

Balakhtar, V.V. The value of personal and professional self-actualization as a component of social workers' professional development. The article deals with the problem of individuals' personal and professional self-realization. The author analyzes a number of scientific publications on personal and professional self-realization motivation and the role of personal and professional self-realization in social workers' professional development as well as discusses different aspects of self-realization of professionals as creative individuals.

The article presents the results of empirical research into social workers' personal and professional self-realization, in particular, "the professional self-development, self-education and self-improvement capability" and "creativity in doing work in accordance with the present-day requirements" were found to be the most developed indicators of professional self-realization. The value of social workers' personal and professional self-realization as a component of their professional development is in their ability to solve clients' problems, give the clients assistance (psychological, legal, educational, etc.) as well as in social workers' best realization of their personal and professional potentials. The author also discusses social workers' role in improving the social sphere in Ukraine, the manifestations and use of social workers' professional and personal qualities, the opportunities for achieving new goals, employment opportunities and satisfaction with work results. A considerable part of the respondents was shown to have difficulty in determining the value of their personal and professional self-realization and its role in their professional development as social workers.

Key words: personal and professional self-realization, value, social worker, professional development

Відомості про автора

Балахтар Валентина Візиторівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Balakhtar, Valentyna Vizitorivna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Social Work of the Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: v.balakhtar@chnu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>

Отримано 9 жовтня 2018 р.
Рецензовано 19 листопада 2018 р.
Прийнято 6 грудня 2018 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.2>
УДК 159.9

О. А. Борець

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ШУКАЄ РОБОТУ

Борець О. А. Дослідження мотиваційної сфери особистості, що шукає роботу. У статті висвітлюється теоретичне і практичне дослідження мотивації працевлаштування в осіб, що шукають роботу, проаналізовано мотивацію поведінки особистості у ситуації безробіття. Наведено результати теоретичного аналізу проблеми в сучасній науковій літературі. Обґрунтовано психодіагностичні методи, що дозволяють визначити основні мотиви, які спонукають людину до пошуку роботи. На основі емпіричного дослідження проаналізовано мотиваційний профіль осіб, що шукають роботу, та представлено аналіз результатів дослідження мотивації пошуку роботи. Отримано експериментальні дані та виявлено відмінності у ступені виразності домінуючих мотивів

осіб, що шукають роботу, та тих, що перебувають у різних типах зайнятості. Проведено рейтинговий аналіз структури виразності мотивів.

Ключові слова: мотивація, мотив, мотиваційний профіль, безробіття, мотиви пошуку роботи, потреби, мотиваційна сфера особистості.

Борец О. А. *Исследование мотивационной сферы личности, которая ищет работу.* В статье освещается теоретическое и практическое исследование мотивации трудоустройства у лиц, ищущих работу, проанализирована мотивация поведения личности в ситуации безработицы. Приведены результаты теоретического анализа проблемы в современной научной литературе. Обоснованы психодиагностические методы, позволяющие определить основные мотивы, побуждающие человека к поиску работы. На основе эмпирического исследования проанализирован мотивационный профиль лиц, ищущих работу, и представлен анализ результатов исследования мотивации поиска работы. Получены экспериментальные данные и обнаружено различия в степени выраженности доминирующих мотивов лиц, ищущих работу, и тех, которые находятся в различных типах занятости. Проведен рейтинговый анализ структуры выразительности мотивов.

Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивационный профиль, безработица, мотивы поиска работы, потребности, мотивационная сфера личности.

Постановка проблеми. Безробіття є однією з найгостріших не лише економічних та соціальних суспільних проблем, а й серйозною психологічною проблемою особистості. Адже для людини втрата роботи – це стресова ситуація, що негативно впливає на професійну, соціальну психологічну, емоційно-вольову, когнітивну і мотиваційну сфери особистості.

Фактор незайнятості має негативний вплив на психосоматику, психологічні функції і соціальні стереотипи: підвищується зловживання алкоголем, використання наркотиків, куріння, правопорушення, суїцидальні наміри та інші негативні явища. Вони підвищуються пропорційно продовженню часу незайнятості. В цей період відмічаються порушення сну, апетиту, сексуальної активності. Багато безробітних людей період вимушеної незайнятості сприймають як трагедію.

