

# ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.6-1.17>**О. А. Борець**аспірант кафедри психології  
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ОСІБ ІЗ РІЗНИМ ТИПОМ ЗАЙНЯТОСТІ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ

*Стаття присвячена проблемі особливостей ціннісно-мотиваційної сфери особистості в процесі пошуку роботи. Наведено результати теоретичного аналізу проблеми у сучасній науковій літературі та емпіричному дослідженні.*

*Знання та розуміння того, що керує людиною, спонукає її до діяльності, що дозволяє створити ефективну мотиваційну систему для підвищення продуктивності праці. Ціннісно-мотиваційна сфера є центральним ядром особистості, детермінує її активність і діяльність. При цьому система ціннісних орієнтацій є одним із найважливіших компонентів структури особистості, займаючи прикордонне положення між її мотиваційно-потребовою сферою і системою особистісних смислів.*

*У статті висвітлено основні компоненти, що впливають на мотивацію та дозволяють визначити мотиви, потреби та цінності, які спонукають людину до пошуку роботи. Отримано експериментальні дані та виявлено відмінності у ступені виразності домінуючих мотивів та цінностей осіб, що шукають роботу та перебувають на різних типах зайнятості.*

*Зафіксовано значне переважання в структурі їх мотивації потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, вираженість мотивів саморозвитку та креативності у зайнятих осіб, а також низьке вираження потреби бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей у безробітних осіб. Проведено рейтинговий аналіз структури виразності мотивів та цінностей респондентів.*

*Представлені результати емпіричного дослідження особливостей ціннісно-мотиваційної сфери у осіб із різним видом зайнятості, що перебувають у пошуку роботи, дало змогу виокремити головні відмінності мотивів осіб, які прагнуть працювати: залежно від типу зайнятості змінюється система ціннісно-смислових орієнтацій особистості, одночасно змінюються якості взаємозв'язків між цінностями, мотивами і потребами. Ціннісно-мотиваційна сфера опитуваних зайнятих осіб, що перебувають у процесі пошуку роботи, студентів-випускників та безробітних є відносно збалансованою системою ціннісних орієнтацій. Лише в деяких підгрупах можна відзначити чітке розмежування.*

**Ключові слова:** мотив, мотиваційний профіль, безробіття, мотиви пошуку роботи, потреби, особистість, мотиваційно-ціннісна сфера, цінність.

**Постановка проблеми.** Зайнятість як рушійний чинник мотивації до самовдосконалення та засіб до успішного залучення в суспільне життя визнано самостійною та самодостатньою цінністю.

Інноваційний розвиток економіки вже зараз потребує виходу на ринок праці кваліфікованого та відповідального працівника з високим освітнім рівнем, здатністю швидко адаптуватися, сприймати та відтворювати нові знання. Все більш затребуваними ставатимуть творчі та інтелектуальні здібності, ініціативність, комунікабельність, здатність до ризику, психологічна стійкість. Ефективна зайнятість в умовах інноваційних змін не можлива без внутрішнього удосконалення працівників.

Успіх людини в будь-якій діяльності значною мірою залежить від здібностей людини і її праг-

нення досягти високих результатів, тобто від мотивації. Її природа, компоненти, що характеризують її, свідчать про те, що вона ефективно впливає на формування особистості і тому є важливим засобом реалізації професійних цілей.

Ціннісні орієнтації, які є одним із центральних особистісних новоутворень, відображають свідоме ставлення людини до соціальної дійсності та у цій якості визначають широку мотивацію її поведінки й впливають на всі сторони її дійсності.

Формування мотиваційно-ціннісної сфери особистості набуває особливого значення, оскільки трансформації в різних сферах сучасного суспільства впливають на цінності, які визначають вибір особистістю способів конструювання власного життя. В той же час у свідомості сучасників все

більше укорінюються західно-орієнтовані життєві стандарти, які формують завищені, іноді не зовсім обґрунтовані домагання. Неможливість їх реалізувати часто призводить до розчарувань і заміщення етичних оцінок, що впливає на вибір критеріїв соціального успіху і на ставлення до основних життєвих цінностей.

