

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
І.І. МЕЧНИКОВА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

УДК 159.923.2:159.947.5:331.556.46-051(043.5)

Балан Михайло Анатолійович

МОТИВАЦІЙНА СФЕРА МАЙБУТНІХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ
ПІД ЧАС ВІЙНИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС

19.00.01 «Загальна психологія, історія психології»

Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки / 053 – Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ М.А. Балан

Науковий керівник: Кіресєва Зоя Олександрівна, доктор психологічних наук,
професор

Одеса – 2026

АНОТАЦІЯ

Балан М.А. Мотиваційна сфера майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічний ресурс. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 "Психологія". – Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Одеса, 2026.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню особливостей мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічного ресурсу .

Робота містить вступ, три розділи, список використаних джерел, висновки і додатки.

У першому розділі проведено теоретичний аналіз феномену й теорій міграції та простежено становлення поглядів на мотиваційно-ресурсну сферу людини. Зазначено, що в сучасних поглядах на міграцію її визначають як соціальний процес, який є невід'ємною частиною більш широких процесів економічних, політичних, культурних, технологічних та демографічних змін. Показано, що теорії міграції вчені об'єднують у дві загальні парадигми, дотримуючись більш загального поділу між «функціоналістською» та «історико-структурною» соціальною теорією. Констатується, що міграція є складною життєвою ситуацією, різновидом соціально-психологічної ситуації, яка висуває підвищені вимоги до адаптаційних ресурсів особистості, зумовлює зміни її психічного стану та характер взаємодії в системі «суб'єкт – ситуація». Представлено визначення мотивації як складного динамічного процесу, що визначає енергійність, спрямованість і стійкість поведінки особистості. Надано ретроспективний аналіз еволюції наукових підходів до досліджень мотиваційної сфери. Шляхом історико-теоретичного зрізу продемонстровано перехід від лінійних, механістичних схем детермінації (де індивід розглядався як пасивний об'єкт зовнішніх підкріплень чи біологічних

драйвів) до системного розуміння особистості як проактивного, самодетермінованого суб'єкта життєдіяльності. Показано, що психологічні ресурси являють собою систему взаємопов'язаних компонентів (емоційних, мотиваційних, поведінкових, когнітивних та інших), які сприяють збереженню стресостійкості, самоконтролю, активності, енергійності та здатності приймати обґрунтовані рішення. Розглянуто ресурси як різноманітні засоби та можливості, що мають системну організацію й забезпечують адаптацію індивідів до життєвих викликів і стресових ситуацій. Резильєнтність концептуалізується як інтегративне координаційне ядро динамічної системи психологічних ресурсів, що забезпечує синергетичну взаємодію внутрішнього потенціалу особистості з чинниками соціокультурного середовища.

У другому розділі описано етапи дослідження, розглянуто психодіагностичний інструментарій й методи математичної статистики; обґрунтовано і складено індивідуальні мотиваційні профілі мігрантів з метою виявлення та аналізу індивідуальних розбіжностей у структурі й вираженості мотиваційної сфери. Констатується, що мотиваційний профіль дозволяє: визначити, які саме чинники найбільш суттєво впливають на прагнення людини працювати, адаптуватися до нових умов та ефективно функціонувати у професійному середовищі; врахувати індивідуальні особливості мотивації, що сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності мігрантів своєю діяльністю; формувати персоналізовані програми підтримки та розвитку для трудових мігрантів, включно з навчанням, психологічною підтримкою та соціальною адаптацією; систематизувати дані про мотиваційні особливості мігрантів, виявити закономірності, які можуть бути використані для удосконалення кадрових та соціальних політик, а також для порівняльних досліджень мотивації у різних країнах та культурах.

Продемонстровано, що встановлені індивідуальні профілі мають відмінності як у рівні вираженості окремих мотивів, так і в їх ієрархії, що свідчить про відсутність єдиного домінуючого мотиваційного патерна в

досліджуваній вибірці. Мотиваційна сфера респондентів характеризується гетерогенністю та індивідуальною специфікою, де кожен профіль є унікальним поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів. Зазначено, що формування індивідуальних мотиваційних профілів респондентів дозволяє кадровим агентствам та роботодавцям точно оцінити пріоритети, внутрішні та зовнішні драйвери мотивації трудових мігрантів.

У третьому розділі проведено емпіричне вивчення особливостей мотиваційно-ресурсної сфери у майбутніх мігрантів та резидентів під час війни. Виявлено поляризований характер мотиваційного профілю майбутніх мігрантів, виокремлено наскрізне ядро мотивації (цікава робота, умови праці, заробітна плата) на тлі вираженого розколу вибірки щодо значущості соціальних контактів. Встановлено мотиваційний профіль резидентів, що характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу.

Встановлено моделі мотиваційних профілів майбутніх мігрантів та резидентів. У мігрантів модель складається з двох факторів: перший фактор поєднує прагнення до досягнень, потребу в різноманітності й змінах при ігноруванні фізичних умов праці. Другий фактор репрезентує соціально-комунікативну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. У резидентів модель мотиваційного профілю складається з трьох факторів. Перший фактор відображає орієнтацію резидентів на зміни та креативність. Другий фактор репрезентує соціально-матеріальну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. Третій фактор демонструє соціально-статусну спрямованість за зниженого інтересу до роботи.

Вивчено психологічні ресурси (резильєнтність, оптимізм, цілепокладання, досвід, темпоральні ресурси, рівень адаптованості, саморегуляцію) у майбутніх мігрантів й резидентів. Здійснено порівняльний аналіз ресурсної сфери досліджуваних груп. Визначено специфіку розподілу

типів темпераменту як психофізіологічної основи адаптації. Встановлено переважання середнього рівня резильєнтності в обох вибірках. Доведено, що майбутні мігранти виявляють вищу загальну адаптованість до життєвих змін. З'ясовано особливості саморегуляції та темпоральних ресурсів у досліджуваних групах. Доведено, що проявами деструкції емоційної резильєнтності в обох вибірках виступають тривожність та агресивність, які обмежують внутрішній потенціал особистості. Встановлено розбіжності в часовій перспективі: майбутні мігранти переважно орієнтовані на майбутнє, що забезпечує високу узгодженість їхніх намірів. Виявлено специфіку цілепокладання, за якої життєві орієнтири мігрантів мають вигляд емоційно забарвлених суб'єктивних намірів без конкретного планування, а цілі резидентів здебільшого зміщені в екзистенційну та ціннісно-сміслову сфери без чіткої часової визначеності. Виявлено, що передміграційний період супроводжується підвищеною схильністю респондентів до прокрастинації, зумовленою емоційним напруженням та високою невизначеністю майбутнього. Встановлено, що резиденти демонструють вищу часову пунктуальність і загалом вищий рівень оптимістичних очікувань. Визначено моделі ресурсної сфери у групах і роль резильєнтності як базового компонента ресурсної сфери майбутніх мігрантів та резидентів, що реалізує принципово різні адаптаційні функції.

Обґрунтовано трифакторні моделі ресурсно-мотиваційної сфери досліджуваних груп, що виявили принципову розбіжність у характері взаємозв'язку між ресурсами та мотивацією. У майбутніх мігрантів констатовано синергетичну систему, де психологічні ресурси безпосередньо пов'язані з мотиваційними чинниками: внутрішня стійкість та адаптивність мобілізують мотивацію досягнень, матеріальну стабільності і прагнення до життєвих змін, тоді як тривожність виступає єдиним деструктором, що знижує інтерес до змістовної праці. Натомість у резидентів виявлено розбалансовану й фрагментовану систему, де ресурси та мотивація не утворюють підсилувального зв'язку, а перебувають у напруженому

компенсаторному балансі. Показано, що у майбутніх мігрантів стійкість виступає головним внутрішнім драйвером: вона міцно пов'язана з мотивацією, запускає прагнення до успіху та активно скеровує особистість до життєвих змін. У резидентів стійкість відірвана від їхніх прагнень і працює як захисний щит: вона не підсилює мотивацію, а її зниження лише змушує людину ховатися за чіткі зовнішні правила та регламент роботи.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає в тому, що:

вперше встановлено: взаємозв'язок мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів та резидентів; побудовано трифакторні моделі ресурсно-мотиваційної сфери, що фіксують принципову розбіжність життєвих стратегій у майбутніх мігрантів та резидентів; побудовано двофакторну модель мотиваційного профілю майбутніх мігрантів та моделі психологічних ресурсів; феномен латентної поляризації мотиваційного профілю особистості в умовах міграційного вибору, що поєднує наскрізне мотиваційне ядро (цікаву працю, ергономічні умови та заробітну плату) із вираженим розщепленням вибірки за соціально-комунікативними чинниками на автономну та колективістську стратегії адаптації;

уточнено трансформаційний вектор міграційних очікувань — від прагнення соціокультурного статусу й впливу до прагматичного забезпечення базових умов життєдіяльності; мотиваційний профіль резидентів, що характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу; роль резильєнтності як базового компонента ресурсної сфери майбутніх мігрантів та резидентів, що реалізує принципово різні адаптаційні функції;

доведено принципову відмінність у системній організації ресурсно-мотиваційної сфери (за результатами регресійного моделювання) груп: у майбутніх мігрантів це взаємопідсилювальна система, у резидентів —

розбалансована й фрагментована структура; особливості цілепокладання майбутніх мігрантів і резидентів;

дістали подальшого розвитку: уявлення про взаємозв'язки між темпоральними ресурсами у майбутніх мігрантів; уявлення про кольорову картину майбутнього, що постає як поєднання активності, надії та внутрішньої рівноваги; наявність субгрупи мігрантів із низькою резильєнтністю, що блокує адаптацію в умовах невизначеності.

Практична значущість дисертаційного дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути широко використані для розробки та впровадження ефективних психосоціальних інтервенцій, спрямованих на відновлення та зміцнення ресурсної сфери особистості майбутніх трудових мігрантів і резидентів. Отримані дані можуть бути застосовані: у навчальному процесі — при викладанні нормативних дисциплін «Загальна психологія», «Психологія здоров'я», а також вибіркової дисципліни «Психологічні ресурси особистості» (довідка «Акт впровадження» № 09-01-130 від 19.01.2026 року). Результати дослідження дозволяють збагатити зміст курсів сучасними даними про мотиваційно-ресурсні особливості особистості в умовах міграційного вибору; у практичній діяльності психологів, психотерапевтів, педагогів, соціальних працівників та фахівців міграційних служб. Розроблені на основі дослідження рекомендації можуть бути використані для надання психологічної підтримки особам, які планують трудову міграцію, а також тим, хто залишається в країні (довідка № І-11 від 23 квітня 2025 року, надана Центром життєстійкості Ізмаїльської територіальної громади, акт впровадження, наданий Благодійною організацією «Благодійний фонд «Шлях відбудови», від 05.05.2025); при розробці програм психологічної підготовки та адаптації потенційних мігрантів, програм підвищення резильєнтності, зміцнення мотивації досягнення та формування реалістичних життєвих цілей. Результати дослідження мають прикладну цінність для підвищення якості психологічної допомоги, профілактики емоційного вигорання та дезадаптації в умовах

невизначеності, а також сприяють більш ефективній соціально-психологічній роботі з різними верствами населення.

Перспективами подальших досліджень є вивчення особливостей ресурсної сфери у трудових мігрантів, які вже працюють за кордоном під час війни.

Ключові слова: резильєнтність, оптимізм, часова перспектива, психологічні ресурси, мотивація, мотиваційні фактори, мотиваційно-ресурсна сфера, індивідуальна поведінка, прокрастинація, самоорганізація в часі, тривалий стрес, мігранти, резиденти, війна, адаптація.

SUMMARY

Balan M.A. The Motivational Sphere of Future Labor Migrants During the War as a Psychological Resource. – Manuscript.

The dissertation is submitted for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 “Psychology.” – Odesa National I. I. Mechnikov University, 2026.

The dissertation is devoted to the study of the characteristics of the motivational sphere of future labor migrants during the war as a psychological resource.

The work includes an introduction, three chapters, a list of references, conclusions, and appendices.

In the first chapter, a theoretical analysis of the phenomenon and theories of migration is conducted, and the development of views on the motivational-resource sphere of a person is traced. It is noted that modern perspectives define migration as a social process that is an integral part of broader economic, political, cultural, technological, and demographic changes. Migration theories are shown to be united into two general paradigms, reflecting a broader division between “functionalist” and “historical-structural” social theory.

It is stated that migration is a complex life situation, a type of socio-psychological situation that places increased demands on an individual’s adaptive resources, causes changes in their mental state, and influences the nature of their interaction within the “subject–situation” system. Motivation is defined as a complex, dynamic process that determines the intensity, direction, and stability of an individual’s behavior. A retrospective analysis of the evolution of scientific approaches to studying the motivational sphere is provided. Through a historical and theoretical perspective, a transition is demonstrated from linear, mechanistic schemes of determination (where the individual was considered a passive object of external reinforcements or biological drives) to a systemic understanding of personality as a proactive, self-determined subject of life activity. It is shown that psychological resources constitute a system of interconnected components (emotional, motivational, behavioral, cognitive, and others) that contribute to

maintaining resilience to stress, self-control, activity, vitality, and the ability to make well-reasoned decisions. Resources are considered as diverse means and opportunities with a systemic organization that ensure individuals' adaptation to life challenges and stressful situations. Resilience is conceptualized as the integrative coordinating core of a dynamic system of psychological resources, which ensures the synergistic interaction between an individual's internal potential and the factors of the socio-cultural environment.

The second chapter presents the stages of the research, psychodiagnostic tools, and methods of mathematical statistics. Individual motivational profiles of migrants are developed to identify and analyze individual differences in the structure and expression of the motivational sphere. It is concluded that motivational profiles allow one to: determine which factors most significantly influence a person's desire to work, adapt to new conditions, and function effectively in a professional environment; take into account individual motivational characteristics, contributing to increased productivity and satisfaction; design personalized support and development programs for labor migrants (including training, psychological support, and social adaptation); systematize data on migrants' motivational characteristics and identify patterns useful for improving personnel and social policies, as well as for cross-cultural comparative research.

It is demonstrated that the identified individual profiles differ both in the level of expression of specific motives and in their hierarchy, indicating the absence of a single dominant motivational pattern in the sample. The motivational sphere of respondents is heterogeneous and individually specific, with each profile representing a unique combination of internal and external motives. It is noted that creating individual motivational profiles allows recruitment agencies and employers to accurately assess migrants' priorities and motivational drivers.

In the third chapter, an empirical study of the characteristics of the motivational-resource sphere in prospective migrants and residents during wartime is presented. A polarized nature of the motivational profile of prospective migrants is identified, with a core motivational nucleus (interesting work, working

conditions, salary) distinguished against the background of a pronounced division in the sample regarding the importance of social contacts. The motivational profile of residents is also established, characterized by a strong orientation toward professional development (self-improvement, interesting work, creativity) under conditions of clearly structured work processes.

Models of motivational profiles for prospective migrants and residents are identified. For migrants, the model consists of two factors: the first factor combines achievement motivation and the need for variety and change, while disregarding physical working conditions; the second factor represents a socio-communicative orientation associated with the need for relationships and social contacts. For residents, the motivational profile model consists of three factors: the first factor reflects an orientation toward change and creativity; the second factor represents a socio-material orientation, associated with the need for relationships and social contacts; the third factor demonstrates a socio-status orientation combined with reduced interest in work.

Psychological resources (resilience, optimism, goal-setting, experience, temporal resources, level of adaptability, and self-regulation) in prospective migrants and residents are examined. A comparative analysis of the resource sphere in the studied groups is conducted. The specifics of the distribution of temperament types as a psychophysiological basis for adaptation are identified. A predominance of a medium level of resilience is found in both samples. It is demonstrated that prospective migrants exhibit higher overall adaptability to life changes. The features of self-regulation and temporal resources in the studied groups are clarified. It is proven that manifestations of the destruction of emotional resilience in both samples include anxiety and aggressiveness, which limit the individual's internal potential. Differences in time perspective are established: prospective migrants are primarily future-oriented, which ensures a high level of coherence in their intentions. Specific features of goal-setting are revealed, in which migrants' life orientations take the form of emotionally colored subjective intentions without concrete planning, while residents' goals are mostly shifted

toward existential and value-meaning domains without clear temporal definition. It is found that the pre-migration period is accompanied by an increased tendency toward procrastination, caused by emotional tension and a high level of uncertainty about the future. Residents are shown to demonstrate greater time punctuality and, overall, a higher level of optimistic expectations. Models of the resource sphere in both groups are identified, as well as the role of resilience as a core component of the resource sphere in prospective migrants and residents, performing fundamentally different adaptive functions.

Three-factor models of the resource–motivational sphere of the studied groups are substantiated, revealing fundamental differences in the nature of the interrelationship between resources and motivation. Among prospective migrants, a synergistic system is identified, in which psychological resources are directly linked to motivational factors: internal stability and adaptability mobilize achievement motivation, material stability, and the aspiration for life changes, while anxiety acts as the sole destructive factor reducing interest in meaningful work. In contrast, among residents, an imbalanced and fragmented system is identified, where resources and motivation do not form a reinforcing relationship but exist in a tense compensatory balance. It is shown that for prospective migrants, resilience acts as a key internal driver: it is strongly connected to motivation, initiates the pursuit of success, and actively directs the individual toward life changes. For residents, resilience is detached from their aspirations and functions as a protective shield: it does not enhance motivation, and its decline only leads individuals to rely more on rigid external rules and work regulations.

Scientific novelty of the obtained dissertation results lies in the following:

For the first time, the study establishes: the interrelationship between motivational factors and resources in prospective migrants and residents; three-factor models of the resource–motivational sphere, capturing fundamental differences in life strategies between prospective migrants and residents; a two-factor model of the motivational profile of prospective migrants, as well as models

of psychological resources; the phenomenon of latent polarization of the individual's motivational profile in the context of migration choice, which combines a core motivational nucleus (interesting work, ergonomic working conditions, and salary) with a pronounced split of the sample along socio-communicative factors into autonomous and collectivist adaptation strategies.

The following have been refined: the transformational vector of migration expectations—from striving for sociocultural status and influence to the pragmatic provision of basic living conditions;

the motivational profile of residents, characterized by a strong orientation toward professional development (self-improvement, interesting work, creativity) under conditions of clearly structured work processes; the role of resilience as a fundamental component of the resource sphere for both prospective migrants and residents, which performs fundamentally different adaptive functions.

It has been proven: a fundamental difference in the systemic organization of the resource–motivational sphere (based on regression modeling) between the groups: in prospective migrants, it is a mutually reinforcing system, while in residents it is an imbalanced and fragmented structure; specific features of goal-setting in prospective migrants and residents.

Further developed: ideas about the interconnections between temporal resources in prospective migrants; the concept of the “color image of the future,” which appears as a combination of activity, hope, and internal balance; the existence of a subgroup of migrants with low resilience, which hinders adaptation under conditions of uncertainty.

The practical significance of this dissertation research lies in the fact that its findings can be widely applied to the development and implementation of effective psychosocial interventions aimed at restoring and strengthening the personal resources of prospective labor migrants and residents. The data obtained can be applied: in the educational process—when teaching the required courses “General Psychology” and “Health Psychology,” as well as the elective course “Psychological Resources of the Individual” (see “Implementation Act” No. 09-

01-130 dated January 19, 2026). The findings of this study can be used to enrich course content with up-to-date information on the motivational and resource-related characteristics of individuals facing migration decisions. In practice, this applies to psychologists, psychotherapists, educators, social workers, and migration service specialists. The recommendations developed based on this study can be used to provide psychological support to individuals planning labor migration, as well as to those who remain in the country (Certificate No. I-11, dated April 23, 2025, was issued by the Resilience Center of the Izmail Territorial Community, Implementation Act provided by the Charitable Organization "Charitable Foundation 'Path of Reconstruction'", dated May 05, 2025). They are also useful in developing psychological preparation and adaptation programs for potential migrants, programs to enhance resilience, strengthen achievement motivation, and establish realistic life goals. The research findings have practical value for improving the quality of psychological assistance, preventing emotional burnout and maladjustment in conditions of uncertainty, and facilitating more effective social and psychological work with various segments of the population.

Future research should focus on studying the resource sphere of migrants already working abroad during wartime.

Keywords: resilience, optimism, time perspective, psychological resources, motivation, motivational factors, motivational-resource sphere, individual behavior, procrastination, time self-organization, prolonged stress, migrants, residents, war, adaptation.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті, надруковані у виданнях, що затверджені як фахові в галузі психології:

1.Балан М.А. Кіреєва З.О., Підтримка родини як релевантний ресурс поза факторною структурою у вимушених мігрантів. *Наукові перспективи. Серія «Психологія»*. 2025. Вип. № 9(63). С. 1615-1624 DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-9\(63\)-1615-1623](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-9(63)-1615-1623)

2.Балан М.А. Швайкін С.А. Мотиваційний профіль трудових мігрантів під час війни. *Психологія й соціальна робота*. 2025. №2, С.11-20.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2025.2.1>

3.Балан М.А. Кіреєва З.О., Порівняння чинників мотивації і резильєнтності у майбутніх мігрантів та осілих осіб (резидентів). *Перспективи та інновації науки*. 2026. № 1(59). С. 2026 с.3349-3358.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-1\(59\)-3349-3357](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-1(59)-3349-3357)

4.Кіреєва З.О., Турлаков І.Д., Швайкін С.А., Балан М.А., Ріффа О.Г. Класифікація ресурсів й особливості ресурсної сфери у осіб різного віку під час війни. *Наукові перспективи.Серія «Психологія»*. 2025 Вип. № 6(60). С. 1381-1392 DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6\(60\)-1381-1391](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6(60)-1381-1391)

5.Кіреєва З.О. Швайкін С.А. Балан М.А. Детермінанти й особливості адаптації та психічних ресурсів людини під час повномасштабного вторгнення. *Український психологічний журнал*. 2023. №1(19). С. 60-82 DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2023.1\(19\).4](https://doi.org/10.17721/upj.2023.1(19).4)

Тези апробаційного характеру: Ріффа О. Г. Балан М. А. Бурденюк Р.В. Особливості змінень в ресурсах під час війни. Науково-практична конференція «Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності», присвячена 160-річчю Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (7 квітня 2025 року) DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-496-5-73>

<http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/385/12159/27528-1>

ЗМІСТ

ВСТУП		17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ МІГРАЦІЇ Й СТАНОВЛЕННЯ ПОГЛЯДІВ НА МОТИВАЦІЙНО-РЕСУРСНУ СФЕРУ ЛЮДИНИ.		24
1.1.	Загальна проблема в розвитку поглядів на міграцію	24
1.2.	Ретроспективний аналіз еволюції наукових підходів до дослідження мотиваційної сфери особистості	29
1.3.	Роль резильєнтності у психологічних ресурсах людини	53
	Висновки до першого розділу	70
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСУ		73
2.1.	Етапи дослідження й обґрунтування методик для вивчення ресурсно-мотиваційної сфери трудових мігрантів під час війни	73
2.2.	Індивідуальні профілі майбутніх трудових мігрантів	82
	Висновки до другого розділу	95
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНО-РЕСУРСНОЇ СФЕРИ В ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ		98
3.1.	Дослідження мотиваційного профілю в майбутніх мігрантів	98
3.2.	Ресурсна сфера майбутніх мігрантів	116
3.3.	Дослідження мотиваційного профілю в резидентів	138
3.4	Ресурсна сфера резидентів	159
3.5	Взаємозв'язок і порівняння мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів і резидентів.	179
	Висновки до третього розділу	205
ВИСНОВКИ		214
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		220
ДОДАТКИ		238

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Мігрант, відповідно до визначення Міжнародної організації з міграції, розглядається як будь-яка особа, яка здійснює переміщення в межах держави або через міжнародний кордон, залишаючи своє звичне місце проживання незалежно від правового статусу, характеру переміщення (добровільного чи вимушеного), його причин та тривалості перебування. Одним із ключових критеріїв диференціації мігрантів виступає мотивація, що зумовлює прийняття рішення про міграцію. За цим критерієм мігрантів класифікують на кілька основних категорій, зокрема економічних мігрантів, гуманітарних (вимушених) мігрантів, до яких належать як внутрішньо переміщені особи, так і біженці, а також осіб, які змінюють місце проживання за сімейними обставинами. Біженці, як правило, розглядаються як особи, вимушені залишити місце проживання внаслідок загрози їхньому життю, свободі чи безпеці, тоді як добровільні мігранти керуються прагненням до покращення умов життя, зокрема через доступ до кращих економічних можливостей. Економічні мігранти становлять широку категорію осіб, які здійснюють переміщення з метою працевлаштування або здійснення економічної діяльності, включаючи як трудових мігрантів, так і інвесторів чи представників бізнесу. Різні категорії мігрантів характеризуються відмінностями в мотиваційних чинниках і ресурсах. Психологічні ресурси в контексті міграції розглядаються як сукупність можливостей, засобів і функціонального потенціалу, що забезпечують ефективну реалізацію активності та сприяють успішній адаптації до нових соціокультурних умов. Вони становлять динамічну систему, яка відображає ресурсний потенціал особи та функціонує на різних рівнях, зокрема фізіологічному, психологічному, соціальному та духовному. Мотивація також має динамічний характер і сприяє ефективній діяльності, підвищує рівень адаптації, підтримує психологічну стійкість та виступає чинником особистісного розвитку. Як і інші ресурси, мотивація може змінюватися

залежно від умов середовища та індивідуальних особливостей людини. Розуміння факторів мотивації, зокрема умов праці, способу життя, культурних особливостей трудової діяльності та соціального середовища, є важливим, оскільки вони визначають рівень продуктивності, особливості поведінки та професійний розвиток особистості. Водночас дослідження ресурсної сфери, яка включає як внутрішні, так і зовнішні ресурси особистості, дозволяє глибше зрозуміти механізми адаптації та ефективної діяльності в умовах міграції. Отже, комплексне вивчення факторів мотивації та ресурсів особистості зумовлює актуальність даного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація є складовою частиною науково-дослідної теми кафедри загальної психології і психологічного консультування Одеського національного університету імені І. І. Мечникова «Психологічні ресурси особистості в умовах викликів сьогодення» (номер державної реєстрації — 0123U102605); затверджена Вченою радою Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, протокол № 7 від 24 березня 2026 року.

Мета дослідження: теоретико-емпіричним шляхом встановити особливості мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічного ресурсу.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити мотиваційно-ресурсну сферу особистості в контексті міграційних підходів та окреслити інтегровальні можливості резильєнтності.
2. Обґрунтувати й скласти індивідуальні мотиваційні профілі майбутніх мігрантів з метою виявлення та аналізу індивідуальних розбіжностей у структурі й вираженості мотиваційної сфери.
3. Дослідити та здійснити порівняльний аналіз мотиваційних факторів і психічних ресурсів у майбутніх мігрантів та резидентів в умовах війни.
4. Визначити моделі мотиваційно-ресурсної сфери майбутніх мігрантів і резидентів.

5. Проаналізувати детермінанти мотиваційно-ресурсної сфери у мігрантів та резидентів.

Об'єкт дослідження — мотиваційно-ресурсна сфера людини.

Предмет дослідження — мотиваційна сфера майбутніх трудових мігрантів як психологічний ресурс під час війни.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять такі підходи та концептуальні положення вітчизняної і зарубіжної психології: системний підхід (Л. фон Берталанфі, С. Максименко, О. Слюсаревський, А. Уйомов), діяльнісний підхід (С. Максименко, Ю. Швалб), особистісно орієнтований підхід до розвитку (Г. Балл, В. Рибалка, Т. Титаренко, О. Кононенко), науковий підхід позитивної психології (М. Seligman, М. Csikszentmihalyi), ресурсний підхід (З. Кіреєва, Н. Родіна, О. Штепа, S. Hobfoll), суб'єктний підхід (Г. Костюк, О. Лактіонов).

Методи дослідження. З метою розв'язання дослідницьких задач у роботі використані:

- теоретичні методи (проблемно-логічний метод, індукція, абстрагування, узагальнення, систематизація), що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ;

- методи психологічної діагностики та методи математичної обробки даних (описова статистика, кореляційний аналіз Пірсона, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA), регресійний аналіз, U-критерій Манна — Вітні, t-критерій). Розрахунки виконувалися з використанням пакета прикладних комп'ютерних програм універсальної обробки табличних даних Microsoft Excel XP і пакета статистичного аналізу SPSS for Windows v. 22.0.

Методи психологічної діагностики містили такі методики: методика CD-RISC-10, розроблена Campbell-Sills і Stein на основі CD-RISC К. Conner, J. Davidson (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона); «Мотиваційний профіль», розроблений Ш. Річі та П. Мартіном; методика часової перспективи ZTPI (Ф. Зімбардо); особистісний опитувальник Г. Айзенка (EPI); шкала оптимізму-активності (AOS, Comunian і Sarmány-

Schuller); методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка; «Шкала прокрастинації» (К. Лей); шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І. Галецької); проєктивна методика «Не дай людині впасти» та авторська анкета.

У дослідженні взяла участь 271 особа. З них 90 осіб звернулися до кадрового агентства по допомогу щодо трудової міграції, 181 особа є резидентами України, тобто це особи, які постійно проживають у певній країні (понад 183 дні на рік або мають тут центр життєвих інтересів, реєстрацію чи бізнес). Вік досліджуваних — від 17 до понад 50 років. З них: 33,9% досліджуваних у віці 17–25 років, 35,4% досліджуваних у віці 26–40 років, 30,6% у віці 40–55 років. Серед них 79,7% жінок та 20,3% чоловіків.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у тому, що

вперше встановлено: взаємозв'язок мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів та резидентів; побудовано трифакторні моделі ресурсно-мотиваційної сфери, що фіксують принципову розбіжність життєвих стратегій у майбутніх мігрантів та резидентів; побудовано двофакторну модель мотиваційного профілю майбутніх мігрантів та моделі психологічних ресурсів; феномен латентної поляризації мотиваційного профілю особистості в умовах міграційного вибору, що поєднує наскрізне мотиваційне ядро (цікаву працю, ергономічні умови та заробітну плату) із вираженим розщепленням вибірки за соціально-комунікативними чинниками на автономну та колективістську стратегії адаптації;

уточнено трансформаційний вектор міграційних очікувань — від прагнення соціокультурного статусу й впливу до прагматичного забезпечення базових умов життєдіяльності; мотиваційний профіль резидентів, що характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу; роль резильєнтності як базового

компонента ресурсної сфери майбутніх мігрантів та резидентів, що реалізує принципово різні адаптаційні функції;

доведено принципову відмінність у системній організації ресурсно-мотиваційної сфери (за результатами регресійного моделювання) груп: у майбутніх мігрантів це взаємопідсилювальна система, у резидентів — розбалансована й фрагментована структура; особливості цілепокладання майбутніх мігрантів і резидентів;

дістало подальшого розвитку: уявлення про взаємозв'язки між темпоральними ресурсами у майбутніх мігрантів, уявлення про кольорову картину майбутнього, що постає як поєднання активності, надії та внутрішньої рівноваги; наявність субгрупи мігрантів із низькою резильєнтністю, що блокує адаптацію в умовах невизначеності.

Практична значущість дисертаційного дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути широко використані для розробки та впровадження ефективних психосоціальних інтервенцій, спрямованих на відновлення та зміцнення ресурсної сфери особистості майбутніх трудових мігрантів і резидентів. Отримані дані можуть бути застосовані: у навчальному процесі — при викладанні нормативних дисциплін «Загальна психологія», «Психологія здоров'я», а також вибіркової дисципліни «Психологічні ресурси особистості» (довідка «Акт впровадження» № 09-01-130 від 19.01.2026 року). Результати дослідження дозволяють збагатити зміст курсів сучасними даними про мотиваційно-ресурсні особливості особистості в умовах міграційного вибору; у практичній діяльності психологів, психотерапевтів, педагогів, соціальних працівників та фахівців міграційних служб. Розроблені на основі дослідження рекомендації можуть бути використані для надання психологічної підтримки особам, які планують трудову міграцію, а також тим, хто залишається в країні (довідка № I - 11 від 23 квітня 2025 року надана Центром життєстійкості Ізмаїльської територіальної громади); акт впровадження, наданий Благодійною організацією «Благодійний фонд «Шлях відбудови», від 05.05.2025); при

розробці програм психологічної підготовки та адаптації потенційних мігрантів, програм підвищення резильєнтності, зміцнення мотивації досягнення та формування реалістичних життєвих цілей. Результати дослідження мають прикладну цінність для підвищення якості психологічної допомоги, профілактики емоційного вигорання та дезадаптації в умовах невизначеності, а також сприяють більш ефективній соціально-психологічній роботі з різними верствами населення.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дисертації було представлено й обговорено на: VI Міжнародній науковій конференції «Людина як цілісність: людське, позалюдське, надлюдське» (м. Одеса, 19 жовтня 2023 р.); VI Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції (23–24 жовтня 2024 року) «Соціально-освітні домінанти підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти» (Бердянський державний педагогічний університет); XVI Всеукраїнській науково-практичній конференції (з міжнародною участю) «Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства», 12 квітня 2024 року (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля); науково-практичній конференції «Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності», присвяченій 160-річчю Одеського національного університету імені І. І. Мечникова (7 квітня 2025 року); конференціях професорсько-викладацького складу ОНУ імені І. І. Мечникова (7 квітня 2025 року).

