


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

 Олена СТУЛІКА

(підпис) (ПБЗавідувачакафедри)

«16» травня 2023р.

**«ВИМУШЕНА ІММІГРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ЯК ЧИННИК
МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ»**

Кваліфікаційна робота
здобувачавищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Практична психологія»
Акрабай Сніжани Едуардівни

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної психології
Стуліка Олена Борисівна

Рецензент:
кандидат психологічних наук, доцент
доцент кафедри психології Харківського
національного педагогічного
інституту ім. Г.С.Сковороди
Сльчанінова Тетяна Миколаївна

Кваліфікаційна робота

Захищена з оцінкою ЄКТС

90 А

Секретар ЕК


Анастасія ВАГАБОВА

«09» червня 2023 р.

Київ–2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФЕНОМЕНУ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ЗОВНІШНІХ ЗМІН.....	7
1.1. Загальна характеристика міграції як соціально- психологічного явища.....	7
1.2. Визначення феномену життєвих обставин як ситуації невизначеності та вимушеності.....	14
1.3. Психологічна готовність особистості до змін та її ознаки.....	20
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	27
2.1. Мотивація як предмет загально-психологічного вивчення.....	27
2.2. Особливості формування мотивації до професійної реалізації .	32
Висновки до розділу 2.....	36
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВИМУШЕНОЇ ІММІГРАЦІЇ ЯК ЧИННИКА МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	37
3.1. Обґрунтування методів емпіричного дослідження.....	37
3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних.....	42
Висновки до розділу 3.	56
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	6

ВСТУП

В переліку актуальних напрямків сучасних психологічних досліджень вивчення феномену особистісної та життєвої реалізації займає одне з центральних місць, адже проблематика самореалізації особистості має онтологічний зв'язок з іншими сферами життєдіяльності та обумовлює наукове вивчення цілої низки соціально-психологічних категорій і понять. Серед них, професійна реалізація та майстерність, успішність і кар'єрне зростання, задоволеність життям й власною справою, готовність до професійних змін та ризиків, підвищення кваліфікації та перекваліфікація, прийняття важливих життєвих і професійних рішень.

Відомо, що багатобічне визначення феноменології діяльності та життєдіяльності особистості потребує акцентуації увага на її мотиваційних аспектах. На сьогодні, психологічна наука трактує феноменологію мотиву та мотивації як внутрішньо-особистісний важіль спонукання до певних дій, як активатор поведінки й діяльності індивіда у формі спрямування на досягнення потреб, бажань та цілей. Загальнопсихологічне поняття мотивації описує сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, що спрямовують індивіда до здійснення певної діяльності задля досягнення встановлених цілей.

Тому, з одного боку, можна стверджувати, що на сьогодні проблема мотивації особистості та структури її мотиваційної сфери є достатньо вивченою. Але, з іншого боку, актуальна ситуація глобальних змін, трансформацій і перетворень породжує безліч нових соціально-психологічних аспектів функціонування мотиваційної сфери особистості, що потребують науко-психологічного розгляду та вивчення.

Обставини соціального й політичного характеру обумовлюють процес виникнення життєвої невизначеності особистості, втрати перспектив благополучного майбутнього та супроводжуються відчуттям небезпеки і

тривоги. Зовнішні багаточисельні обставини породжують також міграційні процеси. Психологічне визначення феномену міграції акцентує увагу на його мотиваційних аспектах, розглядаючи групові та індивідуальні мотиви прийняття рішення стосовно міграції, а також специфіку міграційної поведінки суб'єктів.

Соціально-психологічна специфіка ситуації імміграції пов'язана із необхідністю вирішення соціальних питань, задоволення потреб різного рівня. Не останнє місце в ряді потреб, що потребують реалізації в умовах імміграції, займає потреба у професійній реалізації, самореалізації та самоствердженні.

Актуальність визначеної проблематики обумовлює вибір теми нашого дослідження *«Вимушена імміграція українців як чинник мотивації до професійної реалізації»*.

Мета: на основі емпіричного аналізу проблеми виокремити психологічні аспекти особистісної мотивації до професійної реалізації в умовах вимушеної імміграції.

Об'єкт дослідження: мотивація особистості як психологічний феномен.

Предмет дослідження: особливості мотивації до професійної реалізації українців в умовах вимушеної імміграції.

Гіпотеза: в умовах вимушеної імміграції особистісна толерантність до невизначеності, достатня життєстійкість та прогностична рефлексивність забезпечують ефективну мотивацію до професійної реалізації.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати існуючі теоретичні підходи щодо вивчення міграції як соціально-психологічного явища.
2. Визначити психологічні аспекти феномену життєвих обставин як ситуації невизначеності та вимушеності.
3. Розглянути поняття мотивації в сучасній психології.
4. Виокремити особливості формування особистісної мотивації до професійної реалізації.

5. Дослідити психологічні аспекти феномену вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації.

Теоретико-методологічну основу нашого дослідження складають:

визначення поняття міграції як соціально-психологічного явища (Д. Шелестов, В. Кабузан, В. Іонцев, С. Каслс, Ю. Римаренко, Т. Драгунова, В. Переведенцев, Т. Заславська, В. Моїсеєнко);

вивчення психологічних аспектів феномену життєвих обставин з позиції невизначеності та вимушеності (С. Баднер, Р. Бріслін, Н. Нортон, Р. Халлман, В. Зінченко, Т. Корнілова, Д. Леонтєв, О. Луковицька, Л. Бурлачук, А. Гусєв, С. Максименко, Є. Носенко, П. Лушин);

дослідження параметрів психологічної готовності особистості до змін (М. Левітов, В. Жукова, Л. Велитченко, Н. Коломінський, Н. Тарасевич, С. Омельченко);

загально-психологічне вивчення феномену мотивації (С. Рубінштейн, М. Аргайл, Дж. Аткинсон, Л. Божович, А. Маслоу, З. Фрейд, В. Чудновський, П. Якобсон);

визначення особливостей формування мотивації до професійної реалізації (Ф. Херцберд, Д. Аткинсон, Д. МакКлелланд, Є. Ільїна, О. Леонтєв, А. Карпова).

Методи дослідження: дана робота складається з: *теоретико-методологічного аналізу* досліджуваної проблематики та комплексу психодіагностичних методик, які складають структуру *емпіричного дослідження*: «Шкала толерантності до невизначеності Баднера»; «Рівень соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассерман, Б.В. Іовлев, М.О. Берєбін); «Тест життєстійкості» (Д.О. Леонтєв, О.І. Расказова); «Опитувальник рефлексивності Карпова»; «Тест мотивації досягнення» (М.Ш. Мехрабїан); «Управління мотивацією» (Ш. Рїчі, П. Мартїн), а також *методів кількісного та якісного аналізу* отриманих емпіричних даних.

Практичне значення дослідження: результати теоретико-методологічного аналізу проблеми можуть бути використані в ході підготовки практичних психологів в рамках освітніх компонентів «Психологія особистості», «Соціальна психологія», «Психологія праці», «Психологічне консультування», а також в ході реалізації різноманітних програм підвищення кваліфікації практичних психологів.

Структура кваліфікаційної роботи: складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний зміст роботи викладено на 66 сторінках. В тексті міститься 7 малюнків, 4 таблиці. Список використаних джерел складається з 60 примірників, що охоплюють 7 сторінок. Робота має емпіричний характер.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФЕНОМЕНУ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ЗОВНІШНІХ ЗМІН

1.1. Загальна характеристика міграції як соціально-психологічного явища

Серед безлічі глобальних соціально-психологічних явищ феномен міграції за частотою прояву займає одне з перших місць. Чинниками виникнення й функціонування міграції на різних рівнях та в різних масштабах виступають соціальні, кліматичні, економічні та політичні процеси, що відбуваються у світі, загалом, й в певних країнах, зокрема.

Сучасна суб'єктна інтеграція у сфері науки, культури, виробництва, медицини, освіти сприяє розвитку чисельних зав'язків та стійких відносин, що, в свою чергу, спрощує процедури перетину кордонів, робить світ єдиним та доступним (Д.С. Шелестов, В.М. Кабузан, В.А. Іонцев)[3-5, 32].

Вся багатотисячолітня історія людства демонструє тенденції схильності його до міграції та дозволяє виокремити послідовні етапи формування міграційних процесів:

- *стихійно-інстинктивні міграції*: для первинної людини розширення ареалу мисливства та збирання рослинної їжі виступає як єдино можливий спосіб виживання та збереження власного життя. Архетипічно, кочування вписано в ментальну карту будь-якого народу, етносу, групи;
- *військово-колонізаторські міграції*: історично виникають в період тотальних завойовницьких війн, колонізації цілих регіонів та встановлення торгово-економічного обміну;
- *період вільних міграцій*: розпочинається в період встановлення прав та свобод особистості з середини двадцятого сторіччя [10].

Міграційна ситуація визначається сукупністю міграційних процесів, які, в свою чергу, характеризуються масштабами міграційних потоків, їх напрямками, складом та динамікою у вимірі часу та простору.

Загалом, усі міграційні процеси можна поділити на зовнішні та внутрішні (С. Касле)[15, 27]:

- зовнішні міграції (еміграція та імміграція) – вони мають назву міжнародних адже пов'язані з перетином державного кордону. Вони, в свою чергу, класифікуються на міжконтинентальні й внутрішньоконтинентальні;
- внутрішні міграції – пов'язані з переміщенням в середині країни. Серед них: міграції сільського та міського населення як міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості.

Окрім того, виокремлюються поняття:

- сезонної міграції, як переміщення людей до місць тимчасової праці й проживання протягом нетривалого терміну зі збереженням можливості повернення до місць постійного проживання (Ю. Римаренко, Т. Драгунова);
- епізодичної міграції – поїздки ділового, культурно-побутового, комерційного, політичного, освітнього, сімейно-шлюбного, релігійного характеру;
- маятникової міграції – це численні за своїми розмірами (щоденні, щотижневі, щомісячні) переміщення людей від місць постійного проживання до місця роботи і у зворотний бік (А. Хомра).

За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, станом на кінець другого десятиріччя двадцять першого сторіччя, «Україна потрапила до списку десяти лідерів серед країн походження міжнародних мігрантів, поряд з Індією, Мексикою, Російською Федерацією, Китаєм, Бангладеш, Пакистаном, Філіппінами, Афганістаном» [21-22, 28, 30, 33, 37-38, 55-56].

Філософський підхід щодо визначення сутності феномену міграції (В.І. Вернадський, Л.М. Гумільов) пов'язує його з ідеєю пасіонарних рухів як енергетичного обміну певного етносу із зовнішнім середовищем. Пасіонарний потенціал може бути спрямований на внутрішні зміни етносу, а також на трансформацію зовнішнього середовища, що нерідко призводить до глобальних змін й історичних подій. Пасіонарні властивості можуть належати окремому індивіду, групі, народу; саме вони і виступають рушійною силою міграційного руху[41, 43].

Психологічне вивчення феномену міграції акцентує увагу на його мотиваційних аспектах, розглядаючи групові та індивідуальні мотиви прийняття рішення стосовно міграції, а також специфіку міграційної поведінки суб'єктів.

В ряді досліджень міграційні явища розглядаються як спроба задоволення потреб різного рівня, а також вирішення соціальних питань (В.І. Переведенцев, Т.І. Заславська, В.М. Моїсеєнко). Не останнє місце в ряді потреб, що потребують реалізації за рахунок міграції займає потреба у самоствердженні та самореалізації[25, 31, 46].

Визначення міграційних явищ з точки зору *юридичного підходу* (В.І. Мукомель, Е.С. Паїн) спрямоване на кваліфікацію правового статусу мігрантів, їх категорій у рамках правового поля. Його представниками розробляються норми міжнародного права; правові норми внутрішньодержавного спрямування; законодавчі акти, що регулюють права мігрантів та політику захисту їх інтересів.

Найбільш універсальним є *економічний підхід*, адже в його рамках феномен міграції трактується як регулятор чисельності працездатного населення, як механізм розподілу трудових ресурсів, як каталізатор конкурентоздатності світових ринків праці, як важіль задоволення потреб суспільства (А. Сміт, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Кейнс). За визначенням представників даного напрямку, у корні будь-якого міграційного руху можна

знайти економічні підстави (Л.А. Абалкін, Г.С. Вітковська, Ж.А. Зайончковская, Л.Л. Рибаківська, А.В. Топілін) [6, 36, 44].

Проблеми адаптації мігрантів до змін у соціальному, культурному та етнічному оточенні розглядаються в рамках *соціологічного підходу* (А.І. Кузьмін, Т.М. Юдіна). Міграційні процеси розглядаються як сукупність міжособистісних взаємин, встановлення дружніх зав'язків, асиміляція до традицій та соціальних норм, набуття нового життєвого досвіду.

Політологічний підхід пов'язує міграційні процеси з питаннями безпеки, громадянства, діаспори та міжнародних зав'язків (А. Гіршман). Політичні міграції відбуваються на тлі політичної кризи, соціального конфлікту, війни, націоналістичної нетерпимості, релігійної непоступливості. В цьому випадку мова йде про політичних вигнанців, переселенців, внутрішньо переміщених осіб та біженців [57].

З точки зору *демографічного підходу* виокремлюються наступні види руху населення: соціальний, міграційний, природний (А. Волгін). Соціальний рух визначається як соціальна мобільність (П. Сорокін) зі зміною соціальної позиції індивіда. Природний рух населення пов'язаний із процесами народження, смерті, встановлення шлюбних відносин, розлучення. Міграційний рух розглядається як сукупність усіх можливих територіальних переміщень з визначенням характеру розселення, його щільності, сезонність та маятниковість [2, 19].

За даними MixDigital[<https://mixdigital.com.ua/blog/migracziya-naselennya-ukraini-pid-chas-vijni/>], початок війни на території України призвів до активізації процесів переміщення населення в межах країни та за її кордоном. За перші місяці війни Організацією Об'єднаних Націй зафіксовано понад восьми мільйонів осіб, що перетнули кордон і 95% з них на сьогодні залишаються за межами країни. Із зверненням з проханням тимчасового прихистку в країнах Західної Європи зафіксовано 3,5 мільйони українців [60].

За даними опитувань (theInternationalOrganizationforMigration), на території Польщі збираються залишитися 37% біженців, в країнах Прибалтики – 27%, в Німеччині – 23%, Чехії – 15%.

Близько 65% опитаних зазначають, що прагнуть повернутися до України за першої можливості. Серед дорослого населення (від 18 років) 6,2 мільйонів людей змінили місце знаходження всередині країни. Для 31% з них, вирішальним став факт наявності родичів та друзів на території прибуття.

В аналітичному звіті «Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України» (вересень 2022 року), здійсненому Центром економічного відновлення, НДО та Gradus Research під егідою офіційних представників Європейського Союзу [https://gradus.app/documents/295/Gradus_EU_wave_9_UA.pdf] показано ряд закономірностей.

