МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ БЕЗРОБІТТЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 07-231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Тетяна ЄГОРОВА
Керівник: к. психол. н., доцент Наталія ТАВРОВЕЦЬКА
Рецензент д. психол. н, професор Ігор ПОПОВИЧ

Херсон 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....3

РОЗДІЛ 1. Теоретичне обґрунтування соціально-психологічних детермінантів безробітної молоді……6

1.1. Теоретичні підходи до вивчення психології безробіття…..……6

1.2. Безробітні як особлива соціальна група…..……10

1.3. Соціально-психологічні особливості безробіття та його наслідки……..12

1.4. Типологізація якостей та ціннісних орієнтацій безробіття……...15

1.5. Соціально-психологічні механізми адаптації безробітної молоді…….20

РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження соціально-психологічних детермінант безробітної молоді…….....25

2.1. Характеристика вибірки, методів дослідження……25

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження…..29

ВИСНОВКИ.....53

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....55

ДОДАТКИ.....60

Додаток А Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету……60

Додато Б «Інтегральна задоволеність роботою» (А. В. Батаршев)»....……..61

Додаток В «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (в адаптації Д. О. Леонтьєва)……....63

Додаток Г «Діагностика рівня соціальної фрустрованності» (Л. І. Вассерман)……65

Додаток Д «Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Н. Роджерса і Р. П. Даймонда»……66

Додаток Е «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна»……69

Додаток Є «Матриця інтеркореляцій представників безробітної молоді….71

Додаток Ж «Матриця інтеркореляцій представників працюючої молоді….72

ВСТУП

Актуальність проблеми. За останні роки в нашому житті відбулося чимало різних змін, деякі з яких несуть негативний вплив на життя населення. Однією з таких проблем є ситуація безробіття, яка завдає шкоди, як економічному становищу, так і психологічним особливостям безробітних. Ця тема є актуальною через, те що безробіття зазвичай сприймається, як особиста невдача та впливає на погіршення людського благополуччя, а саме: зниження матеріального становища та соціального статусу, відсутність професійного спрямування, і загалом зростання соціального напруження населення.

Тому, було виявлено, що аналіз даної теми допоможе в формуванні єдиної думки про необхідність дослідження проблеми безробіття та виявлення особистісних детермінантів для розробки адекватних форм соціально-психологічної підтримки, навчання та допомоги в становленні психічного здоров'я.

Суттєве значення для вивчення проблеми безробіття мав аналіз літератури, щодо вивчення впливу безробіття на психічне здоров'я особистості в період глибоких соціальних змін (С. Маніла і Е. Лахельма [22], К. Р. Леана [19], О. В. Киричук [15], Н. В. Мартиненко [23], О. В. Рудюк [31], Г. В. Бойко [4], Ф. Б. Березін [2] та інші).

Економічний вплив, що призводить до зростання безробіття, викликає негативні наслідки такі, як: підвищення соціального напруження, зростання політичної нестабільності, збільшення злочинності в країні (А. С. Гусєва [8], Д. О. Закатнов [11], О. М. Гладун [6]).

Загалом, зарубіжні автори займаються розробкою «стадійних моделей» особистісних реакцій на безробіття та виявлені наслідків безробіття, ролі роботи у житті людини (А. Вакер [44], П. Т. Ейзенберг і П. Ф. Лазаресфельд [41], Н. Т. Фізер [42], К. Р. Леана [19]).

Вітчизняні та українські психологи, соціологи вивчають окремі аспекти цієї проблеми: особливості самооцінки, саморегуляції, криза зайнятості та

вплив на внутрішній, психосоматичний стан людини (О. М. Балакірєва [1], Г. В. Бойко [4], Н. В. Жиляк [10], С. Б. Іваницька [13], Н. В. Мартиненко [23]).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах тематичного плану кафедри практичної психології соціально-психологічного факультету Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні детермінанти безробітної молоді.

Завдання:

1. здійснити теоретичний аналіз понять «безробіття», «пошук роботи», проаналізувати їх, виокремити основні компоненти та причини;
2. виокремити та розглянути основні фактори безробіття, проаналізувати наслідки та їх вплив на внутрішній стан особистості;
3. емпірично встановити відмінності в психологічному змісті безробітної та працюючої молоді в залежності від задоволеності від роботи та сенсожиттєвих орієнтацій.

Об'єкт: безробіття молоді.

Предмет: соціальні та психологічні детермінанти безробітної молоді.

Методи та методики дослідження: теоретичні методи: аналіз наукової літератури, гіпотез та узагальнення матеріалу; емпіричні: тестування, опитування з використанням методик: «Інтегральна задоволеність роботою» (А.В. Батаршев), «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (в адаптації Д.О. Леонтьєва), «Діагностика рівня соціальної фрустрованності» (Л. І. Вассерман), «Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда», «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна»; якісний та кількісний аналіз результатів з використанням математичних методів обробки даних (t-критерію Ст'юдента, коефіцієнту рангової кореляції Спірмена).

Наукова новизна даної роботи полягає у тому, що було проаналізовано основні соціальні та психологічні складові, які сприяють зростанню безробіття у країні. Виявлено основні причини, які підштовхують молодь до ситуації невизначеності та проблеми пошуку себе. Емпірично встановлено відмінності у задоволеності роботи з сенсожиттєвими орієнтаціями, соціально-психологічною адаптацією та соціальною фрустрованістю у представників безробітної та працюючої молоді..

Практичне значення роботи полягає у виявленні причин, наслідків, соціально-психологічних детермінантів безробітної молоді, які допоможуть у створенні програм, тренінгів для корекції якостей та направлені особистості на пошук роботи. Окрім цього, вони можуть бути використані соціологами та психологами для розробки програм пошуку роботи, центрами зайнятості для професійної адаптації та психологічним консультантами, психотерапевтами для реабілітації безробітних.

Публікації та впровадження. Результати теоретичного та емпіричного дослідження відображено у публікації «Соціально-психологічні детермінанти безробітної молоді» в інтернет-виданні Херсонського державного університету «Магістерські студії» (листопад 2020 р.). Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри практичної психології (протокол № 7 від 24.11. 2020).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел, який налічує 44 пункти та додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТІВ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення психології безробіття

В сучасному світі дуже багато різних складних ситуацій і однією з них є проблема безробіття. Ця тема у нашій країні є досить новою. Психологи, соціологи, політичні діячі та спеціалісти різних сфер життя звертають увагу на проблему безробіття.

Зарубіжний психолог А. Вакер, займався вивченням впливу проблеми безробіття на психіку молоді та дійшов висновку, що існує зв'язок цього явища з порушенням психічного здоров'я. Окрім цього, спеціаліст на основі аналізу економічного розвитку поділив дослідження безробіття на 3 фази [44], а саме:

1. Період Великої депресії, що характеризується масовим безробіттям. Основою, за даними П. Ф. Лазарфельда П. П. Айзенберга, були уявлення про утримання сім'ї [41]. Масове безробіття руйнує зв'язок між поняттями «хочу» та «дію» [43].

Наукові праці мали описовий характер та були пов'язані з процесом морального поділу та зростанням самогубств безробітних. А. Вакер зазначав, що одними з найхарактерніших особливостей цього періоду є пошук глобальних змін, які у зв'язку з очікуваннями є важливими для такої категорії населення. Окрім цього, дослідник зазначає, що основою масового безробіття є афективні базові установки [44].

2. Повна зайнятість у результаті підвищення обсягу продукції. Дж. Джаррет та П. Кельвін характеризували цей період – нестабільністю. Так як під час покращення економічного розвитку, роботи було безліч, то під час спаду, навпаки, кожен міг втратити її.

Повна зайнятість населення післявоєнної кризи, призвела до зниження науково-дослідницького інтересу, тому отримані данні базувалися на

експериментальних описах. Дослідження ґрунтувалися на підвищенні методологічного рівня. Основна увага приділялася аналізу певних аспектів безробіття таких, як: психологічна напруга, емоційні реакції та інше. Окрім цього, розглядали проблему безробіття з точки зору негативного впливу на психічне та соматичне здоров'я.

3. Криза зайнятості індустріальних країн. Цей етап характеризується розглядом великого кола аспектів, таких як: поділ осіб за віком, статтю, матеріальним та соціальним положенням [42].

Окрім цього, для типологізації психічних станів безробітних, П. Ф. Лазарфельдом та П. П. Айзенбергом, було створено чотирьох-фазова модель типології раціоналізації [41]. Вона характеризувала етапи, які проходить безробітній:

1. Фаза 1 – початковий шок;
2. Фаза 2 – оптимістичний пошук;
3. Фаза 3 – песимізм;
4. Фаза 4 – відмова від самого себе [44].

Роботи Е. Лахельма та С. Маніла, присвячені взаємовпливу безробіття на психічне здоров'я людини. На їх думку, наслідками безробіття є зростання рівня захворюваності та смертності. Вони зазначали, що негативний вплив безробіття призводить до зміни багатьох якостей людини: зниження самооцінки, песимізм, схильність до фаталізму, поява тривоги та незадоволеністю життям [22].

Дослідження Н. В. Мартиненко, показали зв'язок безробіття з погіршенням відносин у сім'ї. Поява конфліктів, зменшення рівня згуртованості, дружності та загалом розрив відносин є наслідками впливу безробіття на родинні стосунки.

У здоровій сім'ї втрата роботи призводить до зміни статусу, зниження поваги та самоповаги в результаті чого, це може призвести до появи неврозів та психосоматичних розладів [23, с. 10-12].

В умовах втрати роботи особистість зазнає негативних психологічних змін: некоректне ставлення до професії, неадекватна оцінка ситуації, проблема самовизначення. Ці фактори призводять до появи особистісних проблем таких, як внутрішні конфлікти між ціннісними орієнтаціями та мотивами, нервово-психічна напруга, невпевненість у своїх силах, песимізм, неадекватне емоційне реагування на звичайні ситуації. Все це в подальшому призводить до проблем пов'язаних з професійним розвитком, рівнем самокритичності та професійним потенціалом [10].

Також, Ю. О. Павлов пов'язував приріст самогубств, злочинності, вбивств зі збільшенням душевнохворих у наслідок безробіття. Для формування нових професійних звичок, надбань потрібно приймати себе, як суб'єкта трудової діяльності та шукати нові форми самореалізації. Основними аспектами роботи з безробітною молоддю стає: психічна мобілізація, перебудова самосвідомості, підвищення самооцінки та стійкості до стресу. [28, с. 9-10].

О. В. Рудюк, досліджуючи особистісно-сенсові детермінанти переживання безробіття, виявив, що втрата робити призводить до зміни характеристик особистості та появи кризового стану. Це все характеризується порушенням психічної діяльності безробітного, погіршенням самопочуття, зниженням рівня домагань, зміною локус контролю та мотивації [31].

М. В. Торжевський включав до категорії поняття «кризові стани» прояви негативних почуттів (стрес, фрустрація, страх, депресія, тривога), мотивів (деструкція), уваги (розсіяність) [36].

Аналізуючи матеріли досліджень Т. С. Чуйкової та А. К. Осницького, було визначено три аспекти виходу з кризи безробіття:

1. Активний пошук – орієнтація направлена на різні напрямки професій.

2. Компенсація – активна орієнтація на сімейне життя, творчість.

3. Пасивність – особистість не прикладає зусиль для пошуку роботи [27].

За даними Ю. В Машика, той хто не може довгий час знайти роботу (від 6 місяці) помічає зміни у задоволеності життям, оцінці компетентності, що пов'язується з емоційними реакціями та прийняттям/неприйняттям ситуації втрати професійної активності [24].

О. В. Киричук проводив дослідження зі звільненими жінками та виявив, що в наслідок впливу стресогенного фактору у них: погіршилося самопочуття, виникли деструктивні форми поведінки та змінилося спілкування з соціальним оточенням у гіршу сторону [15].

О. М. Гладун у своїх роботах зазначав, що зростання злочинності спостерігається, в першу чергу, серед молоді, яка втратила роботу [6].

Соціологічні дослідження направлені на виявлення відмінностей у вікових, статевих факторах та види адаптаційного поведінки у кризових умовах. У своїх роботах Ю. М. Галустян зазначає, що основним фактором адаптації є бажання/небажання особистості до пошуку роботи. Цей процес відбувається за допомогою «сарафанного радіо», тобто більша кількість молоді шукає роботу через знайомих, друзів, родичів та оголошення на сайтах у мережі Інтернет [5].

На основі дослідження О. М. Тітаренко, виявлено основні проблеми та причини появи безробіття у країні. До них відносяться такі, як: низька заробітна плата, соціальна незахищеність, зростання цін, нестабільність у країні та злочинність [35].

В. Г. Пасічна займаючись аналізом ставлення людини до служби зайнятості, визначила, що у більшості безробітних переважає стан тривоги, який пояснюється наступними факторами:

- втрата кваліфікації;
- матеріальна допомога близьких.

Також були знайдені відмінності між чоловіками та жінками у ставленні до безробіття. Для безробітних чоловіків, які звернулися до служби

зайнятості, характерними рисами є: прямолінійність, наполегливість, домінантність та підозрілість. Однак для жінок основними якостями є: не контрольованість емоцій, низький рівень відповідальності, але сприйняття та вирішення нестандартних ситуацій [29].

Отже, в результаті проведеного аналізу теоретичних підходів, можна зробити висновок, що безробіття є важливою проблемою сучасного світу і велика кількість як соціологів, так і психологів займаються вивченням цього явища. Але слід зазначити, що зарубіжні досліджень направленні на комплексне вивчення ситуації безробіття, що в свою чергу не дозволяє проаналізувати психоемоційні, соціальні та психічні детермінанти цього явища. Вивченням окремих структур, компонентів та факторів цього явища займаються вітчизняні вчені.

1.2. Безробітна молодь як особлива соціальна група

Особливою соціальною групою є безробітна молодь, яка не має роботи, певного матеріального винагородження, престижу та загальної реалізації власних можливостей. В першу чергу, це впливає на мотиваційну сферу, далі на вибір та отримання професії.

Більша частина безробітної молоді – це випускники вищих навчальних закладів, ліцеїв та технікумів, які тільки отримали професію та виходять на ринок праці. Зростання кількості фахівців, зменшує вакантні посади в результаті чого, підвищуються критерії відбору персоналу [11]. Вивчаючи спрямованість молоді, Н. М. Красовська зазначає, що в результаті низького рівня профорієнтації у школі та викладення матеріалу у навчальних закладах, професійна підготовка не відповідає умовам роботодавців. І загалом, ця ситуація призводить до перенасиченості професій, а відсутність досвіду роботи, створює неконкурентоспроможних фахівців [16].

Безробітна молодь характеризується готовністю працювати, але не може реалізувати свої права на працю. Кожного року навчальні заклади видають дипломи близько 500 тис. молодим фахівців, які не знаходять

реалізації в обраній професії або через низький рівень заробітної оплати не можуть існувати. Якщо розглядати безробіття з точки зору психологічних, соціальних та демографічних підходів, то вони відносяться до особливої соціальної групи [11].

Н. В. Ортікова зазначала, для того, щоб займатися проблемами зайнятості та вирішувати питання у цій сфері, треба в першу чергу ознайомитися з інформацією пов'язаною з соціальними та психологічними характеристиками, вивчити основні причини та наслідки безробіття. Це явище може призвести до появи кризи та внести зміни у риси та характер молодої людини, яка ще остаточно не визначилася зі своїм майбутнім [26].

На думку таких спеціалістів, як О. В. Тарасов і В. О. Ядов, з точки зору психологічного сприйняття, безробіття – це і є певний стан кризи, один із ключових, навіть переломних моментів в біографії особистості. У даній ситуації важливим є поняття психічної адаптації, яке діє в період змін у різних сферах життєдіяльності людини. У роботах В. О. Ядова, з точки зору соціально-психологічного напрямку, психічна дезадаптація пояснюється розпадом відносин. У кризовому суспільстві є певний соціальний конфлікт, який реалізується у формі соціальної дезінтеграції та характеризується втручанням минулої самоідентифікації. В результаті цього, соціальний статус є невизначеним, а більшість суб'єктів суспільства набувають невизначених ціннісних орієнтацій [40].