Особистий внесок здобувача. Розроблені теоретичні положення й отримані результати дослідження є самостійним внеском автора у вивчення проблеми.

Публікації. Основні положення результатів дослідження викладено у 5 наукових статтях, з яких 5 статей опубліковано у фахових виданнях, затверджених ДАК МОН України.

Структура й обсяг роботи. Дисертаційна праця складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел,

який налічує 157 найменувань, із яких 115 написано іноземними мовами. Загальний обсяг дисертації становить 212 сторінок. Основний обсяг дисертації викладено на 195 сторінках комп'ютерного набору, наукова робота містить 37 таблиць, 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ МІГРАЦІЇ ТА СТАНОВЛЕННЯ ПОГЛЯДІВ НА МОТИВАЦІЙНО-РЕСУРСНУ СФЕРУ ЛЮДИНИ

1. 1 Загальна проблема в розвитку поглядів на міграцію

У більш традиційних наукових поглядах міграція зображена як реакція на дисбаланс розвитку або як функція статичних «штовхаючих» і «притягуючих» факторів, як «проблема, яку потрібно вирішити» або, навпаки, як рішення проблем (таких як старіння населення). Однак сучасні погляди на міграцію визначають її як соціальний процес, який є невід'ємною частиною більш широких процесів економічних, політичних, культурних, технологічних та демографічних змін, втілених у таких поняттях, як соціальна трансформація, «розвиток» та глобалізація.

У сучасному світі дослідження міграції стають більш активними після періоду стагнації. Ретроспективний аналіз відомих теорій міграції (теорія міграції Лі, теорія міграційних систем Мабогунже [101], теорія мобільності Зелінського [155], робота Скелдона про міграційні переходи [136], неокласична теорія міграції Гарріса і Тодаро [82], нова економіка трудової міграції Старка [139] та теорія кумулятивної причинності Массі [102]) показує, що вчені намагалися сформулювати узагальнене визначення феномену міграції, проте застрягли у старих концепціях, моделях і припущеннях.

Взагалі теорії міграції вчені об'єднують у дві загальні парадигми, дотримуючись більш загального поділу між «функціоналістською» та «історико-структурною» соціальною теорією. Функціоналістська парадигма розглядає міграцію як стратегію оптимізації окремих осіб або сімей, які проводять розрахунки витрат і вигод. Головною проблемою функціоналістської теорії міграції є її редуccionістський характер. Моделі

міграції згідно з цією парадигмою базуються на явному або прихованому припущенні, що люди приймають раціональні рішення з метою максимізації доходу або «корисності». Теорія, започаткована Гаррісом і Тодаро [82], та моделі «push–pull» є представниками цієї парадигми. Моделі «push–pull» мають перелік факторів, які сприяють міграції, але вони об'єднані у пояснювальну систему й інтерпретують міграцію як функцію доходу та інших розбіжностей у можливостях між регіонами походження та призначення. Нова економіка трудової міграції, започаткована Старком [139], також належить до функціоналістської парадигми, концептуалізує міграцію, що відбувається в умовах відносної бідності та обмежень, як стратегію спільного страхування домогосподарства або сім'ї (а не окремої особи), спрямовану на диверсифікацію доходу шляхом розподілу ризиків. Хоча нова економіка трудової міграції визнає роль структурних обмежень у формуванні рішень про міграцію, вона також базується на припущенні, що домогосподарства є раціональними суб'єктами, які реалізують довгострокову стратегію економічної оптимізації.

Історико-структурна парадигма зосереджується на тому, як впливові еліти пригнічують і експлуатують бідних та вразливих людей, як капітал прагне наймати та експлуатувати робочу силу і як ідеологія та релігія відіграють ключову роль у виправданні експлуатації та несправедливості, представляючи їх як нормальний і природний порядок речей. До цієї парадигми можна віднести неомарксистську теорію конфлікту, теорію залежності (Frank), теорію світових систем (Wallerstein), теорію подвійного ринку праці (Piore) та критичну теорію глобалізації (Sassen) [цит. за 80]. Ці теорії мають загалом схожі інтерпретації міграції як явища, що формується під впливом структурних економічних нерівностей як усередині суспільств, так і між ними, а також щодо того, як міграція відіграє ключову роль у відтворенні та посиленні таких нерівностей. Однак головна

проблема таких історико-структурних поглядів полягає в тому, що вони практично не залишають місця для людської волі. Вони схильні зображати мігрантів як пішаків, яких штовхають і тягнуть глобальні макроекономічні сили, які не мають іншого вибору, окрім як мігрувати, щоб вижити. Погляди на міграцію як на «відчайдушну втечу від злиднів» або такі, що зображують мігрантів як пасивних жертв контрабандистів і торговців людьми, не відповідають дійсності, оскільки переважна більшість мігрантів переїжджає за власним бажанням. Дійсно, численні дослідження показують, що більшість мігрантів досягають значного поліпшення свого матеріального становища завдяки внутрішній та міжнародній міграції [80].

Попри діаметрально протилежні розбіжності в розумінні міграції, функціоналістські та історико-структурні парадигми міграції мають спільну рису – загальну нездатність забезпечити осмислене розуміння людської діяльності через зображення мігрантів як бездушних індивідуумів, що прагнуть до оптимізації користі; що уподобання людей є однаковими в усіх суспільствах і що такі уподобання є статичними. Такі традиційні теорії міграції, на думку Г. де Гааса [80], ігнорують важливі питання, що стосуються міграції. По-перше, доступ до різних видів ресурсів — економічних (матеріальних), соціальних (мережа стосунків), культурних (знання, ідеї, навички) та фізичних (стан здоров'я) — суттєво формує міграційну здатність людей, їхні уподобання та прагнення щодо переїзду або залишення на місці. По-друге, уявлення про «хороше життя» та життєві прагнення значно відрізняються залежно від соціального та культурного контексту. Саме суб'єктивні життєві прагнення, а також суб'єктивне сприйняття можливостей «тут» і «там» визначають, чи сформується в людини бажання мігрувати. По-третє, міграція не зводиться виключно до інструментальної раціональності («засіб для досягнення мети» — підвищення матеріального добробуту чи рівня життя). Люди можуть

цінувати саму мобільність із внутрішніх, екзистенційних мотивів: жага до нових вражень, цікавість, потреба в самореалізації, бажання звільнитися від рутини та відкрити нові горизонти. Відомо, що в різних суспільствах і в різні історичні періоди, особливо молоді люди, часто відчували сильне бажання покинути батьківський дім — хоча б тимчасово. Причинами такого прагнення були соціально-психологічна потреба в сепарації від батьків, демонстрація незалежності та проходження ініціації — ритуалу переходу в доросле життя. Це сучасний прояв більш універсального внутрішнього прагнення багатьох молодих людей — переїхати та відкрити для себе світ, перш ніж остаточно оселитися. По-четверте, традиційні теорії міграції зазвичай не розглядають мобільність і осілість у межах єдиної концептуальної системи. Таке інтегроване розуміння є необхідним, оскільки переміщення є такою ж нормою людського існування, як і осілий спосіб життя. Більшість людей протягом життя стикаються з обома варіантами. Сучасне розуміння міграції повинно включати як власне міграцію, так і неміграційну мобільність, а також ураховувати бажання людей як переїжджати, так і залишатися на місці, маючи «своє місце для життя». І нарешті, на думку Г. де Гааса [80], важливо подолати дихотомічний розрив між дослідженнями добровільної та вимушеної міграції. Практично всі мігранти стикаються з певними обмеженнями, проте навіть «вимушені мігранти» зберігають певний рівень свободи волі, без якого переїзд був би неможливим. Біженці також реалізують свою суб'єктність у межах можливого, навіть у найскладніших обставинах. Наприклад, багато трудових мігрантів виїжджають через серйозні обмеження можливостей для особистісного розвитку в країні походження, а спектр доступних їм варіантів міграції часто жорстко обмежений економічними, політичними та соціальними факторами.

Прагнення відіграють центральну роль у формуванні міграційної поведінки. Міграційні прагнення можна розглядати як похідну від загальних

життєвих прагнень особистості. Вчені традиційно виокремлюють два основні типи таких прагнень — інструментальні та внутрішні. Інструментальні пов'язані з розумінням міграції як функціонального засобу досягнення інших цілей. До них належать прагнення до вищого доходу, кращого соціального статусу, якіснішої освіти, доступу до сучасної охорони здоров'я або, у випадку вимушеної міграції, — захисту від переслідувань і насильства. Такий підхід розглядає міграцію як інвестицію сім'ї чи окремої людини в краще майбутнє, а не як «відчайдушну втечу від злиднів», як це часто зображають у домінуючих суспільних дискурсах. Внутрішні прагнення стосуються цінності, яку людина надає самому процесу міграції та пов'язаному з ним досвіду. Це може бути радість від пізнання нових суспільств і культур, відчуття пригод, соціальний престиж, пов'язаний із подоланням труднощів і ризику, або статус «людини світу» [82]. Внутрішні прагнення включають також задоволення від демонстрації власної спроможності та можливості забезпечувати сім'ю. Внутрішні та інструментальні прагнення можуть виникати одночасно і часто підсилюють одне одного [80].

У більш сучасних теоріях зосереджуються на повсякденному досвіді, сприйнятті та ідентичності мігрантів. Це такі теорії, як транснаціональна (Vertovec), діаспоральна (Cohen; Safran) та креолізаційна (Cohen), які можуть бути віднесені до символічно-інтеракціоністської перспективи. Ці теорії відходять від класичних економічних і структурних підходів і підкреслюють суб'єктність мігрантів, символічну взаємодію та динаміку ідентичності в умовах глобалізації.

Психологічний аналіз міграції спрямований на вивчення аспектів, пов'язаних безпосередньо з людиною. До них, зокрема, належать: індивідуальна мотивація міграції (включаючи співвідношення інструментальних і внутрішніх мотивів); особистісні чинники, що впливають на психологічну та соціально-психологічну адаптацію в нових етнічних і

культурних умовах; соціальні взаємодії, які формують почуття безпеки або провокують тривогу; поінформованість щодо працевлаштування та довіра до джерел інформації; референтні групи мігранта; психологічне здоров'я та резильєнтність мігрантів тощо. Такий аналіз належить насамперед до мікрорівня пояснення міграції, який охоплює особисті й сімейні характеристики мігранта (вік, освіта, кваліфікація, стан готовності до переїзду, адаптаційні здібності людини, подолання мовного бар'єра, збереження культурної ідентичності в новому середовищі та інтеграція в приймаюче суспільство, індивідуальні прагнення, мотивація, суб'єктивне сприйняття можливостей). Цей рівень органічно доповнює макро- та мезорівневі підходи, дозволяючи зрозуміти, як глобальні та структурні фактори (макрорівень) і соціальні мережі (мезорівень) трансформуються в індивідуальні рішення, переживання та адаптивні стратегії конкретної особистості.

Таким чином, комплексне розуміння сучасних міграційних процесів вимагає міждисциплінарного підходу та врахування всіх рівнів аналізу — макро-, мезо- та мікрорівневого. Жоден окремий рівень або теоретична перспектива не є універсальними. Функціоналістські та неокласичні теорії ефективніше пояснюють міграцію в умовах відносної свободи вибору та економічної привабливості країн, що приймають, тоді як історико-структурні підходи краще розкривають механізми міграції з країн, що розвиваються, та в умовах системної нерівноправності, гноблення або насильства.

1.2. Ретроспективний аналіз еволюції наукових підходів до дослідження мотиваційної сфери особистості

Співвідношення між діями людини та причинами, які зумовлюють та пояснюють ці дії, описує поняття мотивації. Незважаючи на певні акцентні відмінності, більшість визначень є близькими за змістом. Так, Дж. Ніколлс та

колеги визначають мотивацію як процеси, що викликають, спрямовують і підтримують поведінку, зорієнтовану на досягнення конкретної мети. Б. Вайнер розглядає мотивацію як психологічний конструкт, що позначає сили, які ініціюють, активізують, спрямовують і підтримують поведінку, спрямовану на досягнення мети або винагороди. М. Зейднер та інші розуміють мотивацію як внутрішній потяг або бажання людини займатися певною діяльністю — це психологічний процес, який ініціює, спрямовує та підтримує цілеспрямовані дії. Д. Шунк трактує мотивацію як процес, за допомогою якого активуються та підтримуються цілі, що охоплює пробудження, спрямування та наполегливість поведінки [140]. Отже, мотивація — це певна сукупність факторів (мотивів, потреб, стимулів, ситуативних чинників, емоційних переживань, очікувань), складний динамічний процес, що визначає енергійність, спрямованість і стійкість поведінки особистості. Вона розглядається як сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, які активізують і спрямовують діяльність людини.

Для глибшого розуміння людської мотивації важливо звернутися до її теоретичного осмислення. Водночас у сучасній психології існує велика різноманітність підходів до класифікації теорій мотивації. Вони відрізняються залежно від обраних критеріїв (історичних, структурних, функціональних), рівнів аналізу (біологічного, когнітивного, соціального) та основних пояснювальних принципів. З точки зору ретроспективного аналізу, в психології виокремлюють шість напрямів теорій мотивації:

- теорії інстинктів (Ч. Дарвін, З. Фройд, В. Мак-Дугалл);
- теорії потреб / особистісних особливостей (К. Левін, Г. Мюррей, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, Е. Десі та Р. Раян);
- теорії спонукань / навчання (Дж. Вотсон, К. Галл, Б. Скіннер);
- теорії мотивації особистісного зростання й майстерності (Ж. Піаже);

- гуманістичні теорії (А. Маслоу, К. Роджерс);
- когнітивні або соціально-когнітивні теорії (Е. Толмен, К. Левін, Л. Первін, А. Бандура, К. Двек).

У контексті мотивації праці теоретичні підходи зазвичай класифікують за двома основними напрямками: теорії змісту та теорії процесу. Теорії змісту зосереджуються на визначенні внутрішніх факторів, які безпосередньо мотивують людину в трудовій діяльності. Вони пояснюють, що саме мотивує працівників, акцентуючи увагу на їхніх потребах, цінностях та цілях, які людина прагне задовольнити.

Основні теорії змісту мотивації включають:

- теорію ієрархії потреб А. Маслоу [103],
- модифіковану модель ієрархії потреб К. Альдерфера [44],
- двофакторну теорію Ф. Герцберга [83],
- теорію мотивації досягнення Д. Мак-Клелланда [105].

Теорії процесу спрямовані на з'ясування взаємозв'язків між динамічними змінними, що складають мотивацію, та конкретними діями, необхідними для її ініціювання, спрямування та підтримки. На відміну від теорій змісту, які зосереджуються на тому, *що саме* мотивує людину, теорії процесу акцентують увагу на тому, *як саме* відбувається мотиваційний процес: як формується, спрямовується та підтримується поведінка. Ці теорії розглядають мотивацію як динамічний когнітивний процес і роблять вагомий внесок у розуміння складної, багатогранної природи трудової мотивації.

До основних теорій процесу мотивації праці відносять:

- теорію очікувань (В. Врум [147], Л. Портер і Е. Лоулер [114]);
- теорію справедливості С. Адамса [43];
- теорію постановки цілей Е. Локка [93];
- теорію атрибуції Ф. Гайдера та Г. Келлі [140].

Розвиток теорій мотивації у ХХ столітті характеризується паралельним існуванням і взаємним доповненням різних підходів і бере

початок від еволюційних ідей Ч. Дарвіна. Значний внесок у подальший розвиток зробив В. Мак-Дугалл, який у теорії інстинктів застосував як на свій час надзвичайно сучасний підхід. Учений розглядав інстинкти як цілеспрямовані процеси, що охоплюють три ключові компоненти: когнітивний (орієнтація уваги та сприйняття), афективний (емоційні переживання) та конативний (спонукання до певних дій). На відміну від механістичного розуміння інстинктів як жорстких і стереотипних реакцій, Мак-Дугалл наголошував, що вони є гнучкими, мотивують навчання та забезпечують адаптивні зміни поведінки. У роботі 1908 року Мак-Дугалл виділив сім «первинних» людських інстинктів, кожен з яких пов'язаний з певною базовою емоцією: втеча (страх), відраза (огида), цікавість (здивування), войовничість (гнів), самоприниження (субмісія) та самоствердження (позитивне самовідчуття), а також батьківський інстинкт (ніжність). Пізніше, у 1932 році, Мак-Дугалл відмовився від терміна «інстинкти» на користь поняття «схильності» і суттєво розширив їхній перелік, додавши, зокрема, схильність до спілкування та допомоги іншим, схильність до сміху, міграції, а також базові фізіологічні мотивації (пошук їжі, прагнення до комфорту та відпочинку).

Однією з найвпливовіших теорій мотивації ХХ століття є теорія поля К. Левіна. Учений розглядав мотиваційну силу, яка спонукає людину до досягнення мети, як функцію трьох основних факторів: напруження (t), або величини потреби; валентності (G), тобто привабливості (або відштовхувальної сили) об'єкта мети; та психологічної відстані (e) між особистістю і метою. Мотиваційна сила в теорії Левіна виражається формулою: Мотиваційна сила = $f(t, G) / e$. Кожен із цих компонентів має принципове значення. Коли людина відчуває потребу, бажання чи намір, вона перебуває в стані напруження (t). Чим сильніше мета здатна задовольнити актуальну потребу, тим вищою є її позитивна валентність і тим сильніше вона «притягує» до себе особистість. Після задоволення

потреби напруження знижується. Важливо, що Левін не обмежував поняття потреби лише біологічними функціями: намір виконати завдання або розв'язати проблему також породжує стан напруження. Теорія поля К. Левіна вважається однією з найплідніших у розвитку мотиваційної психології, оскільки заклала основу для вивчення таких феноменів, як фрустрація (яка часто призводить до регресивної поведінки), заміщення (заміна недоступної мети іншою), а також рівень прагнень (який, як правило, підвищується після успіху та знижується після невдачі). Головний внесок теорії поля полягає в тому, що вона розширила розуміння мотивації: від простих інстинктів і потреб до динамічного аналізу людини в її психологічному середовищі з урахуванням цілей, напруження, бар'єрів і суб'єктивної реальності. Теорія поля К. Левіна має і певні обмеження. Одним із головних критичних зауважень є те, що вона надмірно зосереджена на теперішньому моменті («тут і тепер»). Левін розглядав поведінку як функцію актуального психологічного поля в даний час, приділяючи значно менше уваги впливу минулого досвіду та майбутніх перспектив (довгостроковим цілям і життєвим планам). Такий «ситуативний» підхід, з одного боку, критикують за недостатнє врахування стабільних особистісних диспозицій, біографічного контексту та часової перспективи особистості, а з іншого — акцент на динаміці теперішнього моменту став однією із сильних сторін теорії, яка виявилася особливо актуальною для розуміння мотивації в умовах швидких змін, невизначеності та криз сучасного світу. Сьогодні ідеї теорії поля продовжують розвиватися й інтегруються з іншими підходами (зокрема, з теорією самодетермінації, теорією постановки цілей та теоріями часової перспективи), що дозволяє частково компенсувати її початкові обмеження.

Водночас паралельно розвивався інший підхід, зосереджений на внутрішніх джерелах мотивації. Одним із перших дослідників, який заклав концептуальні підвалини розуміння внутрішніх джерел активності, був Р.

Вудвортс (1918). Він висловив ідею про те, що поведінка може бути зумовлена власною енергією організму, а не лише зовнішніми стимулами. Проте в цей період у психології домінував біхевіоризм, який пояснював поведінку переважно через механізми підкріплення та зовнішні впливи. Суттєвий зсув у розумінні мотивації відбувся у середині ХХ століття завдяки дослідженням Г. Гарлоу (1950), який одним із перших чітко використав термін «внутрішня мотивація», описуючи поведінку мавп-резусів, які розв'язували головоломки без будь-яких зовнішніх винагород. Ці результати поставили під сумнів тогочасне біхевіористичне пояснення поведінки як виключно зумовленої зовнішніми підкріпленнями. Подальший теоретичний розвиток концепції пов'язаний із роботами Р. Вайта (1959), який запропонував поняття «мотивації ефективності». Він обґрунтував ідею про наявність у людини та тварин вродженої потреби відчувати власну компетентність і здатність впливати на середовище.

Зазначимо, що традиційна лінійна хронологія теорій мотивації є методологічно обмеженою, оскільки створює помилкове (або спрощене) уявлення, ніби теорії розвивалися строго послідовно, змінюючи одна одну. Насправді в мотиваційній психології ми спостерігаємо паралельний розвиток різних наукових шкіл та напрямів. Яскравим прикладом такого паралельного розвитку є дослідження Д. Мак-Клелланда та Дж. Аткинсона в межах Гарвардської психологічної школи кінця 1940-х — 1960-х років. Обидва вчені розпочали свою роботу під керівництвом Мак-Клелланда, адаптувавши Тематичний апперцептивний тест (ТАТ) Г. Мюррея для операціоналізації та вимірювання прихованих мотивів. Спільною фундаментальною працею стала монографія «The Achievement Motive» (1953), яка заклала теоретичне підґрунтя для обох дослідників. Проте наприкінці 1950-х років відбулося концептуальне розгалуження. У подальшій академічній класифікації їхні підходи були віднесені до різних теоретичних напрямів: змістовий напрям (Д. Мак-Клелланд) зосереджений на ідентифікації, класифікації та

соціальному походженні основних мотивів (досягнення, влади, афіліації); процесуальний напрям (Дж. Аткинсон) акцентує увагу на динаміці мотиваційного вибору, математичному моделюванні взаємодії мотиву, ймовірності успіху та цінності мети в очікувально-ціннісній моделі.

Конкретизацію змістових аспектів мотивації представлено в концепції Д. Мак-Клелланда [105]. На відміну від попередніх підходів, вчений розглядав потреби як набуті й соціально зумовлені утворення, а не як вроджені інстинкти. Він зосередив увагу не на процесі задоволення потреб, а на їхньому впливі на поведінку, стверджуючи, що в кожен конкретний момент часу в людини домінує лише один мотив. Мак-Клелланд виокремив три ключові мотиви:

- мотив досягнення. Особи, які мають високу потребу в досягненнях, схильні до прагнення успіху й майстерності, прагнуть виконувати складні завдання, отримувати чіткий зворотний зв'язок і віддають перевагу цілям із помірним рівнем ризику (ні надто легким, ні надто складним). Вони демонструють високу наполегливість і мотивацію до самовдосконалення;
- афіліативні мотиви. Особи з сильною потребою в афіліації мають високу мотивацію підтримувати міцні, теплі стосунки з друзями та родичами, прагнуть гармонії в міжособистісних взаємодіях, схильні до співпраці, виявляють емоційну підтримку та намагаються уникати конфліктів;
- мотив влади. Особи з цим домінуючим мотивом прагнуть лідерських позицій, контролю над ситуацією, переконання оточення та прояву свого впливу. Мак-Клелланд зазначав, що поєднання високої потреби у владі з низькою потребою в афіліації може призводити до авторитарного стилю поведінки, тоді як поєднання з високою афіліацією частіше проявляється в соціально орієнтованій діяльності.

На думку Д. Мак-Клелланда, саме мотив досягнення є головною рушійною силою успіху, підприємливості та високої результативності. Потреба у приналежності (афіліації), своєю чергою, заохочує до позитивної міжособистісної взаємодії [105].

Важливим доповненням до цієї класифікації стала типологія Г. Мюррея та його колег, які розподілили потреби за сферами життєдіяльності. Зокрема, потреба в досягненні та визнанні належить до сфери амбіцій, домінування та агресія — до сфери влади, а гра — до сфери міжособистісних стосунків [111].

У працях 1957–1964 років Дж. Аткинсон здійснив когнітивний зсув у психології мотивації. Він довів, що сама по собі потреба (мотив) не запускає поведінку автоматично. Мотивація виступає функцією синергетичної взаємодії особистісних факторів та ситуаційних змінних. У теорії мотивації досягнення в межах очікувано-ціннісної моделі [48] центральне місце посідає аналіз ключових детермінант поведінки та математичних взаємозв'язків між ними. Вчений зосередив увагу на індивідуальних відмінностях у зазначених процесах. У найпростішій формі теорія стверджує, що схильність до досягнення успіху (Т) є результатом взаємодії трьох основних факторів: мотиву досягнення успіху (М), суб'єктивної ймовірності успіху (Р) та стимулювальної цінності успіху (І). Ці компоненти пов'язані мультиплікативно: $T = M \times P \times I$. При цьому Аткинсон обґрунтував зворотну залежність між ситуаційними змінними: $I = 1 - P$, що математично максимізує мотивацію на завданнях середнього рівня складності. Врахування виключно прагнення до успіху звужує евристичний потенціал теорії, оскільки реальна діяльність розгортається в полі конкурувальних спонукань. Розвиваючи цей підхід, Дж. Аткинсон диференціював вибірку досліджуваних за ознакою домінування внутрішніх диспозицій. Це зумовило необхідність введення паралельного конструкту — тенденції уникнення невдачі, базовим ядром якої є особистісний мотив уникнення невдачі, що підпорядковується зворотним

психологічним закономірностям. Кінцевим етапом інтеграції моделі став висновок результуючої тенденції досягнення, яка постає як різниця між двома протилежними силами: схильністю до досягнення успіху й схильністю до уникнення невдачі. Саме цей баланс формує альтернативні стратегії цілепокладання: особи з домінуванням мотиву успіху обирають помірні за складністю цілі, тоді як особи, керовані страхом невдачі, парадоксально схиляються до екстремально легких або надто складних завдань.

Розвиток когнітивного зсуву, розпочатого Дж. Аткинсоном у царині мотивації досягнення, знайшов своє логічне продовження та прагматичну модифікацію в концепції цілепокладання Е. Локка. Окреслений Аткинсоном парадокс, згідно з яким найвища мотивація досягається за помірної складності завдання, отримав альтернативне переосмислення у працях Е. Локка. Теорія постановки цілей Е. Локка, розроблена у 1960-х роках, є однією з найбільш емпірично підтверджених теорій мотивації праці. Згідно з цією теорією, як тільки людина ставить перед собою певну мету, вона починає активно регулювати свою поведінку для її досягнення. Е. Локк та його колеги стверджують, що цілі виступають ключовим механізмом, завдяки якому незадоволені потреби перетворюються на конкретні дії. Чітко сформульована мета стає безпосереднім регулятором поведінки [94]. Ефективність діяльності значною мірою залежить від двох факторів: складності мети та ступеня відданості їй. Особи з конкретними, кількісно визначеними та складними цілями демонструють значно вищу продуктивність порівняно з тими, хто працює без чітких цілей або з розпливчастими формулюваннями. Теорія постановки цілей зберігає високу актуальність і в сучасних умовах. У світі швидких змін, невизначеності та постійних викликів (зокрема, в контексті трудової міграції, професійної самореалізації та адаптації до нових реалій) вміння правильно формулювати цілі стає одним із ключових психологічних ресурсів особистості. Саме тому теорія Локка активно використовується в сучасній організаційній психології,

коучинг-практиці, освіті та дослідженнях резильєнтності. Сам Е. Локк підкреслював, що постановку цілей доцільніше розглядати не як формальну теорію мотивації, а як потужну мотиваційну техніку, яка має високий практичний потенціал для підвищення продуктивності та особистісного розвитку. Таким чином, емпіричні дослідження Локка продемонстрували лінійну залежність: що вищою та складнішою є ціль, то вищу ефективність демонструє суб'єкт за умови її внутрішнього прийняття.

Якщо теорія постановки цілей Е. Локка фокусується на формально-динамічних характеристиках діяльності (специфічності та складності цілей), то для цілісного розуміння мотиваційного процесу необхідно звернутися до внутрішнього змісту спонукань суб'єкта. Свідомо прийнята ціль не функціонує в ізоляції; її регулятивна сила залежить від того, які саме базові потреби вона задовольняє. У цьому контексті логічним доповненням виступає двофакторна змістовна модель Ф. Герцберга.

У межах організаційної психології Ф. Герцберг розробив одну з найвідоміших і найбільш полемічних концепцій — двофакторну теорію мотивації, також відому як теорія мотивації-гігієни [83]. Провівши ретельний аналіз значного обсягу літератури, Ф. Герцберг спільно з Б. Мауснером, Р. Петерсоном та Б. Снайдерман встановили, що чинники, відповідальні за задоволеність роботою, суттєво відрізняються від чинників, що зумовлюють незадоволеність. З метою емпіричної перевірки цієї гіпотези було здійснено класичне дослідження, під час якого респондентам (інженерам і бухгалтерам) пропонувалося описати конкретні епізоди, коли вони відчували максимальну задоволеність і максимальну незадоволеність своєю роботою. Аналіз цих епізодів виявив чітке розмежування чинників, які зумовлюють задоволеність і незадоволеність роботою. Теми історій про задоволення не збігалися з темами історій про незадоволеність. Наприклад, історії про незадоволення часто стосувалися поганої політики компанії, але історії про задоволення не згадували про хорошу політику. Досягнення фігурували в розповідях про

задоволення, проте невдачі майже не згадувалися в історіях про незадоволеність. Ф. Герцберг назвав теми, пов'язані із задоволенням, мотиваційними факторами (мотиваторами), оскільки вони супроводжувалися відчуттям самокерування, відповідальності та продуктивності. Теми, що спричиняли незадоволеність, він позначив як фактори гігієни, запозичивши термін з епідеміології для підкреслення їхньої профілактичної, а не стимулюючої ролі [83].

На основі отриманих даних Ф. Герцберг припустив існування двох відносно незалежних психологічних вимірів: «задоволеність — відсутність задоволеності» та «незадоволеність — відсутність незадоволеності». Руйнування традиційного одновимірного погляду на задоволеність працею стало головною заслугою Ф. Герцберга, оскільки до нього вважалося, що «задоволеність» і «незадоволеність» — це протилежні полюси однієї шкали (якщо прибрати фактори незадоволеності, людина автоматично стане вмотивованою). Отже, Герцберг довів, що це два ортогональні (незалежні) виміри. Він стверджував, що мотиваційні фактори (досягнення, визнання, зміст роботи, відповідальність, просування по службі та професійне зростання) впливають на континуум «задоволеність — відсутність задоволеності», тоді як гігієнічні фактори (політика та адміністрація компанії, стосунки з керівництвом, міжособистісні відносини, умови праці та заробітна плата) зумовлюють континуум «незадоволеність — відсутність незадоволеності». Мотиваційні фактори стосуються переважно змісту роботи і пов'язані з психологічним зростанням особистості, тоді як гігієнічні чинники належать до контексту роботи і спрямовані головним чином на уникнення фізичного та психологічного дискомфорту. Дослідження показало, що позитивні емоції, спричинені мотиваційними факторами, тривають значно довше, ніж негативні реакції, зумовлені незадовільними гігієнічними умовами. Крім того, гігієнічні фактори могли викликати короточасні позитивні емоції,

але вони були нетривалими порівняно з ефектом мотиваційних чинників. Герцберг підкреслював суттєві відмінності між цими двома групами чинників, які він назвав «динамікою» мотивації та гігієни. Забезпечення ідеальних гігієнічних факторів (хороша зарплата, комфортний офіс) не створює мотивації, а лише приводить працівника у так званий нульовий (нейтральний) стан — стан «відсутності незадоволеності». Мотивація починається виключно вище цієї нульової позначки, коли підключаються чинники змісту роботи (внутрішні мотиватори). У сучасній термінології «гігієнічні фактори» Герцберга корелюють із зовнішньою мотивацією (*extrinsic motivation*), оскільки вони регулюються середовищем і контекстом. Натомість «мотиваційні фактори» тотожні внутрішній мотивації (*intrinsic motivation*), оскільки вони апелюють до самої природи діяльності та прагнення особистості до самоактуалізації.