За параметром дій українців під час повномасштабної війни:

- 40% опитаних змінювали місце знаходження; серед тих, хто мігрував, 17% вже повернулися до дому (як правило, це мешканці центральної та західної частини України);
- 23% продовжують перебування за межами власної домівки (переважно мешканці східних регіонів країни);
- 64 % респондентів мігрували до інших областей країни (переважно західних); 17% – в межах своєї області; 19% виїхали за кордон (більшість до Польщі та Німеччини);
- у випадку загострення ситуації 57% тих, хто залишився в країні прагнуть знаходитися на поточному місці перебування; 33% – мігрувати (23% – в межах країни; 10% – за кордон);
- за появою першої ліпшої можливості 62% українців, що перебувають за кордоном, прагнуть повернутися до України; 10% хочуть залишитися на новому місці (цікаво, що за попередніми даними кількість бажаючих остатися складала 27%);

- бар'єром для повернення в країну для 58% є небезпека в тому населеному пункті, в якому проживали до початку воєнних дій; поступово знижується значущість таких перешкод для повернення, як відсутність роботи, низька оплата праці, зруйноване житло; поступово зростає вагомість відновлення бізнесу;
- рівень залученості близьких до Збройних сил України та сил Територіальної оборони становить 25% та 15%, відповідно; 18% опитаних залучені до волонтерської діяльності.

За параметром впливу повномасштабної війни на життя українців (згідно даних Центру економічного відновлення, НДО та Gradus Research):

- 66% опитаних визначають найбільш актуальною потребою необхідність коштів, 31% – доступ до роботи;
- внутрішні мігранти відчують найбільшу потребу у фінансах (71%), в роботі (39%), у продуктах харчування (28%), безпечному місці проживання (29%), житлі (26%);
- зовнішніх мігрантів менше турбують фінансові питання (47%); для них більш актуальною є проблема продуктів (21%);
- серед тих, хто залишається вдома, менш ваговою стала потреба в безпечному місці (20%) та можливість виїзду за кордон (12%);
- суб'єктивна оцінка стану фізичного та ментального здоров'я показує, що близько половини опитаних декларують певні проблеми з фізичним (49%) та ментальним (47%) здоров'ям; більше третини (40%) позитивно оцінюють свій стан, а 11% – декларують наявність багатьох проблем;
- стосовно оцінки відчуття безпеки, близько третини опитаних (32%) відчують себе наразі у безпеці (значущо більша частка такого сегменту серед тих українців, що мігрували за кордон, але вона значущо виросла серед тих, хто залишився вдома або мігрував всередині країни), тоді як майже половина опитаних (44%) відзначили, що відчують час від часу небезпеку, а 16% декларують, що не відчують себе в безпеці;

- по відчуттю респондентів, які мали досвід переїзду, на новому місці: більшість місцевого населення ставилася до них доброзичливо (87%);
- гуманітарну допомогу від української держави отримували 34% опитаних (69% на Сході і 48% на Півночі); в основному вона була у вигляді продуктів харчування (80%) та грошової допомоги (45%). Серед тих, хто отримував гуманітарну допомогу, 47% вважають її достатньою і 44% – недостатньою;
- серед зовнішніх мігрантів 63% отримували гуманітарну допомогу від уряду тієї держави, до якої вони переїхали; здебільшого це була грошова допомога (87%), продукти харчування (70%), засоби гігієни та санітарні засоби (58%), тимчасове житло (52%) та одяг (50%); при цьому більшість опитаних (69%) оцінюють цю допомогу як достатню.

За параметром перспектив майбутнього (згідно даних Центру економічного відновлення, НДО та Gradus Research):

- 60% українців продовжують бути оптимістичними щодо майбутнього, адже вірять, що після перемоги Україна зможе побудувати сильну економіку та такий же відсоток впевнені, що Україна стане членом Євросоюзу;
- 57% досліджуваних вірять, що держава все відбудує після війни чи компенсує витрати на відбудову після перемоги. Найвищі показники віри у світле майбутнє зафіксовані серед молоді аудиторії (18-24 років).

За параметром працевлаштування під час війни (згідно даних Центру економічного відновлення, НДО та Gradus Research):

- 60% респондентів працевлаштовані (серед них переважна більшість мешканців центральних та західних регіонів країни та Києва); серед них 78% без затримки отримують заробітну плату;
- серед зовнішніх мігрантів 51% отримують оплату;
- за визначенням 77% опитаних, від початку воєнних дій відбулося зменшення доходу; серед них 84% – внутрішні мігранти [60].

1.2. Визначення феномену життєвих обставин як ситуації невизначеності та вимушеності

На сьогодні, феномен життєвих обставин пов'язується з поняттями некерованості, невизначеності та вимушеності.

Параметр невизначеності супроводжує будь-які життєві обставини, адже за їх конфігурацією у особистості недостатньо зрозумілих / знайомих / звичних одиниць для здійснення прогнозування логіки їх розвитку.

В психологічних дослідженнях феномен невизначеності висвітлюється у різних аспектах: «uncertainty»—невизначеність, невпевненість, сумнівність, нерішучість, мінливість, нетвердість; «ambiguity»—неоднозначність, двозначність, неясність, амбівалентність, порушення стереотипів; «indeterminacy»: «intolerancetouncertainty» і «intolerancetoambiguity» – у контексті пізнавальної активності особистості перше поняття розглядається як «толерантність до невпевненості при недостатній інформованості», а друге – як «толерантність до неясності, двозначності, багатозначності стимулів, складності їх інтерпретації» [9, 58].

Психологічна проблема невизначеності знаходиться в фокусі уваги як зарубіжних фахівців (С. Баднер, Р. Бріслін, Н. Нортона, Е. Френкель-Брунsvік, Р. Халлман), так і вітчизняних (В. Зінченко, Т. Корнілова, Д. Леонтєв, О. Луковицька, Л. Бурлачук, А. Гусєв, С. Максименко, Є. Носенко, П. Лушин, М. Шаповал). Аналіз різноманітних підходів показує багатовариативність трактовок феномену невизначеності.

Так за Д. Леонтєвим, невизначеність – це ситуація з невідомими змінними, або ситуація, що характеризується відносною відомістю того, що відбувається. С. Баднер розглядає ситуацію невизначеності як недостатність інформації про те, що відбувається; як перешкоду для прийняття рішення. Невизначеність стимулу та необхідність його виокремлення з безлічі інших робить ситуацію невизначеності складною [14].

Р. Бріслін зазначає, що ситуація невизначеності в свідомості особистості не детермінована засобами її вирішення, а також можливими варіантами вирішення. За Р. Халлманом, невизначеність трактується як подвійність, суперечливість, сумнівність інформації.

На думку інших дослідників, невизначеність – це ознака ситуації смислового абсурду, нібито піддослідний залучається у діяльність, мета якої йому не відома (М. Зоткін).

В. Зінченко визначає феномен невизначеності як ситуацію принципової невідомості майбутнього. О. Луковицька стверджує, що невизначеність може бути інформативною, адже розширює потенційні можливості; вона виступає джерелом творчості, винаходів і генерації нового, невідомого і оригінального. А негативні емоційні стани, що виникають в умовах невизначеності, лише «відображають принципову неможливість знаходження єдиного обґрунтованого, найбільш правильного, зі всіх точок зору, вибору: вибору єдиного універсального підходу, єдиної цілі, єдиної гіпотези, єдиного методу, єдиного критерію оцінки результату»[17].

В своїх роботах С.Д. Максименко розглядає невизначеність як станабо процес, що виникає в ситуації об'єднання мінливості ознак двох та більше психічних явищ. П. Лушин визначає феномен невизначеності як перехідний стан, що спонукає людину переживати позитивні емоції в нових неструктурованих, неоднозначних ситуаціях, сприймаючи їх не як загрозу, а як виклик[49].

А. Гусев вбачає в ситуаціях невизначеності резерв різноманітних шляхів розвитку особистості та становлення її нової ідентичності.

У віковій та педагогічній психології визначаються типи ситуацій невизначеності в професійній діяльності педагога (Є. Кригер); в психології мислення та психології ризику класифікуються стратегії поведінки та прийняття рішення (Т. Корнілова, С. Максименко) [54].

Як показує практика, поведінка індивіда, його наміри та особливості функціонування психічних процесів не завжди підкорюються жорстким,

причинно-наслідковим закономірностям, адже різні можливості виникають при розриві детермінації, а саме поняття можливостей тісно пов'язано з поняттям невизначеності, що означає наявність альтернативних можливостей. І, навпаки, можливість може з'явитися тільки там, де існує неповна визначеність.

Відмінність можливості і ймовірності полягає в тому, що можливість – це реалізація тенденцій майбутнього за рахунок індивідуальних дій з можливими варіаціями; ймовірність – це варіант здійснення або не здійснення будь-чого в незалежності від волі і дій індивіда [58].

На сьогодні очевидно, що феномен невизначеності більшістю людей пов'язується з виникненням негативних емоційних станів. Але, за умовадекватного його розуміння та використання, даний феномен розриває потужний потенціал позитивних змін.

Спираючись на аналіз проблеми суб'єктивної невизначеності, О.Т. Соколова виокремлює п'ять можливих типів її переживання, але серед них лише один має позитивний характер [16]:

- *перший тип* переживання суб'єктивної невизначеності пов'язаний із стійким афектом, ключовим станом якого є нездоланна тривога;
- *другий тип* переживання суб'єктивної невизначеності супроводжується усвідомленням амбівалентності, багатозначності, непередбачуваності, суперечливості, заплутаності та складності того, що відбувається;
- *третій тип* пов'язаний із блокуванням доступу до внутрішніх ресурсів «Я» на тлі тотальної непереносимості факту невизначеності, в результаті чого починає домінувати конформізм, схильність до прийняття думки інших, залежність від авторитету з послідовним нівелюванням власного «Я»;
- *четвертий тип* відмічається відчуттям вседозволеності на фоні хаосу, відсутності необхідності дотримуватися правил та границь;
- *п'ятий тип* переживання суб'єктивної невизначеності пов'язаний з породженням зацікавленості та пошукової активності; виникненням

креативних ідей; породженням нових смислів та азарту, що призводить до творчого і осмисленого перетворення ситуації невизначеності.

На думку О.Т. Соколової, «толерантність до невизначеності і переносимість амбівалентності можуть свідчити про досягнення індивідуальної зрілості, константності і цілісності Я, здатного справлятися з власними тривогами» [20].

П.В. Лушин, аналізуючи практику надання психологічної допомоги клієнту виокремлює кілька типів особистого ставлення до невизначеності:

- *інтолерантний та пасивний тип* – він характеризується виникненням страждань з приводу невизначеності;
- *інтолерантний та активний тип або «регламентуючий» тип* – притаманний тим, хто схильний включатися у процес подолання ознак невизначеності, поступово привносячи у життя визначеність та порядок;
- *«утилітарний» тип ставлення* – по суті є толерантним ставленням до невизначеності з потенціалом адаптації неминучої невизначеності та надходженням її переваг та можливостей [26].

Унікальним особистісним типом, за визначенням П.В. Лушина, є ті особи, хто привносить у своє життя невизначеність, генерує та стимулює її. Так звані «хаотики», породжуючи невизначеність і хаос, почуваються в ній як «риба у воді». Навпроти, система жорсткої регламентації та інструкцій викликає в них ставлення протесту. Таке профіцитарне ставлення до невизначеності відкриває для них безліч нових можливостей та ресурсів.

Можливості використання невизначеності у повсякденних ситуаціях П.В. Лушин пов'язує із додатковим ресурсом міжособистісної комунікації; групової та командної взаємодії; прийняття рішень; вирішення особистих та професійних завдань; проживання кризових ситуацій та неконтрольованих обставин.

Прагнення людства до визначеності суперечливе: невизначеність породжує тривогу, страх і актуалізує потребу людини у безпеці, що цілком

зрозуміло; проте, прагнучи до визначеності і вибираючи визначеність (незмінність), людина ризикує потрапити у своєрідний капкан.

Ми можемо уявити собі ситуацію важливого життєвого вибору, як деяку кімнату, де є двері і людина, якій необхідно вибрати: залишатися їй або вийти в ці двері. Людина, що стоїть перед вибором, добре знає цю кімнату, вона зрозуміла і звична (це визначеність) і зовсім нічого не знає, що чекає, якщо вона вийде за двері (невизначеність). За дверима може бути що завгодно, а в цій кімнаті тільки ця кімната. Людина, тяжіючи до визначеності, залишається в кімнаті.

У якій ситуації вона виявляється тепер? Кімната все також зрозуміла і знайома. Але та невизначеність, яка існує за дверима, про існування якої людина знає, залишається невизначеністю. В.П. Зінченко дотепно помічає із цього приводу: «навіть успішне подолання породжує нові форми невизначеності» [40]. Ця думка співзвучна відомому вислову Сократа: «Я знаю, що я нічого не знаю».

Отже, розширення знань про світ завжди породжує нові питання. Але, не ставлячи перед собою нові питання (не стикаючись з невизначеністю), людина залишається в невіданні (невизначеності). Ця обставина, судячи з усього, породжує відчуття провини за втрачені можливості, за визначенням С. Мадді.

Феномен невизначеності, на думку фахівців, необхідно розглядати одночасно з позиції необхідності структурування зовнішнього середовища, а також через актуальність набуття інтрапсихічного балансу та структури власного життєвого світу (Ф.Є. Василюк).

З цього приводу Б.С. Алішев зазначає: «людина, що має свідомість, стикається з невизначеністю не лише зовнішнього, так званого об'єктивного світу, але й свого внутрішнього, суб'єктивного; і ця невизначеність теж повинна якимсь чином долатися».

Сучасна ситуація глобальних перетворень, соціальних конфліктів та криз актуалізує необхідність створення умов для гармонізації й примирення

внутрішнього світу людини із зовнішнім оточенням. Обидва світи, маючи характеристику невизначеності, при неминучому зіткненні резонують, посилюючи труднощі життєдіяльності людини. Отже, робота з невизначеністю на стику двох світів, об'єктивного і суб'єктивного, наразі особливо актуальна[42].

З проблематикою відношення людини до невизначеності безпосередньо пов'язана тема самовизначення, цей зв'язок очевидний вже тому, що обидва терміни мають один і той же корінь.

Роблячи різні життєві вибори, формулюючи і утілюючи стратегію власного життя, людина самовизначається. Усвідомлений акт вибору зменшує невизначеність майбутнього, оскільки людина, що ефективно самовизначається, має орієнтири і цілі, спрямована в майбутнє; вона, в цьому випадку, активний діяч і перетворювач буття. Крім того, самовизначення дозволяє подолати деструктивне відчуття вимушеності й залежності від обставин.

1.3. Психологічна готовність особистості до змін та її ознаки

Поняття психологічної готовності особистості будується на твердженні про існування певного суб'єктного підґрунтя вигляді внутрішньої (психологічної) моделі того об'єктивного явища, відносно якого має відбуватися та чи інша її активність. В сучасних психологічних підходах готовність визначається як: наявна здібність; якість особистості; психологічний стан; суттєва ознака установи; психологічна умова успішності виконання діяльності; цілісне явище, що поєднує якості особистості, способи її поведінки, професійні знання, вміння та компетентності [48].

У контексті психологічного аналізу феномену готовності, М. Левітов зазначає, що «готовність може бути розглянута як придатність або непридатність людини до виконання певної роботи, як наявність або нестача у неї необхідних для даної роботи здібностей, причому крім такої загальної та тривалої готовності до роботи існує готовність як тимчасовий стан, який можна назвати передстартовим станом. Треба розрізняти три основних види цих передстартових станів: звичайний, що не виявляє позитивну або негативну сторону; стан підвищеної готовності; стан зниженої готовності».

