооцінка, впевненість у собі, емоційна стійкість, гнучкість, ініціативність та проактивність, а також потреба в досягненнях і соціальному визнанні. Ці характеристики забезпечують внутрішню мотивацію, яка, за багатьма дослідженнями, є найбільш стійкою та ефективною формою спонукання до діяльності, оскільки вона базується на глибинних цінностях особистості, інтересі до самої праці, прагненні до розвитку та бажанні впливати на навколишній світ.

Дослідження українських науковців, таких як С. Максименко, О. Романовська, Л. Прокопенко, О. Киричук, підтверджують важливість внутрішніх особистісних ресурсів у забезпеченні професійної активності, особливо в соціономічних професіях, де важливу роль відіграють емпатія,

відповідальність, комунікативність і рефлексивність. Іноземні дослідники, зокрема А. Маслоу, А. Бандура, К. Двек, Д. МакКлелланд, Р. Райан, Е. Десі, М. Чіксентмігалі, М. Селігман, Ш. Акор, також наголошують на значущості внутрішніх мотиваційних механізмів, пов'язаних з особистісним зростанням, прагненням до досягнень, автономією у прийнятті рішень і позитивним емоційним фоном праці.

Таким чином, особистісні чинники виступають не лише основою формування внутрішньої мотивації, але й важливими передумовами довготривалої та ефективної професійної діяльності. Їхній розвиток і підтримка мають бути одним із ключових завдань як для системи освіти, так і для практики управління персоналом у різних професійних сферах.

### 1.3. Особливості внутрішньої мотивації у студентів соціономічного профілю

Мотивація до навчальної діяльності виступає важливим індикатором рівня професійного становлення майбутнього фахівця, а також показником ефективності його освітнього розвитку [33]. Актуальність вивчення цієї мотивації зумовлена тим, що у значної частини сучасних студентів навчальна діяльність дедалі частіше набуває формального характеру: вона орієнтована не стільки на глибоке засвоєння знань чи професійне зростання, скільки на досягнення короткострокових результатів, зокрема успішну здачу іспитів будь-якими можливими засобами. Це супроводжується низьким рівнем ініціативності, відсутністю інтересу до самостійного опрацювання додаткових джерел, слабким проявом самоконтролю, а також небажанням проходити практику чи стажування в умовах, наближених до реальної професійної діяльності [15].

Існує кілька основних типів навчальної мотивації студентів, кожен з яких відображає різні джерела та спрямованість їх навчальної активності. До них належать: професійна мотивація, що зумовлена прагненням здобути фах та реалізувати себе у вибраній сфері діяльності; пізнавальна мотивація, яка проявляється у бажанні засвоювати нові знання й отримувати задоволення від

самого процесу навчання; прагматична мотивація, орієнтована на досягнення матеріальних благ, зокрема підвищення рівня доходу в майбутньому; соціальна мотивація, що виявляється у прагненні бути корисним для суспільства та робити свій внесок у його розвиток; а також мотиви соціального й особистісного престижу, які включають бажання самореалізації, утвердження власного статусу та авторитету як у професійному, так і в найближчому соціальному середовищі [34].

Внутрішня мотивація являє собою складний та багаторівневий процес, що виникає на основі взаємодії особистісних характеристик, внутрішніх цінностей, емоційного задоволення від діяльності та глибокої професійної ідентичності. Вона є не лише важливим чинником для досягнення професійних цілей, але й необхідною умовою для досягнення стійкої та ефективної діяльності в професійній сфері [28]. Особливо важливо це для фахівців соціономічного профілю, чиє завдання полягає в активній взаємодії з людьми, прояві емпатії та наданні підтримки іншим. Розвиток внутрішньої мотивації у цих професіоналів сприяє не тільки покращенню якості роботи, а й підтримці високого рівня професійного благополуччя, що є важливим для попередження професійного вигорання. У таких умовах внутрішня мотивація стає основою для особистісного і професійного зростання, дозволяючи спеціалістам активно працювати з власними цінностями і прагненнями, сприяючи розвитку їхнього потенціалу в умовах змінюваних соціальних і робочих умов.

З метою виявлення чинників, що впливають на розвиток внутрішньої мотивації студентів у процесі навчання, виокремлюють два типи навчальної активності: діяльність, зорієнтовану на зовнішній результат (розв'язання конкретного завдання), та діяльність, спрямовану на досягнення внутрішнього результату (пошук універсального способу розв'язання задач).

Розмежування рівнів детермінації діяльності дає підстави стверджувати про існування різних етапів розвитку внутрішньої мотивації. Зокрема, за умов потрібної детермінації вона проявляється переважно на ситуативному рівні – як реакція на конкретні умови діяльності, зокрема можливість вибору, переживання власної компетентності та залученість у значущі міжособистісні

стосунки. Така мотивація не має визначального впливу на загальну стратегію діяльності особистості [5]. Натомість у випадку, коли поведінка зумовлена ціннісними орієнтирами, внутрішня мотивація набуває суб'єктно-ціннісного рівня, стаючи більш стійкою та автономною щодо зовнішніх обставин. За таких умов навіть у ситуаціях, де обмежено свободу вибору, знижено відчуття компетентності або відсутні значущі стосунки, діяльність може бути переосмислена та здійснюватися на основі внутрішнього мотиву, що збігається з уявленнями про сенс і творчість [8]. Водночас, визнаючи поступовість розвитку внутрішньої мотивації, варто виділити й проміжний – перехідний – рівень, на якому мотивація починає залежати від значущості діяльності: у випадку незначущої вона залишається ситуативною, а у випадку значущої переходить до суб'єктно-ціннісного рівня.

Аналіз досліджень навчальної діяльності показав, що виникнення внутрішньої мотивації на ситуативному рівні зумовлюється тим, наскільки структурована сама навчальна діяльність і чи створює вона умови для задоволення базових психологічних потреб – самодетермінації, компетентності та значущої міжособистісної взаємодії. Як зазначає в своїх дослідженнях В. Климчук, на ситуативно-ціннісному рівні внутрішня мотивація розвивається завдяки набутому досвіду діяльності, що здійснюється з внутрішніх спонукань. Цей досвід сприяє тому, що базові потреби набувають ціннісного значення для особистості, що, у свою чергу, забезпечує перехід мотивації на суб'єктно-ціннісний рівень. Отже, ситуативний рівень внутрішньої мотивації пов'язаний з конкретною діяльністю людини, тоді як суб'єктно-ціннісний рівень відображає її глибинні особистісні якості [7].

Внутрішня мотивація у студентів соціономічного профілю (тобто таких, які готуються до професій, пов'язаних із роботою з людьми – психологія, соціологія, педагогіка, соціальна робота, медсестринство, журналістика тощо) має низку специфічних особливостей, зумовлених як змістом майбутньої професійної діяльності, так і особистісними характеристиками, що сприяють успішності в цій сфері.

Основними особливостями внутрішньої мотивації у студентів соціономічного профілю є: гуманістична спрямованість, висока цінність міжособистісної взаємодії, значення самореалізації та розвитку, ціннісна мотивація, схильність до емоційної включеності, залежність від змісту та умов освітнього процесу.

Гуманістична спрямованість внутрішньої мотивації у студентів соціономічного профілю виявляється у щирому прагненні служити суспільству, допомагати іншим, сприяти розвитку особистості, підтримці вразливих категорій населення, а також у бажанні змінювати соціальну дійсність на краще. Такі студенти, обираючи майбутню професію, орієнтуються не лише на інтелектуальні чи економічні фактори, а насамперед – на особистісно значущі цінності: альтруїзм, емпатію, моральну відповідальність, співпереживання. Їхня діяльність набуває екзистенційного змісту, стаючи виразом внутрішньої потреби у самореалізації через допомогу іншим.

Згідно з дослідженнями А. Маслоу, потреба у самореалізації займає найвищий рівень у ієрархії людських потреб і є потужним джерелом внутрішньої мотивації [49]. У контексті гуманістичної психології також важливу роль відіграє концепція К. Роджерса, який наголошував на прагненні людини до «повного функціонування» – реалізації власного потенціалу в контексті конструктивних міжособистісних стосунків [53].

Серед українських науковців важливість гуманістичної орієнтації в мотивації студентів соціономічного профілю підкреслює І. Дубровіна, зазначаючи, що саме особистісна значущість майбутньої професії, ціннісне ставлення до людей і прагнення бути корисним суспільству є визначальними факторами стійкої навчальної мотивації [2].

Також О. Ставицька зазначає, що професійна мотивація майбутніх соціальних працівників ґрунтується на усвідомленні гуманістичної місії фаху, готовності до емпатійної взаємодії та потребі бути потрібним іншим [32].

Висока цінність міжособистісної взаємодії є однією з центральних характеристик внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю. У майбутніх фахівців соціальної сфери саме потреба в емоційно насиченому,

змістовному спілкуванні часто стає тим фундаментом, на якому вибудовується усвідомлення професійної ролі. Вони не просто виконують функціональні обов'язки, а активно включаються в процес глибокої взаємодії з людьми, прагнучі встановити довірливі стосунки, проявити емпатію, підтримати, вислухати, допомогти.

Згідно з концепцією самодетермінації Р. Десі та Е. Райана, задоволення потреби у прихильності (relatedness) – однієї з базових психологічних потреб людини – є ключовим чинником розвитку внутрішньої мотивації [54]. Саме у процесі міжособистісної взаємодії майбутні фахівці соціономічної сфери відчують свою включеність у соціальне середовище, свою значущість, а отже – і сенс своєї діяльності.

На важливості міжособистісної чутливості як професійно значущої якості у сфері «людина- людина» акцентують також українські дослідники. Наприклад, С. Максименко підкреслює, що ефективне виконання професійних обов'язків у соціономічних спеціальностях неможливе без глибокого розуміння внутрішнього світу іншої людини, що вимагає високого рівня емпатії та соціального інтелекту [20, с. 132–134]. Крім того, Т. Крук у своїх дослідженнях відзначає, що студенти спеціальностей «Психологія» та «Соціальна робота» демонструють вищий рівень орієнтації на міжособистісні цінності, аніж представники технічних або природничих напрямів, що свідчить про специфічну внутрішню структуру їхньої мотивації [17]. Отже, міжособистісна взаємодія не лише є професійною необхідністю для студентів соціономічного профілю, але й виступає глибинною потребою, яка формує їхню внутрішню мотивацію та стимулює до подальшого професійного зростання.