На думку Д. А. Сачау, Ф. Герцберг запропонував більш загальну, але менш легку для перевірки теорію задоволеності та мотивації — настільки загальну, що її краще розглядати як метатеорію або світогляд задоволеності. Тобто теорію мотивації-гігієни найкраще розуміти як загальну структуру для розуміння подвійної природи задоволення/незадоволення, щастя/нещастя, внутрішньої/зовнішньої мотивації, майстерності/статусу та психологічного зростання/уникнення психологічного болю [116]. Загалом у науковій літературі двофакторну модель критикують за кількома ключовими напрямками: методологічною обмеженістю, ігноруванням індивідуальних відмінностей, суб'єктивністю розділення факторів, відсутністю прямого зв'язку з продуктивністю.

Щодо зв'язку з контекстом дослідження трудової міграції, двофакторна теорія Ф. Герцберга набуває нового методологічного звучання. Зокрема, процеси міграції можна інтерпретувати через динаміку розподілу гігієнічних та мотиваційних чинників у країнах походження та призначення. Дефіцит гігієнічних факторів на батьківщині (незадовільна

заробітна плата, відсутність безпеки праці) виступає класичним чинником виштовхування, що змушує індивіда мігрувати заради досягнення "нульового стану" — подолання дискомфорту. Натомість для висококваліфікованої міграції ("відтоку мізків") визначальними стають мотиваційні чинники притягування у країнах-реципієнтах: можливість професійного визнання, кар'єрного просування та збагачення змісту праці. Водночас обмеженість теорії Герцберга, яку критикують за ігнорування індивідуально-культурних відмінностей, виявляється у феномені "міграційного парадоксу", коли забезпечення високих гігієнічних стандартів за кордоном не гарантує довготривалої інтеграції мігранта за відсутності умов для його внутрішньої мотивації та самоактуалізації.

Логічним продовженням ідеї Ф. Герцберга про специфіку внутрішніх та зовнішніх регуляторів праці є концепція Д. Мак-Грегора, який перевів зазначений дуалізм у площину управлінських стратегій. Запропоновані ним теорія Х та теорія Y відображають два кардинально протилежні підходи до природи людської мотивації. Управлінська парадигма теорії Х апелює виключно до нижчих рівнів мотивації та континууму "незадоволеність — відсутність незадоволеності", фокусуючись на жорсткому контролі та забезпеченні базових гігієнічних стандартів (заробітна плата, безпека). Натомість теорія Y безпосередньо корелює з мотиваційними чинниками Герцберга, оскільки розглядає індивіда як проактивного суб'єкта, що прагне автономії, відповідальності та психологічного зростання через сам зміст діяльності. Аналізуючи теорію в контексті трудової міграції, слід зазначити, що багато мігрантів за кордоном змушені працювати на низькокваліфікованих посадах, де часто домінує жорсткий авторитарний стиль управління, що відповідає принципам теорії Х Д. Мак-Грегора (постійний контроль, система штрафів, сприйняття працівника виключно як ресурсу). Такий підхід суттєво ускладнює соціально-психологічну інтеграцію мігрантів і посилює відчуття відчуженості та маргіналізації. Навпаки, у

середовищі, побудованому на засадах теорії Y, мігранти отримують простір для прояву ініціативи, творчості та самостійності — ті можливості, яких їм часто бракувало в авторитарному середовищі країни походження. Унаслідок цього створюються умови, що сприяють “відтоку мізків” (brain drain), оскільки висококваліфіковані спеціалісти охочіше залишаються в країнах, де їхній потенціал реалізується повніше.

Попри евристичну цінність моделей Герцберга та Мак-Грегора, вони залишали відкритим питання про глибинні психологічні механізми трансформації зовнішніх стимулів у внутрішні спонукання. Цю наукову лакуну успішно заповнює теорія самовизначення Е. Десі та Р. Раяна. Проте вихідним пунктом розвитку цього напрямку стали емпіричні дослідження Е. Десі (1971, 1975), який уперше концептуалізував феномен внутрішньої мотивації — психологічного стану, за якого індивід вдається до певної діяльності заради інтересу та задоволення від самого процесу. Десі довів, що екстернальний тиск та монетарні винагороди здатні редукувати автентичне залучення суб'єкта [70]. Наприкінці 1970-х років до розробки цієї проблематики приєднався Р. Раян, що дозволило дослідникам узагальнити накопичені емпіричні дані та в 1985 році офіційно презентувати цілісну макротеорію — Теорію самовизначення (Self-Determination Theory — SDT). У межах цієї спільної концепції було обґрунтовано, що внутрішній мотиваційний потенціал актуалізується через задоволення трьох базових психологічних потреб: автономії, компетентності та взаємозв'язку. У межах теорії самовизначення змістове наповнення трьох базових психологічних потреб експлікується через такі дефініції:

- Потреба в автономії (autonomy) інтерпретується не просто як незалежність, а як прагнення індивіда виступати автентичним ініціатором і регулятором власної поведінки, узгоджуючи дії з внутрішнім «Я».
- Потреба в компетентності (competence) полягає в прагненні відчувати власну ефективність під час взаємодії із соціальним та

предметним середовищем, опанувати нові навички та успішно інтегрувати інтелектуальний потенціал для подолання оптимальних викликів.

- Потреба у взаємозв'язку (relatedness) відображає фундаментальне прагнення особистості до соціальної інтеграції, побудови безпечних, глибинних і взаємозначущих стосунків, що забезпечують почуття причетності до спільноти.

Емпіричні верифікації моделі [122] доводять, що простір діяльності, який забезпечує синергетичне задоволення зазначеної тріади потреб, суттєво максимізує внутрішній мотиваційний потенціал. Така діяльність корелює з вищими показниками психологічного благополуччя, резильєнтності, тривалого залучення та якісної продуктивності суб'єкта.

Концепція самовизначення не нівелює значення зовнішніх чинників мотивації. Згідно з пізніми розробками авторів, роль зовнішніх винагород є амбівалентною: залежно від контексту та специфіки сприйняття суб'єктом, вони можуть виступати або як інструмент зовнішнього контролю (що редукує внутрішній інтерес), або як джерело інформативного зворотного зв'язку (що підкріплює почуття компетентності та автономії).

Згідно з положеннями теорії самовизначення (SDT), автентично автономна (самодетермінована) поведінка має значно вищий індекс пролонгованої стійкості та виступає базовим предиктором психологічного благополуччя й особистісного зростання індивіда, ніж діяльність, підпорядкована екстернальному контролю або зумовлена суб'єктивно відчутним браком альтернатив. Рівень автономії в структурі поведінкових патернів детермінується ступенем відповідності дій внутрішній системі цінностей, релевантних цілей та базових потреб суб'єкта.

У межах цієї концептуальної моделі Е. Десі та Р. Раян диференціюють три фундаментальні типи мотиваційної регуляції:

- Автономна мотивація: відображає інтенціональну активність, яка повністю узгоджується з інтегративним «Я» індивіда, базується на особистісному інтересі й усвідомленій цінності діяльності та маркується як суто самовизначена.

- Контрольована мотивація: репрезентує поведінку, яка ініціюється та підтримується за рахунок зовнішніх підкріплень, прагнення отримати винагороду або інтенції уникнути санкцій (покарання) й соціального осуду.

- Амотивація: специфічний стан повної відсутності інтенціональності, за якого індивід не виявляє жодних спонукань до дії через дефіцит сенсу діяльності, переконаність у власній некомпетентності або невіру в досяжність мети.

Центральним методологічним здобутком SDT є доведення того, що зовнішня мотивація не є гомогенним (однорідним) конструктом. Вона розгортається вздовж континууму самодетермінації та варіюється за ступенем автономії — від суто контрольованих екстернальних форм до автономних інтегрованих структур. Цей рух забезпечується процесами інтерналізації, за яких зовнішні соціальні вимоги та цінності поступово трансформуються у внутрішні регулятори поведінки.

Таким чином, концепція Е. Десі фокусує увагу на внутрішніх когнітивно-афективних механізмах регуляції активності. Створення фасилітативного (сприятливого) соціокультурного чи організаційного середовища, що підтримує прагнення суб'єкта до автономії та компетентності, виступає інструментом актуалізації автономних форм мотивації. Це, у свою чергу, забезпечує граничну інтеграцію особистісного потенціалу, максимізацію креативності, пролонговану залученість та оптимізацію продуктивності діяльності в цілому.

Застосування теорії самовизначення (SDT) дозволяє експлікувати глибинні психологічні трансформації мігранта через призму динаміки

сприйняття винагороди. У класичних економічних моделях міграції передбачається, що високий рівень заробітної плати в країні-реципієнті є самодостатнім і вичерпним фактором успішної адаптації та утримання працівника. Проте з погляду суб'єктивного когнітивного оцінювання в структурі SDT будь-який зовнішній стимул піддається внутрішній інтерпретації за двома векторами: локусом каузальності (контролем) та сприйняттям компетентності. У ситуації, коли мігрант отримує високу заробітну плату, але стикається з асиметрією правових відносин, девальвацією професійного статусу, жорстким авторитаризмом менеджменту та відсутністю можливості впливати на робочі процеси («відсутністю голосу»), відбувається когнітивний зсув. Зовнішня винагорода втрачає свій інформаційний аспект (визнання майстерності) і починає сприйматися виключно через функцію контролю. Гроші трансформуються з мірила успіху в інструмент економічного примусу та психологічної залежності. Цей процес запускає механізм, який у когнітивній психології відомий як ефект підриву внутрішньої мотивації (overjustification effect). Індивід починає сприймати свій локус причинності як суто зовнішній («я працюю тут не тому, що мені це цікаво чи важливо, а тому, що я змушений відробляти ці гроші»). Як наслідок, блокується задоволення базової метапотреби в автономії, що призводить до тотальної деструкції внутрішнього інтересу до праці. Попри високий матеріальний достаток — який за Ф. Герцбергом забезпечує лише нейтральну «ідеальну гігієну» — мігрант опиняється в стані глибокої психологічної депривації, що екстраполюється у професійне вигорання, депресивні стани та відчуття відчуженості.

Концептуалізована Е. Десі та Р. Раяном базова психологічна потреба в компетентності знаходить своє операційне та функціональне розширення у соціально-когнітивній теорії мотивації (Social Cognitive Theory — SCT) А. Бандури [51]. Якщо в межах SDT компетентність розглядається як

фундаментальне прагнення індивіда, то А. Бандура експлікує конкретні інструментальні механізми реалізації цього прагнення через конструкти цілепокладання та віру у власну ефективність. Згідно з положеннями SCT, мотиваційні процеси детермінуються тріадичною взаємодією особистісних (когнітивних), поведінкових та екологічних (середовищних) чинників, що є критично важливим для аналізу життєдіяльності мігранта в іншокультурному просторі. Центральним пояснювальним конструктом цієї моделі постає самоефективність (self-efficacy) — суб'єктивна віра індивіда у власну здатність мобілізувати когнітивні ресурси та реалізувати комплекс дій, необхідних для успішного виконання складного завдання. У контексті SCT мотивація мігранта визначається системою його свідомих цілей та очікувань від результатів діяльності. Проте готовність до активної адаптаційної поведінки актуалізується лише тоді, коли високий рівень самоефективності поєднується із суб'єктивним сприйняттям контролю над ситуацією. Мігрант із високим індексом самоефективності схильний інтерпретувати труднощі (наприклад, мовний бар'єр чи нові професійні вимоги) не як загрозу чи ознаку власної некомпетентності, а як когнітивний виклик, що вимагає розширення поведінкового репертуару. Це трансформує імітаційне навчання та спостереження за соціумом країни-реципієнта у стійку довгострокову стратегію інтеграції.

Виокремлений А. Бандурою аналіз очікуваних результатів поведінки концептуально кореспондує з класичними інструментальними моделями, в основі яких лежить теорія очікувань (Expectancy Theory). Фундаментальний постулат цього підходу, започаткованого у працях В. Врума (1964), стверджує, що інтенсивність мотивації суб'єкта визначається його свідомими когнітивними оцінками ймовірних наслідків власних дій [147]. Мотиваційний потенціал постає як функція тріадичного взаємозв'язку між суб'єктивним очікуванням того, що докладені зусилля зумовлять необхідний рівень продуктивності («зусилля — результат»); переконаністю в тому, що

досягнута продуктивність обов'язково приведе до отримання винагороди («результат — інструментальність»); суб'єктивною цінністю та привабливістю самої цієї винагороди (валентність). У межах дослідження психологічної трансформації мігранта особливого значення набуває найбільш інтегративна та розширена модифікація цього підходу — комплексна модель мотивації Л. Портера та Е. Лоулера (1968). Автори подолали певний схематизм ранніх когнітивних теорій, об'єднавши елементи теорії очікувань із факторами справедливої винагороди та задоволеності працею, що дозволяє детально експлікувати структуру зусиль мігранта в новому соціокультурному та професійному середовищі [114].

Специфіка комплексної моделі Л. Портера та Е. Лоулера полягає в подоланні лінійної редукції мотиваційної сили на користь системного аналізу продуктивності в цілому. Автори обґрунтовують, що докладені суб'єктом зусилля не трансформуються безпосередньо у високі результати діяльності. Цей зв'язок є опосередкованим і залежить від двох внутрішніх констант: індивідуально-психологічних здібностей (особистісних рис) індивіда та суб'єктивного сприйняття ним своєї рольової поведінки (розуміння завдань та очікувань організації). Модель диференціює мотивацію, задоволеність та продуктивність як автономні змінні, розкриваючи нелінійний характер взаємозв'язків між ними. Ключовим методологічним переосмисленням традиційних підходів стало доведення того, що задоволеність роботою є наслідком продуктивності, а не її першопричиною.

У подальших теоретичних модифікаціях Е. Лоулер [114] поглибив когнітивну архітектуру моделі, зазначивши, що під час оцінювання привабливості альтернативних поведінкових стратегій суб'єкт оперує двома самостійними типами очікувань, які вимірюються за шкалою від 0 до 1:

- Очікування першого типу («зусилля — продуктивність»): суб'єктивна оцінка ймовірності того, що мобілізація зусиль приведе до досягнення запланованого рівня результативності. Що очевиднішим є цей зв'язок для індивіда, то вищим є мотиваційний потенціал.
- Очікування другого типу («продуктивність — наслідок»): суб'єктивна ймовірність того, що фіксований рівень продуктивності дійсно зумовить отримання релевантних винагород, пов'язаних із задоволенням базових потреб.

Інтегративна мотиваційна сила формується через мультиплікативну комбінацію обох типів очікувань, помножену на силу валентності (суб'єктивної цінності) очікуваного результату. При цьому однією з центральних інтервенційних змінних, що визначають фінальну задоволеність суб'єкта в моделі Портера—Лоулера, постає сприйняття справедливої винагороди. Задоволеність формується не безпосередньо від факту отримання матеріальних чи нематеріальних благ, а в результаті когнітивного зіставлення реальної винагороди з тією, яку індивід вважає справедливою за свій внесок.

У контексті праці мігранта цей механізм набуває критичного значення: навіть за умови високої абсолютної заробітної плати, суб'єктивне відчуття несправедливості (зумовлене порівнянням власної винагороди з доходами місцевих фахівців за аналогічний обсяг роботи або кваліфікацію) блокує досягнення стану задоволеності. Це фруструє довгострокову мотивацію та запускає експлікований у моделі Портера—Лоулера механізм «справедливої винагороди», що актуалізує необхідність звернення до самостійного концептуального конструкту — теорії справедливості (Equity Theory) Дж. С. Адамса (1963, 1965). Цей підхід зосереджує увагу на суб'єктивних емоційно-когнітивних оцінках індивіда щодо еквівалентності ставлення до нього порівняно з референтними іншими.

Фундаментальним положенням теорії є прагнення особистості до підтримання психологічної рівноваги та гомеостазу. Суб'єкт постійно зіставляє власні «входи» (inputs) — інтелектуальні, часові, енергетичні та професійні внески у діяльність — із отриманими «виходами» (outputs) — матеріальними та моральними винагородами (результатами). Згідно з Адамсом, стан справедливості (еквівалентності) констатується лише тоді, коли суб'єктивне співвідношення власних результатів до внесків дорівнює аналогічному співвідношенню у референтної групи або колег. Будь-яка асиметрія у цій пропорції сприймається людиною як несправедливість, що породжує стан внутрішньої когнітивної фрустрації та психологічної напруги (дисонансу). Ця напруга виступає потужною деструктивною силою, яка мотивує індивіда до активних дій, спрямованих на відновлення когнітивного чи поведінкового балансу. Адамс довів, що почуття несправедливості є амбівалентним: воно виникає як за умови відносно меншої винагороди за аналогічний внесок (недоплата, що провокує гнів і тривогу), так і за умови надмірної винагороди (переплата, що активує почуття провини).

Для психологічного профілю мігранта теорія Дж. С. Адамса має винятковий евристичний потенціал. Мігранти схильні обирати як референтну групу або місцевих працівників країни-реципієнта, або інших представників діаспори. Якщо мігрант ідентифікує, що за однакових професійних «входів» (рівень освіти, інтенсивність праці, кваліфікація) його «виходи» (заробітна плата, соціальний пакет, повага з боку менеджменту) є значно меншими, виникає хронічна мотиваційна напруга. Для зниження цього дисонансу мігрант може або штучно зменшувати свої внески (знижувати продуктивність праці), або вдаватися до деструктивних поведінкових стратегій — аж до розриву трудових відносин і пошуку більшої справедливості в інших соціокультурних просторах.

Якщо теорія справедливості Дж. С. Адамса експлікує реакцію індивіда на екстернальні (зовнішні) чинники середовища, то соціально-когнітивна модель мотивації досягнення К. Двек [71] дозволяє зазирнути у глибинні внутрішні установки особистості, які визначають характер її адаптації до критичних викликів та невдач. Дослідниця довела, що ментальні уявлення людини про природу власних здібностей та інтелекту є фундаментальним предиктором її поведінкових патернів у ситуаціях невизначеності. В оригінальній концепції К. Двек виокремлено два полярні типи мислення (установок), які безпосередньо детермінують вибір цільових орієнтацій:

- фіксована установка (fixed mindset) базується на переконанні, що базові здібності та інтелект є статичними, незмінними величинами. Особи з такою установкою схильні обирати цілі продуктивності (performance goals), спрямовані суто на демонстрацію своєї компетентності, отримання схвальних оцінок з боку оточення або уникнення маркування власної неспроможності.
- установка на розвиток (growth mindset) ґрунтується на вірі в те, що потенціал і навички є гнучкими конструктами, які можна розвивати через зусилля та досвід. Вони підтримують цілі навчання (learning/mastery goals), де пріоритетом виступає безпосереднє опанування нових знань та підвищення реальної майстерності.

Соціально-когнітивна модель мотивації досягнення обґрунтовує, що зазначені цільові орієнтації зумовлюють розгортання радикально відмінних поведінкових стратегій. Цілі навчання забезпечують запуск адаптивної, орієнтованої на майстерність моделі поведінки, яка характеризується високим рівнем стійкого інтересу, наполегливості та проактивного пошуку складних викликів незалежно від наявності поточних перешкод. Натомість цілі продуктивності мають амбівалентний характер: вони стимулюють результативність лише за умови високої суб'єктивної оцінки власних здібностей. Якщо ж індивід оцінює свої сили як низькі, орієнтація на зовнішній результат запускає неадаптивну (безпорадну) модель поведінки,

що веде до різкого зниження зацікавленості та капітуляції перед першими труднощами. У подальших модифікаціях моделі цілі досягнення були диференційовані на три вектори: оволодіння (розвиток компетентності), наближення до результату (демонстрація переваги над іншими) та уникнення результату (страх виявитися некомпетентним). При цьому цілі результативності додатково поділяються на нормативні (прагнення перевершити соціальний стандарт), цілі зовнішнього вигляду (демонстрація статусу) та суто результативні цілі (орієнтація на формальну оцінку).

Для аналізу психологічного простору міграції модель К. Двек має вирішальне значення. Переїзд в іншу країну апріорі пов'язаний із кризою компетентності. Мігрант із фіксованою установкою, орієнтований на цілі продуктивності, сприймає перші адаптаційні невдачі (мовні помилки, зниження соціального чи професійного статусу) як остаточний вирок своїм здібностям, що штовхає його до беспорядної поведінки чи самоізоляції. Навпаки, мігрант з установкою на розвиток інтерпретує труднощі нової культури та праці як тимчасові прогалини в навичках, які можна компенсувати тривалим навчанням. Це запускає адаптивну модель інтеграції, забезпечуючи креативність та високу наполегливість у подоланні соціокультурних бар'єрів.

Сучасний етап розвитку психології мотивації маркується поступовою заміною класичного конструкту абстрактної «потреби» (мотиву) на більш гнучкі та інструментальні концепції, що описують загальну індивідуальну орієнтацію на цілі. У цьому контексті поведінкова активність суб'єкта експлікується через такі одиниці аналізу, як особисті проекти, життєві завдання, цілі ідентичності та особистісні прагнення (*personal strivings*). Згідно з концепцією Р. Еммонса, особистісні прагнення мають більш специфічний та локальний характер (наприклад, прагнення «бути чесною людиною»), виступаючи безпосередніми регуляторами повсякденної поведінки. Вони диференціюються та описуються за комплексом параметрів:

очікуванням успіху, рівнем складності, ступенем абстракції, орієнтацією на наближення (досягнення) або уникнення, а також за рівнем внутрішньої інтеграції або фрагментації (конфліктності) загальної системи цілей. Емпірично доведено, що структурні та динамічні параметри особистісних прагнень безпосередньо корелюють із детермінантами соматичного і психологічного благополуччя індивіда.

Логічним синтезом когнітивно-цільового та диспозиційного підходів постають сучасні теорії, у межах яких простежується інтерференція між вимірами мотивації досягнення та П'ятифакторною моделлю особистісних рис (Big Five) Р. МакКрея та П. Кости (екстраверсією, доброзичливістю, сумлінністю, невротизмом і відкритістю до досвіду). Дослідники продемонстрували, що стійкі індивідуальні відмінності за цими п'ятьма базовими вимірами відображають унікальні «норми мотиваційної реакції» особистості. Зазначені норми визначають специфіку когнітивного опрацювання та моделі реагування індивіда на конкретні класи еволюційно та соціально значущих ситуаційних сигналів.

У контексті вивчення психологічних трансформацій мігранта цей синтез набуває виняткової валідності. Індивідуальна «норма мотиваційної реакції» мігранта, зумовлена його диспозиційним профілем за МакКреєм та Костою, безпосередньо структурує його повсякденні прагнення за Еммонсом в умовах акультурації. Наприклад, високий рівень сумлінності (Conscientiousness) та відкритості до досвіду (Openness) знижує внутрішню конфліктність і фрагментацію системи цілей мігранта, орієнтуючи його на прагнення наближення (опанування мови, професійне зростання). Навпаки, високий індекс невротизму (Neuroticism) зміщує «норму мотиваційної реакції» у бік прагнень уникнення (страх соціального відторгнення, уникнення викликів), що підвищує рівень внутрішнього когнітивного конфлікту, провокує депресивні стани та фруструє загальний процес соціокультурної інтеграції в країні-реципієнті.

Таким чином, ретроспективний аналіз еволюції наукових підходів до дослідження мотиваційної сфери особистості — від ранніх біхевіористських моделей до сучасних інтегративних когнітивно-диспозиційних концепцій — дозволяє констатувати фундаментальну зміну пояснювальної парадигми людської поведінки. Історико-теоретичний зріз продемонстрував перехід від лінійних, механістичних схем детермінації (де індивід розглядався як пасивний об'єкт зовнішніх підкріплень чи біологічних драйвів) до системного розуміння особистості як проактивного, самодетермінованого суб'єкта життєдіяльності.

1.3. Роль резильєнтності у психологічних ресурсах людини

Трудова міграція населення спричиняє суттєві негативні наслідки як на державному, так і на індивідуальному рівнях. На державному рівні це призводить до втрати цінних ресурсів, відтоку найбільш кваліфікованих та активних кадрів («витік мізків»), недонадходжень до пенсійного та інших соціальних фондів, а також посилення демографічної кризи. На індивідуальному рівні трудова міграція пов'язана зі значними соціально-психологічними ризиками для особи, що мігрує. Трудову міграцію можна розглядати як життєву ситуацію або як складну життєву ситуацію. До складових структури життєвих ситуацій належать сукупність елементів середовища (об'єктивний бік) та особистість як діяльний суб'єкт (суб'єктивний бік). У певний момент часу міграцію як життєву ситуацію можна розглядати як точку біфуркації в межах еволюційно-синергетичної парадигми. У цій парадигмі біфуркації є періодами хаотичної поведінки системи, після яких відбувається перехід до нового стійкого стану («атрактора»). Вибір конкретного атрактора, як правило, визначається флуктуаціями саме в точці біфуркації.

Міграція як складна життєва ситуація є різновидом соціально-психологічної ситуації, яка висуває підвищені вимоги до адаптаційних ресурсів особистості, зумовлює зміни її психічного стану та характер взаємодії в системі «суб'єкт – ситуація». З позицій ситуаційного підходу складна життєва ситуація являє собою сукупність значущих для людини подій, пов'язаних із ними потреб, цінностей та уявлень, які впливають на її поведінку в конкретний період життєвого циклу. Складна життєва ситуація характеризується низкою феноменологічних показників, зокрема: невизначеністю, стресогенністю, оцінкою ресурсів, порушенням поточної діяльності, неадекватністю звичних алгоритмів соціальної поведінки, зміною кола звичного спілкування та усвідомленням необхідності адаптації. Така ситуація постає для особистості як проблема, розв'язання якої вимагає поєднання звичних способів активності з новими, оригінальними стратегіями поведінки. У контексті подолання складних життєвих ситуацій особливе місце посідають психологічні ресурси особистості.

Психологічні ресурси являють собою систему взаємопов'язаних компонентів (емоційних, мотиваційних, поведінкових, когнітивних та інших), які сприяють збереженню стресостійкості, самоконтролю, активності, енергійності та здатності приймати обґрунтовані рішення. Саме ресурси допомагають особистості ефективно адаптуватися в складних життєвих обставинах. Згідно з теорією збереження ресурсів С. Хобфолла [84], ресурси розглядаються як різноманітні засоби та можливості, що мають системну організацію й забезпечують адаптацію індивідів до життєвих викликів і стресових ситуацій. Вони включають фізичні, психологічні, соціальні та матеріальні елементи, які сприяють збереженню та підвищенню якості життя, а також досягненню поставлених цілей. На думку З. Кіреєвої, саме резильєнтність (психологічна стійкість) посідає центральне місце в динамічній системі психологічних ресурсів. У цій системі резильєнтність через гнучкі нелінійні зв'язки забезпечує ефективну

взаємодію ресурсних та компенсаторно-регулювальних механізмів, що сприяють відновленню особистості в умовах тривалого стресу.

Вивчення резильєнтності активно розвивається з 1980-х років, хоча в більш ранніх працях осіб, які досягали успіху попри численні ризики та несприятливі обставини, традиційно називали «невразливими» (*invulnerable*). З часу появи поняття психологічної резильєнтності підходи до його розуміння суттєво еволюціонували, проте єдиного загальноприйнятого визначення досі не сформовано. Так, А. Мастен визначає резильєнтність як здатність динамічної системи успішно адаптуватися до складних умов, це динамічна та багатогранна конструкція, яка значно варіюється у різних людей [98]. Дж. Бонанно розглядає резильєнтність як стабільну траєкторію здорового функціонування після вкрай несприятливих подій [54]. Н. Аєд трактує її як сукупність особистих і соціальних ресурсів, якими володіє індивід і які дозволяють йому адаптуватися до несприятливих обставин [49]. М. Унгар в екологічній моделі називає резильєнтність сукупністю спостережуваних поведінкових проявів, пов'язаних з адаптивними результатами в умовах значних негараздів.

Резильєнтність часто аналізують у трьох аспектах — як стан, процес і результат. Як стан резильєнтність характеризується здатністю до ефективного використання наявних ресурсів у важких ситуаціях (С. Хобфолл). Її також розглядають як вольовий психічний стан, що забезпечує зв'язаність і мобілізацію ресурсів у складних життєвих обставинах, сприяє формуванню відповідної особистісної риси та зумовлює ефективну адаптацію й особистісне зростання в подальшому житті (О. Односталко).

Резильєнтність як процес має динамічний характер і може суттєво варіюватися залежно від ситуації та періоду часу. Дослідники виділяють різні реакції на несприятливі події. Зокрема, Бонанно та ін. [54] розрізняють резильєнтність, що формується після хронічних негативних подій, та

резильєнтність із мінімальним порушенням функціонування після гострих травматичних подій. Вчені зазначають, що в процесуальному аспекті індивіди розвивають і використовують активи та ресурси, які сприяють досягненню позитивних результатів в умовах несприятливих обставин. При цьому під активами автори розуміють особистісні характеристики, тоді як ресурси розглядають як зовнішні щодо індивіда чинники. Активи, ресурси та фактори ризику, що перешкоджають позитивній адаптації, утворюють компенсаторні процеси резильєнтності. Водночас ми не поділяємо такої диференціації понять «актив» і «ресурс», оскільки вважаємо, що їхній зміст і функціонування є взаємопов'язаними та взаємозумовленими. Визначальним, на нашу думку, є їхній інтегративний характер, який забезпечує цілісний ресурсний потенціал особистості.

Динамічний і процесуальний характер резильєнтності яскраво проявляється в моделі циклу резильєнтності, запропонованій Дж. Паттерсоном і П. Келлехером [115]. Дослідники описують цикл резильєнтності, який можуть використовувати особи, що стикаються з різними негараздами. Автори припускають, що навіть найбільш резильєнтні індивіди під час подолання травматичного досвіду переживають значні коливання стану. Вони виділяють чотирицикловий процес резильєнтності, який включає такі фази: погіршення, виживання, відновлення та зростання. Резильєнтні здібності людини значною мірою визначають, на якому етапі циклу вона перебуває. Якщо особа не здатна адаптуватися до складного досвіду, вона, ймовірно, занурюється в дезадаптивний стан і не може ефективно впоратися з негараздами або навіть вижити. Деякі індивіди досягають лише фази виживання — вони частково адаптуються, але не відновлюються повністю. Інші досягають фази відновлення і повертаються до попереднього (статус-кво) рівня функціонування. Лише обмежена кількість осіб досягає фази зростання, що характеризується посиленням рівня психологічної стійкості. Цю фазу автори називають процвітаням

(thriving). Таке розуміння добре узгоджується з поглядами Лутар, Чікетті та Бекер [95], які концептуалізують резильєнтність як траєкторію, де шлях людини через негаразди може призводити до різних результатів, зокрема відновлення, стійкості та зростання.

Резильєнтність як результат часто розглядається як критерій ефективності адаптації та один із ключових індикаторів психологічного здоров'я в умовах тривалого стресу. Такий підхід дозволяє не лише констатувати факт подолання труднощів, але й оцінювати якісні зміни у функціонуванні особистості після кризових подій.

Ще одним важливим напрямом вивчення резильєнтності є дослідження її як особистісної риси. Такі дослідження виявили низку ключових якостей, що сприяють її прояву. Зокрема, К. Коннор і Дж. Девідсон [61] відносять до них витривалість, оптимізм та самоефективність. Крім того, у структурі резильєнтності як риси часто зазначають інтелектуальні здібності, легкий темперамент, автономність, самостійність, розвинені комунікативні навички та ефективні стратегії подолання труднощів. У дослідженні Кумпфер і Гопкінс (цит. за [143]) до складу резильєнтності включено оптимізм, емпатію, проникливість, інтелектуальну компетентність, позитивну самооцінку, наявність життєвої мети (напрямку або місії), а також рішучість і наполегливість. У класичному лонгітюдному дослідженні Е. Вернера та Р. Сміта було виявлено чотири основні характеристики резильєнтних молодих дорослих: активний підхід до розв'язання проблем; схильність сприймати життєвий досвід у позитивному ключі навіть у складні періоди; здатність привертати до себе позитивну увагу оточення; сильна віра у можливість збереження позитивного погляду на життя. Подібні особистісні якості та навички описуються й в інших підходах. Зокрема, у моделі К. Хуртес і Л. Аллен резильєнтність розглядається як сукупність установок і навичок, притаманних високорезильєнтним особам. Такі індивіди характеризуються

залученістю до пізнання нового, готовністю брати відповідальність за наслідки власних дій, здатністю коригувати поведінку відповідно до ситуації, високим рівнем самоконтролю, умінням навчатися на помилках, усвідомленням власної компетентності, а також здатністю зберігати оптимістичний погляд і використовувати гумор як ефективний ресурс подолання стресу [86].