Психологічна готовність, на думку В. Жукової, є психологічним утворенням, що виникає під впливом конкретних завдань, вимог та обставин. Вона має складну динамічну структуру, яка відображає інтелектуальні, емоційні, вольові та мотиваційні сторони психіки людини в їх відношенні із зовнішніми умовами, і є стійкою характеристикою особистості. В. Шадріков, розглядаючи психічну готовність у широкому сенсі, вказує, що вона є складним цілісним внутрішньо-особистісним процесом та характеризується: твердою впевненістю людини у своїх силах; спробою активно, з повною віддачею боротися до кінця за досягнення певної мети; оптимальним рівнем емоційного збудження; високим ступенем психічної стійкості до різноманітних значущих для людини зовнішніх і внутрішніх чинників, що

негативно впливають на неї; здатністю довільно керувати своїми діями, почуттями, поведінкою в мінливих, напружених умовах діяльності[50].

У вузькому значенні слова стан психічної готовності, на думку автора, можна охарактеризувати упевненістю, мобілізованістю, легкістю, емоційним підйомом, високою концентрацією уваги, установкою на вияв волі, зусиллям спеціалізованого сприйняття. Спираючись на ідею особистісно-діяльнісного підходу (Л. Велитченко, Н. Коломінський, Н. Тарасевич, С. Омельченко), основи якого сходять до праць Л. Виготського, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна, Б. Ананьєва, що постулюють ідею про особистість як суб'єкт діяльності, О. Булгакова характеризує психологічну готовність як складне інтернальне особистісно-діялісне утворення. Головною ознакою цього утворення є ознака ставлення до себе як до діяча, в якій відтворюється досвід участі в інтерактивних подіях суб'єкт-суб'єктних та суб'єкт-об'єктних відносин соціального буття особистості[52].

У дослідженнях психологічної готовності Л. Лежніної даний феномен трактується: як властивість і якість особистості; як прояв здібностей та умінь; як стійка характеристика особистості, здатної до формування власної психологічної готовності. Вона зазначає, що ми маємо розуміти: психологічна готовність формується не безпосередньо перед виконанням певної дії, а завчасно як сформована спрямованість діяти певним чином.

Отже, поняття «психологічна готовність» розуміється здебільшого як «психологічна готовність до дії», тобто як стан ефективного виконання певних дій. Введення цього поняття в психологію викликано необхідністю визначення рівня можливостей особистості при здійсненні певної перетворювальної діяльності та прийняття життєвих рішень. Поняття «готовності до змін» у психології розглядається різними авторами в залежності від контексту характеристик особистості та її діяльності. Найбільш вдалим для розуміння сутті та структури цього явища вважаємо пояснення М. Фаєрмана, якому вдалося систематизувати параметри

готовності до змін на особистісному, груповому та системному (організаційному) рівнях.

Частіше готовність до зміни розуміють як складний комплексний конструкт, що виникає на певному етапі психологічного процесу змін. Із позиції інтегративного процесу, «готовність до зміни» – це категорія суб'єктивної психологічної реальності, що являє собою активацію ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки, не будучи безпосереднім механізмом поведінкових моделі або продуктом вольових зусиль. Саме несформована психологічна готовність (її відсутність) робить вольову пошукову поведінку неефективною, викликає внутрішні опори змінам, видає невірні помилкові стратегії та поведінкові моделі. Навпаки, сформована або активна готовність розширює поведінкові моделі, розширює спектр рішень, шляхів досягнення, збагачує мотиваційну сферу[59].

Теоретико-методологічні аспекти формування психологічної готовності до дій в умовах змін досліджувалися у наукових працях В. Івкіна, Л. Карамушки, М. Москальова, О. Толкова, Н. Хміль. Аналізуючи проблему готовності особистості до змін, О. Віханський визначає рівень такої готовності за двома найважливішими аспектами: ступінь задоволення існуючим станом справ та сприйняття особистого ризику, пов'язаного з можливим проведенням перетворень[7]. Комбінація цих аспектів, на думку автора, і визначає характер готовності до змін(низька готовність, помірна невизначена готовність та висока готовність).

Концепція О. Замишляєва ґрунтується на тому, що кожне рішення про необхідність змін викликає реакцію особистості, яка не завжди буває однозначною. Він розглядає готовність до змін через призму реакцій їх запровадження і виокремлює три основні параметри: невідворотність змін(I – Inevitability), конкретність змін(S – Specificity), привабливість змін(A – Attractivity). За цими параметрами О. Замишляєв описує чотири варіанти реакції на зміни:

1. Висока невідворотність змін, низька конкретність змін, висока привабливість змін(I – S – A):особистість усвідомлює, що зміни неминучі, але при цьому не має уявлення про те, що, як і коли це почне відбуватися. За таких умов спостерігається низький рівень ефективності комунікацій, дуже високий рівень демотивованості, емоційна напруженість.

2. Низька невідворотність змін, висока конкретність змін, низька (або висока) привабливість змін(I – S – A/A):на фоні відсутності правильно побудованих комунікацій та надходження інформації, індивід ставиться з недовірою до майбутніх змін, що також викликає певні негативні переживання.

3. Низька невідворотність змін, низька конкретність змін, низька привабливість змін(I – S – A): у людини немає впевненості в тому, що зміни відбудуться, і не має уявлення, коли і яким чином це відбудеться, що призводить до пасивності, амотивації та впевненості, що ніяких змін не буде.

4. Висока невідворотність змін, висока конкретність змін, висока привабливість змін (I – S – A):індивід не лише усвідомлює неминучість змін, але і має чіткий план впровадження змін, що стимулює позитивне (або негативне) ставлення до змін і відповідну його активність.

На думку Дж. Келлера, важливу роль під час запровадження змін відіграє мотивація та стимулювання щодо набуття знань, навичок та необхідних умінь. Їм була побудована модель мотивації, що включає 4 етапиотримання нових знань, умінь, навичок і/або під час впровадження змін: увага (attention); значимість (relevance); впевненість (confidence); задоволення (satisfaction)[45]. В сучасних наукових джерелах поняття «готовність до змін» та «готовність до інновацій» онтологічно перетинаються, адже зміни позитивного спрямування передбачають будь-яке інноваційне перетворення. Інновація або новація потребує досить глибоких особистісних змін, змін у схемі мислення, а також змін у поведінкових моделях.

Ряд дослідників визначає інноваційну діяльність як цілеспрямований процес, заснований на усвідомленні власного життєвого досвіду шляхом порівняння та вивчення, шляхом змін у відтворюваних процесах з метою досягнення інших, більш адекватних результатів, отримання нового знання, впровадження якісно іншої практики. Це означає, що провідною формою інноваційної діяльності є дослідно-експериментальна робота[46]. Крім того, готовність до змін та відтворення інноваційної діяльності передбачає достатній рівень сформованості мотиваційно-ціннісного ставлення до сфери інноваційного перетворення, активної творчої позиції під час здійснення власної діяльності та розвинутої рефлексії, а також здатності визначати найбільш ефективні способи досягнення цілей.

Психологічна готовність до змін та інноваційних перетворень включає в себе наступні показники: усвідомлення потреби впровадження інновацій у власне життя та практику; інформованість щодо стану актуальної ситуації; креативний підхід до вибору стратегії змін; здатності до творчості та рефлексії; спрямованість на експериментальну діяльність; готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності[8].

Психологічна готовність до життєвих змін, до сучасної ефективної діяльності, на думку Б. Паригіна, передбачає: злам, руйнування раніше утворених настановних стереотипів, шаблонів, способів дій та моделей поведінки внаслідок їх повної невідповідності новим умовам життя та діяльності. Нові психологічні установки мають бути підкріплені їх здатністю до практичної реалізації та дієвості; обов'язкову готовність до емоційного напруження, пов'язаного із стресовою ситуацією новизни; свідомий вибір нових установок і способів діяльності. Розвиток інноваційних процесів в житті кожної людини є об'єктивною закономірністю, що зумовлюється інтенсивним розвитком інформаційно-комунікативних технологій у сферах людського буття; оновленням змісту філософії сучасного способу життя та картини світу; спрямованістю особистості на збереження власних цінностей в умовах тотальних об'єктивних змін та виникнення непередбачуваних

обставин; необхідність зберігати активність (особисту, життєву, професійну) у нових швидкозмінних соціальних, економічних, політичних умовах.

Висновки до розділу 1.

Теоретичний аналіз соціально-психологічних аспектів феномену міграції в умовах зовнішніх змін показав наступне:

1. Широкомасштабні міграційні процеси зумовлені множинним чинниками економічного, соціального, політичного, кризового характеру.
2. Психологічний погляд на феномен міграції акцентує увагу на його мотиваційних аспектах, розглядаючи групові та індивідуальні мотиви прийняття рішення стосовно міграції, а також специфіку міграційної поведінки суб'єктів.
3. Початок війни на території України призвів до активізації процесів переміщення населення в межах країни та за її кордоном. Ретельний аналіз стану міграції проведено Mix Digital.
4. Визначення міграції як соціально-психологічного феномену, що виникає в період соціально-політичної кризи, дозволяє ототожнювати його з поняттям життєвих обставин, яке, в свою чергу, пов'язується з поняттями некерованості, невизначеності та вимушеності.
5. Підсумовуючи загальні підходи щодо визначення структури та основних характеристик психологічної готовності до змін, можна стверджувати, що це категорія суб'єктивної психологічної реальності, яка здійснює функцію активації ресурсної, мотиваційної, енергетичної сфер психіки і, опосередковано, є механізмом поведінкових моделей або продуктом вольових зусиль. Сьогодні в ряді психологічних досліджень готовність до змін безпосередньо й синонімічно пов'язують з готовністю до інноваційної діяльності, тобто готовності до змінювання та оновлення власного мислення й моделей поведінки і

разом з цим оновлення життя та власної діяльності шляхом освоєння та впровадження інновацій.

6. Серед основних характеристик психологічної готовності виокремлюються: лабільність здійснення діяльності; адекватна впевненість щодо власних можливостей; усвідомлення цінності інновацій та їх ролі в житті та діяльності; активна пізнавальна й дослідницька позиція; зорієнтованість на власну творчість; розвиненість саморегуляції в стресових ситуаціях, що пов'язані зі змінами й подоланням труднощів.
7. Процедура формування психологічної готовності до змін, має враховувати базову послідовність набуття цієї здатності, а саме: усвідомлення цілей виконання завдань, вирішення яких сприятиме здійсненню змін; осмислення та оцінювання умов, задля яких у майбутньому має здійснюватися актуалізація досвіду вирішення нових; визначення на основі досвіду та оцінюванні майбутніх умов діяльності більш раціональних і можливих способів розв'язання завдань відповідно прогнозованим змінам в професійній діяльності; прогнозування можливих проявів власних інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових процесів, оцінювання відповідності можливостей, рівня домагань та необхідності досягнення певних змін; мобілізація сил задля здійснення бажаних (або необхідних) змін, самонавіювання віри в успішне досягнення мети.

РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

2.1. Мотивація як предмет загально-психологічного вивчення

Психологічна наука феноменологію мотиву (від франц.«motif»;від лат. «moveo» –рухаю) трактує як внутрішньо-особистісний важіль спонукання до певних дій; як активатор поведінки й діяльності індивіда у формі спрямування на досягнення потреб, бажань та цілей.

Поняття мотивації, при цьому, описує сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, що спрямовують індивіда до здійснення певної діяльності задля досягнення встановлених цілей[1, 12].

На сучасному етапі розвитку психології феномен мотивації є достатньо розробленим й фундаментальним. Існуючі чисельні підходи, щодо визначення сутності поняття мотиву і мотивації (С.Л. Рубінштейн, М. Аргайл, Дж. Аткинсон, Л.І. Божович, А. Маслоу, З. Фрейд, В.Е. Чудновський, П.М. Якобсон) обумовлені складною структурою та розмаїттям аспектів, що характеризують його природу, сутність та зв'язок з іншими особистісними феноменами [18].

Специфіка вітчизняного підходу полягає у розгляді мотиваційної сфери особистості як сукупності динамічної (енергетичної) та змістовно-сміслової сторін мотивації. Предметом обґрунтування виступають: людина і система її відношень (В.М. Мясіщев); онтологічна єдність змісту і значення (О.М. Леонт'єв); система спонукань та їх змістовне наповнення (С.Л. Рубінштейн); особисті спрямування моделі поведінки (Л.І. Божович, В.Е. Чудновський);особливості звичної діяльності (П.Я. Гальперін).

Як видно, мотивація розглядається з позиції складно структурованого регулятора життєдіяльності індивіда (поведінка, відносини, діяльність), в якому вищий рівень регуляції – свідомо-вольовий[29].

За визначенням В.Г. Алексєєва, мотиваційна система не просто сукупність окремих мотивів; вона детермінована автоматичними неусвідомлюваними установками; актуальними прагненнями; ідеалізованими уявленнями. Вона виконує провідну функцію, формуючи змістову перспективу подальшого розвитку її спонукання, адже без неї повсякденні турботи втрачають своє значення.

Мотивація, будучи складно структурованою та багаторівневою системою різних спонукань, включає в себе потреби, мотиви, інтереси, ідеали, прагнення, установки, емоції, норми та цінності. З іншого боку, саме вона визначає факт полімотивованості будь-якої діяльності та поведінки людини, а також домінуючі мотиви в їх структурі.

Ієрархічна природа мотиваційної сфери визначає спрямованість людини, адже співвідношення домінуючих мотивів обумовлюють вектор цього особистого феномену [39].

Традиційно, проблематика мотивів пов'язується з потребами (Ж. Нютенн, А. Маслоу); з фактом їх переживання на тлі задоволення / незадоволення (С.Л. Рубінштейн); з предметом або об'єктом потреби.

Діяльнісний підхід (О.М. Леонтьєв) визначає термін «мотив» використовується не для «позначення переживання потреби, а визначає те об'єктивне, в чому ця потреба конкретизується в даних умовах і на що спрямовується діяльність, що спонукає її».

У своєму визначенні Л.І. Божович поєднує енергетичну, динамічну та змістовну сторони феномену мотиву, наголошуючи на тому, що мотив – це те, заради чого здійснюється діяльність: «в якості мотиву можуть виступати предмети зовнішнього світу, уявлення, ідеї, почуття і переживання. Тобто, все те, в чому знайшла своє втілення потреба».

За широтою змісту поняття «мотиваційна сфера особистості» вимальовується наступний послідовний ланцюг: мотив – мотивація – мотиваційна сфера. Мотивація, як було сказано вище, це складне співвідношення зовнішніх та внутрішніх детермінант поведінки, діяльності та спрямування.

Мотиваційна сфера особистості включає в себе її афективну та волюву компоненту (Л.С. Виготський), а також переживання задоволення потреби. Це своєрідний стрижень особистості, до якого «стягуються» такі її властивості, як спрямованість, ціннісні орієнтації, установки, соціальні очікування, емоції, волюві якості та інші соціально-психологічні характеристики.

Таким чином, можна стверджувати, що, незважаючи на різноманітність підходів, під мотивацією більшість авторів розуміють сукупність, систему психологічно різнорідних факторів, що детермінують поведінку та діяльність індивіда [45].