У своїх роботах В. П. Логвиненко, пов'язує виникнення ціннісного конфлікту зі зміною структури цінностей через глибоке переживання цього явища та масову деперсоналізацію у кризовому суспільстві [20].

Т. А. Татаренко, зазначали, що проблеми кризи суспільства та кризи особистості дуже тісно поєднані так, як їх основою є переживання конфлікту цінностей та адаптація до зміни соціально-економічних умов. Окрім цього, можна виділити те, що на її думку соціально-психологічні та соціально-економічні зміни в суспільстві, стають причиною мотиваційної кризи. [37].

Характеризуючи представників безробітної молоді, Т. І. Заславська, виділила основні соціально-психологічні компоненти [12, 304-305]:

1. Недовіра до держави, зниження моральних заборон;
2. Низький рівень мотиваційної сфери;
3. Основні особливості взаємодопомоги, колективізму, залежності;
4. Низький рівень громадської активності, невміння боротися за власні права.

С. А. Петунова у своїх роботах досліджувала адаптаційний потенціал безробітного та виявила, що ефективність даного явища залежить від наступних факторів:

- індивідуальні особливості (самооцінка, інтернальність, екстраверсія-інтроверсія);
- адекватна оцінка конкурентоспроможності;
- наявність мотивації до роботи, поєднання цінностей, установок та окремих мотивів [30, с.19-20].

Загалом, безробіття – це важливе соціальне, психологічне та економічне явище, яке потребує корекції як з боку влади, так і особистісного розвитку особистості. Тому, йому треба підвищена увага до реалізації професійно-трудового потенціалу.

1.3. Соціально-психологічні особливості безробіття та його наслідки

Вивчаючи дослідження представників різних напрямків, можна виділити дві основні групи детермінантів, які стають причинами появи безробіття:

1. Об'єктивні;
2. Суб'єктивні.

Практика показує, що проблема безробіття призводить до негативних змін у емоційних, поведінкових реакціях та загального благополуччя особистості.

Аналізуючи роботи Т. В. Кухар, були виявлені основні психологічні характеристики, які притаманні людині, яка втратила роботу:

- пасивність, залежність, апатія;
- песимізм;
- агресія;
- соціальна ізоляція;
- депресія;
- втрата розпорядку дня.

При втраті роботи, молода людина може тільки задовольняти свої базові потреби: безпека, їжа. Таким чином, поступово змінюється ієрархія мотивів, в результаті чого вищі мотиви (самореалізація, професійне самовизначення, потреба у спілкуванні) відходять на інший план і стають другорядними, а життя людини перетворюється на виживання.

В результаті цієї ситуації переважає негативний емоційний фон, тривога, агресія. Відбувається зміна у сприйнятті часової організації: з'являється велика частина вільного часу та втрачається самоорганізація [17].

Б. Лав'є, французький психолог, аналізуючи емоційні переживання безробітних, визначив стадії переживання втрати роботи:

1. Шок – новина про звільнення, яка характеризується потрясінням, потім полегшенням і в результаті тяжкою невизначеністю того, що робити далі.
2. Відторгнення – уникнення та неприйняття інформації є значнішим, ніж сама втрата роботи.
3. Гнів – незадоволення тим, що сталося; може проявлятися у формі агресивних реакцій.
4. Депресія – втрата зниження пошукової активності та вольової регуляції.
5. Переоцінка цінностей – перегляд ставлення до ситуації безробіття і як результат або спроби зміни її, або залишається стадія депресії та почуття безпорадності продовжує супроводжувати особистість.

Якщо розглядати концепцію Г. В. Бойко, можна помітити, що на їх думку, чим глибше та довше людина переживає втрату роботи, тим більше впевнюється, що причиною цього є зовнішні фактори. Окрім цього, стан безробіття буде посилюватися за допомогою негативних психічних та емоційних реакцій особистості і в результаті спричинить появу уявлення про не оберненість цього явища [18]. Отже, розглядаючи стадійну концепцію безробіття, можна зазначити, що негативні почуття та емоції будуть збільшуватися з періодом безробіття і загалом призводити до деградації особистості.

Окрім вищеописаного матеріалу Г. В. Бойко, описував три види реагування на ситуацію невизначеності, руйнування та безробіття на трьох рівнях:

- Когнітивний рівень – осмислення ситуації;
- Емоційний рівень – сприйняття ситуації;
- Фізіологічний рівень – переживання ситуації та як наслідок порушення у вигляді психосоматичних реакцій [4].

Будь-які значущі ситуації сприймаються людиною та проявляються на різних психічних рівнях, але людський організм може протистояти їм за допомогою копінг-стратегій. В теорії Р. Р. Ріка, це означає, що людина може пережити стрес та відновити власні ресурси. Окрім цього, він виділив три основні види копінг-стратегій:

1. Симптомно-сфокусована стратегія. Характеризується зниженням депресивних проявів за допомогою пошуку соціальної підтримки.
2. Проблемно-сфокусовна стратегія. Спрямована на зміну навколишнього середовища за допомогою різких змін. Наприклад, пошук нової роботи чи навчання.
3. Паліативна стратегія. Передбачає зниження негативних проявів за допомогою, як конструктивних (спорт), так і деструктивних способів придушення (алкоголь, наркотики). Але цей спосіб не вирішує саму проблему та не змінює ситуацію [21].

Отже, слід зазначити, що ситуація безробіття залежить від багатьох факторів: тривалість відсутності роботи, етап безробіття, особистісні характеристики. Стан безробіття може призвести до появи кризи та зміни цінностей, мотивів, самооцінки та інших компонентів у молодої людини.

1.4. Типологізація якостей та ціннісних орієнтацій безробіття

Одним із низьких соціальних статусів є ситуація безробіття. Головною проблемою є те, що втрата роботи частіше сприймається людиною не як загальна економічна ситуація, а як особиста невдача в наслідок професійної неспроможності. Вирішенням кризової ситуації є ступінь адаптивності поведінки безробітного до різних життєвих процесів.

Р. І. Мокшанців виділив основні критерії адаптації безробітних:

- участь в активних програмах, громадських роботах та перепідготовці;
- способи і стратегії пошуку нової роботи [25].

Типологія стратегій безробіття соціально-психологічного підходу, створена І. П. Поповою та А. Н. Дьоміним, є поведінковою моделлю, яка пов'язана з вибором та пошуком роботи. Загалом, були виділення типи стратегії на основі різних параметрів (наприклад: самооцінка, готовність змінити спеціальність, мотиви мобільності, вплив сім'ї на кар'єру):

1. «Стабільні». Безробітні характеризуються зміною місця роботи тільки в крайніх випадках (незручний режим роботи, стан здоров'я). Мають високу професійну мотивацію за обраною спеціальністю. Ця стратегія характерна для осіб старше 30 років, але не для молоді.
2. «Мимовільні комерсанти». Особам цієї категорії притаманною є стабільність, але без відриву від роботи чи навчання. Так як відпустка, затримка зарплати підштовхують людину до активного пошуку нової роботи.
3. «Професіонали». Тут простежується велика професійна вмотивованість, але треба певний час для пошуку тої самої роботи.

4. «Годувальники». Забезпечення сім'ї є основним фактором цієї стратегії та вибору роботи. Якщо заради сім'ї треба звільнитися, то це не буде проблемою. Головним поєднанням цієї стратегії є пошук та очікування. Людина погоджується на будь-яку роботу, але треба щоб вона відповідала зручному розпорядку дня, була в певному місці. Загалом, відбувається повне придушення професійного самовизначення.
5. «Літуни». Люди часто та легко змінюють місце роботи, спеціальність, як тільки з'являється така можливість. Професійна мотивація та цінності знаходяться на низькому рівні. Незадоволеність колективом, конфлікти, невисока зарплата – це все причини зміни роботи. До цієї групи входять і представники молоді.
6. «Випускники». Індивіди, які потрапили до центру зайнятості, одразу після закінчення навчання. У них яскраво виражене «пошукове» ставлення до вибору роботи. Це може свідчити про деяку дезадаптацію особистості так, як відсутність досвіду знижує професійну конкурентоспроможність. Стратегія поведінки частіше не має цілеспрямованої професійної мети та хаотична у змісті.
7. «Гідність». Людина шукає найбільш комфортні умови праці та цікаву роботу для реалізації професійного потенціалу. Відсутня стабільність так, як пріоритетом у виборі роботи є зарплата. Люди цього типу рідко стають на біржу і шукають роботу через друзів або знайомих.
8. «Універсали». У представників цього типу раціональна, мотивована поява роботи, частіше пов'язана зі зміною спеціальності. Людина має гедоністичну схильність та робота є засобом виживання, а не важливою цінність. Вони будуть працювати, якщо їм цікаво, люблять навчання. Молодь, яка не має досвіду роботу, шукає відразу декілька різних варіантів та готова до перенавчання. Вона характеризується такими рисами, як: мобільність, гнучкість, лабільність, бажання змін.
9. «Меркантильні». Люди шукають роботу дивлячись тільки на зарплату. Гроші є не забезпеченням потреб, а найважливішим показником

маскулінності. Такі особистості мають гнучкість. Ця стратегія властива сучасній молоді.

Загалом, ці типи стратегій мають умовний характер, більшість безробітних належать до змішаних типів та можуть змінюватися протягом всієї трудової діяльності. Але ця класифікація дає опис реальної поведінки та основних життєвих цінностей на ринку праці [9, с.35-45].

Адаптація безробітних здійснюватися декількома способами, які поділяються на дві групи: конструктивні та деструктивні.

Конструктивні форми поведінки безробітних проявляються у певних моделях поведінки:

- використання особистого досвіду та індивідуальних здібностей;
- використання міжособистісних зв'язків (залучення зв'язків друзів, родичів);
- використання різних варіантів, аналіз біографії успішних персоналій;
- аналіз поточної життєвої ситуації.

Неконструктивні форми адаптації заважають людині виходити з важкої життєвої ситуації. Психологічний захист виділяють у двох типах моделей:

- Уникання-захист. В деяких випадках людина може ігнорувати проблеми з якими стикається та живе спогадами про те, як добре було раніше. В інших випадках цілеспрямовано уникає ситуацій, які потребують змін. У таких людей складається враження, що все, що відбувається є заслугою вищих сил, інших людей та зовнішніх факторів. Особистість характеризується розгубленістю, песимізмом, обережністю, пригніченістю та вичікувальною тактикою зі звинуваченнями на адресу оточуючих. Основним захисним механізмом цієї стратегії є уникнення та заперечення.
- Хаотичний пошук. Людина не обдумуючи варіанти, береться за всю запропоновану роботу, яка їй трапляється. Ця стратегія не є виграшною через те, що коли відбувається зниження професійного, соціального

статусу, зменшення зарплати у людини можуть виникати психологічні стани, які характеризуються появою агресії та незадоволеності.

Окрім цих форм поведінки існують і так би мовити змішані варіанти:

- Продуктивне утримання. Людина використовує ресурси ближніх осіб та переносить відповідальність за своє існування на них. В результаті чого, це призводить до появи пасивності, ліні та зниження психологічної стійкості.
- Пошук за умовами обмеженої інформації. Люди з такою формою поведінки готові вирішувати свої професійні питання та життєві проблеми, але через відсутність інструменту пізнання, мають дефіцит інформації.

Є одна універсальна стратегія поведінки – альтернативна, за якої втрата роботи розглядається, як спосіб відпочинку. Такі люди пристосовуються до умов нестабільності, усвідомлюють своє призначення та отримують певне положення у соціумі.

Статус безробітного закріплює певну роль у суспільстві, систему винагород та очікувань. Для більшої частини людей, це проявляється комплексом негативних переживань, приниженістю та амбівалентністю отриманого статусу [8].

Виходячи зі ступеня трудової мотивації, Т. Я. Четверніна диференціювала діяльність безробітних за соціально-психологічним аспектами:

1. Особи, які мають великий потенціал працевлаштування та готові вже працювати.
2. Люди з середнім потенціалом, які відчувають труднощі у працевлаштуванні, але готові працювати. Основними причинами труднощів є: професійні проблеми (недостатній досвід роботи, неактуальність професії) та мотиваційні (завищені вимоги до роботи, небажання працювати).

3. Особи з низьким потенціалом працевлаштування (люди, які досить тривалий час знаходяться без роботи).

На процес працевлаштування молодої людини впливає наявність навичок поведінки на ринку праці. Важливу роль у процесі адаптації має спосіб пошуку роботи.

Т. Я. Четверніна, зазначала, що безробітні, які зареєстровані в службі зайнятості, найчастіше щодо допомоги звертаються до знайомих, друзів та роботодавців [38, С. 53].

Загалом, аналіз способів поведінки і стратегій безробітних продемонстрував те, що молодь будучи безробітною, взаємодіє з різним соціальним сферами для пошуку бажано цікавої і вакантної посади.

І. Н. Тартаковська, визначила фактори, які впливають на стратегію поведінки особистості в момент пошуку роботи:

- Інституційні (ситуація, яка визначається на основі діяльність організацій таких як: приватні біржі праці, державна служба зайнятості);
- Соціально-демографічні (освіта, вік);
- біографічні (сім'я, характер і обсяг соціальних зв'язків);
- ціннісні (уявлення про цінність роботи, трудова мотивація, характер професійної самореалізації) [33, с. 78].

Р. Р. Рік у своїх роботах представив типологію безробітних на основі самостійності та активності безробітних:

1. Безробітні, що не потребують допомоги служб зайнятості. Характеризуються самостійністю, можуть швидко пристосовуватися до змін ситуації та знаходити нову роботу. Зазвичай такі люди є конкурентоспроможними та мають досвід роботи.
2. Безробітні, що реєструються у службі зайнятості та максимально використовують всі запропоновані послуги. Характеризуються

самостійністю, адекватними професійними планами та доволі швидко знаходять роботу.

3. Безробітні, які важко переживають втрату роботи. Довгий час знаходяться у стані переживання, через рік наступає стадія переоцінки цінностей і після цього безробітній може почати пошук нової роботи.
4. Безробітні, які переживають втрату роботи, як глибокий кризовий стан з необоротними соціальними втратами. В результаті це призводить до зміни особистості та деструктивних способів переживання ситуації (наприклад, вживання алкоголю) [21].

Отже, в результаті можна зазначити, що ситуація безробіття частіше сприймається особистістю, як особиста трагедія. Так, як ми знаходимося у періоді соціальних трансформацій, безробіття обмежує індивідуальні та соціальні ресурси. Особливе значення мають процеси самоорганізації та саморегуляції.

1.5. Соціально-психологічні механізми адаптації безробітної молоді

Взаємодія людини з навколишнім середовищем, задоволення потреб, цілей є важливою умовою розвитку та життя людини в цілому.

Підтримка рівноваги у зв’язку зі зміною умов соціального оточення є одним із компонентів задоволення потреб людини та характеризується динамічністю. Тому, потрібний постійний адаптаційний процес, який стане формою мобілізації організму [8, с. 28-30].

Всі явища, дії, процеси, що відбуваються з людиною пов’язані, як зі здатністю організму пристосовуватися до умов зовнішніх змін, так і з можливостями організму відображати навколишню дійсність.

Психологічна адаптація людини активно проявляється у гострі етапи розвитку, які супроводжуються появо напруженості та кризою, одним з яких є ситуація безробіття.

Фізіолог К. М. Бернар, вивчаючи організм, як цілісну систему, дійшов до висновку, що організм зберігає сприятливі параметри внутрішнього стану та забезпечує його рівновагу. Через деякий час У. Б. Кеннон, зарубіжний фізіолог, назвав це явище – гомеостаз.

Загалом для досягнення рівноваги, організм повинен пристосовуватися до змін навколишнього середовища, саме цим явищем є «адаптація». Процес адаптації здійснюється за допомогою складних психічних, соціальних та фізіологічних механізмів [21, с. 440-441].