Прагнення до самопізнання та вдосконалення є ключовими факторами, які стимулюють студентів до особистісного зростання в процесі навчання і професійної підготовки. Цей процес не зводиться лише до досягнення зовнішніх результатів (наприклад, оцінок чи дипломів), а передбачає глибоке занурення в саморефлексію, розвиток емоційної зрілості та комунікативних навичок. Студенти прагнуть стати не тільки кваліфікованими фахівцями, а й людьми,

здатними інтегрувати свої професійні знання з внутрішнім досвідом і цінностями.

Центральним елементом внутрішньої мотивації в цьому контексті є концепція самореалізації, запропонована А. Маслоу, яка передбачає, що людина має прагнення до реалізації своїх потенціальних можливостей. У випадку студентів соціономічного профілю це часто включає розвиток таких характеристик, як емпатія, комунікабельність, здатність до глибокого аналізу людської поведінки, а також рефлексії щодо власної практики та досвіду. Студенти, орієнтовані на самореалізацію, здатні бачити в професії не лише засіб для досягнення матеріального добробуту, а й шлях для досягнення внутрішнього гармонійного розвитку.

Дослідженням самореалізації у студентів соціономічних спеціальностей займалися і українські науковці. Наприклад, Т. Фролова зазначає, що для студентів таких напрямів, як психологія, соціальна робота, педагогіка, важливим є процес самовдосконалення, що включає як професійне, так і особистісне зростання [36]. Вона підкреслює, що студенти цих спеціальностей мають схильність до постійної рефлексії щодо власних професійних якостей та емоційного досвіду, що дозволяє їм постійно вдосконалюватися та досягати високих результатів у своїй діяльності.

Р. Десі та Е. Райан у контексті теорії самодетермінації також зазначають, що самореалізація є одним із основних мотиваторів внутрішньої активності, оскільки задоволення потреби в самодетермінації та особистісному розвитку є суттєвими для підтримання довготривалої мотивації в професійній діяльності [42]. Отже, студенти соціономічних професій орієнтовані не тільки на досягнення зовнішніх результатів, але й на глибокий процес самопізнання та самовдосконалення, що є важливою складовою їх професійної ідентичності та мотивації. Розвиток самореалізації через рефлексію і удосконалення є важливим аспектом їхнього професійного становлення і формує стійку внутрішню мотивацію до подальшої діяльності.

Ціннісна мотивація студентів соціономічного профілю ґрунтується на усвідомленні соціальної значущості обраної професії та усвідомленої

відповідальності перед людьми, з якими вони будуть взаємодіяти в майбутньому. Студенти, що обирають професії, пов'язані з соціальною роботою, психологією, педагогікою, соціальною роботою та іншими подібними сферами, часто відчують глибоку внутрішню потребу здійснювати зміни на краще в житті інших людей. Цей аспект ціннісної мотивації є основою для високої внутрішньої активності та прагнення досягти високих результатів у професійній діяльності, оскільки робота в таких сферах часто не просто професія, а життєвий сенс.

Сучасні дослідження вказують на важливість цієї внутрішньої мотивації для студентів соціономічного профілю, адже робота з людьми, особливо в сферах психології та соціальної роботи, пов'язана з високим рівнем емоційного вигорання, що може стати бар'єром для досягнення довготривалих результатів. Проте саме ціннісна мотивація сприяє збереженню високого рівня залученості в професійну діяльність, навіть у складних умовах. Для студентів соціономічного профілю внутрішня мотивація часто визначається їхнім почуттям відповідальності за благополуччя інших людей, що стає ключовим фактором їхньої професійної ідентичності. Вони не просто прагнуть до отримання диплома чи кар'єрного росту, а активно шукають можливості внести позитивні зміни в суспільство через свою професійну діяльність [4]. Ціннісна мотивація студентів соціономічного профілю, яка базується на соціальній значущості обраної професії та почутті відповідальності за свої дії перед іншими, є потужним джерелом внутрішньої активності та стимулом для професійного розвитку.

Схильність до емоційної включеності – це здатність відчувати емоційний зв'язок із ситуаціями та людьми, з якими студенти взаємодіють, і це позитивно впливає на рівень їхньої мотивації в навчальному процесі. Така чутливість дозволяє студентам не лише глибше розуміти матеріал, але й активно долучатися до навчальної діяльності, що особливо важливо під час практичних занять, де вони мають можливість працювати з реальними життєвими ситуаціями. Емоційна включеність стимулює студентів до кращого розуміння соціальних і психологічних аспектів професії, оскільки вони сприймають навчальний процес через призму власних емоцій та переживань. Це сприяє розвитку їхніх емоційних компетенцій, які необхідні для ефективною професійною діяльності в

соціономічних сферах. У психології емоційної чутливості важливою є робота Д. Гоулмана, який підкреслює роль емоційного інтелекту в успіху професійної діяльності. Він зазначає, що люди з високим емоційним інтелектом здатні краще розуміти свої емоції, а також ефективно взаємодіяти з іншими, що особливо важливо в професіях, де основною умовою є взаємодія з людьми [44].

Зокрема, емоційна чутливість допомагає студентам соціономічного профілю розвивати емпатію та здатність до співпереживання, що є важливими складовими професійної діяльності в соціальній сфері. Як зазначає Л. Лаврова, емоційна включеність є необхідною для формування комунікативних навичок, що важливі для успішної взаємодії з людьми в процесі надання допомоги та підтримки [18].

Дослідження показують, що емоційна чутливість студентів у соціономічних професіях корелює з високим рівнем мотивації для самовдосконалення, оскільки вони здатні глибше переживати професійну діяльність і сприймати її як частину свого особистісного розвитку [55].

Схильність до емоційної включеності є потужним чинником внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю. Вона допомагає розвивати їхні емоційні та комунікативні навички, оскільки є необхідними для успіху в професійній діяльності. Цей аспект мотивації дозволяє студентам глибше залучатися до навчального процесу і реалізувати свій потенціал через професійну допомогу та взаємодію з іншими людьми.

Внутрішня мотивація студентів соціономічного профілю значною мірою залежить від змісту та умов освітнього процесу. Вона тісно пов'язана з ціннісною насиченістю навчання, яка включає не тільки інтелектуальні, але й емоційні, соціальні та практичні аспекти навчальної діяльності. Коли освітній процес є формальним або не дозволяє студентам проявляти свою активність через взаємодію, співпереживання, розв'язування реальних проблем та участь у практичній діяльності, їхня мотивація може значно знижуватись.

Згідно з дослідженнями, мотивація студентів значно підвищується, коли освітні програми дають змогу не тільки отримувати теоретичні знання, а й застосовувати їх на практиці. Суміжні дослідження також підтверджують, що

активне залучення до навчального процесу через практичні завдання, а не лише теоретичні лекції, сприяє значному підвищенню внутрішньої мотивації. Важливими є також умови навчання, які включають підтримку студентів, можливість самоаналізу та розвитку рефлексії [48].

Сучасні дослідження мотивації студентів підкреслюють, що коли освітній процес орієнтований на формування ціннісних орієнтацій та інтересів, це підвищує не лише академічні результати, а й рівень професійної мотивації. Студенти, для яких освітній процес є значущим і допомагає розвивати не тільки професійні, але й особистісні якості, мають вищу мотивацію до навчання [54]. Якщо навчання перетворюється на формальний процес без можливості інтерактивної взаємодії та практичного застосування знань, це може призвести до зниження мотивації студентів та зменшення їхнього прагнення до професійного зростання.

Таким чином, внутрішня мотивація студентів соціономічного профілю має специфічні особливості, що пов'язані з їхньою професійною спрямованістю та потребою у взаємодії з людьми. Ці студенти, як правило, відзначаються високою емоційною чутливістю, схильністю до емпатії та бажанням здійснювати позитивний вплив на соціум через свою діяльність. Мотивація таких студентів ґрунтується на потребі в самореалізації, розвитку особистісних якостей, соціальної значущості обраної професії та глибоких міжособистісних зв'язках, що є основою для їхньої професійної діяльності. Важливими чинниками, що визначають їхню внутрішню мотивацію, є змістовність та практична спрямованість освітнього процесу, що дозволяє активно взаємодіяти з реальними ситуаціями, а також можливість реалізувати особисті цінності та цілі через професійну діяльність.

### Висновки до розділу

У результаті здійсненого аналізу внутрішню мотивацію доцільно розглядати як динамічне й багаторівневе психологічне утворення, що базується на домінуванні внутрішніх джерел активності – таких як потреби, цінності та

особистісні смисли. Вона виявляється на різних рівнях функціонування особистості через відчуття автономії у власній діяльності, впевненість у власній компетентності, налагоджені значущі міжособистісні взаємини, а також здатність до ініціативи, надситуативної активності та творчого самовираження.

Внутрішня мотивація студентів соціономічного профілю (таких як психологи, соціальні працівники, педагоги, фахівці з соціальної комунікації тощо) має низку характерних особливостей, що зумовлені специфікою обраної професійної діяльності, спрямованої на роботу з людьми. Такі студенти, як правило, орієнтовані на гуманістичні цінності, мають високий рівень емпатії, прагнення до міжособистісної взаємодії та бажання бути корисними іншим. Їхня внутрішня мотивація часто формується на основі потреби в самореалізації, самодетермінації, соціальному визнанні та ціннісному змісті діяльності. Важливою є також наявність глибокого інтересу до своєї професії, бажання поглиблювати знання, здобувати практичний досвід і вдосконалювати себе як фахівця. До ключових особистісних чинників належать потреба в самореалізації, цілеспрямованість, самооцінка, впевненість у собі, емоційна стійкість, гнучкість, ініціативність та проактивність, а також потреба в досягненнях і соціальному визнанні.

Оскільки соціономічні професії вимагають високого рівня емоційної стабільності, толерантності до стресу та здатності до рефлексії, внутрішня мотивація у таких студентів тісно пов'язана з їхніми особистісними якостями – відповідальністю, доброзичливістю, моральною зрілістю та орієнтацією на допомогу іншим. Вона виступає рушієм професійного становлення, зокрема в умовах високого емоційного навантаження та необхідності довготривалого навчання й самоосвіти.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

#### 2.1 Організація та методика дослідження

На основі систематизації наукових досліджень внутрішньої мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю та її особистісних чинників, нами було сформульовано припущення про те, що внутрішня мотивація студентів цього напрямку формується на основі поєднання ціннісних орієнтацій, потреби в самореалізації, гуманістичної спрямованості та таких особистісних якостей, як емоційна стійкість, проактивність, відповідальність і здатність до емпатії.

Відповідно до гіпотези та мети дослідження нами були сформульовані завдання:

1. Емпірично дослідити мотивацію вибору професійної діяльності.
2. Визначити особистісні чинники внутрішньої мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю.
3. Розробити методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності.