Мотиваційна система, за визначенням В.Г. Асєєва, це стійка єдність окремих елементів, що складають цілісну структуру. В ній виокремлюються: процесуальні й дискретні характеристики мотивів; модальність переживань досягнення або недосягнення мотиваційної мети. Така структура мотиваційної сфери особистості не є сталою та статичною; вона динамічна: змінюється та розвивається в процесі її життєдіяльності.

В структуру мотивації, за Б.І. Додоновим, входять чотири структурні компоненти: емоційний – задоволення / незадоволення процесом діяльності; оціночний – ступінь значущості отриманого результату; призовий – винагорода за процес та результат діяльності; ціннісний – ступінь свободи або тиску [34].

Умовно, перший компонент в структурі мотивації є гедоністична складова будь-якої мотивації; три інші – цільові. З іншого ракурсу видно, що сукупність першого та другого компонентів утворює особисту спрямованість, орієнтацію на процес й результат діяльності; третій та

четвертий – висвітлюють чинники зовнішнього впливу (позитивного або негативного) на діяльність. Цікаво, що саме вони, за концепцією Дж. Аткинсона, визначають мотивацію винагороди або уникнення покарання.

Представники зарубіжної психології визначають феномен мотивації в контексті базових потреб індивіда (Х. Мюррей, Дж. Аткинсон, А. Маслоу). За Х. Мюрреєм, потреба особистості у досягненні, потреба у домінуванні, прагнення самостійності та реакції афіліації – це основні спонукально-мотиваційні потреби.

В структуру загальних мотиваційних потреб індивіда М. Аргайл залучує:

- біологічні потреби – вони викликають соціальну взаємодію, навіть будучи несоціальними потребами;
- потреба у залежності – вона утворює можливість отримання допомоги від іншого, прагнення допомоги, підпорядкування керівництву;
- афіліаційна потреба – прагнення до сукупності з іншими, встановлення дружніх відносин, прийняття іншими;
- потреба у домінуванні – вона лежить в основі лідерства, відповідальності, здатності до прийняття рішень;
- потреба у фізіологічній близькості – встановлення інтимно-особистих відносин любові та дружби з повагою та прийняттям;
- агресивні тенденції – виявлення потреби у фізичній або вербальній агресії;
- потреба відчуття власної гідності, встановлення его-ідентичності, самоприйняття та позитивне самовідношення [5].

Найбільш розповсюдженою є концепція потреб А. Маслоу, яка визначає ієрархію в структурі базових потреб індивіда. В ній висвітлюється сутність соціальної природи людини з наявністю соціальних та інтерактивних потреб, а також когнітивно-пізнавальна її спрямованість з тенденцією до самоактуалізації.

Класифікація мотивів також здійснюється на основі різних підстав:

- за характером участі індивіда в процесі діяльності або усвідомлені мотиви (О.М. Леонт'єв);
- за орієнтацією у часі: близька або віддалена мотивація (Б.Ф. Ломов);
- за параметром соціальної значущості: мотиви соціального спрямування або суто особистого (П.М. Якобсон);
- за фактом ступеня залученості до діяльності: безпосередні або опосередковані мотиви (Л.І. Божович);
- за параметром виду діяльності: професійна мотивація, учбова й таке інше;
- за параметром характеру спілкування: емоційні, ділові, інтимно-особисті (П.М. Якобсон);
- а параметром групової інтеграції та спілкування: потреби, орієнтовані на об'єкт / мету спільної взаємодії (вони обумовлюють поведінку індивіда як частини соціальної групи, коли інтереси групи з часом стають його інтересами); потреби, що висвітлюють інтереси комунікатора (вони можуть бути спрямовані на реалізацію власного пізнавального інтересу або на процес свідомого вибору способу дій, моделей поведінки); потреби, що характеризують інтереси людини як частини соціальної спільноти (О.М. Леонт'єв) [13].

Підсумовуючи аналіз розвитку розуміння сутності феномену мотивації, слід зазначити, що на сьогодні найбільш розвиненими психологічними концепціями виступають:

- концепція виокремлення домінуючої мотивації особистості – вона враховує неповторну сукупність інтелектуальних, емоційних, вольових параметрів особистості як суб'єкта діяльності;
- концепція вищих духовних потреб особистості – вона розглядає мотиви етичного, морального, інтелектуального, естетичного, світоглядного плану. Кожна з них тією чи іншою мірою співвідноситься із задоволенням духовних потреб та породжує певні почуття, інтереси,

схильності. За визначенням П.М. Якобсона, усі вищі духовні потреби можна умовно поділити на три групи мотивів: інтелектуально-пізнавальні, емоційно-естетичні, морально-етичні [18].

2.2. Особливості формування мотивації до професійної реалізації

За визначенням сучасної психології, здатність особистості до певної діяльності обумовлюється не лише набором необхідних здібностей, але й специфікою її мотиваційної сфери, що інтегрує в собі змістовною характеристикою мотивів, особливостями їх спрямування, ступеня активності по їх реалізації. Відомо, що ефективність діяльності людини також безпосередньо залежить від її мотивації. Тому мотивація, певною мірою, може компенсувати недостатність рівня професійної підготовки, відсутність необхідних якостей, але відсутню мотивацію неможливо компенсувати ні чим.

Значною мірою, рівень вмотивованості індивіда до певної діяльності обумовлюється спонуканням його до здійснення завдань за рахунок активізації потребово-вольової сфери. Також, на думку Є.П. Ільїної, психологічними чинниками, що вмикають мотиваційні процеси, виступають: здійснення морального контролю; усвідомлення особистих переваг; розуміння власних інтересів та схильностей; аналітика актуальної ситуації; розуміння наслідків власних дій або бездіяльності [35].

Характер професійної мотивації безпосередньо залежить від: етапу професійного становлення; рівня кваліфікації; співвідношенням особистих цілей та цілей організаційної діяльності; наявними можливостями для особистісної самореалізації в умовах професійної діяльності.

Практична психологія розглядає взаємозв'язок мотивації та рівня професійної здатності одночасно з двох аспектів: з позиції вимірювання ступеня ефективності того чи іншого мотиву на процес досягнення результатів в робочому процесі; з позиції регулювання процесу набуття професійних навичок певними мотивами.

У формуванні мотивів професійної діяльності значущу роль відіграють актуальні потреби, а також стани, пов'язані з ними. Зазначимо, що трудова діяльність як складно структурований феномен обумовлюється одночасною дією потреб й мотивів різного рівня, здійснюючи комплексний мотиваційний вплив.

З метою діагностики та прогнозування напрямку й сфери професійної реалізації особистості, а також ступеня професійної придатності до певної діяльності необхідно відокремлювати мотиви, що спонукають до виконання певної діяльності (їх описують змістовні теорії мотивації) та наміри виконання / невиконання певного завдання, а також досягнення мети (вони є предметом процесуальних теорій мотивації).

У двофакторній моделі Ф. Херцберда описані типові мотиви професійної діяльності, що виокремлюються за параметром спрямованості.

Першу групу мотивів утворюють мотиви, що спрямовані на здійснення професійних діяльнісних завдань та підвищення ступеня продуктивності роботи – так звані чинники мотиватори: прагнення досягнення успіху; устремління до кар'єрного зростання; жага до публічного визнання індивідуальних результатів роботи; висока оплата праці; прагнення до розширення професійних компетенцій та підвищення кваліфікації; устремління до відповідальності; задоволення від виконання багатьох завдань одночасно, складності та змістовності роботи [12, 51].

Друга група мотивів спрямована на отримання задоволення від роботи та усвідомлення її привабливості й комфортності – так звані чинники гігієни: ретельна увага до умов праці; уникнення стресу та зниження напруги в ході робочого процесу; прагнення позитивних стосунків із колегами / керівництвом; привабливість гнучкого робочого графіку.

До змістовних теорій мотивації професійної діяльності також відноситься концепція Д. Мак Клеелланда. В ній розглянуто три групи потреб: потреба досягнення влади; устремління до успіху; бажання причетності до спільної справи.

Д. Аткинсон й Х. Хекхаузен описують модель професійної мотивації, яка спрямована на уникнення невдачі. За їх визначення, вивчення потреби в успіху певної людини необхідно поєднувати з вивчення саме цієї її спрямованості [18].

Ще однією підставою формування професійної мотивації виступає потреба у причетності до певної групи, спільної праці, до реалізації ідеї.

Відомо, що результативна робота сама по собі виступає джерелом задоволення і, значить, достатньо сильним окремим мотивом. Зворотність даної закономірності виглядає таким чином: відчуття задоволення від виконуваної роботи сприяє підвищенню результативності праці.

За визначенням А.В. Карпова, внутрішня й зовнішня мотивація до праці взаємно обумовлені: в ситуації гіпертрофованої значущості внутрішніх мотивів може виникати зниження значущості результату й, навпаки, в результаті зростаючого впливу зовнішніх мотивів може відбуватися зниження або, навіть, руйнування внутрішньої мотивації.

В діяльнісному підході О.М. Леонтьєва наголошується на походженні мотиваційної сфери особистості саме на підґрунті феномену діяльності. Автором описується закономірність зсуву: орієнтація мотиву діяльності на її мету. Положення концепції О.М. Леонтьєва мають значення в процесі вирішення питань сутності професійної мотивації, динаміки її розвитку та особливості структури [23].

В ряді досліджень (Є.П. Ільїн, Е.С. Чугунова, А.П. Васильєва, Б.Л. Покровський) описуються дві окремі групи мотивів: мотиви вибору професії та мотиви самої діяльності. Перша група мотивів обумовлена специфікою здібностей певної людини, її спрямованістю, схильностями, інтересами, ціннісними орієнтаціями, а також суттєво змінюється в процесі професіоналізації, професійної реалізації, переорієнтації та перепідготовки.

Серед низки професійних мотивів та мотивів діяльності Є.С. Чугунова виокремлює три типи мотивації: ситуативна, домінантна, конформістська; М.Г. Ярошевський постулює наявність безпосередніх мотивів, мотивів

престижу, загально-професійних мотивів, професійно-пізнавальних, мотивів саморозвитку та самовиховання, романтизованих мотивів професійної діяльності [29].

В.І. Ковальов класифікує мотиви й потреби за наступними ознаками: зміст мотивів особистості (моральні, естетичні, професійні, світоглядні); витoki їх виникнення (соціальні, групові, індивідуальні, діяльнісні); потужність та ступінь прояву; види діяльності.

В ряді концептуальних підходів визначається параметр динаміки професійної мотивації. Так, на думку В.О. Іваннікова, мотиви професійної діяльності виникають, розвиваються, трансформуються, змінюються в ході професіоналізації та визначаються актуальними потребами. В.І. Ковальов виокремлює особливості мотиваційної сфери, спираючись на етапи особистісного розвитку людини-професіонала [34, 53].

Особливості мотиваційної сфери певної особистості впливають на її професійну придатність. Так зміст мотивів, їх спрямування, інтенсивність прояву та структура оказують регулятивний вплив на процес успішності засвоєння професії, опанування майстерності, результативність діяльності, задоволення від роботи. І, з іншого, боку: в процесі життєдіяльності й професійної реалізації особистості розвиток її мотиваційної сфери значною мірою зумовлює професійну придатність.

Отже, як видно, вирішення прикладних психологічних завдань з розвитку професійної мотивації та здійснення професійної реалізації повинно спиратися на розуміння закономірностей й законів функціонування мотиваційної сфери особистості, її потребової сфери, системи здібностей і спрямованостей.

Висновки до розділу 2.

Здійснений нами теоретичний аналіз науково-психологічних підходів щодо визначення мотивації до професійної реалізації показав наступне:

1. На сьогодні феномен мотивації є найбільш фундаментальним та всебічно розробленим. Сукупність чисельних підходів трактує мотив як внутрішньо-особистісний важіль спонукання до певних дій та активатор поведінки й діяльності індивіда у формі спрямування на досягнення потреб, бажань та цілей, а поняття мотивації, при цьому, описує сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, що спрямовують індивіда до здійснення певної діяльності задля досягнення встановлених цілей.
2. Виокремлення професійних мотивів діяльності в самостійну сферу дослідження обумовлюється специфікою трудової мотивації як усвідомленої спрямованості на цілі, опосередкованої, в свою чергу, особистою значущістю, здатністю, актуальними потребами.
3. Характер професійної мотивації безпосередньо залежить від етапу професійного становлення; рівня кваліфікації; співвідношенням особистих цілей та цілей організаційної діяльності; наявними можливостями для особистісної самореалізації в умовах професійної діяльності.
4. Феномен професійної реалізації онтологічно пов'язаний із поняттям особистісного розвитку, формування майстерності й трансформації мотивів професійної діяльності.
5. Практична психологія розглядає взаємозв'язок мотивації та рівня професійної здатності одночасно з двох аспектів: з позиції вимірювання ступеня ефективності того чи іншого мотиву на процес досягнення результатів в робочому процесі; з позиції регулювання процесу набуття професійних навичок певними мотивами.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВИМУШЕНОЇ ІМІГРАЦІЇ ЯК ЧИННИКА МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

3.1. Обґрунтування методів емпіричного дослідження

З метою емпіричного вивчення особливостей вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації нами підібрано генеральну вибірку респондентів з числа осіб, що виїхали за межі України та перебувають у країнах Європи, Канаді та Сполучених Штатах Америки. Термін перебування респондентів за кордоном на момент дослідження становить 8-9 місяців.

Вікова категорія досліджуваних – це середній дорослий вік (від 40 до 45 років). Кількість досліджуваних осіб – 22, серед них: 14 чоловіків та 8 жінок.

Процедура збору даних емпіричного дослідження відбувалася в режимі онлайн: з використанням Google-форм, електронної пошти та площадок Zoom й GoogleMeet.

На першому етапі нашого дослідження нами вивчалися параметри особистої толерантності до невизначеності за допомогою стандартизованої методики «Шкала толерантності до невизначеності Баднера» [Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера // Экспериментальная психология. – 2014. – №1. – С. 92-110], [https://psylab.info/Шкала_толерантности_к_неопределённости_Баднера].

Шкала толерантності – інтолерантності до невизначеності С. Баднера (англ. Budner's Scale of Tolerance – Intolerance of Ambiguity) – це перша самостійна методика, спрямована на діагностику толерантності до невизначеності та опублікована автором у 1962 році. Адаптована версія

належить Г.У. Солдатовій та Л.О. Шайгеровій (2008 рік), а також Т.В. Корниловій і М.О. Чумаковій (2014 рік).

В основі концепції С. Баднера лежить уявлення про те, яку поведінку (заперечення і / або підпорядкування обставинам) демонструє інтолерантна до невизначеності людина, що перебуває у нових, складних або суперечливих життєвих ситуаціях. Автор розглядає толерантність до невизначеності та інтолерантність до неї як полюси єдиної шкали.

Структура методики складається з 16 тверджень. Результати відповідей респондентів градуюються за рівнями: «високий», «вище середнього», «дещо вище середнього», «середній», «дещо нижче середнього», «нижче середнього» та «низький» по підношенню до кожної з двох шкал (інтолерантність до невизначеності та толерантність до невизначеності).

