

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра психології

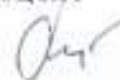
На правах рукопису

ФРАНЦЕН ОЛЕНА

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВОК ОСІБ,
ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ

Спеціальність: 053 «Психологія»
(код) (назва спеціальності)
Освітня програма Психологія
(назва)
Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

Виконав: ЗВО другого рівня
Францен Олена
Науковий керівник:
канд. психол. наук, доцент
Пріснякова Л.М.

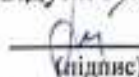


РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ


Протокол засідання кафедри психології

№ 10 від 15.01.2024

Завідувач кафедри психології

 Людмила ПРИСНЯКОВА
(підпис) (Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

Нормоконтроль

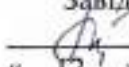
 Наталія СЕРГІЄНКО
(підпис) (Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

Дніпро, 2024 __

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психології
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології
 Людмила ПРІСНЯКОВА
« 12 » лютого 2024__ року

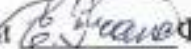
**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ФРАНЦЕН ОЛЕНА**

1. Тема роботи: «Психологічні особливості соціальних установок осіб, що втратили роботу».
2. Науковий керівник роботи: канд..психол.наук, доцент Пріснякова Л.М.
Затверджені наказом вищого навчального закладу від «29.10 » 2023року № 4
3. Строк подання роботи на кафедру: 14.02.2024
4. Мета кваліфікаційної роботи: вивчити психологічні особливості та соціальні установки осіб, що втратили роботу.
5. Завдання кваліфікаційної роботи
 - вивчити теоретичні основи соціально-психологічних чинників трудових відношень, зокрема соціально-психологічних установок у осіб, що втратили роботу;
 - підібрати методичне забезпечення для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей соціальних установок осіб, що втратили роботу;
 - провести емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей осіб, що втратили роботу;
 - провести аналіз отриманих результатів дослідження і математико-статистичну обробку з ціллю з'ясування психологічних особливостей та соціальних установок безробітних у порівнянні з працюючими;
 - встановити подальші перспективи дослідження.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Вступ	28.09.2023	виконано
2.	I Розділ	15.10.2023	виконано
3.	II Розділ	15.11.2023	виконано
4.	III Розділ	15.12.2023	виконано
5.	Робота в цілому	20.01.2024	виконано

Науковий керівник  Пріснякова Л.М.

Здобувач вищої освіти  Францен О.

Дата видачі завдання 16. 09. 2023р.

АНОТАЦІЯ

Францен Психологічні особливості соціальних установок осіб, що втратили роботу/ Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 Психологія (освітньо-професійна програма «Психологія». ВВПЗ ДГУ, Дніпро, 2024____.

Зміст анотації

Актуальність даної теми. Одним з розповсюджених соціальних явищ, яке зв'язане з соціально-економічною кризою та політичною нестабільністю в країні є проблема безробіття, наслідком чого є невпевненість людей, що втратили роботу у завтрашньому дні, неспроможність матеріально забезпечити себе і сім'ю, зниження соціального статусу, необхідність у виборі професії, яка частіше не відповідає уподобанням людини, відсутність професійного середовища і трудових відносин. Все це має негативний вплив, як на соціальний, так і на психологічний стан безробітного та може привести до розвитку депресії, соматичних захворювань і девіантної поведінки. Таким чином, безробіття носить не тільки економічні, але й індивідуально-психологічні наслідки.

У зв'язку з цим, значно підвищується роль особистісної активності, ініціативи, здатності та готовності кожного члена суспільства до перегляду своїх життєвих орієнтирів і установок.

Тому першочерговим стає завдання вивчення процесів та умов саморозвитку й саморозкриття особистості безробітного, можливостей реалізації ним свого потенціалу в процесі побудови свого життєвого та професійного шляху в умовах, що склалися, а також можливостей подолання тих суб'єктивних перепон і складнощів психологічного, особистісного характеру, якими супроводжуються ці процеси.

Вивчення психологічних особливостей осіб, що втратили роботу та стали безробітними, виявлення їх соціальних установок та ставлення до

ситуації, що склалася, й до самого себе свідчать про значний вплив безробіття на їх життя.

Вивченням проблеми безробіття займалися вітчизняні і зарубіжні вчені. Серед українських фахівців з даного питання слід відзначити праці: С. І. Бандури, Д. П. Богині, В. М. Данюка, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, Ю. М. Маршавіного, С. В. Мельник, І. Л. Петрової, В. М. Петюх. Суб'єктивний підхід до вивчення безробітного визначили О.В. Кирийчук. Волошина І.А. і Гребенников В.А., які досліджували особистісні характеристики безробітних громадян. Індивідуальна реакція безробітних наведена в працях П. Ейзенберга, П. Лазаресфельда, Х. Кауфмана, Лав'є, Харрісона, Л. Пельцмана.

Мета дослідження – вивчити психологічні особливості та соціальні установки осіб, що втратили роботу.

Об'єкт дослідження – соціальні установки людей, що втратили роботу.

Предмет дослідження – психологічні особливості соціальних установок осіб, що втратили роботу.

Концептуальна гіпотеза: соціальні установки осіб, що втратили роботу мають деякі психологічні особливості у порівнянні з працюючими.

Емпірична гіпотеза:

1. Безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу.
2. У осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері.
3. Безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу.

Завдання дослідження:

1. Вивчити теоретичні основи соціально-психологічних чинників трудових відношень, зокрема соціально-психологічних установок у осіб, що втратили роботу.
2. Підібрати методичне забезпечення для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей соціальних установок осіб, що втратили роботу.

3. Провести емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей осіб, що втратили роботу.
4. Провести аналіз отриманих результатів дослідження і математико-статистичну обробку з ціллю з'ясування психологічних особливостей та соціальних установок безробітних у порівнянні з працюючими.
5. Встановити подальші перспективи дослідження.

Методи дослідження:

Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс методів, що був зумовлений об'єктом, предметом і метою дослідження. Зокрема, серед теоретичних методів – аналіз, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури.

З метою перевірки гіпотез дослідження були застосовані наступні емпіричні методи: психодіагностичні засоби - методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної, опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана, диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО», особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса, опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ) та анкетування.

Для статистичної обробки даних використовувався комп'ютерний пакет статистичних програм Statistica 10, зокрема, t-критерій Стьюдента.

Теоретична значущість дипломного роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про проблему психологічних особливостей та соціальних установок безробітних та їх вплив на подальше працевлаштування.

Практична значущість дипломного проекту визначається можливістю використання результатів при розробці програм психологічної адаптації безробітних у центрах зайнятості та при індивідуальній роботі психологів та психотерапевтів в процесі соціально-психологічної реабілітації безробітних.

ABSTRACT

Franzen Psychological features of the social attitudes of people who have lost their jobs/ Qualification work for obtaining an educational degree "master" in the specialty 053 Psychology (educational and professional program "Psychology". VNPZ DSU, Dnipro, 20____.

Abstract content

The relevance of this topic. One of the widespread social phenomena associated with the socio-economic crisis and political instability in the country is the problem of unemployment, which results in the uncertainty of people who have lost their jobs in the future, the inability to financially provide for themselves and their families, a decrease in social status, the need to choose a profession that often does not meet the preferences of the person, the lack of a professional environment and labor relations. All this has a negative impact on both the social and psychological state of the unemployed and can lead to the development of depression, somatic diseases and deviant behavior. Thus, unemployment has not only economic, but also individual psychological consequences.

In this regard, the role of personal activity, initiative, ability and readiness of each member of society to revise their life orientations and attitudes is significantly increased.

Therefore, the primary task is to study the processes and conditions of self-development and self-disclosure of the personality of the unemployed, the possibilities for him to realize his potential in the process of building his life and professional path in the current conditions, as well as the possibilities of overcoming those subjective obstacles and difficulties of a psychological, personal nature that accompany these processes.

The study of the psychological characteristics of people who lost their jobs and became unemployed, the identification of their social attitudes and attitudes towards the current situation and towards themselves testify to the significant impact of unemployment on their lives.

The problem of unemployment was studied by domestic and foreign scientists. Among the Ukrainian specialists on this issue, the works of S. I. Bandura, D. P. Bogyny, V. M. Danyuk, I. S. Kravchenko, E. M. Libanova, Y. M. Marshaviny, S. V. Melnyk, I. L. Petrovoi, V. M. Petyukh. The subjective approach to the study of the unemployed was defined by O.V. Kiriychuk. Voloshyna I.A. and V. A. Grebennikov, who studied the personal characteristics of unemployed citizens. The individual reaction of the unemployed is given in the works of P. Eisenberg, P. Lazaresfeld, X. Kaufman, Lavier, Harrison, and L. Peltzman.

Study purpose is to study the psychological characteristics and social attitudes of people who have lost their jobs.

Study object is the social attitudes of people who have lost their jobs.

Study subject is the psychological characteristics of the social attitudes of people who have lost their jobs.

Conceptual hypothesis: social attitudes of persons who have lost their jobs have some psychological features compared to those who are employed.

Empirical hypothesis:

1. Unemployment affects the social attitudes of persons who have lost their jobs.
2. People who have lost their jobs experience changes in the motivational sphere.
3. Unemployment affects changes in terminal values and life spheres of persons who have lost their jobs.

Study tasks:

1. To study the theoretical foundations of the socio-psychological factors of labor relations, in particular, the socio-psychological attitudes of people who have lost their jobs.
2. Select methodological support for conducting an empirical study of the psychological characteristics of the social attitudes of people who have lost their jobs.
3. Conduct an empirical study of the socio-psychological characteristics of people who have lost their jobs.

4. Conduct an analysis of the results of the study and mathematical and statistical processing in order to clarify the psychological characteristics and social attitudes of the unemployed in comparison with those who work.
5. Establish further research perspectives.

Research methods:

To solve the set tasks, a set of methods was used, which was determined by the object, subject and purpose of the research. In particular, among the theoretical methods - analysis, systematization and generalization of scientific psychological literature.

In order to test the hypotheses of the study, the following empirical methods were used: psychodiagnostic means - a method for diagnosing the socio-psychological attitudes of a person in the motivationally required sphere by O. F. Potemkina, a questionnaire for measuring achievement motivation by A. Mekhrabian, a differential diagnostic questionnaire "DDO", personality -orientation questionnaire by B. Bass, questionnaire of terminal values (OTEC) and questioning.

For statistical data processing, the computer package of statistical programs Statistica 10 was used, in particular, Student's t-test.

The theoretical significance of the thesis is to expand theoretical information about the problem of psychological characteristics and social attitudes of the unemployed and their impact on further employment.

The practical significance of the diploma project is determined by the possibility of using the results in the development of programs for the psychological adaptation of the unemployed in employment centers and the individual work of psychologists and psychotherapists in the process of socio-psychological rehabilitation of the unemployed.

ЗМІСТ

ВСТУП	11
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ТРУДОВИХ ВІДНОШЕНЬ У ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ	15
1.1. Соціально-психологічні чинники трудових відносин у суспільстві.....	15
1.2. Роль праці в соціалізації особистості	24
1.3. Соціально-психологічна характеристика та установки осіб, що втратили роботу.....	31
1.4. Роль державної соціальної служби зайнятості в формуванні психологічної готовності осіб, що втратили роботу, як нового суб'єкта праці в процесі подолання стресової ситуації.....	41
Висновки до першого розділу.....	48
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ПІДБІР МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВОК ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ	51
2.1.Методологічне обґрунтування гіпотез дослідження.....	51
2.2.Підбір методологічного інструментарію емпіричного дослідження.....	54
Висновки до другого розділу.....	57
РОЗДІЛ 3 ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРИТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВОК ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ	59
3.1. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження.....	59
3.2.Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей соціальних установок осіб, що втратили роботу.....	62
Висновки до третього розділу.....	72
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	77
ДОДАТКИ	86

ВСТУП

Актуальність даної теми

Одним з розповсюджених соціальних явищ, яке зв'язане з соціально-економічною кризою та політичною нестабільністю в країні є проблема безробіття, наслідком чого є невпевненість людей, що втратили роботу у завтрашньому дні, неспроможність матеріально забезпечити себе і сім'ю, зниження соціального статусу, необхідність у виборі професії, яка частіше не відповідає уподобанням людини, відсутність професійного середовища і трудових відносин. Все це має негативний вплив, як на соціальний, так і на психологічний стан безробітного та може привести до розвитку депресії, соматичних захворювань і девіантної поведінки. Таким чином, безробіття носить не тільки економічні, але й індивідуально-психологічні наслідки.

У зв'язку з цим, значно підвищується роль особистісної активності, ініціативи, здатності та готовності кожного члена суспільства до перегляду своїх життєвих орієнтирів і установок.

Тому першочерговим стає завдання вивчення процесів та умов саморозвитку й саморозкриття особистості безробітного, можливостей реалізації ним свого потенціалу в процесі побудови свого життєвого та професійного шляху в умовах, що склалися, а також можливостей подолання тих суб'єктивних перепон і складнощів психологічного, особистісного характеру, якими супроводжуються ці процеси.

Вивчення психологічних особливостей осіб, що втратили роботу та стали безробітними, виявлення їх соціальних установок та ставлення до ситуації, що склалася, й до самого себе свідчать про значний вплив безробіття на їх життя.

Вивченням проблеми безробіття займалися вітчизняні і зарубіжні вчені. Серед українських фахівців з даного питання слід відзначити праці: С. І. Бандури, Д. П. Богині, В. М. Данюка, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, Ю. М. Маршавіного, С. В. Мельник

, І. Л. Петрової, В. М. Петюх. Суб'єктивний підхід до вивчення безробітного визначили О.В. Киричук. Волошина І.А. і Гребенников В.А., які досліджували особистісні характеристики безробітних громадян. Індивідуальна реакція безробітних наведена в працях П. Ейзенберга, П. Лазаресфельда, Х. Кауфмана, Лав'є, Харрісона, Л. Пельцмана.

Зокрема, питаннями активності людини, її соціальних установок як суб'єкта власного життя, як аспекту безробіття висвітлювали в своїх працях: К.О.Абульханова-Славська, Г.М. Андрєєва, Б.Г.Ананьєв, Г.О.Балл, І.Д.Бех, О.Ф.Бондаренко, А.В.Брушлінський, Л.Ф.Бурлачук, І.А.Зязюн, О.В.Киричук, Є.П.Колесніков, О.А.Конопкін, О.І.Кульчицька, С.Д.Максименко, В.М. Мясіщєв, Г. Олпорт, М.Сміт, Д. М. Узнадзе, В.О. Ядов.

Визнаючи науковий внесок цих дослідників у вивчення проблеми, необхідно визначити, що ціла низка питань стосовно соціальних установок та психологічних особливостей осіб, що втратили роботу розроблені недостатньо. Саме тому, обрана нами тема: «Психологічні особливості соціальних установок осіб, що втратили роботу», є актуальною.

Мета дослідження – вивчити психологічні особливості та соціальні установки осіб, що втратили роботу.

Об'єкт дослідження – соціальні установки людей, що втратили роботу.

Предмет дослідження – психологічні особливості соціальних установок осіб, що втратили роботу.

Концептуальна гіпотеза: соціальні установки осіб, що втратили роботу мають деякі психологічні особливості у порівнянні з працюючими.

Емпірична гіпотеза:

1. Безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу.
2. У осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері.
3. Безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу.

Завдання дослідження:

1. Вивчити теоретичні основи соціально-психологічних чинників трудових відношень, зокрема соціально-психологічних установок у осіб, що втратили роботу.

2. Підібрати методичне забезпечення для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей соціальних установок осіб, що втратили роботу.

3. Провести емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей осіб, що втратили роботу.

4. Провести аналіз отриманих результатів дослідження і математико-статистичну обробку з ціллю з'ясування психологічних особливостей та соціальних установок безробітних у порівнянні з працюючими.

5. Встановити подальші перспективи дослідження.

Методи дослідження:

Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс методів, що був зумовлений об'єктом, предметом і метою дослідження. Зокрема, серед теоретичних методів – аналіз, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури.

З метою перевірки гіпотез дослідження були застосовані наступні емпіричні методи: психодіагностичні засоби - методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної, опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана, диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО», особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса, опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ) та анкетування.