На першому етапі дослідження здійснювався збір матеріалу щодо проблеми внутрішньої мотивації студентів, проведений теоретичний аналіз наукової літератури з виявленням особистісних чинників внутрішньої мотивації майбутніх фахівців, здійснений аналіз основних понять та визначень, розроблено авторську анкету «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю» та проведено анкетування.

На другому етапі визначено напрями, принципи організації та методи дослідження, здійснений підбір психодіагностичного інструментарію, спрямованого на дослідження мотивації професійного вибору та особистісних чинників внутрішньої мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю. Визначена методологія та вибірка дослідження.

На третьому етапі дослідження розроблені методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності

На четвертому етапі підведені підсумки і сформульовані висновки.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі гуманітарно-педагогічного факультету та факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту Хмельницького національного університету. У дослідженні особистісних чинників внутрішньої мотивації майбутніх фахівців взяли участь 44 студента спеціальностей «Психологія» та «Соціальна робота» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, серед яких 10 хлопців та 34 дівчини. Вік учасників дослідження варіюється в діапазоні від 18 до 24 років.

Під час дослідження був реалізований принцип добровільної участі, що знизило ймовірність мотиваційних викривлень. Всім учасникам дослідження гарантовано збереження конфіденційності результатів, надання зворотного зв'язку. Під час заповнення анкети, тестів та опитувальників, учасники дослідження зберігали анонімність.

Для дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців, нами були застосовані такі методики:

- Анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю» (Додаток А);
- Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) (Додаток Б.);
- Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана) (Додаток В);
- Особистісний опитувальник Е. Шострома (Додаток Г).

#### **Анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю»**

У процесі дослідження внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю нами була розроблена авторська анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю», яка створена на основі теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових

джерел, зокрема досліджень внутрішньої мотивації (Р. Райан, Е. Десі, Д. МакКлелланд), гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу), праць з професійної мотивації та особистісного розвитку студентів соціономічного профілю (Л. Сердюк, О. Киричук, Л. Карамушка). Анкета призначена для виявлення домінуючих особистісних чинників, що підтримують та посилюють внутрішню мотивацію студентів, а також для фіксації основних джерел внутрішньої активності, ціннісних орієнтацій і потреб, пов'язаних із майбутньою професійною діяльністю.

Анкета містить 15 пунктів, які подані у формі тверджень або переліку варіантів відповідей, серед яких респонденту необхідно обрати ті, що найбільшою мірою відповідають його особистій мотиваційній налаштованості. Такий підхід дозволяє не тільки кількісно зафіксувати найчастіше обрані чинники, а й якісно проаналізувати внутрішні мотиви студентів у контексті особистісного розвитку та професійного самоздійснення.

Конструкція анкети передбачає два взаємопов'язані блоки:

**Блок мотиваційних детермінант** – респондентам пропонується обрати з-поміж варіантів ті, що найбільшою мірою виражають їхні внутрішні мотиви до навчання та професійної діяльності (наприклад: бажання допомагати людям, прагнення до розвитку, ціннісне ставлення до професії, потреба в самореалізації, соціальна відповідальність тощо). Цей блок ґрунтується на узагальнених даних наукових досліджень (А. Маслоу, К. Роджерс, О. Овчарова, Л. Орбан-Лембрик та ін.) та результатах аналізу специфіки внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю. Змістовні блоки анкети охоплюють такі категорії:

1. **Гуманістична спрямованість** – орієнтація на допомогу іншим, соціальну значущість майбутньої діяльності.

2. **Потреба в самореалізації** – прагнення до особистісного зростання, самопізнання, досягнення внутрішнього сенсу професійної діяльності.

3. **Ціннісні орієнтації** – важливість міжособистісної взаємодії, емпатії, доброзичливості, етичності.

4. **Емоційна включеність** – здатність до співпереживання, включення в емоційно насичені ситуації навчання та практики.

**5. Проактивність і ініціативність** – схильність до самостійного пошуку можливостей для розвитку, участі в соціальних і професійних ініціативах.

**6. Залежність від умов навчання** – вплив емоційно-ціннісного змісту освітнього процесу на підтримання внутрішньої мотивації.

**Блок особистісних чинників** – включає перелік якостей, які, відповідно до емпіричних і теоретичних джерел, суттєво впливають на рівень внутрішньої мотивації. Серед таких чинників: емпатія та емоційна чутливість, відповідальність, самооцінка / впевненість у собі, проактивність, гнучкість мислення, рефлексивність, потреба в досягненнях, емоційна стійкість, соціальна орієнтованість. Респондент обирає ті характеристики, які найбільше виражені у нього самого та, на його думку, сприяють формуванню його внутрішньої мотивації.

Анкета дозволяє оцінити як провідні внутрішні мотиви студентів, так і особистісні особливості, що є основою та підтримкою цієї мотивації, надаючи широкі можливості для подальшого аналізу зв'язку між мотиваційною структурою особистості та її саморозвитком у професійній сфері.

Анкета розрахована на самостійне заповнення, що дозволяє застосовувати її як у груповому, так і в індивідуальному форматі. Отримані дані можуть бути використані у психологічному консультуванні, профорієнтаційній та педагогічній роботі, а також у дослідницьких проєктах, присвячених вивченню професійної мотивації молоді.

Анкета є важливим інструментом діагностики в умовах сучасної освіти, орієнтованої на розвиток особистості та її внутрішніх ресурсів. Її застосування дозволяє виявити не лише загальний рівень внутрішньої мотивації, а й специфіку її формування в контексті професійної підготовки фахівців соціономічного профілю. Враховуючи особливості таких професій (психолог, соціальний працівник, педагог, фахівець із соціальної комунікації), що передбачають високий рівень емоційної чутливості, емпатії та соціальної відповідальності, запропонована анкета дозволяє глибше дослідити внутрішні джерела професійної активності студентів.

Обробка результатів анкетування здійснюється за допомогою контентного аналізу відповідей, а також кількісного підрахунку частоти вибору окремих мотивів і чинників у межах запропонованих варіантів.

Кожен варіант відповіді, який респондент відзначає, має відповідність до певного мотиваційного блоку (напр., «гуманістична спрямованість», «самореалізація», «ціннісна мотивація» тощо). Відповіді респондента кодуються, і підраховується кількість вибраних варіантів у межах кожного з блоків. Наприклад: якщо у блоці «Потреба в самореалізації» міститься 5 варіантів відповідей, і респондент обрав 4 з них, це свідчить про високу значущість даного чинника для його внутрішньої мотивації. Частота вибору певних відповідей серед усіх респондентів дозволяє виокремити домінуючі чинники мотивації в групі студентів.

На основі кількісного аналізу здійснюється якісний опис домінуючих мотиваційних орієнтацій респондента або групи. Наприклад, якщо більшість учасників анкетування обрали відповіді, що належать до блоку «гуманістичні цінності» та «ціннісна мотивація», можна зробити висновок про переважання соціально-етичної спрямованості внутрішньої мотивації. Також можна простежити ступінь мотиваційної включеності до професії, значущість емоційно-особистісних чинників (емпатії, емоційної чутливості), вплив освітнього середовища на мотивацію.

Індивідуальний аналіз дозволяє скласти мотиваційний профіль окремого студента, який можна використати для психологічного супроводу. Груповий аналіз дає змогу виявити типові тенденції у мотивації студентів певної спеціальності або напряму підготовки. Такий підхід до обробки результатів дозволяє не лише фіксувати рівень внутрішньої мотивації, а й глибше зрозуміти її особистісну природу, що є важливим для розробки програм розвитку мотивації у студентів соціономічного профілю.

### **Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності»**

**(Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)**

Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори Дж. Барбуто та Р. Сколл, переклад О. Сидоренко) [22, с. 22-24] є інструментом,

призначеним для оцінки джерел мотивації, що впливають на вибір професійної діяльності індивіда. Вона базується на інтегративній таксономії мотивації, розробленій Н. Леонардом, Л. Бовоа та В. Сколлом, та операціоналізований Е. Барбуто і В. Сколлом у вигляді «Інвентаризації джерел мотивації» (Motivation Sources Inventory, MSI)

Структура методики: MSI складається з 30 тверджень, які оцінюють п'ять основних джерел мотивації:

1. Внутрішньо-процесуальна мотивація (Intrinsic Process Motivation): задоволення від самого процесу виконання діяльності.

2. Інструментальна мотивація (Instrumental Motivation): орієнтація на отримання зовнішніх винагород або уникнення покарань.

3. Зовнішня самооцінна мотивація (Self-Concept External Motivation): прагнення відповідати очікуванням інших та отримувати соціальне схвалення.

4. Внутрішня самооцінна мотивація (Self-Concept Internal Motivation): бажання діяти відповідно до власних стандартів та ідеалів.

5. Мотивація цільової інтерналізації (Goal Internalization): ідентифікація з цілями та цінностями організації або діяльності.

Респонденти оцінюють кожне з 30 тверджень за шкалою Р. Лікерта, що дозволяє визначити ступінь вираженості кожного з п'яти джерел мотивації. Результати можуть бути використані для аналізу мотиваційних профілів індивідів та розробки стратегій підвищення мотивації в професійному контексті.

Методика застосовується в дослідженнях мотивації, аналізі лідерських якостей та вивченні організаційної поведінки. Вона дозволяє глибше зрозуміти, які фактори спонукають індивідів до професійної діяльності та як ці фактори впливають на їхню ефективність та задоволеність роботою.

### **Методика «Мотивація професійної діяльності»**

Методика «Мотивація професійної діяльності» була розроблена К. Замфіром і модифікована А. Реаном [10, с. 156-159]. Методика призначена для вивчення характеру мотивації професійної діяльності, зокрема для визначення, які саме мотиви – внутрішні чи зовнішні – відіграють провідну роль у професійному самовизначенні особистості. Теоретичну основу методики

становить концепція дихотомії мотивації, що розрізняє внутрішню та зовнішню мотивацію.

**Внутрішня мотивація** проявляється у випадках, коли сама діяльність є джерелом задоволення для особистості: вона цікава, значуща, викликає почуття натхнення та є важливою з огляду на її зміст. Внутрішньо мотивована особа виконує роботу не через винагороду, а тому що бачить у ній сенс, можливість самореалізації, розвитку або суспільної користі.

**Зовнішня мотивація**, навпаки, пов'язана з орієнтацією на зовнішні стимули, які не належать до самої діяльності як такої. До таких мотивів належать бажання отримати соціальне визнання, фінансову винагороду, кар'єрне просування, уникнення осуду, покарання чи інших негативних наслідків.

