МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему**: МОТИВАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІННОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-2-дн
спеціальність: 053 Психологія
Сопіна Олена Анатоліївна
Керівник: к.психол.наук, доцент
кафедри психології Паскевська Ю.А.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент,
кафедри психології Гречаник М.І.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Сопіній Олені Анатоліївні

1. Тема роботи Мотиваційні детермінанти вибору стратегії професійної діяльності в умовах змінного ринку праці
керівник роботи Паскевська Ю.А., к.. психол. н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення мотивації трудової та навчальної діяльності, а також стратегій професійної поведінки; визначити соціально-психологічні особливості функціонування служби зайнятості та специфіку мотивації здобувачів роботи у процесі пошуку роботи; емпірично дослідити мотиваційні характеристик здобувачів роботи та їх зв’язок із вибором стратегії професійної діяльності та сформулювати практичні рекомендації щодо оптимізації професійного супроводу здобувачів роботи.
5. Перелік графічного матеріалу: 15 рисунків, 7 таблиць

6.Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 1	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 2	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 3	Паскевська Ю.А., доцент		
Висновки	Паскевська Ю.А., доцент		

7.Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень – жовтень2025 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	грудень 2025 р.	Виконано

Студент _____ О. В. Сопіна

Керівник _____ Ю. А. Паскевська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 94 сторінки, 15 рисунків, 7 таблиць, 48 джерел, 1 додаток.

Об’єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості в процесі професійної діяльності.

Предмет дослідження: мотиваційні детермінанти вибору стратегії професійної діяльності здобувачів роботи в умовах змінного ринку праці

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив мотиваційних чинників на вибір стратегії професійної діяльності здобувачів роботи в умовах динамічного ринку праці.

Гіпотеза: в умовах воєнної нестабільності мотиваційні детермінанти (насамперед мотивація досягнення успіху) та рівень ситуативної й особистісної тривожності суттєво впливають на вибір стратегії професійної діяльності здобувачів роботи передбачаємо, що за високої тривожності переважатимуть пасивні або захисні стратегії, а за високої мотивації досягнення – активні та адаптивні.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та класифікація теоретичних та емпіричних даних з проблематики; емпіричні – тестування за психодіагностичними методиками; методи математико-статистичної обробки експериментальних даних.

Наукова новизна полягає у тому, що проведено комплексний аналіз мотиваційної сфери здобувачів роботи в умовах воєнної нестабільності, що дало змогу виявити специфічні закономірності впливу мотиваційних чинників та рівня тривожності на вибір стратегій професійної діяльності.

Галузь використання: психологічний супровід персоналу

МОТИВАЦІЯ, ТРИВОЖНІСТЬ, СТРАТЕГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЗДОБУВАЧІ РОБОТИ, РИНОК ПРАЦІ, МОТИВАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ.

SUMMARY

Sopina O. Motivation determinants of choosing a professional activity strategy in a changing labour market.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (48 items, 18 of foreign origin), 1 appendix on 1 pages. The qualifying work volume is 99 pages long, 94 of them – main text. There are 7 tables and 15 illustrations.

The qualifying work gives theoretical survey and describes the experimental research of motivational determinants of the choice of professional activity strategy of job seekers.

Object of the study: the motivational sphere of the individual in the context of professional activity.

Subject of the study: motivational determinants of choosing a professional activity strategy among job seekers in the conditions of a rapidly changing labour market.

Purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically examine the impact of motivational factors on the choice of professional activity strategies among job seekers operating within a dynamic labour market.

The research tasks are:

1. To analyze theoretical and methodological approaches to the study of motivation for work and educational activities, as well as strategies of professional behavior.

2. To determine the socio-psychological features of the functioning of the employment service and the specifics of the motivation of job seekers in the job search process.

3. To empirically investigate the motivational characteristics of job seekers and their relationship with the choice of a professional activity strategy and to formulate practical recommendations for optimizing professional support for job seekers.

Chapter 1 «social-psychological aspects of the activities of employment service specialists and psychological characteristics of job seekers» provides theoretical analysis of the activities of employment service specialists and psychological characteristics of job seekers

In the Chapter 2 «theoretical aspects of the study of motivation for labor and educational activities» provides theoretical analysis of the aspects of the study of motivation for labor and educational activities.

Chapter 3 «Empirical study of motivational determinants of the choice of professional activity strategy of job seekers» explains the design and methods of research.

Key words: motivation, anxiety, professional activity strategy, job seekers, labour market, motivational determinants.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО -ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗДОБУВАЧІВ РОБОТИ 12

1.1 Соціально-психологічні категорії праці та зайнятості 12

1.2 Соціально-психологічні аспекти функціонування служби зайнятості 20

1.3 Психологічні особливості здобувачів роботи в структурі діяльності служби зайнятості 23

1.4 Потреби та мотиви звернення здобувачів роботи до служби зайнятості 29

РОЗДІЛ 2. ТЕОТРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕНЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 34

2.1 Поняття мотивації, мотиву та їх класифікація 34

2.2 Психологічні особливості та навчальної діяльності 50

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ РОБОТИ 64

3.1 Організація та методики дослідження 64

3.2 Аналіз результатів дослідження 68

ВИСНОВКИ 92

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 95

ДОДАТКИ 99

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження зайнятості населення характеризується кризовістю та є надзвичайно важливою на даному етапі, адже визначає рівень і якість життя як окремих громадян, так і українського суспільства в цілому. На сьогодні, ринок праці характеризується високою варіативністю, нестабільністю та підвищеними вимогами до професійної мобільності особистості. Віймькові дії, трансформаційні процеси в економіці, поширення дистанційних форм зайнятості та невизначеність зумовлюють необхідність гнучкого конструювання індивідом власної професійної стратегії.

Особливо відчутно ці зміни проявилися в Україні в умовах повномасштабної війни, яка спричинила різку перебудову структури зайнятості, втрату робочих місць, релокацію підприємств, зміну професійних орієнтацій та вимушену міграцію мільйонів громадян. Значна кількість людей опинилася у ситуації вимушеного професійного переорієнтування, необхідності опановувати нові компетентності або кардинально змінювати сферу діяльності. Це посилює роль мотиваційних детермінант у виборі стратегії професійної діяльності, адже саме мотивація визначає здатність особистості адаптуватися до кризових умов, підтримувати працездатність, будувати професійні плани і здійснювати конструктивні рішення в умовах невизначеності. Все це посилює важливість розвитку адаптивних стратегій в умоваї воєнних викликів.

У психологічній науці проблема мотивації традиційно розглядається як ключовий чинник активності та професійного розвитку (К. Левін, А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг; у сучасних підходах – Е. Дісі та Р. Раян, Р. Лент і С. Браун, М. Савікас). Українські дослідники (Г. Балл, Н. Чепелєва, Т. Титаренко, Л. Карамушка, О. Бондарчук, Максименко та ін.) відзначають, що мотиваційна сфера особистості є центральною для професійного

самовизначення, подолання кризових ситуацій та розвитку адаптивних стратегій. В умовах воєнних викликів питання професійної мотивації набуває нового змісту, оскільки торкається не лише економічних, але й екзистенційних, ціннісних і соціально-психологічних аспектів.

Особливого значення ці процеси набувають у діяльності служби зайнятості, яка сьогодні виконує функції не лише соціального інституту працевлаштування, але й психологічної підтримки держави у період воєнних трансформацій. Служба зайнятості є важливим соціально-психологічним інститутом підтримки безробітніх, посередником на ринку праці, яка дає надію і шанс людям на працевлаштування й професійну самореалізацію. Разом із тим, Дослідження особливостей мотивації здобувачів роботи, їх готовності до професійних змін, стратегій пошуку роботи та факторів, що зумовлюють їх вибір, дозволяють оптимізувати роботу фахівців служби зайнятості та підвищити ефективність профконсультаційної допомоги. Саме тому вивчення мотиваційних чинників вибору професійної стратегії здобувачів роботи у цих умовах та потреба у вдосконаленні психологічного супроводу громадян у пошуках роботи є важливим як для психологічної науки, так і для практики.

Об’єктом дослідження є мотиваційна сфера особистості в процесі професійної діяльності.

Предмет дослідження – мотиваційні детермінанти вибору стратегії професійної діяльності здобувачів роботи в умовах змінного ринку праці

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив мотиваційних чинників на вибір стратегії професійної діяльності здобувачів роботи в умовах динамічного ринку праці.

Гіпотеза – в умовах воєнної нестабільності мотиваційні детермінанти (насамперед мотивація досягнення успіху) та рівень ситуативної й особистісної тривожності суттєво впливають на вибір стратегії професійної діяльності здобувачів роботи передбачаємо, що за високої тривожності переважатимуть пасивні або захисні стратегії, а за високої мотивації

досягнення – активні та адаптивні. Очікується, що у чоловіків із високою мотивацією досягнення частіше домінують активні та проактивні стратегії пошуку роботи, ніж у жінок.

Задля досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення мотивації трудової та навчальної діяльності, а також стратегій професійної поведінки.

2. Визначити соціально-психологічні особливості функціонування служби зайнятості та специфіку мотивації здобувачів роботи у процесі пошуку роботи.

3. Емпірично дослідити мотиваційні характеристик здобувачів роботи та їх зв’язок із вибором стратегії професійної діяльності та сформулювати практичні рекомендації щодо оптимізації професійного супроводу здобувачів роботи.

Методи дослідження. У роботі застосовувались три групи методів: теоретичні, емпіричні та математико-статистичні (метод середніх величин):

теоретичні (вивчення наукової літератури з теми дослідження; аналіз, синтез, порівняння, систематизація наукових фактів);

В якості діагностичного інструментарію для розв’язання емпіричних завдань використано: «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса», «Методика діагностики мотивації до уникнення невдач Т.Елерса», «Методика діагностики ступені готовності до ризику Шуберта», «Шкала ситуативної й особистісної тривожності Ханина й Спилбергера».

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у тому, що: проведено комплексний аналіз мотиваційної сфери здобувачів роботи в умовах воєнної нестабільності, що дало змогу виявити специфічні закономірності впливу мотиваційних чинників та рівня тривожності на вибір стратегій професійної діяльності. У роботі уточнено та розширено теоретичні уявлення про мотиваційні детермінанти поведінки безробітних, зокрема

показано взаємозв'язок між мотивацією досягнення успіху, мотивацією уникнення невдач, ситуативною і особистісною тривожністю та схильністю до ризику. Здійснено порівняльний аналіз мотиваційних характеристик у представників різних вікових і гендерних груп із виокремленням тенденцій, притаманних здобувачам роботи в умовах ринку праці, що трансформується під впливом війни. Обґрунтовано, що вибір активних або пасивних професійних стратегій значною мірою визначається поєднанням емоційно-мотиваційних факторів, що дозволяє по-новому інтерпретувати поведінку здобувачів роботи в контексті сучасних соціально-економічних викликів.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових підходів до вивчення мотивації професійної діяльності та розширенні розуміння психологічних механізмів прийняття рішень у ситуації безробіття. Одержані результати доповнюють існуючі наукові моделі мотивації (Аткінсон, Маслоу, Врум, Десі і Раян), інтегруючи їх із поняттями професійних стратегій, резильєнтності та психологічної готовності до змін. Дослідження також сприяє розвитку теоретичних уявлень про роль тривожності як модератора професійної активності здобувачів роботи та уточнює психологічні умови, за яких мотиваційні ресурси можуть бути активізовані.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів для підвищення ефективності роботи фахівців служби зайнятості, психологів центрів професійно-технічного навчання, профконсультантів, а також для оптимізації програм мотиваційної підтримки безробітних. Результати можуть бути використані при розробці тренінгових програм, профорієнтаційних заходів, індивідуальних рекомендацій щодо вибору стратегії професійного розвитку.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 101 сторінок. Робота проілюстована 6 таблицями, 15 рисунками. Бібліографічний список складається з 48 найменувань, 18 з яких іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗДОБУВАЧІВ РОБОТИ

1.1. Соціально-психологічні категорії праці та зайнятості

Основними категоріями праці та зайнятості є «характер праці», «зміст праці», «умови праці», «ринок праці», «зайнятість», «безробіття», «мотивація», «адаптація», «соціально-психологічний клімат», «соціальний конфлікт» тощо.

Усі країни світу докладають багато зусиль для подолання безробіття, проте жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю.

Вирішенням проблеми безробіття активно займаютьсявітчизняні вчені С. Бандура, І. Бондар, І. Давидова, Д. Богиня, Г. Волинський, В. Геєць, В. Герасимчук, О. Грішнова, Дзюба, Дорогунцов, Кузнєцова, Є. Лібанова, Ю. Маршавін, Я. Міклош, Мочерний, В. Скульська, А. Чухно, І. Моцін та ін. Про актуальність дослідження проблеми безробіття свідчать публікації та наукові дослідження провідних зарубіжних науковців. Окремі аспекти безробіття, причини його виникнення та шляхи регулювання досліджували Дж. Акерлоф, Л. Гроган,П. Дайамонд, Джекман, Дж.М. Кейнс, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Пігу, М.Фрідмен, А. Сміт, Д. Хікс та ін.

Чим нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни,тим вищий рівень безробіття і навпаки. Емпіричним шляхом доведено, що 1% зростання безробіття скорочує ВНП на 2%

Безробіття характеризується кількістю безробітних та рівнем безробіття (відношення кількості офіційно зареєстрованих безробітних до кількості працездатного населення). Важливими критеріями вивчення структури безробіття як соціальної категорії є:

– стать (звиокремленнямнайменшзахищеноїкатегорії жінок);

– вік (з виокремленням молодіжного безробіття й безробіття осіб передпенсійного віку);

– соціально-професійні групи (робітники, інженерно- технічні працівники, вчителі, медперсонал, службовці тощо);

– рівень освіти;

– професійно-кваліфікаціині характеристики; рівень доходів і забезпеченості; причини й мотиви звільнення з роботи.

Характер праці – соціальна сутність праці як суспільно значущого процесу.

Зміст праці – узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітні функції праці, види трудових операцій, поділ виробничої діяльності за галузями, фізичне та інтелектуальне навантаження учасників процесу праці, ступінь самостійності працівника у регулюванні послідовності трудових операцій, наявність або відсутність новизни, творчості, складність, технічну оснащеність праці тощо.

Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, характеризують конкретний вид трудової діяльності з двох боків, межуючи і частково накладаючись один на одного.

За змістом розрізняють такі види праці: проста і складна, творча і репродуктивна, фізична та розумова, ручна та механізована тощо.

Умови праці – сукупність чинників, які впливають на працездатність і здоров'я працівника.

Ринок праці – певна система суспільних відносин, які узгоджують інтереси роботодавців і найманих працівників.

В Україні вперше на законодавчому рівні було визнано наявність безробіття у 1991 році з прийняттям Закону «Про зайнятість населення» [5]. Згідно з українським законодавством, безробітними вважаються люди працездатного віку, які втратили роботу з незалежних від них причин, не мають заробітку, а також ті громадяни, що виходять вперше на ринок праці,

зареєстровані в центрах зайнятості, шукають роботу і здатні приступити до праці.

До безробітних, зареєстрованих в органи державної служби зайнятості, належать особи, які не мають і шукають роботу, в установленому порядку отримали офіційний статус безробітного в органах державної служби зайнятості [5]. Безробіття – розбіжності на ринку праці між пропозицією робочої сили і попитом на неї, за яких певна частина робочої сили вимушено поповнює резервну армію праці. Безробітними є працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї.

До основних типів безробіття належать: фрикційне (пов'язане з неможливістю реалізувати працівником свого права на вибір виду професійної діяльності, місця роботи тощо); структурне (спричинене змінами структури споживчого попиту і виробничих технологій, що призводить до розбалансування попиту і пропозиції робочої сили у різних галузях виробництва); циклічне (зумовлене спадом виробництва, зменшенням інвестицій в економіку); приховане (пов'язане зі спадом виробництва, що змушує роботодавців надавати працівникам довгострокові неоплачувані відпустки, зі зростанням чисельності працівників, які шукають роботу самотужки, не звертаючись до служби зайнятості тощо).

Структуру безробіття вивчають за такими критеріями:

— стать (особлива увага на найменш захищену соціально категорію жінок);

— вік з виокремленням молодіжного безробіття і безробіття осіб передпенсійного віку;

— соціальна група (робітники, інженерно-технічні працівники, вчителі, медперсонал, службовці та ін.);

— рівень освіти;

— професійні й кваліфікаційні характеристики;

— рівень доходів і забезпеченості;

— причини і мотиви звільнення.

Насправді позитивна тенденція рівня безробіття в Україні є далекою від реальності, оскільки існує багато проблем щодо статистики безробіття в Україні, які не дозволяють об’єктивно оцінювати його реалії в Україні. Статистика не враховує часткову зайнятість, осіб, які втратили "надію на працю" і не стоять на обліку в службі зайнятості, тих, хто примусово знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації і вважаються зайнятими, на її похибку також впливає неправдива інформація з боку безробітних.

Окрім того велика кількість українців працюють без офіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, які задіяні в тіньовій економіці, хто отримує виплати по безробіттю, хто саме через відсутність роботи виїхали за кордон на заробітки. Не включено до складу безробітних селян, які живуть лише із присадибного господарства, тих мають тимчасові підробітки.

Значна частина населення нині перебуває в умовах вимушеної неповної зайнятості. Лише чисельність працюючих в режимі неповного робочого тижня (дня) перевищує 2 млн. осіб [27, 182].

На відміну від ЄС, в Україні існує значна кількість неофіційних безробітних, які не перебувають на обліку в центрах зайнятості, а, отже, не враховуються в офіційній статистиці, що також обумовлює викривлення даних щодо справжнього його масштабу.

Зазвичай оцінюється лише економічний ефект безробіття, наприклад, реєструється кількість звільнених робітників або людей, які звернулися до центрів зайнятості, фіксується сума виплаченої допомоги по безробіттю та ін. Набагато складніше вимірювати соціально-психологічний ефект, який не піддається обрахункам. Так, М. Х. Бреннер, який понад тридцять років вивчав соціальні наслідки безробіття в США, встановив, що його збільшення в національних масштабах на 1% викликає зростання самогубств на 4,1%,

пацієнтів у психіатричних закладах – на 3,4% , ув’язнених – на 4% , кількість убивств підвищується на 5,7% [11].

Соціологія праці вивчає і суб'єктивні характеристики праці: ставлення до праці, мотивацію трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, трудову адаптацію тощо.

Ставлення до праці – зв'язок між працівником і суспільством, працівником і працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

У цьому понятті синтезовано кілька типів відносин: ставлення до праці як суспільної цінності, ставлення до своєї професії, ставлення до конкретних умов, за яких відбувається праця. Це зумовлює складну структуру поняття «ставлення до праці», яке є єдністю трьох елементів: мотивів праці, реальної трудової поведінки та вербальної (вираженої за допомогою мови) оцінки трудової ситуації. Мотиваційний елемент ставлення до праці пов'язаний з трудовими мотивами та установками, якими керується працівник у трудовій діяльності. Елемент реальної трудової поведінки – з трудовою активністю працівника і виявляється в його трудовій поведінці: ефективному виконанні виробничого завдання, його якості, участі у технічній творчості, оволодінні передовими засобами праці, економії сировини, матеріалів, поєднанні кількох професій, ініціативності, відповідальності, дисциплінованості. Елемент вербальної оцінки характеризує рівень задоволеності виробничими умовами (розміром заробітної плати, змістом та умовами праці, взаєминами з керівництвом і товаришами по роботі тощо) і стосується внутрішнього стану працівника, емоційного сприйняття ним трудової діяльності, особливостей трудової ситуації.

Мотивація трудової діяльності – внутрішня спонука до трудової діяльності з метою досягнення певних цілей, зацікавленість у такій діяльності.

Вивчення трудової мотивації має велике науково-практичне значення, оскільки доповнює структуру особистості. За переходу до ринкових відносин

і формування працівника нового типу ця проблема стала практичною. Соціологічний аналіз мотиваційної сфери та мотиваційного регулювання людської поведінки передбачає з'ясування змісту компонентів мотивації, форм і механізмів трансформації мотиваційного чинника у конкретну поведінку.

Мотив (лат. motus – рух) – свідомий збуджувач поведінки та діяльності людини, спрямованої на задоволення різноманітних (матеріальних, соціальних, духовних) потреб.

Сукупність мотивів створює мотиваційну сферу особистості, яка має ієрархічну структуру і залежить від конкретних трудових ситуацій. Серед них – вибір професії, місця роботи, повсякденна праця на підприємстві, конфліктні ситуації, зміна місця роботи чи професії. Мотиваційний процес є постійним пошуком альтернатив обґрунтування та вибору конкретної поведінки.

Трудові мотиви поділяють на кілька груп.

1. Мотиви, що стосуються вибору професії та місця роботи. Це найбільша група, до якої належать матеріальні мотиви, мотиви смислу праці, престижу тощо.

2. Мотиви, пов'язані з реалізацією особистістю засвоєних норм і цінностей. У цьому зв'язку виокремлюють мотиви щодо реалізації значущих цінностей суспільства (суспільні, морально-патріотичні тощо); трудової поведінки, пов'язані із засвоєнням норм і цінностей конкретного трудового колективу (колективної солідарності, належності до певного колективу тощо); реалізації групових норм (додержання стандартів групової поведінки, професійної солідарності, ділового спілкування тощо).

3. Мотиви, пов'язані з вибором та обґрунтуванням альтернатив життєвого циклу працівника. До них належать мотиви соціальної та професійної мобільності, подолання статусно-рольового та соціально-психологічного дискомфорту тощо.

Трудові мотиви виконують різноманітні функції:

— орієнтуюча – виявляється у здатності мотиву спрямовувати поведінку працівника в ситуацію, за якої є можливість вибору;

— змістоутворююча – мотив визначає суб'єктивну значущість поведінки працівника, надає їй індивідуального змісту;

— регулююча – мотив надає поведінці особи суспільного чи особистісного характеру;

— спонукаюча – мотив є внутрішнім спонукачем активності особи;

— мобілізуюча – реалізується за умови, що мотив мобілізує сили працівника на важливу для нього діяльність;

— обґрунтовуюча – виявляється у поясненні людиною за допомогою мотиву своїх вчинків.