Для статистичної обробки даних використовувався комп'ютерний пакет статистичних програм Statistica 10, зокрема, t-критерій Стьюдента.

Методологічну та теоретичну основу дослідження становлять загальнопсихологічні принципи детермінізму, єдності психіки і діяльності, розвитку психіки (О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн, О.М.Ткаченко), концептуальні положення щодо розвитку та формування особистості

(Г.О.Балл, І.Д.Бех, Б.С.Братусь, Л.С.Виготський, О.В.Киричук), положення концепції суб'єктності (Б.Г.Ананьєв, А.В.Брушлінський, Г.С.Костюк), уявлення про особистісний потенціал (Д.О.Леонт'єв, І.П.Мануха), концепції життєвого шляху особистості (Т.М.Титаренко, Н.В.Чепелева), уявлення про саморегуляцію поведінки та діяльності (О.А.Конопкін, В.І.Моросанова), сукупність положень особистісно орієнтованого підходу до організації і проведення психологічних досліджень (І.Д.Бех, Є.В.Єгорова, К.К.Платонов), методологічні засади надання психологічної допомоги у практичній психології (О.Ф.Бондаренко, Н.Ю.Максимова, В.Ф.Моргун).

Теоретична значущість дипломного роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про проблему психологічних особливостей та соціальних установок безробітних та їх вплив на подальше працевлаштування.

Практична значущість дипломного проекту визначається можливістю використання результатів при розробці програм психологічної адаптації безробітних у центрах зайнятості та при індивідуальній роботі психологів та психотерапевтів в процесі соціально-психологічної реабілітації безробітних.

Особистий внесок здобувача:

1. Пріснякова Л. М., Францен О. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ БЕЗРОБІТТЯ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ (149-155). The 8th International scientific and practical conference “European scientific congress” (September 4-6, 2023) Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2023. 253 p

2. Францен О. САМООЦІНКА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я СУЧАСНОЇ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ. А-43 Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 груд. 2023 р.). Дніпро : ВВПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023.

Структура роботи. Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, який налічує 70 джерел, ілюстрована 8 рисунками та 7 таблицями, вміщує 6 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ТРУДОВИХ ВІДНОШЕНЬ У ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ

1.1. Соціально-психологічні чинники трудових відносин у суспільстві

Соціально-психологічними чинниками діяльності особистості виступають її потреби, що можуть бути задоволені лише у взаємодії з іншими особистостями. Серед останніх чільне місце посідає потреба особистості в самореалізації у взаємодії з іншими членами суспільства. Соціальні, або ж суспільні, взаємодії особистості є багаторівневими. Вони охоплюють всі типи сімейних (родинних) взаємовідносин, взаємовідносини, що виникають в процесі здобуття освіти й особистого розвитку, трудової діяльності, спілкування за інтересами й уподобаннями поза трудовою діяльністю, зокрема, в політичних партіях, громадських організаціях, аматорських об'єднаннях, тощо.

Соціальний аспект взаємин особистості в процесі трудових відносин досить широкий. До нього слід залучити, як вертикальні (керівник – підлеглий) і горизонтальний (між колегами в одному трудовому колективі) типи взаємодій, так і різні форми поєднання зазначених взаємовідносин в реальному трудовому процесі. Соціальні взаємодії в трудовому процесі за рівнем залучення учасників виявляються в індивідуальних – міжособистісних (працівник – керівник, працівник – працівник) і колективних формах (колектив - працівник, колектив – колектив). Взаємини між групою працівників і окремим працівником і взаємини групи працівників з керівником можна розглядати як модель змішаних взаємовідносин.

Кожен з учасників трудових взаємовідносин прагне в ході взаємодії до задоволення свого прояву основної соціально-трудової потреби в реалізації особистості через спільну діяльність з іншими особистостями. Загалом, цю

потребу можна визначити як набуття через спільну діяльність певного статусу визнання.

Об'єктивний розгляд соціально-психологічних чинників трудової діяльності не можливий поза правовими й економічними чинниками, що впливають на неї в різний спосіб. Оскільки сама по собі праця є категорією соціальною, економічною та політичною [18,19]. На цій підставі варто звернутися до правового визначення трудових відносин.

Трудові відносини — це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. Працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в даній організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін[14].

Це поняття трудових відносин визначає його суб'єкти, а через їх обов'язки й зміст цих правовідносин, які є двосторонніми відносинами [13].

Таким чином соціальна взаємодія в сфері праці являє собою форму соціальних зв'язків, які реалізовані в обміні діяльністю і взаємною дією. Саме взаємодія і взаємозалежність цих відносин, які виникли в процесі праці та спрямовані на регулювання умов трудового життя складають соціально-трудові відносини [18].

Психологія управління розглядає трудові відносини , як відношення людини до себе, як фахівця; до керівників, підлеглих і до організації, в якій працює співробітник. При аналізі трудових відносин виділяють такі чинники, як:

- Рольова поведінка співробітника;
- Соціальна і професійна адаптація;
- Рівень домагань особистості;
- Задоволеність працею (рівнем заробітної плати);

- Типи організаційної поведінки співробітників;
- Соціальні норми організації;
- Психологічна сумісність співробітників в організації;
- Соціально-психологічний клімат організації [48].

Рольова поведінка особистості зазвичай розглядається, як функція двох основних змінних - соціальної ролі та «Я». По суті, рольова поведінка демонструє такий аспект трудових відносин, як відношення працівника до себе, як до фахівця і як до особистості. Якість виконання людиною тієї чи іншої соціальної ролі багато в чому залежить від того, наскільки вона розуміє її специфіку, і в якій мірі дана роль їм приймається і засвоюється, інакше кажучи, інтерналізуються.

Соціальна роль - сукупність норм поведінки, а також сама поведінка особистості, що реалізує ці норми в системі міжособистісних відносин; соціальна функція особистості.

Для того щоб соціальна роль якісно виконувалася працівником у процесі трудової діяльності вона повинна бути інтерналізована. Інтерналізована роль - це внутрішня визначення індивідом свого соціального стану, його ставлення до цього становища.

Важливим є формування відповідальності як властивості особистості, що визначає її ставлення до своїх функціональних обов'язків у виробничому колективі.

Відповідальність служить засобом внутрішнього контролю (самоконтролю) і внутрішньої регуляції (саморегуляції) діяльності особистості, яка виконує належне за своїм розсудом, свідомо і добровільно. Відповідальність завжди носить соціальний характер, оскільки являє собою орієнтацію на виконання певних соціальних вимог, норм і зразків поведінки відповідно до її місця у системі суспільних відносин.

Важливою проблемою є вплив виконуваних особистістю соціальних ролей на її психологічні особливості. В основу розгляду цієї проблеми має бути покладений один з основних методологічних принципів вітчизняної

психології - принцип єдності свідомості і діяльності, розроблений в працях С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, А.Н. Леонтьєва та ін.. У відповідності з даним принципом психічні властивості особистості одночасно і проявляються, і розвиваються в процесі її діяльності.

Істотним компонентом соціальної діяльності особистості виступає її діяльність у сфері суспільної праці і сформованих тут певних суспільних відносин. Раціональний підхід до аналізу суспільних відносин «дозволяє зрозуміти різну міру розвитку індивіда не в залежності від його працьовитості, а залежно від конкретно - історичного способу включення індивіда в працю (примусового - в одні і «самодіяльного», вільного - в інші епохи)».

Таким чином, розглядаючи вплив соціальних ролей працівника у виробничому колективі на психологічні особливості його особистості, необхідно, насамперед, брати до уваги соціальну сутність праці в конкретних історичних умовах. Властивості особистості, що сформувалися в рамках виконання нею професійно-функціональної ролі, стають рисою характеру і починають виявлятися у всіх інших сферах життєдіяльності даної особистості.

Кожен працівник, будучи членом якоїсь соціальної групи, організації, займає ту чи іншу позицію у трудових відносинах. Соціальна позиція працівника зумовлена передусім його професійно-кваліфікаційними характеристиками та функціональними обов'язками. Показниками тієї чи іншої професійно-функційної ролі є стан соціально і професійної адаптованості особистості до соціально-виробничих умов праці [27, 33].

Одна з передумов соціально-психологічної адаптації, а також показник адаптованості працівника - адекватність його самооцінки як відповідність власним здібностям і якостям, а також співвідносність з оцінкою «значущих інших» [23, с 233].

Соціальна адаптація - процес пристосування працівника до соціально-психологічного клімату трудового колективу і формування сприятливих міжособистісних відносин з працівниками.

Соціальна адаптованість - стан, що формується як результат успішного завершення співробітником процесу соціальної адаптації.

Професійна адаптація - процес пристосування працівника до вимог нової для нього професійної діяльності, пов'язаним з режимом праці та відпочинку, фізичними та психологічними навантаженнями[48].

Професійна адаптованість - стан, що формується як результат успішного завершення співробітником процесу професійної адаптації.

Адаптація ґрунтується не тільки на пасивно - пристосувальних, а й на активно - перетворюючих зв'язках особистості з навколишнім середовищем, представляючи собою нерозривну єдність тих і інших форм зв'язку.

Як показали дослідження Є.А. Климова, в ході адаптації складається відповідний індивідуальний стиль діяльності особистості, що дозволяє їй виконувати з певним успіхом свою професійно-функціональну роль. Особливості трудової діяльності і сформованого індивідуального стилю працівника, впливаючи на властивості його особистості, можуть іноді призводити до так званої «професійної деформації» [24]. Йдеться про ті випадки, коли професійні стереотипи дій, відносин стають настільки характерними для людини, що вона ніяк не може і в інших соціальних ролях вийти за рамки сформованих стереотипів, перебудувати свою поведінку згідно умов, що змінилися.

Вирішення завдань оптимізації взаємодії особистості і соціальних ролей починається з профорієнтаційної роботи та професійного відбору. Далі - управління процесами виробничої адаптації особистості, включаючи не тільки новачка, що вперше прийшов на виробництво, а й працівника зі стажем, який змінив місце роботи або опинився в ситуації різних нововведень.

На всіх етапах зазначеної діяльності необхідно відповідне стимулювання, що сприяє свідомому підвищенню виробничої та громадської активності працівника.

Ставлення особистості до своїх соціальних ролей в системі трудових відносин значною мірою зумовлено рівнем її домагань. Кожна людина в

процесі діяльності завжди ставить перед собою певні цілі. У процесі досягнення цих цілей людина здебільшого переживає почуття задоволення[27].

Рівень домагань - ступінь труднощів і значущості мети, досягнення якої прагне дана особистість. Ось чому той чи інший рівень домагань особистості багато в чому обумовлений її прагненням переживати удачу і уникати невдачі.

Рівень домагань особистості формується під впливом ряду факторів, а саме:

- Стандарти успіху, що існують в соціальних групах, до яких належить ця особистість;

- Рівень її самоповаги (включаючи самооцінку);

- Її минулий досвід;

- Ступінь інтерналізації відповідної соціальної ролі;

- Успіхи і невдачі в процесі руху до мети.

Не тільки лабораторні експерименти, а й реальні життєві ситуації показують, що успіх нерідко народжує прагнення досягти складніших цілей, в той час як невдача спонукає людину знижувати рівень своїх домагань. Звичайно, це не виключає того, що через деякий час після невдачі, проаналізувавши її причини, людина знову буде ставити перед собою ті ж самі, складні цілі.

Багато що залежить і від того, як особистість використовує свої можливості в даному відношенні. Так, експериментально виявлено, що при цьому спостерігаються такі стійкі тенденції - одні особи адекватно оцінюють свої можливості, інші схильні до постійної їх переоцінки, а треті – до так само постійного зниження оцінки. В останньому випадку досягнутий особистістю успіх не призводить до підвищення рівня її домагань.

Успішність виконання трудових завдань і задоволеність процесом праці багато в чому залежить від рівня працездатності суб'єкта праці, яка формується в результаті виконання людиною конкретної діяльності, виявляється і оцінюється в ході її реалізації[42].

У професійній діяльності провідним показником задоволеності працею є задоволеність співробітника рівнем заробітної плати, яка є важливим стимулюючим фактором його діяльності.

Співставляючи заробітну плату, яку він одержує, з «соціальною нормою», працівник оцінює своє місце роботи. Ті, у кого заробітна плата нижче «норми», вважають, що вони не використали всіх можливостей для збільшення свого доходу. На цій основі у працівника може виникнути рішення піти з даного підприємства, фірми.

В умовах сучасного суспільства вивчення «соціальних норм» заробітної плати має важливе значення у зв'язку з такими завданнями управління, як поліпшення нормування праці, підвищення дієвості матеріального стимулювання, стабілізація кадрів на підприємствах.

До типу організаційної поведінки співробітників відносять відносно стійкий спосіб взаємодії з співробітниками при вирішенні організаційних завдань і виконанні своїх професійних функцій.

Психологічні дослідження показали, що можна виділити чотири наступних типи комунікативної поведінки [48]:

- 1) люди, що прагнуть до лідерства, які можуть вирішувати завдання, лише підпорядковуючи собі інших членів групи (лідери);
- 2) індивідуалісти, що намагаються вирішити завдання поодиночі;
- 3) пристосовуються до групи, легко підкоряються наказам інших її членів (конформісти);
- 4) колективісти, які намагаються вирішити завдання спільними зусиллями; вони не тільки приймають пропозиції інших членів групи, а й самі виступають з ініціативою.

Важливими є і соціальні норми організації, які історично сформувались або встановлені стандарти поведінки і діяльності, дотримання яких виступає для індивіда і групи необхідною умовою їх включення в певне соціальне ціле.

Розглядаючи вплив соціальних норм на особистість, зазначимо, що вони служать цілям орієнтації особистості в ситуації вибору, а також забезпечують соціальний контроль її поведінки, впорядковуючи тим самим характер взаємодії в рамках даної спільноти.

Соціальні норми, що складаються в малих виробничих групах, тісно пов'язані з масовою свідомістю відповідного класу або шару.

У процесі спільної трудової діяльності членам первинного колективу необхідно вступати в контакти один з одним з метою координації своєї діяльності. Від рівня такої координації багато в чому залежить ефективність виробничого колективу. У свою чергу, цей рівень є величина, похідна від тій чи іншій міри психологічної сумісності членів колективу. Психологічна сумісність - це здатність членів групи (колективу) до спільної діяльності, заснована на їх оптимальному поєднанні і ефективній взаємодії.

Психологічна сумісність членів трудового колективу дозволяє уникнути тимчасових і моральних втрат в процесі спільної діяльності, збільшуючи в такий спосіб одержуваний результат, збільшуючи задоволеність діяльністю та результатами діяльності. Крім того, задоволеність співробітників знижує рівень їх психічної та фізичної стомлюваності, що дозволяє членам групи тривалий час продуктивно трудитися [1].

Соціально-психологічна сумісність - оптимальне поєднання типів поведінки людей в групах, а також спільність їх соціальних установок, потреб та інтересів, ціннісних орієнтацій.

Психофізіологічна сумісність визначає певну схожість психофізіологічних характеристик людей і, на цій основі дозволяє сформувати узгодженість їх сенсомоторних реакцій, синхронізувати темп спільної діяльності.

Соціально-психологічний клімат колективу можна охарактеризувати як психологічний стан, що інтегрованим чином відображає особливості його життєдіяльності. Цей стан включає в себе когнітивний і емоційний компоненти, йому так само властиві різні ступені усвідомленості.

На думку психологів К.К. Платонова і Г.Г. Голубєва, соціально-психологічний клімат - це «найважливіший компонент психологічного клімату групи в цілому, в який, крім нього, входять: колірний клімат, створюваний кольоровою гамою навколишнього виробничого середовища (зокрема, кольором приміщення та апаратури), і звуковий клімат, який визначається не тільки виробничими шумами, але й так званої функціональної музикою» [17].

Під духовною або психологічною атмосферою Б.Д. Паригін, наприклад, має на увазі «специфічний психічний стан тієї чи іншої групи людей, що виявляється в спілкуванні їх один з одним і в стилі спільного поведінки». Під атмосферою тут мається на увазі нестійка складова колективної свідомості, що постійно змінюється. Відповідно до цього поняття соціально-психологічного клімату Б.Д. Паригін визначає як «не ті чи інші ситуативні зміни в переважному настрої людей, а лише його стійкі риси» [37, с. 405].