Адаптація розглядається з точки зору двох підходів:

- забезпечення стійкості організму відбувається на основі саморегуляції системи;
- процес адаптації – динамічне утворення.

Ф. Б. Березін у своїх роботах виділяв три рівні адаптації, які проходить людина у ситуації безробіття, які в свою чергу характеризують інтегральність всіх складових організму. Інтегральність визначається, як динамічна структура, яку ще називають функціональним станом [2, с. 33].

Є. П. Ільїн у своїх роботах досліджуючи психофізіологічний стан організму, дійшов висновку, що він є реакцією реагування особистості в цілому на трьох рівнях: фізіологічному, поведінковому, психічному.

Так, як психофізіологічні стани пов’язані з психологічними особливостями людини, то механізм регуляції є в самій особистості, який відображає рівень роботи, як організму в цілому, так і окремих компонентів та систем. Тоді доречно буде говорити саме про функціональні стани [14, с. 445-446].

В. І. Медведєв та А. Б. Леонов займалися вивченням поняття «функціональний стан» та визначали його як «інтегральний набір якостей та функцій людини, які створюють можливість для діяльності » [21, с. 447-448]. А процес адаптації В. І. Медведєв описував, як сталий процес взаємодії категорії «людина-оточення».

В результаті всіх описаних аспектів, визначається зв'язок процесу адаптації та функціонального стану, який відображає особливості цього явища. Основою всіх цих процесів організму є механізми регуляції, які відповідають ієрархічній структурі особистості (вольові якості, тип темпераменту, властивості нервової системи та нейтралізація негативних емоційних реакцій) [21, с. 447].

Р. І. Мокшанців зазначав, що в залежності від мотивів, психологічних властивостей особистості та структури потреб формуються типи адаптаційного процесу. На основі цього виділяють два типи:

1. Активна адаптація (вплив особистості на соціальне середовище).
2. Пасивна адаптація (конформне сприйняття ціннісних орієнтацій навколишнього середовища) [37, с. 206].

Задоволення актуальних потреб особистості та прийняття власної соціальної ролі є головною умовою конструктивного адаптаційного процесу. У своїх роботах М. І. Бобнева виділила такі механізми адаптаційного процесу, як: соціальний інтелект, соціальна уява, реалістичне спрямування свідомості.

Якщо ситуація на людини впливає критично, то адаптація відбувається за допомогою захисних механізмів, які є системою адаптивних реакцій та сприяють стійкості самооцінки та цілісності «Я-концепції» завдяки зниження рівня тривожності.

Ф. Б. Березін виділяє такі засоби психологічного захисту, як: витіснення, сублімація, заперечення, ідентифікація, гумор, проекція, регресія. У своїх дослідженнях спеціаліст, також, описує такі типи психологічного захисту як: фіксація тривоги, усування тривоги, знижування рівня спонукань, фактори появи тривожності [2].

Проведені дослідження виявили, що порушення механізмів адаптації приводить до появи соматичної тривоги та хворобливих станів. Стан наднапруження викликає фрустрацію, яка обумовлена блокадою мотивації

[13, с. 462-463]. Фрустрація є наслідком конфлікту між суспільними обмеженнями та потребами особистості [39, с. 88].

При розгляді аспектів регуляції емоцій, Р. М. Грановська виділила три групи механізмів, які полегшують напруження ситуації:

1. Гармонійний розвиток (формування самостійного світогляду).
2. Вибір моменту для прийняття рішення.
3. Ослаблення мотивації.
4. Підготовлені стратегії відступу (запасний варіант у разі провалу для зберігання оптимістичного настрою [7].

Т. М. Соколова виділила два типи адаптаційних механізмів індивіда:

1) алопсихічний (вихід з ситуації або зміна ставлення);
2) інтрапсихічний (концептуалізація, фіксація тривоги на стимулах, знецінення потреб) [32, с. 231].

Психофізіологічна реакція з’являється з суб'єктивних причин через те, що соціальна напруженість впливає на індивіда, як небезпечна ситуація. У процесі адаптації особистість прагне дійти до гармонії між зовнішніми та внутрішніми умовами діяльності. Якщо розглядати адаптацію на особистісному рівні, то виділяють:

- внутрішню (перебудова функціональних систем та структур при трансформації діяльності);
- зовнішню (зберігання індивідом внутрішнього змісту);
- змішану (часткове перебудування внутрішніх цінностей та норм при збережені свого «Я») [23].

Отже, ситуація безробіття потребує від особистості створення нових моделей поведінки, які є пов'язаними з переоцінкою уявлень щодо ролі активності у процесі підвищення матеріального і соціального благополуччя.

Загалом, соціально-психологічна адаптація безробіття процес пристосування людини до зміни умов для самореалізації особистості у професійному аспекті за допомогою праці. В результаті відбувається перебудова системи умінь, навичок та знань, мотивації, ціннісних орієнтацій,

самооцінки та загальної структури «Я-образу». Окрім цього, формуються певні професійні та соціальні навички, які роблять молодь на ринку праці конкурентоспроможною.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ

2.1. Характеристика вибірки, методів дослідження

Для дослідження були обрані дві вибірки досліджуваних. У дослідженні брали участь 40 осіб. Для отримання точніших результатів, досліджені були поділені на 2 групи респондентів: безробітна молодь та працююча молодь, що були випадковим чином відібрані серед частини населення. У кожній групі 20 осіб у віці від 20 до 25 років (рання дорослість), за періодизації Е. Х. Еріксона [28]. Вона була обрана через те, що в основі її концепції можна побачити кризи переходу від однієї стадії до іншої. Окрім цього, період ранньої дорослості став основою дослідження через те, що результатом прогресивного розвитку цієї стадії є співробітництво, пошук роботи та реалізація в професійній діяльності.

Для вирішення поставлених завдань у емпіричній частині дослідження, були використані наступні психодіагностичні методики.

З метою визначення оцінки загальної задоволеності професії, її складових, нами було використано *методику «Інтегральна задоволеності роботою» (А. В. Батаршев)* (див. додаток Б). Методика дозволяє оцінити ступінь задоволеності працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеністю взаємовідносинами з співробітниками та керівництвом, рівнем домагань у професійній діяльності, а також задоволеністю умовами і організацією праці. Опитувальник включає в себе 18 тверджень, на кожне з яких досліджуваний відповідає «так», «іноді», «ні», тим самим оцінюючи присутність або відсутність у себе описаних якостей та ситуацій. Методика дозволяє виявити 3 рівні задоволеності працею: високий, середній та низький. Окрім цього, відповіді можна продіагностувати за такими шкалами: «Інтерес до роботи», «Задоволеність досягненнями у роботі», «Задоволеність взаємовідносинами з колегами», «Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом», «Задоволеність професійним статусом»,

«Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком», «Задоволеність умовами праці», «Професійна відповідальність», «Загальна задоволеність працею».

У групі безробітних осіб визначали задоволеність роботою, на якій вони раніше працювали, а працююча молодь описувала ту роботу, на якій працює зараз.

З метою визначення основних цілей в житті молоді за основу була взята *методика «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (в адаптації Д. О. Леонтьєва)»* (див. додаток В). «Мета в житті», яку діагностує методика, автори визначають, як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

Методика представляє 3 основні шкали:

1. Цілі в житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробовуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу.

2. Процес життя, або інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, чи сприймає випробовуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом.

3. Результативність життя, або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита її частина.

Окрім основних шкал представлені ще й 2 допоміжні:

1. Локус контролю-Я.
2. Локус контролю-життя, або керованість життям.

Наступна *методика «Діагностики рівня соціальної фрустрованості» (Л. І. Вассерман)* (див. додаток Г), була спрямована на дослідження соціального благополуччя, а також соціальної складової якості життя.

Соціальна фрустрованість є наслідком не реалізації особистістю своїх актуальних соціальних потреб. Ці потреби та їх значимість для кожної

людини індивідуальні та залежать від здібностей самосвідомості (самооцінки), досвіду вирішення проблемних ситуацій, системи життєвих цінностей та цілей.

В результаті соціальна фрустрованість є наслідком реальної соціальної ситуації та носить особистісний характер. Окрім цього, вона визначає стресогенність різних соціальних фрустраторів таких, як незадоволеність освітою, відносинами в сім'ї, непорозумінням з колегами а роботі, становищем у суспільстві, соціально-економічним статусом, працездатністю, фізичним і психічним здоров'ям. Для наповнення внутрішнього змісту особистості, проводиться оцінка конкретних параметрів з позиції дослідження її адаптивних можливостей.

Дана методика містить у собі 20 тверджень та одне єдине питання «Чи задоволені ви?...». На основі отриманих результатів можна виділити 5 основних блоків, кожен з яких включає 4 позиції:

1. Задоволеність взаєминами з рідними і близькими (з дружиною, чоловіком, батьками, дітьми);
2. Задоволеність найближчим соціальним оточенням (друзями, колегами, керівництво, протилежною статтю);
3. Задоволеність своїм соціальним статусом (освітою, рівнем професійної підготовки, сферою професійної діяльності, роботою в цілому);
4. Задоволеність соціально-економічним становищем (матеріальним становищем, житлово-побутовими умовами, проведенням вільного часу і відпочинку, своїм становищем у суспільстві);
5. Задоволеність своїм здоров'ям і працездатністю (фізичним здоров'ям, психоемоційним станом, працездатністю, своїм способом життя в цілому).

В результаті за кожним досліджуваним можна визначити зони соціальної фрустрованості, але окрім цього і конфліктних відносин.

Також, була проведена друга частина цієї методики в якій досліджуваним пропонувалось вже не обирати певну відповідь, а самостійно,

за власним бажанням, проранжувати ці 20 тверджень за ступенем важливості критеріїв для них. Мета цієї процедури отримати більш цілісну картину соціальної фрустрованості.

Для дослідження особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з цим рис особистості, було обрано методику *«Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Р. Роджерса і Р. П. Даймонда»* (див. додаток Д). Досліджуваним було запропоновано 101 твердження, які сформульовані в третій особі однини, без використання будь-яких займенників. Ця форма була використана авторами для того, щоб уникнути впливу «прямого ототожнення». Ситуації, коли випробовувані безсвідомо співвідносять твердження зі своїми якостями. Даний прийом використовують для «нейтралізації» установки тестових питань на соціально-бажані відповіді.

У методиці автори виділяються 6 інтегральних шкал:

1. «Адаптація»;
2. «Прийняття інших»;
3. «Інтернальність»;
4. «Самосприйняття»;
5. «Емоційна комфортність»;
6. «Прагнення до домінування».

Підрахунок за кожною шкалою відбувається на основі індивідуальної формули, яка була знайдена емпіричним шляхом.

Методика «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна» (див. додаток Е) використовується для виявлення рівня особистісної тривожності (ОТ) та реактивної (ситуативної) тривожності (РТ).

Особистісна тривожність характеризує загальний стан людини, вплив стресорів на індивідуальні властивості, а реактивна тривожність з’являється на стресори, які найчастіше діють в соціально-психологічному сенсі.

Методика складається з 2 блоків по 20 питань, які виявляють ОТ та РТ.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

З метою визначення оцінки загальної задоволеності професії, її складових нами було використано методику «Інтегральна задоволеності роботою» (А. В. Батаршев). У результаті обробки та інтерпретації отриманих даних, нами було отримано наступний розподіл задоволеністю роботою у групах.

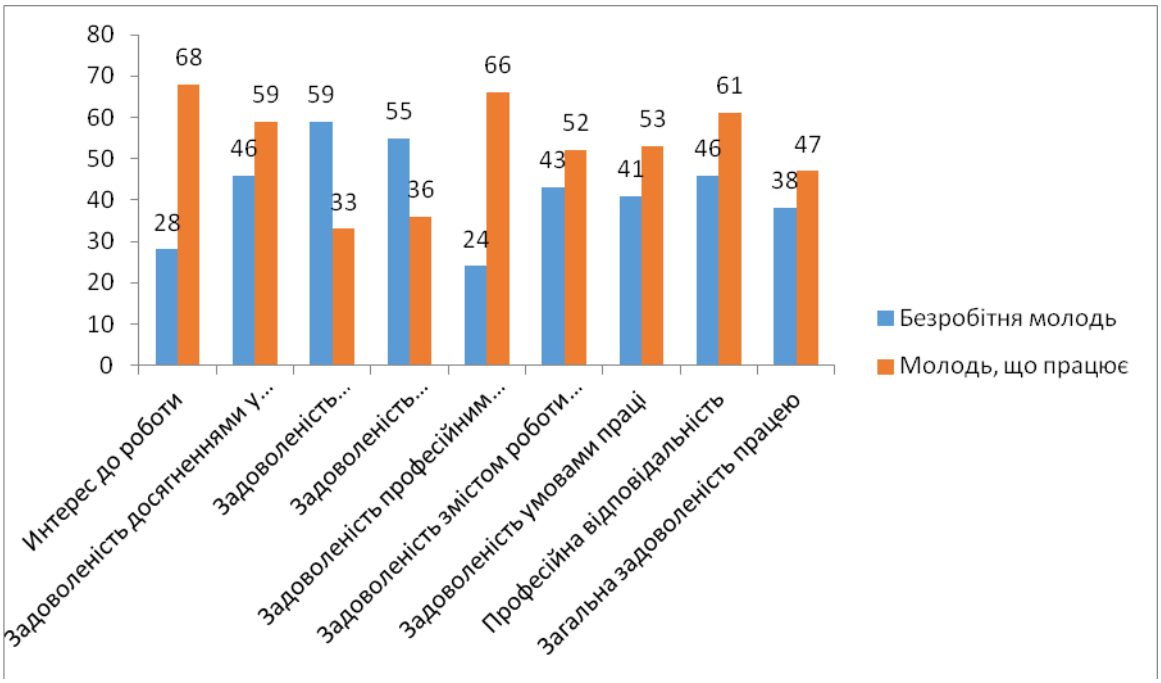

Рис. 2.1 Розподіл типів психологічної статі у групах вибірки (у %).

У безробітної молоді найпоширенішими показниками з високим рівнем є «Задоволеність взаємовідносинами з колегами» (59%) та «Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом» (55%). Тобто, для цієї групи характерним є спілкування, товариськість, і найголовніше їм властива спрямованість на групу, прагнення до розширення контактів з людьми. Окрім цього, у них присутня певна залежність від колективу та керівництва. Можна зазначити, що такі особистості частіше всього працюють під керівництвом когось та виконують поставлену перед ними роботу.

Низькі показники виявленні за такими шкалами, як «Інтерес до роботи» (28%), «Задоволеність професійним статусом», «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком», «Задоволеність умовами праці». Тобто, це характеризується тим, що дана категорія людей знаходиться у пошуку

скороминущої роботи, яку вони через певний час змінять, коли отримають винагороду. Вони не ставлять за ціль знайти роботу таку, яка їм буде приносити задоволення, а шукають таку в якій буде комфортний та дружній колектив. Тому безробітні не дивляться на умови праці та саму суть роботи. І в результаті незадоволення певними критеріями, які надає роботодавець, при першій можливості звільняються та шукають нову професійну зайнятість.

Аналізуючи показники молоді, що працює, було виявлено, що високі дані отримано за такими шкалах як «Інтерес до роботи», «Задоволеність досягненнями у роботі», «Задоволеність професійним статусом», «Задоволеність умовами праці», «Професійна відповідальність». Це можна охарактеризувати тим, що для них головним є саме виконувана робота, яка повинна приносити їм задоволення і в результаті цього, вони виконують всі поставлені завдання відповідально, намагаються отримати підвищення та зростання професійного статусу. Такі люди можуть оцінювати виконувану працю та адекватно аналізувати власні вчинки.