Відповідно до цілей і завдань у трудовому колективі складаються свої соціальні цінності та норми, формуються вимоги до рівня освіти, кваліфікації, індивідуальних характеристик працівника. Водночас людина, яка вступає до нього, має власні життєві цілі, потреби, цінності, стандарти поведінки тощо, висуває зустрічні вимоги щодо характеру, організації, умов, оплати праці, можливостей професійного росту. У процесі трудової діяльності й відбувається взаємодія працівника і колективу, їх адаптація – пристосування одне до одного.

Трудова адаптація – соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації внаслідок активної взаємодії особистості й трудового середовища.

Вона сприяє стабільності, згуртованості колективу, створенню в ньому умов для самовияву і самореалізації особистості, розвитку її творчих нахилів, соціалізації молоді. Виокремлюють кілька її видів.

Фізіологічна адаптація. Полягає у пристосуванні працівника до організаційних (змінність, розпорядок) і санітарно-гігієнічних умов праці.

Професійна адаптація. Виявляється в оволодінні фаховими вміннями та навичками, формуванні професійно необхідних якостей, розвитку стійкого

позитивного ставлення працівника до своєї професії. Головним показником професійної адаптації є швидкість та якість освоєння працівником своєї спеціальності.

Соціально-психологічна адаптація. Суть її в ознайомленні працівника з членами колективу, особливостями міжособистісних стосунків, засвоєнні традицій і цінностей, вимог колективу. Показниками її є встановлення позитивних взаємин з колегами, керівництвом тощо.

Цей загальний настрій поступово утверджується, набуває відносної самостійності, починає активно впливати як на індивідуальний настрій та ефективність функціонування окремого працівника, так і на колективний настрій та результативність роботи, що свідчить про наявність у колективі певного соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат – відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується в процесі спільної трудової діяльності колективу, спілкування між людьми.

На його формування впливають три групи чинників: макросередовище (суспільно-економічний лад, соціально-економічні умови життя людини, характерний для даного суспільства соціальний настрій); мезофактори (особливості великих груп суспільства, які різняться віком, соціальним станом, національністю, регіоном проживання тощо); мікрофактори – чинники місцевого (локального) характеру: виробничі (зміст, характер, рівень організації, умови праці), соціальні (система оплати, стимулювання праці, організація громадського життя, система інформування членів колективу тощо), соціально-психологічні (стиль і методи керівництва, взаємовідносини у колективі), психологічні (особливості окремих членів колективу).

Показники соціально-психологічного клімату поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних належать виробничі показники, які свідчать, наскільки клімат впливає на виконання колективом головних завдань. Групу суб'єктивних показників становлять задоволеність працею та різними

чинниками виробничого оточення, стабільність колективу (реальна та потенційна), задоволеність стосунками з колегами («по горизонталі») та керівництвом («по вертикалі»), рівень і частота конфліктів.

Таким чином, сьогодні це питання є надзвичайно актуальним і потребує значної уваги з боку держави для врегулювання стабільності, визначення основних чинників та аналіз стану показників.

1.2 Соціально-психологічні аспекти функціонування служби зайнятості

В умовах воєнної та економічної нестабільності роль служби зайнятості у підтримці психологічного стану здобувачів роботи стає особливо актуальною. Дослідження показують, що на вибір стратегії професійної діяльності впливають не лише економічні чинники, а й рівень мотивації, тривожності та здатність до адаптації.

Служба зайнятості як інституціоналізована структура реалізує державну політику зайнятості. Разом із тим, є важливим соціальним інститутом, що безпосередгьо забезпечує підтримку здобувачів роботи та їхню соціальну адаптацію.

Реєстрація у службі зайнятості та отримання статусу безробітного або шукача роботи означає для людини зміну соціального статусу, що супроводжується появою нових прав і обов’язків. Здобувачі роботи отримують можливість користуватися матеріальною підтримкою у вигляді допомоги по безробіттю або стипендії на період професійного навчання, а також брати участь у програмах перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до чинного законодавства. Постановка на облік у районному відділі центру зайнятості населення і отримання статусу безробітного означають для людини набуття певних прав та обов'язків не тільки по відношенню до місцевого співтовариства і соціуму в цілому, але й встановлення специфічних економіко-правових відносин зі службою

зайнятості. Безробітний отримує право на матеріальну підтримку у вигляді допомоги по безробіттю або стипендії на період професійного навчання (за направленням служби зайнятості), а також інші права, передбачені чинним законодавством. Разом з тим офіційна реєстрація в службі зайнятості як безробітного (або шукає роботу) покладає на індивіда певні обов'язки: необхідність періодичного відвідування її (не рідше двох разів на місяць), прояв активності в пошуках підходящої роботи і деякі інші обов'язки, фіксують відносини безробітного і цієї державної структури.

Варто зауважити, що служба зайнятості виконує роль соціально-психологічного ресурсу, допомагаючи здобувачам роботи зберігати психологічну стійкість, відновлювати впевненість у власних силах, мотивувати до активної діяльності та саморозвитку.

Науковцями доведено, що практично усі громадяни України є психологічно постраждалими від терору Росії або мають психологічні наслідки від цієї війни. Підкреслено, що психологія всіх категорій населення, з якими працює служба зайнятості – безробітних, роботодавців, працюючих осіб, внутрішньо переміщених осіб та самих працівників служби зайнятості – змінена [14].

Соціально-психологічний аспект діяльності служби зайнятості проявляється у тому, що безробіття та нестабільність зайнятості є не лише економічними, а й значними психологічними чинниками. У загальному сенсі безробіття – це соціально-економічне явище, заякого частина осіб не має змоги реалізувати своєправо на працю та отримання заробітної плати(винагороди) як джерела існування [27] і стає "зайвою".

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП) безробітні – це особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів; готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів [34].

Безумовно, процес безробіття часто супроводжується у особистості здобувача роботи підвищеною тривожністю, невизначеністю, зниженням самооцінки та соціальної активності здобувачів роботи, що, в свою чергу, впливає на вибір ними стратегій поведінки в процесі пошуку роботи.

Одним із важливих напрямів роботи центру зайнятості є організація професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації здобувачів роботи. Ефективність навчання дорослих залежить від багатьох чинників, а саме: мотивації, рівня підготовленості, прагнення навчатися, підвищувати свій професійний рівень, а відтак вимагає різних підходів у реалізації цілей навчання. Зазвичай дорослі люди мають бажання вчитися, якщо бачать реальну потребу у цьому та можливість використати результати цього для поліпшення своєї діяльності. Як правило, дорослі активно беруть участь у процесі навчання, додаючи у навчальні ситуації власний досвід, життєві цінності та намагаються співвіднести або ж підпорядкувати перебіг навчання власним цілям і завданням. [12, 168–180].

К. Роджерс доводить, що доросла людина є ініціатором власного навчання й відповідальним та активним учасником цього процесу. Вчений сформулював психологічні особливості людей, що створюють передумовами успішного навчання: людина за своєю природою має суттєвий потенціал до навчання; навчання може бути ефективним за умови актуальності його предмета і коли особистості людини (її “Я”) нічого не загрожує; навчання охоплює усю особистість, а відтак спонукає до змін у самоорганізації й самоусвідомленні; переважна складова навчання досягається дією, за умови збереження відкритості досвіду; самокритика і самооцінка сприяють творчості, підвищенню незалежності й упевненості у собі [44].

Не можна обійти увагою й таку особливість навчання дорослої людини як наявність численних сімейних та соціальних обов’язків. Так само необхідно зважати й на те, що дорослі набувають нові знання і навички з різною швидкістю, а тому індивідуалізації навчання має належати провідна роль у навчальному процесі, так само як слід урах овувати необхідність підвищувати самооцінку та відчуття особистої гідності кожної людини.

Такі заходи мають не лише економічне, а й соціально-психологічне значення, оскільки сприяють формуванню відчуття контролю над власною долею, розвитку професійної самореалізації та підтримці мотивації до активних дій на ринку праці. Крім того, професійне навчання та консультування допомагають здобувачам роботи краще адаптуватися до сучасних вимог ринку праці та обирати більш ефективні стратегії пошуку роботи, що має особливе значення в умовах економічної та соціальної нестабільності.

Сучасні підходи до функціонування служби зайнятості наголошують на необхідності комплексного супроводу здобувачів роботи, який включає як економічні, так і психологічні та соціальні інструменти. Серед особливостей соціально-психолгічної підтримки здобувачів роботи важливо відзначити наступні: психологічну діагностику, консультації, супровід у процесі працевлаштування та участі у навчальних програмах, а також розвиток навичок ефективної взаємодії з потенційними роботодавцями.

Отже, служба зайнятості в умовах змінного ринку праці виконує функцію не лише адміністративного органу, а й соціально-психологічного середовища, що забезпечує підтримку здобувачів роботи, сприяє їх адаптації, відновленню мотивації та формуванню стратегій активної професійної діяльності, що є ключовим для подальшого дослідження мотиваційних детермінант їх вибору.

1.3 Психологічні особливості здобувачів роботи в структурі діяльності служби зайнятості

Особливий науковий і практичний інтерес становить дослідження статусних ролей безробітного і типів його поведінки на ринку праці. Тут буде доречно виділити два моменти.

Перший – статусно-рольова поведінка безробітного обумовлено нормативно-ціннісної сферою.

Другий момент полягає в тому, що поведінка індивіда будується з орієнтацією на реакцію соціального середовища. Колишня соціальна роль безробітного включає в себе з позицій забезпечення прав його очікування з приводу дій по відношенню до нього з боку служби зайнятості, а з позицій виконання обов'язків – експекції інших, тобто суспільства в цілому та служби зайнятості зокрема, з приводу поведінки безробітного, відповідного його нинішнім статусом. Видається цілком очевидним, що очікування безробітного, зумовлені його соціальним статусом, пов'язані з одержанням не тільки соціального, а й психологічної підтримки. Разом з тим очікування як безпосереднього оточення безробітного, так і служби зайнятості та суспільства в цілому пов'язані з цілеспрямованістю і активністю при пошуку роботи, а також можливої соціальної мобільністю безробітного.

У системі функціонування служби зайнятості особливе місце посідає вивчення психологічних характеристик осіб, які перебувають у стані пошуку роботи. Здобувач роботи опиняється у специфічній соціально-психологічній ситуації, що визначається зміною статусу, порушенням стійких соціальних зв’язків, зниженням економічної автономії та необхідністю швидкого прийняття рішень щодо майбутньої професійної діяльності. Усі ці фактори формують комплекс психологічних реакцій, що впливають на поведінку людини, її мотивацію, психоемоційний стан та здатність до ефективного використання послуг служби зайнятості.

Втрата роботи виступає сильним стресором, який у більшості осіб спричиняє кризу ідентичності та зміну звичного способу життя. Дослідження показують, що безробіття викликає:

- зниження самооцінки, пов’язане з втратою ролі продуктивного члена суспільства;
- емоційне напруження, тривогу та невпевненість у майбутньому;
- почуття провини або сорому, особливо в осіб із значущою професійною домінантою;
- ризик депресивних станів, апатії, емоційного виснаження;

- порушення структури повсякденності, що призводить до пасивності та прокрастинації.

Психологічний стан безробітного погіршується пропорційно до тривалості пошуку роботи: зростає відчуття соціальної ізоляції, виникає втрата віри у власні сили та у справедливість ринку праці.

Мотивація відіграє ключову роль у процесі працевлаштування. Зазвичай у безробітних спостерігається:

- зниження внутрішньої мотивації через повторні невдачі та відсутність позитивного підкріплення;
- домінування зовнішньої мотивації (матеріальні потреби, тиск сім'ї, вимоги служби зайнятості);
- нечіткість професійної мети, що ускладнює вироблення стратегії пошуку роботи;
- обмеження професійних очікувань (зниження планки бажаних умов праці) або навпаки – завищені очікування, неузгоджені з ринковими реаліями.

Для тривалого безробіття характерним є явище "вивченої безпорадності", коли людина переконана, що будь-які її дії не принесуть результату. Це також створює виклик для спеціалістів служби зайнятості.

Соціально-психологічні бар'єри працевлаштування

У безробітних можуть виникати специфічні соціально-психологічні бар'єри, які знижують ефективність взаємодії з органами служби зайнятості:

- комунікативні труднощі: страх співбесіди, невміння презентувати себе, дефіцит упевненості у спілкуванні;
- низький рівень соціальної підтримки, коли сім'я або соціальне оточення не стимулюють активності;
- стереотипи щодо «вдалого» кандидата, що викликає почуття неповноцінності;
- внутрішні конфлікти між бажаною та реальною професійною траєкторією;

– бар’єр психологічної інерції, що проявляється у небажанні змінювати професію або вчитись новому.

Особливої уваги потребують групи, які зазнають дискримінаційних ризиків: жінки після декрету, особи старшого віку, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани.

Саморегуляція та стратегії подолання труднощів

Психологічні особливості безробітного визначають, які стратегії подолання труднощів він обирає:

- активні стратегії (пошук інформації, підвищення кваліфікації, участь у тренінгах) характерні для осіб з розвиненою саморегуляцією;
- пасивні стратегії (уникання, заперечення, перекладання відповідальності) частіше проявляються у людей з низьким рівнем стресостійкості;
- дезадаптивні стратегії (зловживання алкоголем, ізоляція, агресивність) виникають у випадках тривалих психоемоційних перевантажень.

Розуміння рівня саморегуляції дає можливість фахівцю служби зайнятості обрати відповідний формат роботи: коучинговий супровід, адаптаційні заходи, психологічну підтримку або навчальні модулі.

Роль служби зайнятості у врахуванні психологічних особливостей клієнтів

Ефективність роботи служби зайнятості значною мірою залежить від здатності фахівців працювати з психологічними особливостями клієнтів. Це включає:

- первинну психологічну діагностику мотивації, очікувань та бар’єрів;
- створення атмосфери підтримки та довіри для зменшення напруження та тривоги;
- індивідуальний підхід з урахуванням віку, професійного досвіду, тривалості безробіття;

- тренінги особистісного розвитку, навчання технікам самопрезентації, підвищення самоефективності;
- профорієнтаційне консультування, спеціальні програми перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Сучасні служби зайнятості у світі активно інтегрують програми психологічної підтримки, зокрема: когнітивно-поведінкові інтервенції, коучингові практики, групи підтримки та розвиток soft skills. Значення психологічного підходу для успішного працевлаштування

Врахування психологічних особливостей безробітних дозволяє:

- підвищити внутрішню мотивацію клієнта;
- зменшити тривожність та почуття невпевненості;
- сформувати реалістичні професійні цілі;
- подолати бар’єри самопрезентації;
- забезпечити стійкість у процесі пошуку роботи.

Отже, психологічний аналіз стає невід’ємним компонентом діяльності служби зайнятості, сприяє підвищенню якості наданих послуг і формує комплексну систему підтримки клієнтів.

Безпосередня практика діяльності служби зайнятості показує, що аспект "прав" і аспект "обов'язків" безробітного часто не виправдовуються. У деяких відділах служби зайнятості не перебуває технологічних або "персоніфікованих" можливостей для надання необхідної психологічної підтримки безробітним, повсюдно останнім часом почастішали випадки затримки виплати допомоги по безробіттю, що обумовлено фінансовими труднощами, що випробовуються деякими Центрами зайнятості.

Психологічна ініціатива інспектора в плані зняття стресового стану, емоційної напруги може не укластися у відведений для прийому час навіть при відносно рухомих його межах, та і глибина психологічного контакту інспектора первинного або вторинного прийому неминуче обмежена технологією роботи. Тому функції соціальної та психологічної адаптації безробітних покладаються на спеціальний структурний підрозділ служби

зайнятості. Доцільно проведення семінарів для безробітних з проблем міжособистісної комунікації, правовим і психологічним аспектам працевлаштування, діяльність клубів пошуку роботи, індивідуальне психологічне консультування і навіть в деяких випадках клінічна допомога.

З урахуванням різноманітних форм спеціальної соціально-психологічної підтримки безробітних застосування інспекторами психологічних знань і навичок повинно бути спрямоване, головним чином, на встановлення робочого контакту з відвідувачем. Психологія вивчення особистості безробітного (шукає роботу) і психологія впливу на його поведінку повинні увійти в інструментарій практичної роботи інспектора. Досліджений нами спектр психологічних установок безробітних, у тому числі з питань працевлаштування; але практика роботи показують, що не завжди і не всі клієнти при відвідуванні служби зайнятості та реєстрації як безробітних мають на меті обов'язкового працевлаштування.

Формалізований і психологічний діалог "інспектор-відвідувач" закладає основи подальшої взаємодії вже в структурі служби зайнятості, причому ця взаємодія не буде обмежуватися тільки комунікацією безробітного з інспектором, але буде стосуватися багатьох сторін функціонування служби зайнятості.

У зв'язку з цим очевидна управлінський аспект організаційної та психологічної роботи інспекторів і всієї служби зайнятості, їх вплив на активність безробітних і навіть на рівень безробіття в тому чи іншому регіоні. Кваліфікований вплив з боку служби зайнятості на структуру соціальної поведінки безробітного, його мотиваційний комплекс, органічно входить у систему управління зайнятістю населення. Разом з тим все це підвищує значущість для функціонування служби зайнятості як питань практичної підготовки її фахівців з питань практичної психології, так і науково орієнтованих соціологічних і психологічних досліджень реальної поведінки індивіда на ринку праці.

1.4 Потреби та мотиви звернення здобуачів роботи до служби зайнятості

Потреби та мотиви звернення здобувачів роботи до служби зайнятості формуються під впливом економічних, соціальних і психологічних чинників та визначають активність і результативність їх взаємодії зі службою. Здобувач роботи приходить до установи не лише за інформацією про вакансії, а й за підтримкою, структурованістю, відчуттям стабільності та орієнтирами, які допомагають подолати професійну невизначеність. Як зазначає українська дослідниця Н. Хмель, «служба зайнятості стала для багатьох громадян точкою опори у період кризи та втрати професійних орієнтирів», що підкреслює психологічний вимір взаємодії здобувача роботи та інституції.

Однією з найважливіших потреб є потреба у відновленні контролю над життям і професійною ситуацією**.** За класичними працями Дж. Аткінсона, мотивація людини посилюється тоді, коли вона відчуває, що здатна впливати на власне майбутнє [30]. У контексті безробіття це означає, що здобувач роботи шукає не лише вакансію, а й спосіб повернути собі відчуття ефективності та здатності діяти. Схожі висновки робить А. Маслоу у своїй мотиваційній теорії, зазначаючи, що «потреба в безпеці активізується тоді, коли порушена структура звичного середовища» [41]. Саме служба зайнятості для багатьох виконує роль стабілізуючого інституту, де людина отримує передбачувану підтримку.

Другою ключовою потребою є потреба в інформації. Здобувачі роботи звертаються за актуальними даними про ситуацію на ринку праці, доступні вакансії, вимоги роботодавців, можливості професійного навчання чи перекваліфікації. Дослідження Міжнародної організації праці (МОП) підтверджує, що «доступ до достовірної інформації про ринок праці значно підвищує ймовірність успішного працевлаштування» (ILO, 2021). В умовах

змінних трансформацій саме фахівці служби зайнятості стають провідниками між здобувачем роботи та складною системою ринкових можливостей.

Значне місце займає потреба в психологічній підтримці та мотиваційному підсиленні**.** Втрата роботи часто супроводжується переживаннями тривоги, невизначеності, зниженням самооцінки та професійної впевненості. Українська психологиня Т. Титаренко підкреслює, що «період безробіття підсилює потребу людини у прийнятті та визнанні», і саме підтримувальна функція служби зайнятості сприяє зменшенню емоційної напруги та підвищенню готовності до активних дій. У цьому контексті консультації, тренінги, індивідуальна робота фахівця із здобувачем роботи закріплюють у людини віру у власні сили, допомагають сформувати реалістичні цілі та відновити особистісні ресурси.

Не менш важливою є потреба у професійній ідентичності та самоусвідомленні**,** особливо для осіб, чия професія втрачена або недоступна. Д. Сьюпер у своїй теорії кар’єрного розвитку зазначає, що професійна самореалізація є ключовим елементом загального благополуччя людини. Тому здобувачі роботи звертаються за допомогою у визначенні нової професійної траєкторії, проходять профорієнтаційні тести, беруть участь у програмах перекваліфікації. Це узгоджується з висновками Європейської комісії, згідно з якими «кар’єрне консультування найбільш ефективне тоді, коли враховує як потреби ринку праці, так і особистісні характеристики шукача роботи» [34].

Ще один важливий мотив звернення – економічна необхідність. Для частини здобувачів роботи пріоритетом є отримання тимчасової допомоги по безробіттю або доступ до програм фінансової підтримки. Однак дослідження українських авторів, зокрема О. Балакірєвої та Інституту соціальних досліджень НАН України, демонструють, що люди рідко звертаються до служби зайнятості лише через матеріальні стимули [1]. Зазвичай мотиви є комплексними: поєднують економічні, соціально-психологічні та професійні потреби. Такий комплексний мотив підсилює активність у пошуку роботи й підвищує ефективність взаємодії зі службою.

Значна група здобувачів роботи регулярно приходить в інформаційний зал тільки за тим, щоб отримати нову інформацію про робочі місця. Вони не стають на облік і ніде не реєструються. Відповідно, реальний обсяг роботи співробітників районних відділів виявляється істотно вище фіксованої на основі врахування безробітних, які реєструються. За оцінками фахівців міської служби зайнятості, більшість безробітних (більше половини), вперше звертаючись до служби і стаючи на облік, приходять сюди в надії знайти роботу. Багато з них упевнені, що служба зайнятості надасть роботу і бувають розчаровані тим, що вона тільки різним чином сприяє їх працевлаштуванню. Основними мотивами звернення інший, меншої групи яка вперше приходять до служби зайнятості та реєстрування безробітних є оформлення документів для збереження безперервного стажу роботи або одержання допомоги по безробіттю. Слід відзначити також невелику групу безробітних яка, як правило, має середню спеціальну або вищу освіту, мотивом звернення яких є отримання додаткової професійної освіти за спеціальностями, які мають попит на ринку (наприклад бухгалтер, секретар-референт, водій, і т.п.). Чисельність цієї групи безробітних невелика у всіх районних відділах і зазвичай становить, за оцінками фахівців, 5 – 10%. Більшість з них бажає навчатися для того, щоб приступити до роботи в новій сфері діяльності або "мати про запас" додаткову спеціальність. Однак деякі – найчастіше жінки – вчаться "від нудьги" і, буває, проходять по 2 – 3 різних курсів протягом кількох етапів повторних постановок на облік (це забезпечені, молоді жінки, що ведуть домашнє господарство і абсолютно не зацікавлені в роботі).