Дослідження соціально-психологічного клімату та вплив на нього є актуальним, оскільки вони сприяють виявленню зв'язків з іншими проміжними змінними, зокрема, між особливостями соціально-психологічного клімату, задоволеністю та залученістю (однієї зі складових приналежності) персоналу. Виявилось, що такі показники клімату як автономія, різноманітність діяльності, наявність зворотного зв'язку, взаємна підтримка співробітників, уважне ставлення з боку адміністрації пов'язані з високою залученістю працівників у виробничу ситуацію [43, с. 45].

Розглянувши соціально-психологічні чинники трудових відносин, такі як: рольова поведінка співробітників, їх соціальна та професійна адаптація, рівень домагань особистості, задоволеність працею (рівнем заробітної плати), типи організаційної поведінки співробітників, соціальні норми організації, психологічна сумісність співробітників в організації, соціально-психологічний клімат організації, можна зазначити, що вони мають безпосередній вплив не тільки на працю трудового колективу, але й, в першу чергу, на соціальний та психологічний стан особистості.

Проте, наведені дані дозволяють звернути належну увагу так само і на роль самого працівника у формуванні позитивного соціально-психологічного стану виробничого колективу. Тут, як і в усіх інших формах міжособистісних взаємодій, кожна особистість виступає суб'єктом спільної діяльності і має орієнтувати свої домагання на ефективну взаємодію з іншими членами колективу з метою досягнення спільних результатів.

1.2. Роль праці в соціалізації особистості

Праця - це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невід'ємним від людського життя. Праця є основна і неодмінна умова життєдіяльності людей. Впливаючи на навколишнє природне середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

Праця є основою функціонування та розвитку будь-якого людського суспільства, незалежно від будь-яких суспільних форм умова існування людей, вічна, природна потреба, без неї не буде можливе саме людське життя. Праця забезпечує безперервний розвиток як суспільства, так і людини.

Тому неможливо недооцінити роль праці в житті людини, суспільних груп, суспільства в цілому, оскільки все, що необхідно для життя і розвитку людей, функціонування суспільства, створюється працею. Вона є неспинним двигуном соціального прогресу.

Протягом всього існування людства праця відігравала і продовжує відігравати дуже важливу роль у розвитку людини і суспільства в цілому, адже немає жодної сфери людської діяльності, в якій можна було б досягти суттєвих результатів без праці.

У процесі праці, виконуючи ті чи інші трудові функції, люди взаємодіють, вступають одне з одним у різні відносини. Вплив на суспільство

праця здійснює завдяки сукупності соціальних характеристик, а саме: соціально-природної, суб'єктно-об'єктної двоякості; багаторівневості; структурної упорядкованості; суб'єктоцентризму, динамічності (рухливості), цілеспрямованості [50].

Ставлення до праці характеризується прагненням (або відсутністю прагнення) людини максимально проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення певних кількісних і якісних результатів праці. Воно проявляється у поведінці, мотивації та оцінці праці. Праця також є джерелом і важливою передумовою фізичного та соціально-психічного розвитку особистості.

Використовуючи одну з основних своїх категорій - діяльність, психологія розглядає працю людини саме як діяльність, включену в систему суспільних відносин і не ту, що існує поза їх, сама сутність якої «визначається тими формами і засобами матеріального і духовного спілкування, які породжуються розвитком виробництва і які не можуть реалізуватися інакше, як у діяльності конкретних людних» [7].

Загальноновизнана концепція діяльності А. Н. Леонтьєва, названа «теорією діяльності», а пізніше - «діяльнісним підходом» [29]. Діяльність розглядається А. Н. Леонтьєвим як система (а не сукупність реакцій), включена в суспільні відносини, як процес, в якому відбувається взаємний перехід між полюсами «суб'єкт - об'єкт». Суспільні умови життя людини задають мотиви і цілі її діяльності, її засоби і способи: «суспільство виробляє діяльність, що утворює його індивідів» [29,с 83]. Основний її характеристикою є предметність. Психічне відображення предметного світу породжується тими процесами, з яких суб'єкт вступає у відносини з цим предметним світом, підкоряючись його властивостям, зв'язкам, відносинам. Предметність діяльності обумовлює предметний характер образів, потреб, емоцій і почуттів людини.

Поняття діяльності пов'язано з поняттям мотиву: «Предмет діяльності є її дійсний мотив». Її «складовими» є дії - процеси. Розвинена діяльність зазвичай здійснюється через сукупність дій, «що підкоряються приватним

цілям, які можуть виділятися з загальної мети ... роль спільної мети виконує усвідомлений мотив, що перетворюється завдяки його усвідомленню в мотив - мету». В цілому психологічний аналіз виділяє «окремі (особливі) діяльності за критерієм мотиву, що їх спонукає. Далі виділяються дії - процеси, підлеглі свідомим цілям. Нарешті, це операції, які безпосередньо залежать від умов досягнення мети» [29, с. 102-109]. А. Н. Леонтьєв вважає, що дана макроструктура розкриває та характеризує діяльність, її перетворення, розвиток [29, с. 123].

Зокрема, О.М. Леонтьєв пов'язував з виникненням і розвитком колективної праці появу людської свідомості. Їм була висунута гіпотеза про те, що свідоме відображення - це таке відображення предметної дійсності, в якому виділяються її «об'єктивні стійкі властивості», «незалежно від ставлення до неї суб'єкта», а головним поштовхом до виникнення свідомості послужила поява нової форми діяльності - колективного праці» [29]. При цьому сама колективна праця (по А.Н. Леонтьєву) в психологічному плані характеризується наступним:

1. Це розділена праця, де кожен член групи виконує окремі трудові операції, які самі по собі, взяті окремо, безглузді.

2. Саме з виникненням колективної праці з'являється уявлення про проміжний результат праці (при цьому для окремої людини цей проміжний результат виступає як самостійна мета); все це дозволяє виділити нову одиницю - окрему трудову дію.

3. У плані психологічного відображення дана діяльність супроводжується переживанням сенсу дії.

4. Нарешті, для координації колективних дій неминуче стали розвиватися мова і мовлення.

Сучасні вчені здебільшого характеризують працю як вимушене заняття. Так, В. Туземцев зазначає, що праця — це діяльність, здійснювана під прямим чи опосередкованим діянням зовнішньої матеріальної необхідності.

В. Генкін вирізняє два аспекти праці: зміст праці — розвиток людини і виробництво благ, і мотиви, що спонукають людину до праці. Він визначає працю як діяльність, спрямовану на розвиток людини і перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні та духовні блага. Така діяльність може здійснюватись або за примусом (адміністративним, економічним) або за внутрішнім бажанням.

На думку австрійського психолога В. Франкла, праця є одним із пріоритетів цінностей людини. Прагнення до пошуку сенсу життя і реалізації своїх можливостей є вроджена мотиваційна тенденція людини, яка визначає поведінку і розвиток особистості. Відсутність сенсу життя породжує стан, який В. Франкл назвав екзистенціальним вакуумом [2].

Отже, праця — явище не лише економічне, а й соціологічне, яке має вплив на формування і розвиток особистості індивіда та його ставлення до світу у процесі соціалізації.

А. О. Грішнова розглядає значення праці в житті людини та суспільства через такі функції:

- праця є основним природнім, суспільно визнаним, моральним способом задоволення всіх матеріальних і дуже багатьох духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому;

- праця створює суспільне багатство, пристосовує природні умови до зручності людей, опосередковує, регулює, контролює одержання людиною природних благ;

- праця формує спільноти людей, суспільство загалом і є рушієм суспільного прогресу. Праця та її результати визнаються суспільством як природна основа соціальної диференціації, вони є серцевиною всіх соціальних відносин;

- праця та підготовка до неї стає основною рушійною силою розвитку людини. Створюючи та вдосконалюючи матеріальні та духовні блага, людина набуває нових знань, трудових навичок, вміння ефективно взаємодіяти з

іншими людьми. Праця – це визначальна сфера соціалізації людини у суспільстві.

- в праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку так і закони природи. Інтелектуальна, творча праця відкриває кожній окремій людині та людству загалом шлях до свободи, включаючи свободу від природних небезпек, від хвороб, від матеріальних нестатків [12, с. 50-51].

Саме розвиток людини і людської праці пов'язано з появою можливості для більшого вибору, із збільшенням ступенів свободи дії і всієї діяльності (в основі чого лежало вивільнення передніх кінцівок ще у попередників людини і т.п.). Все це супроводжувалося розвитком здатності вибирати, а значить - і планувати свою діяльність, що і послужило формуванням людської свідомості і її особливої трудової суб'єктності.

Згідно з найпоширенішим визначенням, соціально-психологічна соціалізація - це процес входження індивіда в суспільство, соціалізація особистості активного засвоєння нею соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності в даному суспільстві. Іншими словами перетворення біологічного індивіда на соціальну істоту, входження індивіда в соціум [30].

У процесі соціалізації в людини формуються соціальні якості, знання, вміння, відповідні навички, що дає їй змогу стати дієздатним учасником соціальних відносин. Соціалізація відбувається як за умов стихійного впливу на особистість різних обставин життя, так і за умов цілеспрямованого формування особистості. Завдяки активності людини її життєвий шлях, відображення нею соціально-психологічної реальності перетворюється в складну двосторонню взаємодію особистості та соціального життя.

Серед критеріїв соціалізованості особистості виокремлюють: зміст сформованих установок, стереотипів, цінностей, картин світу; адаптованість особистості, її типову поведінку, спосіб життя; соціальну ідентичність, незалежність особистості, впевненість, самостійність. За умов демократичних форм взаємодії можливі такі способи соціалізації, як індивідуалізація,

актуалізація «Я», самореалізація (прояв власного «Я», перетворення потенційних можливостей в актуальні, задоволення потреби в самореалізації, впевненість у висловлюванні думок, самостійність у розв'язанні проблем, ініціативність), інтеграція (прищеплення особистості норм і цінностей спільноти, світових соціальних інституцій та цивілізації шляхом розвитку і збагачення національної культури), конструктивна взаємодія (засвоєння індивідом ідеалів, цінностей соціального життя шляхом саморозвитку та виховання і сприяння прогресу соціального оточення).

Так на протязі свого життя особистість проходить певні стадії процесу соціалізації. Одні з таких стадій передбачає засвоєння соціального досвіду в трудовій діяльності. Г. М. Андрєєва відокремлює три стадії соціалізації по відношенню до трудової діяльності — дотрудова, трудова й післятрудова [2]. Дотрудова стадія соціалізації охоплює весь період життя людини до початку трудової діяльності. У свою чергу ця стадія поділяється на два більш-менш самостійних періодів: а) рання соціалізація, що охоплює час від народження дитини до надходження його в школу, тобто той період, який у віковій психології іменується періодом раннього дитинства; б) стадія навчання, що включає весь період юності в широкому розумінні цього терміну. До цього етапу відноситься, безумовно, весь час навчання в школі.

Трудова стадія соціалізації охоплює період зрілості людини, хоча демографічні кордони зрілого віку умовні; фіксація такої стадії не представляє утруднень - це весь період трудової діяльності людини. Всупереч думці про те, що соціалізація закінчується разом із завершенням освіти, більшість дослідників висувають ідею продовження соціалізації в період трудової діяльності. Більше того, акцент на тому, що особистість не тільки засвоює соціальний досвід, а й відтворює його, надає особливого значення цій стадії. Визнання трудової стадії соціалізації логічно впливає з визнання ведучого значення трудової діяльності для розвитку особистості. Важко погодитися з тим, що праця як умова розгортання сутнісних сил людини припиняє процес засвоєння соціального досвіду; ще важче прийняти тезу про те, що на стадії

трудової діяльності припиняється відтворення соціального досвіду. Звичайно, юність - найважливіша пора в становленні особистості, але праця в зрілому віці не може бути скинутою з рахунків при виявленні чинників цього процесу.

Послятрудова стадія соціалізації являє собою ще більш складне питання. Певним виправданням, звичайно, може служити та обставина, що проблема ця ще більш нова, ніж проблема соціалізації на трудовій стадії. Постановка її викликана об'єктивними вимогами суспільства до соціальної психології, які породжені самим ходом суспільного розвитку. Проблеми похилого віку стають актуальними для ряду наук у сучасних суспільствах. Збільшення тривалості життя - з одного боку, певна соціальна політика держав - з іншого (мається на увазі система пенсійного забезпечення) призводять до того, що в структурі народонаселення літній вік починає займати значне місце. Значною мірою зберігається трудовий потенціал тих осіб, які становлять таку соціальну групу, як пенсіонери. Не випадково зараз переживають період бурхливого розвитку такі дисципліни як геронтологія та геріатрія [2].

Формування через працю соціального життя спричиняє, в свою чергу, розвиток можливостей зміни та ускладнення праці. Процес праці розвивається у суспільному житті спонтанно, мимовільно, і при цьому внутрішньо він все більш складно організовується. Вже в самих ранніх своїх формах праця є не безпосередній, але опосередкований інтелектом та реакцією на навколишню дійсність, способом адаптації та самореалізації в ній саме соціальних суб'єктів. А вони виділяються, визначаються в світі своєю здатністю до встановлення цілей і нагромадження в культурі вже створених, винайдених способів діяльності.

1.3. Соціально-психологічна характеристика та установки осіб, що втратили роботу

Втрата роботи в сучасній економічній ситуації в нашій країні є однією з актуальних проблем. Це явище досить масштабне і має економічні, соціальні

та психологічні аспекти. Безробіття є проблемою, що безпосередньо відбивається на особах, що не можуть знайти споживача на свою робочу силу на ринку праці, на їх родини, формує помітне психологічне навантаження навіть на тих, хто має роботу [17]. Це ставить безробітних перед фактом напрацювання адаптивних стратегій. Особистість пристосовується до життєвих ситуацій, прогнозує подальші події, виробляє життєві плани та свою поведінку. Оскільки втрата роботи, як складна життєва ситуація, вимагає від людини здібностей нею опанувати. Ефективність опанування багато в чому залежить від того, наскільки людина здатна виконувати певні біосоціальні функції, а саме: адекватно сприймати навколишню дійсність, власний організм, мати адекватну систему відносин і спілкування з оточенням; здатність трудитися, навчатися, організовувати свій відпочинок і дозвілля; змінювати поведінку відповідно рольовим очікуванням інших [35].

Саме тому вивченню особистості безробітного, приділяється велика увага, особливо в психологічних та соціальних аспектах. Так теоретичний аналіз психологічного аспекту безробіття розглядають дослідники І.М. Городецький, М.В. Дмитрієва, Л. Пельцман, Д. Фельцман, Т.С. Чуйкова. Вони приділяють увагу впливу рівня домагань, структуру трудової мотивації і локусу контролю на поведінку особистості після втрати роботи, на зміну сомаоцінки [49].

Велика кількість дослідників відмічають, що на зміну психологічного стану безробітного впливають не тільки зовнішні (ситуація пошуку роботи, сімейні обставини, соціальне положення), але й внутрішні фактори. Так за думкою О.В. Александрової, О.Н. Боголюбової, Н. Л. Васильєвої на здатність реагування в процесі стресу впливають наступні умови: локус контролю, рівень домагань та самооцінки; соціальний статус на попередньому місці роботи [49].

У дослідженнях психологічних особливостей осіб, що шукають роботу О.В. Овчарова виявила що реактивна ситуація тривожності після двох місяців збільшується, але після пів року йде на спад, що свідчить про вплив стажу

безробіття на психологічний стан безробітного та перехід від реактивної тривожності до його особистісних рис [40].