На другому етапі дослідження ми вимірювали параметри соціальної фрустрованості респондентів за методикою «Рівень соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассерман, Б.В. Іовлев, М.О. Берєбін)[Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, М.А. Берєбин Методика для психологической диагностики уровня социальной фрустрированности и её практическое применение. Методические рекомендации. НИПНИ им. Бехтерева, 2004].

Даний інструмент дозволяє вимірювати ступінь виразності «задоволеності – незадоволеності» в сферах окремих відносин за 5 напрямками:

- 1) задоволеність взаємовідносинами з рідними й близькими (чоловік / жінка, батьки, діти);
- 2) задоволеність найближчим соціальним оточенням (друзі, колеги, керівництво, особи протилежного полу);
- 3) задоволеність власним соціальним статусом (освіта, рівень професійної підготовки, сфера професійної діяльності, робота в цілому);
- 4) задоволеність соціально-економічним положенням (матеріальне положення, житлово-побутові умови, проведення вільного часу та відпочинку, власним положенням у суспільстві);

5) задоволеність власним здоров'ям та працездатністю (фізичне здоров'я, психоемоційний стан, працездатність, образ життя в цілому).

Міра задоволеність вимірюється за 5-бальною системою: 1 – повністю задоволений; 2 – скоріше задоволений; 3 – утруднення у відповіді; 4 – скоріше не задоволений; 5 – повністю не задоволений.

Третій етап емпіричного дослідження присвячений вивченню параметрів життєстійкості за методикою «Тест життєстійкості» (Д.О. Леонтьєв, О.І. Расказова) [Леонтьев Д.А., Расказова Е.И. Тест жизнестойкости. Методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения. Предназначается для профессиональных психологов-исследователей и практиков. –М.: Смысл, 2006. – 100 с.].

Дана методика розроблена на основі оригінального опитувальника Hardiness Survey, розробленого С. Мадді у 1984 році.

Поняття життєстійкості спирається на концептуальний підхід екзистанційно-гуманістичної психології й прикладної психології та спрямовано на вирішення питання: які психологічні чинники сприяють успішному подоланню стресу та зниженню / попередженню внутрішньої напруги.

Було припущено, що існує так звана екзистанційна відвага, яка дозволяє особистості мінімально залежати від ситуативних переживань, долати постійну базову тривогу, що актуалізується в ситуації невизначеності й необхідності здійснення вибору. При цьому, С. Мадді наголошує, що життєстійкість не слід змішувати з близьким за змістом поняттями: оптимізм, почуття зв'язності з іншими, самоефективність, стійкість, релігійність. Вони, за ствердженням автора методики, не є тотожними.

Спираючись на твердження, що життєстійкість – це система переконань щодо себе, світу та відношення зі світом, дана методика виокремлює три відносно автономних компоненти: залучення, прийняття ризику, контроль.

Для підрахунку балів: відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 («ні» – 0 балів; «скоріше ні адже так» – 1 бал; «скоріше так, адже ні» – 2 бали; «так» – 3 бали); відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 («ні» – 3 бали; «так» – 0 балів). Після цього підсумовується загальний бал життєстійкості і показники для кожної з 3 субшкал: залучення, прийняття ризику, контроль.

На четвертому етапі досліджувалися параметри рефлексивності як особистої властивості респондентів за методикою «Опитувальник рефлексивності Карпова» [А.В. Карпов Рефлексивность как психическое свойство и методики её диагностики. Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45-57].

Методика розроблена А.В. Карповим у 2003 році.

Досліджуванним пропонується 27 тверджень відповіді на які формуються за 7-бальною шкалою Ліккерта: «абсолютно невірно», «невірно», «скоріше невірно», «не знаю», «скоріше вірно», «вірно», «абсолютно вірно».

Аналіз отриманих даних дозволяє виокремити один з трьох видів рефлексії, що визначається за часовим принципом:

1) ситуативна рефлексія – вона забезпечує безпосередній самоконтроль поведінки в актуальній ситуації; усвідомлення її елементів; аналіз того, що відбувається; здатність до співвіднесення власних дій з ситуацією й їх координація у відповідності із змінами умов і власного стану;

2) ретроспективна рефлексія – виявляється у схильності до аналізу вже виконаної у минулому діяльності та події, що відбулася (предметом рефлексії виступають передумови, мотиви, причини, зміст поведінки);

3) перспективна рефлексія – співвідноситься з функцією аналізу майбутньої діяльності, моделей поведінки, планування, прогнозування імовірних результатів.

П'ятий етап емпіричного дослідження присвячений вивченню параметрів мотивації професійного досягнення реалізації за методикою

«Тест мотивації досягнення» (М.Ш. Мехраб'ян) та методика «Управління мотивацією» (Ш. Річі, П. Мартін)[Ш. Річі, П. Мартін Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. – (Серия «Зарубежный учебник»)].

Тест мотивації досягнення у модифікації М.Ш. Магомед-Емінова дозволяє діагностувати стійкі мотиви особистості (мотив устремління до успіху й мотив уникнення невдачі), один з яких обов'язково домінує.

Опитувальник має дві форми: чоловіча – форма А (32 твердження); жіноча – форма Б (30 тверджень).

Шкала відповідей респондентів складається з 7 балів: «повністю згоден» + 3 бали; «згоден» + 2 бали; «скоріше згоден, адже незгоден» + 1 бал; «нейтральне відношення» 0; «скоріше не згоден, адже згоден» – 1 бал; «не згоден» – 2 бали; «повністю незгоден» – 3 бали.

Отримані високі показники за методикою показують, що устремління до досягнення успіху виразно більше, ніж уникнення невдачі; низькі показники – навпаки.

Методика «Управління мотивацією»(Ш. Річі, П. Мартін) дозволяє виокремлювати мотиватори професійної діяльності, притаманні особистості. Авторами пропонується перелік з 12 чинників мотивації (<https://hr.ikombat.ru/files/309/sh-richi-p-martin-upravle.pdf>).

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Враховуючи факт того, що для кожного респондента досліджуваної групи імміграція в інші країни обумовлена початком військових дій на території України і є вимушеною, *на першому етапі нашого емпіричного дослідження* нами вивчалися *параметри особистої толерантності до невизначеності* за допомогою *стандартизованої методики «Шкала толерантності до невизначеності Баднера»*.

Аналіз отриманих даних показав наступне.

8 респондентів (36%) характеризуються толерантністю до невизначеності, з них: 2 особи (9% від загальної вибірки) демонструють високий рівень толерантності до невизначеності; показники даного параметру на рівні «вище середнього» притаманні 3 особам (14%); рівень «дещо вище середнього» виявлено у 3 осіб (14%). Толерантність до невизначеності виступає особистісною рисою, що визначає відношення людини до неоднозначних, невизначених та тривожних ситуацій без залежності від емоційного знаку цієї невизначеності. Вони схильні розглядати будь-яку ситуацію невизначеності як можливість вибору, розвитку, набуття нового досвіду без переживання деструктивної тривоги, зі збереженням активності й продуктивності власних дій.

14 досліджуваним (64%) притаманна інтолерантність до невизначеності, з них: 6 осіб (27%) характеризуються показниками інтолерантності на рівні «дещо нижче середнього», 8 осіб (36%) – «нижче середнього». Особистість, інтолерантна до невизначеності має високий рівень тривоги в ситуаціях невизначеності або, навіть, загрози їх виникнення. Люди такого особистого складу схильні до жорсткого регламентування усіх сфер власного життя.

Цікаво, що у вітчизняній психології поняття інтолерантності до невизначеності ототожнюється з поняттям ригідності, а толерантність – з

поняттям життєстійкості (С. Мадді). Результати отриманих даних наведено нами на рисунку 3.2.1.

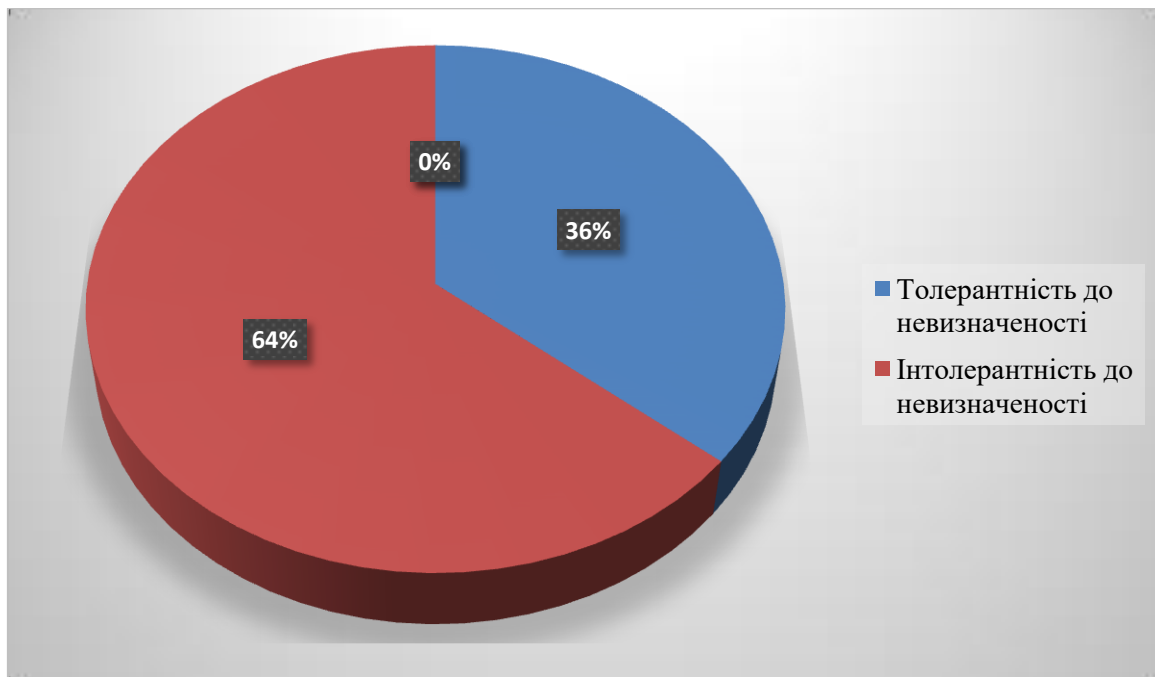


Рисунок 3.2.1. Параметри особистої толерантності до невизначеності респондентів досліджуваної групи (за методикою «Шкала толерантності до невизначеності Баднера»)

За результатами першого етапу емпіричного дослідження ми поділили генеральну вибірку респондентів на дві експериментальні групи за ознакою притаманної інтолерантності – толерантності до невизначеності:

ЕГ-1 – особи з притаманною толерантністю до невизначеності – 8 респондентів (36%);

ЕГ-2 – досліджувані, що характеризуються інтолерантністю до невизначеності – 14 осіб (64%).

На другому етапі дослідження ми вимірювали параметри соціальної фрустрованості респондентів кожної з експериментальних груп за методикою «Рівень соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассерман, Б.В. Іовлев, М.О. Берєбін).

Згідно підсумкового коефіцієнту методики, кожним з респондентів ЕГ-1 (особи з притаманною толерантністю до невизначеності – 8 осіб) соціальна фрустрованість виразно не декларується.

За окремими сферами власних відносин вони демонструють наступний ступінь виразності «задоволеності – незадоволеності»:

- повна відсутність соціальної фрустрованості діагностовано нами у сферах: задоволеність взаємовідносинами з рідними й близькими (чоловік / жінка, батьки, діти); задоволеність власним здоров'ям та працездатністю (фізичне здоров'я, психоемоційний стан, працездатність, образ життя в цілому);
- фрустрованість виразно не декларується респондентами у трьох інших сферах власного життя: задоволеність найближчим соціальним оточенням (друзі, колеги, керівництво, особи протилежного полу); задоволеність власним соціальним статусом (освіта, рівень професійної підготовки, сфера професійної діяльності, робота в цілому); задоволеність соціально-економічним положенням (матеріальне положення, житлово-побутові умови, проведення вільного часу та відпочинку, власним положенням у суспільстві).

В ЕГ-2 (досліджувані, що характеризуються інтолерантністю до невизначеності – 14 осіб) за загальним коефіцієнтом методики: у 6 респондентів (43% від загальної вибірки ЕГ-2) діагностовано помірний рівень соціальної фрустрованості (незадоволеності); у 8 досліджуваних (57% від загальної вибірки ЕГ-2) – виявлено цілком виразну соціальну фрустрованість.

Для наочності отримані дані нами представлено в таблиці 3.2.1.

Таблиця 3.2.1.

Параметри соціальної фрустрованості респондентів експериментальних груп за методикою «Рівень соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассерман, Б.В. Іовлев, М.О. Берєбін)

Сфери відносин	Рівні соціальної фрустрованості									
	Повна відсутність СФ		СФ виразно не декларується		Зона невизначеної оцінки СФ		Помірний рівень СФ		Цілком виразна СФ	
	ЕГ-1	ЕГ-2	ЕГ-1	ЕГ-2	ЕГ-1	ЕГ-2	ЕГ-1	ЕГ-2	ЕГ-1	ЕГ-2
Задоволеність взаємовідносинами з рідними й близькими	+							+		
Задоволеність найближчим соціальним оточенням			+					+		
Задоволеність власним соціальним статусом			+							+
Задоволеність соціально-економічним положенням			+							+
Задоволеність власним здоров'ям та працездатністю	+									+

За окремими сферами власних відносин представники ЕГ-2 демонструють наступний ступінь виразності «задоволеності – незадоволеності»:

- помірний рівень соціальної фрустрованості (незадоволеності) пов'язаний із сферами: задоволеність взаємовідносинами з рідними й близькими (чоловік / жінка, батьки, діти); задоволеність найближчим соціальним оточенням (друзі, колеги, керівництво, особи протилежного полу);

- цілком виразна соціальна фрустрованість виявляється у сферах: задоволеність власним соціальним статусом (освіта, рівень професійної підготовки, сфера професійної діяльності, робота в цілому); задоволеність соціально-економічним положенням (матеріальне положення, житлово-побутові умови, проведення вільного часу та відпочинку, власним положенням у суспільстві); задоволеність власним здоров'ям та працездатністю (фізичне здоров'я, психоемоційний стан, працездатність, образ життя в цілому).

На третьому етапі емпіричного дослідженнями вивчали параметри життєстійкості респондентів досліджуваних груп за методикою «Тест життєстійкості» (Д.О. Леонт'єв, О.І. Расказова).

Автори методики визначають феномен життєстійкості як систему переконань щодо себе, світу та відносин зі світом. Тому, *на першому кроці* нами визначалися рівні прояву життєстійкості як особистої інтегрованої риси представників експериментальних груп.

Так, в ЕГ-1 високий рівень життєстійкості діагностовано нами у 2 осіб (25% від загальної вибірки ЕГ-1); середній рівень даного особистого параметру виявлено нами у 6 досліджуваних (75% від загальної вибірки ЕГ-1). Низький рівень життєстійкості не виявлено нами в жодного респондента ЕГ-1.

Дані наведено нами на рисунку 3.2.2.

Виразність феномену життєстійкості попереджає виникнення внутрішньої напруги в ситуаціях невизначеності за рахунок стійкого подолання (hardyscoring) стресових чинників і сприйняття їх як найменш значущих.