Таким чином, безробітні, вперше звертаючись до служби зайнятості, приходять сюди головним чином в пошуках роботи. Тільки дещо пізніше починається трансформація трудових мотивацій цих людей. Безробітні, вперше прийшли до служби або стоять тут на обліку нетривалий час (як правило місяць – два) мотивують своє звернення сюди в основному відповідно до думками фахівців служби зайнятості. Провідний мотив їх обігу

– отримання в службі зайнятості роботи за фахом. Приблизно у половині випадків мотивом звернення є отримання направлення на перенавчання (хоча бажання вчитися має лише кожен четвертий; мабуть, відмінність між тими які потребують і охочими обумовлені розумінням того, що різні професії по різному мають попит на ринку праці) і бажанням людей підвищити надійність свого положення.

Вказівка на пошук роботи як провідний мотив звернення безробітних в службу зайнятості в усіх типах поселень свідчить, однак, не тільки про те, що людина, більшою чи меншою мірою несподівано для себе ставши безробітним, не бажає миритися зі своїм новим станом і вважає за краще повернутися до вихідного стану (про це, зокрема, свідчать і всі співробітники служби), а й про різну обізнаності людей у різних типах поселень про можливість нового працевлаштування. Ознакою цього є і те, які інші мотиви звернення до служби зайнятості висуваються самими безробітними.

Потреба у соціальній належності також має велике значення. Втрата роботи часто ізолює людину від професійного середовища. Тому участь у групових заходах, тренінгах, ярмарках вакансій створює відчуття включеності в спільноту та підтримує соціальну активність. Як підкреслює соціальний психолог Р. Баумайстер, «потреба у приналежності є базовою, і її фрустрація впливає на всі інші мотиваційні системи». Для здобувачів роботи така приналежність частково відновлюється через взаємодію зі службою зайнятості.

Останніми роками набуває особливої ваги потреба у розвитку навичок, важливих для сучасного ринку праці**.** Європейське агентство CEDEFOP відзначає, що «підвищення кваліфікації та розвиток soft skills є визначальним фактором стійкого працевлаштування» [49]. Тому мотивація до навчання, участі в тренінгах, оволодіння цифровими компетентностями є важливими мотивами звернення до служби. Українські дослідники, зокрема Л. Безпалько, наголошують, що здобувачі роботи потребують не лише конкретних професійних навичок, а й підтримки в розвитку комунікативних

умінь, адаптації до нових форм зайнятості (дистанційна робота, фриланс, проектна діяльність).

У поведінці з пошуку роботи можна виділити всього чотири стратегії, які використовують безробітні. Вони розрізняються відразу за двома підставами: по-перше, за своєю природою і характером активності людини (самостійно або покладаючись на допомогу посередників), а по-друге, за джерелом коштів, за допомогою яких ведеться пошук роботи (офіційні або неофіційні кошти). Ці підстави утворюють систему координат, в якій і розташовуються всі чотири основні стратегії (табл.1.1.).

Таблиця 1.1. – Основні типи стратегій, що використовуються здобувачами роботи при пошуку роботи

Типи стратегій	**Самостійний Пошук**	**Пошук за допомогою посередників**
Офіційні засоби пошуку	1. Шляхом вивчення ситуації на ринку через засоби масової інформації	2. За допомогою спеціалізованих організацій з працевлаштування
Неофіційні засоби пошуку	3.Шляхом безпосереднього звернення до роботодавця	4. З допомогою родичів, друзів, колег

Отже, звернення здобувачів роботи до служби зайнятості зумовлене комплексом потреб: від базових – безпеки, стабільності, інформації – до високорівневих – самореалізації, професійної ідентичності та розвитку. Їхні мотиви не обмежуються пошуком вакансії, а охоплюють широкий спектр соціально-психологічних очікувань. Врахування цих потреб у діяльності служби зайнятості дозволяє підвищити ефективність комунікації зі здобувачами, формувати індивідуальні траєкторії підтримки та сприяти успішному і стійкому працевлаштуванню.

РОЗДІЛ 2
ТЕОТРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕНЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Поняття мотивації, мотиву та їх класифікація

Мотивація займає провідне місце в структурі особистості і є одним з основних понять у психології, які використовуються для пояснення рушійних сил поведінки. Спрямованості, інтенсивності та сталості. У структурі детермінації діяльності мотивація виконує регулюючу, спонукальну та смислотворчу функції, будучи фундаментом для формування цілей, прийняття рішень і вибору способів поведінки.

Уперше слово «мотивація» ужив А. Шопенгауэр у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910). Потім цей термін міцно ввійшов у психологічний побут для пояснення причин поведінки людину й тварин.

Поняття мотивації визначають як цілісну систему внутрішніх чинників, що актуалізує поведінку та надає їй спрямованості. На думку Г. Олпорта та К. Роджерса, мотивація є динамічним процесом, у ході якого людина постійно прагне до саморозвитку, реалізації потенціалу та досягнення особистісно значущих цілей [29; 44]. Представник когнітивного підходу Д. Аткінсон трактував мотивацію як співвідношення між прагненням до успіху та уникненням невдачі, що визначає індивідуальний стиль поведінки [30].

Важливий внесок у розуміння природи мотивації зробив А. Маслоу, який розглядав її як ієрархічну систему потреб, де кожен рівень виступає підґрунтям для формування нових, більш високих прагнень [41]. Ф. Герцберг у межах теорії двох факторів визначив відмінність між гігієнічними чинниками та мотиваторами, підкреслюючи, що саме мотиватори – цілі, визнання, досягнення – визначають реальний розвиток і задоволення від діяльності [37].

У вітчизняній психології (В.О. Моляко [16], В.Г. Панок [19]) мотивація розглядається як багаторівнева система, що охоплює потреби, цінності, внутрішні смисли, емоційні стани й соціальні очікування. Сучасні українські дослідники (О. Кокун, Л. Орбан-Лембрик) наголошують на тому, що мотивація формується у взаємодії особистісних і середовищних чинників, а її структура включає потреби, інтереси, прагнення, установки, емоції та ідеали – тобто весь комплекс внутрішніх спонукань, які визначають діяльність [7;17].

У процес мотивації входять кілька складових:

- оцінку незадоволених потреб;

- формулювання цілей, спрямованих на задоволення потреб;

- визначення дій, необхідних для задоволення потреб [8].

В українській психології мотив також трактується як «психічне утворення, що інтегрує потреби, інтереси, установки, ідеали» (С.Д. Максименко, Н.В. Чепелєва) [15; 26].

У психологічній літературі простежуються два підходи до розуміння мотиву. У першому підході мотив розглядається як теоретична побудова, яка вимагає обґрунтування. На думку Х. Хекхаузена, відсутність логічно зв'язаних фактів змушує засумніватися в існуванні мотиву як такого взагалі [35].

Другий підхід визнає існування даного психологічного явища й розглядає мотив як спонукальну силу до вчинку, дії. Однак, уживається це поняття в різних значеннях: як вистави, ідеї, почуття, переживання, потреби, потяга, спонукання, схильності, бажання, звички, поняття про борг, морально-політичні установки й помисли, інтереси, переконання, прагнення, психічні процеси, стани, властивості особистості, предмети зовнішнього миру й навіть умови існування [47].

Мотив як предмет задоволення потреби. Він починав, що потреба, що розуміється як стан незадоволеності, потреби, приводить лише до недоцільної активності, виявляючи при цьому, однак, сильну тенденцію

«прозріти», конкретизуватися в чомусь певному, істотному. У випадку, коли це відбувається, формується новий, значно більш міцний утвір – потреба або мотив опредмечуються.

«...У самому потребностному стані суб'єкта предмет, який здатний задовольнити потреба, жорстко не записаний. До свого першого задоволення потреба не «знає» свого предмета, він ще повинен бути виявлений. Тільки в результаті такого виявлення потреба здобуває свою предметність, а сприйманий (що представляється, мислимий) предмет – свою спонукальну й напрямну діяльність функції, тобто стає мотивом» [41].

В останні роки й у вітчизняній, і в західній психології усе більш виразної стає думка, що ініціація поведінки й діяльності обумовлюється сукупністю багатьох факторів, що мають свої функції й виступаючих у своїх ролях у цілісному процесі мотивації [4; 5; 41; 42].

Не менш важливим є питання про етапи формування мотиву. На стадіальний (поетапний) характер формування мотиву – хоча й з різних позицій – указують також автори. Стадії формування мотиву і їх зміст, мабуть, багато в чому залежать від виду стимулів, під впливом яких починається формування мотиву: зовнішніх – подразники, сигнали; внутрішніх – дефіцит чогось в організмі й соціальних (прохання, вимога, наказ).

Розглянемо три стадії формування мотиву, коли стимулом є нестаток. Перша стадія – прийняття людиною стимулу, формування потреби й первинного (абстрактного) мотиву. Для переходу потреби (органічної потреби) у потребу особистості важливо, щоб людина прийняла цей стимул, зробив його для себе значимим. А для цього необхідно, щоб:

1) стимул був усвідомлений людиною;

2) це почуття досяглося по інтенсивності деякого порога, за яким починається занепокоєння людини із приводу виниклого дискомфорту переживання їм цього почуття (частіше – як неприємного);

3) людина захотіла позбутися цього неприємного переживання. Лише тоді виникає спонукання усунути нестаток як об'єктивне явище. Виникнення цього спонукання й означає, що сформувалася потреба особистості, яка як акумулятор заряджає енергією всю подальшу пошукову активність людину [41].

Друга стадія – пошукова активність (внутрішня й зовнішня), пов'язана з перебором можливих засобів задоволення потреби в даних обставинах.

Вона здійснюється з урахуванням багатьох факторів (мотиваторів): конкретних зовнішніх умов (місце знаходження людину, наявних під рукою засобів і т.д.), можливостей людини (наявності певних знань, умінь, якостей, фінансових коштів і т. моральних норм і цінностей (наявності певних переконань, ідеал установок, відносини до чого-небудь), переваг (схильностей, інтересів, рівня домагань). Ця часом складна інтелектуальна діяльність людини близька за змістом аферентному синтезу в схемі функціональної системи [30].

Тому важко погодитися з П. В. Сімоновим у тому, що «відмова погляду на мислення людини як на першоджерело й рушійну силу діяльності, визнання потреб як визначальної причини людських учинків представляє найбільше завоювання марксистської філософської думки, що послужило початком справді наукового пояснення цілеспрямованої поведінки людей» [31].

Третя стадія – вибір конкретної мети й формування наміру досягнути її. Після розгляду різних варіантів задоволення потреби людей повинен на чомусь зупинитися, вибрати конкретну мету й шлях досягнення.

Таким чином, на третій стадії закінчується формування конкретного мотиву, тобто перетворення стимулу у свідоме навмисне спонукання до дії, учинку і т.д., у спонукання волі й намір досягнути поставленої мети. При цьому мета характеризується не тільки змістом, але й рівнем (який результат мені потрібний – високий або низький, яка якість виконання мене задовольнить). Тому ухвалення рішення часто припускає планування

й рівня результату. Звідси різна мобілізація людини, його старання, наполегливість, різна стимулююча роль мотиву. Звідси й зв'язок мотиву із самооцінкою можливостей і рівнем домагань.

Основні функції мотиву:

— Спонукальна (мотив викликає певну енергію, активність людини);

— Спрямовуюча (спрямованість енергії на певний об'єкт);

— Стимулююча (продовження спонукання при здійсненні наміру);

— Керівна (регуляція, організація й контроль дії);

— Смислоутворювальна (додання дії особистісного змісту);

— Пояснювальна (свідоме формулювання людиною, що є джерелом його поведінки);

— Відображальна (відбиття у свідомість потреб і цілей, способів їх досягнення й своїх можливостей, наслідків для себе);

— Захисна (дійсна мета підмінюється « офіційною версією», яка необхідна для раціонального пояснення причини дії.

Мотиви мають динамічні й змістовні характеристики. До динамічних ставляться сила й стійкість мотиву. До змістовних ставляться:

1) повнота свідомості структури мотиву;

2) упевненість у правильності вибору;

3) спрямованість мотиву – особиста, індивідуальна або суспільна, колективна;

4) орієнтація на внутрішні або зовнішні причини при пояснення своєї поведінки;

5) види потреб. На задоволення яких спрямовані мотиви- біологічні або соціальні;

6) діяльність у якій реалізуються мотиви- ігрова, навчальна, трудова, і т.п.

Моністичні вистави про сутність мотиву зводять його до одному якомусь явищу: потреба, мета, причини дії, особистісні диспозиції, формулювання, задоволення, стан, намір.

Залежно від того, на якій стадії зупиняється мотиваційний процес, яка ступінь усвідомлення(розуміння) причин поведінки, який рівень задоволення потреби (досягнення мети. Одержання запланованого результату), можна виділити наступні мотиваційні утвори:

— мотиваційні стани;
— мрії;
— схильності;
— мотиваційні установки;
— потяга,бажання;
— спрямованість особистості;
— мотиваційні властивості особистості;
— мотиваційна сфера особистості.

Друга половина 19 століття ознаменувалася рядом видатних відкриттів у різних науках, у тому числі в біології – появою еволюційної теорії Ч.Дарвіна. Вона вплинула не тільки на природознавство, але й на медицину, психологію й інші гуманітарні науки. Своїм навчанням Дарвін як би перекинув місток над прірвою, багато сторіч, що розділяла людини й тварин на дві несумісні в анатомо-фізіологічному й психологічному відносинах групи. Він же зробив перший рішучий крок уперед і в поведінковім і мотиваційнім зближенні цих живих істот, показавши, що в людини й тварин є чимало загальних форм поведінки, зокрема емоційно-експресивних виражень, потреб і інстинктів.

Під впливом теорії еволюції Дарвіна в психології почалося інтенсивне вивчення розумних форм поведінки у тварин (В. Келер, Є. Торндайк і ін.) і інстинктів у людини (З.Фрейд, У. Макдаугалл, І.П.Павлов і ін.).

Якщо раніше поняття потреби, асоційоване з потребами організму, застосовувалося тільки для пояснення поведінки тварин, то тепер його стали використовувати й для пояснення поведінки людину, відповідно змінивши й розширивши стосовно до нього склад самих потреб. Принципові відмінності людини від тварин на цьому етапі розвитку психологічних знань і мотиваційної теорії намагалися звести до мінімуму.

Людині в якості мотиваційних факторів стали приписувати ті ж органічні потреби, якими раніше наділяли тільки тварин, у тому числі й інстинкти. Одним з перших проявів такої крайньої, ірраціоналістичності, по суті біологізаторської точки зору на поведінку людини стали теорії інстинктів З.Фрейда й У.Макдауголла, запропоновані наприкінці 19в. і розроблені на початку 20в.

Психоаналітична теорія З.Фрейда ґрунтується на виставі, згідно з яким люди є складними енергетичними системами. Сообразуясь із досягненнями фізики й фізіології 19 століття, Фрейд уважав, що поведінка людини активується єдиною енергією, згідно із законом збереження енергії (тобто вона може переходити з одного стану в інше, але кількість її залишається при цьому тим же самим). Фрейд цей загальний принцип природи, перевів на мову психологічних термінів і уклав, що джерелом психічної енергії є нейрофізіологічний стан порушення. Далі він стверджував: у кожної людини є певна обмежена кількість енергії, що харчує психічну активність; ціль будь-якої форми поведінки індивідуума полягає в зменшенні напруги, викликуваної неприємним для нього скупченням цієї енергії.

Таким чином, згідно з теорією Фрейда, мотивація людини повністю заснована на енергії порушення, виробленого тілесними потребами. За його переконанням, основна кількість психічної енергії, вироблюваної організмом, направляється на розумову діяльність, яка дозволяє знижувати рівень порушення, викликуваного потребою. По Фрейду, психічні образи тілесних потреб, виражені у вигляді бажань, називаються інстинктами. В інстинктах проявляються вроджені стани порушення на рівні організму розрядки, що вимагають виходу й. Фрейд затверджував, що будь-яка активність людини (мислення, сприйняття, пам'ять і уява) визначається інстинктами. Вплив останніх на поведінку може бути як прямим, так і непрямим, замаскованим. Люди поводяться так чи інакше тому, що їх спонукує несвідому напругу – їх дії служать мети зменшення цієї напруги. Інстинкти як такі є « кінцевою метою будь-якої активності».

Хоча кількість інстинктів може бути необмеженим, Фрейд визнавав існування двох основних груп: інстинктів життя й смерті. Перша група (під загальною назвою Ерос) включає всі сили, які слугують цілі підтримки життєво важливих процесів і які забезпечують розмноження виду. Визнаючи велике значення інстинктів життя у фізичній організації індивідуумів, найбільш істотними для розвитку особистості Фрейд уважав сексуальні інстинкти. Енергія сексуальних інстинктів одержала назву лібідо (від латинського – прагти або бажати), або енергія лібідо – термін, що вживається в значенні енергії життєвих інстинктів у цілому. Лібідо – це певна кількість психічної енергії, яка знаходить розрядку винятково в сексуальній поведінці.

Друга група – інстинкти смерті, називані Танатос, – лежить в основі всіх проявів жорстокості, агресії, самогубств і вбивств. На відміну від енергії лібідо, як енергії інстинктів життя, енергія інстинктів смерті не одержала особливого найменування. Однак Фрейд уважав їх біологічно обумовленими й такими ж важливими в регуляції людської поведінки, як і інстинкти життя. Він починав, що інстинкти смерті підкоряються принципу ентропії, (тобто закону термодинаміки, згідно з яким будь-яка енергетична система прагне до збереження динамічної рівноваги). Посилаючись на Шопенгауера, Фрейд затверджував: «Метою життя є смерть». Тим самим він праг сказати, що всім живим організмам властиве компульсивне прагнення повернутися в невизначений стан, з якого вони вийшли. Тобто Фрейд вірив у те, що людям властиве прагнення до смерті. Гострота даного твердження, однак, трохи зм'якшується тем фактом, що сучасні психоаналітики не приділяють такої уваги інстинкту смерті. Імовірно, це найбільш спірний і найменш поділюваний іншими аспект теорії Фрейда.

Будь-який інстинкт має чотири характеристики: джерело, мета, об'єкт і стимул. Джерело інстинкту – стан організму або потреба, що викликає цей стан. Джерела інстинктів життю описує нейрофізіологія (наприклад, голод і спрага). Чіткого визначення інстинктів смерті Фрейд не дав. Ціль інстинкту завжди полягає в усуненні або редукції порушення, викликаного потребою.

Якщо ціль досягнута, людей випробовує короткочасний стан блаженства. Хоча існує багато способів досягнення інстинктивної мети, спостерігається тенденція до підтримки стану порушення на якімсь мінімальному рівні (згідно із принципом задоволення).

Об'єкт означає будь-яку людину, предмет у навколишньому середовищі або щось у власнім тілі індивідуума задоволення, що забезпечує (тобто мета) інстинкту. Дії, що ведуть до інстинктивного задоволення, не обов'язково завжди ті самі. Фактично, об'єкт може мінятися протягом життя. Крім гнучкості у виборі об'єктів, індивідууми здатні відкладати розрядку енергії інстинкту на тривалі відрізки часу.

Практично будь-який поведінковий процес у психоаналітичній теорії може бути описаний у термінах:

— прив'язки, або напрямку енергії на об'єкт (катексис);

— перешкоди, що заважає задоволенню інстинкту (антикатексис).

Прикладом катексиса може служити емоційна прихильність до інших людей, (тобто перенос на них енергії), захопленість чиїмись думками або ідеалами.

Антикатексис проявляється в зовнішніх або внутрішніх бар'єрах, що перешкоджають негайному ослабленню інстинктивних потреб. Таким чином, взаємодія між вираженням інстинкту і його гальмуванням, між катексисом і антикатексисом становить головний бастіон психоаналітичної побудови системи мотивації.

Нарешті, стимул являє собою кількість енергії, сили або тиски, яке потрібно для задоволення інстинкту. Воно може бути оцінене непрямим образом шляхом спостереження кількості й видів перешкод, які має бути подолати людині в пошуках конкретної мети.

Ключем до розуміння динаміки енергії інстинктів і її вираження у виборі об'єктів є поняття зміщеної активності. Згідно із цією концепцією, вивільнення енергії й ослаблення напруги відбувається завдяки зміні поведінкової активності. Зміщена активність має місце тоді, коли з якихось

причин вибір потрібного об'єкта для задоволення інстинкту неможливий. У подібних випадках інстинкт може зміститися й, таким чином, сфокусувати свою енергію на якому-небудь іншому об'єкті.

Фрейд уважав, що багато соціально-психологічних феноменів можна зрозуміти в контексті зсуву двох первинних інстинктів: сексуального й агресивного. Наприклад, соціалізацію дитини можна частково пояснити як результат послідовного зсуву сексуальної потреби від одного об'єкта до іншого, як того вимагають батьки й суспільство. Подібним образом расові забобони й війни можуть бути пояснені зсувом агресивних спонукань. Згідно із Фрейдом, усе обладнання сучасної цивілізації (мистецтво, музика, література) є продуктом зсуву сексуально й агресивної енергії. Не маючи можливості одержувати задоволення прямо й негайно, люди навчилися зміщати свою інстинктивну енергію на інших людей, інші предмети й іншу діяльність, замість тих, які призначали для прямої розрядки напруги. Таким чином, з'являються складні релігійні, політичні, економічні й інші інститути.