Необхідно відзначити, що такі стани безробітних, як почуття провини, страх, комплекс «невдахи», пригніченість, перешкоджають пошуку роботи, професійної самореалізації, ще більше посилюють ситуацію, викликаючи почуття безвиході.

Невдалі спроби працевлаштування знижують зусилля до подолання труднощів. Через несвоєчасне влаштування на роботу безробітні люди втрачають свої професійні знання та навички, кваліфікацію, що, в свою чергу, ще більш ускладнює процес успішного працевлаштування.

Основними негативними чинниками для безробітного є усвідомлення незайнятості, неможливість реалізувати свій професійний потенціал, жорсткі вимоги з боку роботодавців, низький рівень заробітної плати, соціальна незахищеність, безперспективність тощо.

З іншого боку, внаслідок безробіття країна має значні фінансові збитки, утримуючи безробітних, відшкодовуючи їм втрати в доходах на період пошуку нових сфер прикладання праці. Підшукати роботу для безробітного неможливо без мотиваційної основи. Тому проблема безробіття потребує постійного розв'язання, враховуючи особливості загострення його динаміки, та полягає у необхідності систематизації підходів щодо розуміння поведінкових стратегій безробітних щодо їх мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи актуальність зазначеної проблеми, останнім часом зростає інтерес дослідників до психологічних чинників працевлаштування аплікантів. Зокрема, у дослідження психологічних аспектів працевлаштування особистості суттєвий внесок зробили О. Киричук [7], О. Корчевна [9], К. Мілютіна [14] та ін. Учені презентували наукові викладки щодо сутності процесу формування мотивації до професійної діяльності, Я-концепції та стратегії поведінки безробітного, досліджували чинники його активності у ситуації пошуку роботи тощо [2].

Мотивація – це один з найважливіших факторів, що забезпечують успіх у діяльності, оскільки успіх будь-якої діяльності залежить не тільки від здатності і знань, але і від мотивації. Чим вищий рівень мотивації і активності, тим більше факторів спонукають людину до діяльності.

У науковій літературі мотиви розглядали різні автори: О.М. Леонтьєв [11], С.Л. Рубінштейн [21], П.Я. Гальперін [18], Є.П. Ільїн [5] та інші.

О.М. Леонтьєв, називаючи діяльність процесом активності людини, вважає, що предмет діяльності завжди збігається з тим об'єктивним, яке спонукає суб'єкт до цієї діяльності, тобто з мотивом, що є спонукальною причиною дій та вчинків людини. С.Л. Рубінштейн вважає, що мислення людини детермінується зовнішніми умовами через внутрішні. П.Я. Гальперін розглядає мислення як той чи інший тип орієнтування майбутнього спеціаліста в предметі своєї діяльності [18].

Серед українських вчених, які займалися проблемою безробіття, можна виокремити таких авторів, як: С. Максименко [17], Л. Карамушка [6], Корольчук [8], Ю. Маршавін [12], Н. Побірченко [16], О. Креденцер [10].

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично виявити основні мотиви, які спонукають людину до пошуку роботи, здійснити аналіз результатів дослідження мотивації особистості у процесі пошуку роботи та визначити особливості отриманих показників у пошукачів роботи з різним типом зайнятості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Провідним внутрішнім чинником регулювання активності особистості в основних видах діяльності виступає мотивація, яка визначає її конкретні форми, поведінку і вчинки. Як відомо, важливим є той факт, що для кожної людини існують свої потреби, цінності, пріоритети, які знаходять відображення в ставленні до роботи. Ефективне і успішне управління формуванням позитивної мотивації у безробітного значною мірою залежить від задоволення основних потреб, що визначаються його місцем у соціальній структурі, набутих раніше досвідом та конкретними обставинами життя.

Характер мотивації (конкретні мотиви і мета, направленість, широта і інтенсивність) обумовлюється особливостями професійного поетапного становлення суб'єкта – вибір професії, реалізація діяльності, професійна переорієнтація і перепідготовка.