У науковій літературі представлено різноманітні теоретичні моделі резильєнтності, а також концепції, які суттєво наближені до її розуміння. Так, факторна модель резильєнтності, розроблена Г. Вагнілд і Г. Янг [151], є однією з класичних моделей у вивченні цього феномена. Автори виокремили два центральні фактори резильєнтності:

- Особистісну компетентність, яка включає впевненість у собі, незалежність, наполегливість, майстерність і винахідливість;
- Прийняття себе і життя, що охоплює адаптивність, гнучкість та збалансовану життєву перспективу.

У структурі резильєнтності Г. Вагнілд і Г. Янг виділили п'ять ключових компонентів:

- Незворушність — здатність зберігати збалансоване ставлення до власного життя та набутого досвіду;
- Наполегливість — стійкість перед труднощами та готовність продовжувати зусилля попри перешкоди;
- Впевненість у собі — усвідомлення власних сильних і слабких сторін;
- Усвідомленість (сенс) — переживання осмисленості життя та значущості власного внеску;
- Екзистенціальна самотність — прийняття унікальності свого індивідуального життєвого шляху.

Така структура моделі підкреслює як внутрішні особистісні ресурси, так і екзистенціальне прийняття реальності, що дозволяє людині зберігати психологічну стійкість у складних життєвих умовах.

Найбільш відомими серед концепцій, які суттєво наближені до концепції резильєнтності, є: модель PERMA М. Селігмана, модель «BASIC Ph» М. Лаада, модель салютогенезу А. Антоновського, модель SOC П. Балтеса та теорія психологічного благополуччя К. Ріфф. Розглянемо їх детальніше.

Модель PERMA М. Селігмана розглядає психологічне благополуччя як багатовимірну конструкцію, що поєднує гедоністичний та евдемонічний виміри. Згідно з цією моделлю, благополуччя досягається через взаємодію п'яти ключових елементів, частина з яких належить до гедоністичного, а частина — до евдемонічного виміру (Seligman). П'ять елементів моделі PERMA включають:

- Позитивні емоції — гедоністичні переживання радості, любові, задоволення та насолоди. Цей компонент сприяє формуванню оптимізму та конструктивного сприйняття життя, спонукаючи особу зосереджуватися не на травматичних подіях, а на позитивних переживаннях і сподіваннях на майбутнє.
- Залученість — повна зосередженість на діяльності, за якої втрачається відчуття часу. Цей елемент передбачає максимальну присутність у процесі діяльності та прагнення до глибокого занурення в завдання.
- Відносини — якісні, підтримувальні та взаємно збагачувальні міжособистісні стосунки, що характеризуються турботою та любов'ю. Розвиток таких відносин є одним із найважливіших чинників досягнення щастя та стійкості.
- Сенс — наявність життєвої мети та осмисленості існування. Це може проявлятися через релігію, професійну діяльність, виховання дітей, волонтерство тощо. Усвідомлення значущості свого життя сприяє повноцінному його переживанню.

- Досягнення — успіхи в реалізації важливих цілей, що відповідають базовим цінностям особистості. Досягнення приносить відчуття компетентності та задоволеності.

Згідно з моделлю PERMA, збалансований і інтегрований розвиток усіх п'яти компонентів забезпечує найвищий рівень психологічного благополуччя та задоволеності життям. Зауважимо: хоча модель PERMA безпосередньо не позиціонується як теорія резильєнтності, її елементи розглядаються як важливі психологічні ресурси, що суттєво сприяють адаптації особистості, ефективному подоланню стресу та збереженню психологічної стійкості в складних життєвих ситуаціях. Ці п'ять стовпів виступають безпосередніми інструментами підтримки благополуччя мігранта: вони дозволяють трансформувати травматичний досвід транслокації (переїзду) у проактивне творення нових сенсів, розбудову соціальних зв'язків у країні-реципієнті та формування оптимістичного життєвого вектора.

Модель витривалості та резильєнтності М. Лаада «BASIC Ph» складається з шести модальностей (каналів coping-поведінки): переконань (Belief), афекту (Affect), соціальної підтримки (Social), уяви (Imagination), пізнання (Cognition) та фізичних ресурсів (Physical). Ці модальності становлять основу індивідуального стилю подолання труднощів. Чим більше каналів особа здатна використовувати, тим вищий рівень резильєнтності та стійкості вона може мобілізувати для відновлення відчуття контролю в кризовій чи загрозливій ситуації [90].

Застосування моделі BASIC Ph у складній життєвій ситуації сприяє зміцненню психологічних ресурсів особистості, зокрема через адекватну реакцію на її поведінку. Це допомагає запобігти ескалації труднощів і суттєво підвищити адаптивні можливості людини, наприклад у процесі трудової міграції. Модель BASIC Ph визнана ефективним інструментом розвитку психічної стійкості та підтримки психічного здоров'я різних

соціальних груп, оскільки вона спирається на соціальні ресурси та надійні міжособистісні стосунки [154]. Її також успішно застосовують організації, що надають психіатричну та психологічну допомогу мігрантам і біженцям, у межах багаторівневої моделі залучення різних соціальних груп і фахівців [88]. Багатовимірний підхід М. Лаада демонструє, що в разі коли мігрант оперує полімодальною системою копінг-ресурсів (віра, афект, соціальність, уява, когніції, фізіологія), саме їхня гнучка конфігурація визначає унікальний індивідуальний профіль подолання стресу в країні-реципієнті.

Модель здоров'я, заснована на теорії салютогенезу, детально викладена в працях А. Антоновського [46]. Салютогенез базується на метафорі «річки життя». Прихильники цієї теорії критикують традиційне уявлення, згідно з яким більшість людей перебуває в безпеці на березі, а завдання полягає лише в тому, щоб зводити бар'єри та рятувати тих, хто впав у воду. Натомість теорія салютогенезу стверджує, що всі люди від народження перебувають у річці життя і мають навчитися плавати, орієнтуватися та долати неминучі небезпеки й перешкоди (Антоновський [47]). Ніхто не перебуває на безпечному березі, хоча інтенсивність течії в різних ділянках річки суттєво відрізняється. Деякі люди опиняються в особливо небезпечних зонах і потребують термінової допомоги. Салютогенна модель здоров'я є системною теорією, яка інтегрує біологічні, психологічні, соціологічні, антропологічні та інші підходи. А. Антоновський вважав такий синтез необхідним для розуміння походження здоров'я [46]. Учений розглядав ресурси подолання труднощів не лише як індивідуальні властивості, а як характеристики цілісної екосистеми. Центральними концепціями салютогенної теорії здоров'я є почуття когерентності (Sense of Coherence — SOC), загальні ресурси опору (General Resistance Resources — GRR) та специфічні ресурси опору (Specific Resistance Resources — SRR).

Почуття когерентності — це ключовий конструкт теорії, який являє собою суб'єктивну орієнтацію особистості, що формується під впливом життєвого досвіду (особливо в ранні роки). Сильне SOC дає змогу сприймати життя як зрозуміле, кероване та осмислене, сприяючи ефективному використанню ресурсів для подолання стресогенних факторів.

Загальні ресурси опору (ЗРО) — це властивості людини, групи чи спільноти (знання, навички, стратегії подолання, матеріальні ресурси, соціальна підтримка, культурна стабільність, генетичні та конституційні фактори), які посилюють здатність ефективно справлятися зі стресом і сприяють розвитку відчуття когерентності.

Специфічні ресурси опору (СРО) мають більш контекстуальний характер і оптимізуються через цілеспрямовані суспільні дії, спрямовані на створення сприятливого соціального та фізичного середовища.

Зв'язок між почуттям когерентності та ресурсами опору є взаємним: сильне SOC мобілізує ресурси, а успішне управління стресом, своєю чергою, зміцнює SOC. У результаті людина залишається в сприятливій частині континууму «здоров'я — нездоров'я». Цей континуум відображає діапазон функціонування від оптимального здоров'я та благополуччя до значного погіршення стану, на відміну від традиційної дихотомічної медичної моделі «хворий — здоровий».

Зауважимо, концепції резильєнтності й салютогенезу є взаємодоповнюючими, проте не тотожними підходами до розуміння успішної адаптації людини в умовах життєвих труднощів. Термін «резильєнтність» відсутній у моделі салютогенезу. Багато аспектів салютогенної моделі здоров'я демонструють високий ступінь взаємодоповнюваності з концепцією резильєнтності. Обидві концепції є системно орієнтованими, враховують багаторівневий характер соціальних викликів і виявляють високу чутливість до культурного контексту. У сфері психологічного консультування салютогенний підхід, на відміну від

багатьох резильєнтних моделей, наголошує на зміцненні ключового внутрішньоособистісного фактора — відчуття когерентності. Упровадження салютогенного підходу А. Антоновського дозволяє розглядати резильєнтність мігранта через почуття зв'язності (когерентності) світу, де здатність осягнути, керованість та осмисленість нових життєвих умов виступають буферами проти акультураційного стресу.

Резильєнтність і модель SOC (вибір, оптимізація, компенсація). Модель SOC, розроблена П. Балтесом та М. Балтес [52], спочатку була запропонована в контексті теорії успішного старіння, а згодом стала моделлю успішного розвитку протягом усього життя. У межах цієї моделі виокремлюють три ключові стратегії адаптації: селекцію (вибір), оптимізацію та компенсацію, спрямовані на максимізацію вигод і мінімізацію втрат в умовах обмежених ресурсів. Селекція полягає в індивідуальному встановленні цілей та визначенні їх пріоритетності, особливо у відповідь на зменшення ресурсів (фізичних, когнітивних тощо). У літературі розрізняють два типи селекції: «вибір на основі втрат» (вимушена відмова від певних цілей) та «вибір на основі переваг» (добровільний вибір пріоритетів відповідно до особистих мотивів і цінностей). Оптимізація передбачає інвестицію ресурсів (часу, енергії, навчання, набуття навичок) для досягнення обраних цілей. Компенсація включає використання альтернативних засобів, зовнішніх ресурсів або нових стратегій для подолання обмежень і досягнення поставлених завдань. Згодом модель SOC вийшла за межі геронтології та стала застосовуватися як універсальна стратегічна модель розвитку та адаптації впродовж життя. Її ефективність продемонстрували й в організаційній психології. Використання стратегій SOC працівниками пов'язують із низкою позитивних наслідків: збереженням професійних компетенцій, підвищенням задоволеності роботою, вірою у майбутні кар'єрні можливості, покращенням працездатності та загального добробуту. Щодо зв'язку з

резильєнтністю, модель SOC можна розглядати як поведінково-стратегічну основу резильєнтності. Якщо резильєнтність визначається як здатність успішно адаптуватися та відновлюватися в складних умовах, то модель SOC конкретизує механізми та стратегії, через які ця адаптація реалізується на практиці.

Ще одним близьким до резильєнтності напрямом є теорія психологічного благополуччя К. Ріфф [126]. Це евдемонічна модель психологічного благополуччя, що фокусується на реалізації потенціалу особистості та її оптимальному функціонуванні. Згідно з теорією Ріфф, психологічне благополуччя складається з шести ключових вимірів:

- Самоприйняття — це позитивне ставлення до себе та своїх минулих і теперішніх якостей;
- Позитивні стосунки з іншими — це здатність до теплих, довірливих і взаємних відносин, що підтримують;
- Автономія — це незалежність, здатність чинити опір соціальному тиску та регулювати власну поведінку;
- Контроль над середовищем — це здатність ефективно управляти своїм життям і навколишнім середовищем;
- Мета в житті — це наявність життєвих цілей і осмисленості існування;
- Особистісне зростання — це постійний розвиток, відкритість до нового досвіду та реалізація власного потенціалу.

Теорія Ріфф має високу концептуальну близькість до резильєнтності. Чотири з шести вимірів (автономія, контроль над середовищем, особистісне зростання та мета в житті) виступають важливими психологічними ресурсами, що сприяють успішному подоланню складних життєвих ситуацій, зокрема в процесі трудової міграції. Резильєнтність можна розглядати як динамічний процес, що підтримує та розвиває психологічне благополуччя за моделлю Ріфф, а високий рівень благополуччя, своєю чергою, підвищує

здатність людини зберігати стійкість у несприятливих умовах. Евдемонічна теорія психологічного благополуччя К. Ріфф підкреслює внутрішні ресурси особистості, зокрема автономію, особистісне зростання, контроль над середовищем та осмисленість життя, які виступають важливими психологічними основами резильєнтності. Дослідження показали, що резильєнтність може бути суттєво підвищена завдяки розвитку позитивних особистісних ресурсів.

Зазначимо, що важливу роль у формуванні резильєнтності відіграють фактори зовнішнього середовища, соціальна підтримка та культурний контекст. Останні дослідження резильєнтності все більше зосереджуються на транзакційних процесах, які відбуваються між людиною та її оточенням. У літературі неодноразово зазначається, що ранній досвід догляду та безпечна прихильність формують фундаментальні внутрішні та зовнішні ресурси (регуляція емоцій, стабільні стосунки), які згодом забезпечують успішне подолання негараздів і позитивну адаптацію. Як зазначають Гадфельд і Унгар (2018), у сучасних дослідженнях наголошується на ресурсах для подолання труднощів у проксимальних (сім'я, близьке оточення) та дистальних (спільнота, соціальні інститути) системах. Це особливо актуально в прикладних галузях психічного здоров'я, де мета втручань полягає в наданні допомоги особам, які перебувають у несприятливих умовах, для досягнення успішної адаптації.

Таким чином, світова наука накопичила значний теоретичний і емпіричний матеріал щодо феномену резильєнтності, запропонувавши різноманітні моделі, фактори та механізми її функціонування. У цьому контексті в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова протягом 2018–2026 років активно проводилися системні емпіричні дослідження резильєнтності та психологічних ресурсів особистості, що відображено в наукових працях З. Кіреєвої, С. Чачко, О. Односталко, М. Балана, В. Бурденюка, Р. Кучеренка, І. Турлакова та ін.

Так, дослідження, здійснене під час першої хвилі пандемії COVID-19 та карантинних обмежень в Україні, виявило вікові відмінності у рівні резильєнтності як здатності до психологічного відновлення. Було зафіксовано тенденцію до зниження показників у респондентів із початково високим рівнем стійкості, тоді як частка осіб із низьким рівнем резильєнтності залишалася відносно стабільною. Зазначається, що приблизно 10–13% популяції можуть мати знижений рівень резильєнтності, що ускладнює адаптацію до кризових і стресогенних обставин.

У дослідженнях, проведених в умовах війни (З. Кіреєва, С. Швайкін, М. Балан), визначено вікоспецифічні детермінанти резильєнтності. У групі досліджуваних 17–25 років провідними чинниками виступають соціальна підтримка та орієнтація на особистісне зростання; у віці 26–40 років — суб'єктивне переживання власної адаптованості; у групі респондентів 41–55 років — здатність підтримувати себе в актуальному моменті через компенсаторні механізми без опори на минулий досвід. Водночас протягом першого року війни статистично значущих змін у загальному рівні резильєнтності не виявлено: представники різних вікових груп демонструють збереження психологічної стійкості, активні стратегії подолання стресу та поступову адаптацію до умов підвищеної небезпеки [20].

У дослідженні І. Турлакова здійснено зіставлення моделі М. Лаада «BASIC Ph» із системою психологічних ресурсів особистості та обґрунтовано її використання для вивчення особливостей їхнього взаємозв'язку в осіб, які переживають хронічний стрес в умовах війни [35]. У межах теоретичного аналізу визначено ресурси, що корелюють із відповідними модальностями або детермінують їхній прояв. Копінг-стратегії умовно співвіднесено з такими модальностями: проблемно-орієнтований копінг — із домінуванням когнітивної модальності (Cognition); уникнення — із поєднанням Cognition та Affect; емоційно-орієнтований копінг — із

модальностями Cognition та Affect. Часову перспективу розглянуто як ресурс, що інтегрується в модальностях Imagination (уява, мрії, спогади), Belief (віра, переконання, цінності, життєва філософія) та Cognition (мислення, когнітивні стратегії). Оптимізм інтерпретується як складова модальностей Imagination, Belief і Cognition. Ресурс саморегуляції віднесено до модальності Affect, тоді як соціальні зв'язки, підтримка та відчуття приналежності — до модальності Socialization. Гумор співвіднесено з Imagination та Affect, а ресурси надії й віри — з модальністю Belief. Резильєнтність розглядалася як інтегративний результат функціонування всіх модальностей моделі «BASIC Ph». Показано, що у процесі подолання хронічного стресу залучаються всі модальності через систему психологічних ресурсів, при цьому їхні комбінації можуть варіювати залежно від віку та життєвого досвіду особистості. Водночас зазначено, що модель «BASIC Ph» не повною мірою враховує роль захисних механізмів та вплив попереднього досвіду, які можуть істотно модифікувати процес подолання стресу. В емпіричному дослідженні І. Турлакова вивчено резильєнтність і проведено порівняльний аналіз, згідно з яким частка осіб із високою резильєнтністю є більшою серед респондентів із трирічним досвідом війни (35,2%) порівняно з тими, хто перебуває в умовах воєнного стресу два роки (27,7%). Переважна більшість учасників обох груп демонструє середній рівень резильєнтності (51,8% та 50,9% відповідно), що вказує на відносну стабільність показників психологічної стійкості. Такі дані дають змогу припустити, що тривале перебування в умовах воєнної реальності не призводить до критичного зниження адаптаційного потенціалу, а натомість може супроводжуватися поступовою мобілізацією внутрішніх механізмів подолання. Загалом результати відображають здатність значної частини досліджуваних підтримувати функціонування та адаптацію в ситуації пролонгованого екстремального впливу. І. Турлаковим побудовано моделі ресурсної сфери в осіб із різним

досвідом переживання війни. У респондентів із дворічним досвідом війни модель характеризується зниженням соціальної активності, редукцією використання типової поведінки, зменшенням показників резильєнтності та водночас посиленням ролі саморегуляції як компенсаторного механізму. Натомість у досліджуваних із трирічним досвідом війни ресурсна модель вибудовується навколо реалістичного оптимізму, наявності прокрастинації як прояву ірраціональних поведінкових тенденцій, а також домінування емоційно-орієнтованих копінг-стратегій. Важливу роль відіграють як зовнішні ресурси (передусім родинна підтримка), так і внутрішні (гумор, надія, віра), що супроводжується трансформацією звичних поведінкових патернів [35].

У результаті системної серії емпіричних досліджень, проведених протягом 2018–2026 років, З. Кіреєвою була розроблена та інтегрована цілісна теоретична модель психологічної стійкості (резильєнтності). Такий підхід дозволив поєднати глибоку спеціалізацію в опрацюванні окремих функціональних аспектів феномена з масштабним теоретичним узагальненням. Концептуально модель базується на розумінні складної динамічної мережі з психологічних ресурсів та антиресурсів, де резильєнтність виконує роль координаційного ядра, метасистеми управління ресурсами. Взаємодія резильєнтності з іншими ресурсами має виразно динамічний характер. Залежно від зовнішніх умов, віку та соціально-просторового статусу ця метасистема здійснює селективне залучення когнітивних, мотиваційних, фізіологічних, соціальних та інших ресурсів. Взаємодетермінація компонентів моделі є прямим свідченням її системної природи. В умовах тривалого стресу резильєнтність переходить у режим нелінійної саморегуляції, за якого структура психологічної стійкості зазнає якісних трансформацій, а прямі лінійні предиктори втрачають свою пояснювальну силу. Стабільність системи в таких екстремальних умовах забезпечується низкою специфічних механізмів:

- Висока мобільність ресурсного оточення. Резильєнтність функціонує як активний інтегратор і координаційне ядро системи, що підтримує її рівновагу через постійну зміну внутрішніх зв'язків та переструктурування архітектури. Саме цим пояснюється, чому одні й ті самі чинники можуть відігравати діаметрально протилежну роль на різних етапах адаптаційного процесу.

- Трансформація антиресурсів. Унікальним механізмом стійкості є здатність системи перетворювати енергію антиресурсів на захисну силу, що дозволяє зберігати цілісність суб'єкта навіть за умов граничного дефіциту позитивних зовнішніх впливів. У ситуаціях перевантаження відбувається функціональна трансформація ресурсів в антиресурси та навпаки, що, зокрема, сприяє успішній адаптації в новому середовищі. Антиресурси інтерпретуються як контекстуально зумовлені регуляторні механізми й розглядаються не як альтернативні ресурсам, а як їх функціональне доповнення, що активується в умовах перевантаження або виснаження.

- Принцип подвійної регуляції. Координаційне ядро динамічно змінює конфігурацію системи, гнучко балансує між ресурсами та антиресурсами, залучаючи нові опори та дистанціюючись від обтяжливих факторів.

Запропонована модель не є остаточною, проте дозволяє розширити традиційне розуміння резильєнтності. Сформована модель є відкритою системою, що залишає простір для уточнення нових компонентів та механізмів їхньої взаємодії.

Таким чином, у межах системно-ретроспективного аналізу резильєнтність концептуалізується не як окрема фіксована риса, стан, процес чи кінцевий результат адаптації, а як інтегративне координаційне ядро динамічної системи ресурсів особистості. Здійснений огляд класичних та сучасних теоретичних моделей, а також експлікація суміжних понять

дозволили обґрунтувати, що саме цей феномен виконує регулятивну функцію, забезпечуючи синергетичну взаємодію інтрапсихічного потенціалу суб'єкта та чинників соціокультурного середовища.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

1. Зазначено, що сучасні погляди на міграцію визначають її як соціальний процес, який є невід'ємною частиною більш ширших економічних, політичних, культурних, технологічних та демографічних змін, втілених у таких поняттях, як соціальна трансформація, «розвиток» та глобалізація. Показано, що теорії міграції вчені об'єднують у дві загальні парадигми, дотримуючись загального поділу між «функціоналістською» та «історико-структурною» соціальними теоріями. Функціоналістські та неокласичні теорії ефективніше пояснюють міграцію в умовах відносної свободи вибору та економічної привабливості країн, що приймають, тоді як історико-структурні підходи краще розкривають механізми міграції з країн, що розвиваються, та в умовах системної нерівноправності, гноблення або насильства.

2. Констатовано, що психологічний аналіз міграції спрямований на вивчення аспектів, пов'язаних безпосередньо з людиною (мікрорівень). До них, зокрема, належать: індивідуальна мотивація міграції; особистісні чинники, що впливають на психологічну та соціально-психологічну адаптацію в нових етнічних і культурних умовах; соціальні взаємодії; референтні групи мігранта; психологічне здоров'я та резильєнтність мігрантів тощо.

3. Надано визначення мотивації як певної сукупності факторів (мотивів, потреб, стимулів, ситуативних чинників, емоційних переживань,

очікувань), складного динамічного процесу, що визначає енергійність, спрямованість і стійкість поведінки особистості.

4. У контексті мотивації праці теоретичні підходи зазвичай класифікують за двома основними напрямками: теорії змісту та теорії процесу. Зазначено, що традиційна лінійна хронологія теорій мотивації є методологічно обмеженою, оскільки створює помилкове (або спрощене) уявлення, ніби теорії розвивалися строго послідовно, змінюючи одна одну. Розглянуто теорії мотивації К. Левіна, Д. Мак-Клелланда та Дж. Аткинсона, модель Ф. Герцберга, теорію самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, соціально-когнітивну теорію мотивації А. Бандури, комплексну модель Л. Портера та Е. Лоулера, соціально-когнітивну модель мотивації К. Двек. Історико-теоретичний зріз продемонстрував перехід від лінійних, механістичних схем детермінації (де індивід розглядався як пасивний об'єкт зовнішніх підкріплень чи біологічних драйвів) до системного розуміння особистості як проактивного, самодетермінованого суб'єкта життєдіяльності.

5. Трудова міграція розглядається як складна життєва ситуація, що може виступати точкою біфуркації в межах еволюційно-синергетичної парадигми. Вона висуває підвищені вимоги до адаптаційних ресурсів особистості, серед яких центральне місце посідає резильєнтність — динамічне координаційне ядро системи психологічних ресурсів.

6. Констатовано, що у науковій літературі представлена низка теоретичних моделей, які суттєво наближені до розуміння резильєнтності: модель PERMA М. Селігмана, модель «BASIC Ph» М. Лаада, модель салютогенезу А. Антоновського, модель SOC П. Балтеса та теорія психологічного благополуччя К. Ріфф.

7. Зазначено, що резильєнтність традиційно аналізують як стан, процес і результат. Світова наука накопичила значний теоретичний і емпіричний матеріал щодо цього феномену. У цьому контексті в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова останніми роками

проводяться системні емпіричні дослідження резильєнтності та психологічних ресурсів особистості.

8. Резильєнтність концептуалізується не як окрема риса, стан чи результат, а як інтегративне координаційне ядро динамічної системи психологічних ресурсів, що забезпечує синергетичну взаємодію внутрішнього потенціалу особистості з чинниками соціокультурного середовища.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСУ

2.1. Етапи дослідження і обґрунтування методик для вивчення ресурсно-мотиваційної сфери трудових мігрантів під час війни

Емпіричне дослідження було реалізовано у три послідовні етапи: підготовчий, діагностичний та аналітико-інтерпретаційний, що забезпечило логічну цілісність і методологічну обґрунтованість наукового пошуку.

На підготовчому етапі здійснено ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз проблем мотиваційно-ресурсної сфери та міграції. Зокрема, проаналізовано погляди на міграцію, яку визначають як соціальний процес, що є невід'ємною частиною більш широких процесів економічних, політичних, культурних, технологічних та демографічних змін, а також продемонстровано послідовний розвиток теорій мотивації від ранніх біологічно-інстинктивних підходів до сучасних соціально-когнітивних та особистісних моделей, надано розуміння резильєнтності як сукупності особистих і соціальних ресурсів, якими володіє індивід і які дають йому змогу адаптуватися до несприятливих обставин у житті. Теоретичне опрацювання базувалося на використанні загальнонаукових методів — аналізу та синтезу, індукції та дедукції, порівняння, абстрагування, формалізації та моделювання, що дозволило систематизувати наявні наукові підходи та окреслити концептуальні засади дослідження. У межах цього етапу було конкретизовано мету та завдання дослідження, сформульовано робочі гіпотези, розроблено модель організації діагностичної процедури, визначено комплекс психодіагностичних інструментів і методів статистичної обробки

емпіричних даних. Крім того, здійснено формування вибірки відповідно до критеріїв репрезентативності, з урахуванням мети, завдань та специфіки досліджуваної проблематики, що забезпечило валідність і надійність подальших емпіричних результатів.

Так, у дослідженні взяла участь 271 особа. З них 90 осіб звернулися до кадрового агентства по допомогу щодо трудової міграції, 181 особа є резидентами України, тобто це особи, які постійно проживають у певній країні (понад 183 дні на рік або мають тут центр життєвих інтересів, реєстрацію чи бізнес). Вік досліджуваних - від 17 до старших за 50 років. З них: 33,9% досліджуваних в віці 17-25 років, 35,4% досліджуваних в віці 26-40 років, 30,6% в віці 40 – 55 років. Серед них 79,7% жінок та 20,3% чоловіків.

На другому діагностичному етапі здійснювалася збір емпіричних даних шляхом застосування комплексу психодіагностичних методик з метою вимірювання визначених змінних, отримання кількісних показників та формування бази даних для подальшого статистичного аналізу й інтерпретації. Щодо комплексу психодіагностичних методик. В роботі використано: методика CD-RISC-10 розроблена CampbellSills і Stein на основі CD-RISC К. Conner, J. Davidson (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона[18]); Мотиваційний профіль, розроблений Ш. Річі та П. Мартіном[119], методика часової перспективи ZTPІ (Ф. Зімбардо[156]); Особистісний опитувальник Г.Айзенка (EPI), шкала оптимізму - активності (AOS, Comunian і Sarmány-Schuller), методика самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, «Шкала прокрастинації» (К. Лей)[16], шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І.Галецької[9]), методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, проективна методика «Не дай людині впасти» та авторська анкета. Дослідження проводилося за розробленою Google формою.

На третьому — аналітико-інтерпретаційному — етапі дослідження було здійснено комплексну математико-статистичну обробку отриманих емпіричних даних та їх змістову психологічну інтерпретацію. На цьому етапі проводилася систематизація та узагальнення результатів з метою перевірки висунутих гіпотез, виявлення закономірностей, структурних зв'язків і детермінант досліджуваних явищ. Математико-статистичний аналіз включав застосування методів описової статистики (визначення середніх значень, стандартних відхилень, варіативності показників), що дозволило окреслити загальні тенденції у вибірці. Для встановлення сили й напрямку взаємозв'язків між змінними використовувався кореляційний аналіз.

З метою структурної оптимізації масиву даних та виділення латентних чинників було застосовано факторний аналіз, який дав можливість мінімізувати кількість емпіричних показників і представити їх у вигляді узагальнених факторів. Для визначення внеску окремих предикторів у варіативність залежних змінних застосовувався регресійний аналіз. Порівняння середніх значень між групами здійснювалося за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок, а у випадках невідповідності розподілу нормальності — з використанням непараметричного U-критерію Манна-Вітні. Отримані статистичні результати були піддані психологічній інтерпретації з урахуванням теоретичних положень дослідження, що забезпечило їх змістове осмислення в контексті поставлених наукових завдань.

Коротко представимо характеристику методик.

Методика «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна. Відомо, що протягом тривалого періоду Ш. Річі та П. Мартін незалежно один від одного здійснювали наукові дослідження мотивації професійної діяльності. Обидва науковці апробували розроблені ними мотиваційні профілі в практичних умовах, провівши опитування понад 1400

менеджерів у різних країнах світу. У результаті було сформовано комплекс узагальнених висновків щодо чинників, які детермінують залученість працівників та їхню готовність до продуктивної діяльності. Дослідники ідентифікували 12 ключових факторів трудової мотивації, серед яких не лише традиційно визначені стимули (зокрема матеріальна винагорода та суспільне визнання), а й менш очевидні, проте не менш вагомні мотиватори, такі як потреба в різноманітності завдань і можливість реалізації творчого потенціалу. Дослідники встановили наступні фактори.

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок. Дана потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя; збільшення витрат обумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання).

2. Потреба в хороших фізичних умовах роботи і комфортному оточенні.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи. Ця потреба може служити індикатором стресу або занепокоєння і може зростати або падати, коли людина стикається з серйозними змінами у своєму особистому житті або на роботі.

4. Потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей, легкий ступінь довірливості, тісні зв'язки з колегами. Це показник прагнення працювати з іншими людьми, який не слід плутати з тим, наскільки добре людина ставиться до своїх колег. Цей фактор може мати дуже низьке значення, проте людина може бути досить соціально адаптованою.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні

взаємини, мала кількість колег по роботі, значний ступінь близькості взаємин, довірливості. Потреба в більш тісних контактах з іншими. Як і у випадку з фактором 4, низьке його значення не свідчить про слабку соціальну адаптацію і відсутність соціальних навичок.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи індивіда. Цей показник вказує на симпатію до інших і хороші соціальні взаємини, це потреба особистості в увазі з боку інших людей, бажання відчувати власну значущість.

7. Потреба ставити для себе сміливі складні цілі і досягати їх; це показник потреби слідувати поставленим цілям і бути самомотивованим. Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими; наполегливе прагнення до конкуренції та впливовості. Це показник конкурентної наполегливості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми та вплив на них.

8. Потреба в різноманітності, змінах і стимуляції; прагнення уникати рутини (нудьги). Вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесення, готовності до дій, любові до змін і стимуляції.