Проблеми психології мотивації виводять нас за традиційні рамки, що розділяють такі психічні процеси й функції, як сприйняття, пам'ять, мислення й навченість. Ці проблеми припускають набагато більший взаємозв'язок цих функцій, чим може здатися, судячи із численних психічних явищ, які вони представляють. Більше того, психологія мотивації стає все більшою мірою експериментальної. Дослідження мотивації досягнення, проведені в останнє десятиліття, як буде показано, є очевидним доказом цього факту.

Мотивація орієнтованого на досягнення поведінки виразно заслуговує на увагу. З одного боку, вона історично пов'язана з дослідженнями мотивації, проведеними двома піонерами німецької психології – Нарцисом Ахом [28] і Куртом Левином [40]. У першого спроби пояснення спрямованого на досягнення, поведінки випробуваних його лабораторії, були пов'язані з концепцією « тенденції, що детермінує, », у другого – з використанням поняття «квазипотреби». З іншого боку, і психологи-експериментатори, що проводили психодіагностичні процедури, покладалися на мотивацію

досягнення випробуваних у набагато більшому ступені, чому на будь-який інший вид мотивації, при одержанні відповідей у процесі експерименту. Усе це час вони провокували її, не враховуючи її власний вплив, просто відповідним чином даючи інструкцію. Не враховували вони й індивідуальні відмінності в мотивації досягнення, незважаючи на очевидність факту, що подібні відмінності повинні існувати. Замість цього експериментатори й психодіагности, мабуть, порахували їхніми несуттєвими або неприйнятними в якості змінної, яка може вплинути на поведінку випробуваного.

Саме тому методика виміру мотивації досягнення, розроблена дослідницькою групою Дэвида С. МакаКлелланда, – це «прорив», значення якого для майбутньої роботи психологів значно перевищує вузьку область дослідження мотивації досягнення [42]

У даній роботі ми зосередили нашу увагу тільки на тому типі взаємодій особистості із середовищем, який містить у собі ідею досягнення. У цю область входить усе, що можна представити як «змагання із установленими критеріями найвищої якості»[19].

Щось подібне відбувається, коли дія, його результат або здатність виконати його, розглядається, переживається або судиться на основі оцінок, що співвідносяться з більш-менш твердими критеріями «краще» – «гірше». Ця область оцінок визначена різними критеріями успішності: від самих загальних і абстрактних до конкретних специфічних. У своїй найпростішій формі критерій успішності являє собою пари протилежностей: успіх-невдача; погано. Найчастіше подібна класифікація використовується тільки на самих ранніх стадіях, оскільки критерії успішності дивно диференціюються, якщо певна взаємодія із середовищем залишається орієнтованим на досягнення протягом досить тривалого часу. Психологія формування подібних стандартів – критеріїв успішності – ще не досліджена. Більше того, критерії успішності можуть бути орієнтовані на завдання (наприклад, рівень майстерності як результат діяльності), або на людину (наприклад, у порівнянні із власними минулими досягненнями), або бути орієнтованими на інших (наприклад, порівняння з досягненнями інших, як у ситуації змагання).

Мотивація досягнення, таким чином, може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високими здатності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності й де виконання подібної діяльності може, отже, привести або до успіху, або до невдачі.

В кінцевому рахунку успіх або невдача в орієнтованому на досягнення взаємодії людину із середовищем завжди випадкові й у такий спосіб є всього лише минущими періодичними станами стосовно мотивації досягнення. І незалежно від того, наскільки диференційовані критерії успішності, ця шкала складається із двох частин: одна з них символізує успіх (не важливо, наскільки яскраво виражений), а інша – невдачу; і ці частини відділені друг від друга вузькою прикордонною областю, якщо не границею. Залежно від досягнутих успіхів ця границя може переміщатися нагору й униз по шкалі, зміщаючи разом із собою нульову крапку відліку. Тому неможливо об'єктивно визначити для досить тривалого періоду часу, що саме для певного людини буде успіхом, а що – невдачею.

Зовсім інші питання виникають і у зв'язку зі змінами в структурі самих критеріїв успішності. Так, наприклад, як це відбувається з будь-якою шкалою оцінок, – кількість градацій і їх величина можуть змінюватися згодом.

З дослідження рівня домагань [21] ми знаємо, що успіх і невдача розцінюються як такі тільки в області завдань середньої складності; досягнення чогось, що є занадто простим, не розглядається як успіх, а невдача в досягненні занадто складного не переживається як невдача. Якщо досягнення мети стає згодом усе простіше, те стимул до досягнення поступово зменшується, поки зовсім не зникне, хоча зовнішні умови середовища залишаються незмінними. Те ж саме відбувається, якщо що-небудь залишається недосяжним.

Успіх і невдача присутні й у взаємодіях особистості із середовищем, що не мають ніякого відношення до досягнень. Але для економії часу надалі викладі поняття успіху й невдачі будуть використовуватися тільки в

контексті орієнтації на досягнення. Ідея досягнення сконцентрована навколо двох можливостей: досягнення успіху або уникнення невдачі. Відповідно, у мотивації досягнення присутні дві тенденції, властиво досягнення й уникнення: «надія на успіх» і «острах невдачі».

Загальна структура цілей і дій. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, одержуваний завдяки власним здатностям людини, а саме: на досягнення успіху або уникнення невдачі. Мотивація досягнення, таким чином, по суті своєї орієнтована на мету. Вона підштовхує людину до «природнього» результату ряду зв'язаних один з одним дій. Передбачається чітка послідовність серії дій, вироблених одне за іншим. Однак існують специфічні форми активності, не зв'язані прямо з метою в такий спосіб. Стосовна до досягнення діяльність іноді виконується сама по собі й не має своєю метою завершення по досягненню мети або якої-небудь іншої зовнішньої причини. З такого роду проявами ми зустрічаємося, наприклад, при рішенні інтелектуальних завдань (кросворди, головоломки) або в ручній роботі, що вимагає певних навичок (вишивка, в'язання). Різні складності, з якими люди зустрічаються в процесі рішення завдань такого роду, сприймаються як приємний і навіть стимулюючий досвід. Занадто швидке досягнення мети й успіху може навіть розчаровувати [22]. Подібного роду організація цілей, пов'язана з досягненням, як і гра, належить до категорії «нецільової активності» [23, 24].

Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей. Якщо подивитися на послідовність дій, важливість постійного перегляду цілей із часом стає очевидною, оскільки ланцюг дій може перериватися на годинник, дні, тижні, місяці або навіть роки. Ще однією характеристикою мотивації досягнення є постійне повернення до перерваного завдання, до чогось колись залишеному, поновлення основної спрямованості дій. Так, створюються складні й довгий час існуючий структури з основний, побічної й вхідної до їхнього складу діяльності, які ведуть за допомогою досягнення серії «субцілей» до головної, нехай навіть дуже віддаленої. Планування стає

необхідним для досягнення впорядкованої послідовності й функціональної організації ланцюги дій. Це часове охоплення ряду дій, які Мюррей [26] називає «серією» актів, і відрізняє мотивацію досягнення від безлічі інших мотивів.

Мотивація успіху й мотивація боязні невдачі.Поштовхом до діяльності, до навчання можуть у рівній мірі статі й бажання досягти успіху, і страх перед невдачею. Отже, мі обкреслили контури двох важливих типів мотивації – мотивації успіху й мотивації боязні невдачі. Мотивація успіху, поза сумнівом, носити позитивний характер. При такій мотивації дії людини направлені на ті, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Особиста активність отут залежить від споживи в досягненні успіху.

А вісь мотивація боязні невдачі відноситься до негативної сфери. При даному типові мотивації людина прагне, перш за всі, уникнути осуду, покарання. Чекання неприємних наслідків – вісь що визначає його діяльність. Ще нічого не зробивши, людина вже боїться можливого провалу й думає, як його уникнути, а не як добитися успіху.

Аналіз багаточисельних експериментів, що стосуються цієї проблеми, дозволяє намалювати узагальнений портрет цих двох типів мотивації, орієнтованих, відповідно, на успіх і на невдачу.

Мотивація успіху. Особини цього типу зазвичай активні, ініціативні. Якщо зустрічаються перешкоди – шукають способи їх подолання. Продуктивність діяльності й міра її активності в меншій мірі залежати від зовнішнього контролю. Відрізняються наполегливістю в досягненні мети. Схильні планувати своє майбутнє на великі проміжки години.

Вважають за краще брати на собі середні по важкості або ж злегка завищені, хоч і здійсні зобов'язання. Ставлять перед собою реально досягаємі цілі. Якщо ризикують, те обачливо. Зазвичай такі якості забезпечують сумарний успіх, істотно відмінний як від незначних досягнень при занижених зобов'язаннях, так і від випадкового везіння при завищених.

Схильні до переоцінки своїх невдач у світлі досягнутих успіхів. При виконанні завдань проблемного характеру, а також в умовах дефіциту години

результативність діяльності, як правило, покращується. Схильні до сприйняття й переживання години як «цілеспрямованого й швидкого», а не безцільно потокового.

Привабливість завдання зростає пропорційно його важкості. В особливості це виявляється на прикладі добровільних, а не нав'язаних ззовні обов'язків. У разі ж невдалого виконання такого «нав'язаного» завдання його привабливість залишається, проте, на колишньому рівні.

Мотивація боязні невдачі. Малоініціативні. Уникають відповідальних завдань, знаходять заподій відмови від їх. Ставлять перед собою невиправдано завищені цілі; погане оцінюють свої можливості. В інших випадках, навпаки, вибирають легкі завдання, що не вимагають особливих трудових витрат.

Схильні до переоцінки своїх успіхів у світлі невдач, що, мабуть, пояснюється ефектом контролю чекань

При виконанні завдань проблемного характеру, в умовах дефіциту години результативність діяльності погіршується. Відрізняються, як правило, меншою наполегливістю в досягненні мети (втім, нерідкі виключення).

Схильні до сприйняття й переживання години як «безцільно потокового» («Година – це постійно струмуючий потік»). Схильні планувати своє майбутнє на менш віддалені проміжки години.

У разі невдачі при виконанні якого не будь завдання його привабливість, як правило, знижується. Причому це відбуватиметься незалежно від того, чи «нав'язано» завдання ззовні або обрано самим суб'єктом, хоча в кількісному відношенні зниження привабливості в іншому випадку (обрав сам) може бути менш виражене, ніж у першому (нав'язано кимось) [26].

Важливим напрямом стала теорія двох факторів Ф. Герцберга, що розмежовує гігієнічні чинники (умови праці, заробіток, адміністративна політика), які лише запобігають незадоволеності, та мотиватори (досягнення, визнання, професійний ріст), які визначають реальний розвиток і залученість

працівника [37]. Такий підхід значною мірою вплинув на сучасні моделі мотивації персоналу.

У межах когнітивної парадигми особливу роль відіграє теорія очікувань В. Врума, в якій мотивація визначається взаємодією трьох компонентів: очікуванням успіху, інструментальністю (вірою в те, що успіх принесе винагороду) та валентністю (цінністю винагороди). Теорія дозволяє прогнозувати поведінку у професійній діяльності, пояснюючи механізми вибору зусиль [47].

У поведінковій психології мотивацію інтерпретують через механізми підкріплення. Б. Скіннер доводив, що поведінка стає стійкою, якщо вона підкріплюється позитивним результатом, тоді як відсутність підкріплення або покарання знижують імовірність її повторення [45]. Цей підхід лежить в основі багатьох організаційних систем оцінювання персоналу та програм розвитку дисципліни.

Важливе місце посідає теорія досягнення Дж. Аткінсона, яка підкреслює роль співвідношення між мотивацією успіху та мотивацією уникнення невдач. Тип мотивації визначає поведінкові стратегії, інтенсивність зусиль та рівень ризику, на який готова піти особистість [30].

Однією з найвпливовіших сучасних моделей є теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна (Self-Determination Theory) [30]. В її основі лежать три базові психологічні потреби: автономії, компетентності та причетності. Задоволення цих потреб забезпечує внутрішню мотивацію, стійкість до стресу, особистісний ріст і високу залученість до діяльності. Недостатнє задоволення базових потреб призводить до зовнішньо детермінованої поведінки, зниження продуктивності та підвищення ризику емоційного виснаження [30].

Крім того, атрибутивна теорія Б. Вайнера пояснює мотивацію через інтерпретацію особистістю причин власних успіхів і невдач: внутрішніх чи зовнішніх, стабільних чи змінних, контрольованих чи ні. Від цього залежить віра у власну компетентність, наполегливість і схильність до уникнення чи подолання труднощів [48].

Таким чином, мотивація є багатовимірним психологічним феноменом, що інтегрує потребнісно-ціннісну сферу, емоційні стани, когнітивні уявлення та соціально зумовлені очікування. Вона визначає активність особистості, регулює поведінку, забезпечує її смислову насиченість та спрямованість. Вивчення мотивів і мотиваційних механізмів є фундаментальним для розуміння особистісного розвитку, професійної реалізації та психологічного благополуччя людини.

2.2 Психологічні особливості трудової та навчальної діяльності

Спонукання людини до праці, що є результуючої системою внутрішніх спонукальних елементів, з одного боку, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, з іншого – що відображаються і фіксуються свідомістю людини фактори зовнішнього середовища, так звані зовнішні стимули, які спонукають до трудової діяльності. Всі ці елементи являють собою складну систему мотивів, під впливом яких у свідомості людини формується як відношення до праці, так і програма трудового поведінки, здатну привести до задоволення відповідних потреб [26].

Мотивація трудової діяльності – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до трудової діяльності і які додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Мотивація – це процес створення системи стимулів для досягнення поставлених перед працівником цілей на основі обліку і використання його потреб, ціннісних орієнтирів, переконань, світогляду [41]. Мотивація до праці формуються до початку професійної трудової діяльності. Людина засвоює цінності і норми трудової моралі та етики, які закладають основи його ставлення до праці. Трудова мотивація є мотивацією вищого типу поряд з мотиваціями, ініціювали соціальні контакти, творчість. Трудова мотивація як система мотивів, що відображають потреби, що задовольняються за допомогою трудової діяльності, динамічна. Її зміна так само, як і мотивів,

відбувається залежно від зміни особистості працівника (наприклад, системи його ціннісних орієнтації) і навколишнього його соціальної дійсності [41]. Трудова діяльність збуджується одночасно декількома мотивами, ієрархічно вибудованими. Як правило, при сприятливих соціальних умовах мотиви, що відповідають елементарним потребам, підпорядковуються вищим, духовним мотивами. І навпаки, при несприятливій соціальної ситуації на перший план виступають мотиви, пов'язані із задоволенням елементарних потреб.

Провідний мотив не тільки виконує функцію найбільш сильного спонукання та напрямки трудової діяльності, але надає цій діяльності особливий особистісний сенс, що виявляється у ставленні до праці, як трудової діяльності. Облік цієї обставини при організації системи стимулювання праці, як показує світовий досвід, дозволяє добитися формування відповідального ставлення до праці, високої його ефективності [41].

Мотиви, як правило, знаходяться в різному відношенні між собою, можуть посилювати чи послаблювати один одного, бути суперечливими і т.д. У зв'язку з цим трудову мотивацію необхідно розглядати як складне явище, що вимагає глибокого наукового аналізу, вибору на кожному конкретному виробництві особливих методів і форм стимулювання праці, найбільш ефективно впливають на структуру мотивів і відповідно на формування ставлення до праці і якість виконуваної роботи.

М.К. Семенов наголошує, що про мотивацію можна зробити висновок, лише спостерігаючи за поведінкою або висловлюваннями людей, що представляють собою ресурс, в корені відрізняється від всіх інших, якими менеджер управляє [47, 214].

Людська діяльність на підприємствах і в організаціях має цільовий характер, моральну цінність, що має суттєвий вплив на манери та поведінку особистості на роботі. Ставлення до менеджерів формується під впливом мікроклімату в трудових колективах, особистих проблем та інших факторів, життєво важливих для працівника і надають великий вплив на його мотивацію.

Складність виявлення почуттів та емоцій людини пояснюється також тим, що кожна людина – це унікальна індивідуальність. Кожен з них – це результат еволюції багатьох факторів, що є унікальним поєднанням, що характеризує конкретну особистість.

Результативність будь-якого специфічного впливу на працівників залежить від індивідуума та виниклої конкретної ситуації. В ідеалі менеджери повинні вивчити підлеглих так добре, щоб вони могли пов'язати свої методи роботи та підходи до працівників з їх індивідуальними якостями. Дослідження поведінки людей показують, що вони прагнуть бути схожими один на одного в більшою мірою, особливо у сфері мотивації потреб і мотивів поведінки [42, 62]. Якщо менеджер воліє в управлінській діяльності використовувати в більшому ступені ідею подібності в мотивації, а не відмінностей серед працівників, то в цьому випадку є більш значний шанс для досягнення успіхів у виробничій діяльності. Це не означає, що будуть відкинуті персональні інтереси особистості. Знаючи про індивідуальні потреби і запити, в менеджменті первинного рівня виникає реальна можливість врахування цих відмінностей і ув'язування їх з основними, загальними тенденціями розвитку мотивації працівників підрозділу. Погоджувальна підхід у менеджменті первинного рівня грунтується на подібності мотивів у значно більшою мірою, ніж на їх відмінності, і є більш прийнятним для посилення мотивації працівників та поліпшення виробничої діяльності. Погоджувальна підхід також сприяє згуртуванню трудового колективу і формує почуття приналежності до єдиної команді [42]. Досить часто мотивація розглядається як щось таке, що одна людина може дати іншій або зробити, виконати для нього. Менеджери іноді говорять про умови видачі працівникам права на мотивацію чи наявності умови мотивувати їх. Однак позитивна мотивація працівників не дуже легко досягається, тому що вона відображає внутрішній стимул або імпульс. Мотивація не може надходити всередину від слів інших або бути вприснуто внутрішньовенно. Вона виникає всередині людини [42].

У зв'язку з цим розрізняють внутрішню і зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація – це те, чому людина вкладає свої зусилля, чому він діє день у день, прагнучи зробити своє життя та життя інших людей кращим. Внутрішня мотивація – це те «паливо», яке підтримує і не дає здатися в момент подолання труднощів і невдач. До внутрішньої мотивації відносять:

- мрію, прагнення до самореалізації;
- прагнення до творчості;
- самоствердження, затребуваність;
- переконаність;
- цікавість;
- особистісний ріст;
- потреба спілкування.

Грамотні керівники знають: ні негативного результату, є просто результат, з яким треба працювати, і тоді поразка обертається перемогою. Тому ніколи не слід знижувати внутрішню мотивацію персоналу. Але і спиратися виключно на неї не можна. Тому що людина – істота соціальна і потреба у визнанні в ньому надзвичайно сильна [47, 249].

До зовнішньої мотивації відносять:

- гроші;
- кар'єру;
- статус, визнання;
- престижні речі (будинок, машина і т. д.);
- можливість подорожувати.

Зовнішня мотивація постійно змінюється, вона зростає при успіху і знижується при невдачах, те, що вчора радувало, сьогодні може дратувати, і навпаки. Це залежить від переважаючого типу мотивації: «мотивації ВІД» або «мотивації К». Ще Фрейд казав, що людина, як тварина, прагне уникнути страждання і отримати задоволення. Не приймаючи занадто спрощену трактування людської поведінки, все ж потрібно враховувати, від чого людина хоче піти і до чого він хоче прийти. «Мотивація ВІД» – це жіночий

тип мотивації, спрямований на порятунок від голоду, злиднів і т. д. шляхом перегляду запасів, переходу на режим жорсткої економії і т. д. «Мотивація К» – це чоловічий тип мотивації, спрямований на пошук резервів і прагнення збільшити прибуток замість того, щоб скорочувати витрати. Якщо людина орієнтується на «ВІД», то він, як правило, зациклений на минулому і свої проблеми, якщо для нього важливіше «К», то він спрямований у майбутнє, орієнтується на досягнення, одночасно йдучи від поточних проблем [42]. Мотиви до праці з'являються, коли в розпорядженні суспільства (чи суб'єкта управління) є необхідний набір благ, який відповідає потребам людини. При цьому мотиви діяльності людини можуть бути економічними і неекономічними. Перші пов'язані з можливістю отримати матеріальні вигоди, що підвищують добробут людини. Другі, будучи непрямими, полегшують отримання, як прямих матеріальних вигод, так і більшого вільного часу і відповідних духовних благ.
Людина мотивований, коли він бажає йти по тому шляху, який стимулюється. У кінцевому підсумку мотивація – вирішальний фактор у досягненні успіху організації. Це категорія, яка підтверджується численними дослідженнями [42, 167].

Виділяють такі функції мотивів трудової діяльності [46]:

- Орієнтує функція, спрямовуються працівника на певний варіант поведінки;

- Змістотворних функція, що відображає сенс поведінки працівника;

- Опосредствующих функція, обумовлена результатом впливу на поведінку працівника внутрішніх і зовнішніх мотивів;

- Мобілізуюча функція, яка полягає в тому, що мотив змушує працівника сконцентруватися для виконання важливих для нього видів діяльності;

- Оправдательная функція, що відбиває в мотиві поведінки ставлення працівника до загальноприйнятого і встановленому зразку поведінки [46].

Мотиваційний процес може бути представлений у вигляді наступних одна за одною стадій:

- усвідомлення працівником своїх потреб як системи переваги,
- вибір найкращого способу отримання певного виду винагороди, прийняття рішення про його реалізацію;
- здійснення дії; отримання винагороди;
- задоволення потреби.

Стрижнем управління на основі мотивації буде вплив належним чином на інтереси учасників трудового процесу для досягнення найкращих результатів діяльності [20].

Для управління працею на основі мотивації необхідні такі передумови, як виявлення схильностей та інтересів працівника з урахуванням його персональних та професійних здібностей, визначення мотиваційних можливостей і альтернатив в колективі і для конкретної особи. Необхідно повніше використовувати особисті цілі учасників трудового процесу мети організації [42, 45].

Ніякі встановлені ззовні цілі не викликають зацікавленості людини в активізації своїх зусиль до того часу, поки вони не перетворяться на його "внутрішню" мета і далі в його "внутрішній" план дії. Тому для кінцевого успіху велике значення має збіг цілей працівника і підприємства. Важливо збагнути логіку процесу мотивації, щоб використовувати його з найбільшою ефективністю в управлінні. Разом з тим зовсім не просто виявити, які мотиви є провідними в мотиваційному процесі конкретної людини. Тут необхідно зрозуміти, які потреби ініціюють цю особистість.