Усі джерела активності особистості можна об'єднати поняттям мотиваційної сфери, яка включає в себе потреби, інтереси, установки, ідеали, наміри, направленість, нахили, переконання, а також соціальні ролі, стереотипи поведінки, соціальні норми, правила, життєву мету і цінності, зрештою, світосприймання в цілому.

Мотивуючі фактори за своїми проявами і функціями в регуляції поведінки, їх можна розділити на три самостійних класи:

- а) потреби і інстинкти як джерела активності;
- б) мотиви як причини, які вимірюють вибір визначених актів поведінки;
- в) емоції, суб'єктивні переживання, установки як механізми регуляції динаміки поведінки.

Найбільш повний перелік потреб людини визначив А. Маслоу. В своїй роботі «Мотивація і особистість» А. Маслоу [13] припустив, що всі потреби людини вроджені, і що вони організовані в ієрархічну систему пріоритету або домінування, що складається з п'яти рівнів. Піраміда наступна: фізіологічні потреби, необхідні для виживання (в їжі, воді, притулку, відпочинку, а також сексуальні); потреби в безпеці і впевненості в майбутньому співвідносяться з фізичною (безпечні умови праці) і економічною (гарантії робочого місця або гарна пенсія) безпекою; соціальні потреби, які іноді називають потребами у причетності, почутті соціальної взаємодії, прихильності і підтримки; потреби в повазі, що включають у себе потреби в самоповазі, особистих досягненнях, визнанні (титулах, просуванні по службі, званнях, знаках поваги, визнанні заслуг, кар'єрі); потреби самовираження та реалізації своїх потенційних можливостей і розвитку як особистості. Пізніше, в інших роботах, А. Маслоу іноді додавав ще

два рівні: рівень пізнавальних здібностей та рівень естетичних потреб [13]. Згідно з А. Маслоу, людські потреби мають рівні від більш простих до більш високих, і прагнення до більш високих потреб, як правило, виникає тільки після задоволення потреб нижчого порядку.

Модель ієрархії потреб дозволяє зробити важливі, на наш погляд, для створення мотиваційного забезпечення ефективною зайнятості, такі висновки: загальне коло потреб людини досить широке, що вимагає комплексної мотивації для задоволення різноманітних потреб; на зміну задоволених потреб приходять якісно інші; найсильнішим мотиватором працівників є насамперед мета, до якої вони прагнуть на поточний момент; задоволення потреб нижчого рівня робить ефективним в аспекті мотивації задоволення потреб більш високого рівня; чим вищим є соціальний статус працівника, тим більш високого рівня потреби для нього характерні.

Концепція А. Маслоу відіграє важливе значення в розумінні реальних мотивів трудової діяльності, демонструючи таким чином спектр людських потреб і мотивів, а головне, їх відносна значущість і пріоритети задоволення.

Мотивація професійної діяльності має специфічний характер щодо мотивації поведінки взагалі. Тому стосовно завдань діагностики і прогнозування професійної придатності та її формування важливо розглянути не тільки те, які потреби змушують людину виконувати ту чи іншу діяльність (змістовні теорії мотивації), але й те, як виникає намір виконувати (або не виконувати) конкретне завдання, досягати визначеної мети (процесуальні теорії мотивації) [2].

Процес формування, корекції та змін мотиваційного механізму праці складається з багатьох почергових етапів. Для розробки сучасних, відповідних до умов ринку праці, ефективних методів роботи з безробітними необхідне ґрунтовне дослідження психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери.