Низькі показники у другій групі були отримані за такими критеріями: «Задоволеність досягненнями у роботі» та «Задоволеність взаємовідносинами з колегами». Це пояснюється тим, що дана категорія людей має схильність до лідерських якостей, впевненість у собі, відстоювання власної думки. Вони є незалежними від оточення та колективу і можуть працювати самостійно, реалізовуючи власні амбіції та цілі. Окрім цього, цей розподіл можна пояснити ще тим, що працююча молодь є емоційно-імпульсивною та іноді нездатна контролювати власні емоції в процесі відстоювання власних прав та ідей. Тим паче, відчуваючи професійну відповідальність, вони відрізняються певною раціональністю, схильністю до суперництва та можуть мати лабільну поведінку, підлаштовуватися під ситуацію.

Однак, є показник, який об’єднує обидві групи, це середні показники за критерієм «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком». Тобто, як

працююча, так і безробітна можуть працювати не тільки через заробітну оплату. Це пов’язано з віком та амбіційністю сучасної молоді.

Загалом порівнюючи обидві групи можна зазначити, що «Загальна задоволеність працею» у безробітних знаходиться на низькому рівні, в той час як показники молоді, що працює демонструють середній рівень. Тобто, це є свідченням того, що безробітні не задоволені власною професійною діяльністю та потребують постійної зміни роботи. Працююча молодь характеризується задоволеністю професією, стійкістю та постійністю.

З метою визначення основних цілей та уявлень представниками двох груп (безробітної та працюючої молоді), нами було використано «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (в адаптації Д.О. Леонтьєва). Групам досліджуваних було запропоновано пари протилежних тверджень, серед яких вони повинні були обрати одне, яке в найбільшій мірі стосується саме них.

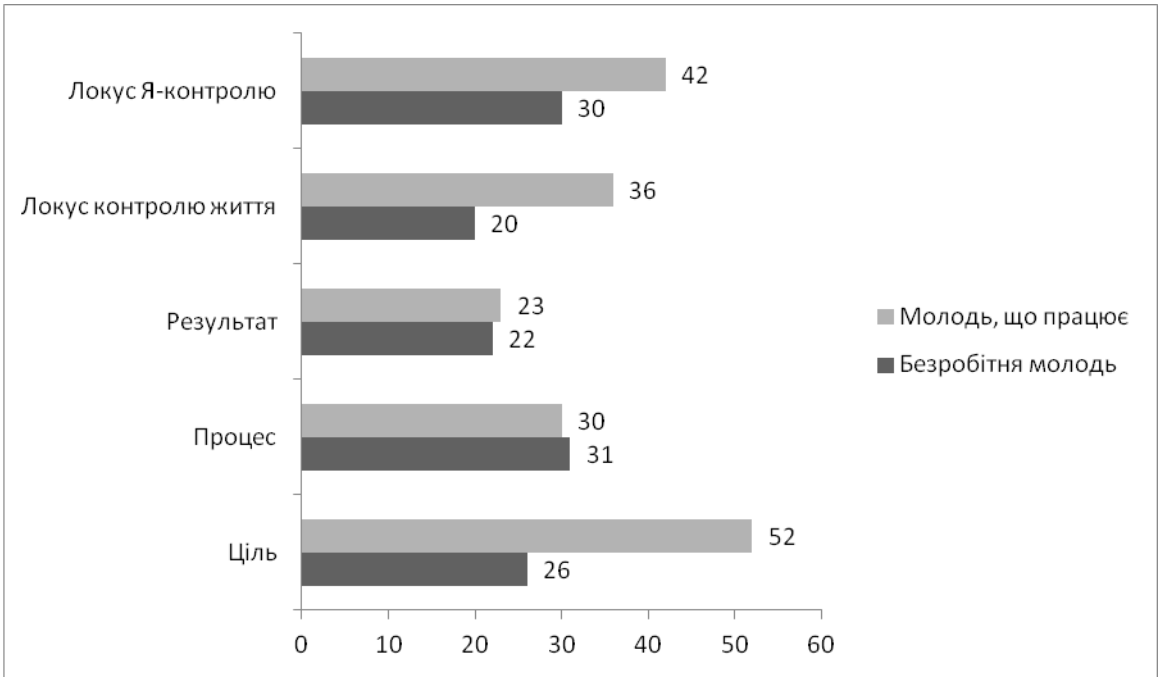

Рис. 2.2 Розподіл показників методики «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (у %).

Представники першої групи отримали переважно середні показники за такими шкалами, як: «Локус контролю-життя», «Локус контролю-Я» та низький за шкалою «Ціль у житті».

За шкалою «Локус контролю-життя», середні показники свідчать про те, що людина може як самостійно керувати власним життям, реалізувати поставлені цілі, так і вірити у вищі сили, жити ілюзорними цілями, мріями та безглуздо загадувати щось на майбутнє.

За шкалою «Локус контролю-Я», середні бали характеризують людину, як ту яка може незалежно та самостійно приймати власні рішення, мати свободу вибору, втілювати власні цілі, але так само може і зневірюватися, втрачати контроль над власним життям.

За шкалою «Цілі в житті», група безробітних досліджуваних отримала низькі показники. Це свідчить про те, що скоріше за все такі люди живуть або минулим або сьогоднішнім днем. Також домінує низький рівень сформованості цілей на майбутнє, у досліджуваних є певна тимчасова перспектива.

Аналізуючи показники отримані групою молоді, що працює, то можна простежити протилежні результати, а саме домінують високі та середні рівні.

За першою шкалою «Цілі в житті», досліджувані отримали високі показники, що свідчить про цілеспрямованість та направленість на майбутнє. Окрім цього, плани можуть бути підкріплені особистою відповідальністю.

За шкалою «Локус контролю-Я», отримані високі бали, що свідчать про сильну особистість, яка будує своє життя у відповідності зі своїми цілями та уявленнями про сенс. Окрім цього, вона має певну свободу вибору та контролює події свого життя.

За шкалою «Локус контролю-життя», виявлені високі бали, які говорять про те, що людина переконана в тому, що свідомо контролює власне життя, втілює свої ідеї, вільно приймає рішення та цілеспрямовано будує плани на майбутнє.

Окрім вищеописаних критеріїв є й ті, які об’єднують середніми показниками групи безробітної та працюючої молоді, а саме шкали «Процес життя» та «Результативність життя».

За шкалою «Процес життя», середні показники свідчать про те, що більшість представників обох груп в залежності від ситуації, сприймають життя. Тобто вони можуть, як жити сьогоднішнім днем, будучи в певній мірі гедоністами, або в іншій ситуації, можуть бути незадоволені своїм життям на сьогоднішній день. Більше того, вони можуть повноцінно характеризувати спогади про минуле та аналізувати плани на майбутнє. Загалом емоційна наповненість залежить від різних факторів (наприклад, настрою, погоди, несподіваних новин та інше).

За шкалою «Результативність життя», досліджуванні оцінюють певні життєві проміжки також, в залежності від ситуації та факторів, що на них впливають. В цілому, безробітні можуть бути, як незадоволені прожитим відрізком життя, так і надавати сенс минулому та майбутньому.

Таблиця 2.1.

Розподіл показників за критерієм Стьюдента

Показник	t-критерій	рівень значущості
Ціль в житті	7,1	**p≤0,01**
Процес життя	1,9	p>0,05
Результативність життя	0,7	p>0,05
Локус контролю життя	4,8	**p≤0,05**
Локус контролю-Я	1,4	p>0,05

Провівши детальніший аналіз порівняння результатів за допомогою t-критерію Ст'юдента, виявлено значущі відмінності в групах між показниками за шкалою «Ціль в житті» (t=7,1 при *p≤0,01*). Це є свідченням того, що безробітні, зазвичай, не зовсім можуть адекватно оцінювати свої сили. Тобто, коли особистість ігнорує перешкоди, то установка на досягнення успіху сприятиме тому, що, людина не встигнувши освоїтись на новій роботі, може швидко її втратити. Також, безробітні віддають перевагу діяльності в напрямку досягнення мети або вирішення завдань самостійно.

Окрім цього, вони задля уникнення невдачі найменш схильні що-небудь робити. Працююча молодь, навпаки, вірить у власні сили та цілеспрямовано досягає поставлених задач.

Також, були виявлені відмінності за шкалою «Локус контролю життя» (t=4,8 при $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що безробітні сприймають більшість подій, які відбуваються у них в життя, як випадковість або вплив соціального оточення, інших людей. Тобто успіх сприймається не як свій власний, а як подарунок вищих сил чи заслуга оточуючих. Молодь, що працює може знаходити сенс існування навіть при втраті роботи, на відміну від безробітних.

Отже, вищеописані данні підтверджують те, що працююча молодь є цілеспрямованою та покладається тільки на власні сили, а безробітні шукають підтримку та пояснюють власний успіх за допомогою вищих сил чи оточуючого середовища.

«Діагностика рівня соціальної фрустрованності» була обрана для дослідження певних не реалізацій актуальних потреб. Загалом були отримані наступні результати.

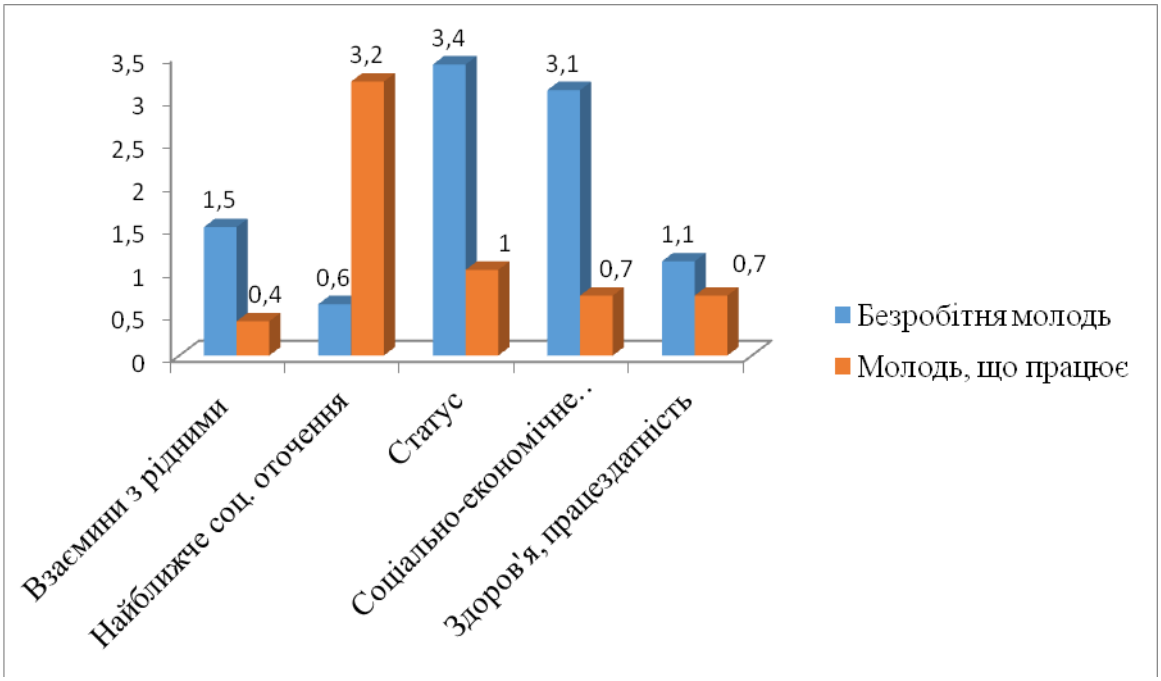

Рис. 2.3 Розподіл показників методики «Діагностика соціальної фрустрованості» (за середніми значення).

У групі безробітних за шкалою «Статус» було виявлено високий показник. Це є свідченням того, що досліджувані мають низький рівень професійної підготовки або просто втрачають інтерес до роботи та швидко змінюють її. Тобто професійна діяльність має не постійний характер. З цього і випливають високі показники рівня фрустрованості за шкалою «Соціально-економічне становище». Це пояснюється незадоволенням матеріального забезпечення, положенням у суспільстві. Окрім цього, у безробітної молоді є направленість на спілкування з друзями, колегами (за шкалою «Найближче соціальне оточення»). Також, вони можуть звинувачувати оточуючих у своїх невдачах і в результаті це призводить до переживань, які можуть стати причиною депресивного стану. Завдяки їх терплячості, домінуючою тактикою при вирішенні важливих питань є очікування. Це пояснює безуспішні спроби пошуку роботи.

У групі працюючої молоді, високий рівень фрустрованості виявлено за шкалою «Найближче соціальне оточення». Це може пояснювати їх прагнення до раціонального вирішення завдань, частіше за все вони аналізують ситуацію та прораховують кроки наперед при цьому в основі є їх власна поведінка, а не оточуючих. Тобто вони не зациклюються на тому, що хтось може бути винний у їх невдачах. Окрім цього, вони акцентують увагу на постановці мети та вирішенні ситуації, тому можуть проявляти різні варіанти поведінки. Тому, їх певна амбіційність, схильність до суперництва та самостійність можуть ставати причиною складних ситуацій та конфліктів на роботі, з друзями, колегами, керівництвом.

Таблиця 2.2.

Розподіл показників за критерієм Стьюдента

Показники задоволеності	t-критерій	рівень значущості

1. Задоволеність взаєминами з рідними і близькими	0,3	p>0,05
2. Задоволеність найближчим соціальним оточенням	1,2	p>0,05
3. Задоволеність своїм соціальним статусом	6,7	**p≤0,01**
4. Задоволеність соціально-економічним становищем	4,8	**p≤0,05**
5. Задоволеність своїм здоров'ям і працездатністю	0,6	p>0,05

За критерієм Ст'юдента було виявлено значущу відмінність у показниках за шкалами «Задоволеність своїм соціальним статусом» (t=6,7 при *p≤0,01*) та «Задоволеність соціально-економічним становищем» (t=4,8 при *p≤0,05*). Окрім цього значущі показники були отримані за категоріями «освіта» (t=4,4 при *p≤0,05*), «професійна підготовка» (t=7,7 при *p≤0,01*) та «становище у суспільстві» (t=8,6 при *p≤0,01*). Як зазначала Н. М. Красовська, це пояснюється тим, що у нас низький рівень профорієнтації в школах, а також вимоги сучасних роботодавців не відповідають вимогам підготовки спеціалістів у навчальних закладах [16].

Окрім цього, О. М. Балакірєва зазначав, що зараз на ринку праці високий рівень конкурентоспроможності, при цьому роботодавець вимагає, окрім диплому, досвід роботи. В результаті на фоні високого рівня фрустрованості показників «соціального статусу» та «соціально-економічного становище» формується низька самооцінка, невизначеність професійного спрямування, дисонанс між мотивами та цінностями, відчуття соціальної незахищеності та безпорадності [1].

Друга частина методики «Діагностика соціальної фрустрованості» спрямована на отримання цілісної структури сфер незадоволеності особистості за допомогою ранжування.

З даних отриманих в ході ранжування, можна зробити висновок, що існують відмінності у безробітної та працюючої молоді у сфері задоволення

потреб при професійній діяльності. Перша група досліджуваних в більшості визначає сферу «Соціально-економічного становища», можна визначити основні показники, які найчастіше були розташовані на перших позиціях в групі безробітної молоді. Наприклад, важливими потребами є такі:

1. Матеріальне становище;
2. Становище у суспільстві;
3. Друзі;
4. Колеги;
5. Проводження вільного часу.

Цей розподіл може бути пов’язаний з бажанням заробити більше коштів, але при цьому обираючи роботу не ту, яка буде цікавою, а там де будуть більше платити або там працюють друзі, з якими буде приємно проводити час. Це пов’язано з тим, що дана категорія молоді живе сьогоднішнім днем, а не будує плани на майбутнє. Також, причиною може бути відсутністю стосунків з протилежною статтю.

У групі працюючої молоді, продемонстровано інший розподіл:

1. Працездатність;
2. Сфера професійної діяльності;
3. Здоров’я;
4. Дружина/чоловік.

Це можна пояснити тим, що маючи певний стаж роботи, молодь, що працює, концентрується на професійній діяльності та займається плануванням майбутніх досягнень. Вони, маючи власну думку, самостійність, розуміють, що кошти можна заробляти і у тій сфері, яка тобі подобається та приносить задоволення.