Самі потреби знаходяться між собою в складній динамічній взаємодії, дуже часто суперечать один одному. Вони здатні змінюватися у часі, а також залежно від статі, віку, соціального стану та ін, змінюючи спрямованість і характер дії мотивів. Все це тягне зміни у поведінці людини і несподівані його реакції на мотивуючі впливи. Мотиви у різних людей можуть істотно відрізнятися один від одного. В одних прагнення до досягнення результату

буде дуже сильним, в інших воно може бути слабким. При цьому один і той же мотив буде по-різному діяти на поведінку різних людей.

Потреби і мотиви людини достатньо досліджені і представлені декількома теоріями мотивації.

Всі мотиваційні теорії діляться на дві групи: змістовні, що пояснюють поведінку людини мотивами, основою яких є ті чи інші потреби людини, і процесуальні – що встановлюють той чи інший набір факторів, що взаємодіють між собою в психологічному процесі формування мотивів поведінки [42].

У завдання даної роботи не входить детальний опис численних мотиваційних теорій – вони досить повно викладені в сучасній літературі, обмежимося лише короткою характеристикою.

У змістовних (діспозіціонних) теоріях мотивації праці в якості джерела сил, що обумовлюють, напрямних і підтримують зусилля, які витрачаються на конкретні поведінкові акти, ідентифікуються індивідуальні характеристики. Більшість з цих теорій – це теорії потреб, засновані на припущенні, що люди витрачають свої зусилля на здійснення таких поведінкових актів, які дозволяють заповнити якісь дефіцити, присутні в їхньому житті.

З теоретичних розробок, що відносяться до цієї категорії, найбільш добре відома ієрархія потреб по Маслоу [41].

Теорія Маслоу про ієрархію людських потреб увазі, що люди, головним чином, прагнуть їх задовольняти в певній послідовності, з урахуванням важливості для забезпечення життєдіяльності. Поки нижчий рівень або первинні потреби не задоволені, людина не має великого прагнення перейти на інший рівень. І коли один рівень потреб більш-менш задоволений, тільки потім людина зосереджує зусилля для задоволення потреб на наступному рівні, і при цьому формуються нові мотиви його поведінки [41].

На першому рівні знаходяться фізіологічні (або біологічні) потреби людини, які необхідно реалізовувати кожному: їжа, житло, відпочинок,

відновлення сил та інші. Як тільки фізіологічні потреби фактично задоволені, інші потреби виходять на передній план. Потреба в безпеці повинна забезпечити кожного від зовнішніх погроз і захистити від занепокоєнь і невпевненості.

Позитивна мотивація може мати потужний вплив на допомогу менеджеру у досягненні показників, що перевищують середній рівень і є винятковими для інших працівників. Останній результат значно легше досягається на декількох робочих місцях і важче – на інших. Крім того, деякі роботодавці оцінюють позитивно чи підтримують позаслужбові громадські або спортивні успіхи їх працівників, що допомагає їм реалізувати їхні соціальні потреби і бути лояльними до організацій в цілому.

Тісно пов'язана із соціальною потребою потреба в повазі і самоповазі, що означає: кожна людина має інтерес до оцінки, досягнень. Ця потреба може бути складною, тому що пов'язана з прагненням особистості до самоствердження і його значимості. На жаль, не кожна робота дає можливість для задоволення цієї потреби. Часто менеджер може побачити напрямок, відповідно до якого можуть бути задоволені найбільш значні трудові запити особистості.

На вищому рівні знаходиться потреба людини в самореалізації. Це найбільш важлива потреба, яку більшість людей прагне досягти протягом всього трудового життя. Вона включає в себе прагнення реалізувати здібності і потенційні можливості особистості на основі творчого підходу і витрат часу на досягнення бажаної мети в межах всіх її сил [41].

Клейтон Алдерфера запропонував теорію мотивації праці, засновану на ієрархії потреб по Маслоу, але з деякими важливими змінами. Він запропонував розкривати мотивацію за допомогою трьох основних потреб [31, 45]:

- прагнення до фізичного благополуччя, здоров'ю – потребу існування;

- прагнення до задоволення в міжособистісних відносинах – потреба спілкування;

- прагнення до перспективного росту і розвитку – потреба кар'єри.

Теорія мотивації Алдерфера, цілком конструктивно доповнює пятиуровневую теорію потреб по Маслоу. Трирівнева модель Алдерфера не дотримується жорсткої регламентації в послідовній реалізації потреб у межах кожного з рівнів. Послідовність реалізації потреб на конкретному рівні залежить від пріоритетів особистості.

Розроблена Фредеріком Герцбергом двофакторна (мотиваційно-гігієнічна) теорія мотивації також сходить до ієрархічної моделі Маслоу. Дослідження Герцберга показують, що ряд факторів, які менеджери зазвичай використовують для мотивації людей не ефективні.

Герцберг та інші вчені провели численні дослідження, в результаті яких було виявлено явне розходження між тими чинниками, які відображали мотивацію працівників, і факторами, які не сприяли позитивній мотивації (морально-гігієнічні чинники) [37].

Герцберг зауважив, що мотиваційні чинники, перш за все, пов'язані з внутрішнім змістом роботи, а не з оточуючими обставинами. Серед найбільш часто зустрічаються мотиваційних чинників слід виділити наступні: можливість висунення і розвитку кар'єри, визнання досягнень, ступінь складності роботи і відповідальності, можливість професійного зростання, наявність успіхів у праці [37].

На формування цієї теорії впливають виробничі фактори, пов'язані головним чином з вищими потребами і устремліннями особистості. Звичайно, відсутність таких факторів може викликати фрустрацію і втрату мотивів у діяльності працівника. Їх досить важко виміряти в конкретній ситуації, а також виявити їх у тому чи іншому виді діяльності.

Морально-гігієнічні фактори відображають моральний стан, мікроклімат навколишнього людини робочого середовища. Герцберг виділяв серед них такі: умови праці, гроші, статус, безпека, міжособистісні взаємини, політику компанії і адміністрації, менеджмент первинного рівня [37, 149].

Обставини, які, перш за все не влаштовують працівників, включають в себе: невдалу, погану політику компанії і практику адміністрації; відсутність

гарного менеджменту первинного рівня, як з точки зору технічного підходу, так і соціального; важкі умови праці; невідповідність зарплати витраченим зусиллям.

Герцберг зробив висновок, що ці фактори, перш за все, відображають незадоволеність, незадоволеність працею, а не мотивацію. Навіть незважаючи на деяку ступеня задоволеності вони ще не є сильно мотивуючими збудниками. Але в той же час морально-гігієнічні фактори вважаються фундаментом, на якому в подальшому може розвинутися комплекс чинників позитивної мотивації.

Таким чином, можна відзначити, що завжди морально-гігієнічні фактори і мікроклімат підприємства є головними для працівників, особливо, коли є широкий діапазон можливостей у виборі робіт. Позитивна мотивація в даний час тісно пов'язана з вищими рівнями потреб людей. Менеджери, які бажають домогтися результативного, продуктивної праці, повинні вживати заходів щодо забезпечення найбільшого задоволення працівників на вищому рівні потреб.

Існує гіпотеза, що потреба в досягненнях виникає у вигляді навчання і розвивається (або не розвивається) в дитинстві. Відповідно до теорії набутих потреб Девіда Мак-Клелланда, люди, у яких є потреба в досягненнях, працюють старанніше, ніж люди, що не мають такої потреби. З точки зору Мак-Клеланда, потреба влади проявляється у вигляді бажання впливати, впливати на інших людей. Індивідууми з потребою влади, як правило, відверто і енергійно відстоюють своє прагнення до лідерства, свої початкові позиції, що виражають намір очолити групу, колектив [37].

Потреба успіху розташована між потребою в повазі і самореалізації з теорії А. Маслоу. Люди з великим прагненням до успіху уникають підвищеного ризику, сміливо беруть на себе відповідальність при вирішенні різних проблем і подоланні перешкод, що заважають досягненню мети. Вони ініціативні і послідовні при доведенні справ до кінця.

Мотивація, заснована на потреби в причетності, проявляється у прагненні особистості до налагодження дружніх відносин, надання допомоги

іншим, співпраці, встановлення конструктивних міжособистісних відносин [41].

Іншою групою теорій є процесуальні (когнітивні) теорії мотивації праці. З точки зору цих теорій мотивація – це свідомий вибір, зроблений на основі складного процесу прийняття рішень, в ході якого порівнюються варіанти, зважуються витрати і вигоди і оцінюється ймовірність досягнення бажаних результатів.

З кількох когнітивних підходів до дослідження мотивації найбільш впливовими є підходи, які відносяться до групи теорій очікування. Перша така теорія була запропонована В. Врумом. Теорія очікування Віктора Врума грунтується на сприйнятті взаємозв'язку між трудовим зусиллям, результатом праці і винагородою. Дотримуючись цієї теорії, працівник може бути мотивований на більш наполегливу роботу, якщо він упевнений, що, чим більше зусиль він затратить на вдосконалення праці по досягненню основного результату, тим більш значним буде винагорода [47, 194].

Теорія очікування грунтується на сприйнятті працівника і на взаємодії ряду факторів. Мотивація працівника залежить від його здатності відчути взаємодія факторів: «витрати на працю – результат» і «результат – винагорода». Мотивація зростає, коли очікування задовольняються в найбільшою мірою. Якщо працівник не може оцінити тісний зв'язок між трьома факторами, то мотивація різко послаблюється і зникає.

До числа процесуальних теорій відноситься також теорія справедливості, основним розробником якої став Дж. Стейсі Адамі. Слідуючи теорії справедливості, працівники на основі індивідуального підходу суб'єктивно оцінюють відповідність отриманої винагороди до затрачених зусиль, а потім зіставляють їх з винагородою інших працівників, що виконують аналогічну роботу [47]. Якщо в результаті порівняння, на думку працівника, виникає несправедливість у вигляді нееквівалентній оплати праці порівняно з колегами, які виконують подібну роботу, то у нього з'являється психологічне напруження. У цьому випадку менеджеру необхідно

мотивувати цього працівника, усунути напругу і несправедливість встановленням еквівалентної оплати праці. Працівники і самі можуть відновити почуття справедливості або за рахунок менш інтенсивної праці, або за рахунок прагнення до підвищення винагороди. Але якщо вони вважають, що їм переплачують, то не завжди прагнуть енергійніше працювати, а зазвичай підтримують інтенсивність праці на колишньому рівні.

Зазвичай сприйняття і оцінка справедливості носять відносний, а не абсолютний характер. І до тих пір, допоки заробітчани не починають вважати, що отримують справедливу винагороду, вони прагнуть знизити інтенсивність праці [47, 194]. Виходячи з цієї теорії, необхідно вводити критерій самооцінки в систему формальної оцінки трудової діяльності.

Як вважає автор теорії справедливості (балансу, рівності), Адамс, люди порівнюють співвідношення між тим, що вони отримують у своїй робочої ситуації (своїми результатами), і витраченими на це зусиллями (своїми вкладеннями) з співвідношенням результатів і вкладень інших людей. До результатів відносяться заробітна плата, премії, додаткові пільги, моральні заохочення, статус і посадовий рівень. Найбільш значущими вкладеннями є вміння, знання, стаж роботи, освіта, відданість справі, конкретні витрати праці, творчість, трудові досягнення.

Лайманом Портер і Едвард Лоулер вдалося об'єднати елементи теорії очікування і теорії справедливості в інтегративну модель Портера-Лоулера, на якій базується їх комплексна процесуальна теорія мотивації. Процес мотивації по Портеру-Лоулера головним чином залежить від наступних п'яти змінних: зусиль працівника, оцінки ним своєї ролі в процесі праці, результатів виконаних робіт, винагороди, ступеня задоволення [42].

У відповідності з моделлю Портера-Лоулера на результат праці основний вплив роблять три фактори: витрачені на роботу зусилля, індивідуальні здібності і талант, оцінка своєї ролі в процесі праці [42].

Рівень витрачених зусиль, перш за все, залежить від цінності винагороди, оцінки ймовірності наявності зв'язку між зусиллями працівника і винагородою. Досягнення необхідного рівня при виконанні робіт дозволяє відчути почуття виконаного обов'язку і внутрішнього задоволення, гордості за досягнутий результат. Крім почуття самоповаги, цілком очевидна можливість похвали, заохочення працівника керівником і виникнення перспективи просування по службових сходах.

Головний висновок Портера-Лоулера полягає в тому, що висока результативність праці є основою, причиною повного задоволення працівника своєю діяльністю, а не його наслідком. У зв'язку з цим справедливим є твердження, що мотивація – це не елемент причинно-наслідкових зв'язків, а єдина взаимоувязанная система, в яку входять зусилля, здібності, результати, винагороди, задоволення працею.

Розглянувши сучасні теорії мотивації працівників, не можна однозначно виділити серед них найбільш ефективну і значиму. Вибір залежить від індивідуальних досягнень працівників, конкретної ситуації, менеджера, сутності організації та комплексу різних факторів.

Все це свідчить про необхідність створення механізму мотивації підвищення ефективності праці. Під цим мається на увазі сукупність методів і прийомів впливу на працівників з боку системи управління підприємства, які спонукають їх до певної поведінки у процесі праці для досягнення цілей організації, заснованої на необхідності задоволення особистих потреб.

Методи мотивації персоналу – сукупність прийомів і способів мотивуючих, персонал на результативну працю [46]. Способи поліпшення мотивації праці можна об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків:

- матеріальне стимулювання,
- поліпшення якості робочої сили,
- вдосконалення організації праці,
- залучення персоналу в процес управління
- негрошове стимулювання.

Стратегічна лінія оптимізації методів стимулювання трудової мотивації – це кадрова робота. Найбільш ефективними заходами підвищення трудової мотивації є планування ділової кар'єри фахівців з використанням результатів психологічної діагностики, виявлення перспективних фахівців і висунення їх у резерв, практика закріплення спеціалістів і молодих керівників за кураторами-наставниками з числа керівників служб, відділень, дирекцій, розробка індивідуальних програм підготовки молодих фахівців та керівників, планомірна робота з підвищення професійних знань та придбання нового досвіду [46].

Таким чином, якщо ситуація, на роботі ситуація задовольняє потреби працівника, відкриває перед ним можливості самореалізації, для нього характерна задоволеність своєю роботою, яка значною мірою визначає ефективна трудова поведінку.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ РОБОТИ

3.1 Організація і методики дослідження

Метою дослідження було емпірично вивчити отиваційні детермінанти вибору стратегії професійної діяльності здобувачів роботи.

основу дослідження було покладно припущення про те, що що в умовах воєнної нестабільності мотиваційні детермінанти (насамперед мотивація досягнення успіху) та рівень ситуативної й особистісної тривожності суттєво впливають на вибір стратегії професійної діяльності здобувачів роботи передбачаємо, що за високої тривожності переважатимуть пасивні або захисні стратегії, а за високої мотивації досягнення – активні та адаптивні.

Очікується, що у чоловіків із високою мотивацією досягнення частіше домінують активні та проактивні стратегії пошуку роботи, ніж у жінок.

Вибірку респондентів склали 30 респондентів, з них 15 чоловіків і 15 жінок. Усі учасники були розділені на 4 вікові групи:

I група 18-25 років – 6 людей (4 жінки, 2 чоловіки);

II група 26-35 років – 10 людей (4 жінок, 6 чоловіків);

III група 36-45 років – 10 людей (4 жінки, 6 чоловіків);

Iv група 46 і більше років 4 – людини (3 жінки, 1 чоловік).

тривожність" [9].

Дослідження проводилось на базі центру зайнятості міста Запоріжжя.

Таблиця 3.1 – Характеристика респондентів

Вік	Стать	Освіта	Стаж
20	Ч	Середня	1
23	Ч	Вища	2
22	Ж	Середня	2
18	Ж	Середня	1
24	Ж	Середня	5
21	Ж	Середня	3
26	Ч	Середня	7
28	Ч	Середня	9
30	Ч	Вища	7
34	Ч	Середня	12
29	Ч	Середня	10
33	Ч	Середня	15
27	Ж	Вища	5
33	Ж	Вища	10
30	Ж	Середня	11
34	Ж	Середня	16
42	Ч	Середня	24
40	Ч	Середня	21
37	Ч	Вища	16
41	Ч	Середня	23
41	Ч	Середня	25
36	Ч	Вища	15
39	Ж	Середня	20
42	Ж	Середня	23
45	Ж	Середня	26
41	Ж	Вища	20
47	Ч	Середня	17
51	Ж	Середня	32
47	Ж	Вища	17
49	Ж	Вища	15

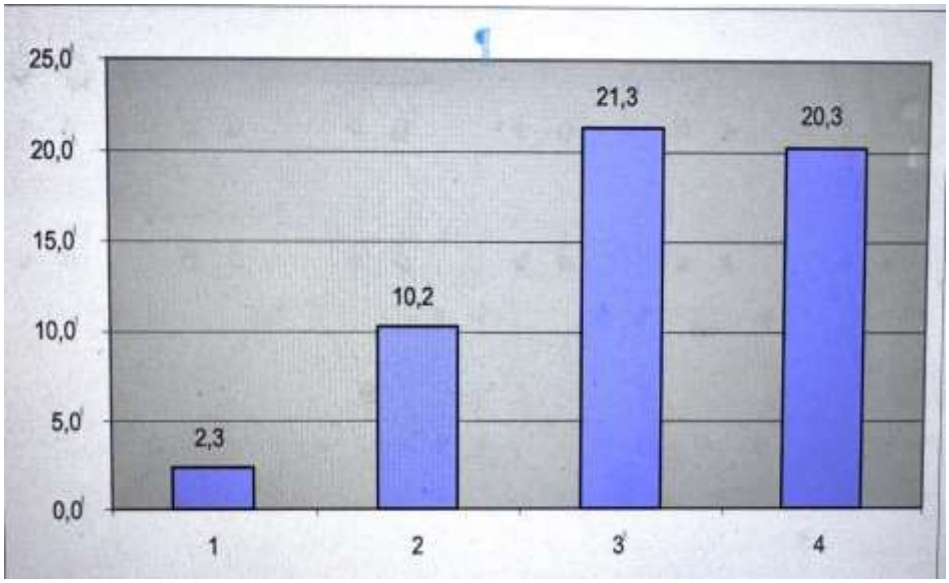


Рисунок 3.1 – Показники трудового стажу та середні показники трудового стажу по кожній віковій групі

Інструментарій дослідження склали такі методики:

1) "Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса", яка призначена для діагностики, виділеної Хекхаузеном, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один з 2 варіантів відповідей "так" або "ні". Тест належить до моношкальних методик. Ступінь виразності мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються із ключем. Інструкція: "Вам буде запропоновано 41 запитань, на кожне відповідайте "так" або "ні".

2) "Методика діагностики мотивації боязні невдач Т. Елерса". Особистісний опитувальник, призначений для діагностики, виділеної Хекхаузеном мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Стимульний матеріал являє собою список слів з 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. У кожному рядку випробуваному необхідно вибрати тільки одне із трьох слів, яке найбільше точно його характеризує. Тест належить, до моношкальних методик. Ступінь виразності мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються із ключем. [

3) "Методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта". Інструкція: Оцініть ступінь своєї готовності зробити дії, про яких Вас питають. При відповіді на кожний з 25 запитань поставте відповідний бал за наступною схемою:

- 2 бала – повністю згодний, згоден, повне "так";.
- 1 бал – більше "так",чим "ні";
- 0 балів – ні "так", ні "ні", щось середнє;
- -1 бал – більше "ні", чим "так";
- -2 бала – повне "ні".

4) "Шкала ситуативної й особистісної тривожності Спілберга й Ханіна". Тривожність – це схильність індивіда до переживання тривоги, що характеризується низьким порогом виникнення реакції тривоги; один з основних параметрів індивідуальних відмінностей. Слід розрізняти тривогу як стан і тривожність як властивість особи. Тривога – реакція на небезпеку, що загрожує, реальну або уявлювану, емоційний стан дифузійного безоб'єктного страху, що характеризується невизначеним відчуттям погрози (на відміну від страху, який являє собою реакцію на цілком певну небезпеку).Тривожність – індивідуальна психологічна особливість, що полягає в підвищеній схильності випробовувати занепокоєння в різних життєвих ситуаціях, у тому числі й тих, об'єктивні характеристики яких до цього не привертають. Ч.Д. Спилбергер досліджуючи тривожність як особистісну властивість і тривогу як стан, розділив ці два визначення на "реактивну" і "активну", "ситуативну" і "особистісну" тривожність. За Ю.Л. Ханіном, стан тривоги або ситуативна тривожність, виникають "як реакція людини на різні, найчастіше соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття несприятливого до себе відносини, загрози своїй самоповазі, престижу). Напроти, особистісна тривожність як риса, властивість, диспозиція дає уявлення про індивідуальні відмінності в схильності дії різних стресорів. Отже, тут мова йде про відносно стійку схильність людини сприймати

загрозу своєму „Я" у всіляких ситуаціях і реагувати на ці ситуації підвищенням ситуативної тривожності. Величина особистісної тривожності характеризує минулий досвід індивіда, тобто наскільки часто доводилося зазнавати ситуативну тривожність.

3.2. Аналіз результатів дослідження

За допомогою визначених методик було проаналізовано рівень тривожності та мотивацією досягнень респондентів, а аткож їх схильність до ризиків.

У межах емпіричного дослідження було проаналізовано рівень ситуативної та особистісної тривожності, мотивацію досягнення успіху та мотивацію уникнення невдач, а також схильність до ризику у респондентів різних вікових груп, з урахуванням статі та виду діяльності (учбова / трудова). Таблиця 3.2 містить зведені кількісні показники, які дозволяють порівняти результати між групами та визначити особливості мотиваційно-емоційної сфери учасників.