Особистісні цінності виступають як своєрідні взаємини зі світом, які узагальнені і перероблені досвідом соціальної групи. Тому вони фактично не залежать від ситуативних факторів і, можливо, тому не завжди чітко усвідомлюються, зокрема до того часу, поки не стають об'єктом рефлексії.

Вирішення питання про те, як суспільні цінності перетворюються в особисті, є актуальним на сучасному етапі розвитку суспільних відносин, адже соціальні зміни в суспільстві істотно впливають на зміни у системі цінностей особистості [7].

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Визначна роль цінностей як організатора людської діяльності підкреслюється багатьма дослідниками в галузі філософії (А. Здравомислов, Е. Ільєнков, В. Тугаринов, Л. Гозман, М. Каган, С. Рубінштейн, В. Ядов та інші). Вони стверджують, що рівень цінностей уявляється найвищим у диспозиційно-ієрархічній структурі особистості. Також дослідженням ціннісних орієнтацій займалися Н.Є. Бондар, А.А. Козлов, З.В. Сікевич, В.Т. Лісовський, К.А. Нечаєва, І.А. Райгородська, Н.І. Стрелянова, Є.А. Подольська, А.М. Мордовець, І.Г. Попова [6].

**Мета статті** – теоретично обґрунтувати та емпірично виявити основні цінності особистості, що шукає роботу, здійснити аналіз результатів дослідження ціннісних орієнтацій та визначити особливості отриманих показників у осіб, що шукають роботу з різним типом зайнятості, вивчити зв'язок складників мотиваційної сфери з ціннісними орієнтаціями.

**Виклад основного матеріалу.** Людина живе на перетині різноманітних цінностей і формує таким чином свою систему цінностей, яка є основою для мотивації, прийняття рішень, сприйняття чи несприйняття поведінки інших людей, виживання та позиціонування себе (через власне кредо та норми поведінки). Саме цінності людини формують її ставлення до різних компонентів оточуючого світу і в подальшому спонукають до певних дій чи бездіяльності.

Мотиваційна характеристика особистості є сукупністю цінностей, усвідомлених на основі потреб, які мають певні рівні домінування і можуть стати ціннісними орієнтирами для працівника в процесі його трудової діяльності. Мотиваційні цінності формуються не в результаті пасивного пристосування людини до соціального середовища організації, а в процесі розвитку особистості при активній трудовій діяльності.

Мотивація – це один із елементів цінності, який виявляється у здатності людини діяльно задо-

вольняти свої потреби; спосіб спонукання її до дії [5]. Знання про те, чому люди роблять те, що вони роблять – необхідна передумова для того, щоб допомогти їм реалізувати власні інтереси та попередити випадки, коли мотивації можуть викликати певні ускладнення.

Ш. Шварц стверджував, що дії, які здійснюються з кожним типом цінностей мають психологічні, практичні та соціальні наслідки, які можуть конфліктувати або бути сумісними з іншими типами цінностей. Оскільки ціннісні типи створюють єдину інтегровану мотиваційну структуру, то дослідник вважає, що вони пов'язані в загальну систему з іншими змінними (установка, поведінка, членство у групах та інше) [6].

Згідно теорії Ш. Шварца, цінності особистості існують на двох рівнях: на рівні нормативних ідеалів та на рівні індивідуальних пріоритетів [6, с. 35]. Перший рівень більш стабільний і відображає уявлення людини про те, що потрібно робити, визначаючи тим самим її життєві принципи поведінки. Другий рівень більш залежний від зовнішнього середовища, наприклад від групового тиску, й співвідноситься з конкретними вчинками особистості.