Зовнішні мотиви поділяються на два типи:

**Позитивні зовнішні мотиви** – це прагнення до отримання позитивних зовнішніх результатів, як-от висока заробітна плата, похвала, премії, просування кар'єрними сходами. Вони є більш ефективними для підтримання активності особистості, оскільки мають стимулюючий характер і сприяють зростанню задоволеності працею.

**Негативні зовнішні мотиви** – зумовлені необхідністю уникнути неприємностей, санкцій, критики або втрати роботи. Хоча вони також можуть бути мотиваційними, їхня ефективність є меншою, оскільки ґрунтуються на страху та напрузі, а не на конструктивному прагненні.

Респондентам пропонується оцінити перелік мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою, де:

1. Дуже незначною мірою
2. Достатньо незначною мірою
3. Невеликою, але значною мірою
4. Достатньо великою мірою
5. Дуже значною мірою

Оцінки респондентів аналізуються для визначення переважаючого типу мотивації: високі показники внутрішньої мотивації вказують на те, що особа отримує задоволення від самої діяльності; переважання зовнішньої мотивації

свідчить про орієнтацію на зовнішні стимули або уникнення негативних наслідків.

Таким чином, методика дозволяє оцінити баланс між внутрішніми та зовнішніми мотивами, що є важливим для розуміння професійної спрямованості та розробки індивідуальних програм мотивації. Дана методика дозволяє виявити не лише рівень мотивації до професійної діяльності, але й її джерела та домінуючий тип мотивів, що має важливе значення для розуміння внутрішніх установок особистості, формування професійної ідентичності та побудови ефективної освітньої і трудової стратегії.

### **Особистісний опитувальник Е. Шострома**

Опитувальник особистісних орієнтацій Е. Шострома (Personal Orientation Inventory, POI) [21] розроблено на основі теоретичних засад гуманістичної психології, зокрема концепції самоактуалізації А. Маслоу, а також ідей Ф. Перлза, Р. Мея, К. Роджерса та інших представників екзистенційно-гуманістичного підходу. У процесі створення інструменту було враховано поняття тимчасової орієнтації та психологічного сприйняття часу, що є важливими в контексті розуміння цілісної та зрілої особистості.

Пункти опитувальника формувалися на основі ретельного відбору поведінкових і ціннісних характеристик, що притаманні особистостям, схильним до самоактуалізації, й одночасно відрізняють їх від осіб з невротичними тенденціями. Первісна версія включала 150 тверджень із принципом вимушеного вибору між двома альтернативними судженнями. Водночас шкали було сформовано з урахуванням експертної думки практикуючих психотерапевтів, що забезпечило їхню релевантність до життєвих сфер, пов'язаних із процесом самореалізації.

У дослідженні використано другу адаптовану версію опитувальника, яка налічує 127 тверджень (у деяких варіантах – 126), кожне з яких складається з двох суджень. Респондент має обрати те, яке найбільше відповідає його життєвим уявленням або типовій поведінці. Судження не завжди є прямо протилежними, проте одне з них демонструє більш високий рівень самоактуалізованої установки.

Ця версія містить 14 шкал, серед яких дві базові — «Тимчасова орієнтація» (Time competence) та «Самопідтримка» (Inner-directed support) – відображають загальні вектори особистісного функціонування. Дванадцять додаткових шкал деталізують окремі аспекти особистісної зрілості й потенціалу до самоактуалізації: цінність самоактуалізації; гнучкість поведінки; реактивна чутливість; спонтанність; самоповага; самоприйняття; прийняття природи людини; синергія (здатність гармонізувати протилежності); прийняття агресії як частини себе; контактність у міжособистісних стосунках; розвиток пізнавальних потреб; креативність.

Таким чином, опитувальник Е. Шострома є цілісним діагностичним інструментом, що дозволяє комплексно оцінити рівень самоактуалізації особистості, її ціннісні орієнтації та особистісну зрілість. Він є особливо корисним у психологічних дослідженнях, що стосуються особистісного розвитку, професійного самовизначення та внутрішньої мотивації.

## 2.2 Аналіз результатів дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю

На наступному етапі емпіричного дослідження особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності студентів нами були проаналізовані результати анкетування. Анкета «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю» включає такі змістовні блоки: блок мотиваційних детермінант (гуманістична спрямованість, потреба в самореалізації, цінність професійної діяльності, інтерес до змісту навчання, соціальна відповідальність, потреба у спілкуванні та взаємодії, прагнення до розвитку та вдосконалення, внутрішнє задоволення від професійного зростання) та блок особистісних чинників (емпатія та емоційна чутливість, відповідальність, самооцінка / впевненість у собі, проактивність, гнучкість мислення, рефлексивність, потреба в досягненнях, емоційна стійкість, соціальна орієнтованість) (Див. Таблиці 2.1, 2.2).

Таблиця 2.1 – Розподіл результатів дослідження домінуючих внутрішніх мотивів студентів, у %

<b>Внутрішній мотив</b>	<b>Кількість виборів</b>	<b>Відсоток (%)</b>
Бажання допомагати людям / гуманістична спрямованість	39	88,6%
Потреба в самореалізації	35	79,5%
Цінність професійної діяльності	31	70,4%
Інтерес до змісту навчання	28	63,6%
Соціальна відповідальність	27	61,4%
Потреба у спілкуванні та взаємодії	25	56,8%
Прагнення до розвитку та вдосконалення	24	54,5%
Внутрішнє задоволення від професійного зростання	21	47,7%

Таблиця 2.2 – Розподіл результатів дослідження домінуючих особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності студентів, у %

<b>Особистісний чинник</b>	<b>Кількість виборів</b>	<b>Відсоток (%)</b>
Емпатія та емоційна чутливість	37	84,1
Відповідальність	34	77,3
Самооцінка / впевненість у собі	30	68,2
Проактивність	29	65,9
Гнучкість мислення	27	61,4
Рефлексивність	26	59,1
Потреба в досягненнях	24	54,5
Емоційна стійкість	23	52,3
Соціальна орієнтованість	21	47,7

Отримані результати дослідження свідчать про перевагу серед студентів соціономічного профілю гуманістично орієнтованих внутрішніх мотивів. Найчастіше обраним мотивом є бажання допомагати людям, що засвідчило 88,6% опитаних, – цей показник є виразним маркером альтруїстичної спрямованості й підтверджує ціннісну основу професійного самовизначення респондентів (Рисунок 2.1).

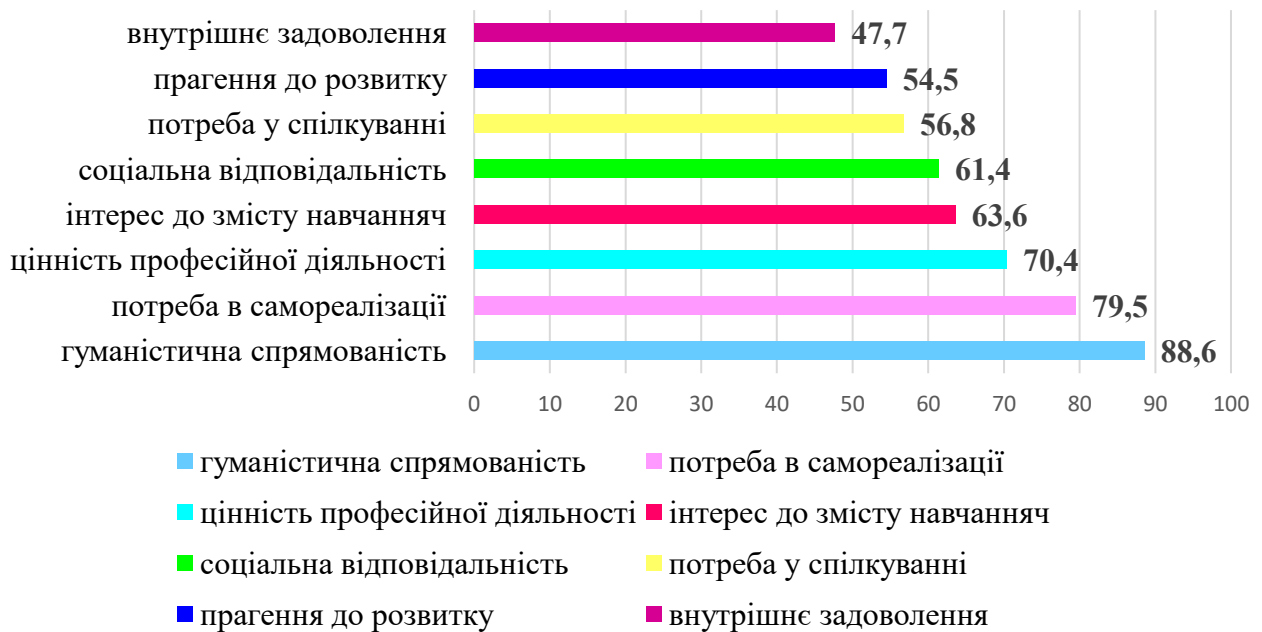


Рисунок 2.1 – Результати дослідження домінуючих внутрішніх мотивів студентів, у %

Також високі показники демонструють мотивацію до самореалізації (79,5%) та цінність самої професійної діяльності (70,4%), що вказує на глибоке внутрішнє прийняття студентами значущості обраної професії та бажання розкрити власний потенціал у ній. Інтерес до змісту навчання (63,6%) й потреба у соціальній відповідальності (61,4%) свідчать про позитивне ставлення до навчального процесу як до простору професійного формування. Дещо нижчі, але все ж суттєві частки відповіли, що їх мотивує потреба у спілкуванні, прагнення до розвитку та внутрішнє задоволення від професійного зростання (від 47,7% до 56,8%). Сукупно ці дані дають підстави стверджувати, що внутрішня мотивація майбутніх фахівців соціономічного профілю має ціннісно-особистісну основу, орієнтовану на альтруїзм, професійне самовдосконалення та глибоку

зацікавленість у змістовному навчанні, що, у свою чергу, є важливим ресурсом для їхнього успішного професійного становлення

Результати дослідження домінуючих особистісних чинників внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю виявили виразну перевагу якостей, що безпосередньо пов'язані з емпатією, відповідальністю, самооцінкою, внутрішньою потребою до саморозвитку, професійного зростання та емоційного залучення в діяльність (Рисунок 2.2).