Впродовж деякого часу після втрати роботи більшість безробітних перебуває в розгубленому і пригніченому настрої. Їх самооцінка себе як особистості та уява про свій соціальний статус різко знижуються, зазнає змін поведінка, ставлення до роботи і стиль життя тощо. З цього приводу науковці (С.Л. Дановський, А.М. Дьомін, Е.Ю. Мандрикова, М.В. Удальцова та ін.) у своїх працях зазначали наступне. Загальні особистісні якості, які властиві клієнтам центру зайнятості, більшість яких становлять безробітні, характеризують: високий рівень тривожності і неспокою, конформність, песимістичність, консервативність, відокремленість, знижені комунікативні схильності, часті сумніви і підозрілість, зумовлені низькою самооцінкою, складностями адаптації до мінливих умов праці, висока ригідність відносно професійних уподобань (С.Л. Дановський, Л.А. Коростильова), переважання екстернального локусу контролю (Е.Ю. Мандрикова, Н.Б. Михайлова).

Подібні висновки за результатами проведеного дослідження робить Н.Б. Михайлова [31], яка відмічає, що серед особистісних рис безробітних жінок переважають наступні: песимізм, тривожність, занижена самооцінка, практичність, здатність до абстрагування, заклопотаність, екстернальний локус контролю.

В цілому сукупний портрет безробітного, як відмічає С.Л. Дановський [15, с. 87], становлять такі загальні психологічні якості: невисокий рівень соціальної сміливості; покірність, поступливість, конформність; песимістичність і обережність у поведінці; підозрілість, недовіра або скептицизм; високий рівень тривоги і неспокою; досить добре розвинутий інтелект; обов'язковість у виконанні соціальних норм поведінки; емоційна стійкість на рівні маргінального стану, яка на фоні показників тривоги і самоконтролю може приводити до фрустрованого стану. Було виявлено різне ставлення безробітних до свого звільнення. В одних безробітних спостерігалось болюче переживання свого нового соціального статусу, у них

переважав рівень емоційної нестійкості, невисокий рівень самоконтролю, високі показники фрустрації. Інша частина безробітних, навпаки, демонструвала байдужість до того, що з ними відбувається. При цьому спостерігалися певні відмінності у безробітних за гендерною ознакою[32]. У безробітних чоловіків показник соціальної сміливості був нижчий, ніж у жінок, але вищим був показник практичності, тобто безробітним чоловікам властива більша нерішучість і більша прагматичність.

Ситуація безробіття супроводжується трансформацією провідних мотивів пошуку роботи і ставлення до роботи по мірі збереження статусу безробітного (на рівні індивіда) та еволюцією типу безробітного по мірі змін, що відбуваються у свідомості суспільства (менталітеті) відносно професійної діяльності і престижу тих або інших професій (на соціальному рівні), зазначають Ю.М. Плюсін, Г.С. Пошевньов [11]. У цьому відношенні А.Д. Базарсадаєва [5], Н.Б. Михайлова [31] відмічають, що стратегії поведінки і захисні механізми безробітних зазнають змін і відрізняються залежно від віку. Як визначає А.Д. Базарсадаєва [5], стратегії поведінки безробітної молоді, як особливої соціально демографічної групи(сукупність орієнтацій і мотивів, локалізованих у свідомості молоді, які виявляються в сукупності усвідомлених дій, пов'язаних із пошуком і відбором вакансій для подальшого працевлаштування), відмінні від інших вікових груп безробітних. Виявлені стратегії поведінки безробітної молоді було запропоновано класифікувати за критеріями: активність–пасивність, соціальний статус і канал пошуку роботи, які стали основою класифікації. Так, активні та пасивні стратегії поведінки безробітної молоді на ринку праці (за критерієм активності–пасивності) характеризуються тим, що:

- активні стратегії реалізує безробітна молодь, для якої притаманний конструктивно інноваційний пошук роботи,
- пасивні стратегії демонструють ті, хто займає позицію очікування роботи.

За наступним критерієм (каналом пошуку роботи) стратегії поведінки безробітної молоді визначено такі: самостійний пошук роботи (засоби масової інформації, Інтернет, відділи кадрів організацій тощо); пошук роботи за допомогою (власні зв'язки, центри зайнятості населення, приватні кадрові агенції тощо).

Оскільки безробіття спричинює вимушену деформацію стиля життя людини, то, як зазначали І.К. Заславський [21], А.К. Осницький [36], М.В. Удальцова [51], Т.С. Чуйкова [36] та інші, з економічної точки зору це вимагає збільшення витрат держави на відновлення повної або часткової втрати кваліфікації, що була зумовлена тривалою професійною бездіяльністю, а також збільшення дотацій на виплату субсидій по безробіттю, компенсацій тощо. Отже, констатує І.К. Заславський [21], державі дешевше здійснювати прогноз щодо можливого безробіття і вживати своєчасно відповідні заходи, які унеможливили б його появу, ніж займатися утриманням безробіття.

Схожі міркування і в О.С. Голосової, яка соціальний портрет безробітної жінки з дитиною на регіональному ринку праці демонструє на основі соціально трудових характеристик: високий рівень освіти і кваліфікації; низький рівень матеріального забезпечення (головним джерелом матеріального забезпечення є заробітна плата чоловіка або пенсія батьків); слабка мотивація до навчання і до перенавчання; здійснює пошук роботи переважно через родичів, знайомих або друзів. Дослідниця основні напрямки вирішення проблеми безробіття жінок із дітьми і покращення їх соціального стану вбачає у:

- підвищенні мотивації до навчання і саморозвитку (тематичні семінари, тренінги, програми);
- професійній орієнтації, перенавчанні;
- соціально психологічній підтримці і соціально трудовій адаптації (створення спеціалізованих центрів);
- створенні самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи, депресію, відчай. Цей процес соціально та економічно структурований, тобто

реалізується у межах тих можливостей, які надаються людині сучасним ринком праці, суспільною ідеологією, поточними життєвими, зокрема сімейними, обставинами.

Поєднання зовнішніх соціальних регуляторів і ситуативних дій людини на ринку праці, згідно А.М. Дьоміна відбувається завдяки трудовій свідомості.

На основі чималого практичного досвіду з консультування осіб, які вимушено втратили роботу, Ф.С. Ісмагілова схарактеризовує їх психологічні риси у такий спосіб. Незадоволеність потреб, порушення їх звичної ієрархії викликає у безробітного неспокій, незадоволення, страждання та інші негативні емоції, зокрема відкриту агресію. Втрата роботи неминуче супроводжується змінами у поведінці людини: відсутній розпорядок дня; з'являється багато вільного часу; режим дня втрачає для людини свою актуальність (може спізнитися на зустріч, невиправдано довго вести ділову

бесіду). Все це є наслідком втрати безробітним самоорганізованості, зниження актуальності орієнтування у часі. Відтак, негативні зміни у поведінці та емоційних реакціях осіб, які вимушено втратили роботу, становлять: “переживання стану депресії; зниження відчуття задоволеності життям; посилення відчуття самотності та соціальної ізоляції; втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня; зростання апатії, пасивності та покірності; перевага настрою песимізму і фаталізму відносно до життя в цілому; втрата бажання до впорядкованості в своєму житті; підвищення збудливості, агресії” [22].

У зв'язку з тим, що емоційні переживання впливають на поведінку безробітного, французький психолог Лавьє пропонує надання психологічної підтримки здійснювати через визначення психічного стану безробітного. Для цього ним була розроблена типологія переживань безробітних. Згідно цієї типології переживань кожен безробітний проходить через такі стадії:

1) шок, емоційне потрясіння. У більшості випадків це короткочасний стан, який супроводжується відчуттям полегшення (подія сталася, а, отже, завершилася тривала невизначеність);

2) неприйняття дійсності. Безробітний не хоче вірити в те, що це відбулося з ним. Він відмовляється вірити у своє звільнення;

3) гнів, обурення з приводу того, що відбулося. Відкрите обурення безробітний може виявляти на адресу будь-кого: родичів, колишніх колег, всіх, хто його оточує або міг би бути посереднім винуватцем того, що з ним сталося;

4) депресія, пригніченість, туга, стан, близький до повного відчаю. На цій стадії у безробітного спостерігається різке зниження вольової регуляції та пошукової активності. Людина занурюється в себе, звикає до думки про відсутність перспектив, марність спроб щодо зміни свого життя і власної непотрібності;

5) переоцінка цінностей. Безробітний переглядає ставлення до себе і до ситуації, в якій він опинився. На цій стадії виникає намір діяти, посилюється бажання змінити ситуацію будь-якими засобами, вирватися з неї. Якщо переоцінки не відбувається, то ситуація принципово не змінюється. Зберігається відчуття безперспективності та власної непотрібності.

Зв'язок між безробіттям і загостренням порушень фізичного здоров'я вивчали С.Л. Дановський [15], Е. Лахельма [51], К. Леана [28]. Науковці зазначали, що хворі по-різному ставляться до свого стану здоров'я. Одні демонструють активність у подоланні хвороби, переробці психотравмуючих ситуацій (безробіття як один із видів), прагнуть якомога швидше одужати, а інші – пасивність. Відтак, психологічний аналіз даного питання має враховувати мотиваційно поведінковий аспект внутрішньої картини проблем із здоров'ям, який знаходить відображення в особливостях емоційно негативної ситуації, механізмах психологічного захисту і копінг-поведінці.

Щодо механізмів психологічного захисту, які спрямовані на подолання фруструючого впливу безробіття і складного комплексу тривожних переживань, зауважимо наступне. Захисні механізми психіки забезпечують регуляцію, спрямованість поведінки, редукують тривогу та емоційну поведінку. У зв'язку з тим, що механізми психологічного захисту здатні

посилити, пом'якшити або нейтралізувати особистісні реакції на емоційно значущі стимули, до яких відноситься, зокрема безробіття, це актуалізує потребу навичок їх використання.

Розглянемо поняття соціальної установки особистості, як одного із компонентів мотиваційної структури особистості.

Поняття соціальної установки широко використовується в життєвій практиці при складанні прогнозів поведінки особистості.

На цьому життєвому рівні поняття соціальної установки вживається у значенні, близькому до поняття «ставлення». Проте в психології термін «установка» має своє власне значення, свою власну традицію дослідження, і необхідно співвіднести поняття «соціальна установка» з цією традицією.

Проблема установки була спеціальним предметом дослідження в школі Д. М. Узнадзе. Зовнішній збіг термінів «установка» і «соціальна установка» призводить до того, що іноді зміст цих понять розглядається як ідентичне. Разом з тим необхідно точно розвести сферу дії установок, як її розумів Д. М. Узнадзе, і сферу дії «соціальних установок».

У концепції Д. М. Узнадзе «установка є цілісним динамічним станом суб'єкта, станом готовності до певної активності, станом, який обумовлюється двома факторами: потребою суб'єкта і відповідної об'єктивною ситуацією» [52].

Запропоноване розуміння установки не пов'язане з аналізом соціальних факторів, що детермінують поведінку особистості, із засвоєнням індивідом соціального досвіду, зі складною ієрархією детермінант, що визначають саму природу соціальної ситуації, в якій особистість діє. Установка в контексті концепції Д. М. Узнадзе найбільше стосується питання реалізації найпростіших фізіологічних потреб людини. Вона трактується як несвідоме, що виключає застосування цього поняття до вивчення найбільш складних, вищих форм людської діяльності.

Сама ідея виявлення особливих станів особистості, що передують її реальній поведінці, є присутнім у багатьох дослідників. Насамперед це коло

питань обговорювалося В. М. Мясищевим в його концепції відносин людини. Ставлення, що розуміється «як система тимчасових зв'язків людини як особистості - суб'єкта з усією дійсністю або з її окремими сторонами» [34], пояснює якраз спрямованість майбутньої поведінки особистості. Ставлення і є своєрідна диспозиція, схильність до якихось об'єктів, яка дозволяє очікувати розкриття себе в реальних актах дії.

Така постановка проблеми не виключає поняття соціальної установки з руслу загальної психології, як, втім, і поняття «ставлення» і «спрямованість особистості». Навпаки, всі розглянуті тут ідеї стверджують право на існування поняття «соціальна установка» в загальній психології, де воно тепер межує з поняттям «установка» в тому його значенні, в якому воно розроблялося в школі Д. М. Узнадзе. Тому подальше з'ясування специфіки соціальної установки в системі соціально-психологічного знання можна здійснити, лише розглянувши зовсім іншу традицію, а саме традицію становлення цього поняття не в системі загальної психології, а в системі соціальної психології.

Таким чином, розвиток теорії установки вніс багато нового в її розуміння, і в цілому закріпилося трактування її як соціально обумовленого відношення до якогось об'єкту або предмету, як усвідомлення, оцінка, готовність діяти. Ми виділили в соціологічній теорії установки саме те, що необхідно для розуміння місця даного феномена в особистості безробітного.

Традиція вивчення соціальних установок склалася в західній соціальній психології та соціології. Відмінність цієї традиції полягає в тому, що з самого початку категоріальний лад досліджень, розставлені в них акценти були орієнтовані на проблеми соціально-психологічного знання. У західній соціальній психології для позначення соціальних установок використовується термін «відношення», який в літературі російською мовою перекладається або як «соціальна установка», або вживається як калька з англійської «аттitud». Цю обмовку необхідно зробити тому, що для терміна «установка» існує інше позначення в англійській мові - *set*. Дуже важливо відразу ж зазначити, що вивчення аттitudів є абсолютно самостійна лінія досліджень, що

перетворилися на одну з найбільш розроблених областей соціальної психології.

Аттитюд розумівся всіма як: а) певний стан свідомості та нервової системи; б) виражає готовність до реакції; в) організований; г) на основі попереднього досвіду; д) надає направляючий і динамічний вплив на поведінку.

Були виділені чотири функції аттитюдів: 1) пристосувальна (іноді звана утилітарною, адаптований) - аттитюд направляє суб'єкта до тих об'єктів, які слугують досягненню його цілей; 2) функція знання - аттитюд дає спрощені вказівки щодо способу поведінки по відношенню до конкретного об'єкта; 3) функція вираження (іноді звана функцією цінності, саморегуляції) - аттитюд виступає як засіб звільнення суб'єкта від внутрішнього напруження, вираження себе як особистості; 4) функція захисту - аттитюд сприяє вирішенню внутрішніх конфліктів особистості [2].

Г. Олпорт, об'єднуючи різні уявлення дослідників, інтерпретував соціальні установки як «стан свідомості та нервової систем», що виражає готовність і організоване на основі попереднього досвіду». Установки мають складну структуру. Починаючи з М. Сміта, утвердилося уявлення про три компоненти структури установки:

- 1) когнітивний компонент (усвідомлення об'єкта, знання про нього);
- 2) емоційний (оцінка, почуття по відношенню до об'єкта);
- 3) поведінковий (конативний, регулятивний) компонент.

В. О. Ядов у книзі «Саморегуляція і прогнозування соціальної поведінки особистості» розглядав особливості професійних установок на прикладі інженерів [45]. Так, він дослідив, що службове становище опосередковує не тільки рівень соціальних установок, але і їх взаємозв'язок з характеристиками виробничої ситуації в її різних аспектах. З підвищенням посади ці зв'язки істотно слабшають. З одного боку, даний факт можна пояснити уніфікацією умов роботи і підвищенням вимог до самостійності керівників груп в порівнянні з рядовими інженерами.

Водночас у керівників відбувається стабілізація і уніфікація установок. Разом з тим ослаблення зв'язків установок з обставинами роботи можна інтерпретувати з точки зору феномена залученості в сферу діяльності. У дослідженнях з даної проблеми було знайдено, що у працівників з високим рівнем залученості установки на роботу, як правило, є позитивними, стабільними і не залежать від ситуаційних чинників: ні погіршення, ні поліпшення умов праці на них не впливає. Що стосується працівників з низьким рівнем залученості, то їх установки виявляють істотну залежність від виробничої ситуації, часто негативні, зате вони можуть стати позитивними завдяки наданню більш змістовної роботи, самостійності при її виконанні і права брати участь у виборі рішень.

Таким чином, ми можемо сказати, що вивчення та порівняння особистісних диспозицій у безробітних та працюючих осіб є досить значимим конструктом, що дозволить проаналізувати дійсні мотиви та потреби, що стоять за ціма соціальними явищами.

Таким чином ситуація безробіття призводить до напруженого психологічного стану особи, що втратила роботу та може викликати стрес та депресію. Ця своєрідна проекція соціального статусу безробітного на його внутрішній світ являється змінною його актуального психічного стану [10].