Сучасна психодіагностика виробила широкий методичний арсенал дослідження мотивації поведінки суб'єкта. В основі цих методів лежить пряма оцінка уявлень людини про причини або особливості поведінки, інтереси тощо, хоча конкретні методики можуть відрізнятися за способами конструювання та іншими особливостями. Для виявлення і оцінювання ознак мотивації можуть використовуватись, на наш погляд, такі засоби:

1. Методика діагностування ціннісних орієнтацій (М. Рокич) [1] призначена для діагностування моделі ціннісних орієнтацій, зокрема її інструментальних та термінальних цінностей;

2. Методика вимірювання афіліативної тенденції і чутливості до відкидання А. Мехрабіана [2], яка допомагає оцінити прагнення до прийняття – афіліативну тенденцію (26 пунктів) та страху відкидання (24 пункти);

3. Опитувальник мотивації схвалення (Д. Краун, Д. Марлоу; адаптація Маріщука та ін.) [2];

4. Тест «Тематична аперцепція» (ТАТ) – опис зображень на малюнках (Х. Морган, Г. – А. Мюррей) призначений для дослідження індивідуальних відмінностей у мотиві досягнення (Д. Мак-Клеллад, Д. Аткинсон) [2];

5. Форма з вивчення особистості, що допомагає досліджувати мотиваційну сферу особистості – PRF (Д. Джексон) [1];

6. Шкала мотивації досягнення –AMS (Р. Нігарт, Т. Гесьме) [2];

7. Шкала оцінки мотивації досягнення мети (Т. Елерс) [1];

8. Особистісний орієнтаційний опитувальник – Orientation Inventory. Модифікації: «Особистісна спрямованість», «Ціннісні орієнтації особистості» [1];

9. Методика оцінювання мотивації уникнення невдачі – самозахисту (Т. Елерс; адаптація М. Котика) [1];

10. Мотиваційний особистісний опитувальник (Б. Кулагін) [2];

11. Опитувальник потреби в досягненні (ПД) – оцінювання особливості мотивації досягнення (Ю. Орлов) [2];

12. Список особистісних переваг (EPPS) – оцінювання сили потреб (А. Едвардс) та ін. [1].

Однак якими б стійкими утвореннями не були мотиви і потреби, вони не втрачають своєї ситуаційної специфіки і є динамічними утвореннями, які актуалізуються з різним ступенем інтенсивності в різних ситуаціях. Тому психодіагностика мотиваційних змінних, що розглядаються як абсолютно стабільні утворення, не пов'язані з ситуаційною детермінацією, не відповідає природі мотивації. Це стосується також опитувальника для вимірювання мотивів. Якщо такі опитувальники дійсно діагностують мотиви, а не що-небудь інше, то сумарні бали, одержувані випробуванням до актуалізації відповідного мотиву і після, значущо різняться. Інша проблема виникає через відсутність значущих кореляцій між діагностикою одних і тих самих мотивів за допомогою проєктивних методик та опитувальників.

Виходячи з мети роботи, у нашому пілотному етапі дослідження на базі Монастирищенської районної філії Черкаського обласного центру зайнятості взяли участь 79 осіб, з них 38 – зайняті особи, що шукають іншу роботу, та 41 особа – безробітні, що отримали направлення на працевлаштування. У дослідженні застосовувалася методика, яка використовується при складанні мотиваційного профілю співробітників, опитувальник «Мотиваційний профіль», розроблений Ш. Річі і П. Мартіном, представлений у праці «Управління мотивацією» [20], який є результатом їх двадцятирічного дослідження мотивації серед персоналу організацій.

Дана методика спеціально розроблена для виявлення основних факторів мотивації, які найвище оцінюються працівником і можуть бути розглянуті як потенційне джерело задоволення від виконаної роботи. Слід зазначити, що ці фактори, на відміну від попередніх мотиваційних методик, охоплюють все внутрішнє середовище, яке оточує працівника на роботі.

Автори використовували модель мотиваційного профілю, яка складається з дванадцяти факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда:

1. Потреба в високому заробітку, матеріальних благах, матеріальній винагороді;
2. Потреба в сприятливих фізичних умовах роботи;
3. Потреба в організованій роботі, зворотному зв'язку і інформації про свою роботу, яка знизить ступінь невизначеності, пов'язану з функціональними обов'язками;
4. Потреба в соціальних зв'язках, на рівні повсякденного спілкування з широким колом людей;
5. Потреба в стійких тривалих взаємовідносинах з групою людей;
6. Потреба у визнанні заслуг, у соціальній значущості індивіда для суспільства;
7. Потреба в постановці і в досягненні для себе розумних цілей;
8. Потреба у впливі і встановленні контролю над іншими членами колективу;
9. Потреба в різноманітності і зміні, що викликають стимулюючий інтерес;
10. Потреба в самостійності, автономності та самовдосконаленні себе;
11. Потреба в широті поглядів і креативності;
12. Потреба в цікавій роботі, яка корисна суспільству [1, 153].