Загальний аналіз даних свідчить про суттєву варіативність рівнів тривожності у представників різних вікових груп. Зокрема, у першій групі (18–24 роки), яка представлена респондентами з навчальною діяльністю, показники ситуативної тривожності коливаються в межах 25–31 балів, що відповідає середньому рівню. Особистісна тривожність також перебуває у середньому діапазоні (26–33 бали). Водночас у цій групі спостерігається тенденція до помірної мотивації досягнення успіху (19–23 бали) та середнього рівня мотивації уникнення невдач, що узгоджується з віковими характеристиками юнацького періоду, коли орієнтація на досягнення поєднується з пошуком самоствердження.

Таблиця 3.2 – Зведені данні результатів дослідження

Гр	№	Воз-раст	Вид діяльності	Стать	Рівень тривожності		Мотиивація досягнення успіху	Мотивація уникнення невдач	Схильність до ризику
					Ситуативна	Особис-Тісна			
1	**1**	20	Учбова	Ч	25	26	22	24	-13
	2	23	Учбова	Ч	28	28	23	21	-12
	3	22	Учбова	Ж	30	32	21	14	11
	4	18	Учбова	Ж	31	32	19	22	17
	5	24	Учбова	Ж	30	33	21	22	-29
	6	21	Учбова	Ж	29	31	20	24	-7
2	**7**	26	Трудова	Ч	45	35	17	24	-30
	8	28	Учбова	Ч	39	34	21	23	-4
	9	30	Учбова	Ч	35	30	20	20	-20
	10	34	Трудова	Ч	32	28	19	19	6
	11	29	Учбова	Ч	30	29	24	20	-17
	12	33	Учбова	Ч	37	33	21	23	-28
	13	27	Учбова	Ж	52	48	21	17	-33
	14	33	Трудова	Ж	36	33	18	19	24
	15	30	Трудова	Ж	46	88	21	19	-8
	16	34	Учбова	Ж	28	31	18	20	4
3	**17**	42	Трудова	Ч	40	29	20	19	-10
	18	40	Трудова	Ч	37	41	21	17	8
	19	37	Трудова	Ч	34	37	19	18	-14
	20	41	Трудова	Ч	40	35	15	18	9
	21	41	Трудова	Ч	39	40	18	19	-31
	22	36	Трудова	Ч	44	29	20	22	12
	23	39	Трудова	Ж	46	41	16	24	-8
	24	42	Трудова	Ж	52	66	20	22	4
	25	45	Трудова	Ж	43	48	18	18	-34
	26	41	Трудова	Ж	35	36	20	18	23
4	**27**	47	Трудова	Ч	30	29	15	20	18
	28	51	Трудова	Ж	47	37	19	23	-29
	29	47	Трудова	Ж	38	48	20	18	-11
	30	49	Трудова	Ж	46	39	19	21	3

У другій групі (26–34 роки), де представлено як учбову, так і трудову діяльність, середні значення тривожності істотно зростають. Ситуативна тривожність у частини респондентів досягає високих показників (наприклад, 45, 52 бали), що може свідчити про вплив професійних та соціально-економічних факторів у дорослому віці. Жінки в цій групі демонструють суттєво вищий рівень тривожності, особливо особистісної (48–88 балів), що може відображати більшу емоційну чутливість, соціальні навантаження або рольові очікування. Середній рівень тривожності у трудовій діяльності також

перевищує показники учбової діяльності, що узгоджується з наявністю професійних стресорів і відповідальності.

У третій віковій групі (36–45 років) переважно трудової активності спостерігається стійка тенденція до підвищеної ситуативної тривожності (40–52 бали) та помірно високої особистісної тривожності. Ця група має найбільш контрастні значення схильності до ризику: від позитивних значень (8–12), що свідчить про ризиковані стратегії, до значно негативних (-31, -34), що свідчить про тенденцію уникати ризику. Таким чином, у межах однієї вікової категорії спостерігається поляризація стилів поведінки, що може бути пов’язано з різним професійним досвідом та індивідуальними копінг-стратегіями.

Четверта група (47–51 років) також демонструє переважно трудову діяльність. У цій групі спостерігається підвищена особистісна тривожність, але при цьому рівень ситуативної тривожності є менш вираженим, ніж у попередній групі. Це може свідчити про відносну адаптацію до професійного середовища, проте одночасно – про хронізацію тривожних переживань. У жінок цієї групи спостерігаються високі показники ситуативної тривожності (38–47), що може бути зумовлено роллю емоційної відповідальності та обов’язків у професійній і сімейній сферах.

Окремий інтерес становлять середні показники тривожності залежно від статі та виду діяльності. Дані свідчать, що:

- чоловіки демонструють нижчі середні показники ситуативної та особистісної тривожності у порівнянні з жінками;
- учбова діяльність асоціюється з нижчим рівнем тривожності, ніж трудова, що може бути пов’язано з меншою відповідальністю та нижчим рівнем стресу;
- різниця між групами зростає з віком, що відображає вплив професійної та сімейної ролей.

Таким чином, результати дослідження демонструють значну диференціацію емоційно-мотиваційних показників залежно від віку, статі та

професійного статусу. Найвищі показники тривожності характерні для респондентів віком 26–34 та 36–45 років, які зайняті у трудовій діяльності, що підтверджує актуальність проблематики стресостійкості та оптимізації умов праці для цих груп.

У таблиці 3.2 наведено також узагальнені середні значення, що дозволяють здійснити порівняльний аналіз між групами. Загалом спостерігається тенденція збільшення тривожності з віком, а також більш високі показники у жінок у порівнянні з чоловіками в усіх вікових категоріях. Це дає підстави для подальшої розробки психопрофілактичних рекомендацій та цільових заходів для окремих груп ризику.

Таблиця 3.3 – Кількісні показники рівня тривожності, середні показники тривожності у вікових групах

Гр	№	Вік	Вид діяльності	Стать	Рівень тривожності		Середній показник(стать)				Середній показник (вид діяльності)			
							Ситуативна		Особистісна		Ситуативна		Особистісна	
					Ситуативна	Особистісна	Чол.	Жін.	Чол..	Жін.	Учбова	Трудова	Учбова	Трудова
1	**1**	20	учбова	Ч	25	26	27	30	27	32	29	-	30	-
	2	23	учбова	Ч	28	28								
	3	22	учбова	Ж	30	32								
	4	18	учбова	Ж	31	32								
	5	24	учбова	Ж	30	33								
	6	21	учбова	Ж	29	31								
2	**7**	26	Трудова	Ч	45	35	36	41	32	50	37	40	34	46
	8	28	учбова	Ч	39	34								
	9	30	учбова	Ч	35	30								
	10	34	Трудова	Ч	32	28								
	11	29	учбова	Ч	30	29								
	12	33	учбова	Ч	37	33								
	13	27	учбова	Ж	52	48								
	14	33	Трудова	Ж	36	33								
	15	30	Трудова	Ж	46	88								
	16	34	учбова	Ж	28	31								
3	**17**	42	Трудова	Ч	40	29	39	44	35	48	-	41	-	40
	18	40	Трудова	Ч	37	41								
	19	37	Трудова	Ч	34	37								
	20	41	Трудова	Ч	40	35								
	21	41	Трудова	Ч	39	40								
	22	36	Трудова	Ч	44	29								
	23	39	Трудова	Ж	46	41								
	24	42	Трудова	Ж	52	66								
	25	45	Трудова	Ж	43	48								
	26	41	трудова	Ж	35	36								

Продовження таблиці 3.3

4	**27**	47	Трудова	Ч	30	29	30	44	29	41	-	40	-	38
	28	51	Трудова	Ж	47	37								
	29	47	Трудова	Ж	38	48								
	30	49	Трудова	Ж	46	39								

Аналіз кількісних даних ситуативної та особистісної тривожності у чотирьох вікових групах дозволяє виявити вікові, статеві та діяльнісні відмінності у прояві тривожності. Нижче подано узагальнений опис тенденцій, характерних для кожної групи.

Група 1 (18–24 роки, переважно учбова діяльність).

Учасники цієї групи демонструють найнижчі показники тривожності серед усіх вікових груп. Ситуативна тривожність варіює в межах 25–31 балів**,** що відповідає середньому рівню. Особистісна тривожність також знаходиться у межах 26–33 балів.

Середні показники:

- чоловіки**:** ситуативна 27, особистісна 30;
- жінки**:** ситуативна 27, особистісна 32.

Таким чином, жінки в цій групі мають дещо вищий рівень особистісної тривожності, але загальна інтенсивність тривожності залишається невисокою.

Учбова діяльність у цілому характеризується середнім рівнем тривожності (ситуативна – 29; особистісна – 30).

Група 2 (26–34 роки, комбінація учбової та трудової діяльності).

Тривожність у цій групі істотно підвищується. У респондентів, зайнятих у трудовій сфері, спостерігаються значні піки ситуативної тривожності – 45, 46 і 52 бали, що відноситься до високого рівня. Особистісна тривожність у деяких жінок досягає 88 балів, що є критичним показником емоційного напруження.

Середні показники:

- чоловіки**:** ситуативна 36, особистісна 41;
- жінки: ситуативна 32, особистісна 50.

Жінки виявляють помітно вищі показники особистісної тривожності (50 проти 41 у чоловіків).

Порівняння за видом діяльності:

- учбова діяльність**:** ситуативна 37, особистісна 40;
- трудова діяльність**:** ситуативна 34, особистісна 46.

Тобто трудова діяльність пов'язана з вищими рівнями особистісної тривожності та загального напруження.

Група 3 (36–45 років, трудова діяльність)

Третя вікова група демонструє стійкий високий рівень тривожності, особливо ситуативної (34–52 бали). Особистісна тривожність також переважно висока (29–66 балів).

Середні значення:

- чоловіки: ситуативна 39, особистісна 44;
- жінки**:** ситуативна 35–52, особистісна 36–66.

Ця група має найширший діапазон коливання тривожності, що свідчить про гетерогенність переживань у даному віковому періоді.

За діяльністю:

- трудова діяльність**:** ситуативна 41, особистісна 40.

У цій групі спостерігається як високий хронічний рівень тривожності, так і значні пікові значення, що може вказувати на накопичення професійного стресу.

Група 4 (47–51 років, трудова діяльність)

У цій групі рівень тривожності дещо нижчий порівняно з групою 3, проте все ще залишається підвищеним. Ситуативна тривожність коливається в межах 30–47 балів, особистісна – 29–48 балів.

Середні значення:

- чоловіки: ситуативна 30, особистісна 44;
- жінки: ситуативна 29–47, особистісна 37–48.

Для трудової діяльності в цій групі характерні середні показники:

- ситуативна тривожність – 40;
- особистісна – 38.

У представників старшої вікової групи спостерігається стабілізація ситуативної тривожності, але особистісна тривожність залишається підвищеною, що може бути пов’язано з накопиченим досвідом, високою відповідальністю та зростанням життєвих навантажень.

Таким чином, ми дійшли висноків:

1. Найнижчі показники тривожності властиві молодим респондентам (18–24 роки), зайнятим у навчальній діяльності.
2. Найвищий рівень тривожності спостерігається у групах 2 та 3 (26–45 років), особливо серед жінок у трудовій сфері.
3. Трудова діяльність у всіх вікових групах пов'язана зі значно вищими показниками тривожності, ніж учбова.
4. Жінки демонструють стабільно вищі рівні особистісної тривожності, що узгоджується з даними інших психологічних досліджень.
5. У старшій віковій групі (47–51 років) спостерігається помірне зниження ситуативної тривожності, але особистісна залишається на підвищеному рівні, що може вказувати на хронічність емоційного напруження.

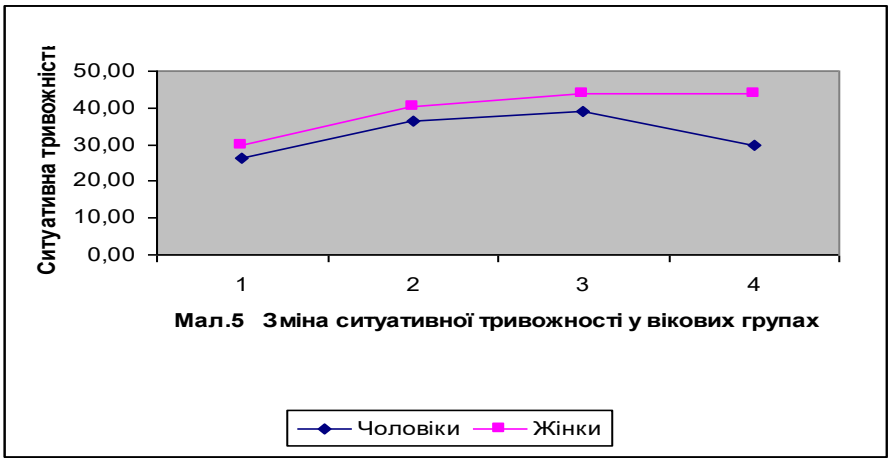


Рисунок 3.2 – зміни ситуативної тривожності в різних вікових категоріях

Як видно із даних на рисунку, у чоловіків показник ситуативної тривожності до 45 років зростає, а після зменшується. У жінок ситуативна тривожність зростає до 45 років, а після 45 на відміну від чоловіків, стабілізується. У жінок рівень ситуативної тривожності значно вищий ніж у чоловіків.

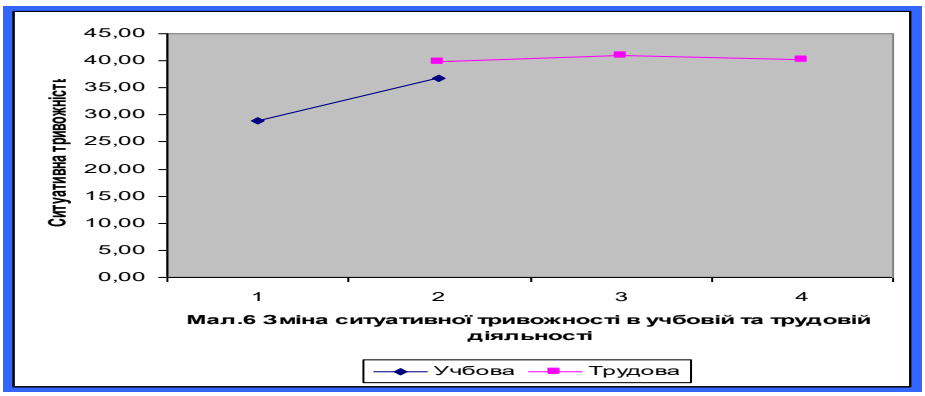


Рисунок 3.3 – зміни рівня ситуативної тривожності в учбовій та трудовій діяльності в різних вікових групах

З рисунку 3.3 видно, що в учбовій діяльності рівень тривожності значно вищий, ніж в трудовій.

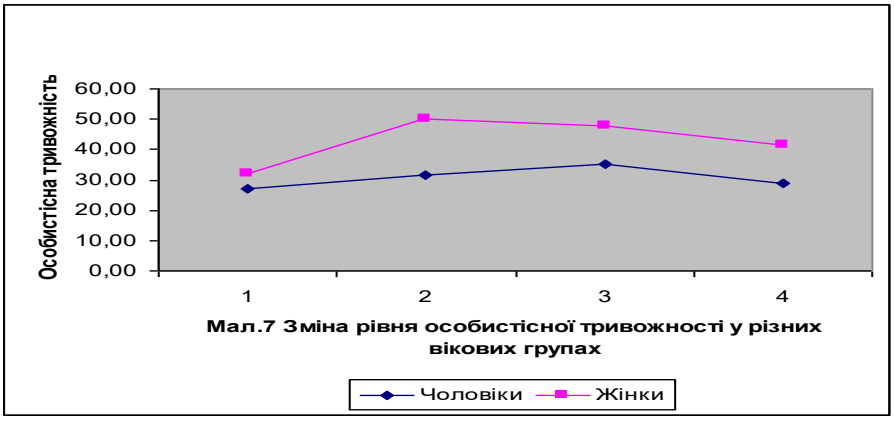


Рисунок 3.4 – зміни рівня особистісної тривожності у чоловіків та жінок в кожній віковій категорії

У жінок зміна тривожності відбувається більш виражено, тобто вони більш тривожні. У чоловіків рівень тривожності поступово збільшується до 45 років, а затим йде на спад.

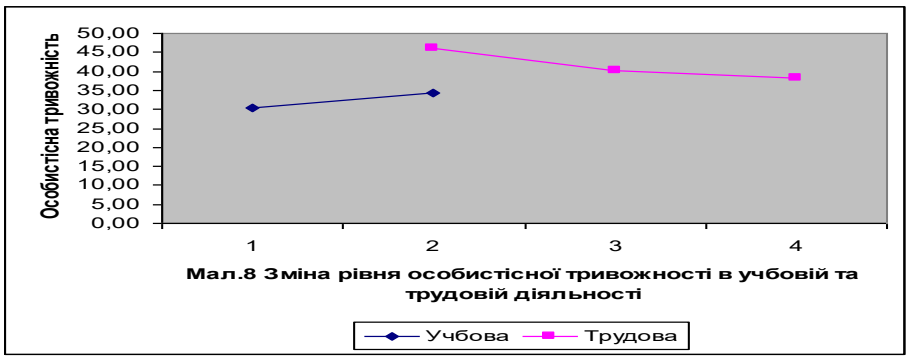


Рисунок 3.5 – Зміни рівня особистісної тривожності в учбовій та трудовій діяльності в кожній віковій групі

Показники наведені для чотирьох груп (1–4), які відповідають різним віковим категоріям.

1. Учбова діяльність.

Лінія, що відображає рівень особистісної тривожності у респондентів з учбовою діяльністю (позначена синім маркером), демонструє помірне підвищення показників:

- у групі 1 рівень тривожності становить приблизно 30 балів,
- у групі 2 – підвищується до близько 33–34 балів.

Це свідчить про тенденцію до деякого зростання особистісної тривожності у віковому континуумі, однак у цілому показники залишаються у межах середнього рівня, без різких коливань.

1. Трудова діяльність.

Респонденти з трудовою діяльністю (позначені рожевим маркером) демонструють істотно вищі значення особистісної тривожності**:**

- у групі 1 рівень становить близько 48 балів,
- у групі 2 – знижується до 43–40 балів,
- у групі 3 – утримується на рівні 38–40 балів.

Тобто спостерігається чітка тенденція до зниження тривожності з віком, але навіть найнижчі показники трудової діяльності залишаються вищими, ніж аналогічні показники учбової діяльності.

Рисунок також демонструє певні результати порівняння:

- стабільно нижчий рівень особистісної тривожності серед респондентів, які займаються учбовою діяльністю;
- підвищений рівень особистісної тривожності серед працюючих респондентів у всіх групах, що вказує на вплив професійних навантажень, відповідальності та робочих стресорів;
- загальну тенденцію до зниження тривожності у трудовій діяльності після піку в молодших вікових категоріях (26–34 років), що може бути пов’язано з накопиченням професійного досвіду та розвитком адаптивних копінг-стратегій.

Дані на рисунку 3.5. засвідчують значущі відмінності між учбовою та трудовою діяльністю щодо рівня особистісної тривожності.

Трудова діяльність має стабільно вищий рівень тривожності**,** що може свідчити про потребу у психопрофілактичних заходах, спрямованих на зниження стресу у працівників: розвиток навичок емоційної регуляції, оптимізацію робочих умов та підтримку психологічного благополуччя.

Учбова діяльність пов’язана з нижчим і більш стабільним рівнем тривожності, що відповідає меншому рівню відповідальності та нижчому впливу зовнішніх стресових факторів.

Таблиця 3.4. – Кількісні та середні показники мотивації досягнення успіху

Гр	№	Вік	Вид діяльності	Стать	Мотивація досягнення успіху	Середній показник (стать)		Середній показник (вид діяльності)	
						Чоловіки	Жінки	Учбова	Трудова
1	**1**	20	Учбова	Ч	22	22,5	20,3	21	-
	2	23	Учбова	Ч	23				
	3	22	Учбова	Ж	21				
	4	18	Учбова	Ж	19				
	5	24	Учбова	Ж	21				
	6	21	Учбова	Ж	20				
2	**7**	26	Трудова	Ч	17	20,3	19,5	20,83	18,75
	8	28	Учбова	Ч	21				
	9	30	Учбова	Ч	20				
	10	34	Трудова	Ч	19				
	11	29	Учбова	Ч	24				
	12	33	Учбова	Ч	21				
	13	27	Учбова	Ж	21				
	14	33	Трудова	Ж	18				
	15	30	Трудова	Ж	21				
	16	34	Учбова	Ж	18				
3	**17**	42	Трудова	Ч	20	18,8	18,5	-	18,7
	18	40	Трудова	Ч	21				
	19	37	Трудова	Ч	19				
	20	41	Трудова	Ч	15				
	21	41	Трудова	Ч	18				
	22	36	Трудова	Ч	20				
	23	39	Трудова	Ж	16				
	24	42	Трудова	Ж	20				
	25	45	Трудова	Ж	18				
	26	41	трудова	Ж	20				
4	**27**	47	Трудова	Ч	15	15	19,3	-	18,25
	28	51	Трудова	Ж	19				
	29	47	Трудова	Ж	20				
	30	49	Трудова	Ж	19				

В таблиці 3.4 вказані дані про учасників дослідження (вік, стать, вид діяльності) та показники мотивації досягнення успіху. Також підрахований середній показник рівня мотивації досягнення успіху у кожній віковій групі.

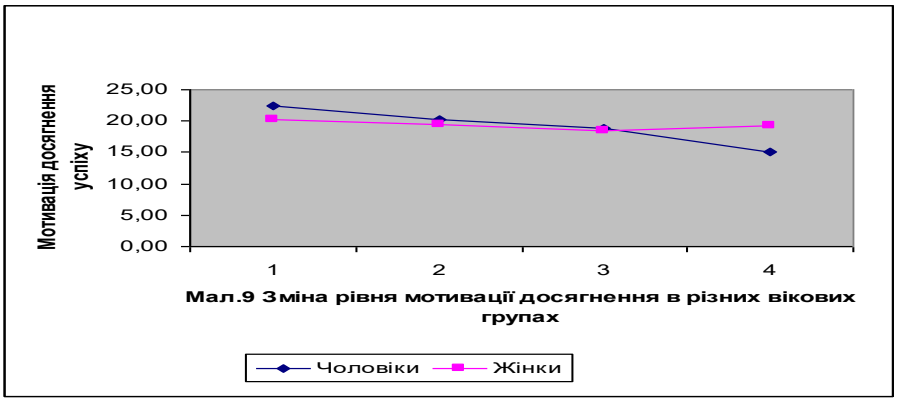


Рисунок 3.6 – Зміни в мотивації досягнення успіху в ірзних вікових групах

Аналіз даних свідчить про наявність виразних статевих та вікових відмінностей у спрямованості мотиваційної діяльності. У чоловіків рівень мотивації з віком знижується. У жінок рівень мотивації до 45 років знижується, але на відміну від чоловіків після 45 років піднімається.