1.4. Роль державної соціальної служби зайнятості в формуванні психологічної готовності осіб, що втратили роботу, як нового суб'єкта праці в процесі подолання стресової ситуації

Пріоритетні напрямки психологічної підтримки безробітних у роботі центрів зайнятості вивчали Р.І. Атаманова [4], І.А. Волошина [8], О.І. Дьоміна [16], О.В. Корчевна [26]. Автори відмічали, що поряд із комунікативними та емоційно регулятивними тренінгами, запозиченням практичних технологій і психодіагностичного арсеналу зарубіжних служб зайнятості, що

здебільшого використовуються в центрах зайнятості, доцільно проводити групову та профорієнтаційну роботу, психологічне консультування. Зокрема, О.В. Корчевна наголошувала на тому, що ефективність психологічної підтримки людини у ситуації безробіття можна забезпечити за рахунок відрефлексованості змісту компонентів суб'єктного потенціалу активності психологічними тренінговими засобами, оскільки у такий спосіб стає можливим стимуляція в людині активності як для успішного подолання ситуації безробіття, так і для долавання важких ситуацій у майбутньому.

Демонструє схильність до цих міркувань також Г.О. Печоркіна [10]. Вона пропонує конструювати програми психологічного супроводу безробітних громадян, спрямовані на відновлення самооціночного та емоційного компонентів психічного здоров'я у процесі професіоналізації і формування стійкої високої потреби у праці. Технологія супроводу повинна спиратися на специфічну реконструкцію особистісного досвіду саморегуляції і самозбереження.

На думку А.М. Дьоміна [18], психологічну підтримку безробітних можна здійснювати завдяки навчанню відповідним способам вирішення проблем, їх презентації, обговорення тощо. Все це може становити зміст практичної допомоги людям, які переживають ситуацію безробіття. Одним із ефективних практико орієнтованих способів опису та пояснення особистісно середовищної взаємодії, при якому визначаються психологічні фактори успішного або неуспішного вирішення індивідуальних і соціальних проблем, будуються відповідні профільні моделі і типології є психологічне профілювання.

Психологічне профілювання слід розглядати як важливий аспект професійної орієнтації, яка у сучасних умовах покликана вирішувати дещо інші завдання:

– здійснювати підготовку молоді не лише до вибору професії, а й до ефективної поведінки на свободному ринку праці після отримання професії;

- навчання прийомам самоорганізації в індивідуальних кризах зайнятості;
- вибір адекватних своїм індивідуальним особливостям стратегій поведінки у сфері зайнятості;
- психологічний супровід кар'єри на різних її етапах, в різних типах кризи тощо.

Перебуваючи на обліку в центрі зайнятості близько року, багато хто, особливо жінки, значною мірою втрачають бажання працювати й продовжують шукати роботу через необхідність виконувати цей зовсім не важкий обов'язок безробітного. Найчастіше вони знаходять які-небудь види додаткового заробітку або захоплюються роллю домогосподарки (а в деяких випадках і “домогосподаря”). Провідним мотивом на цей час виявляється не пошук роботи, а збереження безперервного стажу роботи або одержання додаткового доходу у вигляді матеріальної допомоги. Якщо людині вдається зареєструватися як безробітний повторно або навіть у третій-четвертий раз після зняття з обліку, вона нерідко стає впевненою і її вже не гнітить становище й перспективи безробіття [47].

Експерти свідчать, що змінюється соціокультурна й професійна структура безробітних: зменшується кількість так званих “літунів” і зростає кількість тепер уже колишнього “кадрового складу” підприємств. Ще відносно недавно безробітними ставали в основному ті, хто не відрізнявся високими робочими й моральними якостями, їх звільняли в першу чергу і їх намагалися не брати на роботу. Однак часи змінилися, й скорочення штатів набуло масового характеру. Безробітними стають цілком кваліфіковані й навіть відмінні працівники. Економічна криза змушує людей пристосовуватися до нових умов, використовуючи найрізноманітніші засоби й не хештуючи жодними. У суспільстві змінився стереотип уявлення про безробіття й безробітного, так само як змінилися трудові стереотипи. Все це має пряме відношення до швидкої зміни поведінки безробітного на ринку праці, що

відбувається як у місті, так і в селі, причому в селі цей процес розвивається навіть із випередженням .

Безробіття відносять до критичної стресогенної ситуації (макростресора), що потребує якісної реорганізації в структурі “індивід–навколишній світ” і супроводжується стійкими афективними реакціями. Подолання безробіття забезпечується мобілізацією особистісних ресурсів, які проявляються в певних формах (стратегіях) поведінки, когнітивних та емоційних діях. Характер цих стратегій значною мірою залежить від особистісних особливостей, життєвого досвіду й інших психологічних факторів, які визначають індивідуальну своєрідність (стиль) процесу подолання стану безробіття [41].

Є різні види стратегій поведінки індивіда, які визначаються специфікою стресогенних ситуацій (у тому числі ситуацією безробіття) й індивідуальними характеристиками людини, особливостями її психологічного реагування на ситуацію.

Результати емпіричних досліджень поведінкових стратегій аплікантів на ринку праці, проведених українським вченим О.В. Киричуком [40], дали можливість виявити п'ять споріднених стратегій: 1) цілеспрямований, активний пошук роботи; 2) відмова від пошуку роботи; 3) хаотичний пошук; 4) орієнтація на одержання другої спеціальності; 5) згода на будь-яку роботу. Автор висловив припущення, що прояви вчинкової активності за критерієм продуктивності, залежать, з одного боку, від рівня ефективності роботи центрів зайнятості, а з другого – від рівня самореалізації аплікантів у ситуації безробіття.

В західній літературі для характеристики способів поведінки людини в різних життєвих ситуаціях використовується поняття “coping behavior” (копінг-поведінка або поведінка подолання). Коухен та Лазарус, узагальнивши дані багатьох дослідників, виділили п'ять основних завдань копінгу:

1. мінімізація негативного впливу обставин та підвищення можливостей відновлення

2. терпіння, пристосування або регулювання, перетворення життєвих ситуацій;
3. підтримка позитивного образу “Я”, упевненості у своїх силах;
4. підтримка емоційної рівноваги;
5. підтримка, збереження тісних контактів з іншими людьми.

Поведінка подолання оцінюється як успішна, якщо усуває фізіологічні та зменшує психологічні прояви напруження; дає особистості можливість відновити активність, запобігає дистресу. Одна й та сама людини може використовувати або різні стратегії, або найбільш типові для неї. В конкретній ситуації для подолання труднощів можлива реалізація декількох різнорідних копінг-стратегій. Успішність використання певної стратегії в ситуації безробіття не гарантує її ефективності в інших ситуаціях. Ефективність певної стратегії поведінки подолання залежить не тільки від ситуації, а й від її когнітивної оцінки суб'єктом.

Західними психологами Р. Лазарусом і С. Фолкман запропоновані “інструментальна” і “паліативна” моделі подолання й відповідні їм проблемно і особистісно (емоційно) орієнтовані способи (стратегії) подолання. В їх працях підкреслюється пріоритет набутих механізмів подолання стресу порівняно з вродженими. Подолання стресу, сфокусоване на проблемі, забезпечується різними шляхами навчання або розв'язання методом спроб і помилок [44].

Іншими західними дослідниками (К. Матені та ін.) висловлено припущення, що подолання стресу можна розглядати з позицій оперативних і превентивних впливів на стресову ситуації й реакції людини на неї. Способами превентивного подолання є уникання стресорів шляхом регулювання умов життя й діяльності, оптимізація рівня вимог ситуації до людини, зміна поведінки, що викликає стрес, та розвиток особистих ресурсів для подолання стресу. Способи оперативного подолання стресу – це контроль за діючими стресорами й ознаками стресу (оцінка ситуації й вибір адекватної індивідуально кращої стратегії поведінки); “наступ” на стресори (визначення

можливості прямого усунення стресорів – вирішення проблеми, пошук інформації, якої бракує, й т.ін.); організація ресурсів (мобілізація ефективних зусиль для подолання стресу); підвищення стійкості до стресорів шляхом когнітивної переоцінки їхньої сприйманої значимості, волевих зусиль і т.ін.; зниження збудження (зменшення психічної напруженості за рахунок застосування методів корекції стану) .

М. Вебер [6] вважає, що основний “репертуар” стратегій психологічного подолання стресу містить такі форми: реальне (когнітивне або поведінкове) розв’язання проблеми; пошук соціальної підтримки; переоцінка ситуації на свою користь; захист і відкидання проблеми; відхилення й уникнення; жаль до самого себе; зниження самооцінки; емоційна експресія.

Російські психологи також зробили свій внесок у розв’язання цієї проблеми. Л.І. Анциферова [3] запропонувала класифікацію стратегій подолання стресу з урахуванням особливостей когнітивного й поведінкового рівня регуляції цього процесу й своєрідності важких життєвих і трудових ситуацій. Нею виділені перетворюючі стратегії, прийоми пристосування до важких ситуацій, допоміжні прийоми самозбереження, “метастратегічні техніки” життя, прийоми вдосконалення моральних засад особистості. Автор відзначає, що “подолання – це процес, у якому на різних його етапах суб’єкт використовує різні стратегії, іноді навіть об’єднуючи їх. При цьому... не існує таких стратегій, які були б ефективними у всіх важких ситуаціях”. Потрібно й можна вчити боротьбі з життєвими труднощами, але якими прийомами варто користуватися, вирішує сам суб’єкт, виходячи зі своїх індивідуально-психологічних особливостей, життєвого досвіду, значимості подій і інших факторів.

Проведений аналіз сучасних досліджень стратегій поведінки особистості в ситуації безробіття значною мірою будується за “законами” подолання стресу як ситуації, що потребує додаткової мобілізації відповідних ресурсів і змін у поведінці людини. Ресурси є тими фізичними і духовними можливостями людини, мобілізація яких забезпечує виконання програми

подолання безробіття. Ресурси регуляції різних форм активності людини (включаючи трудову діяльність) – це певний функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень реалізації активності, виконання трудових завдань, досягнення заданих показників протягом певного часу.

Всі ресурси людини відповідно до їх ролі в регуляції долаючої поведінки можна розділити на кілька видів: особистісні, соціальні, психологічні, професійні, фізичні й матеріальні. Особистісні ресурси включають риси й установки, які впливають на регуляцію поведінки в різних стресогенних ситуаціях. До найбільш значимих належать: самоконтроль, самооцінка, почуття власної гідності, “самоефективність” (оцінка власних можливостей успішно працювати й уявлення про власний рівень успішності подолання стресу), оптимізм, почуття зв’язку зі світом, мотивація та інші. Соціальні ресурси визначаються рівнем соціальної й моральної підтримки, життєвими цінностями, контролем довіри (віра в себе, упевненість), міжособистісними відносинами й т.д. Психологічні ресурси відображають когнітивні, психомоторні, емоційні, вольові й інші можливості людини забезпечувати вирішення проблеми або контролювати емоції. Професійні ресурси – це рівень знань, навичок, умінь, досвіду, необхідний для розв’язання завдань у важкій ситуації. Фізичні ресурси визначаються рівнем фізичного й психічного здоров’я та функціональних резервів організму. Матеріальні ресурси відображають фінансові, житлові й інші види забезпечення людини. Ефективність використання цих ресурсів залежить від параметрів, що характеризують як саме завдання (величина навантаження) або ситуацію (ступінь загрози, відповідальності й т.д.), так і можливості людини. Комплекс особистісних, психологічних, професійних і фізичних ресурсів людини розглядається науковцями як єдиний особистий ресурс.

Слід зазначити, що термін перебування в ситуації безробіття, особливості когнітивного оцінювання ситуації та особистих ресурсів, коливання рівня переживання можуть визначати мінливість (нестабільність) не тільки стратегій, але й стилю подолання стресу. Крім того, у міру розвитку

людини в результаті формування життєвого й професійного досвіду, набуття навичок поведінки в ситуації безробіття, зміни рівня емоційної стійкості/нестійкості, перетворення ціннісно-значеннєвих орієнтацій та інших трансформацій особистості в процесі життя істотно змінюється склад і можливості ресурсів, стратегій і стилів поведінки.

Висновки до першого розділу

В розглянутій науковій літературі висвітленні питання впливу соціально-психологічних чинників праці на діяльність і взаємодію особистості, як у трудовому колективі безпосередньо за місцем роботи, так і опосередковано, в суспільстві в цілому.

Праця сама по собі визначається і як спосіб досягнення певної мети з особистісної реалізації, і як первинна мета особистості. Ставлення до праці визначається ціннісними орієнтаціями і самого індивіда, і суспільною системою цінностей. В умовах демократичних суспільних відносин в особистості формується стимулююче ставлення до праці як важливого чинника громадського визнання. Одним із важливих соціально-психологічних чинників ставлення до праці виступає трудова етика соціальної групи, до якої належить, або прагне приєднатися особистість.

Реалізуючи в процесі спільної з іншими членами трудового колективу діяльності свої домагання і цілі, зайнята особистість водночас сприяє здійсненню домагань інших учасників трудового процесу. Взаємодію такого типу можна визначити як соціально-трудова взаємозалежність. Її усвідомлення надає особистості внутрішньої свободи, що дозволяє їй ефективно реалізувати власні можливості шляхом низки взаємовигідних взаємодій у процесі праці.

Мотиви економічного спонукання, або ж примусу і психологічна потреба в активній соціальній взаємодії з іншими особистостями в демократичних умовах соціально-трудова відносин врівноважуються взаємним врахуванням інтересів роботодавця і працівника, безпосереднього керівника і працівника на робочому місці, кожного члена трудового колективу. Досконале регулювання названих типів взаємодій є предметом не лише трудового законодавства, що визначає правові засади взаємин між учасниками трудового процесу.

Досить значне коло питань соціально-трудової взаємодії осіб у трудовому процесі визначається моральними й особистісними чинниками, що лежать поза правовим регулюванням. Саме в цій площині і слід розглядати психологічні методи і шляхи впливу на розвиток взаємодії особистостей у процесі праці.

Таким чином, праця завжди діяльність, але не всяка діяльність може бути названа працею; праця - не завжди професійна діяльність (наприклад, суспільно корисна праця, праця по догляду за дитиною, за хворим), а професійна діяльність який завжди є працею (псевдодіяльності, діяльність з нульовим соціально значущим змістом).

Професійна діяльність - це, перш за все, трудова діяльність. У цьому зв'язку корисно розібратися, що може перешкодити реалізувати себе людині у праці.

Виділення стадій соціалізації з точки зору ставлення до трудової діяльності має велике значення. Для становлення особистості небайдуже, через які соціальні групи вона входить в соціальне середовище, як з точки зору змісту їх діяльності, так і з точки зору рівня їх розвитку.

Як видно з наведеного, вчені вивчали вплив безробіття на психологічне самопочуття особистості, її свідомість, поведінку, взаємини у родині, стиль життя, мотиваційну сферу, а також суб'єктивні відчуття і переживання людини, що пов'язані з безробіттям, психічне здоров'я, напрямки психологічної підтримки тощо. Наголошували на необхідності переходу від технологій, що орієнтують особистість у світі професій, до технологій, які орієнтують людину в світі зайнятості. Трансформація мотиваційної сфери безробітного відбувається досить швидко, а зміни носять радикальний характер.

Соціальна установка - це певний стан свідомості, заснований на попередньому досвіді, що регулює відношення і поведінку людини.

Зміни установок має на меті додати знання, змінити ставлення, погляди. Воно залежать від новизни інформації, індивідуальних особливостей суб'єкта,

порядку надходження інформації і системи установок, які вже є у суб'єкта. Установки більш успішно міняються через зміну. В розглянутій науковій літературі висвітленні питання впливу соціально-психологічних чинників праці на діяльність і взаємодію особистості, як у трудовому колективі безпосередньо за місцем роботи, так і опосередковано, в суспільстві в цілому.

Досить значне коло питань соціально-трудової взаємодії осіб у трудовому процесі визначається моральними й особистісними чинниками, що лежать поза правовим регулюванням. Саме в цій площині і слід розглядати психологічні методи і шляхи впливу на розвиток взаємодії особистостей у процесі праці.