При порівнянні показників факторів, що дозволяють виявити відносну цінність дванадцяти мотиваційних потреб для індивіда, виявлено відмінності показників між групами досліджуваних.

Згідно з показниками, представленими на *рис. 1*, найбільш вираженими потребами, що домінують у мотиваційній сфері і безробітних, і зайнятих осіб є потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді та потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці.

Потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді виявляє тенденцію до змін процесі трудового життя. Збільшення витрат обумовлює підвищення значення цієї потреби, наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткових або

ускладнених фінансових зобов'язань. У свою чергу, в обох групах найменш вираженою є потреба у впливовості і владі та потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх.

Аналізуючи отримані результати, можна сказати, що прагнення впливати майже завжди нашоувхується на опір інших людей, тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, але наші досліджувані мають низький показник, тому вони конструктивно впливають на інших для досягнення цілей. Ш. Річі і П. Мартін [20] пишуть, що ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім'я чого вона прагне проявляти вплив на оточуючих.

Дещо менш вираженими у безробітних осіб є потреби бути креативним працівником, потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. Це може бути пов'язано з тим, що зайняті досліджувані, перебуваючи у трудових відносинах, відчувають жорстку регламентованість своєї діяльності та життя взагалі. Можливо, прагнення до креативності є виявом бажання вийти на новий рівень власної особистості. Також це може свідчити про недостатній прояв допитливості, нецікавості і тривіального мислення.

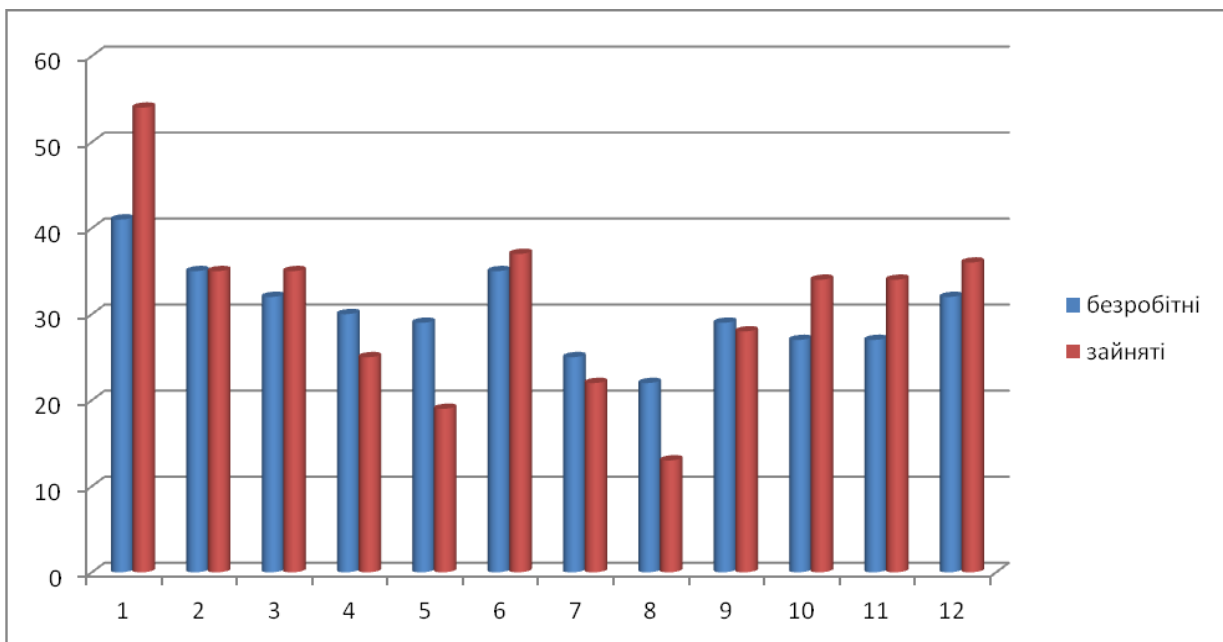


Рис. 1. Показники вираженості мотивів професійної діяльності в осіб, що перебувають у пошуку роботи (у балах)

