

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПОПЕРЕДНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ БЕЗРОБІТНИХ

*У статті висвітлено результати емпіричного дослідження регулятори поведінки безробітних, що стоять н обліку в центрі зайнятості. Виявлено, що під час тривалого перебування людини у ситуації безробіття, невизначеності, тривоги та вибору порушується процес її соціалізації. Це виражається у зміні зовнішньої поведінки, оцінки норм і шаблонів моралі, а також у нерозумінні та неприйнятті того, що відбувається, у відмові від опанування нових видів діяльності тощо. Констатовано наявність гендерних та вікових особливостей у поведінці безробітних у виборі професії. Досліджено чинники задоволеності та незадоволеності працею на попередньому місці роботи безробітного.*

*Ключові слова: мотив, мотивація, безробітний, вибір професії, самосвідомість, само ставлення.*

*В статтє отражены результаты эмпирического исследования регуляторов поведения безработных, стоящих на учете в центре занятости. Обнаружено, что во время длительного пребывания человека в ситуации неопределенности, тревоги и выбора нарушается процесс его социализации. Это выражается в изменении внешнего поведения, оценки норм и шаблонов морали, а также в непонимании и неприятии того, что происходит, в отказе от освоения новых видов деятельности и тому подобное. Констатировано наличие гендерных и возрастных особенностей в поведении безработных в выборе профессии. Исследованы факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой на предыдущем месте работы безработных.*

*Ключевые слова: мотив, мотивация, безработный, выбор профессии, самосознание, само отношение.*

**Постановка проблеми.** Вибір професії є важливим етапом у життєвому і професійному становленні людини. Саме професія надає можливість людині задовольнити основну гаму своїх потреб, реалізувати себе як особистість. Аналізуючи ситуацію вибору професії безробітними, важливо зрозуміти, як об'єктивні передумови вибору трансформуються в особистісно значущі й активні спонукання, що спрямовують професійну діяльність. Людина не просто реагує на конкретні умови, об'єктивні обставини, імпульси середовища, суспільства, а й співвідносить їх із своїм індивідуальним життєвим досвідом. Саме мотив пов'язує ситуацію вибору і досвіду особистості, відбиває в її системі ціннісних орієнтацій, установок і інтересів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняних і зарубіжних психологічних джерелах проблемі мотивації вибору професії присвячено чимало наукових праць Н.Г. Алексеев, Г.А. Букіна, В.В. Барабанова, А.П. Василькова, Д.Ю. Грищенко, С.С. Гріншпун, Н.А. Дунайцева, Е.Ф. Зеєр, В.С. Ільїн, Є.О. Клімов, В.І. Крюкова, Д.Н. Місіров, А.Р. Мусалаєв, Е.М. Павлютенков,

Г.С. Помаз, М.С. Пряжніков, М.Х. Тітма, К.С. Чугунова, Н.В. Щеколдіна та ін.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми вибору професії, професійного самовизначення і становлення фахівця вивчали С.І. Вершинін, В.Е. Гаврілов, Л.А. Головей, А.Е. Голомшток, С.С. Гріншпун, М.А. Дмитрієва, Н.Н. Захаров, Л.А. Йовайша, Р.Д. Каверіна, Є.О. Клімов, Е.П. Корабліна, С.П. Кряпкде, І.В. Кузнецова, А.К. Маркова, М.С. Пряжніков, Ю.П. Поваренков, Н.В. Самоукіна, М.Х. Тітма, В.І. Тютюнник, В.В. Чебишева, С.Н. Чистякова, К.С. Чугунова, П.А. Шавір, В.Д. Шадріков, Л.Ф. Шеховцова, В.Н. Шубкін та ін. Автори довели, що правильний вибір професії позначається на успішності і продуктивності професійної діяльності в подальшому, реалізації особистісних потенціалів і, в результаті, задоволеності людиною свого життя.

Наукові пошуки Б.Г. Ананьєва, Т.В. Андреевою, Л.І. Анциферової, Є.І. Головахи, Л.А. Головей, Є.О. Клімова, І.В. Кузнецової, А.К. Маркової, В.Д. Шадрікова, В.Л. Шкалікова, Е.В. Шорохової та ін. були спрямовані на вивчення професійного вибору як одного із

етапів, моментів, життєвого шляху особистості. Так, Б.Г. Ананьєв розглядав вибір професії як один із моментів, який характеризує початок самостійного життя у суспільстві, а питання професійного самовизначення – як момент розвитку індивідуальності на цьому шляху.