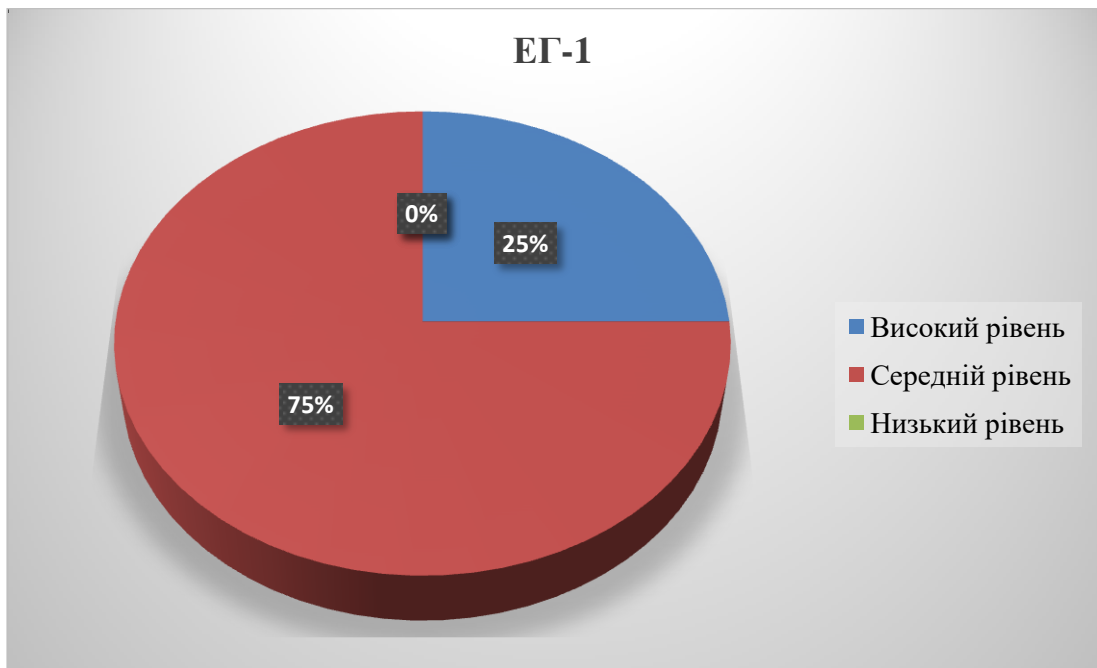


Рисунок 3.2.2. Рівні життєстійкості респондентів ЕГ-1

(за методикою «Тест життєстійкості»

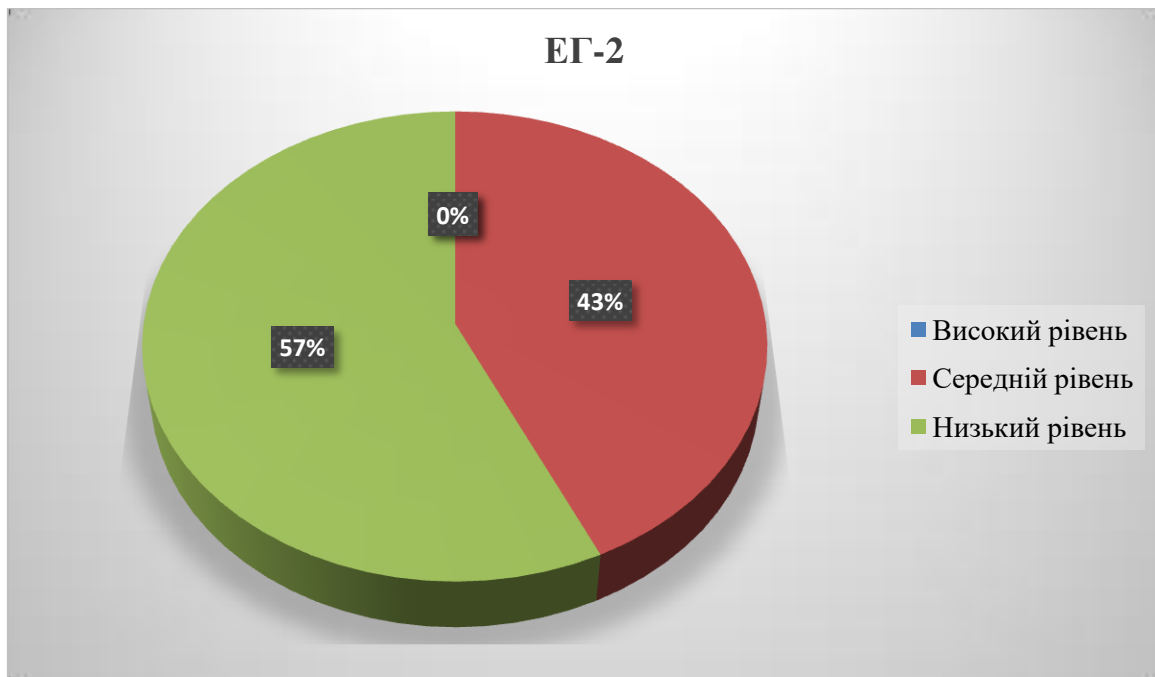
Д.О. Леонтьєва, О.І. Расказової)

Серед представників ЕГ-2 середній рівень життєстійкості демонструють 6 осіб (43% від загальної вибірки ЕГ-2); 8 особам притаманний низький рівень даного особистого параметру (57% від загальної вибірки ЕГ-2). Високого рівня життєстійкості не виявлено нами в жодного респондента ЕГ-2.

Дані наведено нами на рисунку 3.2.3.

На другому кроці третього етапу нами вивчалися окремі автономні компоненти життєстійкості респондентів досліджуваних груп: залучення, контроль та прийняття ризику.

Залучення (commitment), як особиста впевненість в тому, що максимальне включення в ситуацію забезпечує можливість відчуття причетності, володіння інформацією, контролю та задоволення від власних дій, діагностовано нами у кожного з представників двох експериментальних груп: в ЕГ-1 – на високому рівні прояву; в ЕГ-2 – на середньому рівні.



**Рисунок 3.2.3. Рівні життєстійкості респондентів ЕГ-2
(за методикою «Тест життєстійкості»
Д.О. Леонтьєва, О.І. Расказової)**

Контроль (control), як компонент життєстійкості, представляє собою впевненість в тому, що боротьба дозволяє впливати на результат того, що відбувається. При цьому індивід усвідомлює відсутність абсолютних гарантій успіху і позитивних дій, але продовжує процес контролю. Високий рівень прояву даного компонента життєстійкості притаманний усім представникам ЕГ-1 (8 осіб – 100%). В ЕГ-2 середній рівень прояву діагностовано нами у 6 осіб (43%); іншим представникам даної експериментальної групи (8 осіб – 57%) притаманний низький рівень прояву контролю з відчуттям безпорадності та розгубленості у ситуаціях невизначеності.

Прийняття ризику (challenge), як впевненість особистості в тому, що будь-яка ситуація, подія та новий факт сприяють її розвитку, набуттю досвіду (навіть болісного) діагностовано нами у всіх представників ЕГ-1 (8 осіб – 100%) – кожен з них є носієм ідеї «життя – це безперервний процес розвитку та новизни без гарантій безпеки». Середній рівень прояву прийняття ризику

виявлено нами у 4 осіб (29%) ЕГ-2. Переважна більшість представників даної групи (10 осіб – 71%) не схильні до прийняття ризику, про що свідчать низькі показники за даним параметром, та воліють задовольнитися меншим, жити у безпеці, аніж діяти без гарантій перемоги та успіху.

Для наочності отримані дані нами представлено в таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2.

Співвідношення компонентів життєстійкості
представників експериментальних груп

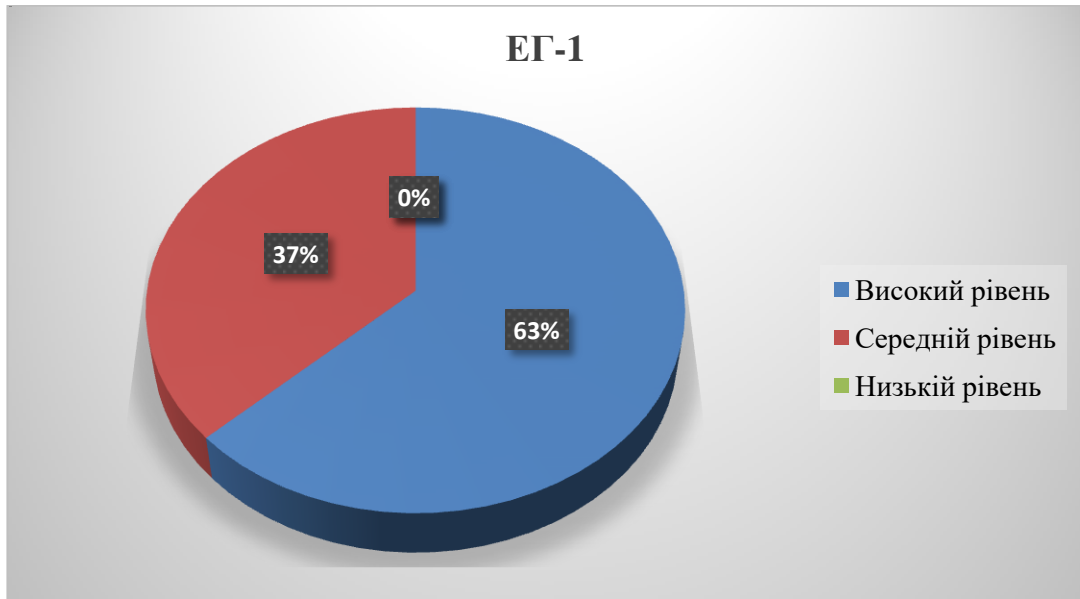
(за методикою «Тест життєстійкості» Д.О. Леонтєва, О.І. Расказової)

Компоненти життєстійкості	ЕГ-1			ЕГ-2		
	рівні прояву					
	В	С	Н	В	С	Н
Залучення	8 (100%)				14 (100%)	
Контроль	8 (100%)				6 (43%)	8 (67%)
Прийняття ризику	8 (100%)				4 (29%)	10 (71%)

На четвертому етапі нами досліджувалися параметри рефлексивності як особистої властивості респондентів за методикою «Опитувальник рефлексивності Карпова».

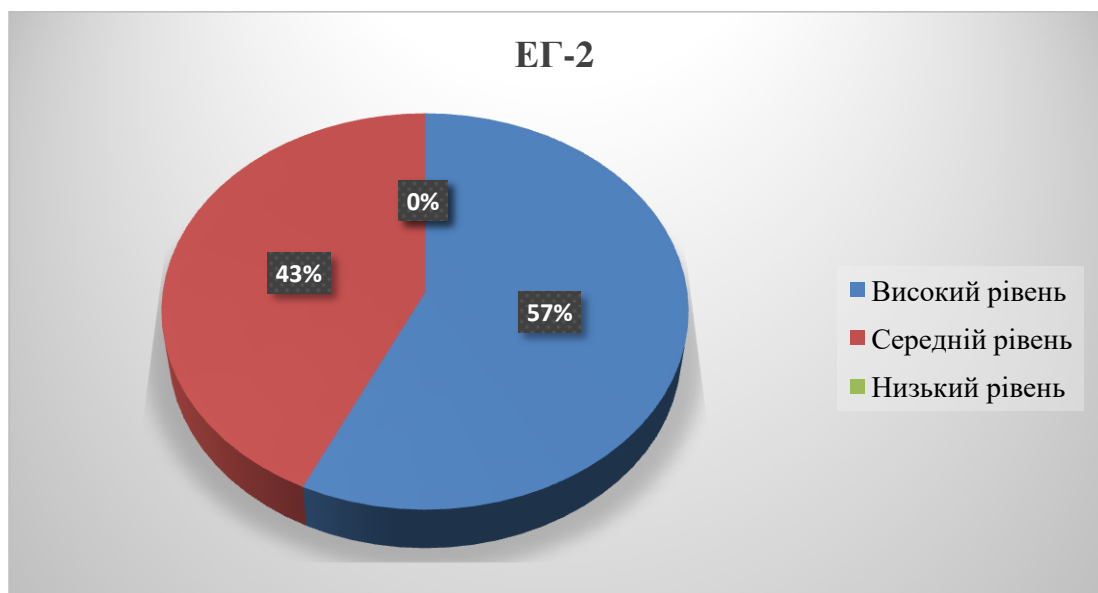
Аналіз отриманих даних показав, що рефлексивність, як особиста властивість, характерна кожному з представників нашої генеральної вибірки: високий рівень її прояву діагностовано нами у 5 осіб (63%) ЕГ-1 та 8 респондентів (57%) ЕГ-2. Середній рівень прояву рефлексивності виявлено нами у всіх інших представників досліджуваних груп: 3 осіб (37%) ЕГ-1 і 6 респондентів (43%) ЕГ-2. Низького рівня рефлексії не виявлено нами в жодного досліджуваного.

Дані наведено на рисунках 3.2.4. та 3.2.5.



**Рисунок 3.2.4. Рівні рефлексивності респондентів ЕГ-1
(за методикою «Опитувальник рефлексивності Карпова»)**

Очевидно, що рефлексивність особистості, як певна стійка властивість зрілої особистості безпосередньо не залежить від рівня її життєстійкості, соціальної фрустрованості й толерантності до невизначеності. Але виникає запитання: чи існують відмінності у видах рефлексії респондентів наших досліджуваних груп.



**Рисунок 3.2.5. Рівні рефлексивності респондентів ЕГ-2
(за методикою «Опитувальник рефлексивності Карпова»)**

Проаналізувавши результати відповідей респондентів, ми виявили наступне.

Досліджувані ЕГ-1 (особи з притаманною толерантністю до невизначеності – 8 респондентів) схильні до *перспективної рефлексії* у поєднанні з *ситуативною рефлексією*.

Це означає, що вони спрямовані на майбутнє, здатні прогнозувати ймовірні результати актуальних або можливих подій, вміють аналізувати та планувати власне життя й при цьому не втрачають з поля зору актуальну ситуацію, усвідомлюють її параметри та структуру, координують власну поведінку зі змінами в ситуації та приймають рішення з урахуванням усіх складових.

Респонденти ЕГ-2 (досліджувані, що характеризуються інтолерантністю до невизначеності – 14 осіб) характеризуються схильністю до *ретроспективної рефлексії* у поєднанні з *ситуативною рефлексією*. В фокусі їх уваги знаходиться минуле з його подіями, фактами, вчинками, причини й мотиви яких стають предметом постійного аналізу. Особливо ретельно аналізуються помилки та ймовірні варіанти їх уникнути у минулому. Разом з цим, їх вдається не випускати з поля зору й актуальну ситуацію та продумувати необхідні рішення та дії. Дані представлені в таблиці 3.2.3.