Примітка: 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці. 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи. 4. Потреба в соціальних контактах. 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини. 6. Потреба у визнанні з боку інших людей. 7. Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх. 8. Потреба у впливовості і владі. 9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції. 10. Потреба бути креативним працівником. 11. Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. 12. Потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі.

Значущі розходження були виявлені у потребі в самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Зайняті досліджувані, мають більший показник – 33,6 бала, ніж безробітні, показник яких складає 25,9 бала (див. *табл. 1*). Саме такі результати можуть свідчити про те, що лише персональне зростання підштовхує безробітних до самостійності у прийнятті рішень, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати. Також це ми можемо пов'язати з набуттям нашими зайнятими особами досвіду професійної діяльності та життєвого досвіду, який задовольняє цю потребу. Статистичні відмінності в показниках груп були виявлені за допомогою t-критерію Стьюдента (*табл. 1*).

Мотиваційний профіль осіб, що шукають роботу (у балах)

Потреби	Безробітні	Зайняті	t	p
Виногорода	39,9	55,3	4,3	p≤0,05
Умови роботи	36,6	33,5	1,5	-
Структурована робота	33,0	33,1	0,4	-
Соціальні контакти	29,1	25,5	1,6	-
Взаємини	28,2	18,6	6,1	p≤0,05
Визнання	33,7	36,5	1,2	-
Прагнення до досягнення	26,0	22,4	1,7	-
Влада і впливовість	22,9	14,8	2,6	-
Різноманітність і зміни	27,8	28,2	1,5	-
Креативність	25,2	33,7	4,2	p≤0,05
Самовдосконалення	25,3	33,6	3,8	p≤0,05
Цікава і корисна праця	32,0	35,0	1,4	-

Висновки. Проведене дослідження дозволило виявити деякі особливості мотивації осіб, що шукають роботу, та тих, що перебувають у різних типах зайнятості. У результаті цього дослідження проведено рейтинговий аналіз структури виразності мотивів. Отримані під час дослідження результати дозволили констатувати існування певних розходжень у ступені виразності мотивів у виділених нами групах.

Стосовно особливостей показників мотивації досліджуваних, відмітимо наступне: значне переважання в структурі їх мотивації потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, вираженість мотивів саморозвитку та креативності у зайнятих осіб. Зафіксовано низьке вираження потреби бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей у безробітних осіб.

Загалом, існують певні відмінності в характеристиках мотиваційної сфери досліджуваних, в деяких випадках навіть суттєві. Але, на нашу думку, ці висновки потребують подальшого підтвердження в більш тривалому дослідженні, яке буде охоплювати ширше коло питань мотиваційної сфери особистості.

Враховуючи об'єкт нашого дослідження, а також викладені психодіагностичні методи, **перспективами подальших досліджень** будуть: вдосконалення викладених психодіагностичних методик; порівняння показників методик до та після психологічного впливу (циклу тренінгових занять, спрямованих на розвиток мотиваційної сфери); викладення результатів проведеного констатувального та формуального експерименту в наступних статтях.

Список використаних джерел

1. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин. – СПб. : Речь, 2006. – 440 с.
2. Глуханюк М.С. Психодиагностика / М.С. Глуханюк, Д.Е. Белова. – М. : Академический проект ; Екатеринбург, 2005. – 272 с.
3. Дишлюк Н. Мотивация і поведінка людини в сфері праці / Н. Дишлюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3–4. – С. 9–11.
4. Забродин Ю.М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности человека / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии. – 1989. – №6. – С. 100–108.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 648 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.