Проведений аналіз сучасних досліджень з проблеми стратегій поведінки у важких ситуаціях дозволяє висловити судження про те, що подолання безробіття забезпечується мобілізацією особистих ресурсів, які проявляються в певних формах (стратегіях) поведінки і когнітивних діях. Характер цих стратегій значною мірою залежить від реакцій особистості на специфіку соціально-психологічної ситуації безробіття, життєвого досвіду й інших психологічних факторів, які визначають індивідуальну своєрідність (стиль) процесу подолання.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРАНТУВАННЯ ТА ПІДБІР МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВОК ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ

2.1. Методологічне обґрунтування гіпотез дослідження

Основні підходи на яких ґрунтувалось дослідження: ціннісно – нормативний та соціально – установчий. Розглянемо методологічну основу нашого дослідження виходячи із його основних компонентів – залежних та незалежних змінних.

Залежна змінна дослідження – соціальні установки та особистісні характеристики безробітного.

Незалежна змінна – ситуація безробіття.

За для розкриття методологічної основи нашого дослідження, ще раз звернемося до поняття «установки», як основи нашого дослідження.

Як відомо, термін «установка» введений в російськомовну літературу грузинським психологом [52]. Але в його концепції установка стосується реалізації найпростіших фізіологічних потреб і зв'язується зі «схильністю», «готовністю» реагувати на основі несвідомого. У такому розумінні установки не відображають складних форм діяльності людей і не можуть бути використані для їх розуміння. Тому в соціальній психології завжди підкреслюється, що для виявлення «особливих станів особистості, що передують її реальній поведінці», використовується поняття «соціальні установки», або аттїюди.

Д. М. Узнадзе підкреслював, що установка є готовністю до активності в певному напрямку і виникає на базі взаємодії потреби і середовища, але не середовища взагалі, а лише тієї його частини, впливу якої людина піддається в даний момент.

Найбільш повну характеристику сучасного розуміння феномена установки дає А. С. Прангішвілі: «...Установку слід трактувати як модус цілісного суб'єкта (особистості) в кожен дискретний момент його діяльності ... - Модус, який являє собою вищий рівень організації «людських сил», як би фокусує всі внутрішні динамічні відносини, що опосередковують в особистість психологічний ефект стимульних впливів на нього, і на базі якого виникає діяльність з певною направленістю...»[38].

До предмета нашого аналізу прямо відноситься використання вельми багатозначних понять «цінність» і «ціннісна орієнтація». У філософії або її спеціальному розділі, що займається проблемою цінностей, - аксіології - це область розгляду об'єктивної істинності і ставлення до неї людини; в соціології - це проблема загальносоціальних регулятивних механізмів, де цінності суспільства розглядаються як елементи суспільної свідомості та культури, виконують стосовно до особистості нормативні функції; в соціальній психології - це сфера дослідження соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм і вимог, а в загальній психології - вивчення вищих мотиваційних структур життєдіяльності. Саме поняття установки, ми розглядаємо як ключовий елемент, що може утруднювати, чи навпаки полегшити результативність пошуку роботи.

Включення ціннісних орієнтацій в структуру особистості дозволяє вловити найбільш загальні соціальні детермінанти мотивації поведінки, витоки якої слід шукати в соціально-економічній природі суспільства, його моралі, ідеології, культурі, в особливостях класової і соціально-групової свідомості того середовища, в якій формувалася соціальна індивідуальність і де відбувається повсякденне життєдіяльність людини.

Найбільш перспективним підходом, у якому вивчались соціальні установки та ціннісні орієнтації особистості, з нашої точки зору, є підхід М. Рокича, який висловив припущення про наявність складної ціннісно - аттитюдной структури. М. Рокич впровадив також ряд досліджень, що

демонструють взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями та аттитюдами як соціальними установками на специфічні об'єкти і ситуації.

Зміни в системі ціннісних орієнтацій особистості під впливом динамізму суспільних умов і з переходом людини з однієї стадії життєвого циклу в іншу не можуть не супроводжуватись відповідними змінами на соціально-настановному рівні. Можна очікувати, що вплив приватних обставин повсякденного життя буде особливо помітно в цій підсистемі диспозицій.

Докладніше проаналізуємо гіпотези дослідження.

Концептуальна гіпотеза: соціальні установки осіб, що втратили роботу мають деякі психологічні особливості у порівнянні з працюючими. Безробіття є ситуацією, що досить швидко змінює великий арсенал сталих психолого-соціальних характеристик особистості.

Емпірична гіпотеза:

1. Безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу. У свідомості існують деякі установки що до безробіття, як утрудненої життєвої ситуації, що активізуються більш активно у період втрати основного місця роботи людиною.

2. У осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері. Мотивація – як спонукання до дії може суттєво змінитись із втратою роботи, особливо у осіб із екстернальним локусом контролю.

3. Безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу. Життєві цінності ті цінності, що є основними складовими щастя людини. Звичайно, коли людина втрачає те до чого звикли, те що приносить радість людина намагається замінити на інші та встановити гармонію у цій сфері.

Як ми зазначали у першому розділі роботи безробіття є досить сильним та дезорганізуючим стресором, який впливає на поведінкову та емоційно – вольову сферу особистості. Крім цього, безробіття є каталізатором зниження рівня самооцінки, що впливає на саморегуляцію особистості і може бути

приводом для активізування акцентованих рис характеру та соціально – психологічної дезадаптації.

Допомога безробітному в першу чергу повинна бути активізатором психологічних сил, віри у себе, свої можливості. За для цього необхідно виділити ряд поведінкових та мотиваційних особливостей людини, що заважають продуктивному пошуку роботи.

2.2. Підбір методологічного інструментарію емпіричного дослідження

За для методологічного забезпечення дослідження ми обрали комплекс діагностичних методик.

1. Методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребній сфері О. Ф. Потьомкіної.

2. Для виміру мотиваційної сфери - опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана, особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса;

3. Для оцінки інтересів і цінностей – диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО», опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ).

Обрані методики повинні відповідати основним критеріям:

- включати методи дослідження, спрямовані на вивчення різних сторін і властивостей особистості;
- застосування кожного методу має бути теоретично обґрунтованим з точки зору обраної нами концепції про природу внутрішньоособистісної організації;
- методики, крім задоволення всім основним психометричним показниками, повинні бути узгоджені між собою, зрозумілі і доступні контингенту, з яким передбачалося проведення діагностичної процедури;
- діагностичні засоби повинні бути відносно прості в обробці, а їх результати доступні для порівняльного аналізу.

Даний арсенал методик обраний для вимірювання основних змінних дослідження. Опитування, за для нашого дослідження було най доцільнішим методом дослідження із ряду причин:

По – перше: вже розроблено інструментарій досить валідний та надійний для діагностики показників дослідження.

По – друге: опитувальники мають не завжди зрозумілі питання, тому у процедурі дослідження був організовано діалог із дослідником, за для їх роз'яснення. Цей фактор не позначився на загальних результатах дослідження як змінна перешкод.

По – третє: опитувальники відповідали віковим рамкам. У яких перебували досліджувані.

Далі ми розглянемо докладніше обраний нами діагностичний інструментарій.

Звернемо увагу на мету використання кожної методики та зручність у використанні.

1. Методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної. Методика спрямована на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок.

2. Опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана. Призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує.

3. Диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО». Використан із метою виявлення схильності людини до певних типів професій

4. Особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса. Дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, цінним. Досить компактний та зручний у використанні психологічний інструмент. Широко застосовується у психологічних дослідженнях.

5. Опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ). Призначений для діагностики життєвих цілей (термінальних цінностей) людини. Тест заснований на теоретичних положеннях М. Рокича про структуру людських цінностей.

Також використовувалась авторська анкета, з метою встановлення їх особистих даних. В анкеті було 11 питань (стать, вік, освіта, спеціальність за дипломом, основні місця роботи, з якого віку звільненні, причина звільнення, причина звільнення за думкою безробітного, чи планує безробітний працювати за своєю професією, хотів би перекваліфікуватись та склад сім'ї). Перелік питань та спосіб їх обрахування наведено в Додатку А.

Зауважимо, що всі методики пройшли процес перевірки валідності та надійності.

Висновки до другого розділу

У даному розділі ми зазначили основні методологічні концепти. На які спирається наше дослідження.

Основні підходи на яких ґрунтувалось дослідження: ціннісно – нормативний та соціально – установчий.

Спираючись на літературі джерела, ми дали визначення основних змінних нашого дослідження: ситуації безробіття, та соціальних установок особистості. Із теоретичного аналізу ми можемо зробити припущення, про те що ці явища матимуть зв'язок, буде проявляться у деяких кількісних і якісних аспектах. Саме ці особливості ми відокремили у емпіричних гіпотезах.

У процесі підбору психодіагностичного інструментарію ми розбили арсенал методик на три тематичні категорії. Загалом методики увійшли до таких підгруп:

- ті, що направлені на діагностику соціальних установок особистості;
- ті, що направлені на діагностику ціннісної сфери особистості;
- ті, що направлені на діагностику мотиваційної сфери особистості.

Також у даному розділі ми зазначили основні показники. За якими ми обирали методики дослідження.

При обґрунтуванні гіпотез дослідження ми взяли за основу логічний принцип. Усі припущення у дослідженні були теоретично обґрунтовані на засадах досліджень і витікають із попереднього багажу емпіричних і теоретичних знань психологічної науки.

Розгляд змінних дослідження привів нас до висновку, що особи, що втратили роботу будуть мати особливості у установчій сфері. Саме поняття установки, ми розглядаємо як ключовий елемент, що може утруднювати, чи навпаки полегшити результативність пошуку роботи. Особлива практична значущість цього тезису у тому, що соціальні установки, особи, що втратила роботу, розглядається як основний фактор, що впливатиме на успішність пошуку нового місця роботи.

РОЗДІЛ 3 ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРИТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ УСТАНОВОК ОСІБ, ЩО ВТРАТИЛИ РОБОТУ

3.1 Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження

На основі вивчених літературних джерел ми зробили висновок, що соціальні установки людей, що втратили роботу мають низку особливостей. У даному підрозділі буде розкрито спробу емпіричним шляхом перевірити наявність таких факторів та специфіку їх зв'язку із досліджуваним феноменом.

Мета дослідження – вивчити психологічні особливості та соціальні установки осіб, що втратили роботу.

Завдання емпіричного етапу дослідження:

- а) добір методик із метою перевірки гіпотези;
- б) якісний і кількісний аналіз отриманих даних емпіричного дослідження;
- в) обговорення отриманих результатів і висновки за підсумками дослідження;
- г) визначення подальших перспектив розробки заявленої проблематики.

Гіпотези дослідження:

1. Безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу.
2. Певна сукупність особистісних рис безробітних, таких як висока ригідність, низька мотивація до пошуку роботи, знижує ймовірність самостійного працевлаштування, перетворюючи пошук роботи в значиму психологічну проблему.
3. На відновлення трудової діяльності впливає структура особистісних цінностей та установок осіб, що втратили роботу.

План дослідження формувався відповідно до чотирьох основних завдань:

1. Описати загальні психологічні характеристики людей, що втратили роботу, виділивши, по можливості, ключові риси психологічного потерта даної соціальної групи.

2. Визначити і описати відмінності в психологічних характеристиках між досліджуваними, що втратили роботу і тими, що зараз мають постійну роботу.

3. Провести кореляційний аналіз між змінними дослідження, визначивши характер зв'язку між окремими рисами в психологічному портреті людей що втратили роботу.

Отже, опис та інтерпретацію емпіричних даних було проведено відповідно послідовності вирішення кожного з позначених завдань.

Математична обробка отриманих результатів проходила за допомогою інструментів описової статистики (порівняння середніх, загальний статистичний опис отриманих даних), а також за допомогою аналізу даних із застосуванням спеціальних критеріїв значущості (t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок).

Вибірка досліджуваних складала загалом 64 особи. Серед них виділено дві окремі групи: особи, що втратили роботу (група А) (32) та працюючі (група Б) (32). Охарактеризуємо окремо кожну із цих груп.

Група А за віком включає 24 людини від 20 до 35 років, 8 людей віком 35- 40 років. Серед них 17 жінок та 15 чоловіків. За рівнем освіти у 24 – вища освіта у 8 людей – середня. За сімейним станом – мають родину – 15 осіб, не мають 17.

Група Б за віком включає 25 людини від 20 до 35 років, 7 осіб віком 35- 40 років. Серед них 18 жінок та 14 чоловіків. За рівнем освіти у 22 – вища освіта у 10 людей – середня. За сімейним станом – мають родину – 14 осіб, не мають 18.

Як ми бачимо дана вибірка є доцільною із точки зору основної досліджуваної характеристики (втрата роботи). Вибірка А та Б гомогенна, що підтверджує її склад, а тому дані дослідження захищені від ряду змінних перешкод. У підгрупи увійшли люди різного віку, статі, освіти тощо, що дає нам право поширювати дані дослідження на усю вибірку.

Охарактеризуймо докладніше методики дослідження.

1. Методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної.

Методика складається з 80 питань: 40 питань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм - егоїзм», «процес - результат», 40 питань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок «свобода - влада» , «праця - гроші». Піддослідним відповідаючи на питання, необхідно відповісти на них або «так», якщо відповідь ствердна, або «ні» - якщо поведінка не відповідає ствердно відповів на запитання. За кожну відповідь «так» нараховується 1 бал.

2. Опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана. Модифікація тесту - опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована М.Ш. Магомед - Еміновим.

Тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у досліджуваного домінує.

Мотивація досягнення, на думку Г.Меррея, виражається в потребі долати перешкоди і досягати високих показників у праці, самовдосконалюватися, змагатися з іншими і випереджати їх, реалізовувати свої таланти і тим самим підвищувати самоповагу.

Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів, студентів та дорослих людей.

Тест є опитувальник, має дві форми: чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б).

3. Диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО». Методика призначена для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій Е.А. Клімова. Можна використовувати при профорієтації підлітків і дорослих. Результати опитувальника ДДО показують до якої професійної сфери людина відчуває схильність і проявляє інтерес.

4. Особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса. Вперше опублікована Б. Бассом в 1967 р.

Анкета складається з 27 пунктів - суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповідей, відповідні трьом видам спрямованості особистості. Респондент повинен вибрати одну відповідь, який найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще один, який, навпаки, найбільш далекий від його думки або ж найменш відповідає реальності.

5. Опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ). Опитувальник ґрунтується на двох припущеннях: по-перше, що життєві сфери, в тій чи іншій мірі представлені у житті кожної людини, володіють для різних людей різним ступенем значущості, а по-друге, що в кожній з них реалізуються різні для кожної людини бажання і прагнення, які є одним з компонентів спрямованості його особистості.

Дамо загальну характеристику розподілу даних дослідження. Враховуючи кількість вимірювань в нашій виборці ($n = 64$), цей етап математичної обробки даних є обов'язковим перед застосуванням до даних певних математичних критеріїв та коефіцієнтів кореляції. Для цього, ми обрали критерій Колмогорова – Смірнова. Графіки розподілу даних представлені у додатку В. судячи із даних розподілу, його можна вважати нормальним та застосовувати t-критерій Стьюдента.

3.2. Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей соціальних установок осіб, що втратили роботу

Перейдемо до безпосереднього аналізу даних дипломного дослідження.

За для підтвердження першої гіпотези – безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу – ми провели аналіз даних методики вивчення соціальних установок О.Ф. Потьомкіної. Ми бачимо, що безробітні більш орієнтовані на процес, а ніж працюючі. Але ця розбіжність досить незначна, для того щоб її інтерпретувати як фактор розбіжностей.

За орієнтацією на результат, також більші середні значення у групі безробітних. Вони можуть входити в число самих надійних співробітників націлених на результативність праці. Але вони, за прагненням до досягнення результату забути про все інше - наприклад, комусь ненавмисно нашкодити або просто зробити справу швидко, але некрасиво. Установка на швидкість та результативність не завжди приносить бажаного ефекту. За для більш продуктивного вирішення виробничих питань потрібна ретельність, що і є у даному випадку слабкою стороною цієї установки.