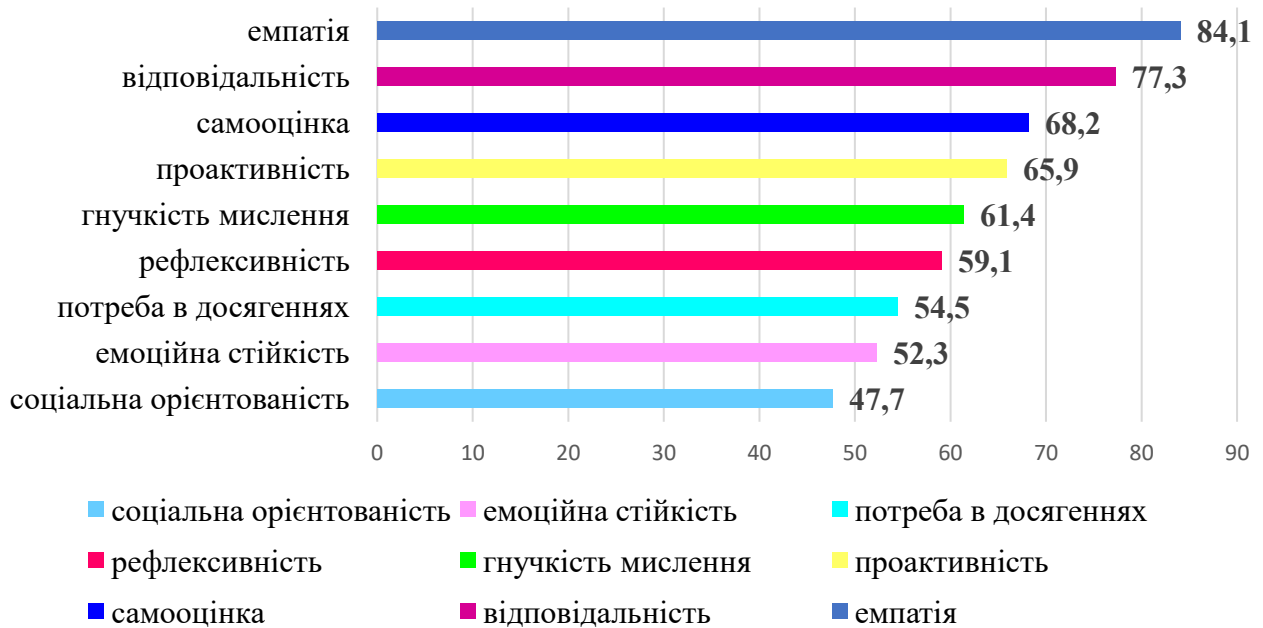


Рисунок 2.2 – Результати дослідження домінуючих особистісних чинників внутрішньої мотивації до професійної діяльності студентів, у % студентів, у %

Найвищі показники були зафіксовані у таких чинників, як емпатія (84,1%) та відповідальність (77,3%), що свідчить про прагнення респондентів до повного розкриття власного потенціалу в професійній сфері та глибоку емоційну включеність у взаємодію з людьми. Також високий рівень демонструє самооцінка та впевненість у собі (68,2%), що вказує на наявність у студентів стабільного внутрішнього образу Я, який сприяє усвідомленому професійному вибору та наполегливості в досягненні мети.

Проактивність (65,9%) та гнучкість мислення (61,4%) демонструють активну життєву позицію майбутніх фахівців, здатність до постановки цілей і прагнення до результативності у своїй діяльності. Дещо нижчі, але важливі показники спостерігаються у таких характеристиках, як рефлексивність (59,1%),

потреба у досягненнях (54,5%), емоційна стійкість (52,3%) та соціальна орієнтованість (47,7%) – вони вказують на наявність психологічної готовності до роботи у складних, емоційно насичених умовах, що є типовими для соціономічної професії.

Загалом результати підтверджують, що найбільш значущими особистісними чинниками внутрішньої мотивації до професійної діяльності студентів соціономічного профілю є ті особистісні риси, які забезпечують не лише ефективне професійне функціонування, а й внутрішнє задоволення від виконання обраної діяльності. Переважання таких рис, як емпатія, відповідальність, самооцінка та самореалізація вказує на високий потенціал студентів до подальшого професійного зростання, формування психологічної стійкості та збереження внутрішньої мотивації в умовах практичної діяльності.

Для оцінки джерел мотивації, що впливають на вибір професійної діяльності майбутніх фахівців була використана методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності», яка дає можливість виявити, який тип мотивації переважає у студентів: внутрішньо-процесуальна мотивація, інструментальна мотивація, зовнішня самооцінна мотивація, внутрішня самооцінна мотивація чи мотивація цільової інтерналізації (Див. Таблицю 2.3)..

Таблиця 2.3 – Результати дослідження мотиваційних впливів на вибір професійної діяльності, у%

Тип мотивації	% респондентів	Кількість студентів
Інструментальна мотивація	18,2 %	8
Зовнішня самооцінна мотивація	13,6 %	6
Внутрішня самооцінна мотивація+	22,7 %	10
Внутрішньо-процесуальна мотивація	25,0 %	11
Мотивація цільової інтерналізації	20,5 %	9

Результати дослідження свідчать про домінування **внутрішньо-процесуальної мотивації** у частини студентів (25% або 11 осіб), що вказує на

те, що для них важливим джерелом мотивації є саме задоволення від процесу професійної діяльності

Така орієнтація характерна для фахівців гуманістичних професій, де міжособистісна взаємодія, творчість, імпровізація та жива емоційна включеність є ключовими чинниками (Рисунок 2.3)..

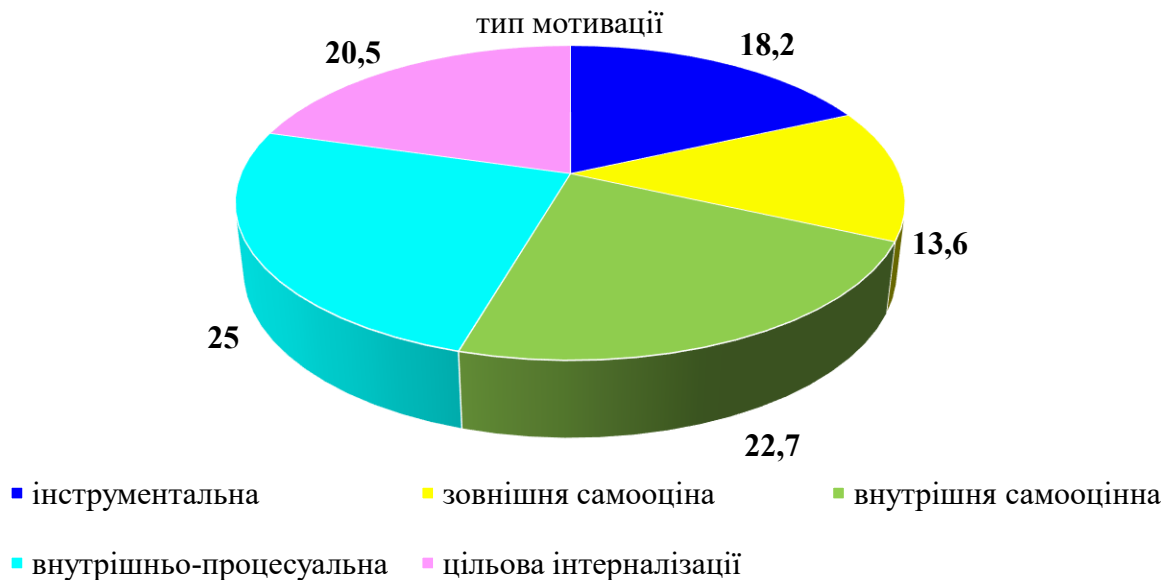


Рисунок 2.3 – Результати дослідження типу мотиваційних впливів на вибір професії студентів, у %

Другим типом за поширеністю є **внутрішня самооцінна мотивація** (22,7% або 10 осіб), яка вказує на прагнення студентів діяти відповідно до власних стандартів, ідеалів і уявлень про професійну гідність. Це підтверджує значну роль особистісної зрілості, самосвідомості та самоприйняття у формуванні професійної мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю.

**Мотивація цільової інтерналізації** посіла третю позицію (20,5% або 9 осіб), що демонструє важливість для частини студентів ідентифікації з професійною роллю, місією та соціальною значущістю обраної діяльності. Це може бути свідченням усвідомлення професійної відповідальності та бажання долучитися до вирішення суспільно важливих проблем.

**Інструментальна мотивація** (18,2% або 8 осіб) свідчить про прагнення до зовнішніх винагород – таких як стабільний заробіток, соціальні гарантії чи кар'єрне зростання. Це не є несумісним із професіоналізмом, але така мотивація

меншою мірою забезпечує стійке зацікавлення у навчанні за відсутності зовнішніх підкріплень.

Найменший відсоток студентів (13,6% або 6 осіб) виявили домінування **зовнішньої самооцінної мотивації**, що засвідчує для них значущість оцінки з боку оточення, прагнення відповідати очікуванням викладачів, батьків чи майбутнього професійного середовища. Це може свідчити про певну залежність від соціального схвалення, що характерно для етапу професійного становлення, але водночас вимагає розвитку внутрішніх опор і рефлексії.

У цілому, отримані дані підтверджують тенденцію до переважання внутрішніх джерел мотивації, зокрема пов'язаних із задоволенням від самої діяльності, особистісною ідентичністю та ціннісною залученістю. Це створює передумови для глибшої професійної інтеграції, формування стійкої мотивації до саморозвитку та ефективного функціонування в соціономічних сферах.

Для діагностики мотивації професійної діяльності майбутніх фахівців була застосована методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана) (див. Таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Результати дослідження мотивації професійної діяльності студентів, у%

Тип мотивації	Кількість студентів	Відсоток (%)
Внутрішня мотивація	21	47,7 %
Зовнішня позитивна мотивація	16	36,4 %
Зовнішня негативна мотивація	7	15,9 %

Результати дослідження свідчать про те, що провідною мотивацією професійної діяльності серед майбутніх фахівців соціономічного профілю є внутрішня мотивація – її продемонстрували 47,7 % опитаних студентів (Рисунок 2.4).