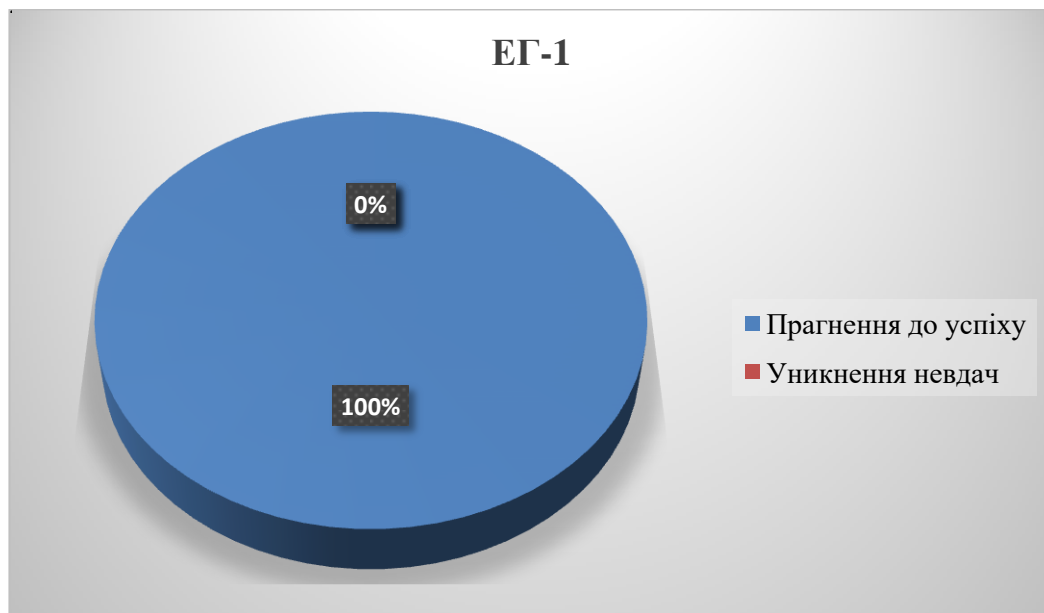
Таблиця 3.2.3.

Типи рефлексій респондентів
(за методикою «Опитувальник рефлексивності Карпова»)

Тип рефлексії	ЕГ-1	ЕГ-2
Перспективна рефлексія	+	
Ситуативна рефлексія	+	+
Ретроспективна рефлексія		+

П'ятий етап нашого емпіричного дослідження присвячений вивченню параметрів мотивації професійного досягнення реалізації за методикою «Тест мотивації досягнення» (М.Ш. Мехрабіан) та методики «Управління мотивацією» (Ш. Річі, П. Мартін).

За даними методики «Тест мотивації досягнення» нами визначено наступне: параметри шкали мотивації досягнення успіху кожного респондента ЕГ-1 (особи з притаманною толерантністю до невизначеності – 8 респондентів – 100 %) свідчать про домінування прагнення до успіху. Дані наведено на рисунку 3.2.6.



Малюнок 3.2.6. Особливості мотивації досягнення респондентів ЕГ-1 (за методикою «Тест мотивації досягнення» М.Ш. Мехрабіана)

Така тенденція притаманна 4 особам (29%) ЕГ-2 (досліджувані, що характеризуються інтолерантністю до невизначеності – 14 осіб). Іншим представникам ЕГ-2 (10 осіб – 71%) притаманне прагнення до уникнення невдач. Дані наведено на рисунку 3.2.7.

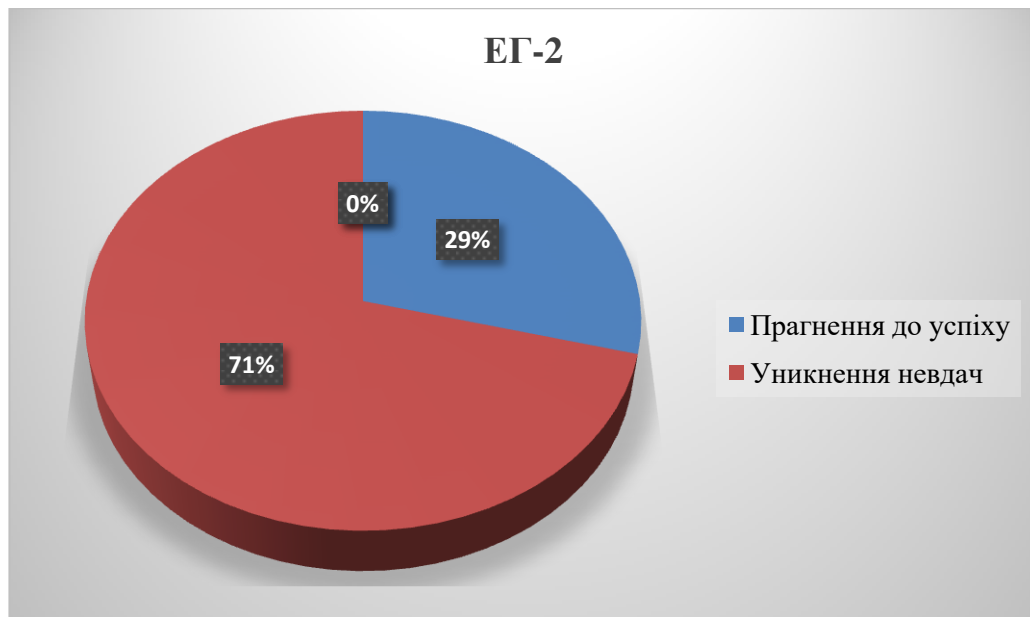


Рисунок 3.2.7. Особливості мотивації досягнення респондентів ЕГ-2 (за методикою «Тест мотивації досягнення» М.Ш. Мехрабіана)

Аналіз даних методики «Управління мотивацією» (Ш. Річі, П. Мартін) показав відмінності у структурі мотивації до професійної реалізації респондентів з високим рівнем толерантності до невизначеності (ЕГ-1) та досліджуваних з притаманною інтолерантністю до невизначеності (ЕГ-2).

Провідними мотивами професійної реалізації представників ЕГ-1 виступають:

1) потреба у відчутті власної затребуваності (як показник необхідності у роботі, що наповнена змістом та суспільним значенням); 2) потреба у вдосконаленні, зростанні та особистісному розвитку (як прагнення самостійності, самодостатності та самовдосконалення); 3) потреба бути креативним, аналітичним, думаючим та відкритим до нових ідей працівником (як тенденція до прояву допитливості, здатності до не тривіального мислення); 4) потреба у різноманітності, змінах та уникненні рутини (як тенденція до готовності до дій, піднесений стан, азартне ставлення до викликів); 5) потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими, схильність до конкурентності (як тенденція набуття

конкурентоздатності, напористість); 6) потреба ставити для себе зухвалі та складні цілі й досягати їх (як тенденція намічати високий рубіж та досягати його); 7) потреба у завоюванні визнання з боку інших, необхідність цінування іншими власних заслуг, досягнень та успіхів (як тенденція до встановлення доброзичливих відносин з іншими, потреба у увазі та відчуття власної значущості).

В структуру провідних мотивів професійної реалізації представників ЕГ-2 входять:

1) потреба у високій заробітній платні та матеріальному винагородженні; прагнення мати роботу з широким набором пільг та надбавок (як тенденція до вирішення фінансових проблем); 2) потреба у хороших умовах праці та комфортному середовищі; 3) потреба у чітко структурованій роботі, необхідність зворотного зв'язку щодо результатів власної праці, потреба зниження невизначеності і встановлення чітких правил й директив (як тенденція прагнення у керівництві з боку іншого; переживання стресу та занепокоєння в ситуації будь-яких змін в процесі роботи); 4) потреба у соціальних контактах та встановлення тісних зав'язків з колегами (як тенденція до праці у сукупності з іншими); 5) потреба у встановленні та підтримці довгострокових й стабільних взаємовідносин, прагнення працювати у невеликих колективах з відносинами довіри (як прагнення тісних контактів з іншими).

Дані наведено у таблиці 3.2.4.

Отже, здійснене нами емпіричне дослідження особливостей вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації, дозволяє зробити цілий ряд змістовних висновки, які наведено нами у висновках до розділу 3.

Таблиця 3.2.4.

Структура мотивації до професійної реалізації
респондентів досліджуваних груп
(за методикою «Управління мотивацією» Ш. Річі, П. Мартіна)

№ з/п	Мотиваційна потреба	ЕГ-1	ЕГ-2
1.	Потреба у високій заробітній платні та матеріальному винагородженні; прагнення мати роботу з широким набором пільг та надбавок (як тенденція до вирішення фінансових проблем)		+
2.	Потреба у хороших умовах праці та комфортному середовищі		+
3.	Потреба у чітко структурованій роботі, необхідність зворотного зв'язку щодо результатів власної праці, потреба зниження невизначеності і встановлення чітких правил й директив		+
4.	Потреба у соціальних контактах та встановлення тісних зв'язків з колегами		+
5.	Потреба у встановленні та підтримці довгострокових й стабільних взаємовідносин, прагнення працювати у невеликих колективах з відносинами довіри		+
6.	Потреба у завоюванні визнання з боку інших, необхідність цінування іншими власних заслуг, досягнень та успіхів	+	
7.	Потреба ставити для себе зухвалі та складні цілі й досягати їх	+	
8.	Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими, схильність до конкурентності	+	
9.	Потреба у різноманітності, змінах та уникнення рутини	+	
10.	Потреба бути креативним, аналітичним, думаючим та відкритим до нових ідей працівником	+	
11.	Потреба у вдосконаленні, зростанні та особистісному розвитку	+	
12.	Потреба у відчутті власної затребуваності	+	

Висновки до розділу 3.

Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації дозволяє зробити наступні висновки:

1. Для осіб середнього дорослого віку (від 40 до 45 років), що в умовах бойових дій на території України виїхали за її межі та протягом останніх 8-9 місяців перебувають у країнах Європи, Канаді та Сполучених Штатах Америки притаманний не однаковий рівень особистої толерантності до невизначеності. Третина досліджуваних (8 осіб – 36 % від загальної вибірки респондентів) характеризується достатньо високим рівнем даного параметру: їх відношення до ситуації невизначеності не залежить від модусу її емоційного насичення; вони не схильні до блокування власної активності на фоні тривожних переживань, страху небезпеки й невизначеності.

Представники даної групи досліджуваних сприймають ситуацію такого роду як виклик; як поштовх для прийняття важливих рішень та здійснення вибору; як необхідність активно діяти з урахуванням неоднозначності обставин, що склалися. Такий прояв життєстійкості по відношенню до життєвих труднощів дозволяє особистості зберігати власні життєві смисли, цінності та цілі.

2. Для двох третин респондентів (14 осіб – 64%) притаманна інтолерантність до невизначеності, з переживанням тривоги та розгублення в ситуаціях невизначеності (або, навіть, загрози їх виникнення), наявної або можливої небезпеки. Така особиста ригідність блокує можливість діяти спонтанно та приймати рішення щодо адекватних змін і призводить до відмови від власних життєвих планів, проектів, цілей.

За параметром толерантності – інтолерантності до невизначеності ми поділили нашу експериментальну групу на дві підгрупи: ЕГ-1 – особи з притаманною толерантністю до невизначеності (8 респондентів – 36%); ЕГ-2

– досліджувані, що характеризуються інтолерантністю до невизначеності (14 осіб – 64%).

3. Респонденти з достатнім рівнем толерантності до невизначеності (ЕГ-1):

не декларують соціальну фрустрованість; вони задоволені станом власних відносин у базових сферах свого життя: відносини з рідними й близькими; з найближчим соціальним оточенням; задоволені власним здоров'ям та працездатністю; актуальним соціальним статусом; соціально-економічним положенням;

для них притаманний високий та середній рівень життєстійкості зі збереженням здатності до залучення та контролю актуальної ситуації та змін; прийняття ризику та набуття нового досвіду;

характеризуються здатністю до перспективної рефлексії у поєднанні з ситуативною рефлексією: вони спрямовані на майбутнє, здатні прогнозувати ймовірні результати актуальних або можливих подій, вміють аналізувати та планувати власне життя й при цьому не втрачають з поля зору актуальну ситуацію, усвідомлюють її параметри та структуру, координують власну поведінку зі змінами в ситуації та приймають рішення з урахуванням усіх складових;

аналіз мотиваційних спрямувань респондентів даної групи показує наявне домінування мотивації досягнення;

провідними мотивами професійної реалізації в них виступають: потреба у відчутті власної затребуваності (як показник необхідності у роботі, що наповнена змістом та суспільним значенням); потреба у вдосконаленні, зростанні та особистісному розвитку (як прагнення самостійності, самодостатності та самовдосконалення); потреба бути креативним, аналітичним, думаючим та відкритим до нових ідей працівником (як тенденція до прояву допитливості, здатності до не тривіального мислення); потреба у різноманітності, змінах та уникнення рутини (як тенденція до готовності до дій, піднесений стан, азартне ставлення до викликів); потреба у

впливовості і владі, прагнення керувати іншими, схильність до конкурентності (як тенденція набуття конкурентоздатності, напористість); потреба ставити для себе зухвалі та складні цілі й досягати їх (як тенденція намічати високий рубіж та досягати його); потреба у завоюванні визнання з боку інших, необхідність цінування іншими власних заслуг, досягнень та успіхів (як тенденція до встановлення доброзичливих відносин з іншими, потреба у увазі та відчуття власної значущості).

4. Досліджувані з притаманною інтолерантністю до невизначеності (ЕГ-2):

характеризуються помірним та виразним рівнем соціальної фрустрованості. Помірний рівень соціальної фрустрованості (незадоволеності) в них пов'язаний із сферами взаємовідносин з рідними й близькими та найближчим соціальним оточенням. Цілком виразна соціальна фрустрованість виявляється у сферах задоволеності власним соціальним статусом; соціально-економічним положенням; власним здоров'ям та працездатністю;

демонструють середній та низький рівень життєстійкості з недостатністю прояву здатності до контролю ситуації, прийняття ризиків та залучення у невизначену / нову або небезпечну ситуацію;

їх рефлексивна здатність пов'язана із ретроспективною рефлексією у поєднанні з ситуативною рефлексією: в фокусі їх уваги знаходиться минуле з його подіями, фактами, вчинками, причини й мотиви яких стають предметом постійного аналізу. Особливо ретельно ними аналізуються помилки та ймовірні варіанти їх уникнути у минулому. Разом з цим, їм вдається не випускати з поля зору й актуальну ситуацію та продумувати необхідні рішення та дії;

переважна більшість досліджуваних схильна до мотиваційної тенденції уникнення невдач;

в структуру провідних мотивів професійної реалізації представників ЕГ-2 входять: потреба у високій заробітній платні та матеріальному

винагородженні; прагнення мати роботу з широким набором пільг та надбавок (як тенденція до вирішення фінансових проблем); потреба у хороших умовах праці та комфортному середовищі; потреба у чітко структурованій роботі, необхідність зворотного зв'язку щодо результатів власної праці, потреба зниження невизначеності і встановлення чітких правил й директив (як тенденція прагнення у керівництві з боку іншого; переживання стресу та занепокоєння в ситуації будь-яких змін в процесі роботи); потреба у соціальних контактах та встановлення тісних зав'язків з колегами (як тенденція до праці у сукупності з іншими); потреба у встановленні та підтримці довгострокових й стабільних взаємовідносин, прагнення працювати у невеликих колективах з відносинами довіри (як прагнення тісних контактів з іншими).

Таким чином, висунута нами попередня гіпотеза стосовно того, що в умовах вимушеної імміграції особистісна толерантність до невизначеності, достатня життєстійкість та прогностична рефлексивність забезпечують ефективну мотивацію до професійної реалізації підтверджена.