Безробіття як особливому стану буття суспільства й індивіда, зумовленому історичним періодом, типом суспільних стосунків, соціально-політичними і соціокультурними умовами, присвячена увага багатьох філософів (Волошина І. А.; Гейжан Н. Ф.). Вчені вивчали проблеми особистості, яка перебуває в ситуації безробіття (Горшина Т. В.; Михайлова Н. Б.); особливості емоційного стану, ціннісних орієнтацій, самооцінки, самоактуалізації, саморегуляції безробітних (Файзуллаєва А. А.); негативні наслідки безробіття (Корнилова С. В., Маркова А. К.); когнітивні оцінки ситуації безробіття (Б. Вайнер, А. Голдсміт, У. Дейріті, А. Кінкі, Дж. Летек, А. Приходько, Г. Прассія, Н. Фізер та ін.); чинники, що впливають на динаміку тривалого безробіття [І. Шокіна та ін.]; вплив особистісних якостей на вибір стратегій подолання безробіття (Корнилова Т. В., Медведева І. А.). Науковці досліджували суб'єктивні відчуття і переживання людини, пов'язані з безробіттям, детерміновані життєвим досвідом, ціннісними орієнтаціями, емоційною стійкістю тощо. Тобто науковці вивчали безробіття як ситуацію, що впливає на психологічне самовідчуття особистості, її свідомість і поведінку [4].

**Мета статті** – емпірично дослідити регулятори поведінки безробітних та проаналізувати їхні особливості з урахуванням гендерної та вікової диференціації.

**Методи дослідження** - специфічно-професійні мотиви та регулятори поведінки безробітних досліджувалося за методикою Ф. Герцберга (чинники задоволеності та незадоволеності безробітних працею на попередній посаді).

**Виклад основного матеріалу.** Вибір професії – це системний процес, детермінований сукупністю зовнішніх і внутрішніх чинників, який базується на сполученні мотивів, потреб, інтересів, а також особистісних особливостей,

суб'єктивних образів самого себе і обраної професії, що знаходяться під впливом батьківської родини і суспільства. Детермінують процес вибору професії як усвідомлені, так і неусвідомлені компоненти.

Вибір професії – це перший послідовний життєвий вибір, який змушена робити людина на різних етапах свого життєвого шляху [2].

Д.Е. Сьюпер, вивчаючи фази життєвого шляху особистості й обумовлені обставинами типи кар'єри, головну увагу приділяє суб'єктивним факторам вибору професії і здійснення професійної діяльності: співвідношенню «Я-концепції» з образом професіонала, ідентифікації особистісного «Я» з образом професіонала. Вчений відмічав, що ступінь ідентифікації є визначальним у виборі людиною даної професійної діяльності. При цьому сам образ професіонала виступає як еталон, якщо особистість вибере дану професійну діяльність.

На думку вченого мотивація, яка спонукає працювати в тій або іншій сфері, найбільше пов'язана зі сформованою у людини ієрархічною структурою потреб, різною у різних людей. За основу вона бере запропоновану А.Маслоу структуру людських потреб, які він розташовує в порядку зростання – від нижчих до потреб вищого рівня. Це фізіологічні потреби, потреба в безпеці, потреба в любові, в повазі, незалежності, інформації, розумінні, потреба в прекрасному і вища людська потреба – в самоактуалізації особистості. Відповідно до такого підходу людина обирає професію відповідно до переважної потреби: в одних це – безпека, в інших – повага навколишніх, в третіх – матеріальне благополуччя, в четвертих – самоактуалізація [3].

Іншу точку зору сформулював П.М. Якобсон: «... і у виборі відповідної трудової діяльності, і в характері її виконання позначається комплекс мотивів, - тут відіграє роль і майбутня перспектива (благополуччя своє й близьких), і соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), і громадянські мотиви» [5].

Вибір професії досліджено в контексті вікових закономірностей формування особистості (Л.І. Божович, Л.С. Славіна,

## Питання психології

К.С. Кон, С.П. Крякжде та ін.). Автори наголошували, що провідною потребою у старших школярів є потреба в особистісному самовизначенні, що і є головним особистісним новоутворенням, яке стає провідною детермінантою при здійсненні професійного вибору і в процесі професійного самовизначення [1].