7. Киричук О.В. Стратегії поведінки аплікантив на ринку праці та їх психологічні характеристики / О.В. Киричук // Психологія особистості безробітного: м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 5–17.
8. Корольчук М.С. Детермінанти і вплив молодіжного безробіття на адаптаційні можливості особистості (за результатом аналізу іноземних джерел) ЄС Проблеми сучасної психології / М.С. Корольчук, В.Г. Пасічна // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка. – Вип. 35. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С. 221–234.
9. Корчевна О.В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ольга Володимирівна Корчевна ; Ін-т підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К., 2006. – 233 с.
10. Креденцер О.В. Аналіз основних мотивів підприємців до підприємницької діяльності у сфері торговельного бізнесу / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2010. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 20. – С. 202–221.
11. Леонтьев А.Д. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / А.Д. Леонтьев // Вестник МГУ. – Сер. 14 : Психология, 1996. – №4. – С. 35–44.
12. Маршавін Ю.М. Безробіття як соціально-економічна проблема : навч.-метод. розробка / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 26 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность. – [3-е изд.] / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
14. Мілютіна К.Л. Динаміка професійної самосвідомості безробітного в процесі перенавчання / К.Л. Мілютіна // Психологія особистості безробітного: м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 256–261.
15. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики : [навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів] / В.Ф. Моргун, І.Г. Тітов. – К. : ВД «Слово», 2009. – 464 с.
16. Побірченко Н.А. Розвиток життєвої перспективи у безробітних в умовах ринкових відносин / Н.А. Побірченко // Психологія особистості безробітного: м-ли III Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 26 трав. 2006 р.) / АПН України ; Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2006. – С. 23–29.
17. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2012. – 720 с.
18. Психологія особистості безробітного // Матеріали IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 25 травня 2007 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007.
19. Психологія особистості безробітного // Матеріали III Всеукраїнської наукової конференції (Київ, 26 травня 2006 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2006.
20. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
21. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2004. – 713 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bodalev A.A. Obshhaja psihodiagnostika / A.A. Bodalev, V.V. Stolin. – SPb. : Rech', 2006. – 440 s.
2. Gluhanjuk M.S. Psihodiagnostika / M.S. Gluhanjuk, D.Je. Belova. – M. : Akademicheskij proekt ; Ekaterinburg, 2005. – 272 s.
3. Dyshliuk N. Motyvatsiia i povedinka liudyny v sferi pratsi / N. Dyshliuk // Ukraina: aspekty pratsi. – 1997. – № 3–4. – S. 9–11.
4. Zabrodin Ju.M. Motivacionno-smyslovyje svjazi v strukture napravlenosti cheloveka / Ju. M. Zabrodin, B. A. Sosnovskij. // Voprosy psihologii. – 1989. – №6. – S. 100–108.
5. П'ін Е.Р. Мотивация і мотивы / Е.Р. П'ін. – СПб. : Питер, 2012. – 648 с.
6. Karamushka L.M. Psykholohiia pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii : monohrafiia / L.M. Karamushka, M.V. Moskalov. – K.-Lviv : Spolom, 2011. – 216 s.
7. Kyrychuk O.V. Stratehii povedinky aplikantiv na rynku pratsi ta yikh psykholohichni kharakterystyky / O.V. Kyrychuk // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : materialy II-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (26 travnia 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2005. – S. 5–17.
8. Korolchuk M.S. Determinanty i vplyv molodizhnoho bezrobittia na adaptatsiini mozhlyvosti osobystosti (za rezultatom analizu inozemnykh dzherel) YeIe Problemy suchasnoi psykholohii / M.S. Korolchuk, V.H. Pasichna : zb. nauk. prats Kamianets-Podilskoho natsionalnogo universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka. – Vyp. 35. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2017. – S. 221–234.
9. Korchevna O.V. Psykholohichni chynnyky formuvannia aktyvnosti bezrobitnykh na rynku pratsi : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Olha Volodymyrivna Korchevna ; In-t pidhotovky kadriv Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy. – K., 2006. – 233 s.
10. Kredentser O.V. Analiz osnovnykh motyviv pidpryiemtsiv do pidpryiemnytskoi diialnosti u sferi torhivelnoho biznesu / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats / In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – 2010. – Т. 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Ch. 20. – S. 202–221.