К. Хорні вивчала мотиваційно-ціннісні орієнтації особистості в системі відносин «я – інші» як рух. Вона зазначала, що для задоволення суспільних шаблонів і своїх прагнень кожна людина вже з дитинства має особові ціннісні орієнтації щодо інших людей [8, с. 102].

А. Адлер розглядав мотиваційно-ціннісну сферу особистості через адаптаційний підхід. Він називав любов, дружбу і роботу основними життєвими цінностями, з якими стикається людина, які визначені умовами людського існування та дозволяють оптимально адаптуватися до того середовища, в якому вона знаходиться [2].

К.О. Абульханова-Славська вказує на те, що мотиваційно-ціннісна сфера особистості – це не тільки майбутні цілі, цінності, але й темп життєвого руху, оптимальність розвитку, зростання активності особистості [1].

З метою діагностики ціннісної сфери особистості в процесі пошуку роботи у дослідженні були використані методики «Мотиваційний профіль» Ш. Річі, П. Мартіна, «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної та «Шкала базових переконань» Р. Янов-Бульман (в адаптації М.А. Падуна та А.В. Котельнікової).

Проведене дослідження за методикою «Мотиваційний профіль» дозволило виявити деякі особливості мотивації осіб, що шукають роботу та перебувають на різних типах зайнятості. Отримані під час дослідження результати дозволили констатувати існування певних розходжень у ступені виразності мотивів у виокремлених авторами групах.

Найбільш вираженими потребами, що домінують у мотиваційній сфері і безробітних, і зайнятих осіб, є потреба у задоволеності потреб у матеріальній забезпеченості та потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці. В обох групах найменш вираженою є потреба у впливовості і владі та потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх. Зафіксовано низьке вираження потреби бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей в зареєстрованих у службі зайнятості безробітних осіб, що може свідчити про недостатній прояв допитливості.

Згідно з показниками, представленими в таблиці 1, значні розходження були виявлені у потребі в самовдосконаленні, рості і розвитку людини як особистості. Працюючі досліджувані мають більший показник (33,6 бали), ніж безробітні, показник яких складає 25,9. Це можна пов'язати з набуттям зайнятими особами досвіду професійної діяльності та життєвого досвіду, який задовольняє цю потребу.

Аналіз результатів за методикою «Шкала базових переконань» Р. Янов-Бульман, що наведені у таблиці 2, дозволяє зробити наступні висновки. Так, у зайнятих осіб, що перебувають у пошуку роботи, порівняно з безробітними значно нижчі показники прихильності світу. Це свідчить про те, що безробітні особи більше, ніж зайняті довіряють навколишньому світу і вмюють адекватно оцінювати «недоброзичливі стимули» та реагувати на них, зберігаючи психічну рівновагу.

У зайнятих осіб, що шукають роботу, порівняно з безробітними вищі показники ступеня удачі, що свідчить про те, що зайняті особи більше покладаються на вдачу і впевнені, що вони в цілому є везучими людьми. Удачу ж у досягненні цілей вони схильні розглядати не як результат виявленої активності, а як зовнішній показник, незалежний від них, і як неготовність брати на себе відповідальність за свої дії. Це призводить до очікування, а не до планування та реалізації власного потенціалу.

Деяко нижчий показник «Справедливості світу» у зайнятих осіб. Таке переконання є основою мотивації уникнення невдач. Можна зробити висновок, що зайняті особи, які шукають роботу, на відміну від безробітних осіб думають не про те, як досягти поставленої мети, а про те, як захистити себе у випадку невдачі та максимально її уникнути, мають вищу професійну затребуваність, але слабшу мотивацію до роботи.

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О.Ф. Потьомкіної дає відповідь на питання про те, що важливо в житті особистості, яка шукає роботу, які цінності в її житті переважають. Це дозволяє з належною мірою вірогідності виявити мотиваційну основу окремо взятої особистості, спираючись на актуальні потреби.