Окрім цього слід зазначити, що показники статистичних відмінностей та рангове розташування в деяких випадках відрізняється. Наприклад, були виявлені відмінності у групах «Соціальний статус» та «Соціально-економічне становище», але за ранжуванням у групі працюючої молоді пріоритетними є заказники за шкалою «Взаємини з рідними» та «Здоров’я/ працездатність».

Це пояснюється тим, що значущість відмінностей є високою, але є й індивідуальні відмінності кожної особистості, які і характеризують розташування інших критеріїв на вищих місцях.

З метою визначення особливостей соціально-психологічної адаптації досліджуваних груп було використано методику «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (К. Р. Роджерса і Р. П. Даймонда).

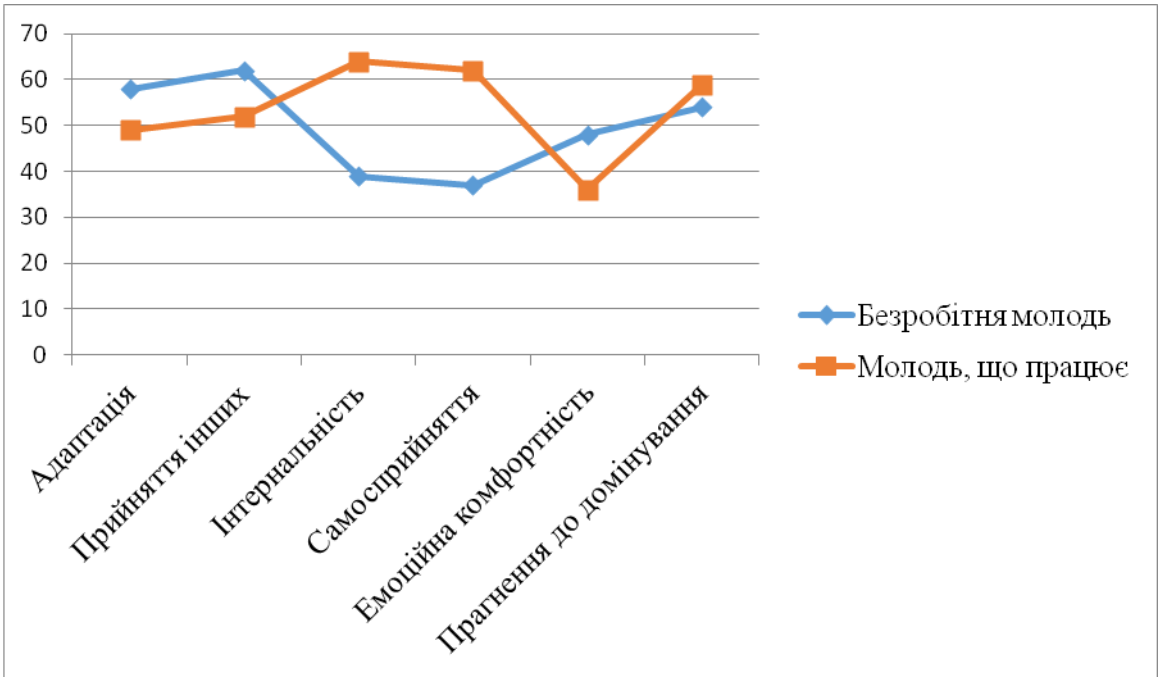

Рис. 2.4 Розподіл показників за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації»

У групі безробітних домінуючими показниками з високим рівнем є така шкала, як: «Прийняття інших» та з низьким рівнем: «Інтернальність», «Самосприйняття». Такі шкали, як «Адаптація», «Емоційна комфортність» та «Прагнення до домінування» мають середні значення.

За шкалою «Прийняття інших» досліджувана група безробітних характеризується високою пристосованістю та терпимістю до інших людей, їх недоліків, слабостей. Загалом, такі люди некритично та з великим розумінням ставляться до помилок інших. Окрім цього, вони можуть давати частіше за все позитивні оцінки, щодо особливостей їх поведінки та особистості в цілому. На низькому рівні знаходиться прагнення до дистанції

в спілкуванні з ними, тобто вони намагаються зменшити дистанцію та вільно спілкуються з оточуючими.

За шкалою «Інтернальність» отримано низький показник. Це свідчить про те, що у досліджуваних в більшості переважає зовнішня мотивація над внутрішньою та низький рівень вимогливості до себе. Окрім цього такі, люди пояснюють свої невдачі певними ситуаціями, втручанням вищих сил та недбалістю оточення. Мають низький рівень самокритичності та зазвичай розраховують не на власні сили, а на чиюсь допомогу.

За шкалою «Самосприйняття» також були отримані низькі показники. Це говорить про те, що безробітні характеризуються низькою самооцінкою, незадоволеністю собою та своїми досягненнями. Також, невпевненість в собі формує негативне враження серед оточуючих.

Середні показники за шкалою «Емоційна комфортність», демонструють поведінку, яка проявляється в залежності від ситуації (наприклад, настрою, стану самопочуття). Тобто, в одній ситуації безробітні можуть відчувати тривожність, напруженість, песимістичність, а в інших навпаки, стійкість, врівноваженість, спокій та позитивний настрій.

У групі молоді, що працює виявлено високі показники за шкалою «Інтернальність», що свідчить про домінування внутрішньої мотивації над зовнішньою. Окрім цього, спостерігається уміння управляти собою, планувати та обдумувати власні вчинки та дії наперед для уникнення невдач. Також, їм властива самокритичність, прагнення покладатися тільки на самого себе та звичка шукати причини невдач у собі.

За шкалою «Емоційна комфортність» у групі працюючої молоді був отриманий низький рівень. Це означає, що для них характерними є емоційна нестабільність, імпульсивність, тривожність та незадоволеність тим, що відбувається навколо.

За шкалою «Самосприйняття» був отриманий високий рівень, що є свідченням того, що у працюючої молоді позитивна самооцінка своїх якостей, вони впевнені та задоволені собою. Ця впевненість проявляється в

міру, може привертати увагу та подобатися оточуючим, роблячи людину привабливою та цікавою особистістю для інших

За шкалою «Прийняття інших» у другій групі отримано середні показники, що характеризують досліджуваних, як в міру терпимих до оточуючих. Можуть вміло давати як негативні, так і позитивні оцінки для характеристики поведінки та особливостей людей. Окрім цього вони прагнуть до збереження певної дистанції у спілкування.

За шкалами «Адаптація» та «Прагнення до домінування» в обох групах виявлено середні показники. Тобто це означає, що як безробітні, так і працюючі молоді люди, мають помірну пристосованість до взаємодії із оточуючими людьми у міжособистісних відносинах. Також, у процесі спілкування цілі і цінності збігаються. Окрім цього, у обох групах проявляється помірне прагнення впливу на інших, переконання у власній думці може поєднуватися з піддатливістю зовнішнього оточення.

Таблиця 2.3.

Розподіл показників за критерієм Стьюдента

Показник	t-критерій	рівень значущості
«Адаптація»	1,1	p>0,05
«Прийняття інших»	1,3	p>0,05
«Інтернальність»	12,1	**p≤0,01**
«Самосприйняття»	4,7	**p≤0,05**
«Емоційна комфортність»	2,6	p>0,05
«Прагнення до домінування»	2,2	p>0,05

Для виявлення значущих відмінностей у групі безробітних та молоді, що працює, був використаний t-критерій Ст’юдента. В результаті виявлені відмінності в показнику «Інтернальність» (t=12,1 при *p≤0,01*). Це пояснюється тим, що у безробітної молоді спрямованість йде на соціум, спостерігається залежність від колективу та спілкування. Через свою

невпевненість, певну наївність, вони шукають підтримку та схвалення оточуючих, прагнуть розширити контакти з людьми. В той час молодь, що працює характеризується самостійністю, незалежністю, самодостатністю та покладається тільки на себе. Окрім цього, вони раціональні та захищають власну думку.

Значущі відмінності встановлено у шкалі «Самосприйняття» (t=4,7 при $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що безробітна молодь частіше має занижену самооцінку, невпевненість у собі, безкорисливість, довірливість. Але ці якості допомагають бути їм обережними, емоційно-стабільними та урівноваженими. На відміну від працюючої молоді, яка має впевненість у собі, незалежність. Вони намагаються аналізувати та планувати своє майбутнє.

За результатами методики «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна» були отримані наступні показники.

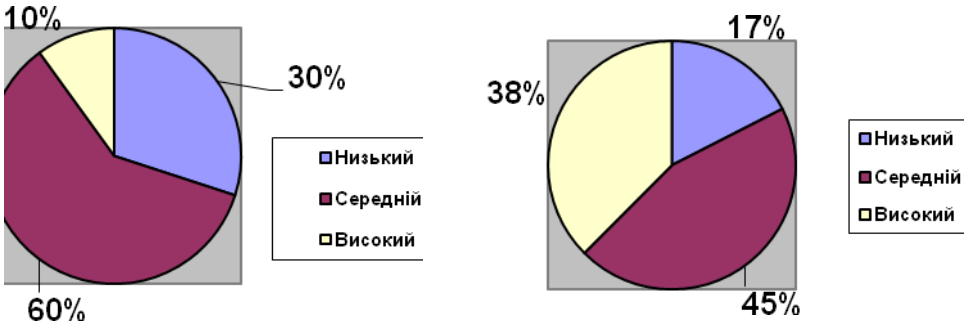

Рис. 2.5 Розподіл показників за методикою «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна» (ОТ та РТ) у групі безробітної молоді (у %).

Найпоширенішим рівнем ОТ та РТ у групі безробітної молоді виявлено середній рівень, що складає 60% (ОТ) та 45% (РТ). Але на другому місці за ОТ знаходиться низький рівень 30%. Це характеризує досліджуваних, як низько-мотивованих особистостей. Їм потрібно направити свої ресурси на постановку та досягнення мети. Загалом, втративши роботу люди не зовсім адекватно оцінюють свої сили: ігнорування перешкод та установка на

досягнення успіху сприяють тому, що не встигнувши освоїтися на новій роботі, вони можуть швидко її втратити.

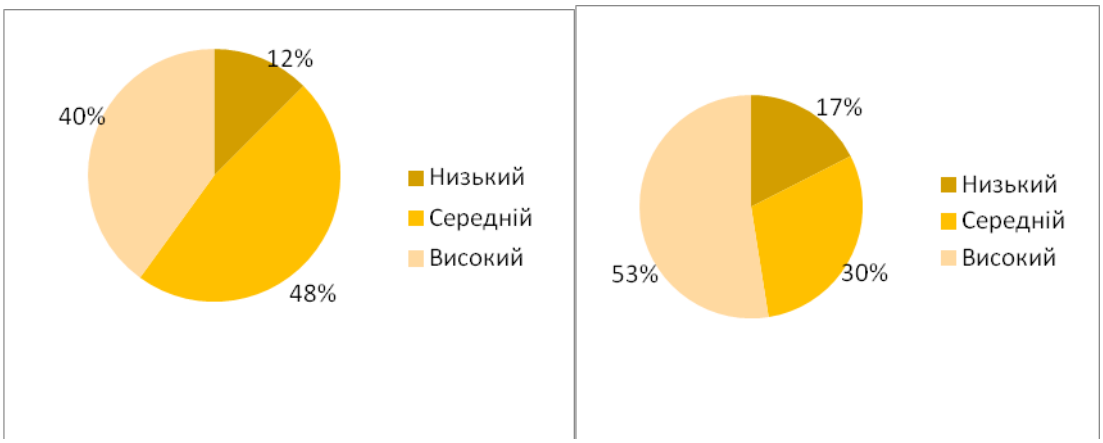

Рис. 2.6 Розподіл показників за методикою «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна» (ОТ та РТ) у групі працюючої молоді (у %).

Розподіл даних у групі працюючої молоді демонструє переважання середніх та високих показників за двома критеріями ОТ та РТ. За показником РТ 53% високого рівня, коли досліджувані потрапляють у стресову ситуацію, яка характеризується певним суб'єктивним дискомфортом, занепокоєнням, напруженістю і вегетативним збудженням. Тому, такі показники можна пояснити тим, що при заповнені бланків досліджували відчували посилення тривоги.

Показники за ОТ, також, характеризують середні та високі результати, які в багатьох ситуаціях відчувають тривогу. Це є свідченням того, що у людей виражена схильність реагувати тривогою на широке коло ситуацій, які сприймаються, як загрозливі. Такі люди, можуть сприймати загрозу життєдіяльності, своїй самооцінці та негативно ставитися до критики, особливо, якщо це стосується певного престижу. Але з іншого боку почуття тривоги, формує відповідальність у вирішенні завдань та мотиваційні компоненти діяльності, тримають в тонусі особистість та збуджують зацікавленість.

Отже, можна зазначити, що у працюючої молоді переважають більш високі показники рівня тривожності, ніж у безробітних. Це характеризується

в першу чергу тим, що вони проявляють більшу самостійність, незалежність, аналізують та планують своє життя, знаходячись постійно у русі, тому підвищена тривога є характеристикою, яка супроводжує амбіції, прагнення до підкорення вершин та досягнення поставлених цілей.

Для визначення основних вищеописаних детермінант безробіття, нами було проведено обробку даних за допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена, де * – p≤0,05, ** – p≤0,01 (див. додатки Є, Ж). У першій групі безробітної молоді статистично значущі взаємозв'язки між задоволеністю від роботи та сенсожиттєвими орієнтаціями.

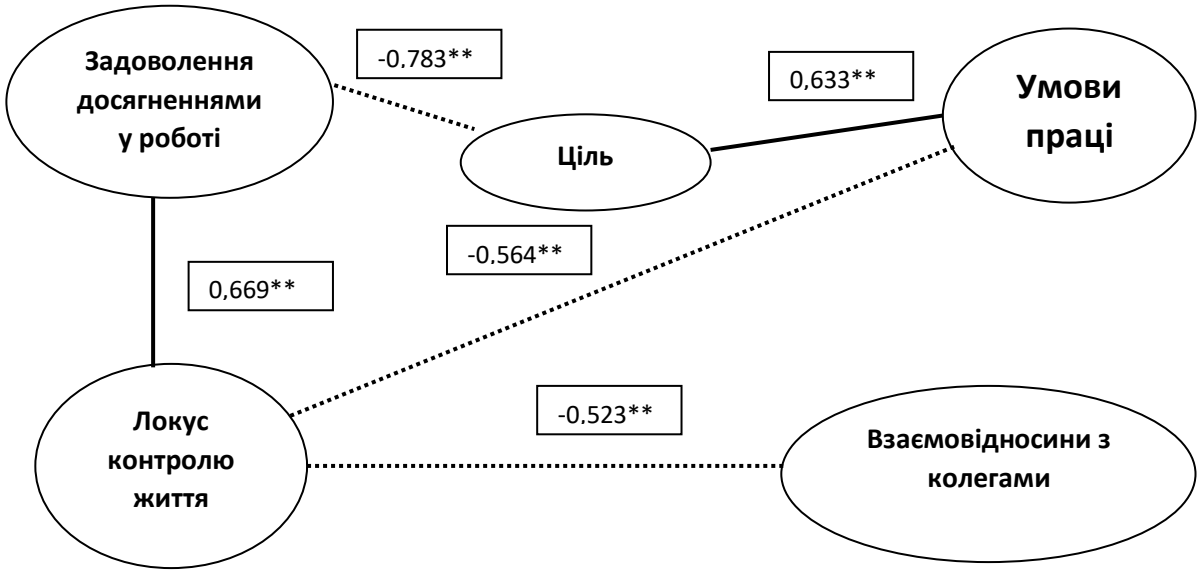

Рис. 2.7 Кореляційні плеяди залежності задоволеністю роботою та сенсожиттєвими орієнтаціями у групі безробітної молоді.