У дослідженні брали участь безробітні, які перебували у період дослідження на обліку у Мукачівському міському центрі зайнятості. Усі досліджувані мали стаж трудової діяльності більше півроку, але за різних причин втратили роботу. Також усі досліджувані перебували у статусі безробітних протягом останніх півроку, що можна розцінювати як наявність у них труднощів працевлаштування. Розподіл досліджуваних на групи відбувся з урахуванням наступних критеріїв: стать досліджуваних; вік досліджуваних (перша група – від 18 до 25 років; друга група – від 26 до 35 років; третя група – старші 35 років).

Опитувальник «Актуальні чинники задоволеності працею» (Ф. Герцберг) містить запитання, що відповідають двом категоріям чинників, які викликають задоволеність і незадоволеність працею: гігієнічні (чинники незадоволеності працею) і мотиватори праці (чинники задоволеності працею).

У процесі обробки результатів дослідження виявлялися гігієнічні чинники

(фінансові мотиви, суспільне визнання, стосунки з керівником, співпраця у колективі) та мотиватори праці (відповідальність роботи, досягнення особистісного успіху, усвідомлення позитивного змісту роботи).

За кожним чинником здійснюється підрахунок балів згідно з ключем.

Інтерпретація отриманих результатів проводиться за кожною шкалою із виявленням глибинних зв'язків досліджуваних чинників між собою та з іншими психологічними й психофізіологічними характеристиками й визначенням їхньої ролі в діяльності людини.

Гігієнічні чинники (чинники здоров'я) пов'язані із зовнішнім оточенням, в якому відбувається трудова діяльність, їх наявність не забезпечує сама по собі продуктивної мотивації, але знімає невдоволеність працею. Недостатня присутність гігієнічних чинників викликає невдоволеність працею, і може виступати причиною звільнення.

Мотиватори праці – це внутрішні чинники задоволеності працею, відсутність яких не викликає у працівника невдоволеності, а наявність підвищує задоволення від роботи та продуктивність трудової діяльності.

Результати, отримані при вивченні чинників задоволеності і незадоволеності безробітних чоловіків трудовою діяльністю на попередній посаді, подані у табл. 1.

Таблиця 1

### Показники задоволеності та незадоволеності безробітних чоловіків працею на попередній посаді ( $\bar{x} \pm \sigma$ , балів)

Чинники та мотиватори праці	Групи чоловіків за віком			<i>t, p</i>		
	1	2	3	1-2	2-3	1-3
Гігієнічні чинники (чинники незадоволеності працею)						
Фінансові мотиви	20,63 ± 4,40	25,48 ± 5,52	30,44 ± 8,01	2,11*	2,13*	3,23**
Суспільне визнання	18,26 ± 3,91	19,33 ± 2,01	24,72 ± 6,60	0,87	1,90*	2,21*
Стосунки з керівником	27,10 ± 3,08	26,72 ± 6,50	20,10 ± 3,22	0,60	2,02*	2,12*
Співпраця у колективі	17,03 ± 3,76	16,89 ± 3,33	14,66 ± 2,90	0,71	0,89	1,31
Мотиватори (чинники задоволеності працею)						
Відповідальність роботи	12,28 ± 4,99	10,40 ± 3,30	13,92 ± 4,34	1,44	1,60	0,70
Кар'єра	11,05 ± 4,04	17,30 ± 3,41	16,60 ± 4,09	2,40*	1,44	2,62*
Досягнення особистісного успіху	10,09 ± 3,40	19,11 ± 5,55	13,50 ± 2,22	4,08**	4,16**	1,60
Усвідомлення позитивного змісту роботи	11,50 ± 4,62	8,33 ± 4,20	8,10 ± 3,11	1,70	0,14	1,76

Примітка: \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,001$ .

## Питання психології

Виявлені чинники задоволеності працею (мотиватори) досліджуваних. Так, у першій групі їх показники виражені переважно на низькому рівні. Мало задоволення чоловікам віком до 25 років приносило усвідомлення відповідальності роботи ( $12,28 \pm 4,99$ ) та її позитивного змісту ( $11,50 \pm 4,62$ ). На останньому місці у даній групі – мотиватор досягнення особистісного успіху ( $10,09 \pm 3,40$ ), що свідчить про оцінку досліджуваними попередньої роботи здебільшого як такої, що не відповідає їх схильностям та інтересам, не дає можливості для саморозвитку та кар'єрного зростання.

У групі чоловіків віком 26–30 років констатовано дещо інші особливості мотиваторів праці на попередньому місці роботи. Так, досліджувані в цілому позитивно оцінювали власні здобутки та особистий успіх у виконанні професійної діяльності ( $19,11 \pm 5,55$ ) та бачили кар'єрні перспективи ( $17,30 \pm 3,41$ ). Поряд із тим, робота вважалась ними малозначущою ( $10,40 \pm 3,30$ ) та некорисною ( $8,33 \pm 4,20$ ). Особливо це характерне для досліджуваних, які обіймали посади службовців та були зайняті у сфері обслуговування.