Результати проведеного дослідження ціннісних орієнтацій у осіб, що перебувають у пошуку роботи, дають змогу дійти таких висновків. Так, ціннісно-мотиваційна сфера опитуваних

Таблиця 1

Мотиваційний профіль осіб, що шукають роботу(у балах)

Потреби	Безробітні	Зайняті	t	p
Виногорода	39.9	55.3	4.3	$p \leq 0,05$
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	$p \leq 0,05$
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	$p \leq 0,05$
Самовдосконалення	25.9	33.6	3.8	$p \leq 0,05$
Цікава і корисна праця	32.0	35.0	1.4	-

Таблиця 2

Результати порівняльного аналізу базових переконань осіб, що шукають роботу

	Середні значення		U-критерій Манна-Уїтні	Рівень статистичної значущості (p)
	безробітні	зайняті		
Прихильність світу	6,4	4,6	157,5	$p \leq 0,01$
Справедливість світу	5,8	5,1	200	$p \leq 0,05$
«Я»	6,8	7,4	216,5	-
Ступінь вдачі	5,2	7,4	172,5	$p \leq 0,01$
Ступінь самоконтролю	5,7	5,4	218,5	-

Результати порівняльного аналізу цінностей осіб, які шукають роботу

Цінності	Безробітні	Студенти-випускники	Зайняті	Студенти-зайняті р	Зайняті-безробітні р	Студенти-безробітні р
Процес	6,7	6,2	6,1	-	-	-
Результат	6,1	5,9	6,1	-	-	-
Альтруїзм	7,2	4,6	4,6	-	$p \leq 0,01$	$p \leq 0,01$
Егоїзм	4,2	5,8	3,6	$p \leq 0,01$	-	$p \leq 0,01$
Праця	6,7	5,6	5,4	-	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$
Гроші	3,9	7,2	5,3	$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,01$
Свобода	6,9	5,9	5,9	-	-	-
Влада	3,6	5,4	3,7	$p \leq 0,01$	-	$p \leq 0,05$

є відносно збалансованою системою ціннісних орієнтацій. Лише в деяких підгрупах можна відзначити чітке розмежування. Загалом у респондентів лише дві з досліджуваних ціннісних орієнтацій мають високий (вище 7,0 балів) ступінь значущості: «орієнтація на гроші» у студентів-випускників та «орієнтація на альтруїзм» у безробітних.

Виходячи з отриманих результатів, можна зробити наступні висновки про групи опитаних: досліджувані здебільшого прагнуть до відсутності стримуючих факторів у роботі і житті, бажають свободи у всіх її проявах. Переважна частина опитаних у своїх справах орієнтується і на процес, і на результат, що може свідчити про переваги: безпосередній інтерес до роботи, захопленість, бажання досягати високих результатів, подолання перешкод, але значна більшість студентів, що шукають роботу, ставлять свої інтереси, особливо матеріальні, значно вище інтересів інших, що може характеризувати таких людей як складних у контексті внутрішньо-групової взаємодії, що може нашкодити у подальшому пошуку роботи. Однак у переважній більшості студентів присутній «розумний» егоїзм – важлива для життя якість.

Низькі значення за шкалами «орієнтація на гроші», «орієнтація на владу» та «орієнтація на егоїзм» у безробітних можуть свідчити про можливість недостатню впевненість у власних силах, можливість впливати на інших людей, складну економічну ситуацію, оскільки ціннісні пріоритети залежать від приналежності до певної соціальної групи. Так, безробітні адаптуються до соціальних змін, де спостерігається відносно зниження матеріальних ціннісних орієнтацій за рахунок відносного зростання змішаної ціннісної орієнтації [3, с. 186]. Переважна більшість випробовуваних безробітних та зайнятих осіб, що шукають роботу, готові працювати, розвиватися і зростати, алишаючи за собою право на відпочинок; випробовувані не прагнуть до захоплення влади, в міру альтруїстичні і цілеспрямовані в роботі.