Виходячи з наведеного розподілу показники «ціль» та «локус контроль життя», мають тісний зв’язок, а також є факторами впливу на «задоволення досягненнями у роботі» (-0,783). Аналізуючи характер зв'язку впливу показника «ціль» (обернено пропорційний), можна припустити, що формування мети та цілеспрямованість особистості заважає отримувати задоволення від роботи. Коли у людини немає постійних думок, плану та зациклення на одній меті, вона розслабляється та починає отримувати

задоволення від самого процесу роботи, а не від результату, який буде в кінці.

Показники «локус контролю життя» та «задоволення у досягненнях на роботі» (0,669), мають тісний прямий (позитивний) зв'язок. Це характеризує те, що людина буде комфортно себе почувати та отримувати задоволення тоді, коли її цілі будуть реалістичними, з’явиться віра у власні сили та відчуття того, що її життя у власних руках. Але якщо сприйняття життя буде наповнене ілюзорними мріями, невдачі будуть пояснюватися вищими силами, то отримання задоволення від виконуваної роботи буде відсутнє.

Окрім цього, був виявлений зв'язок між показником «ціль» та «умови роботи» (0,633). Прямий (позитивний) характер зв’язку демонструє те, що якщо на роботі погані умови праці, то особистість довго не буде працювати, маючи при цьому якусь мету, до реалізації вона не дійде. І навпаки, якщо умові праці задовольнять безробітного, то він буде іти до поставленої мети. Тобто, умови праці є фактором реалізації поставленої мети та прояву цілеспрямованості особистості, плануванні майбутнього.

Крім того, нами був встановлений значущий зв’язок між показниками «локус контроль життя» та «умови праці» (-0,564). Беручи до уваги обернено пропорційний характер зв’язку, можна зазначити, що високий рівень умов праці не дає можливості особистості керувати власним життям. Тобто, створюється ефект «людини у футлярі». Для того, щоб відчувати свободу та реалізовувати власні цілі, потрібна постійна зміна середовища, умов праці. Можна припустити, що такі люди мають більш творчі задатки, тому потребують свободи. До того ж обмежуючи їх, наприклад, офісною обстановкою, знижується працездатність та з’являються ілюзорні цілі, безглузді, іноді, нереальні мрії на майбутнє.

Значний зв’язок був виявлений між ознакою «локус контроль життя» та показником «задоволеність взаємовідносинами з колегами» (-0,523). Це може бути пов’язано з тим, що у безробітної молоді проявляється високий рівень комунікативних здібностей та направленість на соціум. Тобто, якщо людина буде знаходитися в гармонії з собою та реалістично контролювати власне

життя, в результаті вона буде отримувати задоволення від спілкування з колегами. Окрім цього, якщо ж навпаки, основою будуть постійні сумніви, песимістичність та невіра в себе, можуть з'являтися неприємні, можливо навіть конфліктні ситуації, які не принесуть позитивного настрою.

Було досліджено взаємозв'язок між показниками «Інтернальна задоволеність від роботи» та «Соціально-психологічна адаптація», в результаті встановлено такі кореляційні плеяди.

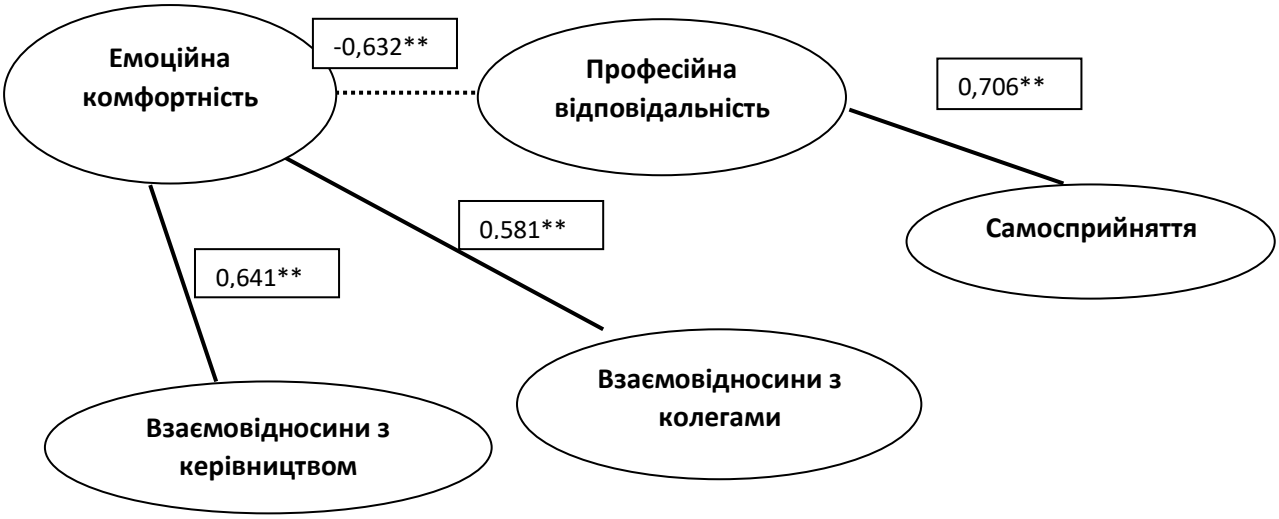

Рис. 2.8 Кореляційні плеяди залежності задоволеності роботою та компонентами соціально-психологічної адаптації.

Після обробки даних за методиками «Інтегральна задоволеність роботою» та «Діагностика соціально-психологічної адаптації» у групі безробітної молоді, нами було встановлено, що основним показником, який об'єднує найбільшу кількість ознак та взаємозв'язків задоволеності роботою є «емоційна комфортність».

Тісний прямий (позитивний) взаємозв'язок виявлено між показниками «емоційна комфортність та «задоволеність взаємовідносинами між керівництвом» (0,641) та «задоволеність взаємовідносинами між колегами» (0,581). Це пояснюється тим, що при високому рівні «емоційної комфортності», людина відчуває спокій, стійкість та позитивний настрій, які благополучно допомагають при спілкуванні у робочому колективі, як з керівництвом, так і з колегами. Але, якщо у людини буде песимістичний

настрій, тривожність та напруженість, на фоні цього можуть загостритися відносини у колективі, зрости негативний клімат, що супроводжується появою конфліктних ситуацій.

Показник «емоційна комфортність» має обернено пропорційний взаємозв’язок з ознакою «професійна відповідальність» (-0,632). Це є свідченням того, що коли людина відчуває емоційний дискомфорт, підвищується рівень тривожності, в результаті чого відбувається зростання професійної відповідальності. Якщо рівень тривоги низький, емоційна комфортність на високому рівні, людина відчуває спокій та незацікавлення у виконуваному завданню.

Між показниками «професійна відповідальність» та «самосприйняття» виявлено прямий (позитивний) зв'язок (0,706). Це говорить про те, що чим вищий рівень самооцінки особистості, задоволення собою, тим більша відповідальність до того завдання, яке вона виконує. Тобто, та робота, яку вона робить, характеризується як власне досягнення, що в свою чергу приводить до професійної відповідальності. А невпевненість у собі, низький рівень самосприйняття, формує негативне відчуття внутрішнього стану та враження серед оточуючих, яке загалом формує низький рівень відповідальності.

Досліджено залежність між показниками «Інтернальна задоволеність від роботи» та «Соціальна фрустрованість», в результаті встановлено наступні кореляційні плеяди.

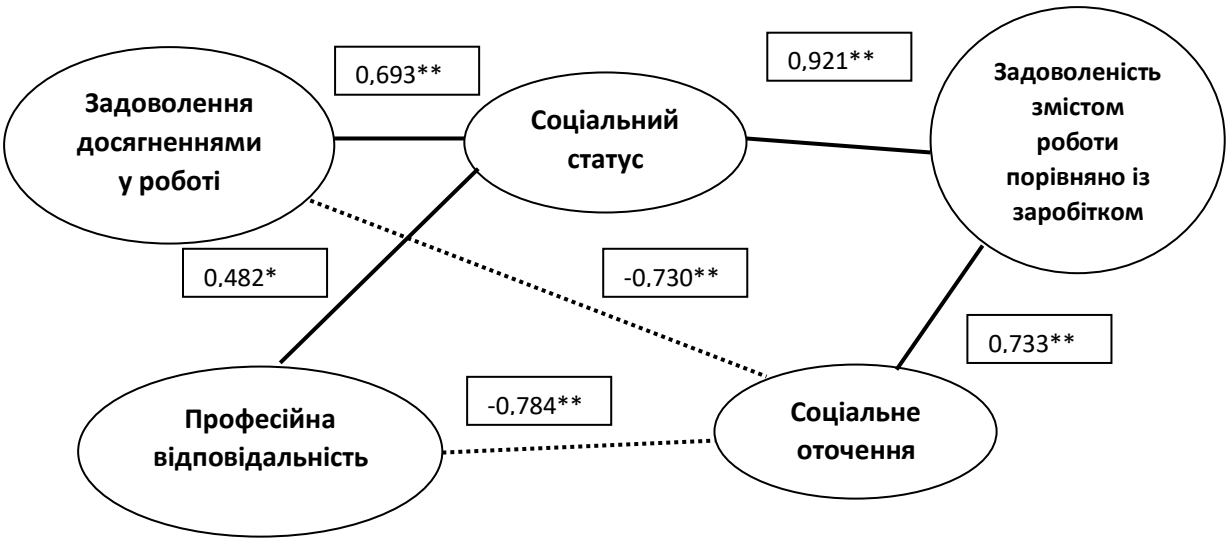

Рис. 2.9 Кореляційна плеяда залежності показників задоволеності від роботи та соціальною фрустрованістю.

Виявлено тісний зв'язок між показниками «задоволення досягненнями у роботі» та «соціальний статус» (0,693). В результаті, можемо припустити, що на задоволення досягненнями від виконання одного завдання, чи загалом кар'єрний зріст, впливає соціальний статус. Чим вищий рівень освіти, професійної підготовки, тим більше задоволення та підвищення буде отримувати досліджуваний. Але, якщо буде навпаки, ці показники за шкалою «соціальний статус» будуть низькими, то безробітна молодь швидко втратить інтерес до роботи та буде знаходитися в пошуку нової, в результаті чого ситуації може повторитися.

Між показниками «задоволення досягненнями у роботі» та «задоволеність найближчим соціальним оточення» (-0,730), виявлено обернено пропорційний зв'язок. Це говорить про те, що чим вищий показник задоволеності відносинами з колегами, друзями, тим нижчий у досягненнях по роботі. Через те, що провідним та пріоритетним компонентом праці є гарні відносини та комунікативна направленість. Також, у безробітного, може бути думка про те, що чим краще він буде працювати та кар'єрно зростати, тим менше друзів та підтримки в нього залишиться. Тому, в певній міри, деякі люди, які один раз знайшли роботу, можуть дуже довгий час не розвиватися та займати одну й ту саму посаду дуже багато років.

Показники «професійна відповідальність» та «задоволеність найближчим соціальним оточенням» (-0,784), мають тісний обернено пропорційний зв'язок. Це свідчить про те, що чим відповідальніше особистість ставиться до роботи, тим менше задоволення буде отримувати від спілкування з оточуючими. Пояснити це можна тим, що коли людина виконує діяльність з певною професійною відповідальністю у неї підвищується рівень тривоги, тому що вона хоче зробити все на вищому рівні. В результаті цього, при невиконані завдання, можлива поява звинувачень оточуючих у своєму

негативному результаті та невдачі. На фоні цього підвищується депресивний стан, який ще більше завдає дисгармонії особистості.

Між показниками «професійна відповідальність» та «соціальний статус» (0,482) було виявлено тісний позитивний зв'язок. В результаті цього при високому рівні відповідальності до роботи, особистість отримує певні досягнення, які в свою чергу можуть мати певне підкріплення як і у вигляді особистісного зростання, так і матеріального винагородження за виконану роботу на високому рівні. Окрім цього, у багатьох великих компаніях керівництво оплачує навчання, тренінги, підвищення кваліфікації та інше.

Зв'язок показників «найближче соціальне оточення» та «задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» (0,733) свідчить про те, що для безробітних одним із головних критеріїв праці є спілкування та гарні відносини в колективі, як з колегами, так і з керівництвом, а не заробітна оплата. Тому, якщо у безробітного з’явиться робота і відносини в колективі будуть його задовольняти, заробітна оплата не стане причиною зміни професійної діяльності. Окрім цього зв’язку, за методикою Вассермана, був виявлений низький рівень фрустрованості показника «найближче соціальне оточення», що говорить про те, що ця область не є проблемною для групи безробітної молоді. Тому, в результаті, слід зазначити, що однією з причин втрати попередньої роботи могло стати погіршення відносин з керівництвом та співробітниками.

Виявлено тісний прямий зв'язок між ознаками «соціальний статус» та «задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» (0,921). Це може пояснюватися тим, що при вищому рівні професійної підготовки, освіти, особистість керується не тільки отриманням грошової винагороди, але ще мотивація слугує підвищенням, отриманням задоволення від самої роботи, якщо вона подобається. І навпаки, маючи середній рівень освіти особистість не буде концентруватися на змісті самої діяльності, так як елементарно їй може просто не вистачати професійних знань.

У працюючої молоді статистично значущі взаємозв'язки між

показниками задоволеності роботою та сенсожиттєвими орієнтаціями мають наступний вигляд.

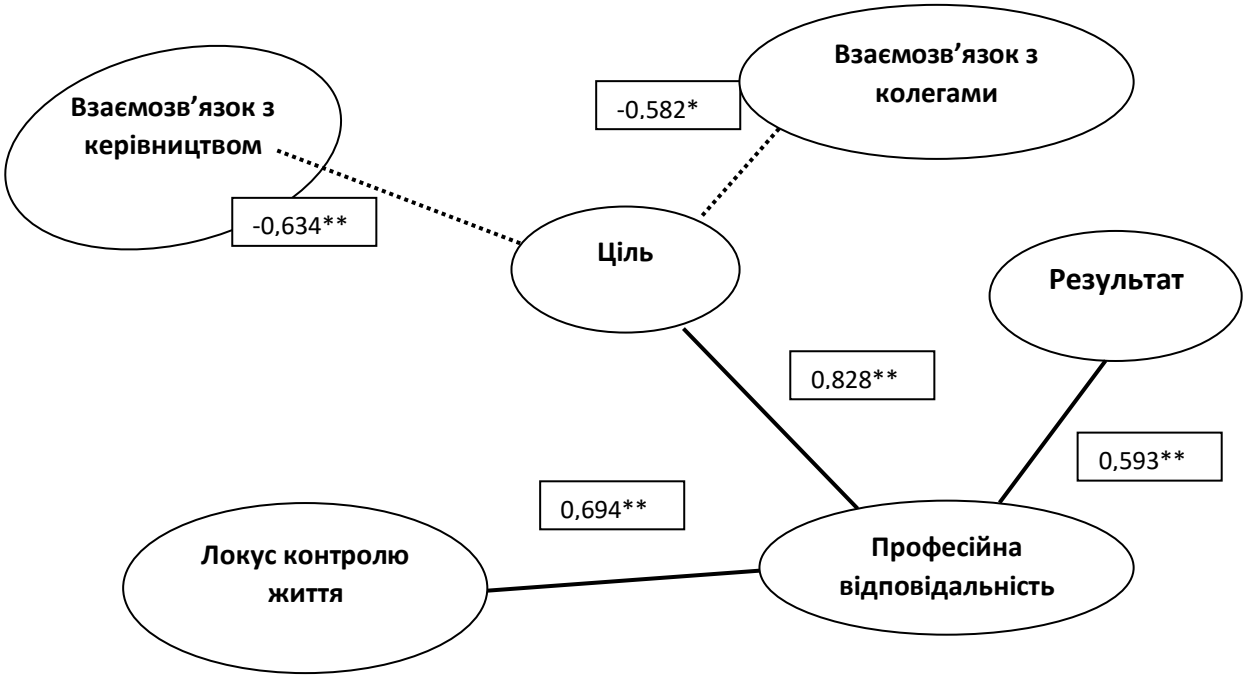

Рис. 2.10 Кореляційна плеяда залежності показників задоволеності від роботи та сенсожиттєвих орієнтацій.