Чоловіки віком більш, ніж 35 років, як чинник задоволеності працею на попередньому місці роботи зазначили лише наявність кар'єрних перспектив, показник цього мотиватора виражений на середньому рівні ( $16,60 \pm 4,09$ ). На особливо низькому рівні у даній групі виражений показник усвідомлення позитивного змісту роботи ( $8,10 \pm 3,11$ ).

Виявлено низку статистично значущих відмінностей між середніми показниками мотиваторів у групах чоловіків. Так, молоді чоловіки значно меншою мірою вбачали

кар'єрні перспективи, ніж досліджувані другої ( $17,30 \pm 3,41 > 11,05 \pm 4,04$ ;  $p \leq 0,05$ ) та третьої ( $16,60 \pm 4,09 > 11,05 \pm 4,04$ ;  $p \leq 0,05$ ) вікових груп. Чоловіки, віком 25–35 років більшою мірою оцінювали попередню роботу як таку, що відповідає їх внутрішнім переконанням та приносить особистісний успіх (відмінності значимі при  $p \leq 0,001$  у порівнянні з першою та третьою групами).

Узагальнюючи результати, відображені в табл. 1, слід вказати на переважання показників гігієнічних факторів над показниками мотиваторів. Це означає, що попередня робота в цілому сприймається безробітними чоловіками негативно, а провина за це покладається ними на роботодавців, які не забезпечили належних умов та стимулів праці. Цікаво, що у першій та другій вікових групах, показник фактору стосунків з керівниками переважає над показником фінансового фактору, що вказує на вкрай несприятливі стосунки, які склались у колективах таких досліджуваних.

Результати, отримані при вивченні чинників задоволеності та незадоволеності безробітних жінок трудовою діяльністю на попередній посаді, подано у таблиці 2.

З даних, наведених у табл. 2 видно, що у першій віковій групі жінок виявлено фрустрованість досліджуваних за більшістю гігієнічних факторів. Особливо це стосується показників співпраці в колективі ( $28,90 \pm 5,90$ ), відношення з керівником ( $26,70 \pm 6,06$ ) та фінансового фактору ( $25,30 \pm 5,15$ ), які сформовані на високому рівні. Це означає, що умови праці на попередньому місці роботи у досліджуваних молодих жінок до 25 років не співпадали з бажаними та очікуваними.

Таблиця 2

### Показники задоволеності та незадоволеності безробітних жінок працею на попередній посаді ( $\bar{x} \pm \sigma$ , балів)

Чинники та мотиватори праці	Групи жінок за віком			<i>t, p</i>		
	1	2	3	1-2	2-3	1-3
Гігієнічні чинники (чинники незадоволеності працею)						
Фінансові мотиви	$25,30 \pm 5,15$	$20,01 \pm 4,61$	$19,11 \pm 3,05$	2,34*	0,84	2,42*
Суспільне визнання	$14,02 \pm 3,80$	$16,50 \pm 2,02$	$15,00 \pm 3,70$	1,11	0,76	0,65
Стосунки з керівником	$26,70 \pm 6,06$	$32,40 \pm 4,87$	$34,33 \pm 7,01$	1,94*	0,90	2,30*
Співпраця у колективі	$28,90 \pm 5,90$	$31,02 \pm 5,00$	$21,21 \pm 4,09$	1,20	3,30**	2,60*
Мотиватори (чинники задоволеності працею)						
Відповідальність роботи	$17,50 \pm 4,43$	$21,21 \pm 3,90$	$13,09 \pm 7,20$	2,37*	2,60*	1,50
Кар'єра	$17,00 \pm 4,05$	$14,44 \pm 2,02$	$13,90 \pm 6,55$	2,20*	0,44	2,31*
Досягнення особистісного успіху	$21,77 \pm 3,90$	$20,82 \pm 4,47$	$16,00 \pm 3,32$	0,30	2,06*	1,99*
Усвідомлення позитивного змісту роботи	$14,30 \pm 4,00$	$9,90 \pm 6,11$	$10,24 \pm 6,08$	2,22*	0,66	2,00*

Примітка: \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,001$ .