9. Потреба бути креативним, аналітичним, мислячим працівником, відкритим для нових ідей. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості та нетривіального мислення. Але ідеї, які вносить і до яких прагне даний індивідуум, не обов'язково будуть правильними або прийнятними.

10. Потреба у вдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості. Показник бажання самостійності, незалежності та самовдосконалення.

11. Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі. Це показник потреби в роботі, наповненій сенсом і значенням, з елементом суспільної корисності.

Згідно з інструкцією респонденту потрібно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного із тверджень, позначених літерами а, б, в і г. Велика кількість балів, призначених будь-якому фактору, свідчить про його високу значущість, мала кількість балів показує низький рівень потреби щодо інших факторів.

У таблиці 2.1 представлено стандартні статистичні показники методики «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна.

За методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна підкреслюється, що для кожної особистості характерною є індивідуальна комбінація мотиваційних чинників, оптимальне поєднання яких забезпечує найвищий рівень професійної продуктивності.

Таблиця 2.1

Стандартні статистичні показники методики «Мотиваційний профіль»

Фактор	Мо	Ме	Діапазон
Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	27	19	0-96
Фізичні умови праці	17	17	0-83
Структурування роботи	26	25	0-69
Соціальні контакти	27	25	0-81
Взаємовідносини	18	19	0-45
Визнання	35	36	0-88
Прагнення до досягнень	36	36	2-81
Влада і впливовість	31	31	0-79
Різноманітність і зміни	34	35	0-78
Креативність	32	33	5-81
Самовдосконалення	35	32	7-84
Цікава та корисна робота	41	43	15-97

Методика CD-RISC-10 розроблена CampbellSills і Stein на основі CD-RISC К. Conner, J. Davidson (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона). Складається з 9 питань, що наведені нижче, й відповідей: 0 - ніколи, 1 – рідко, 2 – іноді, 3 – часто, 4 – завжди;

1. Я можу пристосуватися до змін.
2. Я можу подолати все, що трапляється.
3. Я намагаюся бачити позитивну сторону речей, коли стикаюся з проблемами.
4. Коли я справляюся зі стресом, відчуваю, що став сильнішим.
5. Я можу відновлюватися після хвороби чи інших негараздів.
6. Я вірю, що можу досягти своєї мети попри перешкоди.
7. Під натиском я залишаюсь зосередженим і чітко думаю.
8. Я вважаю себе сильною людиною, коли долаю життєві виклики та труднощі.
9. Я вмію впоратися з неприємними або болючими почуттями, такими як смуток, страх і гнів.

Результати: низький рівень (до 24,32), середній рівень (від 24,32 до 34,4), високий рівень резильєнтності (від 34,4) [30].

Досліджувані з низьким рівнем резильєнтності мають обмежену здатність впливати на стресові або нетипові ситуації, схильні втрачати власні ресурси, демонструють складнощі та ригідність у реагуванні на нові виклики та життєві проблеми. Досліджувані з середнім рівнем резильєнтності орієнтовані на пошук потенційних рішень, здатні брати на себе відповідальність за власне життя, активно регулюють емоції та ефективно використовують наявні ресурси. Особи з високим рівнем резильєнтності успішно долають складні життєві ситуації, вміють розподіляти та використовувати ресурси, проявляють активність, наполегливість і винахідливість, розробляють гнучкі стратегії поведінки та здатні ефективно протистояти стресовим чинникам.

Методика часової перспективи ZTPІ (Ф. Зімбардо). Методика часової перспективи Зімбардо (ZTPІ) була розроблена для оцінки індивідуальних відмінностей у часовій перспективі (Zimbardo and Boyd, [156]). Шкала базувалася на концептуальній моделі характерного когнітивного стилю та ставлення тих, кого вважають орієнтованими на минуле, сьогодення або майбутнє. ZTPІ вимірює часову перспективу за п'ятьма факторами: негативне минуле, позитивне минуле, фаталістичне сьогодення, гедоністичне сьогодення та майбутнє. ZTPІ перекладено кількома мовами, адаптовано в понад 20 країнах та регіонах (Sircova et al., 2014), тобто вона є широко використовуваним опитувальником, призначеним для вимірювання фундаментальних досвідних вимірів часу, таких як минуле, сьогодення та майбутнє. У методиці 56 запитань. Шкала оптимізму-активності (AOS) за І. С. Шуллером і А. Л. Комуніаном. Шкала AOS (Comunian & Sarmány-Schuller, 1995). У межах методики AOS оптимізм інтерпретується як стійка особистісна установка, що виявляється у впевненості індивіда у власних можливостях, орієнтації на досягнення успіху та переважанні позитивних очікувань щодо життєвих подій і міжособистісної взаємодії. Особи з високим рівнем оптимізму, як правило, характеризуються екстравертованістю, відкритістю до спілкування та доброзичливістю у соціальних контактах. Натомість песимізм у межах цієї методики розглядається як тенденція до сумнівів у власних силах і недовіри до оточення, очікування негативних результатів діяльності, а також схильність до обмеження соціальних контактів, замкненості та інтровертованості.

Шкала прокрастинації (К. Лей) в адаптації Т. Ю. Юдєєвої, дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації у повсякденному житті [16]. К.Лей розглядає прокрастинацію як свідоме, але ірраціональне відкладання запланованих дій, що відбувається попри можливі негативні наслідки для особистості в майбутньому.

Проективна методика «Не дай людині впасти» використовується для вивчення поведінкових реакцій особистості в умовах стресу та непередбачуваних ситуацій.

Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І.Галецької). Шкала загальної самоефективності (GSE) — це 10-пунктна психометрична шкала, призначена для оцінки оптимістичних переконань щодо власної здатності справлятися з різноманітними складними життєвими викликами. Ця коротка шкала, розроблена Шварцером та Єрусалемом (1995), дозволяє оцінити сприйняту самоефективність як стабільний особистісний ресурс, що допомагає людині адаптуватися до стресових обставин та оговтуватися від негараздів. На відміну від шкал самоефективності, що стосуються конкретних сфер, GSE оцінює загальне відчуття особистої компетентності в різних життєвих ситуаціях. І. Галецька зазначила, що шкалу можна використовувати для оцінки впевненості у власних здібностях до подолання труднощів [9].

У дослідженні використано методи математичної статистики: описова статистика, кореляційний та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA), регресійний аналіз, t-критерій Стьюдента та непараметричний U-критерій Манна-Вітні.

Описова статистика дозволяє узагальнювати первинні дані, аналізувати центральні тенденції та варіабельність, а також будувати розподіли частот. Кореляційний аналіз оцінює силу зв'язку між змінними, використовується для виявлення статистичних залежностей і зменшення розмірності даних, що є основою для факторного аналізу. Факторний аналіз застосовувався для виділення головних компонент та концентрації інформації у невеликому масиві даних, зокрема з використанням обертання варімакс для ортогональності факторів. ANOVA дозволяє порівнювати середні значення трьох і більше вибірок і визначати рівень значущості

відмінностей, аналізуючи дисперсію досліджуваних ознак. Регресійний аналіз використовується для оцінки залежності між однією залежною та однією або кількома незалежними змінними, побудови математичних моделей та прогнозування значень. *t*-критерій Стьюдента застосовується для перевірки статистичної значущості різниці між двома вибірками. *U*-критерій Манна-Вітні використовується для оцінки відмінностей між кількома незалежними вибірками у випадку, якщо розподіл даних не відповідає параметричним вимогам.

Таким чином, емпіричне дослідження проведено у три послідовні етапи, що забезпечило логічну цілісність і методологічну обґрунтованість наукового пошуку. У дослідженні було застосовано валідизовані психодіагностичні методики і відповідні методи математичної статистики. У вибірці взяла участь 271 особа, з яких 90 респондентів є майбутніми трудовими мігрантами.

2.2. Індивідуальні профілі майбутніх трудових мігрантів

Обґрунтування необхідності формування індивідуального 12-факторного мотиваційного профілю трудових мігрантів базується на тому, що мотивація є ключовим чинником ефективності професійної діяльності та адаптації в нових соціокультурних умовах. У контексті трудової міграції особливого значення набуває індивідуалізація підходів до управління мотивацією, оскільки кожен мігрант має унікальний набір потреб, цінностей і мотивів, які визначають його поведінку та готовність до роботи.

Формування індивідуального 12-факторного мотиваційного профілю трудових мігрантів є важливим також з кількох причин, що мають як практичне, так і наукове значення. По-перше, мотиваційний профіль дозволяє визначити, які саме чинники найбільш суттєво впливають на

прагнення людини працювати, адаптуватися до нових умов та ефективно функціонувати у професійному середовищі. В умовах трудової міграції ці чинники можуть включати матеріальні стимули, соціальне визнання, потребу у стабільності, можливість професійного розвитку, самовираження та реалізацію творчого потенціалу. По-друге, врахування індивідуальних особливостей мотивації сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності мігрантів своєю діяльністю. Наприклад, знання того, що певна особа більше реагує на матеріальні стимули, а інша — на соціальне визнання або різноманітність завдань, дозволяє адаптувати умови праці та систему заохочень відповідно до індивідуальних потреб. Це, своєю чергою, зменшує ризики вигорання, конфліктів і незадоволеності, які є особливо актуальними для людей, що перебувають у новому культурному та соціальному середовищі. По-третє, 12-факторний профіль дозволяє формувати персоналізовані програми підтримки та розвитку для трудових мігрантів, включно з навчанням, психологічною підтримкою та соціальною адаптацією. Він також може використовуватися для прогнозування довгострокових стратегій кар'єрного розвитку, визначення потенційних лідерів або тих, хто найбільш швидко адаптується до змін. Нарешті, створення мотиваційного профілю має наукове значення, оскільки дозволяє систематизувати дані про мотиваційні особливості різних груп мігрантів, виявити закономірності, які можуть бути використані для удосконалення кадрових та соціальних політик, а також для порівняльних досліджень мотивації у різних країнах та культурах.

Таким чином, індивідуальний 12-факторний мотиваційний профіль трудових мігрантів є інструментом комплексного аналізу, що забезпечує ефективну персоналізацію управління мотивацією, підтримку адаптації та підвищення продуктивності в умовах міжнародної трудової мобільності.

Розглянемо декілька мотиваційних індивідуальних профілів майбутніх мігрантів.

Респондент А (рис. 2.1).

Загальна характеристика: профіль характеризується вираженою орієнтацією на зміст і результат діяльності, а також на особистісне зростання. Домінантні мотиви:

- Цікава та корисна робота (12) – високі значення свідчать про внутрішню мотивацію та орієнтацію на сенс праці,
- Самовдосконалення (12) – прагнення до розвитку й навчання,
- Прагнення до досягнень (10) – виражена мотивація результату,
- Висока заробітна плата

(9). Другорядні мотиви:

- Влада і впливовість (7),
- Взаємовідносини (7),
- Структурування роботи (7) мають підтримувальне, але не провідне значення.

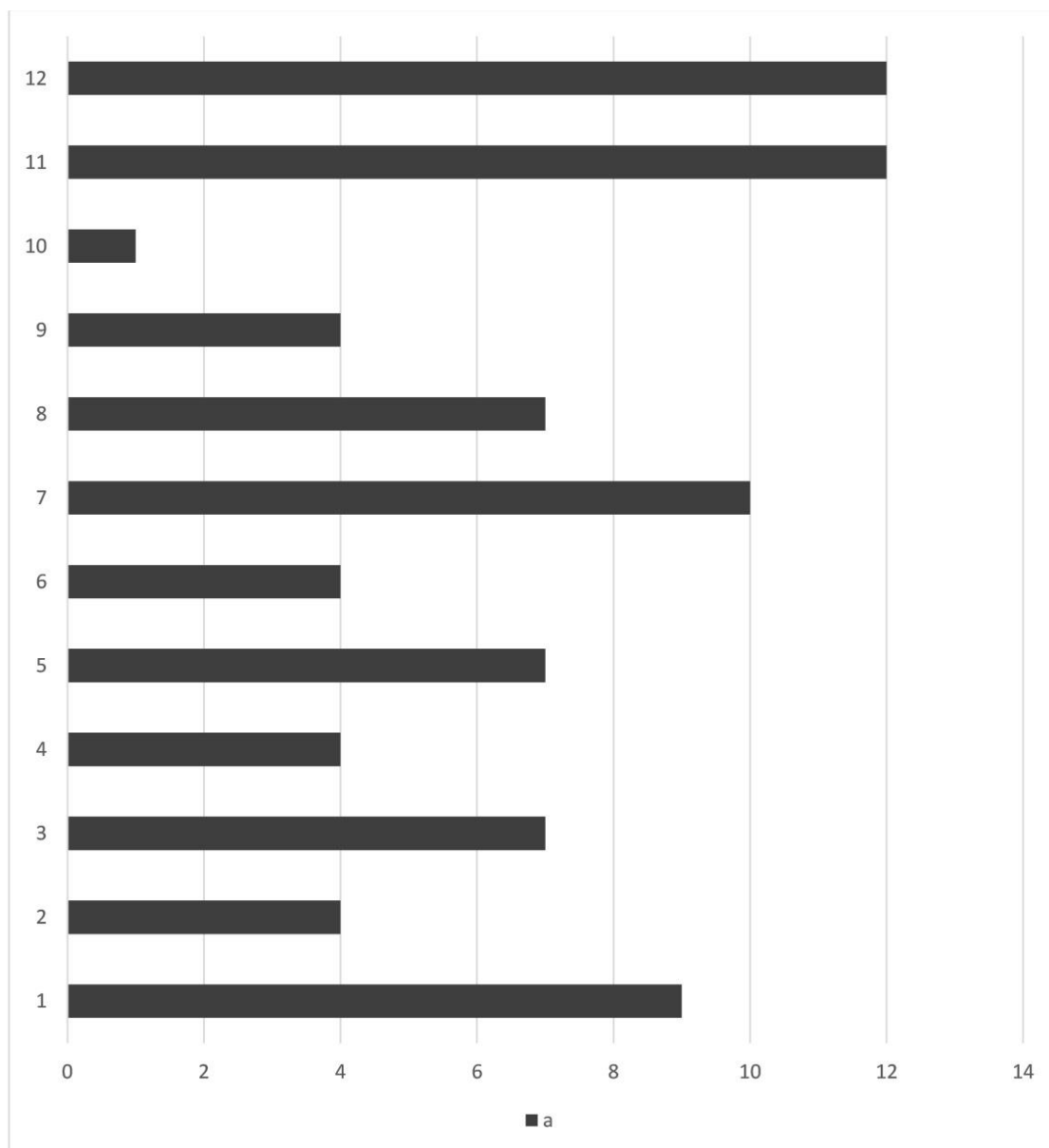


Рис. 2.1. Індивідуальний мотиваційний профіль респондента А

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота.

Інтерпретація: Аналіз 12-факторного мотиваційного профілю респондента А показав, що основними мотиваторами для досліджуваного А є цікава та корисна робота, самовдосконалення та прагнення до досягнень, що свідчить про високу внутрішню мотивацію, орієнтацію на сенс роботи та прагнення до професійного розвитку. Також значущим є фактор високої заробітної плати, що вказує на важливість зовнішніх

матеріальних стимулів. Водночас влада і впливовість, взаємовідносини та структурування роботи виконують підтримувальну функцію, але не є провідними мотиваторами, що свідчить про їхнє другорядне значення у мотиваційній структурі респондента. Таким чином, для ефективного управління мотивацією варто акцентувати на внутрішніх мотиваційних чинниках (сенс роботи, розвиток, досягнення), доповнюючи їх зовнішніми стимулюючими заходами. Респондент А орієнтований на самореалізацію, професійний сенс і досягнення, що є сприятливим для складної, відповідальної та перспективної діяльності.

Враховуючи ці характеристики, трудова міграція респондента А може бути доцільною лише у випадку, якщо робота за кордоном забезпечує можливості професійного розвитку, цікаві та змістовні завдання, а також перспективи кар'єрного росту. Якщо потенційна робота є лише матеріальною винагородою без можливості самореалізації, то міграція може бути менш ефективною для його мотивації та задоволення від праці.

Висновок: респондент А здатний ефективно працювати в умовах складної, відповідальної та перспективної діяльності, особливо там, де він може реалізувати свої професійні та особистісні цілі. Тому рішення про міграцію має базуватися на оцінці можливостей розвитку та змістового навантаження роботи, а не лише на матеріальних чинниках.

Респондент Б (рис. 2.2).

Загальна характеристика: профіль відображає переважання зовнішньої та прагматичної мотивації. Домінантні мотиви:

- Висока заробітна плата та матеріальне заохочення (12),
- Фізичні умови праці (12),
- Структурування роботи

(10). Другорядні мотиви:

- Взаємовідносини (8),

- Визнання (8),
- Прагнення до досягнень (8),
- Цікава й корисна робота (8),
- Креативність (10),
- Соціальні контакти (4),
- Різноманітність і зміни (4) – менш значущі.

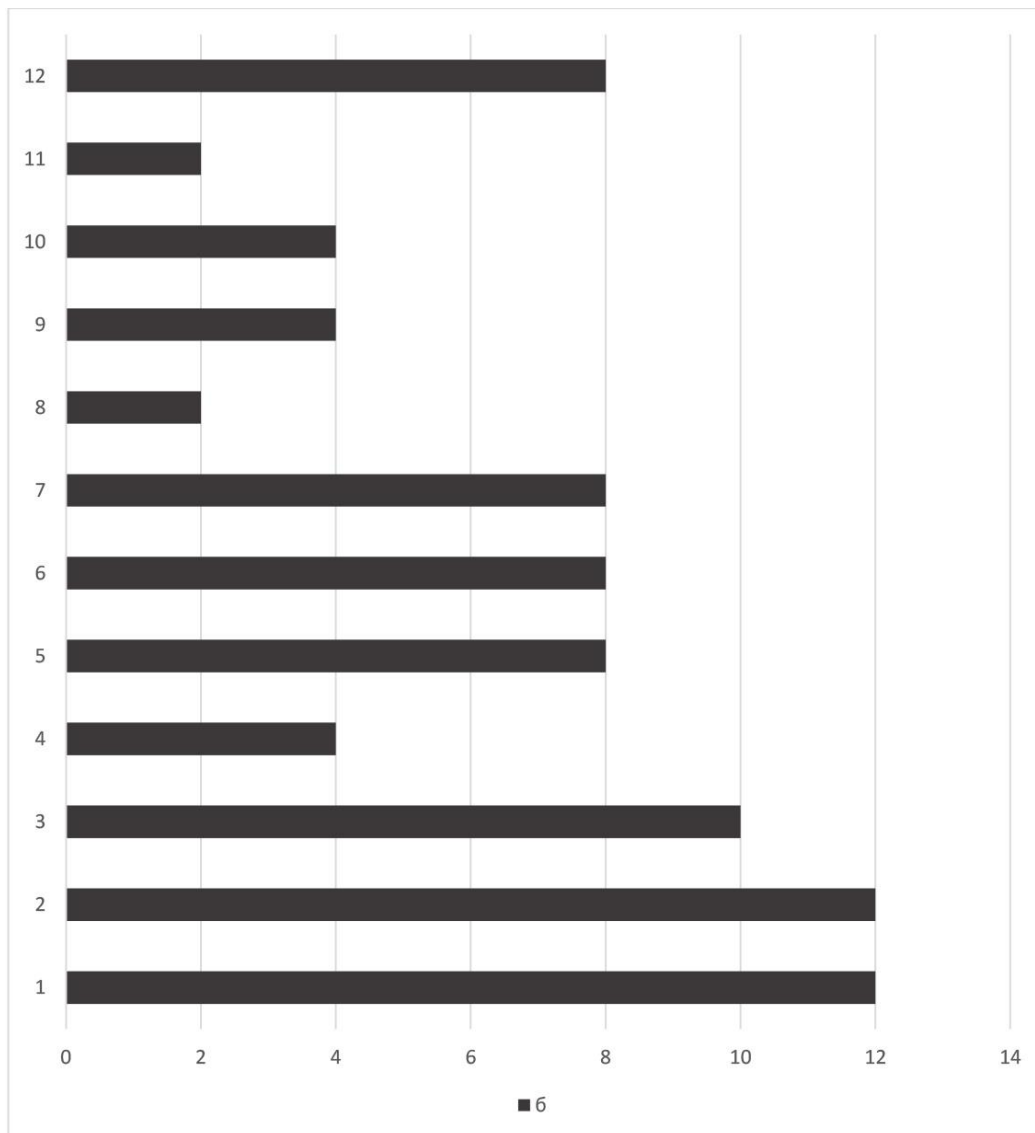


Рис. 2.2. Індивідуальний мотиваційний профіль респондента Б.

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота.

Інтерпретація: основна мотивація респондента Б орієнтована на зовнішні стимули та організаційні умови праці. Домінуючі фактори – висока заробітна плата, матеріальне заохочення, фізичні умови праці та структурування роботи – показують, що респондент найбільше мотивований чіткими, відчутними винагородами та стабільністю робочого середовища. Це свідчить про прагматичний підхід до роботи: йому важливі безпека, порядок і винагорода за виконану діяльність. Другорядні фактори підтримують мотивацію, але не визначають його поведінку. Фактори, такі як взаємовідносини, визнання, прагнення до досягнень та цікава й корисна робота, відіграють допоміжну роль. Це означає, що респондент може цінувати ці аспекти, але вони не є ключовими драйверами його ефективності чи задоволення роботою. Творчість та соціальні контакти менш значущі. Низькі бали у сферах креативності, соціальних контактів, різноманітності та змін свідчать про те, що респондент не прагне до нестандартних завдань або активної соціальної взаємодії; він віддає перевагу структурованій, передбачуваній роботі. Респондент Б є практично орієнтованим співробітником, який мотивується матеріальною винагородою та комфортними умовами праці, менш чутливий до творчих чи соціальних аспектів роботи. Для підвищення його залученості важливо забезпечити стабільність, чіткі завдання та матеріальні стимули.

Висновок: респондент Б може розглядати трудову міграцію як ефективний крок, якщо нове робоче середовище забезпечує матеріальні стимули, безпечні та структуровані умови праці. Він менш зацікавлений у творчих, соціально насичених або високодинамічних позиціях, тому вибір країни та роботодавця має базуватися на цих критеріях.

Респондент В (рис. 2.3).

Загальна характеристика: мотиваційний профіль респондента В характеризується поєднанням внутрішніх та зовнішніх драйверів, проте основна орієнтація — зовнішня, прагматична.

Домінантні мотиви:

- Фізичні умови праці (12),
- Цікава та корисна робота (12),
- Висока заробітна плата та матеріальне заохочення (10).

Другорядні мотиви:

- Креативність (8),
- Прагнення до досягнень (8),
- Структурування роботи (8) мають середню значущість,
- Визнання (2),
- Влада і впливовість (2) виражені слабо.

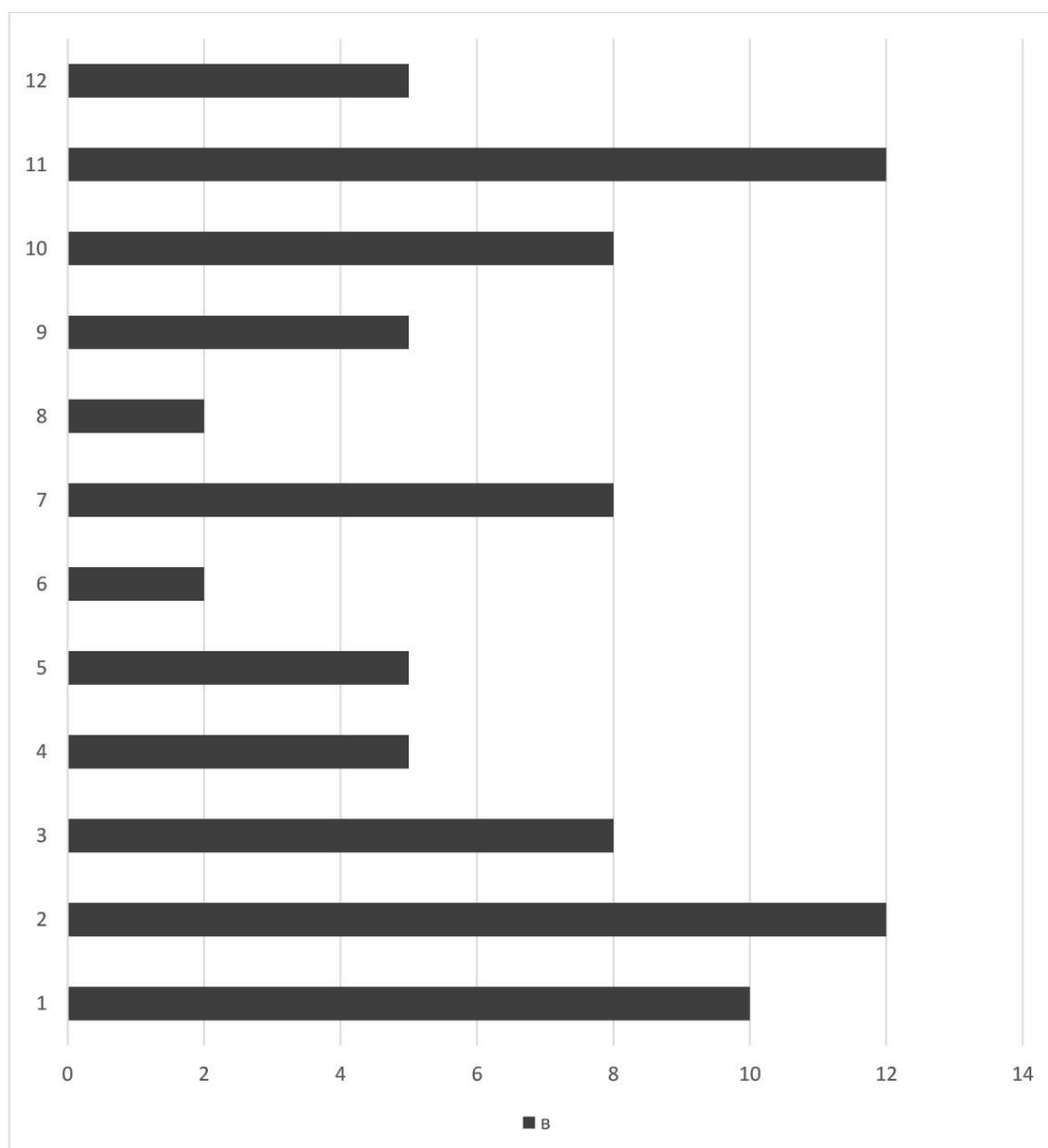


Рис. 2.3. Індивідуальний мотиваційний профіль респондента В.

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота.

Інтерпретація: Респондент В поєднує внутрішні та зовнішні мотиваційні чинники. Основними драйверами його мотивації є фізичні умови праці, цікава та корисна робота і висока заробітна плата з матеріальним заохоченням. Це свідчить про прагматичний підхід до роботи: для нього важливі одночасно комфорт робочого середовища, змістовні завдання та матеріальна винагорода. Другорядними

мотиваторами є креативність, прагнення до досягнень та структурування роботи, які підтримують його мотивацію, але не визначають основний напрям діяльності. Менш значущими є визнання та влада, що свідчить про низьку потребу у формальному статусі або контролі над іншими.

Висновок: респондент В ефективно функціонує у середовищах, що поєднують комфорт, цікаві завдання та стабільну матеріальну винагороду. Соціальний статус і влада не є критичними для його мотивації. У контексті трудової міграції він може успішно адаптуватися, якщо нове робоче місце забезпечує зручні умови праці, змістовні завдання та конкурентну оплату, при цьому динамічні соціальні чи творчі вимоги є другорядними, тому їхня відсутність не стане перешкодою для продуктивності. Якщо перейти до рекомендацій, то рекомендовані посади, де основна діяльність передбачає чіткі завдання, стабільний графік та передбачувані обов'язки, менш підходять ролі з високою творчою або соціальною динамікою, оскільки вони можуть знижувати ефективність та задоволення від роботи. Респонденти з подібним профілем добре адаптуються у середовищах, де структура і стабільність переважають над творчістю та соціальною динамікою. Для зниження ризику стресу під час переїзду рекомендується заздалегідь оцінити умови праці, оплату та передбачуваність робочих процесів.

Респондент Г (рис. 2.4).

Загальна характеристика: профіль респондента Г демонструє виражену мотивацію розвитку та змін із мінімальною орієнтацією на владу.

Домінантні мотиви:

- Фізичні умови праці (12),
- Прагнення до досягнень (12),
- Взаємовідносини (10),
- Структурування роботи (10).

Другорядні мотиви:

- Різноманітність і зміни (8),
- Матеріальна мотивація (7),
- Визнання (7) мають середню значущість,
- Влада і впливовість(1),
- Креативність(3),
- Самовдосконалення(3) мають низьку значущість.

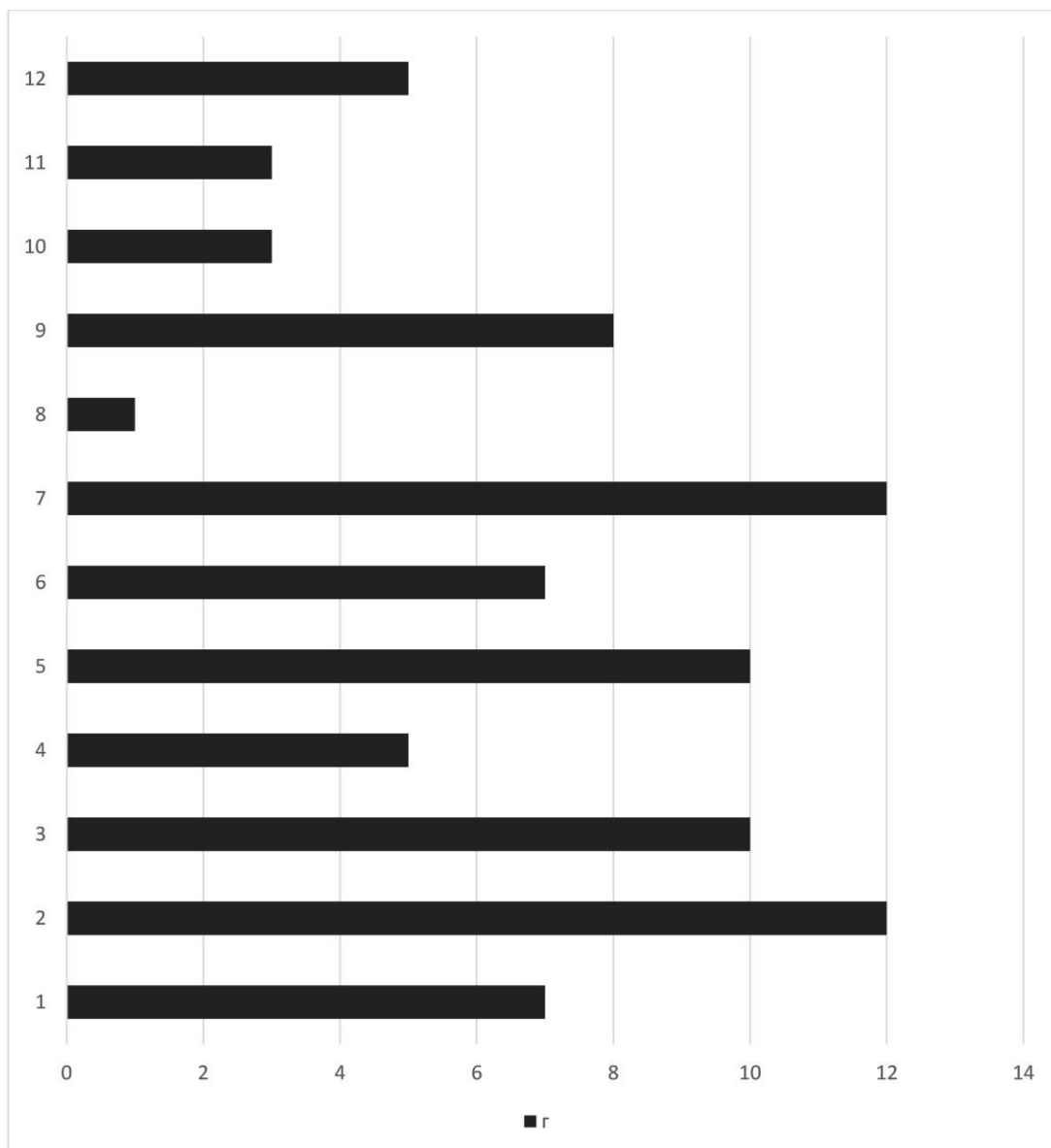


Рис. 2.4. Індивідуальний мотиваційний профіль респондента Г.