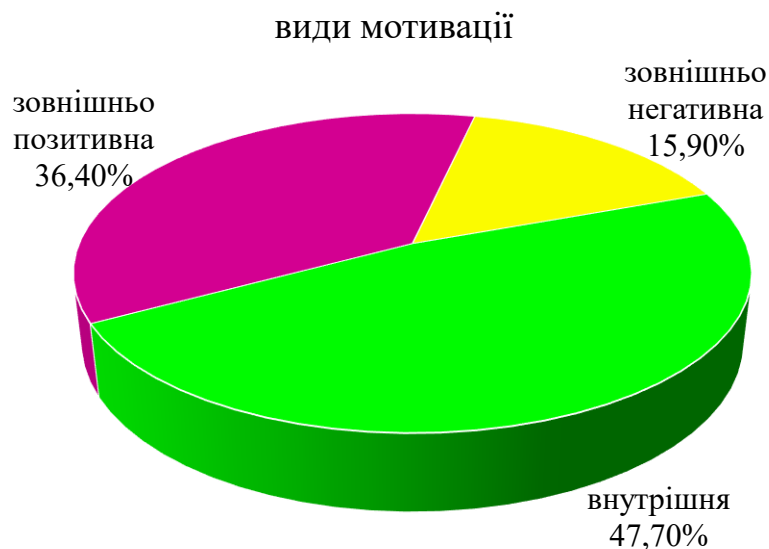


Рисунок 2.4 – Результати дослідження видів мотивації професійної діяльності, у %

Це свідчить про високу зацікавленість студентів у самій сутності майбутньої професійної діяльності, прагнення до особистісного розвитку, задоволення від процесу допомоги іншим, реалізації гуманістичних цінностей і професійного самозростання. Такий результат є позитивним показником і узгоджується зі специфікою соціономічних професій, у яких ключову роль відіграє міжособистісна взаємодія, емпатія та рефлексія.

Помітна частка студентів – 36,4 % – продемонстрували орієнтацію на зовнішню позитивну мотивацію, що передбачає прагнення до визнання, престижу, стабільного заробітку чи соціального статусу. Цей тип мотивації, хоча і зовнішній за своєю природою, може бути адаптивним у професійному становленні, особливо якщо поєднується з внутрішніми мотивами.

Найменшу частку – 15,9 % – склали студенти з переважанням зовнішньої негативної мотивації, яка пов'язана із уникненням небажаних наслідків (наприклад, осуду, невдач, покарання). Такий тип мотивації є найменш продуктивним і потенційно проблемним, оскільки ґрунтується не на залученості до професійної діяльності, а на униканні зовнішнього дискомфорту. Його наявність потребує подальшого вивчення, а також роботи з особистісною сферою студентів для формування більш адаптивних і стійких джерел професійної мотивації.

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівнів самоактуалізації особистості за допомогою Особистісного опитувальника Е. Шострома. Результати представлені в Таблиці 2.5 та на Рисунку 2.5.

Таблиця 2.5 – Кількісні результати дослідження рівнів самоактуалізації за шкалами,

<b>Шкала</b>	<b>Високий рівень (%)</b>	<b>Середній рівень (%)</b>	<b>Низький рівень (%)</b>
Компетентність у часі	43,2%	38,6%	18,2%
Самопідтримка	40,9%	34,1%	25,0%
Цінність самоактуалізації	52,3%	29,5%	18,2%
Гнучкість поведінки	36,4%	43,2%	20,4%
Реактивна чутливість	29,5%	45,5%	25,0%
Спонтанність	34,1%	40,9%	25,0%
Самоповага	36,4%	47,7%	15,9%
Самоприйняття	38,6%	43,2%	18,2%
Прийняття природи	36,4%	40,9%	22,7%
Синергія	31,8%	43,2%	25,0%
Прийняття власної агресії	27,3%	40,9%	31,8%
Контактність	34,1%	50,0%	15,9%
Пізнавальні потреби	31,8%	54,5%	13,7%
Креативність	38,6%	47,7%	13,7%

Отримані результати за методикою Е. Шострома (POI) свідчать про загалом позитивну динаміку становлення особистості, схильної до самоактуалізації, серед студентів соціономічного профілю. Найвищі показники були зафіксовані за шкалою «Цінність самоактуалізації» – 52,3% студентів виявили високий рівень, що засвідчує наявність чіткого орієнтира на особистісне

зростання, самореалізацію та внутрішню цінність власної діяльності. Подібна тенденція простежується також за шкалами «Пізнавальні потреби» (31,8% високий рівень, 54,5% – середній) та «Креативність» (38,6% високий, 47,7% – середній), що вказує на інтерес до нового досвіду, відкритість до навчання та прагнення до інновацій.

Високі результати за шкалами «Компетентність у часі» (43,2%) і «Самопідтримка» (40,9%) свідчать про здатність більшості студентів жити в теперішньому моменті, орієнтуватися на реальні події й самостійно приймати рішення, не залежачи від зовнішнього тиску. Водночас помітна частка студентів (25%) демонструє низький рівень самопідтримки, що може свідчити про внутрішню невпевненість або залежність від зовнішніх авторитетів, що потребує подальшого психологічного супроводу.

Шкали «Самоповага» (36,4% високий, 47,7% середній) та «Самоприйняття» (38,6% високий, 43,2% середній) відображають сформовану позитивну «Я-концепцію» у значної частини респондентів, що є основою емоційного благополуччя та психологічної стійкості. Разом з цим, показники за шкалами «Прийняття власної агресії» (27,3% високий, 31,8% – низький) і «Синергія» (31,8% високий, 25,0% – низький) демонструють наявність труднощів у гармонізації протилежних особистісних тенденцій і визнанні внутрішніх конфліктів. Це може бути наслідком недостатнього досвіду глибинної рефлексії та ще несформованої інтегрованої ідентичності, що характерно для юнацького віку.

Варто також звернути увагу на «Контактність» (50% середній, 34,1% високий), що є характерною ознакою соціономічних спеціальностей: здатність до встановлення міжособистісних зв'язків, відкритість до інших та соціальна чутливість. Натомість реактивна чутливість (29,5% високий, 25% низький) відображає неоднорідність у сфері емоційного реагування, що свідчить про різний рівень емпатії та чутливості до впливів серед досліджуваних.

Таким чином, можна стверджувати, що більшість студентів демонструють достатньо високий потенціал до самоактуалізації, що виражається у внутрішній мотивації до навчання, самовдосконалення, позитивній «Я-концепції» та потребі

в особистісному зростанні. Водночас наявність середніх і низьких рівнів за окремими шкалами свідчить про потребу в подальшому розвитку окремих особистісних ресурсів, зокрема – в управлінні емоціями, гармонізації внутрішніх конфліктів і формуванні автономної позиції в навчально-професійній діяльності.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження, можна стверджувати, що особистісні чинники внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю мають виражену гуманістичну спрямованість і орієнтацію на самореалізацію. Найбільш домінантними чинниками виступають відповідальність, прагнення до досягнень, ініціативність, самоповага та впевненість у собі, що свідчить про сформованість внутрішньої професійної позиції та мотиваційної зрілості. Ці якості забезпечують стійкий інтерес до обраної соціально значущої діяльності, а також готовність до професійного розвитку в умовах емоційних і соціальних викликів. Водночас виявлені тенденції до середнього рівня таких чинників, як гнучкість поведінки, прийняття агресії та реактивна чутливість, підкреслюють потребу в подальшому розвитку емоційної саморегуляції й психологічної адаптивності.

### 2.3 Методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності

Внутрішня мотивація є ключовим чинником, що забезпечує активну залученість студентів до процесу професійної підготовки, сприяє глибшому засвоєнню знань, формуванню стійкого інтересу до майбутньої діяльності та орієнтації на саморозвиток. Особливої актуальності ця проблема набуває у контексті підготовки фахівців соціономічного профілю (психологів, соціальних працівників, педагогів, фахівців із соціальної комунікації тощо), для яких внутрішня мотивація є не лише джерелом професійного зростання, а й запорукою ефективного виконання соціально значущих функцій.

Унікальність соціономічних спеціальностей полягає у високій вимогливості до особистісної зрілості, моральної відповідальності, емоційної стійкості та орієнтації на допомогу іншому. Відтак, недостатній рівень

внутрішньої мотивації може стати перешкодою для ефективного професійного становлення, зниження професійної ідентичності та ризику емоційного вигорання ще на етапі навчання. Водночас, високий рівень внутрішньої мотивації дозволяє студентам не лише зберігати інтерес до майбутньої діяльності, але й успішно долати труднощі, пов'язані з професійними навантаженнями, критичними ситуаціями та необхідністю тривалого самонавчання.

Результати проведеного емпіричного дослідження виявили як провідні мотиви професійної діяльності студентів, так і домінуючі особистісні чинники, що впливають на формування та підтримку внутрішньої мотивації. Зважаючи на отримані дані, постала необхідність у розробці цілісної системи психолого-педагогічної підтримки студентів, спрямованої на стимулювання їхньої особистісної активності, рефлексивності, відповідальності та орієнтації на гуманістичні цінності.

Розроблені методичні рекомендації базуються на таких основних принципах:

1. Ціннісна орієнтація – формування позитивного ставлення до обраної професії через усвідомлення її соціального значення та особистісної значущості;
2. Особистісна активність – стимулювання самостійності, ініціативності та рефлексії у професійній підготовці;
3. Принцип гуманізації освіти – визнання унікальності кожного студента, створення умов для його самореалізації, врахування індивідуальних особливостей розвитку;
4. Розвивальний підхід – спрямованість на створення освітнього середовища, яке викликає потребу у професійному зростанні, освоєнні нових знань, навичок і досвіду;
5. Безперервність розвитку – акцент на підтримці мотивації упродовж усього періоду навчання, включаючи адаптацію до професійного середовища та підготовку до майбутніх викликів.

Запропоновані рекомендації мають на меті не лише посилення внутрішньої мотивації студентів до навчання, а й формування стійкої готовності до

професійної діяльності, здатності до самоактуалізації в обраній сфері, а також підвищення рівня психологічного благополуччя майбутніх фахівців у процесі їх професійного становлення.

Підвищення рівня внутрішньої мотивації студентів до майбутньої професійної діяльності є важливим завданням освітнього процесу у закладах вищої освіти, особливо в контексті підготовки фахівців соціономічного профілю. Формування стійкої внутрішньої мотивації вимагає системного, послідовного та індивідуалізованого підходу. Нижче подано комплекс методичних рекомендацій, які можуть бути використані викладачами, кураторами академічних груп, практичними психологами та іншими фахівцями, що працюють зі студентською молоддю.

1. Створення сприятливого навчального середовища. Необхідно організувати освітній процес таким чином, щоб він не лише передавав знання, але й стимулював інтерес студентів до пізнання, сприяв їх самореалізації, підвищував особистісну залученість до навчання. Середовище має бути відкритим для діалогу, вільним від тиску та санкцій, з акцентом на партнерські взаємини між викладачем і студентом.