У той самий час, переважна їх кількість змінювала декілька місць роботи, найчастіше 2-3, із терміном роботи до одного року, тобто жінки активно шукали більш сприятливі умови праці. Досліджувані цієї групи здебільшого працювали у сфері послуг та дрібної торгівлі, вони відзначають незацікавленість роботодавців у забезпеченні належних умов праці, велику плінність кадрів на підприємствах, де працювали. Показник фінансового фактору у цій групі жінок має найбільш високе значення (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з другою та третьою групами), що вказує на те, що безробітні жінки віком до 25 років найбільше орієнтовані на високі заробітки при виборі роботи.

Жінок віком 26–35 років найбільшою мірою фрустрували негативні стосунки з керівниками ( $32,40 \pm 4,87$ ) та низький рівень співпраці в колективах ( $31,02 \pm 5,00$ ). Це обумовлено, на думку досліджуваних, високим рівнем конкуренції у жіночих колективах, а також загальною атмосферою байдужості керівництва та колег до їх особистих та професійних проблем. Наприклад, досліджувана М. зазначила, що під час перебування у лікарні з приводу отруєння в робочому кафетерії, її було переведено на нижчу посаду без її згоди, що послужило причиною звільнення. Значущість фактору співпраці у колективі виявилась найбільшою саме у цій віковій групі (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з першою групою та  $p \leq 0,001$  при порівнянні з третьою віковою групою жінок).

У третій віковій групі жінок виявлено схожі до попередньої групи тенденції. Фруструючими факторами на попередньому місці роботи є: низький рівень співпраці у колективах ( $21,21 \pm 4,09$ ) та загалом деструктивні стосунки з керівництвом ( $34,33 \pm 7,01$ ). Показник негативної значущості останнього чинника найбільший серед груп жінок (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з першою та другою віковими групами). На думку низки досліджуваних, це зумовлене двома групами причин: 1) безпосередні керівники, за словами жінок, «виживали» їх з остраху конкуренції при загалом високих показниках їхньої праці; 2) застарілість освіти та низький рівень знань і навичок у сучасних засобах праці, в основному у сфері інформаційних і комп'ютерних технологій, у більш старших жінок.

Щодо середніх показників мотиваторів праці, то у першій віковій групі жінок вони здебільшого виражені на середньому рівні. Показник досягнення особистісного успіху ( $21,77 \pm 3,90$ ) тут високий (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з третьою віковою групою), тобто молоді жінки прагнули, щоб робота відповідала їх переконанням, позитивно впливала на самооцінку та приносила задоволення. У той самий час, середній показник усвідомлення позитивного змісту роботи перебуває на низькому рівні ( $14,30 \pm 4,00$ ), тобто загалом вважаючи виконувану діяльність безглуздою, досліджувані намагались знайти у ній шляхи для самовираження та розвитку. Саме досліджувані жінки віком до 25 років показали найвищі результати за шкалами досягнення особистісного успіху (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з третьою віковою групою), усвідомлення позитивного змісту роботи (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з другою та третьою віковими групами) та бачення кар'єрних перспектив (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з другою та третьою віковими групами). На нашу думку, це пов'язано з тим, що більш дорослі безробітні жінки менше прагнуть шукати особистісний смисл у професійній діяльності, реалізуючи себе в інших сферах життя.

У другій віковій групі жінок виявлено два мотиватори, показники яких сформовані на достатньому рівні: це усвідомлення відповідальності роботи ( $21,21 \pm 3,90$ ) та досягнення особистого успіху в ній ( $20,82 \pm 4,47$ ), причому показник першого мотиватору найбільший серед досліджуваних груп (при  $p \leq 0,05$  у порівнянні з першою та третьою віковими групами). На думку самих досліджуваних, усвідомлення ними відповідальності роботи було здебільшого пов'язано із самомотивацією, вони в цілому низько оцінювали сам зміст роботи ( $9,90 \pm 6,11$ ), але розуміли її важливість для керівництва та організації в цілому.