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6.

Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота.

Інтерпретація: Респондент Г характеризується поєднанням прагматичної та соціально орієнтованої мотивації. Респондент Г є результатоморієнтованим і соціально інтегрованим працівником, який ефективно працює у структурованому та передбачуваному середовищі. Для нього важливі комфортні умови, досягнення результату та добрі взаємини з колегами. Менш значущі творчі або владні аспекти, а також особистісний розвиток не визначають мотиваційну спрямованість.

Висновок: трудова міграція для респондента Г буде доцільною, якщо робота за кордоном забезпечує чіткі завдання, стабільне та структуроване середовище, можливість досягати результатів та комфортні умови праці, а також передбачає позитивну атмосферу в колективі. Робочі місця з високою творчою динамікою або сильним акцентом на особистісний розвиток можуть бути менш ефективними для його мотивації.

Отже, аналіз мотиваційних профілів респондентів показує різні орієнтації та пріоритети в роботі. Респондент А має внутрішню мотивацію, орієнтовану на сенс роботи, самореалізацію та професійний розвиток, тому для нього міграція доцільна лише за умови наявності цікавих завдань та можливостей розвитку. Респондент Б мотивується зовнішніми чинниками – матеріальною винагородою та стабільними умовами праці; йому доцільна міграція, якщо робоче середовище забезпечує передбачувані завдання, стабільність і комфорт. Респондент В має комбіновану мотивацію: його залучають і зовнішні стимули, і цікава робота; міграція буде ефективною, якщо поєднані комфортні умови, змістовні завдання та матеріальна винагорода. Респондент Г поєднує результатоморієнтовані та соціальні фактори; для успішної міграції важливі структурована робота, стабільність, можливість досягати результатів та позитивні взаємини в колективі. Отже, ефективність трудової міграції залежить від того,

наскільки робоче середовище відповідає індивідуальним мотиваторам кожного респондента.

Таким чином, аналіз індивідуальних мотиваційних профілів засвідчує суттєву міжіндивідуальну варіативність мотиваційних структур респондентів. Представлені графіки демонструють відмінності як у рівні вираженості окремих мотивів, так і в їх ієрархії, що свідчить про відсутність єдиного домінуючого мотиваційного патерну в досліджуваній вибірці. Мотиваційна сфера респондентів характеризується гетерогенністю та індивідуальною специфікою, де кожен профіль є унікальним поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів. Це підтверджує доцільність індивідуального підходу до аналізу мотивації та унеможливорює зведення отриманих результатів до узагальненої, уніфікованої моделі мотиваційної поведінки.

Формування індивідуальних мотиваційних профілів респондентів А, Б, В, Г та інших на основі 12-факторного мотиваційного профілю дозволяє кадровим агентствам та роботодавцям точно оцінити пріоритети, внутрішні та зовнішні драйвери мотивації трудових мігрантів. Це дає змогу:

1. Оптимізувати підбір персоналу – враховуючи, які фактори є домінантними для кожного кандидата, можна запропонувати робочі місця та умови праці, що максимально відповідають його мотивації, підвищуючи ефективність і задоволеність роботою.

2. Підвищити адаптацію та продуктивність мігрантів – розуміння мотиваційних особливостей дозволяє прогнозувати, наскільки успішно кандидат адаптується до нового середовища, а також визначити, які стимули й підтримка будуть найбільш ефективними.

3. Розробляти персоналізовані програми розвитку та мотивації – знання домінантних і другорядних мотиваторів дозволяє формувати програми навчання, кар'єрного росту, матеріального заохочення та

соціальної інтеграції з урахуванням індивідуальних потреб.

4. Спрогнозувати потенційні ризики вигорання чи невдоволення – кадрові агентства та роботодавці можуть визначити, які умови праці можуть

знизити ефективність респондентів (наприклад, надмірна творча чи соціальна динаміка для тих, хто орієнтований на стабільність).

Таким чином, використання мотиваційних профілів дозволяє ефективно поєднувати потреби компанії та індивідуальні пріоритети працівників, підвищуючи продуктивність, задоволеність роботою та успішність трудової міграції.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

1. Визначено етапи дослідження і обґрунтовано методики для вивчення ресурсно-мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів під час війни. Зазначено, що емпіричне дослідження було реалізовано у три послідовні етапи: підготовчий, діагностичний та аналітико-інтерпретаційний, що забезпечило логічну цілісність і методологічну обґрунтованість наукового пошуку.

2. Зазначено, що у дослідженні взяла участь 271 особа. З них 90 осіб звернулися до кадрового агентства по допомогу щодо трудової міграції, 181 особа є резидентами України, тобто це особи, які постійно проживають у певній країні (понад 183 дні на рік або мають тут центр життєвих інтересів, реєстрацію чи бізнес). Вік досліджуваних – від 17 до понад 50 років. З них: 33,9% досліджуваних у віці 17–25 років, 35,4% досліджуваних в віці 26–40 років, 30,6% в віці 40–55 років. Серед них 79,7% жінок та 20,3% чоловіків.

3. Показано, що застосовано комплекс психодіагностичних методик з метою вимірювання визначених змінних, отримання кількісних

показників та формування бази даних для подальшого статистичного аналізу й інтерпретації. В роботі використано: методику CD-RISC-10, розроблену Campbell-Sills і Stein на основі CD-RISC К. Conner, J. Davidson (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона); «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна, методику часової перспективи ZTP1 (Ф. Зімбардо); особистісний опитувальник Г. Айзенка (EPI), шкалу оптимізму-активності (AOS, Comunian і Sarmány-Schuller), шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І. Галецької), «Шкала прокрастинації» (К. Лей), методику «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, проєктивну методику «Не дай людині впасти» та авторську анкету. Дослідження проводилося за розробленою Google-формою.

4. Обґрунтовано необхідність формування індивідуального 12-факторного мотиваційного профілю майбутніх трудових мігрантів як інструменту комплексного аналізу, що забезпечує ефективну персоналізацію управління мотивацією, підтримку адаптації та підвищення продуктивності в умовах міжнародної трудової мобільності.

5. Розглянуто декілька мотиваційних індивідуальних профілів майбутніх мігрантів, які продемонстрували міжіндивідуальну варіативність мотиваційних структур респондентів. Представлені графіки демонструють відмінності як у рівні вираженості окремих мотивів, так і в їх ієрархії, що свідчить про відсутність єдиного домінуючого мотиваційного патерну в досліджуваній вибірці. Мотиваційна сфера респондентів характеризується гетерогенністю та індивідуальною специфікою, де кожен профіль є унікальним поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів. Це підтверджує доцільність індивідуального підходу до аналізу мотивації та унеможливорює зведення отриманих результатів до узагальненої, уніфікованої моделі мотиваційної поведінки. Зазначено, що використання мотиваційних профілів дозволяє ефективно поєднувати

потреби компанії та індивідуальні пріоритети працівників, підвищуючи продуктивність, задоволеність роботою та успішність трудової міграції.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНО-РЕСУРСНОЇ СФЕРИ В ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1. Дослідження мотиваційного профілю в майбутніх мігрантів

Групу майбутніх мігрантів склали 80% осіб віком 17–25 років, 10% осіб 26–40 років і 10% осіб старших за 40 років. Переважно це жінки – 84,4%. Чоловіків у цій групі – 15,6%.

За допомогою авторського опитування було з'ясовано цілі міграції. 28,9% осіб розглядають міграцію як шанс для нових досягнень, 18,9% хочуть заробити гроші, 16,7% – отримати свободу, 7,8% – турбуються про близьких, 7,8% – турбуються про себе, 4,4% – хочуть пожити за кордоном, решта відсотків – інші цілі. Отримані результати щодо цілей міграції дозволяють інтерпретувати їх як відображення ціннісних орієнтацій особистості. Зокрема, прагнення до нових досягнень (28,9%) свідчить про домінування цінностей самореалізації та особистісного розвитку, орієнтація на заробіток (18,9%) відображає значущість матеріальних цінностей та економічної стабільності, бажання отримати свободу (16,7%) вказує на важливість цінностей автономії та незалежності. Турбота про близьких (7,8%) і про себе (7,8%) свідчить про значущість сімейних та особистісних цінностей, зокрема безпеки, благополуччя та підтримки. Прагнення пожити за кордоном (4,4%) можна інтерпретувати як орієнтацію на новий досвід, розширення світогляду та культурне збагачення. Інші відповіді відображають індивідуальні ціннісні орієнтації респондентів. Таким чином, цілі міграції виступають проявом ціннісної структури особистості, що визначає напрям її поведінки та прийняття життєвих рішень.

Порівняння отриманих результатів із чотирма категоріями сенсу життя за Еммонсом (досягнення/робота, стосунки/інтимність, релігія/духовність, самотрансценденція/генеративність) показує, що цілі

майбутніх мігрантів лише частково корелюють із цими категоріями. Зокрема:

- досягнення/робота частково охоплює прагнення до нових досягнень і професійного розвитку;
- стосунки/інтимність відображають турботу про близьких і соціальні зв'язки;
- релігія/духовність у цій вибірці не була суттєво представлена;
- трансценденція/генеративність проявляється лише епізодично через турботу про інших та бажання залишити слід.

Таким чином, цілі мігрантів виступають проявом ціннісної структури особистості й мають специфічний профіль, який відображає прагнення до особистої свободи, матеріального забезпечення та нових можливостей, що частково виходить за межі класичних категорій сенсу життя за Еммонсом. Це свідчить про поєднання прагматичних і ціннісних мотивів, а також про значну індивідуальну варіативність у мотиваційних пріоритетах.

Вивчення мотиваційного профілю здійснювалося за 12 факторами, що виділили Ш. Річі та П. Мартін. Результати ранжування факторів мотиваційного профілю за методикою Ш. Річі та П. Мартіна відображено на діаграмі 3.1.

На діаграмі 3.1 відображено перший, другий і останній пріоритети факторів мотиваційного профілю. На першому місці для 27,3% майбутніх мігрантів виступають взаємовідносини, для 25,1% майбутніх мігрантів - соціальні контакти, 22,5% і 22,15% обирають відповідно різноманітність і зміни та владу й впливовість, у 18,8% досліджуваних на першому місці виступає мотив визнання. На другому місці — 22,5% досліджуваних обирають прагнення до досягнень, 19,9% і 19,6% — відповідно фактори різноманітності й змін та взаємовідносин. Загалом результати свідчать про поєднання соціальних і особистісно-досяжних мотивів у структурі

цінностей майбутніх мігрантів. Щодо останньої позиції в ієрархії мотивів, то 55,4% майбутніх мігрантів відкидають мотив влади і впливовості, 38,4% вважають несуттєвим мотив взаємовідносин, 34,3% - мотиви, пов'язані з соціальними контактами, 21,4% вважають неважливим мотив креативності.

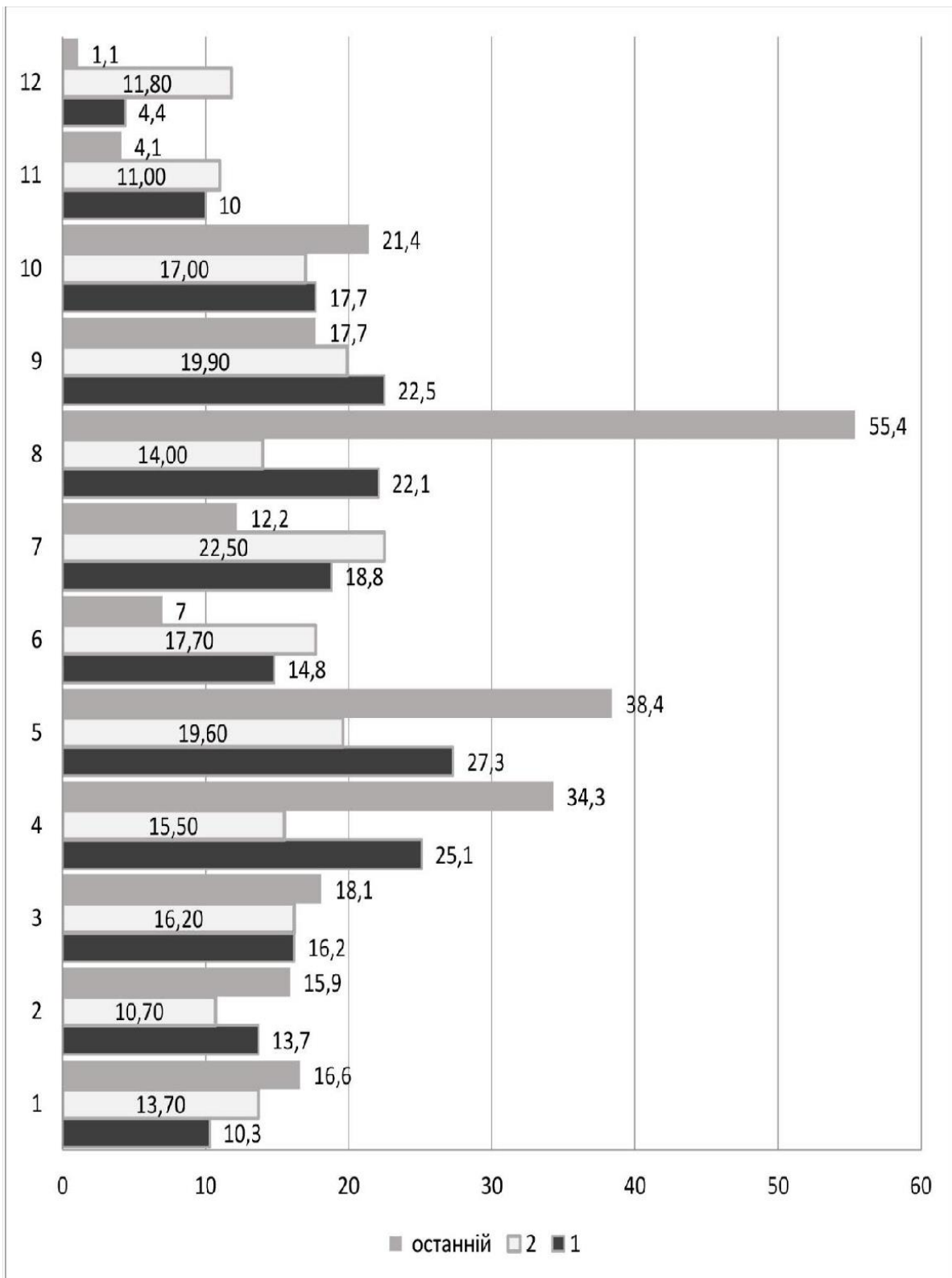


Рис. 3.1. Ранжування мотиваційних факторів у майбутніх мігрантів

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6.

Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота

Отже, нижчі позиції ієрархії демонструють, що значна частина респондентів відкидає ті самі мотиви, які для інших є провідними: понад половина не надає значення владі й впливовості, суттєва частка не вважає важливими взаємовідносини та соціальні контакти, а креативність також має низьку цінність для частини досліджуваних.

Зазначимо, що у 19,6% й 18,1% досліджуваних середні позиції (3-тє й 4-тє місце) в ієрархії займає визнання; у 18,5% на 3-му місці вираженням є прагнення до досягнень; у 19,6% й 18,5% досліджуваних середні позиції (3-тє й 4-тє місце) займає самовдосконалення, і на 4-й позиції у 17% досліджуваних — фактор цікавої та корисної роботи.

Рейтингування мотиваційних факторів продемонструвало суперечливість результатів, що відображає гетерогенність мотиваційної структури майбутніх мігрантів. Для однієї частини респондентів провідними є соціальні зв'язки та вплив, для іншої — ці мотиви є малозначущими. Загалом це вказує на відсутність єдиної домінуючої мотиваційної моделі та наявність різних стратегій міграційних очікувань — від орієнтації на соціальну взаємодію до індивідуалістичних або інструментальних цілей. Оскільки отримано поляризовану мотиваційну структуру, нами було проведено кластерний аналіз (рис. 3.2) з метою розподілу множини об'єктів на групи.

Кластерний аналіз, проведений методом міжгрупових зв'язків на основі перешкалованих відстаней, свідчить про ієрархічну структуру об'єктів дослідження та їхню неоднорідність. На рис. 3.2 показано, що на нижчих рівнях дендрограми спостерігається формування великої кількості малих кластерів, що об'єднують об'єкти з високим ступенем подібності. Це вказує на наявність локальних груп респондентів зі схожими мотиваційними або ціннісними профілями.

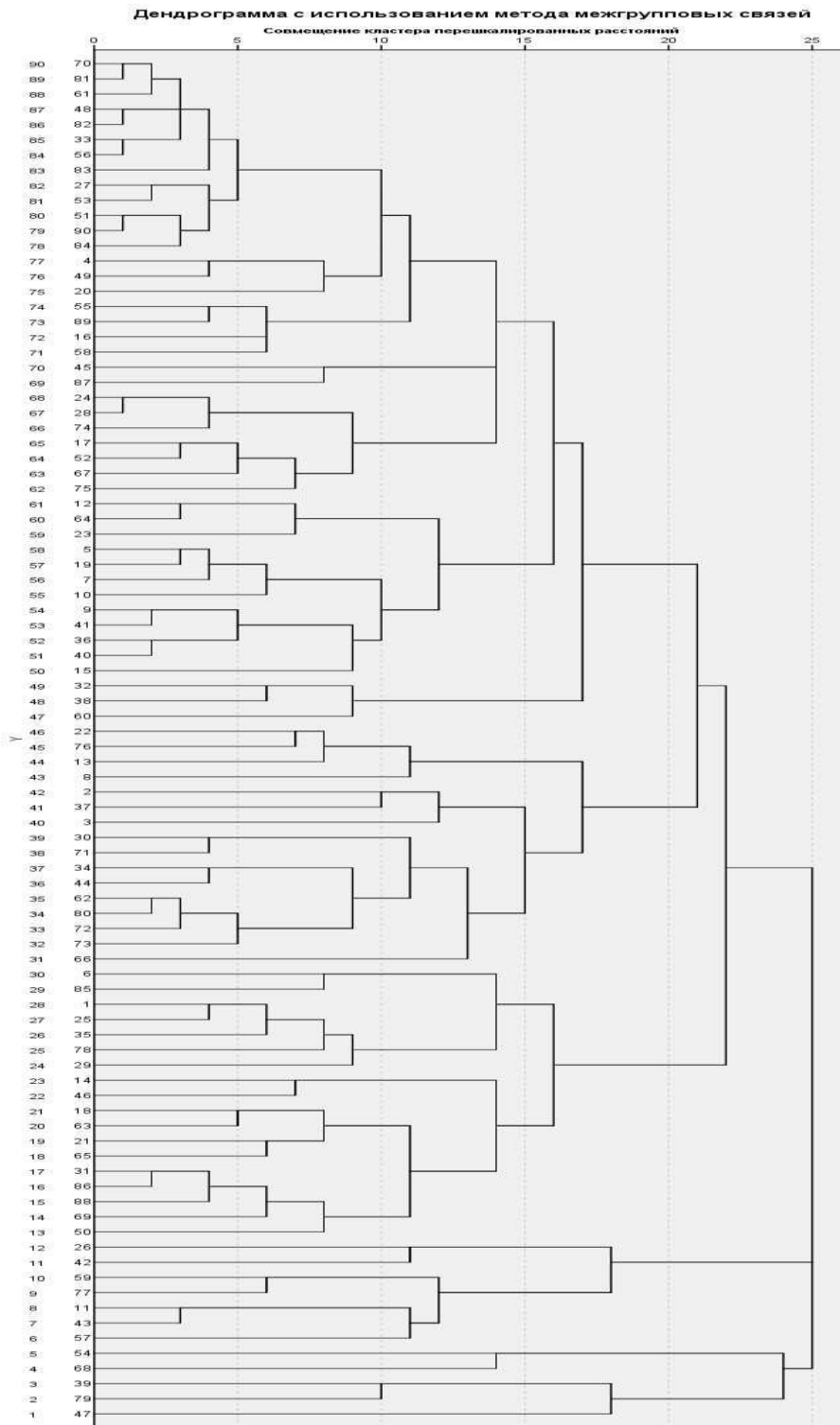


Рис. 3.2. Дендрограмма кластеризації мотиваційних факторів.

На середніх рівнях ці малі кластери поступово інтегруються в декілька більших кластерів, що свідчить про існування кількох узагальнених типів у вибірці. Саме на цьому рівні можна говорити про змістовно відмінні

групи (наприклад, із переважанням соціальних, досягальних або інструментальних мотивів). На верхньому рівні дендрограми чітко простежується об'єднання всіх об'єктів в один кластер лише за значної відстані, що вказує на високу загальну різномірність вибірки. Тобто учасники дослідження суттєво відрізняються між собою за досліджуваними показниками, і їх складно об'єднати в декілька груп. Така топологія дендрограми емпірично підтверджує раніше виявлену поляризацію вибірки. Складна ієрархічна структура та об'єднання в один кластер лише на максимальній відстані пояснюються тим, що виокремлені субгрупи мають діаметрально протилежні вектори адаптації (від повної автономії та відкидання соціальних контактів до вираженої орієнтації на реляційну підтримку). Оскільки ці полярні стратегії постійно перетинаються через спільну для всіх респондентів домінанту — прагнення до цікавої праці та якісних фізичних умов, алгоритм фіксує високу дифузність (розмитість меж) між великими кластерами, відображаючи індивідуальну мозаїчність мотивації кожного потенційного мігранта.

Отже, оскільки кластеризація надає контекст для інтерпретації описової статистики, на наступному етапі встановлено особливості вибірки за описовими статистиками (таблиця 3.1). Розрахунок мір центральної тенденції дозволяє емпірично розшифрувати виявлену на дендрограмі неоднорідність та деталізувати параметри мотиваційного ядра. Зіставлення отриманих результатів наочно фіксує явище статистичної поляризації вибірки.

Таблиця 3.1

Описова статистика мотиваційних факторів у майбутніх трудових мігрантів й осілих осіб

Мотиваційний фактор		Середнє (M)	Медіана (Me)	Мода (Mo)	Средньокв.відх. (SD)
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	20,6667	18,00	18,00	14,56176
2	Фізичні умови праці	24,2667	24,00	18,00	15,98651
3	Структурування роботи	20,0000	18,00	12,00	13,03410
4	Соціальні контакти	9,8667	6,00	0,00	9,98786
5	Взаємовідносини	9,8667	6,00	0,00	10,95363
6	Визнання	17,8000	18,00	18,00	11,84564
7	Прагнення до досягнень	15,4667	15,00	18,00	11,51765
8	Влада і впливовість	4,2000	0,00	0,00	6,13005
9	Різноманітність і зміни	13,4000	12,00	6,00	10,64419
10	Креативність	13,8667	12,00	6,00	12,48388
11	Самовдосконалення	20,6667	18,00	18,00	12,46658
12	Цікава та корисна робота	25,7333	24,00	12,00	13,34823

Порівняння з результатами Ш. Річі й П. Мартіна показує, що за фактором «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» у Ш. Річі й П. Мартіна $Mo = 27$, $Me = 19$, у майбутніх мігрантів $Mo = 18$, $Me = 18$. У майбутніх мігрантів більш однорідне ставлення до матеріальної винагороди. Матеріальне заохочення є стабільно важливим, але не

гіпертрофовано домінуючим мотивом. Фінансові стимули сприймаються ними радше як базова умова, ніж як головний мотив. Фізичні умови праці у Ш. Річі й П. Мартіна $M_o = 17$, $M_e = 17$, у майбутніх мігрантів $M_o = 18$, $M_e = 24$. Для більшості майбутніх мігрантів фізичні умови праці мають вищу суб'єктивну значущість, ніж для стандартних даних. Майбутні мігранти мають підвищену чутливість до якості робочого середовища (безпека, комфорт, навантаження) й очікують кращих стандартів праці у контексті потенційної міграції. Структурування роботи згідно з Ш. Річі й П. Мартіном $M_o = 27$, $M_e = 25$, у майбутніх мігрантів $M_o = 12$, $M_e = 18$. Структурування роботи для майбутніх мігрантів є менш значущим порівняно з нормою. Соціальні контакти у Ш. Річі й П. Мартіна $M_o = 26$, $M_e = 25$, у майбутніх мігрантів $M_o = 0$, $M_e = 6$. Найчастіше соціальні контакти взагалі не обираються як значущий мотив для майбутніх мігрантів. Для більшості респондентів цієї групи соціальні контакти мають мінімальну або другорядну цінність. Це кореспондує з ранжуванням мотиваційних факторів, де 34,3% відкидають цей мотив на останню позицію. Взаємовідносини за Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 18$, $M_e = 19$, у майбутніх мігрантів — $M_o = 0$, $M_e = 6$. Взаємовідносини також не є значущим мотивом для майбутніх мігрантів. Визнання за Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 35$, $M_e = 36$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 18$, $M_e = 18$. Для майбутніх мігрантів визнання має помірну, але не провідну значущість. Це може свідчити про зниження залежності від зовнішньої оцінки у майбутніх мігрантів; переорієнтацію із соціального статусу на інструментальні або внутрішні цілі (безпека, досягнення, автономія); готовність до тимчасової втрати соціального статусу в умовах міграції. Прагнення до досягнень згідно з Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 36$, $M_e = 36$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 18$, $M_e = 15$. Цей мотиваційний фактор виражений помірно у майбутніх мігрантів. Влада і впливовість за Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 31$, $M_e = 31$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 0$, $M_e = 0$.

Влада й впливовість не лише не є значущими, а фактично виключені з мотиваційної структури у майбутніх мігрантів. Можливо, це пов'язано з реалістичним усвідомленням обмежених можливостей впливу в умовах міграції та перевагою адаптаційної, а не домінантної стратегії поведінки. За фактором «різноманітність і зміни» у Ш. Річі й П. Мартіна: $M_o = 34$, $M_e = 35$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 6$, $M_e = 12$, що вказує на низький рівень цього мотиваційного фактору у майбутніх мігрантів. Креативність за Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 32$, $M_e = 33$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 6$, $M_e = 12$, що вказує на низький рівень цього мотиваційного фактору у майбутніх мігрантів. Самовдосконалення за Ш. Річі й П. Мартіном: $M_o = 35$, $M_e = 32$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 18$, $M_e = 18$, що вказує на помірний рівень цього мотиваційного фактору у майбутніх мігрантів. Цікава та корисна робота у Ш. Річі й П. Мартіна: $M_o = 36$, $M_e = 43$; у майбутніх мігрантів — $M_o = 12$, $M_e = 24$. Цей мотив респондентами не обирається як провідний, а вища медіана ($M_e = 24$) показує, що для частини респондентів змістовність праці все ж має значення, але не є універсальною цінністю. Це може бути пов'язано з пріоритетом на адаптацію та стабільність на початковому етапі міграції.

Отримані дескриптивні статистики дозволяють здійснити емпіричну верифікацію двофакторної теорії Ф. Герцберга, концептуальні засади якої було обґрунтовано у першому розділі нашого дослідження. Наявні емпіричні дані не просто вкладаються у зазначену теоретичну модель, а наочно демонструють динаміку зміщення гігієнічних та мотиваційних чинників у просторі міграційних очікувань. З одного боку, результати підтверджують класичний розподіл: внутрішні мотиватори («Цікава та корисна робота», $M = 25,73$) та зовнішні гігієнічні фактори («Фізичні умови праці», $M = 24,27$; «Висока заробітна плата», $M = 20,67$) утворюють стійке ядро прагматичних запитів майбутніх мігрантів. З іншого боку, аналіз виявляє глибоку внутрішню суперечливість щодо такого традиційного

гігієнічного чинника, як мікросоціальне середовище (шкали «Соціальні контакти» та «Взаємовідносини»). Фіксація абсолютної моди на рівні $M_0 = 0,00$ наочно ілюструє феномен мотиваційного витіснення (відкидання): більшість респондентів просто «викидають» цей фактор і готові повністю відмовитися від звичного кола спілкування заради переїзду та автономної адаптації. Проте утримання середнього значення за цими ж шкалами на рівні $M = 9,8667$ (при медіані $Me = 6,00$) математично доводить, що для певної когорти опитаних ці чинники, навпаки, залишаються високозначущими. Таким чином, практичний аналіз розширює теоретичні положення Ф. Герцберга: у ситуації міграційного вибору один і той самий гігієнічний фактор може повністю вимикатися й «викидатися» індивідуалізованими мігрантами як баласт, тоді як для мігрантів колективістського типу він залишається базовою умовою збереження психологічної стабільності.

Отже, результати описової статистики показують, що показники більшості мотиваційних факторів у вибірці майбутніх мігрантів є нижчими порівняно з нормативними значеннями стандарту методики. Це свідчить про загальне звуження традиційного мотиваційного спектра, проте не означає відсутності домінант. Навпаки, у структурі чітко виділяється ядро домінантних мотивів: є внутрішній мотиватор (цікава робота) та зовнішні гігієнічні чинники (умови праці й заробітна плата). Водночас виявлено, що для окремої частини респондентів навіть низькі в середньому фактори зберігають високу суб'єктивну значущість, що вказує на внутрішню диференціацію вибірки. У цілому простежується тенденція до трансформації мотиваційних орієнтацій у контексті міграційних намірів — від орієнтації на соціальний вплив, статус і визнання до стратегій адаптації, індивідуальної життєвої стабілізації та прагматичного забезпечення базових умов життєдіяльності.

У таблиці 3.1 представлено середні значення, що використовувалися для визначення типового рівня досліджуваних показників, тоді як стандартне відхилення відображало ступінь їх варіативності та однорідності вибірки. Далі для інтерпретації рівнів показників застосовувався нормативний підхід, результати якого відображено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Рівні мотиваційних факторів у майбутніх трудових мігрантів

Мотиваційний фактор		Рівні (у %)		
		Низький	Середній	Високий
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	12,2	77,8	10
2	Фізичні умови праці	11,1	68,9	20
3	Структурування роботи	8,9	63,3	27,8
4	Соціальні контакти	27,8	60	12,2
5	Взаємовідносини	32,2	46,7	21,1
6	Визнання	24,4	67,8	7,8
7	Прагнення до досягнень	15,6	67,8	16,7
8	Влада і впливовість	58,9	34,4	6,7
9	Різноманітність і зміни	12,2	74,4	13,3
10	Креативність	17,8	71,1	11,1
11	Самовдосконалення	21,1	72,2	6,7
12	Цікава та корисна робота	25,6	66,7	7,8

Висока заробітна плата та матеріальне заохочення представлені у майбутніх мігрантів у 77,8% на середньому рівні й у 12,2% на низькому. Мотиваційний фактор «Фізичні умови праці» у майбутніх мігрантів представлено у 68,9% на середньому рівні й у 11,1% на низькому рівні. За фактором «Структурування роботи» показники у 63,3% респондентів

представлені на середньому рівні й у 27,8% — на високому. Мотиваційний фактор «Соціальні контакти» є важливим на середньому рівні для 60% майбутніх мігрантів. За фактором «Взаємовідносини» у 46,7% респондентів показники представлено на середньому рівні й у 32,2% — на низькому. За фактором «Визнання» у 67,8% досліджуваних результати представлено на середньому рівні й у 24,4% — на низькому рівні. За фактором «Прагнення до досягнень» у 67,8% респондентів наявний середній рівень й у 16,7% — високий. Результати за фактором «Влада і впливовість» представлені на низькому рівні для 58,9% у групі майбутніх мігрантів, середній рівень за цією шкалою представлений у 34,4%. Фактор «Різноманітність і зміни» представлений у 74,4% на середньому рівні й у 12,2% на низькому. Фактор «Креативність» представлений на середньому рівні у 71,1% та на високому рівні у 11,1%. Фактор «Самовдосконалення» у 72,2% наявний на середньому рівні й у 21,1% — на низькому. Фактор «Цікава та корисна робота» у майбутніх мігрантів представлено у 66,7% на середньому рівні й у 25,6% на низькому рівні.