2. Формування професійної ідентичності. Доцільно включати до навчальних програм елементи профорієнтаційної роботи, заняття з рефлексії професійного вибору, обговорення реальних кейсів і ситуацій з майбутньої професійної практики. Також корисно проводити зустрічі з фахівцями-практиками, що допомагає студентам актуалізувати сенси обраної професії.

3. Активізація рефлексивних процесів. Варто сприяти розвитку вміння студентів аналізувати власну навчальну діяльність, виявляти її сильні сторони та труднощі, усвідомлювати особисті цілі. Практикувати ведення мотиваційних щоденників, регулярні самооцінювальні вправи та обговорення особистих досягнень у груповому форматі.

4. Залучення до волонтерської та соціально значущої діяльності. Залучення студентів до участі у волонтерських проектах, соціальних ініціативах, тренінгах із практичної допомоги іншим сприяє усвідомленню значущості власного внеску та розвитку ціннісного ставлення до обраної професії.

5. Підтримка ініціативності та творчості. Необхідно надавати студентам можливість реалізовувати власні ідеї у навчальній та позанавчальній діяльності: розробляти проекти, ініціювати соціальні акції, брати участь у науковій роботі. Позитивне підкріплення таких ініціатив сприяє підвищенню впевненості у власних силах та зростанню внутрішньої мотивації.

6. Розвиток емоційної компетентності та навичок саморегуляції. Формування здатності керувати власними емоційними станами, долати стрес і професійне виснаження — важливий компонент підтримки мотивації. Доцільно впроваджувати тренінгові заняття з емоційного інтелекту, майндфулнес-практик, роботи з цінностями та особистими ресурсами.

7. Диференційований підхід до студентів. Врахування індивідуальних особливостей кожного студента (типу мотивації, провідні потреби, особистісні ресурси) дозволяє будувати ефективніші освітні взаємодії. Наприклад, для студентів з розвиненою внутрішньою самооцінною мотивацією важливо надавати можливості самостійного прийняття рішень, а для тих, хто орієнтований на зовнішнє схвалення – підтримувати атмосферу довіри та поваги.

8. Формування позитивного образу майбутнього фахівця. У процесі навчання важливо акцентувати на тому, які якості, навички та цінності повинен мати успішний фахівець. Створення позитивного професійного образу через навчальні приклади, відеоматеріали, рольові ігри формує у студентів бажання відповідати цьому образу, що активізує внутрішню мотивацію.

9. Професійно зорієнтоване консультування. Індивідуальні консультації з питань особистісного розвитку, профорієнтації, вибору професійної спеціалізації, подолання невпевненості можуть стати ефективним інструментом підтримки мотиваційної сфери студента.

10. Оцінювання як засіб розвитку, а не контролю. Доцільно відходити від каральної функції оцінювання та орієнтуватися на його розвиткову функцію – надання зворотного зв'язку, стимулювання саморефлексії, постановку нових цілей. Це сприяє внутрішньому прийняттю результатів і підтримці інтересу до предмету.

У результаті проведеного емпіричного дослідження були виявлені певні аспекти внутрішньої мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю, що потребують особливої уваги для підвищення ефективності їх професійного розвитку. Аналіз результатів дослідження дозволив виділити основні проблемні зони, які можуть впливати на рівень мотивації до професійної діяльності. На основі цих даних були сформульовані відповідні методичні рекомендації, що спрямовані на подолання виявлених труднощів та стимулювання внутрішньої мотивації студентів.

Нижче наводиться таблиця, що узагальнює проблемні зони та відповідні методи їх корекції, які можуть бути ефективно реалізовані в навчальному процесі для підтримки мотиваційного розвитку студентів соціономічного профілю. Ці рекомендації орієнтовані на врахування специфіки професійної діяльності майбутніх фахівців і можуть стати основою для підвищення якості підготовки та розвитку мотивації студентів до обраної професії (Таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 – Проблемні зони та відповідні рекомендації

<b>Проблемна зона (за результатами дослідження)</b>	<b>Рекомендовані методи впливу</b>
Низький рівень реактивної чутливості та прийняття власної агресії	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Використання технік емоційної регуляції (наприклад, емоційний щоденник)</li> <li>– Проведення тренінгів із розвитку емоційного інтелекту</li> <li>– Психодрама та тілесно-орієнтовані практики для розпізнавання та прийняття емоцій</li> </ul>
Середній рівень гнучкості поведінки та креативності	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рольові ігри та ситуаційне моделювання</li> <li>– Тренінги адаптивного мислення</li> <li>– Робота з кейсами у змінних умовах</li> </ul>
Помірний рівень самоприйняття та самоповаги	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рефлексивні практики («щоденник досягнень», «лист до себе»)</li> <li>– Інтерактивні вправи на виявлення власних ресурсів і сильних сторін</li> </ul>

Проблемна зона (за результатами дослідження)	Рекомендовані методи впливу
	– Групова підтримка, коучинг, менторство
Недостатній рівень внутрішньої самооцінної мотивації та цільової інтерналізації	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Формування професійного бачення та сенсу: створення «професійного кредо», «професійного маніфесту»</li> <li>– Зустрічі з практиками, які транслиують цінності професії</li> <li>– Біографічні аналізи прикладів видатних фахівців</li> </ul>
Нерозвинена звичка до рефлексії та переосмислення досвіду	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Впровадження рефлексивних практик у навчальний процес</li> <li>– Наративні есе на теми «Мій шлях у професії», «Що я ціную в собі як у майбутньому фахівцеві»</li> <li>– Групові обговорення з елементами фасилітації</li> </ul>
Страх помилок і зовнішньої оцінки	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Підтримка середовища «права на помилку»</li> <li>– Розвиток «growth mindset» через історії успіху, що базуються на подоланні труднощів</li> <li>– Створення безпечного освітнього простору для проб і пошуків</li> </ul>

Таким чином, розроблені методичні рекомендації щодо підвищення внутрішньої мотивації студентів до професійної діяльності орієнтовані на створення умов для глибшого усвідомлення власної професійної місії, розвиток особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи в соціономічних сферах. Враховуючи результати емпіричного дослідження, було визначено, що важливими аспектами для підвищення мотивації є акцент на самореалізації, підтримка внутрішнього бажання допомагати іншим, а також розвиток здатності до саморефлексії та емоційної стійкості. Запропоновані заходи, такі як інтеграція гуманістичних підходів у навчальний процес, розвиток гнучкості поведінки, а

також робота з емоційними бар'єрами, сприятимуть не тільки підвищенню внутрішньої мотивації студентів, а й їхньому професійному розвитку в контексті майбутньої діяльності. Ці рекомендації можуть бути ефективно застосовані в освітньому процесі для підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю, що зумовить покращення якості професійної підготовки та збільшення рівня задоволеності студентів вибраною професією.

### Висновки до розділу

Комплексне дослідження внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю виявило стійкий інтерес до професійної діяльності, орієнтованої на гуманістичні цінності, самореалізацію та допомогу іншим. Аналіз результатів анкети «Визначення особистісних чинників внутрішньої мотивації» засвідчив домінування таких мотивів, як прагнення до самовдосконалення, самореалізації та соціальної значущості діяльності, що є характерним для майбутніх фахівців соціономічного профілю. У структурі особистісних чинників, що сприяють внутрішній мотивації, провідними виявилися відповідальність, ініціативність, впевненість у собі та прагнення до досягнень.

Дані методики «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (Д. Барбуто, Р. Сколл) підтвердили переважання внутрішньо-процесуальної мотивації, мотивації цільової інтерналізації та внутрішньої самооцінної мотивації, що свідчить про глибоке особистісне прийняття цінностей професії, її сенс для студента та узгодженість із його уявленнями про себе. Результати методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір у модифікації А. Реана) виявили переважання внутрішньої мотивації над зовнішньою, а серед зовнішніх мотивів – орієнтацію на позитивні підкріплення, що вказує на зрілість мотиваційної сфери.

Додаткову глибину дослідженню надала методика Е. Шострома (POI), яка продемонструвала високий рівень орієнтації на самоактуалізацію, сформовану позитивну «Я-концепцію», розвинені пізнавальні потреби та креативність, здатність до самопідтримки та орієнтацію на теперішнє. Водночас було виявлено

певні труднощі у гармонізації внутрішніх протиріч, емоційній стабільності та прийнятті власної агресії, що може слугувати основою для подальшого розвитку психологічної саморефлексії та емоційної зрілості.

Таким чином, результати дослідження свідчать про наявність у більшості студентів соціономічного профілю розвиненої внутрішньої мотивації, що ґрунтується на особистісних цінностях і орієнтації на самореалізацію в професійній сфері. Водночас отримані дані підкреслюють важливість формування й підтримки емоційної стійкості, рефлексивності та внутрішньої автономії як чинників подальшого особистісного й професійного зростання.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного аналізу наукової літератури визначено, що внутрішня мотивація особистості є важливою детермінантою ефективності професійної діяльності, яку слід розглядати як складне та багатофункціональне психологічне утворення, що формується на основі переваги внутрішніх джерел активності, таких як потреби, цінності та особистісні смисли. Внутрішня мотивація проявляється на різних етапах розвитку особистості через відчуття автономії в діяльності, впевненість у власній компетентності, наявність значущих міжособистісних зв'язків, а також через ініціативність, надситуативну активність та творчий підхід до самовираження.

З'ясовано, що внутрішня мотивація характеризується не лише потребою в самореалізації та розвитку, а й глибоким інтересом до професії, прагненням до емоційного задоволення від самої діяльності. Доведено, що внутрішні мотиви, такі як бажання допомагати іншим, соціальне визнання та потреба в досягненнях, є основними рушіями розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців соціономічного профілю.

У студентів соціономічного профілю внутрішня мотивація має низку специфічних ознак, що зумовлені особливостями обраної професії, яка передбачає активну роботу з людьми. Такі студенти, як правило, мають сильну орієнтацію на гуманістичні цінності, високий рівень емпатії, бажання взаємодіяти з іншими людьми та прагнення бути корисними для суспільства. Вони часто формують свою мотивацію через потребу в самореалізації, самодетермінації, соціальному визнанні та ціннісному аспекті власної діяльності. Не менш важливим є їхній глибокий інтерес до професії, прагнення розвиватися, здобувати практичний досвід та вдосконалювати себе як фахівця.