**Висновки.** Цінності займають надзвичайно важливе місце у житті особистості та суспільства, в якому вона розвивається, але лише на основі сформованої системи ціннісних орієнтацій, які ормулюються під впливом переважаючої у суспільстві системи цінностей, що постійно змінюється та розвивається.

У оцесі пошуку роботи ціннісна структура особистості також обов'язково зазнає змін: змінюється система ціннісних орієнтацій особистості, змінюються якості взаємозв'язків між цінностями, мотивами і потребами. У процесі професійної соціалізації безробітних спостерігається більш близька значущість цінностей із цінностями зайнятих осіб, що шукають роботу, але спостерігаються істотні відмінності цінностей студентів-випускників та безробітних осіб.

Проведене дослідження дозволило виявити деякі особливості мотивації осіб, що шукають роботу та перебувають у різних типах зайнятості. Поведінка та мотивація визначається низкою певних елементів та їх комбінацією, серед яких вагомими є цінності, потреби, мотиви, досвід, переконання. Сила та інтенсивність впливу кожного елементу змінюється залежно від конкретної ситуації. Вони органічно пов'язані з проблемами особистості та є головним складником її поведінки. Отже, актуальними та суспільно-важливими є подальші дослідження переважаючих цінностей та напряму мотиваційного впливу для ефективного подальшого спрямування дій для розробки ефективних мотиваційних методів.

#### Література:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. М. : Мысль, 1999. 299 с.
2. Адлер А. Смысл жизни / А. Адлер // Философские науки. 1998. № 1. С. 15–26.
3. Борець О.А. Дослідження ціннісних орієнтацій у осіб із різним типом зайнятості, що перебувають у процесі пошуку роботи / О.А. Борець // Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». Том № 57. С. 175–187.

4. Дубровина И.В. Школьная психологическая служба: Вопросы теории и практики. М. : Педагогика, 1991. 232 с.
5. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви СПб: Видавництво «Пітер», 2000.
6. Канінський М.П. Підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції на основі маркетингу / М.П. Канінський // Економіка АПК. 2009. № 3. С. 141–144.
7. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб : Речь, 2004. 70 с.
8. М'ясоїд П.А. Загальна психологія. К. : Вища школа. 2001. 487 с.
9. Павліченко А. Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості / Психологія і суспільство. 2005. № 4. С. 98–121.

**Borets O. A. Features of motivation of persons with different types of employment who are in the process of finding a job**

*The article is devoted to the problem of peculiarities of value-motivational sphere of personality in the process of job search. The results of theoretical analysis of the problem in modern scientific literature and empirical research are presented.*

*Knowing and understanding what drives a person drives them to the activities that motivate their actions, and creates an effective motivational system to increase productivity. The value-motivational sphere is the central nucleus of the individual, determines its activity and activity. The system of value orientation is one of the most important components of the structure of personality, occupying the boundary position between its motivational and need sphere and the system of personal meanings.*

*The article highlights the main components that drive motivation and identify the motivations, needs, and values that drive a person to look for work. Experimental data were obtained and differences in the degree of expression of dominant motives and values of job seekers and in different types of employment were found.*

*There was a significant predominance in the structure of their motivation for the need for high wages and material remuneration, expressive motives for self-development and creativity among employed persons, as well as low expression of the need to be a creative, thinking worker, open to new ideas in unemployed people. The structure of expressiveness of respondents' motives and values was evaluated.*

*The results of the empirical study of the peculiarities of the value-motivational sphere in persons with different types of employment, who are in search of work, which allowed to distinguish the main differences in the motivations of persons seeking work, namely: depending on the type of employment, the system of value-sense orientations changes, the quality of the relationship between values, motives and needs changes. Value-motivational sphere of interviewed employed persons in the process of finding a job, students-graduates and unemployed is a relatively balanced system of value orientations, in some subgroups a clear distinction can be noted.*

**Key words:** *motive, motivational profile, unemployment, job search motives, needs, personality, motivational and value sphere, value.*