Таким чином, аналіз мотиваційних факторів за рівнями вираженості дозволяє деталізувати специфіку профілю майбутніх мігрантів. Організаційно-економічна збалансованість: для абсолютної більшості респондентів характерний середній рівень запитів щодо матеріального заохочення (77,8%), фізичних умов праці (68,9%) та структурованості роботи (63,3%). Це вказує на раціональний та об'єктивний підхід до майбутньої зайнятості: гроші є важливим стимулом, проте вимоги до ергономіки й чіткого регламенту залишаються в межах помірної норми, а потенційний дискомфорт сприймається як прогнозований складник адаптації. При цьому кожен п'ятий (20%) має високі вимоги до умов праці, а понад чверть (27,8%) — гостру потребу в чітких правилах і регламенті. Комунікативна автономія та прагматизм: у соціальній сфері чітко простежується тенденція до звуження контактів. Понад третина вибірки (32,2%) демонструє низьку потребу у

глибоких взаємовідносинах, а більшість (60%) утримує потребу в соціальних контактах на середньому рівні, обмежуючись взаємодією, необхідною для виконання роботи. Потреба у владі та впливовості повністю девальвована (чисельний домінант низького рівня — 58,9%). Діяльнісна стабільність і результативність: прагнення до досягнень (67,8%), змін (74,4%) та креативності (71,1%) стабільно утримуються на середньому рівні. Це свідчить про те, що майбутні мігранти є керованими й ефективними працівниками у багатозадачному середовищі, їхні творчі імпульси та потреба в інноваціях збалансовані повагою до структури, а самовдосконалення (72,2%) та прагнення до цікавої праці (66,7%) мають виражений прикладний, раціональний характер без надмірних амбіцій.

Встановлено такі кореляційні зв'язки між мотиваційними факторами у майбутніх мігрантів (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

**Кореляційна матриця зв'язків між мотиваційними факторами
у майбутніх мігрантів**

Змінні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1		,216*					-,220*	-,222*		- ,295**	-,409**	
2	,216*		,232*				-,359**	-,214*	-,364**	- ,323**		
3		,232*							-,472**			-,213*
4					,527**							-,272**
5				,527**			-,258*		-,224*		-,299**	
6							-,259*	-,233*			-,229*	
7	- ,220*	-,359**			- ,258*	- ,259*		,	,362**		,228*	
8	- ,222*	-,214*		,		- ,233*						
9		-,364**	- ,472**		- ,224*		,362**			,239*		
10	- ,295**	-,323**							,239*			
11	- ,409**				- ,299**	- ,229*	,228*					
12			-,213*	- ,272**								

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота, ** — рівень значущості $p < 0,01$; * — рівень значущості $p < 0,05$

Змінна «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» позитивно корелює зі змінною «Фізичні умови праці» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінними: «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$), «Креативність» ($p < ,01$) і «Самовдосконалення» ($p < ,01$) і навпаки.

Змінна «Фізичні умови праці» позитивно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$) і «Структурування роботи» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінними «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$), «Креативність» ($p < ,01$) і «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$) і навпаки.

Змінна «Структурування роботи» позитивно корелює зі змінною «Фізичні умови праці» ($p < ,05$) і негативно — зі змінними «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$) і «Цікава та корисна робота» ($p < ,05$).

Змінна «Соціальні контакти» позитивно корелює зі змінною «Взаємовідносини» ($p < ,01$) і негативно корелює зі змінною «Цікава та корисна робота» ($p < ,01$).

Змінна «Взаємовідносини» позитивно корелює зі змінною «Соціальні контакти» ($p < ,01$) і негативно корелює зі змінними: «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,05$) і «Самовдосконалення» ($p < ,01$).

Змінна «Визнання» негативно корелює зі змінними: «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$), «Самовдосконалення» ($p < ,05$).

Змінна «Прагнення до досягнень» позитивно корелює зі змінними: «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$), «Самовдосконалення» ($p < ,05$) та негативно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Взаємовідносини» ($p < ,05$) та «Визнання» ($p < ,05$).

Змінна «Влада і впливовість» негативно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$), «Фізичні умови праці» ($p < ,05$), «Визнання» ($p < ,05$).

Змінна «Різноманітність і зміни» позитивно корелює зі змінними: «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Креативність» ($p < ,05$) та негативно корелює зі змінними: «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,01$), «Взаємовідносини» ($p < ,05$).

Змінна «Креативність» позитивно корелює зі змінною «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$) та негативно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$).

Змінна «Самовдосконалення» позитивно корелює зі змінною «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Взаємовідносини» ($p < ,01$), «Визнання» ($p < ,05$).

Змінна «Цікава та корисна робота» негативно корелює зі змінними «Структурування роботи» ($p < ,05$), «Соціальні контакти» ($p < ,01$).

Таким чином, встановлені кореляційні зв'язки між мотиваційними факторами у майбутніх мігрантів свідчать про те, що збільшення заробітної плати веде до поліпшення комфортності праці, що веде до організованості та передбачуваності роботи, проте це зменшує цілеспрямованість, самовдосконалення, бажання різноманітності та цікавої роботи. Збільшення спілкування з людьми веде до встановлення глибоких взаємовідносин, проте зміцнення останніх веде до зменшення прагнення до досягнень, змін і самовдосконалення. Збільшення саморозвитку веде до зменшення глибоких тривалих взаємовідносин і визнання. Збільшення визнання змушує оцінювати відповідальність і ризики та поводитися обережно з власним впливом на інших. Збільшення прагнення до досягнень веде до збільшення перемикань, флексибільності і власних змін. Зменшення бажання корисної і цікавої

роботи веде до збільшення організованості й плановості роботи та потреби в єднанні з іншими.

Проведено факторний аналіз, який дозволив встановити два фактори, що складають модель мотиваційного профілю майбутніх мігрантів.

Таблиця 3.3

Модель мотиваційного профілю майбутніх мігрантів

№	Мотиваційний фактор	Фактори	
		1	2
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	-,472	-,093
2	Фізичні умови праці	-,726	-,019
3	Структурування роботи	-,436	-,042
4	Соціальні контакти	,189	,788
5	Взаємовідносини	-,033	,839
6	Визнання	-,329	,057
7	Прагнення до досягнень	,610	-,266
8	Влада і впливовість	,506	,317
9	Різноманітність і зміни	,620	-,204
10	Креативність	,331	-,080
11	Самовдосконалення	,365	-,443
12	Цікава та корисна робота	,103	-,493

Перший фактор склав 20,27% дисперсії, другий - 15,96%. У перший фактор увійшли: Фізичні умови праці (-, 726), Різноманітність і зміни (,620) та Прагнення до досягнень (,610). У другий - Взаємовідносини (,839), Соціальні контакти (,788). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати: 1. Діяльнісно-досягальна орієнтація та 2. Соціально-комунікативна орієнтація.

Перший фактор склав 20,27% дисперсії, другий — 15,96%. У перший фактор увійшли: фізичні умови праці (-,726), різноманітність і зміни (,620) та прагнення до досягнень (,610). У другий — взаємовідносини (,839), соціальні контакти (,788). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати: 1. Діяльнісно-досягальна орієнтація та 2. Соціально-комунікативна орієнтація.

Таким чином, у результаті факторного аналізу було виокремлено два латентні фактори в моделі мотиваційного профілю майбутніх мігрантів. Перший фактор (20,27% дисперсії) відображає діяльнісно-досягальну орієнтацію, що поєднує прагнення до досягнень, потребу в різноманітності й змінах при ігноруванні фізичних умов праці. Другий фактор (15,96% дисперсії) репрезентує соціально-комунікативну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. Результати факторного аналізу дають змогу остаточно інтегрувати всі виявлені суперечності та експлікувати двокомпонентну латентну структуру мотиваційного профілю майбутніх мігрантів.

3.2. Ресурсна сфера майбутніх мігрантів

У статті «Класифікація ресурсів й особливості ресурсної сфери в осіб різного віку під час війни» [20] було представлено класифікація ресурсів людини, що виконує переважно інструментальну функцію, забезпечуючи зручність систематизації та проведення емпіричних досліджень. У межах дослідження ми розглядали такі основні типи ресурсів особистості:

1. Фізичні / психофізичні ресурси включають сон, харчування, біоритми організму, загальний стан здоров'я та рівень енергії.
2. Психологічні ресурси поділяються на:
 - ресурси стійкості (життєстійкість, оптимізм, толерантність до невизначеності, флексибільність, резильєнтність);

- ресурси саморегуляції (несвідомі механізми психологічного захисту, свідомі копінг-стратегії, емоційна стабільність, самодисципліна, емоційний інтелект, позитивне мислення, когнітивна реструктуризація тощо);

- особистісні ресурси охоплюють впевненість у собі, незалежність, майстерність, винахідливість, наполегливість, амбіційність та мотивацію досягнення;

- когнітивні (гумор, надія (як спосіб мислення), інтелект, гнучкість / флексибільність);

- темпоральні (часова перспектива, самоорганізація в часі, цілепокладання,

- оптимізм, надія);

- ресурси досвіду й досягнень (самоефективність, досвід, резильєнтність).

3. Соціальні ресурси (емоційна, інструментальна, інформаційна підтримка).

4. Духовні ресурси (усвідомленість, молитва, пошук сенсів, віра, надія, цінності).

Згідно з цією класифікацією, ми проводили емпіричне дослідження ресурсів у майбутніх мігрантів.

Отже, до фізичних / психофізичних ресурсів ми віднесли сон, харчування, стан здоров'я, енергію, внутрішню одиницю часу, що визначає біоритми організму, й темперамент. У мотиваційно-динамічній стратегії вивчення особистості індивідуальні властивості трактуються переважно як спадкові диспозиції (у Б. Цуканова — вроджені диспозиції), які в ієрархії рівнів організації особистості посідають найнижчий щабель. Темперамент є психофізіологічним ресурсом, оскільки визначає енергетичні можливості діяльності, темп, інтенсивність, витривалість, емоційну реактивність і способи реагування на навантаження. Саме через ці характеристики

темперамент забезпечує або обмежує ефективність досягнення цілей у різних видах діяльності. Результати вивчення типу темпераменту за методикою Г. Айзенка представлено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Вивчення типу темпераменту як психофізіологічного ресурсу

Тип темпераменту	Холерик	Сангвінік	Меланхолік	Флегматик
Кількість, у %	20,2	43,8	23,6	11,2

Згідно з таблицею 3.4, у дослідженні взяли участь 43,8% сангвініків, їхні властивості відзначаються підвищеним нейротизмом і збалансованим співвідношенням процесів збудження та гальмування (характеристики надані за [40, с. 82]). Їхній ресурсний потенціал полягає у життєрадісності, оптимістичності, високій адаптивності та рухливості, що сприяє успішному функціонуванню в динамічних соціальних і професійних умовах. 23,6% меланхоліків характеризуються вираженою інтроверсією та високим рівнем нейротизму при домінуванні процесів гальмування над збудженням. Як ресурс особливості меланхоліка проявляються у підвищеній чутливості, емоційній глибині, здатності до тонкого сприйняття й аналізу, що є цінним у видах діяльності, пов'язаних із рефлексією, емпатією та аналітичним мисленням. 20,2% холериків характеризуються високим рівнем екстраверсії та стабільності, при якому процеси збудження переважають над гальмуванням. Як ресурс особистості холеричний темперамент проявляється у високій цілеспрямованості, енергійності, наполегливості та здатності до активних, інтенсивних форм поведінки, що є ефективним у ситуаціях, які потребують швидких рішень і рішучих дій. 11,2% флегматиків вирізняються інтроверсією та емоційною стабільністю, високим рівнем як збудження, так і гальмування за низької рухливості. Їхній ресурсний потенціал полягає у

спокої, витримці, послідовності та високій продуктивності в умовах стабільного й звичного середовища діяльності. Отриманий нами розподіл досліджуваних максимально наближений до розрахунків професора Б. Цуканова, який встановив, що в популяції найбільш численною групою є сангвініки (44%), далі йдуть меланхоліки (29%), холерики (14%) й флегматики (8%) [40, с. 84].

Психологічні ресурси стійкості утворюють найбільш надійний захист від несприятливих обставин життя мігрантів, сприяючи подоланню стресу адаптації, збереженню психічної рівноваги, відновленню почуття безпеки та успішній інтеграції в нове соціокультурне середовище. До психічних ресурсів згідно із запропонованою класифікацією у статті «Класифікація ресурсів й особливості ресурсної сфери в осіб різного віку під час війни» [20] віднесено ресурси стійкості, ресурси саморегуляції, особистісні ресурси, когнітивні ресурси, темпоральні ресурси, ресурси досвіду й досягнень. Розглянемо представленість деяких з них у майбутніх мігрантів. Ресурси стійкості (життєстійкість/витривалість, оптимізм, толерантність до невизначеності, флексибільність, резильєнтність). Зазначимо, що оптимізм ми відносимо й до темпоральних ресурсів.

В таблиці 3.5 представлено результати за резильєнтністю (методика CD-RISC-10, що розроблена психологами Campbell-Sills і Stein на основі CD-RISC

К. Conner, J. Davidson для визначення рівня резильєнтності в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона).

Таблиця 3.5

Ресурс резильєнтності у майбутніх мігрантів

Рівень	Низький	Середній	Високий
Кількість, у %	21,1	65,6	13,3

Резильєнтність як ресурс стійкості представлена у 65,6% досліджуваних майбутніх мігрантів на середньому рівні. Вони приймають ситуацію, орієнтуються на потенційні рішення, можуть взяти на себе відповідальність за власне життя, активні, регулюють емоції і баланс ресурсів. У 13,3% майбутніх мігрантів резильєнтність представлена на високому рівні: досліджувані зможуть подолати травматичну ситуацію, вміють зберігати й відновлювати власні ресурси. У 21,1% — на низькому рівні; ці досліджувані можуть відчувати втрату ресурсів, їм складно долати нові виклики і вирішувати питання життя. Ці майбутні мігранти або не мають належного запасу ресурсної сфери, щоб адаптуватися в нових стресових умовах, або трудова міграція виступає для них стратегією уникнення, в результаті якої відбувається психологічна стабілізація та подальший пошук більш активних стратегій подолання. Проте зазначимо, що як низький ресурсний потенціал, так і стратегія уникнення є небажаними для майбутніх трудових мігрантів, оскільки можуть ускладнювати процес соціально-професійної адаптації та прийняття конструктивних рішень у ситуації невизначеності.

Адаптивність ми також відносимо до ресурсів стійкості, оскільки її основою є резильєнтність. Адаптивність важлива для хорошого психічного здоров'я. Вона допомагає людям справлятися зі змінами та зменшувати стрес і тривогу. Прийняття змін і розвиток навичок адаптивності можуть допомогти людям стати більш стійкими. Далі ми використали шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І. Галецької) для прогнозування адаптивності до життєвих змін у майбутніх трудових мігрантів і як індикатор життєвих змін. Встановлено, що 63,3% респондентів є адаптованими до життєвих змін, 31,1% мають нижчий за середній рівень адаптованості («не можуть адаптуватися до війни»), що майже кореспондує з низьким рівнем резильєнтності, і 5,6% вважають себе неадаптованими до змін (низький рівень). До ресурсів саморегуляції віднесено несвідомі

(психічний захист), свідомі (копінг-стратегії), емоційну стабільність, самодисципліну, позитивне мислення, емоційний інтелект, когнітивну реструктуризацію (гумор) та інші. Емоційна стабільність є основним аспектом психічного благополуччя, що впливає на те, як ми взаємодіємо з іншими та реагуємо на стрес. Емоційно стабільні особи усвідомлюють власні емоційні стани, можуть їх регулювати, приймати оптимальні рішення, будувати здорові стосунки. Результати вивчення емоційних станів за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка представлено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Емоційні стани у майбутніх мігрантів

Стани	Емоційні стани			
	Тривожність	Агресивність	Фрустрація	Ригідність
Кількість, у %	33,3	18,9	13,3	4,4

З таблиці 3.6 бачимо, що 33,3% майбутніх мігрантів мають виражену тривожність. Серед майбутніх мігрантів відчуття тривожності може бути пов'язаним із нестабільною ситуацією, страхом перед невідомим, майбутньою розлукою з близькими, економічною нестабільністю та ймовірними труднощами в адаптації до нової культури. Тобто в одних респондентів тривожність може бути пов'язана з майбутнім. Це так звана антиципаційна тривога, яка є поширеним явищем, але стає проблематичною (дезадаптивною), коли вона надмірна і призводить до роздумів, фізичних симптомів та уникнення, а не до ефективної підготовки. В інших тривога може складатися із суб'єктивного досвіду, фізіологічної активації, негативної оцінки конкретних стимулів та поведінкових реакцій (наприклад, уникнення). В інших майбутніх мігрантів, окрім досвіду ситуативної тривоги, яка передбачає реакцію на

конкретні ситуації, що сприймаються як небезпечні, є постійне відчуття суб'єктивних, фізіологічних, когнітивних та поведінкових аспектів тривоги, тобто в них виражена тривожність як риса. Постійна тривожність у майбутніх мігрантів може призвести до значного психологічного дистресу та/або соціальних чи професійних порушень, що концептуалізуються як тривожні розлади (Американська психіатрична асоціація, 2013), які є найпоширенішою формою психопатології [146]. Наявність високого рівня тривожності обмежує ресурси майбутніх мігрантів. У 18,9% майбутніх мігрантів наявна агресивність. Агресивність можна розглядати як багатогранне явище, яке може функціонувати не тільки як руйнівна сила, а й як адаптивний механізм захисту, що підвищує ймовірність виживання в нових умовах. Загалом, агресія визначається як поведінка з безпосереднім наміром заподіяти шкоду іншій особі. У майбутніх мігрантів може бути представлена як реактивна агресія, що виникає у відповідь на реальну або уявну загрозу, так і проактивна агресія, що виникає з метою досягнення конкретної мети. Деякі з досліджуваних можуть використовувати агресію для вираження емоційного стану, щоб зменшити дискомфорт і сприяти досягненню цілей, а також регулювати поведінку інших. Класичним партнером агресії є фрустрація, цей стан встановлено у 13,3% майбутніх мігрантів. Фрустрація – це емоційний стан, викликаний неможливістю задовольнити свої потреби або досягти цілей, який може викликати емоційний або психологічний стрес. Словник Мерріам-Вебстер визначає фрустрацію частково як «відчуття зневіри, гніву та роздратування через невирішені проблеми або нездійснені цілі, бажання чи потреби». Зростання фрустрації може перерости в почуття безпорадності та апатії, що призведе до зниження самооцінки та впевненості в собі; людина може почати сумніватися у своїх здібностях і відчувати себе нікчемною, що тільки поглиблює її емоційний стрес, можливий в умовах міграції. Проте особа, що усвідомлює фрустрацію й

наполегливо продовжує рухатися вперед, розвиває свою здатність протистояти впливу обставин і власну стресостійкість, життєстійкість та адаптивність.

Лише у 4,4% майбутніх мігрантів виявлено ригідність. Серваас та його колеги визначають ригідність як нездатність гнучко адаптувати когнітивні процеси, емоції та поведінку у відповідь на зміни в навколишньому середовищі. Ригідність характеризується прихильністю до старих ідей, звичок і моделей мислення, навіть коли вони стають некорисними. Розвинута ригідність ускладнює адаптацію до нової інформації або ситуацій, часто сприймається як впертість, нездатність іти на компроміси та нездатність бачити інші точки зору.

Таким чином, у майбутніх мігрантів вираженим емоційним станом є тривожність.

Темпоральні ресурси. Результати дослідження темпоральних ресурсів (часова перспектива, самоорганізація в часі, цілепокладання, оптимізм, надія) представлені в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Темпоральні ресурси у майбутніх мігрантів.

Ресурс	Кількість, у %
Часова перспектива	
Минуле	7,8
Сьогодні	38,9
Майбутнє	53,3
Кольорова карта майбутнього	
Зелений	24,4
Жовтий	25,6
Синій	20
Червоний	8,9

Сірий	4,4
Самоорганізація в часі	
Все роблю вчасно	8,9
Прокрастинатор	38,9
Іноді відкладаю справи	52,2
Цілі	
Мир в Україні, Перемога	15,5
Самореалізація	18,8
Матеріальні цінності	6,7
	6,7
Створення родини	
Свобода	3,3
Стабільність, гармонія, баланс	5,6
Інше	32,2
Не маю	10
Оптимізм	
Оптимізм	40
Іноді песимізм	37,8
Песимізм	10

Часова перспектива відповідає сукупності поглядів індивіда на своє психологічне майбутнє та психологічне минуле, що існують у певний момент часу. Проте саме із сьогодення відновлюються минуле і майбутнє; спрямованість за межі сьогодення, у минуле і майбутнє, впливає на рішення, поведінку та формування ідентичності. Отже, для 38,9% майбутніх мігрантів провідною перспективою є теперішнє — це їхня енергія й узгоджені дії проти загрозливих впливів середовища. Орієнтація на сьогодення, за твердженням Ф. Зімбардо, сприяє ефективнішому подоланню болю, зниженню рівня стресу та його негативного впливу на

здоров'я, а також покращує здатність регулювати інтенсивні негативні емоції, зокрема страх і гнів. Орієнтація на сьогодні асоціюється з більшою задоволеністю життям та ефективнішим досягненням цілей, пов'язана з вищою самооцінкою та більшим оптимізмом, вищим позитивним афектом, нижчим невротизмом та менш негативними способами сприйняття й метафоризації часу. У 7,8% майбутніх мігрантів значущим часовим виміром є минуле. Минуле передбачає різні аспекти автобіографічної пам'яті, зокрема більш емоційно інтенсивні, багаті на сенсорні враження та лінгвістично послідовні спогади, схильність до встановлення зв'язків між минулим і сьогодні через частіші спогади, а також помилкове переконання, що згадані події насправді відбулися. Це також вказує на певний ретроспективний та проспективний ухил пам'яті: особи, що обирають цю часову перспективу, схильні згадувати минулі настрої як більш енергійні, ніж вони були насправді; подібний ефект можна спостерігати щодо очікувань майбутніх настроїв. Ставлення до минулого вказує на деякі здібності до саморегуляції, що включають реконструкцію минулих спогадів з метою ефективного подолання минулого досвіду, навіть травматичного. Отже, ресурс минулого працює тоді, коли створює фундамент для адаптації в теперішньому. Лише 7,8% досліджуваних спираються на досвід минулого, який формує впевненість завдяки минулим успіхам, дає уроки з невдач, які можна використовувати в майбутніх діях, і формує самооцінку, яка допомагає робити вибір. Позитивні роздуми про минуле підсилюють мотивацію в сьогодні, а негативні вказують на сфери, в яких можна зростати, створюючи цикл навчання та стійкості.

Для 53,3% досліджуваних провідною перспективою є майбутнє. Можна припустити, що майбутні мігранти, які орієнтовані на майбутнє демонструють особливо високу узгодженість намірів і поведінки, що проявляється в багатьох сферах життя, включаючи відмову від куріння,

контроль ваги, академічну успішність або навіть участь у довготривалих дослідженнях [156]. Провідна перспектива майбутнього передбачає також використання активних стратегій подолання та адаптації після травматичних подій.

Доведено, що вибір кольору здійснюється на рівні несвідомої психічної регуляції. Він базується на автоматичних психофізіологічних реакціях індивіда, які випереджають когнітивне осмислення і безпосередньо рефлексують його актуальний внутрішній стан. Отже, майбутнє у майбутніх мігрантів забарвлене в зелений (24,4%), жовтий (25,6%) і синій (20%) кольори. У контексті проєктивної діагностики вибір зеленого кольору інтерпретується як прагнення досліджуваних до вольової саморегуляції, подолання зовнішнього опору, а також актуалізує потребу в самовираженні, визнанні та автономності. Перевага жовтого кольору детермінує виражену орієнтацію на інтернальні зміни, когнітивну відкритість до нового досвіду, високий рівень оптимізму й конструктивний пошук життєвих можливостей. Водночас вибір синього кольору виступає стабілізуючим чинником, який урівноважує поведінкову активність прагненням до психологічного спокою, внутрішньої гармонії та емоційного балансу. Загалом «кольорова картина» майбутнього постає як поєднання активності, надії та внутрішньої рівноваги. Тоді можна говорити, що у майбутніх мігрантів присутній феномен позитивного майбутнього за повної відсутності ознак негативного типу майбутнього часового виміру (тривожності, занепокоєння та фіксації на деструктивних сценаріях).

Отримані результати суттєво відрізняються від даних нашого попереднього дослідження, яке проводилося серед українців у перші два роки повномасштабної війни [19]. Тоді головною часовою орієнтацією було теперішнє — на нього орієнтувалися 86% осіб, тоді як на минуле — 4%, а на майбутнє — лише 10%. Натомість зараз 53,3% майбутніх

мігрантів мають зсув часової орієнтації в майбутнє. Це свідчить про узгодженість їхніх намірів та поведінки, а також передбачає використання активних стратегій подолання труднощів. Кольоровий образ майбутнього у респондентів поєднує в собі активність, надію та внутрішню рівновагу. Така чітка перспектива майбутнього виконує захисну функцію (дає надію та оптимізм). Вона працює як адаптивний механізм, який допомагає долати невизначеність і підтримує відчуття контролю над власним життям.

За концепцією Ж. Нюттена [113], дії людини визначаються результатом, якого вона очікує, а головна роль мотивації полягає в безперервному регулюванні та активному спрямуванні поведінки до цілі. Це положення узгоджується з теорією постановки цілей Е. Локка [93], згідно з якою саме свідомі наміри та чітко визначені життєві цілі є головним джерелом мотивації та першопричиною активності особистості. З огляду на це, особливу увагу в нашому дослідженні було приділено аналізу наявності цілей у респондентів. Наявність конкретної життєвої мети у майбутніх мігрантів пояснює виражений зсув їхньої часової орієнтації у майбутнє, оскільки сформовані життєві плани мобілізують внутрішні ресурси, задають вектор поведінки та допомагають долати стан невизначеності. За нашими даними (таблиця 3.7), 10% майбутніх мігрантів не мають усвідомленої цілі, вони відповідали: «не вирішив», «не думав». Отже, поведінкові акти цих 10% респондентів не мають внутрішньої мотивації, не усвідомлюються або мають зовнішню мотивацію. Певна частина майбутніх мігрантів сформулювала власні життєві орієнтири, які було об'єднано у кілька змістовних груп. Зокрема, 32,2% респондентів вказали індивідуальні або комбіновані цілі (наприклад, «кохання», «добробут», «йти вперед» або поєднання «створення родини й професійний розвиток»). Для 18,8% майбутніх мігрантів головною ціллю є самореалізація, для 6,7% досліджуваних — створення родини й для 6,7% — матеріальні цінності (зокрема, «машину купити» (цитата респондента)).

Більшість цілей не мають чіткої конкретизації ні в часовому вимірі, ні за ієрархічною структурою, а також не формують провідних напрямів і способів реалізації планів у діяльності, що знижує мотивацію поведінки й надає цим цілям статус «бажання», знижує очікування результату і може посилювати відчуття безпорадності. Отримані нами результати узгоджуються з даними Н. Чепелевої, що були опубліковані у 2013 році; вона зазначала, що найбільша кількість життєвих планів пов'язана з особистісною сферою (37%), далі — зі сферою самоздійснення (19%), професійною сферою (13%), 10% стосуються сімейної сфери — як взаємин із подружжям і бажаними дітьми, так і взаємодії з батьками, по 6% припадає на соціальну та матеріальну сфери, а по 5% — на сферу дружніх стосунків і кохання.

Окрему групу становить прагнення «Миру або Перемоги України», яке вказали 15,5% майбутніх мігрантів. Для більшості досліджуваних мир в Україні постає радше як узагальнене бажання та ціннісний орієнтир, ніж як чітко сформульована ціль. Це обумовлено тим, що воно не має конкретних часових меж і не супроводжується індивідуальними способами досягнення. Таким чином, можна констатувати, що більшість цілей майбутніх мігрантів відображають емоційно забарвлені суб'єктивні бажання. Вони не виступають для респондентів самостійно сконструйованими критеріями, якими вони керуватимуться в поведінці, а відповідають переважно наміру «я хочу». Такі прагнення не є конкретизованими й досяжними (оскільки не визначено, коли, як і за яких умов мета буде реалізована). Це не сприяє активному залученню до діяльності, проте відіграє важливу роль у формуванні загального відчуття життєвого сенсу. Так, для досліджуваних віком 17–25 років (їх більшість серед майбутніх трудових мігрантів) такі цілі-бажання є проблематичними, оскільки цей віковий період характеризується потребою у чітко структурованому цілепокладанні, професійній самореалізації та

довгостроковому плануванню, спираючись на рефлексію особистих навичок, здібностей та результатів роботи в минулому. Формулювання цілей на рівні узагальнених бажань («я хочу») не забезпечує регулятивної функції діяльності, не сприяє вибудовуванню життєвих стратегій і може зумовлювати зниження відчуття контролю над власним життям. Для майбутніх мігрантів домінування цілей-бажань є відносно адаптивним, оскільки ситуація очікуваної міграції характеризується високою невизначеністю, нестабільністю соціальних ролей та обмеженими можливостями довгострокового планування. За таких умов формулювання цілей на рівні «я хочу» виконує компенсаторну та смислотворчу функції, підтримуючи мотивацію й психологічну стійкість.

Аналіз особливостей самоорганізації досліджуваних у часовому вимірі засвідчив, що лише 8,9% респондентів виконують завдання вчасно, орієнтуючись на принцип «тут і зараз». Така зосередженість на поточному моменті виступає важливим ресурсом подолання стресу. Отриманий показник лише частково кореспондує із загальним рівнем орієнтації на теперішнє, який властивий 38,9% майбутніх мігрантів. Водночас аналогічна частка опитаних — 38,9% демонструє виражену схильність до прокрастинації, а 52,2% майбутніх мігрантів прокрастинують залежно від обставин. У звичайних умовах прокрастинація розглядається як деструктивний чинник (антиресурс) самоорганізації, що виступає копінг-стратегією уникнення. Вона створює суттєві ризики: затримку прийняття рішень, зниження ефективності підготовки до міграції, а також підвищення тривожності через накопичення невиконаних завдань. Проте в передміграційний період, що супроводжується високим рівнем невизначеності, емоційного напруження та тривалим очікуванням глобальних життєвих змін, вона трансформується у своєрідний психологічний ресурс. У цьому контексті відкладання справ виконує захисну функцію: воно допомагає індивіду адаптуватися до ситуації хронічного

стресу, консервувати внутрішню енергію в умовах невизначеного майбутнього та знижувати рівень поточної тривожності.

Оптимізм є ресурсною змінною, що пом'якшує переживання подій життя. Згідно з отриманими даними, 40% майбутніх мігрантів мають оптимістичні очікування. Оптимістично налаштованим особистостям притаманні ініціативність, енергійність і життєрадісність; вони рідше переживають депресивні стани, а результати їхньої діяльності зазвичай є більш продуктивними та значущими. Оптимісти орієнтуються переважно на особисті (інтрасуб'єктні) ресурси, покладаючись на власний професійний і життєвий досвід, активність та психологічну гнучкість. Позитивна настанова сприяє підвищенню пошукової активності та готовності до подолання труднощів.

10% респондентів вважають себе песимістично налаштованими особами, яким притаманні труднощі в мобілізації внутрішніх ресурсів для досягнення поставлених цілей і розв'язання складних завдань. Їхнє мислення часто відзначається ригідністю, фіксацією на окремих негативних причинах подій, наявністю когнітивних викривлень, деструктивних думок і логічних помилок в оцінці себе, світу та інших людей. У ситуаціях зіткнення з перешкодами песимісти схильні до сумнівів і коливань, зниження вольової активності, переживання смутку та домінування негативних думок. Проте в сучасних дослідженнях песимісти є більш реалістичними в оцінці ситуацій і ризиків, можуть знижувати ймовірність необґрунтованих очікувань і розчарувань. Отримані дані свідчать, що 37,8% досліджуваних характеризуються ситуаційною гнучкістю установок, демонструючи як оптимістичні, так і песимістичні орієнтації залежно від умов. Така ситуаційна здатність поєднувати оптимістичні й песимістичні настанови побічно свідчить про аспекти психологічної гнучкості як ресурсу стійкості майбутніх мігрантів. У контексті майбутньої міграції така гнучкість дозволяє: реалістично оцінювати ризики та обмеження (функція помірною песимізму);

зберігати надію, мотивацію та віру в можливість позитивних змін (функція оптимізму); адаптувати стратегії поведінки залежно від вимог ситуації. Отримані дані частково кореспондують із даними О. Односталко щодо проявлення оптимізму-песимізму під час пандемії: дослідницею встановлено 46,7% оптимістів й 23,9% песимістів у віці 25–40 років, що також узгоджується з нашими попередніми пілотажними дослідженнями, де 47,7% 26–40-річних респондентів бачать власне майбутнє оптимістично під час повномасштабного вторгнення. За допомогою кореляційного аналізу ми подивилися взаємозв'язки між темпоральними ресурсами у майбутніх мігрантів.