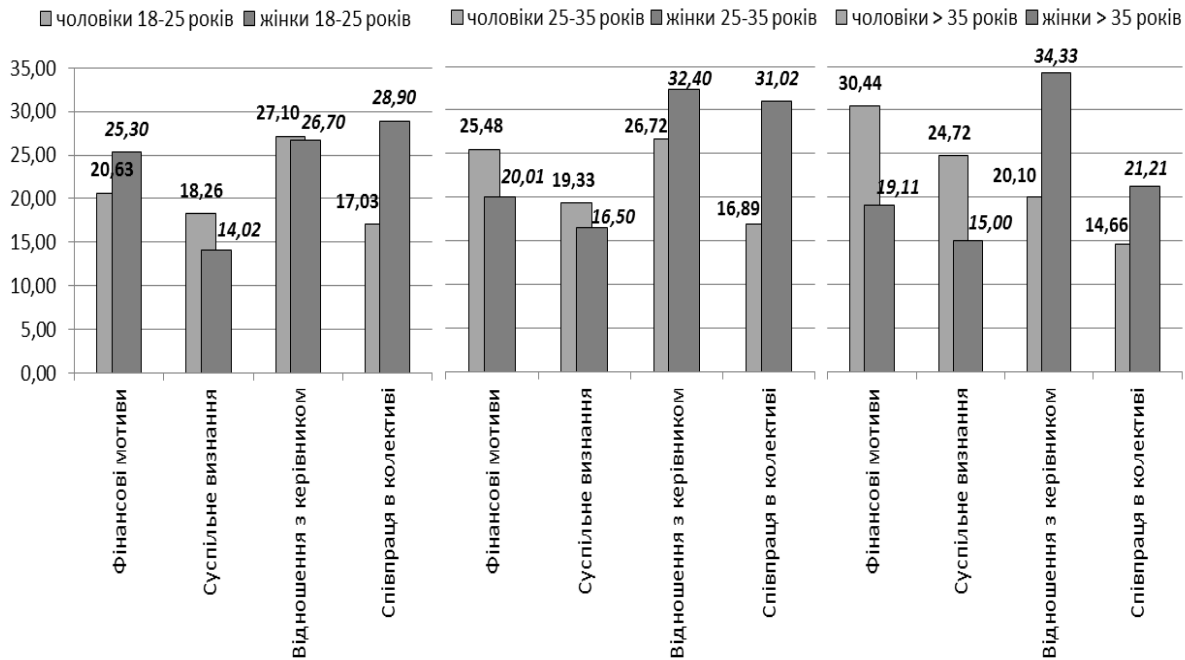
Жінки віком більше 35 років показали переважно найнижчі результати за усіма шкалами мотиваторів праці. Це пов'язано із тим, що такі безробітні схильні заперечувати значущість для них попередньої роботи. Наприклад, досліджувана Н. працювала кухарем у дитячому садку, і була звинувачена керівництвом у крадіжці продуктів. Не

## Питання психології

дивлячись на те, що вона була невинуватою, імпульсивно звільнилась за власним бажанням через те, що «набридло працювати». У ході бесіди зазначила, що через деякий час мала намір повернутися до роботи, але не змогла попросити про це директора садка. Типовим для досліджуваних цієї вікової групи було висловлювання про те, що їх мало турбувала

мотиваційна політика підприємства, достатньою є стабільна заробітна платня та відсутність конфліктів у колективі.

Порівняльний аналіз мотиваційних чинників незадоволеності працею безробітних чоловіків та жінок на попередньому місці роботи подано на рисунку 1.



**Рис. 1 Показники мотиваційних чинників незадоволеності працею безробітних чоловіків і жінок різного віку на попередньому місці роботи ( $x_{cp}$ , балів)**

Дані, наведені на рис. 1, дозволяють здійснити низку узагальнень щодо задоволеності гігієнічними факторами праці досліджуваними першої вікової групи. Так, для жінок більш фруструючими факторами праці є низька заробітна платня ( $p \leq 0,05$ ) та низький рівень співпраці у колективах ( $p \leq 0,001$ ). У свою чергу, для молодих чоловіків віком до 25 років чинником більшої незадоволеності працею є її низька суспільна цінність ( $p \leq 0,05$ ). Фактор негативних відносин з керівництвом однаково негативно впливав на продуктивність роботи досліджуваних чоловіків та жінок цієї групи.