За орієнтацією на труд більші оцінки у групі безробітних. Такі люди весь час використовує для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. і. Праця сама по собі приносить їм більше радості і задоволення, ніж інші заняття. На відміну від установки на процес, тут людині важливо відчувати, що вона не просто "зайнята", а саме "працює". При цьому те, наскільки ця праця насправді результативна, має мало значення, але важливо, наскільки вона схвалюємо керівництвом або суспільством. Так, така установка - одна з причин продовження роботи, коли зарплату не платять і заплатити не можуть у принципі, оскільки продукція нікому не потрібна. Це і обумовлює таку установку у безробітних. Вони намагаються працювати, навіть коли немає перспектив, вони не ставлять мету, вони більш орієнтовані на соціальні зумовленості, на зовнішні фактори, що заважає їм професійно рости, міняти місце роботи, як що компанія у якій вони працювали зазнала краху. Вони будуть довго звішувати усі «за» та проти змін у власному житті.

Орієнтація на гроші більш притаманна, також безробітним. Провідною цінністю для людей з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Коли у них немає грошей, вони думає, в основному, про те,

як їх дістати, а коли вони є - як їх не втратити і примножити їх кількість. Гроші для них мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чогонебудь. При виборі роботи для себе скоріше зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість. Це обґрунтовує таке положення, що люди що втратили роботу, шукають обов'язково досить високо оплачувану роботу. Цей факт зовсім не прискорює процес пошуку місці роботи. Це навіть, іноді може зашкодити на співбесіді, коли людина каже про те, скільки вона хотіла б заробляти, а при цьому компанія не може дозволити платити таку зарплатню.

Орієнтація на альтруїзм у безробітних, менш виражена, а ніж у працюючих. Альтруїзм найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину. Традиційно ця установка вважається цінною і людина, що володіє нею - заслуговує на всіляку повагу. Такі люди потрібні будь – якій організації, тому що вони хочуть працювати більше часу, виконувати завдання, що не стосуються їх повноважень. Це досить корисно для компаній у яких вони працюють, та для їх керівництва, тому таких людей, навряд чи звільнить з роботи.

Орієнтація на егоїзм більш притаманна безробітним. Із цього можна зробити висновок, що людина зосереджена в основному на своїх особистих інтересах. Відома частка "розумного егоїзму" не може нашкодити людині. Але такі люди більш орієнтовані на свої власні цілі та цінності. Вони досить часто відстоюють свою думку і роблять все по своєму.

Орієнтація на свободу та владу також більш виражена у безробітних. Вони у більшій мірі, а ніж працюючі не терплять ніяких обмежень і готові йти на жертви заради відстоювання своєї незалежності. Для людей з орієнтацією на владу провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

Таким чином, ми окреслили загальні тенденції за цією методикою. Перейдемо до визначення саме значимих різниць у соціальних установках безробітних та працюючих осіб за допомогою t-критерію Стьюдента. Кількісні показники за групами наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. - Встановлення розбіжностей у показниках соціально-психологічних установок між особами, що втратили роботу та працюючими за методикою О.Ф. Потьомкіної.

Показники	Середні показники досліджуваних		Показники t-критерію Стьюдента
	Безробітні	Працюючі	
Процес	5,22	5,16	0,2
Результат	6,03	5,44	1,6
Труд	5,38*	3,47*	4,8*
Гроші	4,28*	2,78*	3,6*
Альтруїзм	4,66	5,91	2,7
Егоїзм	4,06*	2*	5
Свобода	6,84	6,75	0,3
Влада	2,78	2,34	1,2

Значима різниця спостерігається за орієнтаціями на труд, гроші та егоїзм. Таким чином, ми можемо виділити ці орієнтації як основні установки, на які впливає безробіття. Узагальнюючи вищесказаний матеріал, ми можемо зробити такі висновки:

1. Безробітні знаходять заняття для того щоб бути зайнятим, а не досягти мети.
2. Для безробітних важливим є матеріальний достаток, а не зацікавленість у роботі.
3. Для безробітних характерний егоїзм, особисті інтереси.

Таким чином ми підтвердили першу гіпотезу нашого дослідження.

Далі перевіримо другу гіпотезу дослідження - у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері – на основі результатів методики

вивчення мотивації досягнення А. Мехрабіана та особистісно-орієнтаційного опитувальника Б. Басса.

Загальні значення мотивації досягнення у безробітних менше, ніж у працюючих. Звернемося до статистичного аналізу та перевіримо наскільки дані розбіжності значимі (Див. табл. 3.2.).

Таблиця 3.2. - Встановлення розбіжностей у показниках коефіцієнта домінування мотиву прагнення до успіху над мотивом уникнення невдач між особами, що втратили роботу та працюючими

	Показники		Середні показники досліджуваних	Показники t-критерію Стьюдента
	Домінування мотиву прагнення до успіху	Домінування мотиву уникнення невдач		
Безробітні	3*	29*	140,47*	6,3*
Працюючі	23*	9*	165,56*	

Із даних таблиці ми бачимо досить високі показники значимості домінування мотивації уникнення невдач у безробітних. Працюючі прагнуть досягти успіху, високих результатів у діяльності, на відміну від осіб, що втратили роботу.

Аналізуючи середні значення за шкалами методики, ми можемо прийти до висновку, що безробітні більш направлені на себе, у той же час, працюючі направлені на діло та спілкування. Звернемо на увагу, що ці відмінності є статистично значимими (Див. табл. 3.3.).

Таблиця 3.3. - Встановлення розбіжностей у показниках особистісно-орієнтаційної направленості між особами, що втратили роботу та працюючим

Показники особистісно-орієнтаційної направленості	Середні показники досліджуваних		Показники t-критерію Стьюдента
	Безробітні	Працюючі	

Направленість на себе	32*	20,06*	5,9*
Направленість на спілкування	22,13*	28,28*	3,1*
Направленість на діло	26,88*	32,66*	2,8*

У результаті аналізу даної методики, ми можемо зробити такі висновки: безробітні орієнтовані на пряму винагороду і задоволення безвідносно роботи і співробітників, агресивні у досягненні статусу, владні, схильність до суперництва.

Данні двох методик показали статистично значимі відмінності у мотиваційній сфері осіб, що втратили роботу на відмінність від працюючих за показниками мотивації та направленості особистості таким чином, ми підтвердили гіпотезу, що у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері.

За для доказу гіпотези - безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу – ми обрали такі психодіагностичні інструменти: диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ).

Результати за методикою «ДДО» (Див. табл. 3.4.) свідчать про те, що значимі відмінності у професійних інтересах осіб, що втратили роботу та працюючих існують у сфері людина - природа. Це свідчить, що для осіб, які втратили роботу, менш цінними є відносини із природою. Але при аналізі середніх значень за показниками ми можемо відмітити, що особи, які втратили роботу більш схильні до професійних орієнтацій людина - людина, людина – художній образ та людина – знакова система. Ми можемо споглядати таку закономірність, що до переміни місця роботи більш схильні представники творчих та інтелектуальних професій, але це припущення потребує додаткового вивчення.

Таблиця 3.4. - Встановлення розбіжностей у показниках коефіцієнта розбіжностей за професійними сферами між особами, що втратили роботу та працюючими

Показники професійних сфер	Середні показники досліджуваних		Показники -критерію Стьюдента
	Безробітні	Працюючі	
Людина-природа	2,06	3,25	2,7
Людина-техніка	4,28	4,88	1,2
Людина-людина	4,72	4,5	0,5
Людина-знак	4,59	3,63	2
Людина-художній образ	4,28	3,78	1,1

Опитувальник термінальних цінностей дає змогу проаналізувати термінальні цінності та значимість життєвих сфер для особи. Перейдемо до аналізу розбіжностей у термінальних цінностях осіб, що втратили роботу та працюючих. Життєві цінності, що за середнім значеннями більші у групі безробітних осіб це «Власний престиж» та «Високе матеріальне положення». Одразу зазначимо різниця за ціма термінальними цінностями значима на рівні 0,01 (Див. рис. 3.5.). Високий бал показником власного престижу відображає прагнення людини до визнання, поваги, схваленню з боку інших, як правило, найбільш значущих осіб. Особи, що втратили роботу часто бувають сильно зацікавлені в думках оточуючих про себе, так як потребують соціальному схваленні своєї поведінки. Високий бал за показником високого матеріального положення відображає прагнення людини до можливо більш високого рівня матеріального добробуту. Такі люди часто бувають переконані в тому, що матеріальний достаток є головною умовою життєвого благополуччя. Високий рівень матеріального добробуту для таких людей часто виявляється підставою

для розвитку почуття власної значущості та підвищеної самооцінки. Ми можемо пояснити це, тим що особа, що втратила роботу перебуває у стані дистресу. В неї може похитнутися самооцінка у бік спаду. Також вона шукає підтримки у референтної групи, та хвилюється через утруднення матеріального положення. Безробітні страшаються залишитися без коштів та хочуть повернути високий соціальний статус.

Зазначимо, що у працюючих виявлені тенденції до таких термінальних цінностей: креативність, активні соціальні контакти, власний розвиток, досягнення, збереження індивідуальності.

Таблиця 3.5. - Встановлення розбіжностей у показниках термінальних цінностей між особами, що втратили роботу та працюючими

Показники термінальних цінностей	Середні показники досліджуваних		Показники -критерію Стьюдента
	Безробітні	Працюючі	
Власний престиж	8,09*	5,31*	5,5*
Високе матеріальне положення	8,19*	6,78*	3,3*
Креативність	5,25*	6,97*	3,2*
Активні соціальні контакти	6,13*	7,81*	3,1*
Власний розвиток	6,28*	7,75*	3,4*
Досягнення	5,81*	7,75*	3,9*
Духовне задоволення	5,75	6,34	0,9
Збереження індивідуальності	6,22*	7,66*	2,8*

Стосовно різниці у значимості життєвих сфер, у безробітних найвищі значення у сімейній сфері. Високий бал за даним показником говорить про високу значимість для людини всього того, що пов'язано з життям її сім'ї. Такі люди віддають багато сил і часу вирішенню проблем своєї сім'ї, вважаючи, що головне в житті - це благополуччя в сім'ї. Низькі значення у осіб, що втратили роботу за показниками професійного та суспільного життя. Такі люди не віддають багато часу своїй роботі, вони не вважають, що професійна діяльність є головним змістом життя людини. Також вони не надають високої значимості проблемам життя суспільства. Такі тенденції можна пояснити тим, що особи, які втратили роботу мають реалізуватися у тих сферах у яких в них є можливість зробити це якомога краще, тому сімейні цінності стають на перше місце. Наглядно дані середніх значень та статистичних відмінностей за показниками значимості життєвих сфер представлені у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6. - Встановлення розбіжностей у показниках життєвих сфер між особами, що втратили роботу та працюючими.

Показники життєвих сфер	Середні показники досліджуваних		Показники t-критерію Стьюдента
	Безробітні	Працюючі	
Професійне життя	5,75*	7,63*	3,4*
Навчання	6,72	6,53	0,3
Сімейне життя	7,78*	6,13*	3,1*
Суспільне життя	5,81*	7,88*	4,1*
Захоплення	6,56	6,53	0

Аналізуючи дані методик диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ), ми можемо прийти до висновку, що безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та

життєвих сфер осіб, що втратили роботу. Таким чином, ми підтвердили третю гіпотезу нашого дослідження.

Висновки до третього розділу

У даному розділі ми зазначили план нашого дослідження, що складався із трьох основних завдань: опису характеристик особистості осіб, які втратили роботу, соціальної групи; виявлення розбіжностей у рисах працюючих та безробітних осіб та визначити характер зв'язку між окремими рисами в психологічному портреті людей, що втратили роботу.

Дослідження проводилось у Дніпропетровському обласному центрі зайнятості. У дослідження приймали участь 64 досліджуваних (із них 32 працюючі, 32 особи, які втратили роботу).

За для підтвердження гіпотез дослідження ми обрали такий психодіагностичний інструментарій:

1. Методика діагностики соціально – психологічних установок особистості в мотиваційно – потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної;
2. Для виміру мотиваційної сфери - опитувальник для виміру мотивації досягнення А. Мехрабіана, особистісно-орієнтаційний опитувальник Б. Басса;
3. Для оцінки інтересів і цінностей – диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО», опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ).

Математична обробка отриманих результатів проходила за допомогою інструментів описової статистики (порівняння середніх, загальний статистичний опис отриманих даних), а також за допомогою аналізу даних із застосуванням спеціальних критеріїв значущості (t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок).

За даними дослідження ми можемо зробити наступні висновки:

За для підтвердження першої гіпотези – безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу – ми провели аналіз даних методики вивчення соціальних установок О.Ф. Потьомкіної. Значима різниця спостерігається за орієнтаціями на труд, гроші та егоїзм. Таким чином, ми

можемо виділити ці орієнтації як основні установки, на які впливає безробіття. Узагальнюючи вищесказаний матеріал, ми можемо зробити такі висновки:

1. Безробітні знаходять заняття для того щоб бути зайнятим, а не досягти мети.
2. Для безробітних важливим є матеріальний достаток, а не зацікавленість у роботі.
3. Для безробітних характерний егоїзм, особисті інтереси.

Для перевірки другої гіпотези дослідження - у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері – на основі результатів методики вивчення мотивації досягнення А. Мехрабіана та особистісно-орієнтаційного опитувальника Б. Басса. За результатами методик ми можемо зробити такі висновки:

1. Високі показники значимості домінування мотивації уникнення невдач у безробітних. Працюючі прагнуть досягти успіху, високих результатів у діяльності, на відміну від осіб, що втратили роботу.
2. Безробітні орієнтовані на пряму винагороду і задоволення безвідносно роботи і співробітників, агресивні у досягненні статусу, владні, схильність до суперництва.

Данні двох методик показали статистично значимі відмінності у мотиваційній сфері осіб, що втратили роботу на відмінність від працюючих за показниками мотивації та направленості особистості таким чином, ми підтвердили гіпотезу, що у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері.

За для доказу гіпотези - безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу – ми обрали такі психодіагностичні інструменти: диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ). За даними цих методик ми отримали такі висновки:

1. Для осіб, які втратили роботу, менш цінними є відносини із природою.

2. Особи, які втратили роботу більш схильні до професійних орієнтацій людина - людина, людина – художній образ та людина – знакова система. Ми можемо споглядати таку закономірність, що до переміни місця роботи більш схильні представники творчих та інтелектуальних професій, але це припущення потребує додаткового вивчення.

3. Життєві цінності, що за середнім значеннями більші у групі безробітних осіб це «Власний престиж» та «Високе матеріальне положення».

4. Стосовно різниці у значимості життєвих сфер, у безробітних найвищі значення у сімейній сфері. Такі тенденції можна пояснити тим, що особи, які втратили роботу мають реалізуватися у тих сферах у яких в них є можливість зробити це якомога краще, тому сімейні цінності стають на перше місце.

Аналізуючи дані методик диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ), ми можемо прийти до висновку, що безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу. Таким чином, ми підтвердили третю гіпотезу нашого дослідження.

ВИСНОВКИ

Вивчення психологічних особливостей осіб, що втратили роботу та стали безробітними, виявлення їх соціальних установок та ставлення до ситуації, що склалася, й до самого себе свідчать про значний вплив безробіття на їх життя.

В розглянутій науковій літературі висвітленні питання впливу соціально-психологічних чинників праці на діяльність і взаємодію особистості, як у трудовому колективі безпосередньо за місцем роботи, так і опосередковано, в суспільстві в цілому.

Як видно з наведеного, вчені вивчали вплив безробіття на психологічне самопочуття особистості, її свідомість, поведінку, взаємини у родині, стиль життя, мотиваційну сферу, а також суб'єктивні відчуття і переживання людини, що пов'язані з безробіттям, психічне здоров'я, напрямки психологічної підтримки тощо. Наголошували на необхідності переходу від технологій, що орієнтують особистість у світі професій, до технологій, які орієнтують людину в світі зайнятості. Трансформація мотиваційної сфери безробітного відбувається досить швидко, а зміни носять радикальний характер.

Соціальна установка - це певний стан свідомості, заснований на попередньому досвіді, що регулює відношення і поведінку людини.