1. Динаміка мотивації у чоловіків

У чоловіків спостерігається стійка тенденція до зниження мотивації досягнення успіху з віком**:**

- у першій віковій групі рівень мотивації є найвищим (приблизно 22 бали),
- у другій та третій групах показник знижується до рівня близько 20 і 19 балів,
- у четвертій групі мотивація зменшується до найнижчого рівня, становлячи близько 17–18 балів.

Ця тенденція може бути пов’язана зі зниженням суб’єктивної значущості досягнень, професійною насиченістю, втомою, а також переорієнтацією на інші життєві цінності (стабільність, сімейність, збереження ресурсу).

2. Динаміка мотивації у жінок

У жінок спостерігається інший тип динаміки:

- аналогічно до чоловіків, у віці до 45 років рівень мотивації поступово знижується (з приблизно 20 до 18 балів),
- однак у четвертій віковій групі (понад 45 років) спостерігається зворотний тренд – мотивація дещо підвищується (до 19–20 балів).

Це зростання може бути пов’язане з:

- підвищенням стабільності професійної позиції,
- накопиченням досвіду та впевненості у власних здібностях,
- формуванням нових життєвих цілей і потреби в самореалізації,
- вивільненням часу (зменшення сімейних обов’язків, дорослішання дітей**).**

3. Порівняльні висновки

- У молодших групах (до 30 років) чоловіки демонструють дещо вищу мотивацію досягнення успіху, ніж жінки.
- У середньому віці (30–45 років) показники у чоловіків та жінок вирівнюються**.**
- У старшій групі (45+) спостерігається принципово різна динаміка:
  - у чоловіків мотивація продовжує знижуватися,
  - у жінок – навпаки підвищується.

Це підкреслює статеву специфіку мотиваційно-особистісного розвитку, яка може бути обумовлена соціальними ролями, життєвими етапами та особливостями професійної самоактуалізації.

Дані рисунку демонструють, що мотивація досягнення успіху має різноспрямовані вікові тенденції у чоловіків та жінок. У чоловіків із віком вона знижується, що може бути пов’язано зі зростанням навантажень та переоцінкою цінностей. У жінок – після періоду поступового зниження до 45 років – спостерігається нове підвищення мотивації, що свідчить про активізацію потреби в самореалізації та зростання внутрішніх ресурсів.

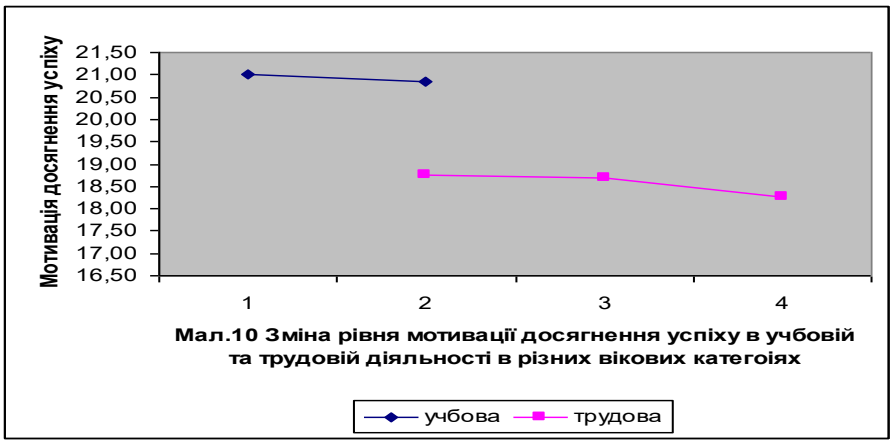


Рисунок 3.7. – Зміна рівня мотивації досягнення успіху в учбовій та трудовій діяльності в кожній віковій групі

Дані демонструють відмінності залежно від характеру діяльності та віку.

Мотивація досягнення успіху в учбовій діяльності

Для респондентів, залучених до учбової діяльності, характерною є відносно стабільна й вища мотивація досягнення успіху, порівняно з тими, хто працює.

- У першій віковій групі рівень мотивації становить близько 21 балу.
- У другій групі спостерігається незначне зниження до приблизно 20,8 бала.
- Подальші групи не представлені на графіку (учбова діяльність – лише 1–2 групи).

Загалом, учбова діяльність супроводжується більшою внутрішньою орієнтацією на досягнення**,** що може бути пов’язано з актуальністю професійного становлення, орієнтацією на перспективи та динамічністю освітнього процесу.

2. *Мотивація досягнення успіху в трудовій діяльності*

У респондентів, залучених до трудової діяльності, рівні мотивації є помітно нижчими, ніж в учбових групах, і демонструють стійку тенденцію до зниження з віком:

- У другій віковій групі мотивація становить близько 19 балів.

- У третій групі – незначне зниження до приблизно 18,8 бала**.**
- У четвертій групі рівень мотивації зменшується до приблизно 18,3 бала**.**

Ця тенденція свідчить про поступове зниження важливості досягнення як провідного мотиватора з віком у працюючих осіб, що може бути зумовлено:

- стабілізацією професійного статусу,
- втомою від тривалого робочого навантаження,
- зміною пріоритетів на користь балансу «робота–життя»,
- зниженням рівня зовнішнього контролю й конкурентності.

3. *Порівняльний аналіз учбової та трудової діяльності*

Графік чітко демонструє наступне:

Вищі показники мотивації у груп з учбовою діяльністю. Це підтверджує, що учбова активність пов’язана з більшою потребою у досягненнях, прагненням до самореалізації, професійним зростанням.

Стабільне та більше зниження мотивації у трудовій діяльності.У працівників показники є нижчими у всіх вікових групах, а з віком демонструють тенденцію до спадання.

Відсутність різких коливань. Усі лінії мають плавний характер, що вказує на поступові зміни, а не стрибкоподібні переходи.

Поведінкові моделі учасників дозволяють стверджувати, що:

- учбова діяльність підтримує більш високий рівень мотивації досягнення, що пов’язано з активним процесом самоактуалізації та професійного розвитку;
- трудова діяльність супроводжується нижчими показниками мотивації, а її рівень має тенденцію до поступового зменшення з віком;
- отримані дані можуть свідчити про вплив професійного середовища, навантаження та рутинності роботи на мотиваційні механізми.

Такі результати можуть бути важливими для розробки рекомендацій з управління персоналом, профілактики професійного вигорання та оптимізації мотиваційних стратегій у різних вікових групах.

Таблиця 3.5. – Кількісні та середні показники мотивації страху невдач

Гр....	№	Вік	Вид діяльності	Стать	Мотивація уникнення невдач	Середній показник (стать)		Середній показник (вид діяльності)	
						Чоловіки	Жінки	Учбова	Трудова
1	**1**	20	учбова	Ч	24	22,5	20,5	21,17	-
	2	23	учбова	Ч	21				
	3	22	учбова	Ж	14				
	4	18	учбова	Ж	22				
	5	24	учбова	Ж	22				
	6	21	учбова	Ж	24				
2	**7**	26	Трудова	Ч	24	21,5	18,8	20,5	20,25
	8	28	учбова	Ч	23				
	9	30	учбова	Ч	20				
	10	34	Трудова	Ч	19				
	11	29	учбова	Ч	20				
	12	33	учбова	Ч	23				
	13	27	учбова	Ж	17				
	14	33	Трудова	Ж	19				
	15	30	Трудова	Ж	19				
	16	34	учбова	Ж	20				
3	**17**	42	Трудова	Ч	19	18,8	20,5	-	19,5
	18	40	Трудова	Ч	17				
	19	37	Трудова	Ч	18				
	20	41	Трудова	Ч	18				
	21	41	Трудова	Ч	19				
	22	36	Трудова	Ч	22				
	23	39	Трудова	Ж	24				
	24	42	Трудова	Ж	22				
	25	45	Трудова	Ж	18				
	26	41	трудова	Ж	18				
4	**27**	47	Трудова	Ч	20	20	20,7	-	20,5
	28	51	Трудова	Ж	23				
	29	47	Трудова	Ж	18				
	30	49	Трудова	Ж	21				

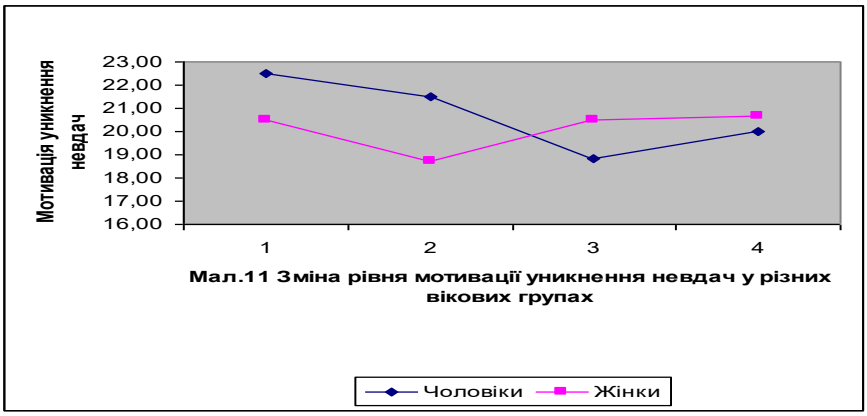


Рисунок 3.8 – Результати мотивації страху невдач по віковим групам у чоловіків та жінок

Рисунок 3.8. відображає динаміку мотивації уникнення невдач у чоловіків та жінок у різних вікових групах. У чоловіків спостерігається тенденція до зниження рівня мотивації уникнення невдач від молодшого віку до приблизно 45 років, після чого показник знову підвищується. У жінок рівень мотивації уникнення невдач зменшується до 35 років, однак після цього віку демонструє зростання. Отримані дані свідчать про вікові та статеві відмінності у динаміці страху невдач, які можуть відображати зміни життєвих пріоритетів, досвіду та професійної впевненості.

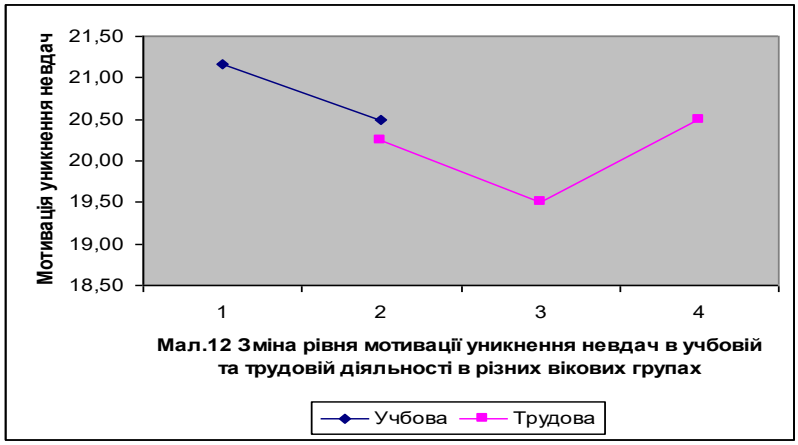


Рисунок 3.9 – Зміна рівня мотивації уникнення невдач у учбовій та трудовій діяльності в різних вікових групах

На рисунку 3.9. представлено динаміку зміни рівня мотивації уникнення невдач у респондентів, зайнятих в учбовій та трудовій діяльності, у різних вікових групах. У групах з учбовою діяльністю спостерігається тенденція до зниження мотивації уникнення невдач: у першій віковій категорії рівень становить приблизно 21,1 бала, тоді як у другій він зменшується до близько 20,5 бала. Це може свідчити про поступове формування більшої впевненості у власних можливостях, зменшення страху помилки та зростання орієнтації на успіх на більш старших етапах навчальної діяльності.

У групах, де респонденти займаються трудовою діяльністю, динаміка є більш варіативною. У другій віковій групі рівень мотивації уникнення невдач знаходиться приблизно на рівні 20,2 бала, у третій він знижується до

найнижчого значення – близько 19,5 бала, що може вказувати на зниження тривожності, пов’язаної з можливими помилками, а також на адаптацію до професійної діяльності. У четвертій віковій групі мотивація уникнення невдач знову зростає до приблизно 20,4 бала. Це підвищення може бути пов’язане з формуванням нової відповідальності, підвищенням значущості професійних результатів або змінами у самооцінці й суб’єктивному сприйнятті професійних ризиків на більш старших етапах трудової діяльності.

Порівняльний аналіз показує, що учбові групи мають дещо вищі значення мотивації уникнення невдач у молодших вікових категоріях, а трудові групи демонструють виразнішу хвилеподібну динаміку з помітним мінімумом у середньому віці та повторним підвищенням у старшій категорії. Це свідчить про те, що вплив віку та типу діяльності на формування мотивації уникнення невдач є різноспрямованим і залежить від особливостей професійного та навчального середовища.

Таблиця 3.6 – Кількісні та середні показники рівня мотивації схильності до ризику

Гр	№	Вік	Вид діяльності	Стать	Схильність до ризику	Середній показник (стать)		Середній показник (вид діяльності)	
						Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
1	**1**	20	Учбова	Ч	-13	-13	-2	-5,5	-
	2	23	Учбова	Ч	-12				
	3	22	Учбова	Ж	11				
	4	18	Учбова	Ж	17				
	5	24	Учбова	Ж	-29				
	6	21	Учбова	Ж	-7				
2	**7**	26	Трудова	Ч	-30	-16	-3,25	-16,3	-2
	8	28	Учбова	Ч	-4				
	9	30	Учбова	Ч	-20				
	10	34	Трудова	Ч	6				
	11	29	Учбова	Ч	-17				
	12	33	Учбова	Ч	-28				
	13	27	Учбова	Ж	-33				
	14	33	Трудова	Ж	24				
	15	30	Трудова	Ж	-8				
	16	34	Учбова	Ж	4				
3	**17**	42	Трудова	Ч	-10	-4,3	-3,75	-	-4,1
	18	40	Трудова	Ч	8				
	19	37	Трудова	Ч	-14				
	20	41	Трудова	Ч	9				
	21	41	Трудова	Ч	-31				

Продовження таблиці 3.6

	22	36	Трудова	Ч	12				
	23	39	Трудова	Ж	-8				
	24	42	Трудова	Ж	4				
	25	45	Трудова	Ж	-34				
	26	41	трудова	Ж	23				
4	**27**	47	Трудова	Ч	18	18	-12,3	-	-4,75
	28	51	Трудова	Ж	-29				
	29	47	Трудова	Ж	-11				
	30	49	Трудова	Ж	3				

В таблиці 3.6 вказуються дані про учасників дослідження, кількісні показники мотивації схильності до ризику та середні показники мотивації в різних вікових групах у чоловіків та жінок.

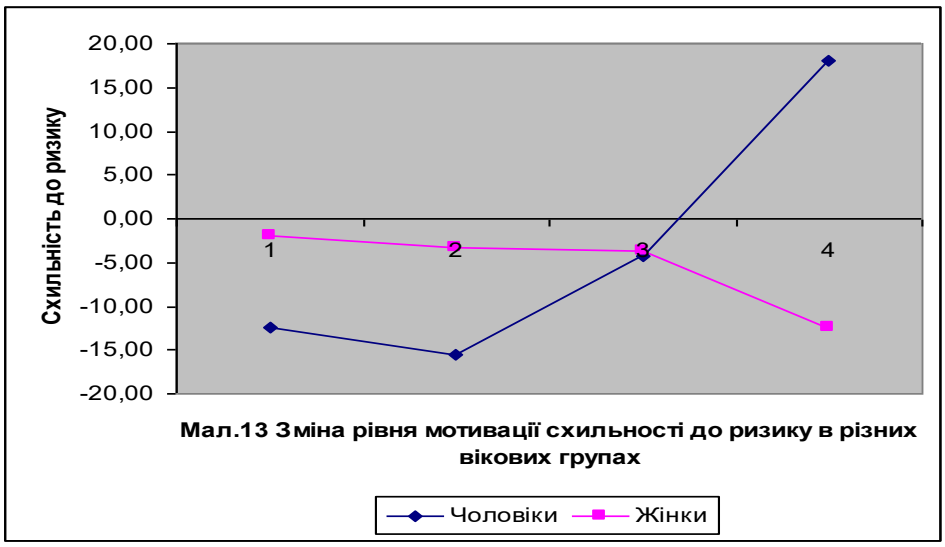


Рисунок 3.10 – Зміна рівня моьивації схильності до ризику в різних вікових групах

На рисунку 3.13 можна простежити наступні зміни: у чоловіків, на відміну від жінок, ступінь готовності до ризику збільшується протягом усього вікового періоду. У жінок ступінь готовності до ризику протягом усього життя знижується. Можна побачити, що в даній вибірці жінки менш схильні до ризику з віком, чим чоловіки.

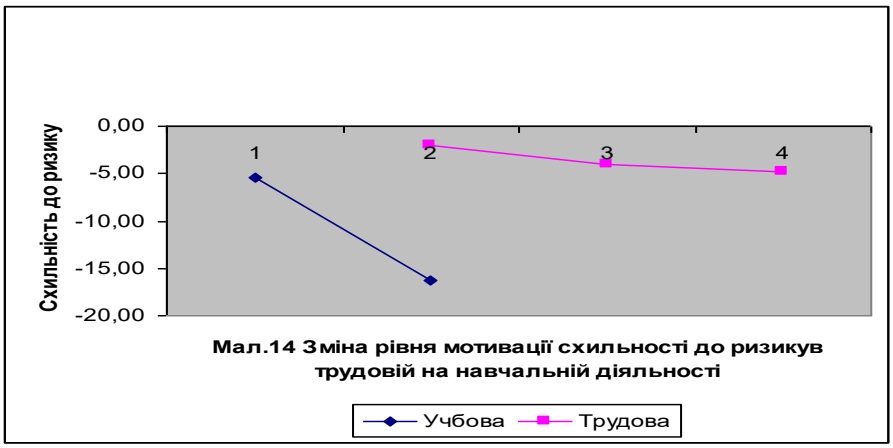


Рисунок 3.11 – зміна рівня мотивації схильності до ризиків у трудовій та навчальній діяльності

Рисунок 3.11 відображає динаміку рівня схильності до ризику в учбовій та трудовій діяльності. У респондентів, зайнятих учбовою діяльністю, спостерігається нижча схильність до ризику, причому показники демонструють різке зниження від молодших до старших груп. У трудовій діяльності рівень схильності до ризику є вищим порівняно з учбовою та зберігає більш стабільний характер, хоча поступово зменшується від другої до четвертої групи. Отримані результати свідчать про більшу ризикованість поведінки серед працюючих респондентів та обережнішу позицію серед тих, хто навчається.

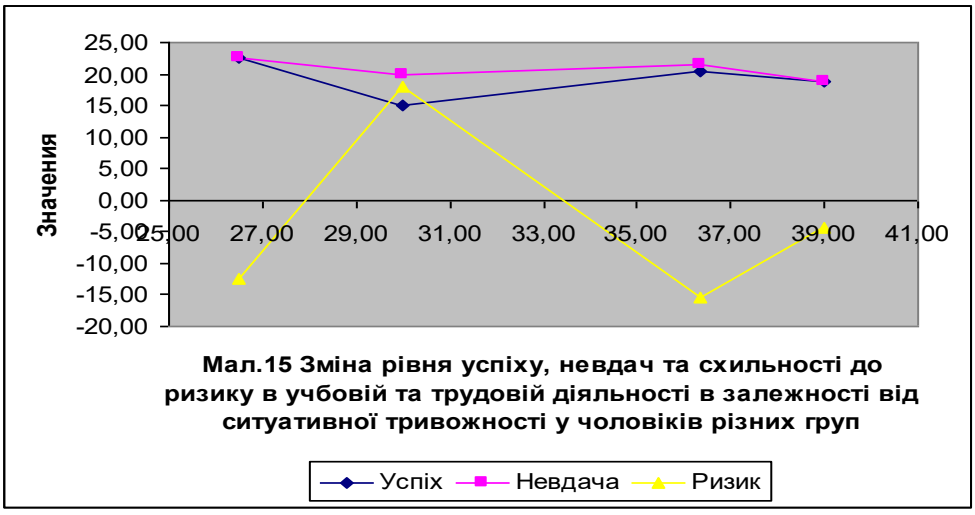


Рисунок 3.12 – Зміна рівня успіху, невдач та схильності до ризику в учбовій та трудовій діяльності в залежності від ситуативної тривожності у чоловіків різних груп

Рисунок 3.12 ілюструє зміну рівня мотивації досягнення успіху, уникнення невдач та схильності до ризику в учбовій і трудовій діяльності серед чоловіків залежно від показників ситуативної тривожності. При низьких та середніх значеннях ситуативної тривожності (27–31 бал) рівні мотивації успіху та уникнення невдач залишаються відносно стабільними, коливаючись у межах 15–22 балів. У цей період спостерігається підвищення схильності до ризику (до позитивних значень), що може свідчити про впевненість у власних діях та готовність до експериментування в умовах помірної тривожності.

Водночас за високих показників ситуативної тривожності (35–39 балів) схильність до ризику різко знижується до негативних значень, що відображає обережність, уникання небезпеки та зниження готовності діяти у невизначених умовах. На цьому фоні мотивація успіху та уникнення невдач знову зростає, що може вказувати на активацію захисних мотиваційних механізмів: прагнення подолати труднощі та одночасне бажання уникнути помилок.