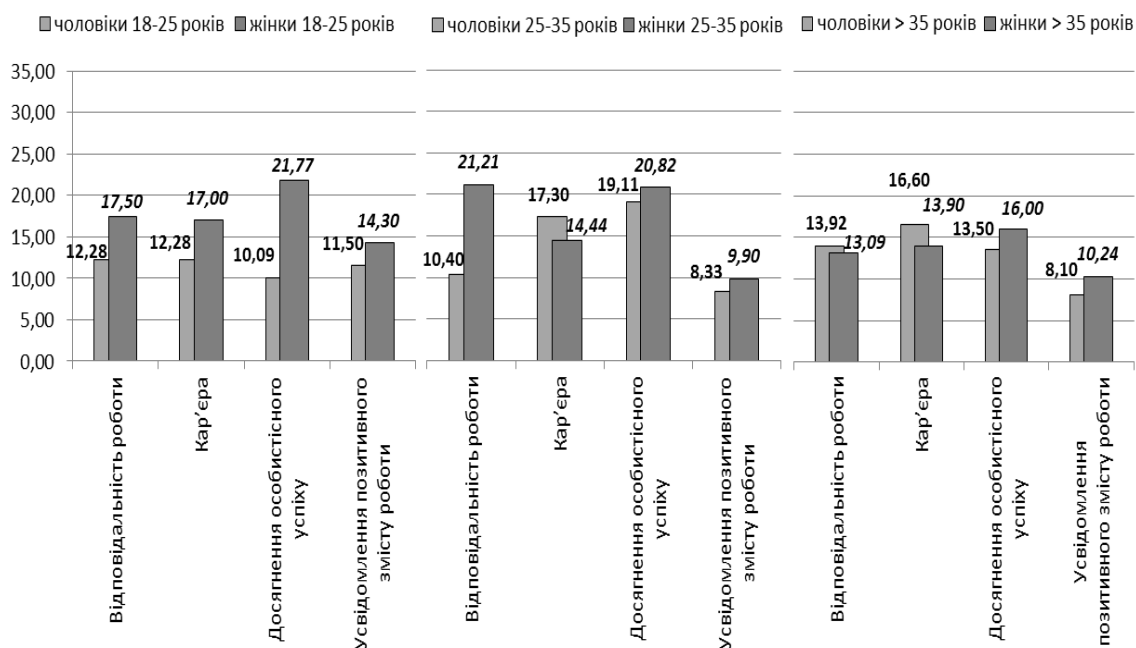
У другій віковій групі, навпаки, належне фінансове стимулювання більш важливим є для чоловіків, ніж для жінок ( $p \leq 0,05$ ). Негативні стосунки з

керівництвом ( $p \leq 0,05$ ) та поганий соціально-психологічний клімат у колективі ( $p \leq 0,001$ ) так само, як і у першій групі, виявляються більш значущими для жінок.

Порівняння результатів третьої вікової групи показало такі ж тенденції, як і у попередній. Низький рівень заробітної платні ( $p \leq 0,001$ ) та суспільно низька значущість праці ( $p \leq 0,001$ ) більшою мірою фруструють чоловіків, ніж жінок. Підтримка конструктивних стосунків з керівництвом ( $p \leq 0,001$ ) та з колегами по роботі ( $p \leq 0,001$ ) достовірно більше допомагало уникнути невдоволеності працею жінкам віком більше 35 років.

Порівняльний аналіз мотиваційних чинників задоволеності працею безробітних чоловіків та жінок на попередньому місці роботи подано на рисунку 2.

## Питання психології



**Рис.2. Показники мотиваційних чинників задоволеності працею безробітних чоловіків і жінок різного віку на попередньому місці роботи ( $x_{cp}$ , балів)**

Бесіди з досліджуваними чоловіками молодшої вікової групи показали, що вони у стані безробіття частіше перебувають на повному утриманні батьків, ніж жінки, які намагаються знайти будь-яку роботу. Дівчата в цілому більш реалістично оцінюють власний потенціал та можливості на ринку праці, на відміну від юнаків, які частіше схильні пасивно чекати на кращу посаду, не погоджуючись на пропозиції нижчі, ніж вони очікують. У той самий час відмічено, що юнаки частіше схильні погоджуватись на пропозиції разової, зазвичай важкої фізичної праці, ніж постійної, але малооплачуваної.

У другій віковій групі відмінності між показниками чоловіків та жінок виявились не такими вираженими, як у попередній. Констатовано, що жінки більшою мірою відчували відповідальність праці, ніж чоловіки ( $p \leq 0,05$ ). За іншими шкалами між групами статистично значущих відмінностей не виявлено.