ВИСНОВКИ

1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації показав, що міграція, як складний соціально-психологічний феномен, безпосередньо пов'язаний із поняттями «мотивація», «прийняття рішення», «невизначеність», «складні життєві обставини», «криза», «особистісна вимушеність», «зміни», «психологічна готовність до змін».
2. В сучасній психології феномен життєвих обставин пов'язується з поняттями некерованості, невизначеності та вимушеності. Параметр невизначеності супроводжує будь-які життєві обставини, адже за їх конфігурацією у особистості недостатньо зрозумілих одиниць для здійснення прогнозування логіки їх розвитку.
3. Психологічна готовність до змін, як функція активізації ресурсної, мотиваційної та енергетичної сфер психіки безпосередньо пов'язана з готовністю особистості до інноваційної діяльності та перетворення власного життя.
4. Мотиваційна сфера особистості орієнтована на спрямування індивіда на виконання певної діяльності, досягнення цілей, задоволення потреб й бажань.
5. Виокремлення професійних мотивів діяльності в самостійну сферу дослідження обумовлюється специфікою трудової мотивації як усвідомленої спрямованості на цілі, опосередкованої, в свою чергу, особистою значущістю, здатністю, актуальними потребами. Характер професійної мотивації безпосередньо залежить від етапу професійного становлення; рівня кваліфікації; співвідношенням особистих цілей та цілей організаційної діяльності; наявними можливостями для особистісної самореалізації в умовах професійної діяльності.
6. Феномен професійної реалізації онтологічно пов'язаний із поняттям особистісного розвитку, формування майстерності й трансформації

мотивів професійної діяльності. Практична психологія розглядає взаємозв'язок мотивації та рівня професійної здатності одночасно з двох аспектів: з позиції вимірювання ступеня ефективності того чи іншого мотиву на процес досягнення результатів в робочому процесі; з позиції регулювання процесу набуття професійних навичок певними мотивами.

7. Емпіричний аналіз особливостей вимушеної імміграції українців як чинника мотивації до професійної реалізації показав, що:
- для осіб з достатнім рівнем толерантності до невизначеності властива фрустраційна стійкість; високий рівень життєстійкості зі збереженням здатності до залучення та контролю актуальної ситуації та змін; прийняття ризику та набуття нового досвіду; здатність до перспективної рефлексії у поєднанні з ситуативною рефлексією; домінування мотивації досягнення та ефективна мотивація до професійної реалізації (потреба у відчутті власної затребуваності; потреба у вдосконаленні, зростанні та особистісному розвитку; потреба бути креативним, аналітичним, думаючим та відкритим до нових ідей працівником; потреба у різноманітності, змінах та уникнення рутини; потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими, схильність до конкурентності; потреба ставити для себе зухвалі та складні цілі й досягати їх; потреба у завоюванні визнання з боку інших, необхідність цінування іншими власних заслуг, досягнень та успіхів);
 - для досліджуваних з притаманною інтолерантністю до невизначеності характерний помірний та виразний рівень соціальної фрустрованості; середній та низький рівень життєстійкості з недостатністю прояву здатності до контролю ситуації, прийняття ризиків та залучення у невизначену ситуацію; рефлексивна здатність, пов'язана із ретроспективною рефлексією у поєднанні з ситуативною рефлексією; переважна більшість представників цієї групи схильна до мотиваційної

тенденції уникнення невдач; в структуру провідних мотивів професійної реалізації входять обмежувальні мотиви: потреба у високій заробітній платні та матеріальному винагородженні; прагнення мати роботу з широким набором пільг та надбавок; потреба у хороших умовах праці та комфортному середовищі; потреба у чітко структурованій роботі, необхідність зворотного зв'язку щодо результатів власної праці, потреба зниження невизначеності і встановлення чітких правил й директив; потреба у соціальних контактах та встановлення тісних зв'язків з колегами; потреба у встановленні та підтримці довгострокових й стабільних взаємовідносин, прагнення працювати у невеликих колективах з відносинами довіри.

Попередньо висунута гіпотеза стосовно того, що в умовах вимушеної імміграції особистісна толерантність до невизначеності, достатня життєстійкість та прогностична рефлексивність забезпечують ефективну мотивацію до професійної реалізації підтверджена.

Список використаних джерел:

1. Баєва О. Біологічні засади мотивації: фізіологічні механізми біологічних (базових) потреб / О. Баєва // Персонал. – 2007. – № 11. – С. 88-89.
2. Баланда А.Л. Соціально-економічні фактори зумовленості міжнародної міграції населення. – Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2010. – №3. – С. 4-9.
3. Балашова Т.М. Міграція та демографія як невідкладні напрями розвитку пріоритетних національних проєктів [Текст] / Т.М. Балашова // Міграційне право. – 2007. – № 1. – С. 19-21.
4. Бондирєва С.К. Міграція (сутність і явище) [Текст] / С.К. Бондирєва. – В.: Изд-во НВО МОДЕК, 2004. – 296 с.
5. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки / І. Борис // Психологія і суспільство. – 2002. – №2. – С. 48-57.
6. Біль М.М. Інвестиційний фактор у формуванні територіальних міграційних систем / М.М. Біль // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір, Вип. 1 (99). – 2013. – С. 186-192.
7. Булах І.С. Психологія життєвих криз особистості : навч. посіб. / І.С. Булах. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД». – 2015. – С. 8-35.
8. Варбан Є.О. Життєва криза: поняття, концепції та прояви. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський, 2010. – С.120-132.
9. Гончаренко Ю.В. Способи організації життєвого простору особистості в умовах невизначеності. – Актуальні проблеми психології: зб. наук праць / за ред С.Д.Максименка. – Київ, 2017. – Т. 7: Екологічна психологія. – Вип. 44. С.81-91.

10. Горбачова І.В. Україна в структурі системи міжнародної трудової міграції / І.В. Горбачова // Економіка і суспільство. Мукачівський державний університет. Випуск № 7. – 2016. – С. 19-23.
11. Гордєєва К. Втратили батьківщину [Текст] / Ксенія Гордєєва / Земляки. – 2007. – № 4. – С. 15-17.
12. Глушков В.В. Сучасні теорії мотивації / В.В. Глушков // Світогляд. – 2007. – № 1. – С. 8-9.
13. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
14. Гусєв А.И. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07 / Гусєв Андрій Ігоревич. – К., 2009. – 233 с.
15. Дьяченко С.О., Тищенко Л.В. Соціально-психологічні чинники особистісного рішення щодо трудової міграції // № 69 (2020): Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія» № 69 (2020): С. 94-99.
URL: <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/view/16605>
16. Єрмаков І.Г. Життєвий проект особистості : від теорії до практики : практико зорієнтований посібник. / І.Г. Єрмаков, Д.О. Пузіков. – К. : Освіта України, 2007. – 212 с.
17. Заїка В.М. Особливості трансформації особистості людини в ході вирішення життєвої кризи : метод. матеріали / за ред. Л.Г. Перетяцько. – Полтава. – 2006. – 100 с.
18. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоції : навч. посібн. для студ. гуманітарних фак-тів ВНЗ / С. С. Занюк. – Луцьк: РВВ Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1999. – 180 с.
19. Зверєва Н.В. Основи демографії / Н.В. Зверєва, І.М. Веселкова, В.В. Єлізаров. – Київ.: Вища школа. – 2004. – 374 с.

- 20.Зливков В.Л.Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.: Педагогічна думка. –2016. – 219 с.
- 21.Кабай В.О.Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Кропивницький, 2019.–278 с.
- 22.Ковальчук А.Ю. Сучасне розуміння міграції та міграційних процесів в Україні / А.Ю. Ковальчук // Порівняльно-аналітичне право №1. –2015. –С. 182-185.
- 23.Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. –Практична психологія та соціальна робота. –2013. –№9. –С. 1-5.
- 24.КорольчукВ.М. Психологічні детермінанти стійкості особистості до дії стресогенних факторів.Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. пр. /за заг. ред. Л.А. Перелигіної. –Харків :НУЦЗУ, 2013. – Вип. 14, –Ч. I. С. 152-162 с.
- 25.Ключковська І.І. Міграційні настрої студентів Національного університету «Львівська політехніка» (за результатами соціологічного дослідження) / І. Ключковська, Ю. Марусик, О. Пятковська // Brain Drain – Brain Gain: світовий контекст та українські реалії: Збірник доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції, 8 жовтня 2014р. – Львів: Львівська політехніка. – 2014. – С. 3-29.
- 26.Лепіхова Л.А. Вплив соціальної ситуації на перспективи планування майбутнього / Л.А. Лепіхова. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : [наук. моногр.] / Т.М Титаренко. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. – С. 159-165.
- 27.ЛютакО.З. Класифікація міграції як предмет наукового аналізу.Збірник наукових праць: філософія, соціологія психологія. –Івано-Франківськ, 2006. –Вип. 11. –Ч. 1. –С.223-234.

- 28.Ляшенко О.М. Особливості трудової міграції України / О.М. Ляшенко, Ю.І. Шампанюк // Молодий вчений. Тернопільський національний економічний університет. № 4 (31) – квітень, 2016. С. 122-125.
- 29.Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / Соціальна психологія.– 2006.– № 2 (16).– С.134-141.
- 30.Маліновська О.А. Міграції в умовах глобальної фінансово-економічної кризи. Україна: аспекти праці. –2010. –№3. – С. 34-40.
- 31.МасловаТ.Ф. Соціальне самопочуття вимушених переселенців / Т.Ф. Маслова // Социс. 2007. – № 2. – С. 103-107.
- 32.Методологія та методи вивчення міграційних процесів: міждисциплінарне уч. посібник / Ж. Зайончковская, І. Молодікова, В. Мукомель [и др.]. – М.: Центр міграційних досліджень, 2007. – 370 с.
- 33.Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни проти України / друга хвиля дослідження (3-6 червня 2022).
- 34.Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
- 35.Осьодло В.І. Методика діагностики професійної мотивації / В.І. Осьодло // Філософсько-методологічні та соціально-психологічні проблеми реалізації людського фактору в умовах переходу Збройних Сил України до професійної армії. – Матеріали Всеармійської науково-практичної конференції 29 травня 2008 року. Частина I. – К.: НАОУ, 2008. – С. 214-216.
- 36.Палагнюк О.В. Міграція як соціально-економічний феномен та геополітичний виклик розвитку сучасного суспільства / О.В. Палагнюк // Наукові праці. Політологія. Випуск 218. –Том 230.– С. 37-41.
- 37.Положення про Комісію при Президентові України з питань громадянства: Указ Президента України №215 від 27 березня 2001 року.

38. Положення про Державний департамент у справах громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб: Постанова Кабінету Міністрів України №844 від 14.06.2002 р.
39. Поліванова О.Є. Основні напрямки досліджень мотиваційної сфери особистості в сучасній психології [Текст] / О.Є. Поліванова // Вісник Харків. держ. ун-ту. – Харків: ХДУ, 1998. – № 403. – С. 139-145. – (Серія: «Психологія»).
40. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / І.О. Черезова. – Бердянськ, БДПУ, 2016. – 193 с.
41. Рибаківська Л.Л. Міграція населення. Три стадії міграційного процесу (Нариси теорії та методів дослідження) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viperson.ru/wind.php?ID=250095&soch=1>.
42. Ришко Г.М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості. Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 22. – С. 493-509.
43. Ровенчак О.А. Соціокультурні характеристики сучасної української еміграції до Німеччини. Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки. – 2016. – Т. 21. – Вип. 1. С.71–90. URL: <http://heraldiss.onu.edu.ua/old/article/view/78171/82998>
44. Романюк М. Міграції населення України за умов перехідної економіки. Методологія і практика регулювання / М. Романюк. – Львів: Світ. – 1999. – 292 с.
45. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : Пік. – 2003. – 426 с.
46. Слюсаревський М. Міграція як соціально-психологічне явище: види, функції, чинники та закономірності. – Світогляд. – 2015. – № 5. – С. 41-54. URL: <https://www.mao.kiev.ua/biblio/jscans/svitoglyad/svit-2015-10-5/svitoglyad-2015-5-9-slyusarevskiy-blinova.pdf>

47. Степура Є.В. Ціннісно-сміслові чинники прийняття рішень особистістю в умовах невизначеності : дис. ... канд. психолог. Наук : 19.00.01 / Національна академія педагогічних наук України. Інститут психології імені Г.С. Костюка. – Київ. – 2016. – 204 с.
48. Титаренко Т. Життєві кризи : технологія консультування / Т. Титаренко. – К. : Главник. – 2007. – С. 89-93.
49. Тищенко Л.В. Життєві обставини як умова побудови особистістю перспектив власного життя. Актуальні проблеми науки та освіти: Збірник матеріалів ХХІІІ підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / За заг. ред. М.В. Трофименка. – Маріуполь: МДУ, 2021. – 258 с. С. 175-177.
50. Тищенко Л.В. Феноменологія самоствавлення в психологічній науці / Л.В. Тищенко // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки. – 2012. – Т. 2, Вип. 9. – С. 230–233.
51. Тищенко Л.В. Психологія соціальної та життєвої успішності особистості: прикладний аналіз проблематики // Сучасні проблеми екологічної психології: соціальні та особистісні ресурси створення благополучного локального середовища: матеріали ХVІ Міжнародної науково-практичної конференції (15 травня 2020 року, он-лайн) / за ред. Ю.М. Швалба. – Київ. – С. 120-123.
URL:http://ecopsy.com.ua/data/conf_2020/tezi_ecopsy_2020_x.pdf
52. Тищенко Л.В. Онтологічне визначення феномену успішності особистості в структурі сучасного образу життя // Сучасні проблеми екологічної психології: екологічна парадигма сучасного образу життя і світу: матеріали ХV Міжнародної науково-практичної конференції (17–18 травня 2019 року, Харків) / за ред. Ю.М. Швалба. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2019. – 103 с. – С. 31-32.
53. Тищенко Л.В. Самоідентичність особистості як загально психологічна проблема. Науковий вісник Миколаївського державного університету

- імені В.О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки2. –Вип. 10. – С. 299-303.
54. Тищенко Л.В. Внутрішньо-особистісний ціннісний конфлікт в суб'єктивному переживанні якості життя людини // Сучасні тенденції організації життєвого простору особистості: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Маріуполь, 25 листопада 2021 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. О. Стуліки – Маріуполь: МДУ, 2021. – 115 с. URL:https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/3366/1/suchasni_tendentsii_2021.pdf
55. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наук. видання / У.Я. Садова. –Львів. –2019. –110 с.
56. Українське суспільство : міграційний вимір : нац. доповідь /за заг. ред С.І. Пирожкова. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України – 2018. – 396 с.
57. Чужданова М.В. Форми та напрямки сучасних міграційних процесів: понятійний апарат. Зовнішня торгівля: право та економіка. –2009. – №2. –С.120-123.
58. Швалб Ю.М., Тищенко Л.В. Майбутнє і сьогодення студентів з обмеженими функціональними можливостями: психологічні аспекти: моногр. –Київ: Основа. –2015. –240 с.
59. Meyer I.H. Prejudice and discrimination as social stressors / I.H. Meyer. – In I. H. Meyer and M.E. Northridge (Eds.), *The Health of Sexual Minorities*. – Washington, DC: APA. –2007. – 310 p
60. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round (17 June 2022 – 23 June 2022). IOM. Ukraine Refugee Situation. UNHCR. Government.