До основних особистісних чинників, які формують внутрішню мотивацію студентів соціономічного профілю, належать потреба в самореалізації, цілеспрямованість, висока самооцінка, впевненість у собі, емоційна стійкість, гнучкість, ініціативність, проактивність, а також прагнення до досягнень і соціального визнання. Оскільки соціономічні професії вимагають високої

емоційної стабільності, стійкості до стресів та здатності до рефлексії, внутрішня мотивація студентів цих спеціальностей є тісно пов'язаною з такими особистісними якостями, як відповідальність, доброзичливість, моральна зрілість та орієнтація на допомогу іншим. Вона виступає важливим фактором професійного становлення студентів, особливо в умовах високого емоційного навантаження та необхідності довготривалого навчання і самоосвіти.

Успішне формування внутрішньої мотивації можливе тільки в контексті комплексного підходу, що включає як індивідуальні, так і соціальні чинники. Визначено, що для розвитку внутрішньої мотивації студентів необхідно створювати відповідні умови в освітньому процесі, які дозволяють інтегрувати цінності самореалізації та гуманістичні орієнтири в навчальну практику.

З'ясовано, що важливим чинником у формуванні внутрішньої мотивації є здатність до саморефлексії, яка дозволяє студентам усвідомлювати власні потреби та прагнення, а також коригувати своє професійне становлення. Крім того, підкреслено значення підтримки і розвитку особистісних характеристик, таких як гнучкість поведінки та здатність до конструктивного сприйняття зовнішніх соціальних стимулів.

Результати теоретичного дослідження довели необхідність більш детального вивчення внутрішніх мотивів, які керують професійною діяльністю студентів соціономічного профілю, а також важливість створення умов для їх підтримки та розвитку на всіх етапах професійної підготовки.

Проведене емпіричне дослідження внутрішньої мотивації студентів соціономічного профілю дозволило виявити важливі аспекти, що визначають рівень їх професійної мотивації. Результати дослідження показали, що внутрішня мотивація студентів тісно пов'язана з особистісними чинниками, такими як самореалізація, гнучкість поведінки, самоповага та самоприйняття, а також з високим рівнем емпатії та готовності до міжособистісної взаємодії. Водночас виявлено й певні проблемні зони, які потребують корекції для підвищення рівня мотивації, зокрема у сферах реактивної чутливості, прийняття власної агресії та спонтанності.

На основі результатів було розроблено низку методичних рекомендацій, які орієнтовані на підтримку та розвиток внутрішньої мотивації студентів. Запропоновані методи включають інтеграцію гуманістичних підходів у навчальний процес, розвиток саморефлексії, підтримку у реалізації професійних цілей, а також стимулювання самостійності та проактивності. Важливим є також акцент на покращенні емоційної стійкості та зниженні стресових факторів у навчальному середовищі.

Таким чином, розроблені рекомендації мають на меті не тільки покращити рівень мотивації студентів до професійної діяльності, але й створити більш сприятливі умови для їхнього професійного становлення, орієнтуючи їх на досягнення високих результатів у майбутній професійній діяльності.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Браславська О., Озерова Л. Теоретичні основи формування професійної мотивації майбутнього вчителя в умовах фахової підготовки. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2020. № 2 (22). С. 21–30
  2. Дубровіна І. В. Психологія мотивації: Навч. посіб. Київ: КНТ, 2010
  3. Киричук О. В. Внутрішня мотивація як основа професійного розвитку. Львів: Видавництво Львівського університету. 2015. С. 120-135
  4. Іванова Т. В. Внутрішня мотивація студентів у контексті професійного становлення. *Психологія особистості в сучасному світі*. 2016. №2(4). С. 118–124
  5. Іваненко Ю. Дистанційне навчання як засіб розвитку самоорганізації студентів. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2020. № 49. С. 60–83. <https://org/10.32626/2227-6246.2020-49>
  6. Киричук О. В. Мотивація та професіоналізм у діяльності педагога. Педагогічна психологія: теорія і практика. 2010. № 3. С. 45–49
  7. Климчук В. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності [Текст] : автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07. Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 22 с. <https://hdl.handle.net/20.500.14570/1054>
  8. Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологія №1 (25). К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. С. 222-232
  9. Ковбасюк Т. Психолого-педагогічні особливості мотивації педагогів до професійної діяльності. *Нова педагогічна думка*. 2021. № 4 (108). С. 62-68
  10. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
- Корж Д. Особливості внутрішньої мотивації до професійної діяльності майбутніх фахівців соціономічного профілю. Тези доповідей науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики сучасної

психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи» (11 квітня 2025 року). Відп .ред.: Яворська Г.Ю., Яворський М.В., Сіренко А.Є., Мордюшенко С.М., Кривопишина К.С., Черкаський державний технологічний університет, 2025. С.130-133

11. Костюк Г. С. Психологія мотивації: динаміка та структура. Київ: Наукова думка. 2003.

12. Костюк Г. С. Психологія професійної діяльності. Київ: Либідь, 1996

13. Курбатова А. Особистісні чинники професійної мотивації студентів з інвалідністю. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Сер. Соціальні та поведінкові науки. Сер. Управління та адміністрування ПОЧАТОК*. 2021. № 18(47). С. 79-100 <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/447>

14. Кушева Ж. І. Психолого-акмеологічні особливості мотивації навчання студентів ЗВО. *Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління закладами освіти на засадах акмеологічного підходу»(16 березня 2018 року)*. 2018. С. 286-291

15. Красюк Ю.М. Проблеми мотивації навчальної діяльності студентів дистанційної форми навчання. 2010 [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/25885/ZE\\_Krasiuk.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/25885/ZE_Krasiuk.pdf?sequence=1&isAllowed=)

16. Крук Т. В. Ціннісні орієнтації студентської молоді у процесі професійного самовизначення. *Психологія і суспільство*. 2012. № 4. С. 121–125

17. Лаврова Л. М. Емоційний інтелект і його роль у професійному становленні психолога. *Психологічні науки*. 2007. № 5. С. 45-49

18. Максименко С. М. Психологія мотивації: теоретичні та практичні аспекти. Київ: Наукова думка. 2011. С. 45-68

19. Максименко С. Д. Генеза здібностей: монографія. Київ: КМ Академія, 2006. С. 132–134

20. Особистісний опитувальник Е. Шострома [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/11prishak\\_osnovy\\_psiholog\\_pedagogiki\\_lab\\_praktik/5.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/11prishak_osnovy_psiholog_pedagogiki_lab_praktik/5.html)

21. Пляка Л.В., Огарь С.В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. посібник Х. : НФаУ, 2016. 124 с.
22. Прокопенко Л. О. Психологічні аспекти професійної мотивації. Харків: Освітня думка. 2013. С. 88-101
23. Резвих Є., & Булах І. Психологічні аспекти професійної мотивації та самореалізації у професійній діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2022. Випуск 17 (62). С. 96-108  
<https://sj.edu.ua/index.php/pn/article/view/1180/958>
24. Ржевська-Штефан З. Особливості мотивації студентів-першокурсників в умовах дистанційного карантинного навчання. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки, 2021. Вип. 14(59). С.80-89  
<https://sj.edu.ua/index.php/pn/article/view/1094>
25. Романова О. М. Психологія професійної діяльності: Мотивація та саморегуляція. Харків: Прапор, 2003
26. Романовська О. В. Взаємодія зовнішніх і внутрішніх мотивів у професійній діяльності. Київ: Педагогічна думка. 2014. С. 112-134
27. Сердюк Л. З. Діагностика спрямованості мотивації учіння студентів у ВНЗ. Психологічні науки: зб. наук. праць. 2012. № (2)12. С. 165–168,  
[http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/files/32\\_11.pdf](http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/files/32_11.pdf)
28. Сердюк Л. З., Данилюк І. В., Турбан В. В., Пенькова О. І., Володарська Н. Д. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія. Київ, Україна: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2018. 192 с.
29. Серік В. І. Психологія професійного розвитку. Харків: Основа, 2000
30. Скрипаченко, Т. Внутрішня мотивація та самодетермінація особистості. *Журнал сучасної психології*. 2017. № 2. С. 137-142  
<https://www.journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/1025>
31. Ставицька О. В. Особливості формування професійної мотивації майбутніх соціальних працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2014. Вип. 2. С. 78–82
32. Староста В.І. Мотивація навчання студентів різних курсів. Електронне наукове фахове видання “Відкрите освітнє е-середовище сучасного

університету”. 2021. Вип. 11. С. 158-173. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2021.1114>

33. Тимошук С. В., Третяк О. І. Особливості формування навчальної мотивації студентів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, 2015. № 80. С. 64-68 <http://eprints.zu.edu.ua/17832/1/14.pdf>

34. Тригуб І. П. Мотивація студентів як один із основних факторів успішної професійної підготовки. *Наукові записки [Національного університету Острозька академія]. Серія: Філологічна*. 2014. № 48. 315-318

35. Фролова Т. Г. Психологія особистісного розвитку студентів соціальних спеціальностей. Харків: ХДПУ, 2010. С. 78–80

36. Achor, S. *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. Crown Business. 2010. P. 102-118.

37. Bandura, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company. 1997

38. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. *Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depression and Anxiety*, 2003. Vol. 18(2). P. 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>

39. Crant J. M. *Proactive behavior in organizations*. *Journal of Management*. 2000. Vol. 26(3), P. 435-462

40. Csikszentmihalyi, M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row. 1990

41. Deci, E. L., & Ryan, R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press. 1985. 371 p.

42. Dweck, C. S. *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House. 2006

43. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books. 1995

44. Heckhausen, H.. *Motivation and Action*. Berlin: Springer-Verlag. (First German edition: *Motivation und Handeln*, 1989). 1991. 832 p.

45. Lazarus R. S. *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press. 1991. P. 210-225
46. Locke E. A. *Motivation through conscious goal setting*. Applied & Preventive Psychology. 1996. Vol. 5(2). P. 117-124
47. Luria, A. R. *The Working Brain: An Introduction to Neuropsychology*. Basic Books/ 1979
48. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954
49. Maslow, A. H. *A theory of human motivation*. Psychological Review. 1943. 50(4). P. 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
50. McClelland D. C. *The Achieving Society*. Princeton University Press. 1961
51. Meeter, M., Bele, T., Hartogh, C. d., Bakker, T., de Vries, R.E., & Plak, S. College students' motivation and study results after COVID-19 stay-at-home orders. 2020. <https://doi.org/10.31234/osf.io/kn6v9>
52. Rogers C. R. *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin, 1961
53. Ryan, R. M., & Deci, E. L. *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American Psychologist. 2000. Vol. 55(1). P. 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
54. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. *Job demands and job resources, burnout, and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25(3). P. 293–315
55. Seligman M. E. P. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage Books. 1998. P. 58-76