Не виявлені статистично значущі відмінності і між показниками мотиваторів праці на попередньому місці роботи безробітних чоловіків та жінок, старших 35 років. Таке поступове зниження відмінностей свідчить про те, що з віком досліджуваних гендерні відмінності у мотивації праці поступово зменшуються. Ймовірно, це пов'язане з тим, що при входженні у трудову діяльність юнаки та дівчата мають зовсім різні очікування та

настанови. Після народження дітей, їх дорослішання та повернення жінок до активної трудової діяльності, чинники їх позитивного мотивування до праці стають схожими до таких у чоловіків. Можливо також, що із зростанням професіоналізації, гендерні ролі перестають відігравати суттєву роль, витісняючись професійними ролями.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Узагальнюючи викладені результати щодо чинників задоволеності та незадоволеності безробітних працею на попередньому місці роботи, слід відзначити, тотальне домінування гігієнічних чинників над мотиваційними у всіх досліджуваних групах. Це свідчить про те, що попередня трудова діяльність досліджуваних оцінюється ними швидше з негативного боку, що може свідчити про дію захисних механізмів психіки, спрямованих на збереження адекватної самооцінки та Я-концепції безробітних.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів психології безробітних щодо вибору ними повторної професії з урахуванням гендерної і вікової диференціацій.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці та впровадженні цілісної системи психологічного супроводу безробітних у виборі професії з урахуванням гендерної і вікової диференціацій.

## Питання психології

### Список використаних джерел

1. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Л. И. Божович. – Воронеж: МОДЭК, 1997. – 352 с.
2. Гордиенко А. А. Структура поведения безработного. / А. А. Гордиенко, Г. С. Поршневу, Ю. М. Плюснин // Социологические исследования. – 1996. – №11. – С. 99–109.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
4. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності : наук. вид. / Тетяна Михайлівна Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
5. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивации: избран. психол. труды. / П. М. Якобсон. – Воронеж: НПО, 2008. – 304 с.

### References

1. Bozhovych L. (1997) Problemy formuvannya osobystosti: vybrani psykhologichni tvory [Problems of Personality Formation: Selected Psychological Works]. Voronezh: MODÉK. 352 (in Russian).
2. Hordyenko A., Porshnev H., Plyusnyn YU. (1996) Struktura povedinky bezrobitnoho [The structure of the behavior of the unemployed]. Sotsiolohichni doslidzhennya [Sociological researches], 11, 99-109 (in Ukrainian).
3. Maslou A. (2007) Motyvatsiya ta osobystosti [Motivation and personality]. SPb.: Pyter, 352 (in Ukrainian).
4. Tytarenko T. (2003) Zhyttyevyy svit osobystosti: u mezhakh i za mezhamy spil'nosti: nauk. vyd. [The World's World of Personality: within and beyond the ordinary: sciences. Kind]. K.: Lybid', 376 (in Ukrainian).
5. Yakobson P. (2008) Psykhohiya chuvstv ta motyvatsiyi: vybrano. psykhol. Trudy [Psychology of feelings and motivation: elected. psychologist works]. Voronezh: NPO, 304 (in Russian).

### SUMMARY

*Beata Barchi* Candidate of psychological sciences, PhD

#### SATISFACTION FACTOR INVESTIGATION OF THE UNEMPLOYED AT THEIR PREVIOUS WORK PLACE

*Introduction.* The choice of profession is an important stage in the person life and professional development. The profession enables a person to satisfy the basic range of his needs, to realize himself as a person. Analyzing the situation of choosing a profession for the unemployed, it is important to understand how the objective preconditions for the choice are transformed into personally significant and active motivations that direct professional activity.

*Purpose.* The purpose is to investigate empirically the behavior of the unemployed and analyze their characteristics, taking into account gender and age differentiations.

*Methods.* Specific-professional motives and behavioral regulators of the unemployed have been investigated according to F. Herzberg's methodology (factors of satisfaction and dissatisfaction with unemployed work in the previous position).

*Results.* The article highlights the results of the empirical study of the regulators of the behavior of the unemployed who are registered in the center of employment. It has been revealed that during the long stay of a person in the situation of uncertainty, anxiety and choice, the process of its socialization is violated. It has been confirmed that the process of choosing a profession determines both conscious and unconscious components. It has been expressed in the change of external behavior, assessment of norms and patterns of morality, as well as in misunderstanding and rejection of what is happening, in refusing to master new activities, etc. The presence of gender and age characteristics in the behavior of the unemployed in the choice of profession has been stated.

*Originality.* Summarizing the above results on the factors of satisfaction and dissatisfaction with the work of the unemployed at the previous place of work, it should be noted that the total dominance of hygiene factors over motivational in all the groups studied. This testifies that the preliminary work of the researchers is evaluated more negatively by them, which can testify to the action of protective mechanisms of the psyche, aimed at maintaining an adequate self-esteem and the I-concept of the unemployed.

*Conclusion.* Prospects for further research are to develop and implement a coherent system of the unemployed psychological support in the choice of profession, taking into account gender and age differentiations.

*Key words:* motive, motivation, unemployed, choice of profession, self-consciousness, self-attitude.





# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>