Таким чином, отримані дані демонструють, що ситуативна тривожність має різноспрямований вплив на мотиваційну сферу чоловіків: помірна тривожність активізує ризиковану поведінку, тоді як висока – знижує її, одночасно підсилюючи мотивацію досягнення та уникнення невдач.

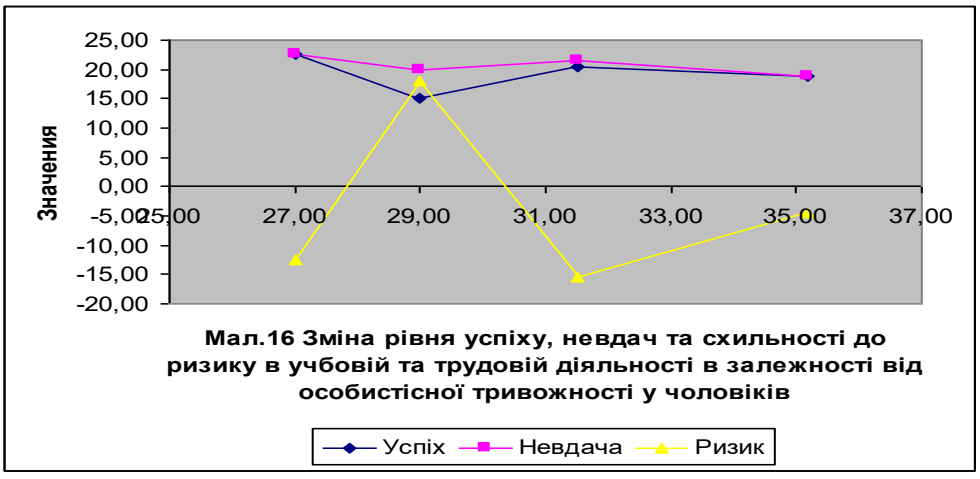


Рисунок 3.13 – Зміна рівня успіху, невдач та схильності до ризику в учбовій та трудовій діяльності в залежності від особистісної тривожності у чоловіків

На рисунку 3.13 представлено зміну рівня мотивації досягнення успіху, уникнення невдач та схильності до ризику серед чоловіків залежно від показників особистісної тривожності. Загальна тенденція свідчить, що мотивація успіху та мотивація уникнення невдач залишаються відносно стабільними у всіх групах, коливаючись у межах від 18 до 22 балів. Незважаючи на незначні коливання, обидва показники мають схожий напрям: при нижчих і середніх значеннях особистісної тривожності вони дещо знижуються, а при підвищених – знову зростають.

Схильність до ризику демонструє значно вираженіші коливання у порівнянні з іншими показниками. При низькому та середньому рівні особистісної тривожності (27–29 балів) схильність до ризику різко зростає до позитивних значень, що може свідчити про впевненість, сміливість прийняття рішень та орієнтацію на активне подолання труднощів. Однак при подальшому підвищенні тривожності (31–35 балів) показник схильності до ризику різко зменшується, переходячи у негативну зону. Це відображає тенденцію до уникнення невизначених ситуацій, обережність і зниження готовності діяти в умовах ризику.

Таким чином, дані демонструють, що особистісна тривожність по-різному впливає на різні компоненти мотиваційної сфери: мотивація успіху та уникнення невдач мають більш стабільний характер, тоді як схильність до ризику виявляється найбільш чутливою до зростання тривожності, різко змінюючись у залежності від її рівня.

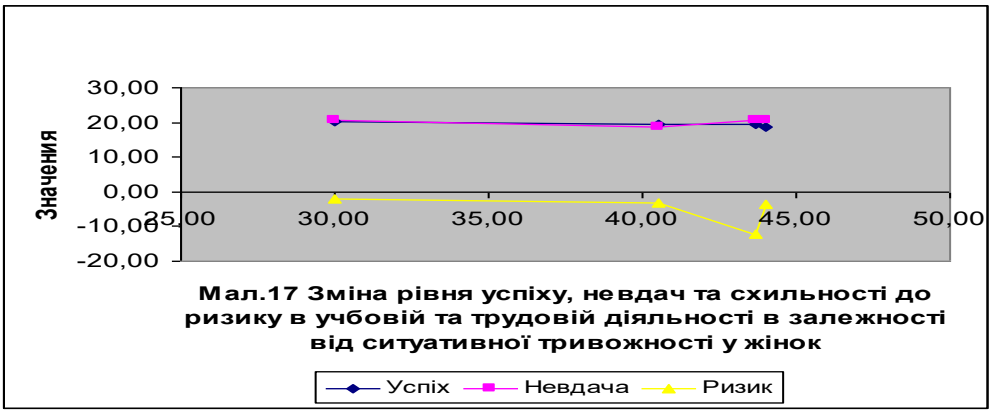


Рисунок 3.14 – Зміна рівня успіху, невдач та схильності до ризику в учбовій та трудовій діяльності в залежності від особистісної тривожності у жінок

Рисунок 3.14 демонструє зміну рівня мотивації досягнення успіху, уникнення невдач та схильності до ризику серед жінок у залежності від показників ситуативної тривожності. Загальна динаміка показує, що мотивація успіху та уникнення невдач у жінок є відносно стабільною: при різних рівнях ситуативної тривожності обидва показники зберігаються в межах приблизно 18–21 балів. Незначні коливання свідчать про те, що ситуативна тривожність не чинить різкого впливу на ці мотиваційні компоненти, а жінки, навіть за підвищеного рівня тривожності, зберігають орієнтацію на досягнення і контроль над невдачами.

Натомість схильність до ризику демонструє виразніші зміни залежно від рівня ситуативної тривожності. При показниках тривожності на рівні 30–40 балів схильність до ризику залишається низькою, утримуючись у негативних значеннях. Однак за максимально високого показника ситуативної тривожності (45 балів) спостерігається різке падіння схильності до ризику, що відображає посилення уникнення небезпеки, страху помилок та потреби в безпеці. Таким чином, графік засвідчує, що підвищена ситуативна тривожність у жінок значно знижує готовність до ризикованої поведінки, тоді як мотивація успіху та уникнення невдач залишаються достатньо стабільними і менш чутливими до змін емоційного стану.

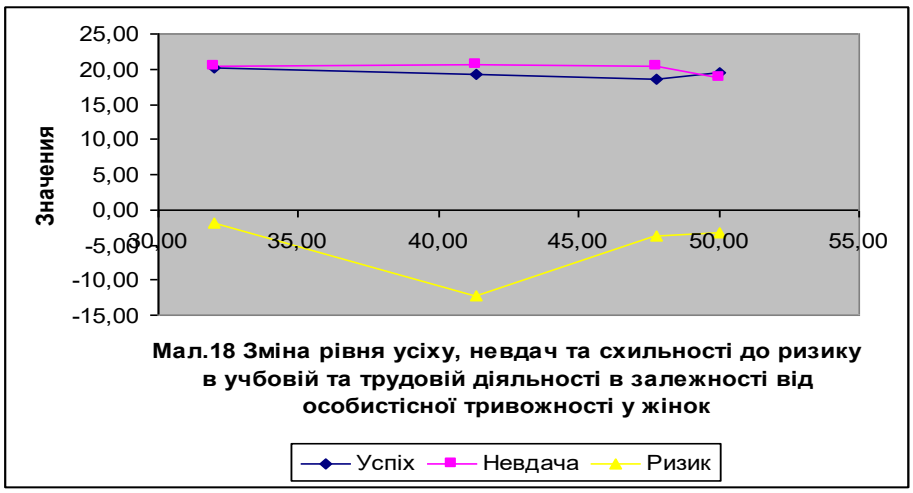


Рисунок 3.15 – Зміна рівня успіху, невдач та схильності до ризику в учбовій та трудовій діяльності в залежності від особистісної тривожності у жінок різних груп

Рисунок 3.15 демонструє зміну рівня мотивації досягнення успіху, уникнення невдач та схильності до ризику серед жінок залежно від показників особистісної тривожності. Показники мотивації успіху та уникнення невдач залишаються стабільними впродовж усіх вимірюваних рівнів тривожності, коливаючись у межах 17–21 балів. Це свідчить про те, що особистісна тривожність у жінок не має значного впливу на їхню орієнтацію на досягнення чи уникнення помилок, а ці мотиваційні компоненти є більш сталі та менш чутливі до довготривалого тривожного фону.

Натомість схильність до ризику демонструє виразну залежність від рівня особистісної тривожності. При низьких і помірних показниках (близько 30–40 балів) схильність до ризику знижується, досягаючи мінімального значення ─ приблизно –13 балів при тривожності 40 балів. Це вказує на посилення уникальної поведінки та небажання вступати у ситуації невизначеності. При подальшому зростанні особистісної тривожності (до 50 балів) показник схильності до ризику знову підвищується, хоча залишається в межах негативних значень. Така динаміка може відображати зміни в адаптаційних стратегіях: від надмірної обережності при середньому рівні тривожності до певної мобілізації та готовності діяти попри напруження при високій тривожності.

Порівнюючи рисунки 3.12 та 3.15 можна виділити, що в ситуативній тривожності:

- рівень мотивації досягнення успіху у чоловіків вище ніж у жінок;
- рівень мотивації уникнення невдач у чоловіків також вище ніж у жінок;
- рівень мотивації схильності до ризику у чоловіків значно вище, ніж у жінок.

Порівнюючи рисунки 3.14 та 3.16 можна побачити, що в особистісній тривожності:

- рівень мотивації досягнення успіху у чоловіків вище ніж у жінок;
- рівень мотивації до уникнення невдач у чоловіків виже ніж у жінок;

- рівень мотивації схильності до ризику у жінок вища, ніж у чоловіків.

Гіпотеза дослідження підтверджена. Таким чином, дані свідчать, що серед жінок мотивація успіху та уникнення невдач характеризується стабільністю незалежно від рівня особистісної тривожності, тоді як схильність до ризику є найбільш чутливим показником, що змінюється відповідно до емоційного стану й рівня внутрішньої напруги.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати мотиваційну сферу здобувачів роботи на сучасному ринку праці, зокрема в умовах воєнної нестабільності, що суттєво впливає на психологічні процеси, професійні орієнтації та поведінкові стратегії безробітних. В роботі було узагальнено основні теоретичні підходи до розуміння мотивації, тривожності та вибору професійних стратегій, а також охарактеризовано соціально-психологічний контекст діяльності служби зайнятості, яка виступає ключовою інституцією підтримки здобувачів роботи в умовах динамічних суспільних і економічних змін.

У теоретичній частині доведено, що мотивація є багатовимірною системою, в якій поєднуються потреби, цінності, очікування, установки, емоційні стани та прагнення особистості. З позицій сучасних мотиваційних концепцій (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Левін, Дж. Аткінсон, Г. Мюррей, Е. Десі та Р. Раян, В. Врум) вибір професійної стратегії розглядається як наслідок взаємодії внутрішніх потреб, рівня суб’єктивного контролю, емоційної стабільності, прагнення досягнення та уникнення невдач, а також контекстуальних чинників, зокрема соціальної підтримки, економічного тиску та організаційних можливостей. Психологічні характеристики здобувачів роботи визначають не лише інтенсивність їх професійних намірів, але й стійкість у подоланні труднощів, готовність до змін, гнучкість у прийнятті рішень та тип вибраної стратегії.

Аналіз соціально-психологічних особливостей діяльності служби зайнятості показав, що ефективність супроводу здобувачів роботи значною мірою залежить від здатності фахівців враховувати психологічні бар’єри, рівень тривожності, мотиваційні очікування та специфіку індивідуальної поведінки клієнтів. У контексті воєнної кризи та трансформації ринку праці зростає значення психологічної підтримки, індивідуалізованого

консультування та розвитку внутрішніх ресурсів особистості. Практика центрів зайнятості свідчить, що саме мотиваційна робота має вирішальне значення в тому, чи здобувач роботи обирає активні стратегії (пошук нових професійних можливостей, перенавчання, проактивне планування), чи пасивні або захисні (уникнення, відкладання рішень, зниження активності).

Емпіричне дослідження дало змогу виявити низку закономірностей, що підтверджують висунуту гіпотезу. Зокрема, встановлено, що високі показники ситуативної та особистісної тривожності дійсно пов’язані з переважанням пасивних або захисних стратегій професійної поведінки. Особи з підвищеною тривожністю проявляють більшу схильність до уникнення невдач, що знижує їхню готовність приймати відповідальні чи ризиковані рішення. Натомість здобувачі роботи з високою мотивацією досягнення демонструють більшу проактивність, відкритість до професійних змін, готовність до навчання та формування нових навичок. У чоловіків ця тенденція виражена сильніше, ніж у жінок, що може бути пов’язано з соціальними очікуваннями, саморольовими установками та гендерними особливостями переживання успіху й невдач.

Важливою емпіричною знахідкою є вікові відмінності мотивації та тривожності. У чоловіків мотивація досягнення має тенденцію до поступового зниження з віком, тоді як у жінок вона зменшується до 45 років, а після – зростає, що може свідчити про зміну життєвих пріоритетів і переоцінку професійних цілей. Мотивація уникнення невдач у чоловіків і жінок також демонструє подібну динаміку: спершу знижуючись, вона зростає після 35–45 років, що може бути пов’язано зі збільшенням відповідальності, професійного досвіду та впливом зовнішніх чинників нестабільності.

Суттєві відмінності виявлено і між учбовою та трудовою діяльністю. Особи, зайняті навчанням, мають нижчу схильність до ризику, нижчі рівні тривожності та більш стабільний мотиваційний профіль, тоді як респонденти, які працюють, демонструють вищу емоційну напруженість та інколи

суперечливі мотиваційні тенденції. У трудових групах спостерігається більш різкий розрив між високою мотивацією досягнення та високим уникненням невдач, що свідчить про можливі труднощі у прийнятті рішень, особливо в умовах невизначеності, характерної для воєнного часу.

Отримані дані підтверджують гіпотезу про залежність вибору професійної стратегії від поєднання мотиваційних і емоційних чинників. Висока мотивація досягнення сприяє активним, цілеспрямованим та адаптивним стратегіям. Водночас підвищена тривожність та мотивація уникнення невдач зумовлюють пасивні форми поведінки, схильність до відкладання рішень і зниження ефективності пошуку роботи. Таким чином, психологічний стан здобувачів є одним із ключових факторів їх професійної успішності.

З практичної точки зору результати дослідження підкреслюють необхідність удосконалення системи супроводу здобувачів роботи, зокрема впровадження індивідуальних і групових програм розвитку внутрішньої мотивації, управління тривожністю, формування резильєнтності та підтримки активної життєвої позиції. Психологам та фахівцям служби зайнятості доцільно орієнтуватися на гнучкі інтервенції, які враховують індивідуальні мотиваційні профілі, гендерні та вікові особливості, а також вплив соціального контексту. Ефективними можуть бути програми навчання навичкам прийняття рішень, подолання страху невдач, підвищення впевненості у власних силах та формування реалістичних професійних цілей.

Узагальнюючи, ми дійшли висновку, що мотиваційні детермінанти, рівень тривожності та схильність до ризику відіграють центральну роль у виборі стратегії професійної діяльності здобувачів роботи. Отримані результати мають значний практичний потенціал для системи служби зайнятості, дозволяючи покращити якість психологічного супроводу та підвищити ефективність працевлаштування в умовах динамічного та непередбачуваного ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірєва О. М. Безробіття в Україні: соціально-психологічні аспекти. Київ : Інститут соціальних досліджень НАН України, 2020.

2. Безпалько Л. О**.** Соціально-педагогічна підтримка осіб із груп ризику на ринку праці. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021.

3. Городяненко В. Г**.** Соціологія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2003.

4. Державний центр зайнятості України. Аналітичні матеріали щодо потреб здобувачів роботи та ефективності послуг служби зайнятості. Київ, 2022–2024.

5. Калина А. В. Державне регулювання зайнятості. Київ : МАУП, 2006.

6. Кокун О. М. Психологія професійного становлення особистості. Київ : КНЕУ, 2012.

7. Кокун О. М., Грудистова І. О. Соціально-психологічні особливості роботи з незайнятим населенням. Київ : ІПТЗН НАПН України, 2013.

8. Конституція України. Прийнята 28 червня 1996 р. Київ : Парламентське видавництво, 1999.

9. Лісович А. Удосконалення соціально-психологічної підтримки безробітних у системі соціальних служб та центрів зайнятості. Тернопіль : ЗУНУ, 2025.

10. Лук’янова Л. Б. Безробіття як соціально-економічна проблема України та шляхи її вирішення. У кн.: *Теорія і практика професійної майстерності в умовахціложиттєвого навчання*. Житомир, 2016. С. 168–180.

11. Лук’янова Л. Б. Безробіття як соціально-економічна проблема та роль професійного навчання безробітних у її подоланні. *Економіка та держава*. №4. 2020.

12. Маршавін Ю., Фокас Л., Ляміна Л. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям. Київ : Інститут підготовки кадрів ДСЗУ, 2004.

13. Мартинюк О. Війна і ринок праці: психологічна підтримка та супровід здобувачів роботи. *Збірник наукових праць Запорізького національного університету*. 2023. №2.

14. Максименко С. Д. Генезис здійснення особистості. Київ : Вища школа, 2006.

15. Моляко В. О. Психологія творчого потенціалу. Київ : Главник, 2009.

16. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія особистості. Чернівці : Рута, 2001.

17. Пальм Г. А. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2009.

18. Панок В. Г. Психологія професійного розвитку. Київ : Либідь, 2010.

19. Піддубний В. В., Маршавін Ю. М. Довідник спеціаліста державної служби зайнятості. Т. 1. Ірпінь : Перун, 2007.

20. Постанова КМУ від 10 вересня 2008 р. № 839 Про затвердження Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт.

21. Семенюк Т. О. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Український психологічний журнал*. №1.2023.

22. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: психологічний аналіз. Київ : Либідь, 2013.

23. Ушенко Н. В. Зайнятість населення та удосконалення економічного механізму її державного регулювання. Київ, 2003.

24. Цюпа С. М. Емоційний інтелект у системі особистісних ресурсів безробітного. Автореф. дис. Київ, 2020.

25. Чепелєва Н. В. Психологія мотивації. Київ : Університет «Україна», 2015.

26. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. *Наукові доробки молоді – вирішенню проблем євроінтеграції*. 2008. №12.

27. Ach N. Über den Willensakt und das Temperament. Leipzig : Quelle & Meyer, 1910.

28. Allport G. The Nature of Personality. Cambridge : Addison-Wesley, 1955.

29. Atkinson J. W. An Introduction to Motivation. Princeton : Van Nostrand, 1964.

30. Baumeister R. F., Leary M. R. The need to belong. *Psychological Bulletin*, 1995.

31. Berlyne D. E. Conflict, Arousal, and Curiosity. New York : McGraw-Hill, 1960.

32. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York : Guilford Press, 2017.

33. European Commission. Lifelong Guidance Policy and Practice Review. Brussels, 2020.

34. Heckhausen H. Entwurf einer Psychologie des Spielens. *Psychol. Forsch.*, 1964.

35. Henle M. An activity in the goal region. *Psychological Review*, 1956.

36. Herzberg F. Work and the Nature of Man. Cleveland : World Publishing, 1966.

37. Hoppe F. Erfolg und Misserfolg. Psychologische Forschung, 1930.

38. International Labour Organization. Employment and Labour Market Trends Report. Geneva : ILO, 2021.

39. Lewin K. Vorsatz, Wille und Bedürfnis. Psychologische Forschung, 1926.

40. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954.

41. McClelland D. C., Atkinson J. W., Clark R. A., Lowell E. L. The Achievement Motive. New York : Appleton, 1953.

42. Murray H. A. Toward a classification of interactions. In: Parsons T., Shils E. Toward a General Theory of Action. Cambridge : Harvard University Press, 1951.

43. Rogers C. On Becoming a Person. Boston : Houghton Mifflin, 1961.

44. Skinner B. F. Science and Human Behavior. New York : Macmillan, 1953.

45. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 1980.

46. Vroom V. H. Work and Motivation. New York : Wiley, 1964.

47. Weiner B. Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition. Chicago : Rand McNally, 1972.

48. CEDEFOP. Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030. Luxembourg : Publications Office of the EU, 2022.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Зведені данні результатів дослідження

Гр	№	Возраст	Вид діяльності	Стать	Рівень тривожності		Мотиивація досягнення успіху	Мотивація уникнення невдач	Схильність до ризику
					Ситуативна	Особистісна			
1	**1**	20	Учбова	Ч	25	26	22	24	-13
	2	23	Учбова	Ч	28	28	23	21	-12
	3	22	Учбова	Ж	30	32	21	14	11
	4	18	Учбова	Ж	31	32	19	22	17
	5	24	Учбова	Ж	30	33	21	22	-29
	6	21	Учбова	Ж	29	31	20	24	-7
2	**7**	26	Трудова	Ч	45	35	17	24	-30
	8	28	Учбова	Ч	39	34	21	23	-4
	9	30	Учбова	Ч	35	30	20	20	-20
	10	34	Трудова	Ч	32	28	19	19	6
	11	29	Учбова	Ч	30	29	24	20	-17
	12	33	Учбова	Ч	37	33	21	23	-28
	13	27	Учбова	Ж	52	48	21	17	-33
	14	33	Трудова	Ж	36	33	18	19	24
	15	30	Трудова	Ж	46	88	21	19	-8
	16	34	Учбова	Ж	28	31	18	20	4
3	**17**	42	Трудова	Ч	40	29	20	19	-10
	18	40	Трудова	Ч	37	41	21	17	8
	19	37	Трудова	Ч	34	37	19	18	-14
	20	41	Трудова	Ч	40	35	15	18	9
	21	41	Трудова	Ч	39	40	18	19	-31
	22	36	Трудова	Ч	44	29	20	22	12
	23	39	Трудова	Ж	46	41	16	24	-8
	24	42	Трудова	Ж	52	66	20	22	4
	25	45	Трудова	Ж	43	48	18	18	-34
	26	41	Трудова	Ж	35	36	20	18	23
4	**27**	47	Трудова	Ч	30	29	15	20	18
	28	51	Трудова	Ж	47	37	19	23	-29
	29	47	Трудова	Ж	38	48	20	18	-11
	30	49	Трудова	Ж	46	39	19	21	3