Зміни установок має на меті додати знання, змінити ставлення, погляди. Воно залежать від новизни інформації, індивідуальних особливостей суб'єкта, порядку надходження інформації і системи установок, які вже є у суб'єкта. Установки більш успішно міняються через зміну В розглянутій науковій літературі висвітленні питання впливу соціально-психологічних чинників праці на діяльність і взаємодію особистості, як у трудовому колективі безпосередньо за місцем роботи, так і опосередковано, в суспільстві в цілому. Проведений аналіз сучасних досліджень з проблеми стратегій поведінки у важких ситуаціях дозволяє висловити судження про те, що подолання

безробіття забезпечується мобілізацією особистих ресурсів, які проявляються в певних формах (стратегіях) поведінки і когнітивних діях. Характер цих стратегій значною мірою залежить від реакцій особистості на специфіку соціально-психологічної ситуації безробіття, життєвого досвіду й інших психологічних факторів, які визначають індивідуальну своєрідність (стиль) процесу подолання.

Основні підходи на яких ґрунтувалось дослідження: ціннісно – нормативний та соціально – установчий.

Спираючись на літературі джерела, ми дали визначення основних змінних нашого дослідження: ситуації безробіття, та соціальних установок особистості. Із теоретичного аналізу ми можемо зробити припущення, про те що ці явища матимуть зв'язок, буде проявлятися у деяких кількісних і якісних аспектах. Саме ці особливості ми відокремили у емпіричних гіпотезах.

У процесі підбору психодіагностичного інструментарію ми розбили арсенал методик на три тематичні категорії. Загалом методики увійшли до таких підгруп:

- ті, що направлені на діагностику соціальних установок особистості;
- ті, що направлені на діагностику ціннісної сфери особистості;
- ті, що направлені на діагностику мотиваційної сфери особистості..

При обґрунтуванні гіпотез дослідження ми взяли за основу логічний принцип. Усі припущення у дослідженні були теоретично обґрунтовані на засадах досліджень і витікають із попереднього багажу емпіричних і теоретичних знань психологічної науки.

Розгляд змінних дослідження привів нас до висновку, що особи, що втратили роботу будуть мати особливості у установчій сфері. Саме поняття установки, ми розглядаємо як ключовий елемент, що може утруднювати, чи навпаки полегшити результативність пошуку роботи. Особлива практична значущість цього тезису у тому, що соціальні установки, особи, що втратила роботу, розглядається як основний фактор, що впливатиме на успішність пошуку нового місця роботи.

За даними дослідження ми можемо зробити наступні висновки:

За для підтвердження першої гіпотези – безробіття впливає на соціальні установки осіб, що втратили роботу – ми провели аналіз даних методики вивчення соціальних установок О.Ф. Потьомкіної. Значима різниця спостерігається за орієнтаціями на труд, гроші та егоїзм. Таким чином, ми можемо виділити ці орієнтації як основні установки, на які впливає безробіття. Узагальнюючи вищесказаний матеріал, ми можемо зробити такі висновки:

1. Безробітні знаходять заняття для того щоб бути зайнятим, а не досягти мети.
2. Для безробітних важливим є матеріальний достаток, а не зацікавленість у роботі.
3. Для безробітних характерний егоїзм, особисті інтереси.

Для перевірки другої гіпотези дослідження - у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері – на основі результатів методики вивчення мотивації досягнення А. Мехрабіана та особистісно-орієнтаційного опитувальника Б. Басса. За результатами методик ми можемо зробити такі висновки:

1. Високі показники значимості домінування мотивації уникнення невдач у безробітних. Працюючі прагнуть досягти успіху, високих результатів у діяльності, на відміну від осіб, що втратили роботу.
2. Безробітні орієнтовані на пряму винагороду і задоволення безвідносно роботи і співробітників, агресивні у досягненні статусу, владні, схильність до суперництва.

Данні двох методик показали статистично значимі відмінності у мотиваційній сфері осіб, що втратили роботу на відмінність від працюючих за показниками мотивації та направленості особистості таким чином, ми підтвердили гіпотезу, що у осіб, що втратили роботу відбуваються зміни в мотиваційній сфері.

За для доказу гіпотези - безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу – ми обрали такі психодіагностичні інструменти: диференціально – діагностичний

опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ). За даними цих методик ми отримали такі висновки:

1. Для осіб, які втратили роботу, менш цінними є відносини із природою.
2. Особи, які втратили роботу більш схильні до професійних орієнтацій людина - людина, людина – художній образ та людина – знакова система. Ми можемо споглядати таку закономірність, що до переміни місця роботи більш схильні представники творчих та інтелектуальних професій, але це припущення потребує додаткового вивчення.
3. Життєві цінності, що за середнім значеннями більші у групі безробітних осіб це «Власний престиж» та «Високе матеріальне положення».
4. Стосовно різниці у значимості життєвих сфер, у безробітних найвищі значення у сімейній сфері. Такі тенденції можна пояснити тим, що особи, які втратили роботу мають реалізуватися у тих сферах у яких в них є можливість зробити це якомога краще, тому сімейні цінності стають на перше місце.

Аналізуючи дані методик диференціально – діагностичний опитувальник «ДДО» та опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ), ми можемо прийти до висновку, що безробіття впливає на зміни термінальних цінностей та життєвих сфер осіб, що втратили роботу. Таким чином, ми підтвердили третю гіпотезу нашого дослідження.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірєва О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді. Економіка і прогнозування. 2006. № 4. С. 76-91.
2. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Академія праці та соціальних відносин. К.: Центр навч. літератури, 2005. 172 с.
3. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. Наукові доробки молоді – вирішенню проблем Європейської інтеграції: Збірник наукових статей у 2 т.- х.: Континент, 2008. 200 с.
4. Березин Ф.В. Психическая и психофизическая адаптация человека. Л.: Наука, 2008. 268 с.
5. Богоявленська Ю. В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи. Економіка та держава. 2009. №10. С. 50-51.
6. Большая О. В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. Економіка і регіон. 2012. № 2(33). С. 114–118.
7. Борисова, Ю. В. Молодь в освітньо-професійному просторі: історико соціологічний аналіз. Грані. 2004. № 2. С. 88-92.
8. Боришук А. О., Семенова К. Д. Аналіз рівня безробіття в Україні. Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : зб. наук. студ. пр. Вип. 3. Ч. I. Одеса. 2017. С. 29–34.
9. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. Формування ринкових відносин в Україні. 2007. № 4. С. 168-172.
10. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості у ринкових умовах. Україна: аспекти праці. 2008. №6. С. 30-32.
11. Геєць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2011. № 1(15). – С. 3-23. 62

12. Державний нагляд у сфері праці. Соціальний захист. 2015. №7-8. С. 12-14.
13. Бідюк Н.М. Професійне навчання безробітних у США: теорія і практика / Н.М. Бідюк. [монографія] / за ред. Н.Г. Ничкало. – Хмельницький: ХмЦНТЕІ, 2009. – 542 с.
14. Бойко Г.В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи / Г.В. Бойко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2003. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 11. – С. 10–13.
15. Галустян Ю.М. Сучасні адаптаційні технології у стані безробіття / Ю.М. Галустян, А.М. Нору // Психологія особистості безробітного : м-ли IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2007 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. – С. 292–299.
16. Гладун О.М. Методологічні аспекти дослідження взаємозв'язку між безробіттям та злочинністю на районному рівні / О.М. Гладун, В.Ю. Плєскач // Вісник Хмельницького національного університету, 2012. – Т.1. – №3. – С.258–260.
17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
18. Денисов І.Г. Безробіття як результат неусвідомлення власних можливостей / І.Г. Денисов // Психологія особистості безробітного : м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 146–151.
19. Жилияк Н.В. Деякі аспекти самовизначення безробітних у процесі профпереоорієнтації: тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології / Н.В. Жилияк // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні. – Кам'янець-Подільський

: Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка, 2015. – С. 86–87

20.. Зелінська Я.Ц. Психологічні аспекти професійного навчання безробітних / Я.Ц. Зелінська, Т.С. Бурханова // Психологія праці та управління : збірник наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції. – Ч. 2. – К. : ІПКДСЗУ, 2009. – С. 107–116.

21. Іваницька С.Б. Проблема безробіття в Україні / С.Б. Іваницька, І.О. Мороховець // Ефективна економіка. – 2015. – №9. – С.34–38.

22. Киричук О.В. Особливості Я-концепції безробітних і працюючих жінок / О.В. Киричук, В.В. Вертельник, С.В. Бабенко / Психологічні ресурси особистості безробітного // Психологія особистості безробітного : м-ли IV Всеукр. наук.-практ. конф. (25 трав. 2007 р.) / АПН України ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2007. – С. 54–62.

23. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці / О.В. Корчевна // Наук. зап. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 2. – Вип. 26. – С. 359–365.

24. Костенко Л.М. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних / Л.М. Костенко // Актуальні проблеми психології. – К., 2007. – Т. 7, вип. 11 : Екологічна психологія. — С. 144–149.

25. Костенко Л.М. Психологічна реабілітація безробітних в умовах професійної перепідготовки як наукова проблема / Л.М. Костенко // Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація особистості в умовах соціально-політичних та економічних змін» (17–18 травня 2007 р.). – Чернівці, 2007. – С. 71–76.

26. Кокурн О.М., Пішко І.О. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с. – Режим 55 доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309843.pdf>.

27. Корчак Л. Інтегративний підхід до вивчення соціально-економічних наслідків безробіття у Республіці Польща / Л. Корчак // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2013. – Вип. 1-2. – С. 105- 115. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NPO_2013_1-2_18.

28. Купець О.В. Довготривале безробіття в Україні: методологія оцінки та регулювання: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / О.В. Купець ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2008. – 20 с.

29. Кухар Т.В. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості / Т.В. Кухар // Вісник / Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2007. – №771, вип. 38. – С. 128–132.

30. Логвиненко В.П. Особливості сприйняття аплікатами соціально-психологічної ситуації безробіття / В.П. Логвиненко // Психологія особистості безробітного : м-ли II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 42–52.

31. Марченко І.Б. Психічні стани та їхня роль у профілактиці безробіття / І.Б. Марченко // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 140–146.

32. Маршавін Ю.М. Концепція професійної підготовки підприємців для малого бізнесу з числа безробітних на базі Навчально-ділових центрів вищих навчальних закладів / Ю.М. Маршавін // Професійне навчання безробітних як засіб відтворення трудових ресурсів : м-ли наук.-практ. конф. / Державний центр зайнятості ; Київський обласний центр зайнятості. – К. : ТОВ «Кубок», 2003. – 100 с.

33. Логінова Т.Ю. Вплив професійної зайнятості подружжя на рівень конфліктності в сімейних стосунках / Т.Ю. Логінова // Вісник психології і педагогіки. – 2009. – №5. – С.123–125.

34. Мартиненко Н.В. Дезадаптація безробітних з особистісними, соматоформними та сексуальними розладами та її психокорекція: Автореф. дис... канд. мед. наук: спеціальність 19.00.04 – медична психологія / Н.В. Мартиненко. – Харківська медична академія післядипломної освіти МОЗ України. – Харків, 2008. – 15 с.

35. Машика Ю.В. Проблеми та рівень безробіття в Україні та країнах Європейського союзу / Ю.В. Машика // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23. – №16. – С.260–264

36. Ортікова Н.В. Соціально-психологічні особливості клієнтів служби зайнятості / Н.В. Ортікова // Андрагогічні підходи у професійному навчанні безробітних : матеріали наук.-методол. семінару (15 травня 2013 р., м.Київ). – Уклад. : Л.М. Капченко, Л.Й. Литвинчук, Н.В. Савченко та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2013. – С. 146-153.

37. Павлов Ю.О. Психологічна допомога безробітним у кризовому стані в умовах професійної перепідготовки: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / Ю.О. Павлов. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ, 2006. – 19 с.

38. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. Нац. Торг.- екон. ун-т. 2012. – 720 с.

39. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. Випуск 34. – С. 406-420.

40. Скульська В. Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / В. Є. Скульська, Ю. М. Маршавін, М. А. Міропольська та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 346 с.

41. Рудюк О.В. Личностно-смысловые детерминанты переживания безработными профессиональных кризисов: Автореф. дис. канд. психол. наук:

19.00.05 «Социальная психология; психология социальной работы» / О.В. Рудюк. – Институт психологии им. Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2011. – 19 с.

42.Сігаєва Л.Є. Андрагогіка в професійному навчанні: метод. рекомендації / Лариса Євгеніївна Сігаєва. – К.: ПП «ЕКМО», 2003. – 48 с.

43.Скульська В.Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. / В.Є. Скульська. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.

44.Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М.В. Торжевський // «Економіка України», 2014. – №1. – С. 87–96.

45. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці : (Соціол. аналіз) / М.В. Туленков, Г.І. Крутінь ; Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К., 2004. – 130 с.

46.Фесенко А.М. Невирішеність проблеми працевлаштування як фактор соціального відчуження молоді / А.М. Фесенко / Педагогіка та соціальна робота. – 2014. – №6. – С.51–56.

47.Черниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні / Черниш Т., Власенко О. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 8

48.Скульська В. Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / В. Є. Скульська, Ю. М. Маршавін, М. А. Міропольська та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 346 с.

49. Синявський В. В. Психологічні основи професійної консультації безробітних: навч. метод. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 80 с

50. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: колективна монографія / За ред. С. О. Тарасюк. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – С. 183.

51. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: колективна монографія / За ред. С. О. Тарасюк. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 312 с.

52 . Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М.В. Торжевський // «Економіка України», 2014. – №1. – С. 87-96.

53. Туленков М.В. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці (соціологічний аналіз) / М.В. Туленков, Г.І. Крутінь. – К. : ІПК ДСЗУ, 2004. – 130 с.

54.Фатєєнко Н. В. Соціально-економічні наслідки безробіття / Н. В. Фатєєнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 8. – С. 114-117.

55. Федоренко В. Г. Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи / В. Г. Федоренко // Економіка та держава. – 2009. – № 1. – С. 4-5.

56. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки / О. А. Чурилова // Наукові доробки молоді – вирішення проблем євроінтеграції: зб. наук. статей у 2 т. – Харків, 2008. - № 12. – С. 182- 184.

57. Черниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні / Черниш Т., Власенко О. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 8-12.

58. Яковенко Я., Яценко Н. Безробіття молоді в Україні. Н. М. Яценко, Я. Ю. Яковенко. - Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. Випуск 1/2013 (78)

59.Червінська Л. П. Економіка праці: навч. посіб. /Л.П. Червінська. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

60. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, наслідки. Зб. наук. стат. у 2 т. Континент. 2010. № 12. С. 182–184.

61. Шаульська Л. О., Якимова Н. А. Проблеми тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці : економічні науки. 01.04.2017. № 2. С.28–35. 65
62. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 399 с. 49. Якубін О. Л. Соціальні зміни поза державою: інститути та глобальна еволюція. Теорія соціальних змін: сучасні соціологічні концептуалізації. Київ, 2014. 175 с. 50..
63. Шелест І.І. Особливості психічних станів безробітних різних вікових груп / Шелест, К.В. Виговська // Психологія праці та управління : зб. наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції: – Част. 1. – К. : ІПКДСЗУ, 2009.
65. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2014. – № 4. – С. 205–213.
- 66.Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 752–755
- 67..Ярмак Н.Л. Опыт применения методики активного обучения безработных / Н.Л. Ярмак, М.И. Милян // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины. Актуал. проблемы реформирования экономики в регионе : сб. науч. тр. – Донецк, 2002. – С. 152–156
- 68.Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essey on PostIndustrial socialism. London : Pluto, 1982. – 152 p.
69. Feather, N.T. The Psychological Impact of Unemployment / N.T. Feather – Springer; 1 edition (November 22, 1989). – 285 p.
70. Paul, K.I. Unemployment and Life Goals / K.I. Paul, J.V. Vastamäki, K. Moser // Bookofabstracts 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Maastricht, May 25 – May 28, 2011, P. 27.

71.Хуторна. С. І. Кваліфікаційна робота // Проблеми довготривалого безробіття,2020.–С–38–40. – Режим доступу:

<https://repository.spu.edu.ua/bitstream/pdf>.