11. Leont'ev A.D. Ot social'nyh cennostej k lichnostnym: sociogenez i fenomenologija cennostnoj reguljacji dejatel'nosti / A.D. Leont'ev // Vestnik MGU. – Ser. 14 : Psihologija, 1996. – №4. – С. 35–44.
12. Marshavin Yu.M. Bezrobittia yak sotsialno-ekonomichna problema : navch.-metod. rozrobka / Yu.M. Marshavin. – K. : IPK DSZU, 2010. – 26 s.
13. Maslou A. Motivacija i lichnost'. – [3-e izd.] / A. Maslou. – SPb. : Piter, 2008. – 352 s.
14. Miliutina K.L. Dynamika profesiinoi samosvidomosti bezrobitnoho v protsesi perenavchannia / K.L. Miliutina // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : m-ly II-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (26 travnia 2004 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2005. – S. 256–261.
15. Morhun V.F. Osnovy psykholohichnoi diahnostryky : [navch. posib. dlia studentiv vyshechkykh navchalnykh zakladiv] / V.F. Morhun, I.H. Titov. – K. : VD «Slovo», 2009. – 464 s.
16. Pobirchenko N.A. Rozvytok zhyttievoi perspektyvy u bezrobitnykh v umovakh rynkovykh vidnosyn / N.A. Pobirchenko // Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho : m-ly III Vseukr. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 26 trav. 2006 p.) / APN Ukrainy ; In-t pidhot. kadriv derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy. – K., 2006. – S. 23–29.
17. Pidpriemnytstvo: psykholohichni, orhanizatsiini ta ekonomichni aspekty : nav. posib. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovska, T.Iu. Kulakovskiyi. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
18. Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho // Materialy IV-yi Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 25 travnia 2007 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2007.
19. Psykholohiia osobystosti bezrobitnoho // Materialy III Vseukrainskoi naukovo konferentsii (Kyiv, 26 travnia 2006 r.). – K. : Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy, 2006.
20. Richi Sh. Upravlenie motivaciej / Sh. Richi, P. Martin. – M. : JuNITI-DANA, 2004. – 399 s.
21. Rubinshtejn S.L. Osnovy obshhej psihologii / S.L. Rubinshtejn. – SPb. : Piter, 2004. – 713 s.

Borets, O. A. Research of job seekers' motivational sphere. *The article deals with a theoretical and practical study into job seekers' work motivation and the behavior motivation of the unemployed. The positive job-seeking motivation is a complex interaction of objective and subjective factors associated with both job-seekers' personal features and, to a large extent, with job-seekers' satisfaction of their basic needs determined by their social place, experience and specific life situation. The author considers different motivation assessment instruments and empirically investigates the employed and registered unemployed job-seekers' motivation profiles, as well as analyzes the results of a job search motivation study. The obtained experimental data revealed differences in the dominant job-seeking motives of the unemployed and employed job-seekers.*

Mathematical and rating analysis of the relative personal values of twelve motivational needs found that the leading motivating needs of both unemployed and employed job-seekers included the need for high wages and financial remuneration and the need for good working conditions and a comfortable environment. However, the both respondent groups considered as the least important the need to be influential and authoritative and the need to set difficult personal goals. Besides, the respondent groups had significant differences in the importance they attached to the role of the need for personal self-improvement and development.

Key words: *motivation, motive, motivational profile, unemployment, job-seeking motives, needs, personal motivation sphere*

Відомості про автора

Борець Олеся Анатоліївна, аспірант кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Монастирище, Черкаська обл., Україна.

Borets, Olesia Anatoliyivna, PhD student, Department of Psychology and Social Work, Institute of State Employment Service of Ukraine, Monastyrysche, Cherkassy region, Ukraine.

E-mail: boretsborets2@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1739-3723>

Отримано 3 жовтня 2018 р.
Рецензовано 22 листопада 2018 р.
Прийнято 2 грудня 2018 р.