За результатами отриманих даних, ми бачимо, що є тісний прямий зв'язок між показником «професійна відповідальність» з ознакою «локус контроль життя» (0,694), «ціль» (0,828) та «результат» (0,593). Це свідчить про те, що чим вищий рівень цілеспрямованості, контролю над ситуацією людини у професійній діяльності, тим вищий рівень відповідальності та задоволеність подіями минулого.

Також виявлена кореляція між показниками «ціль» та «задоволеність взаємовідносинами з колегами» (-0,582), «задоволеність взаємовідносинами з керівництвом» (-0,634), яка має обернено пропорційний характер зв'язку.

Порівнюючи результати кореляційного аназілу між «Інтернальна задоволеність роботою» та «Діагностика соціально-психологічної адаптації», був отриманий наступний розподіл.

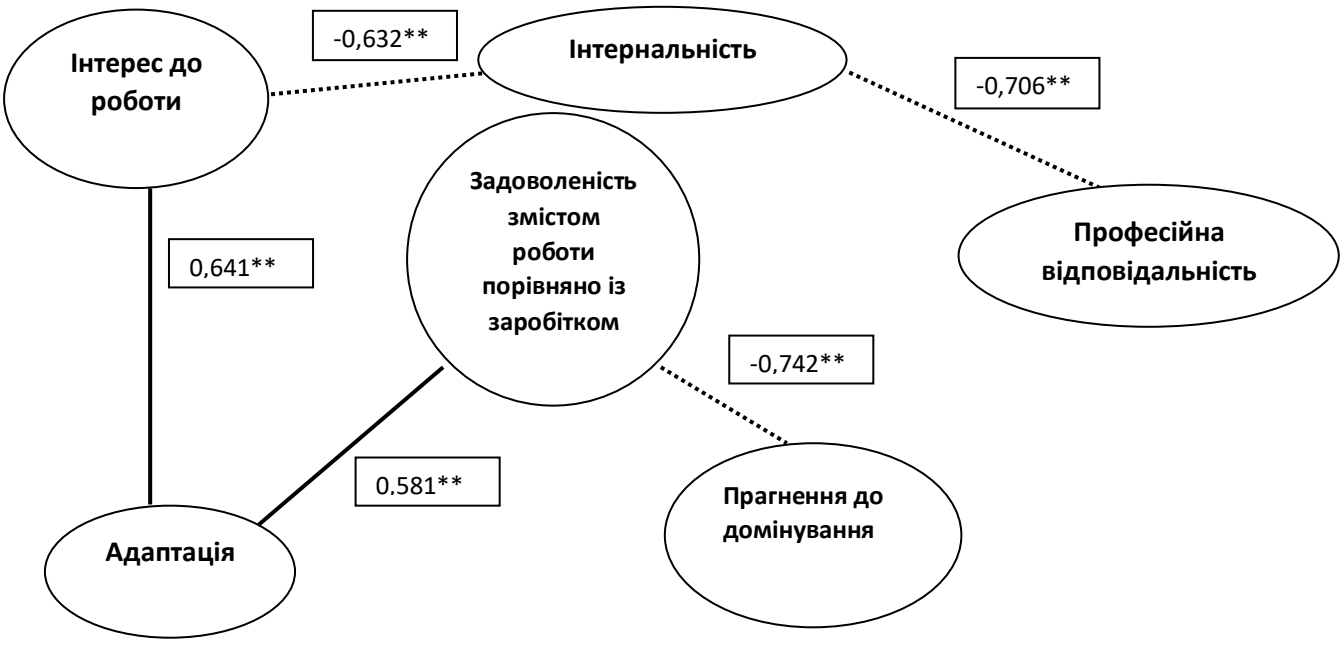

Рис. 2.11 Кореляційні плеяди залежності задоволеності роботою та компонентами соціально-психологічної адаптації.

Виявлено значущий обернено пропорційний зв'язок між критерієм «інтернальність» та «інтерес до роботи» (-0,632), «професійна відповідальність» (-0,706). Це говорить про те, що при переважанні високого рівня інтернальності, людина концентрує увагу на собі та пояснює всі події через власні вимоги до себе. Якщо це проявляється в великій мірі, то людина зосереджується на самокритиці, через це знижується інтерес до виконуваної діяльності та знижується відповідальність. Тобто всі сили направляються не на вирішення завдання, а на самоаналіз.

Критерій «інтерес до роботи» корелює з ознакою «адаптація» (0,641). Прямий взаємозв’язок пояснює те, що людина буде відчувати інтерес до роботи, комфортність, тоді коли буде відчувати впевненість в умовах праці. Тобто, чим вищий рівень пристосованості людини до змін навколишнього середовища, тим більший інтерес до роботи буде проявлятися. До того ж новий колектив, часто спричиняє появу тривоги, яка в свою чергу буде негативно впливати на робочий процес.

Поняття «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» має позитивний зв'язок з характеристикою «адаптація» (0,58) та обернено

пропорційний з «прагнення до домінування»(-0,742). Це свідчить про те, що коли людина концентрується на самій роботі, а не на отриманні заробітку, то основна мотивація направлена на реалізацію професійних здібностей та розуміння того, для чого вона це робить. В результаті адаптація буде проходити добре і особистість буде отримувати задоволення від роботи. Прагнення до домінування та керування спричиняють негативний влив через, те, що людина прагне до отримання вищої заробітної плата та реалізації власних амбіцій, не концентруючись при цьому на виконуваній роботі. Тому і сама робота не принесе задоволення.

Аналіз результатів кореляційного аналізу за методикою «Інтегральніна задоволеність роботою» та «Діагностика рівня соціальної фрустрованості».

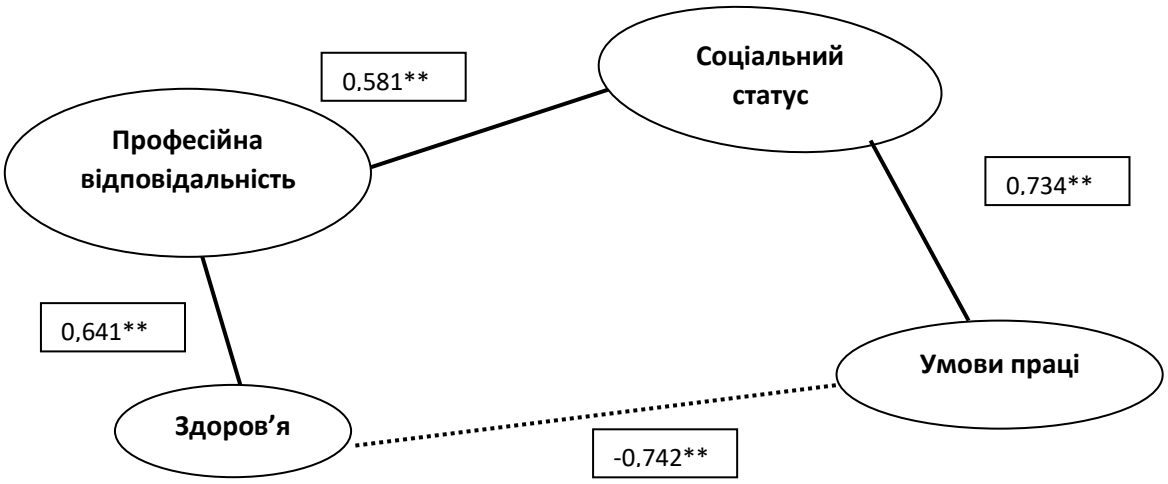

Рис. 2.12 Кореляційні плеяди залежності задоволеності роботою та показниками соціальної фрустрованості.

В результаті отриманих значень, ми бачимо зв'язки між чотирма показниками. «Умови праці» обернено пропорційно корелює з «здоров'я» (0,742). Це означає чим кращі умови праці, тим менше людина звертає увагу на своє здоров'я. Якщо людина, навпаки, працює в поганих умовах, то вона набагато частіше буде непокоїтися про своє здоров'я.

Прями зв'язок проявляється між показниками «соціальний статус» та «професійна відповідальність» (0,581), «умови праці» (0,734). Це свідчить про те, що високий соціальний статус є запорукою гарних умов праці та

підвищенням рівня професійної відповідальності. Так, як рівень освіти, вибір професії впливають на ці компоненти життя та загалом на професійне і соціальне майбутнє людини.

«Професійна відповідальність» та «здоров'я» (0,641) поєднані прямим зв'язком. Так, як поняття відповідальності проявляється у різних сферах життєдіяльності людини і пов'язане зі здоров'ям. Тому, якщо людина свідомо піклується про своє здоров'я, то має високий рівень вмотивованої відповідальності і буде проявляти такі якості і в професійній діяльності при виконанні певних робочих завдань.

ВИСНОВКИ

Таким чином, при вивчені соціально-пихологічних детермінант безробітної молоді, було здійснено теоретичний та емпіричний аналіз та сформовано такі висновки.

1. Безробіття є кризовим періодом у життєдіяльності особистості. Дослідники в області цієї проблематики поділяються на дві категорії: зарубіжні, які досліджують загальні питання втрати роботи, структурують результати досліджень та вітчизняні, які зосереджують увагу на певних компонентах таких, як самооцінка, саморегуляція, мотивація, міжособистісних відносин. Але особливу увагу приділяють вивченню ціннісної сфери безробітного, яка становить основу мотивації пошуку робити.

Встановлено, що основними причинами безробіття є низький рівень професійних знань, навичок самопрезентації, конкурентоспроможності та відсутність досвіду роботи.

2. Доведено, що безробітним притаманна направленість на соціальне середовище, комунікацію з колективом, керівництвом та орієнтація на пошук причин власних невдач серед зовнішніх факторів. Окрім цього вони мають не високий рівень цілеспрямованості, занижену самооцінку та низький показник загальної задоволеності попередньою роботою. Група молоді, що працює має інтерес до роботи, направлення на досягнення успіху, характеризується цілеспрямованістю, контролем над ситуацією та високим рівнем особистісної тривожності.

3. В результаті емпіричного дослідження встановлено, що серед стратегій соціально-психологічної адаптації безробітним притаманні такі форми поведінки, як «прийняття інших» та «адаптація». Тобто вони характеризуються високою терпимістю до оточуючих та способами пристосування до змін зовнішнього середовища. Для працюючої молоді характерною є стратегія «інтернальність» та «самоприйняття», тобто вони концентруються на собі та своїх вчинках.

Отже, нами доведено, що соціально-психологічні детермінанти безробітної молоді відрізняються від працюючої та залежать від сенсожиттєвих орієнтацій, процесів адаптації і соціальної фрустрації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірєва О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді. *Економіка і прогнозування*. 2006. №4. С. 76-91.

2. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л. : Наука, 1988. 270с.

3. Бодров В. А. Профессиональный подход к проблеме формиррования персонала. Сб. науч. трудов. Психология субъекта профессиональной деятельности. М-Яросл. ДИА-пресс, 2001. С.54.

4. Бойко Г. В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2003. Вип. 11. С. 10-13.

5. Галустян Ю. М., Нору А. М. Сучасні адаптаційні технології у стані безробіття. *Психологія особистості безробітного*: м-ли IV-ї Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Київ, 25 трав. 2007 р. Київ, 2007. С. 292-299.

6. Гладун О. М. Методологічні аспекти дослідження взаємозв'язку між безробіттям та злочинністю на районному. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. №3. С.258-260.

7. Грановская Р. Н. Крижанская Ю. С. Творчество и преодоление стереотипов. СПб. : OMS, 1994. 192 с.

8. Гусева А. С., Жданов О. Н., Яблокова Е. А. Технологическая адаптация человека к экстремальным условиям. *Журнал "Банковское дело"*. 1996 г. №11-12. С. 28-30, 32-37.

9. Демин А. Н., Попова И. П. Способы адаптации безработных к трудной жизненной ситуации. *Социс.* 2000. №11. С.35.

10. Жиляк Н. В. Деякі аспекти самовизначення безробітних у процесі профпереорієнтації: тези II Всекраїнського конгресу з організаційної та економічної психології. *Актуальні проблеми розвитку організаційної та*

економічної психології в Україні. Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка. 2015. С. 86-87.

11. Закатнов Д. О. Професійна орієнтація молоді. Стан і проблеми професійної орієнтації. *Все для вчителя*. 2009. № 7/8. С. 3-8.

12. Заславская Т. И., Рыбаковский Л. Л. Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе. *Социологические исследования.* 1978. № 1. С. 12-17.

13. Іваницька С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття в України. *Ефективна економіка.* 2015. №9. С.34-38.

14. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2003. 246 с.

15. Киричук О. В., Вертельник В. В., Бабенко С. В. Особливості Я-концепції безробітних і працюючих жінок. *Психологія особистості безробітного*: м-ли IV Всеукр. наук.-практ. конф. м. Київ, 25 трав. 2007 р. К., 2007. С. 54-62.

16. Красовська Н. М. Як зорієнтувати молодь на ринку праці. Праця і зарплата. 2008. №17. С. 4

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

18. Лакатос И. М. Методология исследовательских программ. Москва : АСТ : Ермак, 2003. 380 с.

19. Леана К.Р., Фельдман Д.М Как справиться с потерей работы: реакции индивидуумов, организаций общественности на увольнения. М. : Ось 89, 2001. 211 с.

20. Логвиненко В. П. Ціннісні орієнтації. *Дидактика професійної школи, Бюлетень ІПК ДСЗУ*. 2006. № 1. С. 37-41.

21. Маклаков А. Г. Общая психология. СПб. : Питер, 2000. 438 с.

22. Манила С. Безработица и больные: некоторые проблемы и результаты финского исследования по безработице. Труд и общество: Материалы сов. фин. Семинара по социологии труда. Москва. 1988. С. 74-94.

23. Мартиненко Н. В. Дезадаптація безробітних з особистісними, соматоформними та сексуальними розладами та її психокорекція: автореф. дис. … канд. мед. наук: 19.00.04. Харків, 2008. 15 с.

24. Машика Ю. В. Проблеми та рівень безробіття в Україні та країнах Європейського союзу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. №16. С.260-264.

25. Мокшанцев Р. И., Мокшанцева А. В. Социальная психология: Учебное пособие для вузов. Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. С. 205-209, 219-234.

26. Ортікова Н. В., Литвинчук Л. Й., Савченко Н. В. Соціально-психологічні особливості клієнтів служби зайнятості. *Андрагогічні підходи у професійному навчанні безробітних*: матеріали наук.-методол. семінару, м. Київ 15 травня 2013 р. Київ, 2013. С. 146-153.

27. Осницкий А. К., Осницкий А. К., Чуйкова Т. С. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы. *Вопросы психологии*. 1999. № 1. С. 92-105.

28. Павлов Ю. О. Психологічна допомога безробітним у кризовому стані в умовах професійної перепідготовки: дис. … канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2006. 19 с.

29. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища . *Проблеми сучасної психології*. 2016. Випуск 34. С. 27-31.

30. Петунова С. А. Смирнов В. В. Теоретические аспекты социально-психологической адаптации безработных к требованиям рынка труда. *Аудит и финансовый анализ*. 2011. №1. С. 329-338.

31. Рудюк О. В. Личностно-смысловые детерминанты переживания безработными профессиональных кризисовм: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05. Киев, 2011. 19 с.

32. Соколова Т. . Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції . *Україна: аспекти праці*. 2010. №2. С. 7-11.

33. Тартаковская И. Н. Тендерные аспекты стратегии безработных. Социс. №3. 2000. С.73-78.

34. Татаренко Т. А. Життєві кризи: технології і консультування Друга частина. К. : Вид-во "Главник", 2007. Т. 45. 176 с.

35. Тітаренко О. М. Сучасний стан зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Україна в XXI столітті: проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку*: зб. наук. пр.: за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф., м. Кам'янець-Подільський, 17-18 квітня 2008 р. Кам'янець-Подільський, 2008. С. 93-97.

36. Торжевський М. В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення. *Економіка України*, 2014. №1. С. 87-96.

37. Фесенко А. М. Невирішеність проблеми працевлаштування як фактор соціального відчуження молоді. *Педагогіка та соціальна робота*. 2014. №6. С.51-56.

38. Четверніна Т. Я., Соболева И. В. Конкурентоспособность женщин на российском рынке труда. *Человек и труд*. 2000. №11 С. 49-53.

39. Шелест І. І., Виговська К. В. Особливості психічних станів безробітних різних вікових груп. *Психологія праці та управління*: зб. наук. праць VI Міжнародної науково-практичної конференції. м. Київ: ІПКДСЗУ, 2009. Ч. 1. С. 192-199.

40. Ядов В. А. Размышления о предмете социологии. *Социология: хрестоматия.* 1990. №2. С. 3-16.

41. Eisenberg, P. T., Lazarsfeld P. F. The psychological effects of unemployment. Psychological Bulletin. 2001. P. 35(6), 358-390.

42. Feather N. T. The Psychological Impact of Unemployment. Springer; 1 edition, 1989. 285 p.

43. Paul K. I., Vastamäki J. V., Moser K. N. Unemployment and Life Goals. Bookofabstracts 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Maastricht, May 25-28. 2011. P. 27.

44. Wacker, J. Chavanon M., Leue A., Stemmler G. Is running away right? The behavioral activation-behavioral inhibition model of anterior asymmetry. Emotion, 8. 2008. P. 232-249.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Тетяна Єгорова, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

_____	_____	Тетяна Єгорова
(дата)	(підпис)	(ім'я, прізвище)

Додаток Б

«Інтегральна задоволеність роботою» (А.В. Батаршев)

Інструкція: прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірне для вас. Обведіть варіант вибраної вами відповіді.

№	Твердження	Відповідь
1	Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:	да; іноді; ні.
2	За останні роки я домігся успіхів у своїй професії:	да; іноді; ні.
3	У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:	да; не з усіма; ні.
4	Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:	да; не завжди; немає.
5	Займане мною службове становище не відповідає моїм здібностям:	да; почасти; ні.
6	У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:	да; час від часу; ні.
7	З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:	да; не впевнений; ні.
8	Люди, з якими я працюю, поважають мене:	да; щось середнє; ні.
9	У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:	да; середнє; ні.
10	Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:	да; рідко; ні.
11	Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:	да; середнє; ні.
12	Процес роботи приносить мені задоволення:	да; час від часу; ні.
13	Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:	да; не зовсім; ні.
14	У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:	да; іноді; ні.
15	Я рідко заохочують за роботу:	да;

		іноді; ні.
16	Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:	да; може бути; ні.
17	Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:	да; іноді; ні.
18	У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:	да; не зовсім; ні.

Додаток В

Методика «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (в адаптації Д.А.Леонтєва)

Інструкція: Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання - вибрати одне з двох тверджень, яке, на вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1,2,3, в залежності від того, наскільки ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на ваш погляд, однаково вірні).

№	Твердження 1	3	2	1	0	1	2	3	Твердження 2
1	Зазвичай мені сумно.								Зазвичай я сповнений енергії.
2	Життя здається мені завжди хвилюючою і захоплюючою.								Життя здається мені абсолютно спокійною і рутинної.
3	В житті я не маю певних цілей інамірів.								В житті я маю дуже ясні цілі і наміри.
4	Моє життя видається мені вкрай безглуздою і безцільної.								Моє життя видається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим.
5	Кожен день здається мені завжди новим і несхожим на інші.								Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші.
6	Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися.								Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами.
7	Моє життя склалося саме так, як я мріяв.								Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв.
8	Я не домігся успіхів у здійсненні своїх життєвих планів.								Я здійснив багато з того, що було мною заплановано.
9	Моє життя порожнє і нецікаве.								Моє життя наповнене цікавими справами.
10	Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що воно була цілком осмисленою.								Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу.
11	Якби я міг вибирати, то я б побудував своє життя зовсім інакше.								Якби я міг вибирати, то прожив би життя ще раз так само, як живу зараз.
12	Коли я дивлюся на навколишній світ, він часто приводить мене в розгубленість і занепокоєння.								Коли я дивлюся на навколишній світ, він зовсім не викликає у мене занепокоєння і розгубленості.
13	Я людина дуже обов'язковий.								Я людина зовсім не обов'язковий.
14	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.								Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати з-за впливу природних здібностей, і обставин

15	Я виразно можу назвати себе цілеспрямованою людиною.								Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною.
16	У житті я ще не знайшов свого покликання і ясних цілей.								В житті я знайшов своє покликання і цілі.
17	Мої життєві погляди ще не визначилися.								Мої життєві погляди цілком визначилися.
18	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті.								Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі в житті.
19	Моє життя в моїх руках, і я сам керую нею.								Моє життя не підвладна мені, і вона управляється зовнішніми подіями.
20	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і задоволення.								Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності й переживання.

Додаток Г

Методика діагностики рівня соціальної фрустрованності (Л. І. Вассерман)

Інструкція: прочитайте кожне питання і вкажіть один, найбільш прийнятних відповідей.

Чи задоволені ви?…

1. Своїм освітою.
2. Взаємовідносинами з колегами по роботі (навчанні).
3. Взаємовідносинами з адміністрацією на роботі.
4. Взаємовідносинами з суб'єктами своєї професійної діяльності (пацієнти, клієнти, учні тощо).
5. Змістом своєї роботи в цілому.
6. Умовами професійної діяльності (навчання).
7. Своїм становищем у суспільстві.
8. Матеріальним становищем.
9. Житлово-побутовими умовами.
10. Відносинами з чоловіком (дружиною).
11. Відносинами з дітьми.
12. Відносинами з батьками.
13. Обстановкою в суспільстві (державі).
14. Відносинами з друзями, найближчими знайомими.
15. Сферою послуг і побутового обслуговування.
16. Сферою медичного обслуговування.
17. Проведенням дозвілля.
18. Можливістю проводити відпустку.
19. Можливістю вибору місця роботи.
20. Своїм способом життя в цілому.

Додаток Д

«Діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда»

Інструкція. В опитувальнику містяться висловлювання про людину, про її спосіб життя - переживаннях, думках, звичках, стилі поведінки. Їх завжди можна співвіднести з нашим власним способом життя.

Прочитавши або прослухавши чергове висловлювання опитування, приміряйте його до своїх звичок, свого способу життя і оцініть, якою мірою цей вислів може бути віднесено до вас. Для того щоб позначити вашу відповідь в бланку, виберіть, відповідний, на вашу думку, один з семи варіантів оцінок, пронумерованих цифрами від «О» до «6»:

- «0» - це до мене абсолютно не відноситься;
- «1» - мені це не властиво в більшості випадків;
- «2» - сумніваюся, що це можна віднести до мене;
- «3» - не наважуюся віднести це до себе;
- «4» - це схоже на мене, але немає впевненості;
- «5» - це на мене схоже;
- «6» - це точно про мене.

Обраний вами варіант відповіді відзначте в бланку для відповідей у клітинці, відповідної порядковому номеру висловлювання.

1. Чи відчуває незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, змагання, боротьбу,
4. Чи пред'являє до себе високі вимоги.
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.
7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі відносини з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнута; тримається від усіх трохи в стороні.
11. У своїх невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на нього можна покластися.
13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.
14. На багато дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яких слід дотримуватися.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Любить мріяти - іноді прямо серед білого дня. Насилу повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, подумки перебираючи способи помсти.
19. Вміє керувати собою і власними вчинками, змушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього не проблема.
20. Часто псується настрій: накочує смуток, нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великої збігу народу буває трошки самотньо.
25. Зараз дуже не по собі. Хочеться все кинути, кудись сховатися.

26. З оточуючими зазвичай ладнає.
27. Всього важче боротися з самим собою.
28. Насторожує незаслужене доброзичливе ставлення оточуючих.
29. У душі - оптиміст, вірить у краще.
30. Людина неподатливий, впертий; таких називають важкими.
31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Зазвичай відчуває себе не провідним, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.
33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього ставиться, любить його.
34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поруч.
37. Прийнявши рішення, слід йому.
38. Приймає, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе наче не в чому.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Всім задоволений.
42. вибитий з колії: не може зібратися, взяти себе в руки, організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Розлютившись, нерідко виходить з себе.
46. Часто відчуває себе скривдженим.
47. Людина поривчастий, нетерплячий, гарячий: не вистачає стриманості.
48. Буває, що бреше.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підбивають його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці розум, а не почуття: перш ніж що-небудь зробити, подумає.
52. Те, що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний напридумувати зайвого. Словом - не від світу цього.
53. Людина, терпимий до людей, і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливим як особистість, помітним.
56. Людина сором'язливий, легко ніяковіє.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, в чому б висловив себе, виявив свою індивідуальність, своє Я.
60. Боїться того, що подумають про нього інші.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвали: у тому, що для нього істотно, намагається бути серед кращих.
62. Людина, у якого зараз багато гідно презирства.
63. Людина діяльний, енергійний, сповнений ініціатив.
64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Себе просто недостатньо цінує.

66. По натурі вожак і вміє впливати на інших.
67. Відноситься до себе в цілому добре.
68. Людина наполегливий, напористий; йому завжди важливо наполягти на своєму.
69. Не любить, коли з ким-небудь псуються стосунки, особливо - якщо розбіжності загрожують стати явними.
70. Подовгу не може прийняти рішення, а потім сумнівається в його правильності.
71. Перебуває в розгубленості; все сплуталось, все змішалося у нього.
72. Чи задоволений собою.
73. Невдаха.
74. Людина приємний, що розташовує до себе.
75. Особою, може, і не дуже гарний, але може подобатися як людина, як особистість.
76. Нехтує осіб протилежної статі і не пов'язується з ними.
77. Коли потрібно щось зробити, охоплює страх; а раптом - не впораюся, а раптом - не вийде.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно б турбувало.
79. Вміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і ставлення до навколишнього світу.
81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розбирається.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Стривожений, стурбований, напружений.
84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.
85. Відчуває невпевненість в собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватися і обгрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступливий, податливий, м'який у відносинах з іншими.
88. Людина тлумачний, любить міркувати.
89. Інший раз любить похвалитися.
90. Приймає рішення і тут же їх змінює; зневажає себе за безвілля, а зробити з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не спізнюється.
93. Відчуває відчуття скутості, внутрішньої несвободи.
94. Виділяється серед інших.
95. Не дуже надійний товариш, не в усьому можна покластися.
96. У собі все ясно, себе добре розуміє.
97. Комунікабельний, відкрита людина; легко сходиться з людьми.
98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; з усім може впоратися.
99. Себе не цінує: ніхто його всерйоз не сприймає; в кращому випадку до нього поблажливі, просто терплять.
100. Турбується, що особи протилежної статі занадто займають думки.
101. Всі свої звички вважає хорошими.

Додаток Е

Методика «Шкала тривоги Спілберга-Ханіна»

Шкала ситуативної тривожності

Інструкція: Прочитайте уважно кожне з наведених нижче пропозицій і закресліть цифру у відповідній графі справа залежно від того, як ви себе почуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтесь, оскільки правильних і неправильних відповідей немає.

	Показники	Ніколи	Майже ніколи	Часто	Майже завжди
1	Я спокійний				
2	Мені ніщо не загрожує				
3	Я внутрішньо скований				
4	Я відчуваю себе вільно				
5	Я засмучений				
6	Мене хвилюють можливі невдачі				
7	Я відчуваю душевний спокій				
8	Я стривожений				
9	Я відчуваю почуття внутрішнього задоволення				
10	Я впевнений у собі				
11	Я нервую				
12	Я не знаходжу собі місця				
13	Я напружений				
14	Я не відчуваю скутості, напруги				
15	Я задоволений				
16	Я стурбований				
17	Я дуже збуджений і мені не по собі				
18	мені радісно				
19	Мені приємно				
20	Я перебуваю в напрузі				

Шкала особистої тривожності

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з наведених нижче пропозицій і закресліть цифру у відповідній графі справа залежно від того, як ви себе почуваєте зазвичай. Над питаннями довго не думайте, оскільки правильних чи неправильних відповідей немає.

	Показники	Ніколи	Майже ніколи	Часто	Майже завжди
1	У мене буває піднесений настрій				
2	Я буваю дратівливим				
3	Я легко впадаю в розпач				
4	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші				
5	Я відчуваю прилив сил і бажання працювати				
6	Я спокійний, холоднокровний і зібраний				
7	Мене турбують можливі труднощі				
8	Я дуже переживаю через дрібниці				

9	Я буваю цілком щасливий				
10	Я все приймаю близько до серця				
11	Я все приймаю близько до серця				
12	Мені не вистачає впевненості в собі				
13	Я відчуваю себе беззахисним				
14	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів				
15	У мене буває хандра				
16	Я буваю задоволений				
17	Всякі дрібниці відволікають і хвилюють мене				
18	Буває, що я відчуваю себе невдахою				
19	Я врівноважена людина				
20	Мене охоплює неспокій, коли я думаю про свої справи і турботи				

Додаток Є

Матриця інтеркорреляцій представників безробітної молоді

	Задов. досягн. у р.	Умови праці	Віднос з керівн.	Віднос з колег.	Проф. відповід	Задовол змістом роботи	Ціль	Локус контр життя	Емоц К	СП	СС	СО
Задовол. досягн. у р.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Умови праці	0,121	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Віднос. з керівн.	0,220	-0,166	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Проф. відповід.	-0,259	0,112	-0,339	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Задовол. змістом роботи	0,222	-0,241	-0,364	-0,067	-	-	-	-	-	-	-	-
Ціль	**-0,783**	**0,723**	0,151	-0,297	0,201	-	-	-	-	-	-	-
Локус контр. Життя	**0,669**	**-0,564**	-0,026	**-0,523**	0,044	0,013	-	-	-	-	-	-
Емоц. комф.	0,141	**-0,742**	**0,641**	**0,581**	**-0,632**	0,141	-0,169	-	-	-	-	-
Самосп-рийняття	0,189	**0,734**	-0,733	0,339	**-0,706**	-0,212	0,188	-0,419	-	-	-	-
Соц. статус	**0,458**	-0,217	0,234	0,315	**0,482**	**0,921**	0,212	-0,318	0,125	-	-	-
Соц. оточення	**-0,730**	-0,134	0,156	0,003	**-0,784**	**0,733**	0,268	0,133	-0,112	0,062	-	-

Додаток Ж

Матриця інтеркорреляцій представників працюючої молоді

	П. В	В з К	І до Р	З зі З	Умов Праці	Резул	ЛКЖ	Ціль	СС	Здор	А	І	П до Д
Проф відп	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Віднос. з кер	0,201	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інтерес до р.	-0,190	0,204	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Задов зі змістом	-0,064	0,196	0,239	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Умови праці	0,608	0,051	0,052	0,166	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Резул	**0,593**	0,136	0,062	0,286	0,147	-	-	-	-	-	-	-	-
Локус контр жит	**0,694**	0,158	0,131	-0,167	-0,055	0,182	-	-	-	-	-	-	-
Ціль	**0,828**	**-0,634**	0,129	0,305	-0,033	**0,828**	-0,167	-	-	-	-	-	-
Соц статус	**0,581**	0,093	0,260	0,139	**0,734**	0,224	0,217	-0,030	-	-	-	-	-
Здоров'я	**0,641**	0,182	0,205	0,222	**-0,742**	0,125	-0,134	0,188	0,281	-	-	-	-
Адаптація	0,217	0,089	**0,641**	**0,581**	0,016	0,204	-0,182	0,208	0,116	0,037	-	-	-
Інтернальність	**-0,706**	0,063	**-0,632**	-0,272	0,016	0,222	-0,028	-0,039	0,223	-0,302	-	-	-
Праги до домінув	0,149	0,243	0,147	**-0,742**	0,238	0,268	-0,302	0,306	0,260	-0,174	-	-	-