Аналіз даних таблиці 3.8 засвідчив, що часова перспектива майбутнього виявляє негативний зв'язок з оптимізмом ($p < 0,05$) — за умови зростання орієнтації на майбутнє рівень оптимізму респондентів знижується. Це може означати, що зосередженість на майбутніх життєвих подіях супроводжується підвищеною тривожністю, сумнівами або чітким усвідомленням потенційних труднощів, що зрештою знижує позитивні очікування особистості.

Таблиця 3.8

Взаємозв'язок темпоральних ресурсів у майбутніх мігрантів

Змінні	Часова перспектива	Оптимізм	Цілі	Самоорганізація в часі	Кольорова картина майбутнього
Часова перспектива	1	-,237*	-,019	-,065	-,172
Оптимізм	-,237*	1	,057	-,082	,086
Цілі	-,019	,057	1	,008	,000
Самоорганізація в часі	-,065	-,082	,008	1	-,274**
Кольорова картина майбутнього	-,172	,086	,000	-,274**	1

Примітка: ** — рівень значущості $p < 0,01$; * — рівень значущості $p < 0,05$

Водночас показники самоорганізації в часі мають негативний зв'язок із кольоровою картиною майбутнього ($p < 0,05$). Зокрема, при зростанні прокрастинації суб'єктивне майбутнє втрачає позитивне забарвлення. Зазначена тенденція свідчить про те, що труднощі з плануванням і реалізацією намірів формують більш песимістичне бачення перспектив та знижують віру досліджуваних у власну ефективність. Узагальнюючи отримані результати, можна констатувати, що дефіцит часової регуляції та невпевненість у можливості контролювати майбутні події безпосередньо пов'язані з менш оптимістичним і менш позитивним сприйняттям подальшого життєвого шляху.

Ресурси досвіду. Далі у дослідженні ми запропонували досліджуваним проєктивну методику «Не дай людині впасти», за допомогою

якої здійснювали вивчення індивідуального досвіду людини у взаємодії із середовищем, зокрема її уявлень про підтримку, допомогу та власні ресурси в ситуаціях випробування або ризику.

Таблиця 3.9

Особливості досвіду взаємодії із середовищем у майбутніх мігрантів

Тип взаємодії	Кількість, у %
Маю крила	36,7
Стрибаю в море	42,2
Стрибаю	10
Падаю	11,1

Аналізуючи дані, подані в таблиці 3.9 за методикою «Не дай людині впасти», можна констатувати, що найбільша частка досліджуваних (42,2%) стрибає в море. Така реакція свідчить про схильність до імпульсивного прийняття рішень. Для цих осіб характерне недостатнє планування власних дій, знижений рівень передбачливості, проте вони є активними, рішучими й готовими до змін. Ще 10% респондентів також обирають варіант стрибка, що може інтерпретуватися як готовність до ризику, однак без чіткого усвідомлення можливих наслідків власної поведінки. Така позиція може поєднувати елементи як рішучості, так і необдуманості, залежно від індивідуального контексту переживання ситуації. Водночас 11,1% досліджуваних уявно падають. Подібна реакція вказує на нерішучість, підвищену терплячість та схильність до вичікувальної стратегії поведінки. Ці особи, як правило, уникають активних дій, не прагнуть безпосередньо впливати на перебіг подій і часто займають позицію спостерігача, очікуючи, поки ситуація стабілізується або вирішиться без їхнього втручання. На окрему увагу заслуговують результати, пов'язані з образом крил, які побачили 36,7% досліджуваних. Така інтерпретація малюнка свідчить про розвинену здатність до

символічного мислення, креативність та пошук нестандартних рішень у складних життєвих обставинах. Для цих осіб характерна схильність знаходити оригінальні виходи зі стресових або проблемних ситуацій, однак водночас можлива певна відірваність від реалістичної оцінки обставин. Таким чином, їхня креативність може поєднуватися як з високим адаптаційним потенціалом, так і з тенденцією до ідеалізації або уникання практичних аспектів проблеми.

Отже, стратегія «стрибок в море» відображає готовність до ризику та прийняття радикальних рішень, що є необхідною передумовою самого факту міграції; з іншого боку, надмірна імпульсивність і перекладання відповідальності на зовнішні обставини знижують ефективність адаптації, особливо у довготривалій перспективі, коли потрібні планування, послідовність і саморегуляція. Стратегія «крила» виступає важливим психологічним ресурсом. Вона відображає здатність швидко знаходити нестандартні виходи зі складних і невизначених ситуацій, що є критично значущим в умовах культурної, соціальної та професійної адаптації в іншій країні. Саме ця стратегія «спрацьовує» як механізм подолання стресу та збереження суб'єктивного відчуття контролю. Найменш ефективною є стратегія «падіння».

З огляду на те, що в межах дослідження було проаналізовано не дві, а значну кількість змінних, вимірених у кількісній шкалі, з метою виявлення характеру та інтенсивності взаємозв'язків між ними було застосовано кореляційний аналіз. Отримані результати представлено у формі кореляційної матриці (таблиця 3.10). Кореляційна матриця — це квадратна таблиця, у якій на перетині рядків і стовпців наведено значення коефіцієнтів кореляції між відповідними показниками. Коефіцієнт кореляції є стандартизованою мірою статистичного зв'язку між змінними, оскільки не залежить від одиниць виміру та діапазону їх варіювання, що забезпечує коректність порівняння сили та напрямку взаємозв'язків.

Змінна «Часова перспектива» негативно корелює зі змінними «Оптимізм» ($p < ,05$), «Резильєнтність» ($p < ,05$) і навпаки. Це вказує на те, що при зростанні перспективи майбутнього рівень оптимізму зменшується. Це може означати, що зосередженість на майбутніх подіях супроводжується підвищеною тривожністю, сумнівами або усвідомленням можливих труднощів, що знижує позитивні очікування й стійкість.

Таблиця 3.10

Взаємозв'язок ресурсів у майбутніх мігрантів

Змінні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	-,237*	-,019	-,172	-,143	-,246*	-,065	,068	-,153	-,037
2	-,237*	1	,057	,086	,172	,053	-,082	-,038	,134	,027
3	-,019	,057	1	,000	,063	,043	,008	,024	-,187	-,023
4	-,172	,086	,000	1	-,105	,129	-,274**	-,133	,041	-,019
5	-,143	,172	,063	-,105	1	-,227*	,052	-,065	-,103	,118
6	-,246*	,053	,043	,129	-,227*	1	,181	-,001	,138	-,284**
7	-,065	-,082	,008	-,274**	,052	,181	1	,132	,048	-,292**
8	,068	-,038	,024	-,133	-,065	-,001	,132	1	,055	,066
9	-,153	,134	-,187	,041	-,103	,138	,048	,055	1	-,046
10	-,037	,027	-,023	-,019	,118	-,284**	-,292**	,066	-,046	1

Примітка: 1 - часова перспектива, 2 - оптимізм, 3 - цілі, 4 - кольорова картина майбутнього, 5 - особливості досвіду взаємодії з середовищем, 6 - резильєнтність, 7 - самоорганізація в часі, 8 - адаптивність, 9 - емоційний стан, 10 - тип темпераменту; ** - рівень значущості $p < ,01$; * - рівень значущості $p < ,05$

Змінна «Кольорова картина майбутнього» негативно корелює зі змінною «Самоорганізація в часі» ($p < ,01$) і навпаки. Це свідчить про те, що емоційно насичене уявлення майбутнього не завжди супроводжується ефективною часовою саморегуляцією, що може ускладнювати реалізацію поставлених цілей.

Змінна «Особливості досвіду взаємодії з середовищем» негативно корелює зі змінною «Резильєнтність» ($p < ,05$) і навпаки. Це означає, що готовність до ризику та прийняття радикальних рішень знижує здатність особистості до швидкого психологічного відновлення та адаптації.

Змінна «Резильєнтність» негативно корелює зі змінними «Часова перспектива» ($p < ,05$), «Особливості досвіду взаємодії з середовищем» ($p < ,05$), «Тип темпераменту» ($p < ,01$) і навпаки. Це говорить про те, що психологічна стійкість є чутливою як до когнітивно-часових орієнтацій (теперішнього), так і до індивідуально-типологічних особливостей, зокрема темпераменту, що може обмежувати адаптивні реакції у складних життєвих умовах.

Змінна «Самоорганізація в часі» негативно корелює зі змінною «Кольорова картина майбутнього» ($p < ,01$) та «Тип темпераменту» ($p < ,01$), що підтверджує домінування емоційно-образного компонента над раціонально-вольовим у структурі саморегуляції. Певні темпераментальні властивості можуть ускладнювати ефективне управління часом, знижуючи рівень планування, послідовності та контролю діяльності.

Узагальнюючи отримані дані, можна стверджувати, що зафіксовані негативні кореляції репрезентують внутрішню напруженість між емоційно-образним баченням майбутнього, індивідуально-типологічними характеристиками та ресурсами психологічної стійкості особистості. Ця суперечність особливо актуалізується в умовах загальної життєвої нестабільності та формування міграційних намірів респондентів.

Далі нами проведено факторний аналіз. Встановлено модель ресурсної сфери майбутніх мігрантів.

Таблиця 3.11

Модель ресурсної сфери майбутніх мігрантів

Змінна	Фактор	
	1	2
Часова перспектива	-,244	-,671
Оптимізм	-,050	,588
Цілі	-,004	,014
Кольорова картина майбутнього	-,040	,591
Особливості досвіду взаємодії з середовищем	-,341	,138
Резильєнтність	,719	,285
Самоорганізація в часі	,603	-,345
Адаптивність	,151	-,319
Емоційний стан	,335	,303
Тип темпераменту	-,664	,104

Перший фактор склав 18,1% дисперсії, другий — 15,82%. У перший фактор увійшли резильєнтність (,719), самоорганізація в часі (,603), тип темпераменту (-,664). У другий — часова перспектива (-,671), оптимізм (,588), кольорова картина майбутнього (,591). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати: 1. Стійкість та 2. Оптимістичне бачення майбутнього.

Перший фактор описує здатність особистості ефективно відновлюватися після стресових впливів, організувати власну діяльність у часовій перспективі та компенсувати темпераментальні обмеження шляхом свідомого контролю поведінки. Другий фактор відображає орієнтацію на майбутнє через емоційні образи, надії та позитивні очікування, а не через інструменти чіткого планування й часової регуляції.

Таким чином, у дослідженні було комплексно проаналізовано ресурсну сферу майбутніх мігрантів відповідно до теоретичної класифікації, що охоплює психофізіологічні ресурси (темперамент), ресурси стійкості (резильєнтність), ресурси саморегуляції (емоційні стани), темпоральні ресурси (цілепокладання, оптимізм, саморегуляція в часі) та ресурси досвіду. Емпірично встановлено двофакторну модель ресурсної сфери майбутніх мігрантів, компонентами якої виступають фактор психологічної стійкості та фактор оптимістичного бачення майбутнього.

3.3. Дослідження мотиваційного профілю в резидентів

Емпіричне дослідження резидентів було організовано у повній відповідності до методологічної процедури та архітектури дослідження майбутніх мігрантів. Групу резидентів склали 11% осіб 17–25 років, 48,1% осіб віком 25–40 років та 40,9% осіб, старших за 40 років. Переважно це жінки – 77,3%. Чоловіків у цій групі – 22,7%.

За допомогою авторського опитування було з'ясовано цілі резидентів. 29,3% заявили, що бажають будувати життя в Україні, 23,2% — турбуються про близьких, 14,4% осіб вважають, що в Україні у них є шанс для нових досягнень, 9,9% хочуть отримати свободу, 7,2% — турбуються про себе, решта відсотків — інші цілі. Порівняння з категоріями сенсу життя за Еммонсом показує:

- Досягнення/робота частково відображає прагнення до нових досягнень у межах країни;
- Стосунки/інтимність включають турботу про близьких і себе;
- Релігія/духовність та трансценденція/генеративність менш виражені у вибірці.

Отже, цілі резидентів зосереджені на внутрішніх і соціальних цінностях, матеріальних і професійних досягненнях, що відображає

специфічну локальну мотивацію, пов'язану з бажанням залишатися та реалізовуватися в Україні. Вони частково відповідають категоріям Еммонса, але мають власний контекстуальний характер, зумовлений соціально-політичними обставинами. Порівняння цілей мігрантів і резидентів показує специфіку локальної та мобільної мотивації. Мігранти частіше зазначали прагнення до нових досягнень (28,9%), заробітку (18,9%) та свободи (16,7%), тоді як резиденти акцентували на побудові життя в Україні (29,3%) і турботі про близьких (23,2%). У контексті категорій сенсу життя за Еммонсом: досягнення/робота частково охоплює прагнення до нових досягнень в обох групах; стосунки/інтимність відображають турботу про близьких і себе, більш помітну серед резидентів; релігія/духовність та трансценденція/генеративність проявляються епізодично і не є ключовими в мотивації обох груп. Таким чином, цілі майбутніх мігрантів мають прагматичний і мобільний характер, пов'язаний із новими можливостями та матеріальним забезпеченням, тоді як цілі резидентів відображають локальну соціально-ціннісну орієнтацію, зосереджену на стабільності, близьких і контексті життя в Україні. В обох групах цілі частково корелюють із категоріями Еммонса, проте мають специфічний соціокультурний контекст.

Вивчення мотиваційного профілю здійснювалося за 12 факторами, що виділили Ш. Річі та П. Мартін. Результати ранжування факторів мотиваційного профілю за методикою Ш. Річі та П. Мартіна відображено на рис. 3.3.

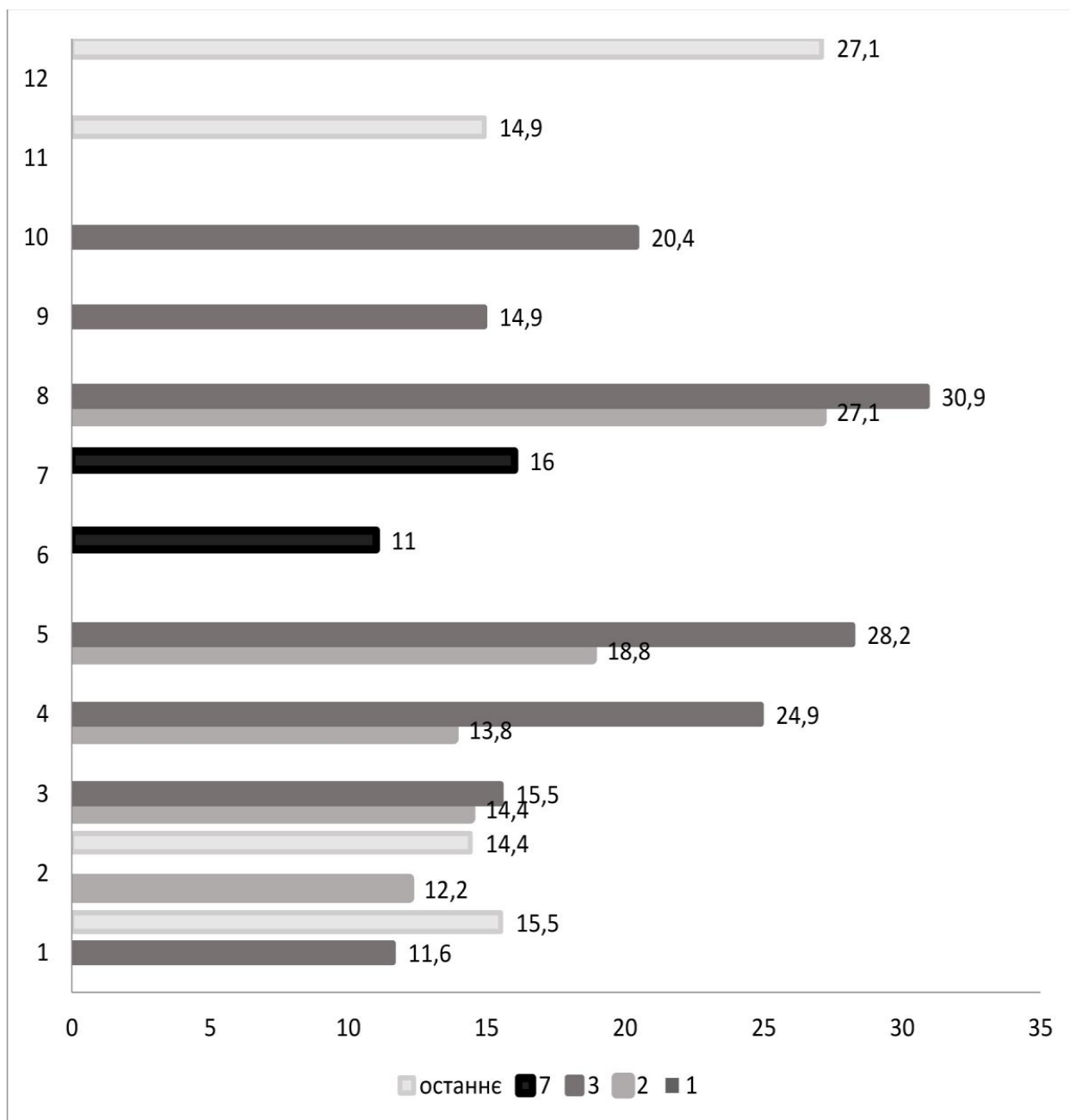


Рис. 3.3. Ранжування мотиваційних факторів у резидентів (перший, другий, третій, сьомий і останній пріоритети).

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота.

Аналіз рис. 3.3 засвідчив, що чітко вираженого домінантного чинника першого порядку серед 12 факторів мотиваційного профілю резидентів не встановлено. На другому місці в ієрархії домінують «Влада і впливовість» (27,1%) та «Взаємовідносини» (18,5%), тоді як третю позицію

посідають «Влада і впливовість» (30,8%), «Взаємовідносини» (28,2%) та «Соціальні контакти» (24,9%). Загалом ці дані вказують на виражену мотивацію респондентів досягати професійних цілей через лідерські позиції та міжособистісну взаємодію. Прагнення до встановлення стабільних взаємовідносин посідає вагомі 2-гу та 3-тю позиції. В умовах сучасної динамічної зайнятості та частоті зміни місць роботи цей чинник відображає не стільки пошук довготривалої стабільності, скільки актуальну потребу у формуванні довіри всередині трудового колективу. Водночас для 24,9% резидентів орієнтація на соціальні контакти виступає механізмом зниження професійного стресу шляхом перебування у референтній групі. Важливість чинника «Структурування роботи» для 14,4% опитаних свідчить про їхню потребу в чітких регламентах, інструкціях та визначеності обов'язків, що робить роботу в структурованому середовищі привабливішою, ніж у вільному. Для 20,4% респондентів наявність оригінальних ідей («Креативність») є фактором середньої значущості для ефективної роботи. При цьому виявлена значущість фактора «Різноманітність і зміни» (14,9%) констатує низьку толерантність до рутини та готовність до швидкого перемикавання між завданнями.

Щодо останньої позиції в ієрархії мотивів, то 21,7% не мають мотиву цікавої та корисної роботи, 15,5% не мотивовані високою заробітною платою та матеріальним заохоченням, 14,4% — фізичними умовами праці, тобто вони байдужі або мають низький стандарт щодо фізичних умов праці. Загалом, якщо переглянути запропонований П. Мартіном і Ш. Річі профіль, то люди із високим рівнем кваліфікації та досвіду зазвичай більше мотивовані цікавістю роботи, а не можливістю впливовості. Проте в нашій вибірці резидентів усе навпаки. Взагалі мотив цікавої роботи є найважливішим, проте цей мотив не представлений у досліджуваних. Узагальнюючи результати аналізу мотиваційного профілю резидентів,

можна констатувати відсутність чітко вираженого домінантного мотиваційного фактора. Найбільш значущими для респондентів виступають мотиви, пов'язані з владою і впливовістю, міжособистісними взаємовідносинами та соціальними контактами, що свідчить про орієнтацію на досягнення цілей через взаємодію з іншими людьми або через управлінський вплив. Водночас для частини вибірки важливими є потреба у структурованості діяльності, креативності та різноманітності, що відображає прагнення до зрозумілих вимог, новизни й змін, хоча останнє може знижувати стабільність та ефективність професійної діяльності. Натомість на найнижчих позиціях ієрархії мотивів опинилися цікавість і змістовність роботи, матеріальне заохочення та фізичні умови праці, що вказує на їхню відносну несуттєвість для значної частини резидентів.

У представленому мотиваційному профілі наявна внутрішня суперечливість, яку можна окреслити наступним: з одного боку, у резидентів високі позиції займають мотиви влади і впливовості, взаємовідносин та соціальних контактів, що передбачає активну взаємодію з іншими, відповідальність, залученість у спільну діяльність і управління процесами (ціннісно-мотиваційна суперечність). З іншого боку, мотив цікавої та змістовної роботи перебуває на останніх позиціях, що суперечить класичній моделі Ш. Річі та П. Мартіна. У контексті двофакторної теорії Ф. Герцберга це свідчить про зміщення пріоритетів респондентів у бік факторів гігієни (зовнішнього контексту), тоді як внутрішні мотиватори залишаються незадіяними. Отримані дані також знаходять обґрунтування у мотиваційній теорії К. Двек. Відповідно до її концепції, вибір «влади» та «структурованості» за низького інтересу до самого змісту праці відображає домінування цілей демонстрації результату, властивих фіксованому типу мислення. Резиденти більше орієнтовані на отримання зовнішнього статусу, контролю та схвалення, ніж на цілі навчання й розвитку (learning goals), які базуються на

внутрішньому інтересі до діяльності. Поєднання потреби у структурованості роботи з одночасною орієнтацією на зміни вказує на амбівалентність: прагнення до чітких вимог конфліктує з потребою у новизні. Отже, мотиваційний профіль резидентів має дисгармонійний характер, де зовнішні цілі демонстрації та гігієнічні потреби переважають над внутрішньою мотивацією професійного розвитку.

Нами було проведено кластерний аналіз (рис. 3.4) з метою розподілу резидентів на групи.

У результаті проведення ієрархічного кластерного аналізу було побудовано дендрограму, яка відображає послідовність об'єднання досліджуваних об'єктів на основі міри їхньої подібності. Для формування кластерної структури застосовано метод міжгрупових зв'язків, який передбачає визначення відстані між групами як середнього значення відстаней між усіма парами об'єктів, що належать до різних груп. На дендрограмі (рис. 3.2) по вертикальній осі представлено досліджувані об'єкти, тоді як по горизонтальній осі відкладено значення відстані (міри відмінності), за якої відбувається їхнє об'єднання. Початково кожен об'єкт розглядається як окрема одиниця, після чого відбувається поступове об'єднання найбільш подібних об'єктів у більші структури. У міру збільшення значення відстані відбувається подальше укрупнення об'єднань, що відображає зменшення рівня подібності між об'єктами. Аналіз дендрограми дозволяє простежити ієрархічну структуру взаємозв'язків між досліджуваними об'єктами та оцінити ступінь їхньої подібності. Об'єкти, які об'єднуються на менших значеннях відстані, характеризуються вищим рівнем схожості, тоді як об'єднання на більших відстанях свідчить про їхню відносну відмінність. Таким чином, побудована дендрограма дає змогу візуально проаналізувати структуру подібності між усіма об'єктами вибірки без попереднього визначення кількості груп. Отже, дендрограма відображає послідовність формування ієрархічної структури зв'язків між

досліджуваними об'єктами та дозволяє оцінити характер їхньої взаємної близькості.

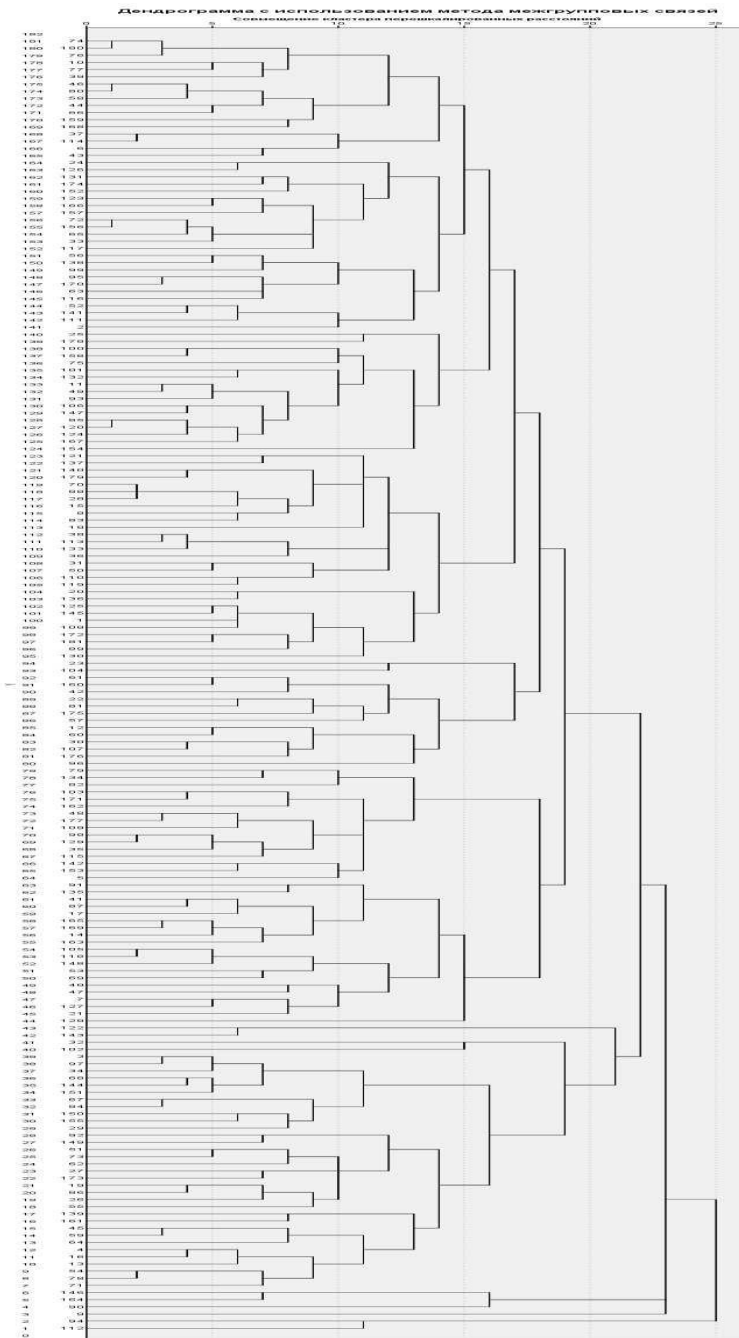


Рис. 3.4. Дендрограма кластеризації мотиваційних факторів резидентів.

На рис. 3.4 показано, що на початкових етапах агрегації формуються численні малі кластери, що свідчить про наявність високого рівня індивідуальної диференціації між респондентами. Злиття кластерів відбувається поступово без вираженого стрибка відстаней, що свідчить про

відсутність чітко сформованої двокластерної структури в досліджуваній сукупності. Аналіз дендрограми не виявив чіткої межі об'єднання об'єктів, яка б дозволила обґрунтовано поділити їх на дві окремі групи. Діаграма не підтверджує можливість дихотомічної класифікації вибірки.

Отже, кластеризація надає контекст для інтерпретації описової статистики. На наступному етапі встановили особливості вибірки за описовими статистиками (таблиця 3.12).

Таблиця 3.12

Описова статистика мотиваційних факторів у резидентів

Мотиваційний фактор		Среднее (M)	Медиана (Me)	Мода (Mo)	Среднекв.отк (SD)
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	20,3536	18,00	0,00	16,69221
2	Фізичні умови праці	19,4254	18,00	0,00	16,11698
3	Структурування роботи	14,8840	12,00	0,00	13,01678
4	Соціальні контакти	9,0166	6,00	0,00	10,01248
5	Взаємовідносини	6,6630	6,00	0,00	8,29205
6	Визнання	19,8232	18,00	24,00	12,15144
7	Прагнення до досягнень	15,7127	12,00	12,00	11,26673
8	Влада і впливовість	5,3702	0,00	0,00	7,86137
9	Різноманітність і зміни	14,6851	12,00	0,00	12,43183
10	Креативність	16,0110	12,00	0,00	14,04358
11	Самовдосконалення	25,2597	24,00	24,00	12,80642
12	Цікава та корисна робота	30,7956	30,00	24,00	13,80448

Порівняння отриманих результатів із класичними даними Ш. Річі й П. Мартіна дозволило виявити специфіку мотиваційного профілю сучасних резидентів через призму їхніх реальних ціннісних пріоритетів. Так, у первинних дослідженнях авторів методики за фактором «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» показники становлять $M_o = 27$, $M_e = 19$ (у сирих балах), а за фактором «Фізичні умови праці» — $M_o = 17$, $M_e = 17$. Це свідчить про те, що в класичній вибірці ці фактори є активними, напруженими стимулами. Натомість у резидентів спостерігається кардинально інша картина: за обома параметрами медіана фіксується на середньому рівні ($M_e = 18$), тоді як мода дорівнює нулю ($M_o = 0$). Це переконливо доводить, що матеріальні стимули та фізичні умови праці для сучасних резидентів повністю втратили функцію провідних драйверів активності й набули виключно характеру «гігієнічних факторів» професійної діяльності (за теорією Ф. Герцберга). Щодо мотиву структурування роботи у профілі Ш. Річі й П. Мартіна, високі значення моди та медіани ($M_o = 27$, $M_e = 25$) відображають виражену потребу у чітких правилах, визначених вимогах і прогнозованості професійної діяльності. Натомість у резидентів відсутність модального значення ($M_o = 0$) та низька медіана ($M_e = 12$) вказують на неоднорідне й загалом слабо виражене прагнення до регламентованості. Це може свідчити про більшу толерантність до невизначеності або про знижену потребу у формалізованих структурах праці. Аналогічна тенденція спостерігається щодо мотиву соціальних контактів: у нормативній моделі цей фактор є одним із провідних ($M_o = 26$, $M_e = 25$), тоді як у резидентів він не набуває домінантного характеру ($M_o = 0$) і має низьку медіану ($M_e = 6$). Це свідчить про те, що міжособистісна взаємодія в професійній сфері не розглядається більшістю резидентів як самостійна цінність, а виконує радше допоміжну або ситуаційну функцію. Ця тенденція узгоджується з первинним розподілом частот (табл. 3.13), де понад третина опитаних (36,5%) продемонструвала низький рівень за цією шкалою. Така

статистика свідчить про те, що міжособистісна взаємодія в професійній сфері не розглядається більшістю резидентів як самостійна цінність чи джерело емоційного підживлення. Вона виконує суто допоміжну, утилітарну або ситуаційну функцію. Резиденти демонструють виражену вибірковість у комунікації та орієнтацію на функціональну доцільність: контакти на робочому місці підтримуються рівно на тому рівні, який необхідний для виконання безпосередніх обов'язків. Мотив міжособистісних взаємовідносин у профілі Ш. Річі та П. Мартіна — $M_o = 18$, $M_e = 19$ — свідчить про помірну, але стабільну значущість цього ресурсу підтримки та професійної ефективності. У резидентів натомість відсутність модального значення ($M_o = 0$) та низька медіана ($M_e = 6$) вказують на те, що прагнення до тісних і тривалих взаємовідносин у професійній сфері не є типовим і не має стійкого мотиваційного статусу. Це може відображати більш прагматичне або ситуативне ставлення до міжособистісних зв'язків. Мотив визнання у нормативній моделі належить до провідних ($M_o = 35$, $M_e = 36$), що відображає потребу в соціальному схваленні, позитивній оцінці результатів діяльності та підтвердженні професійної значущості. У резидентів цей мотив зберігає відносну важливість, однак має помірніші показники ($M_e = 18$, $M_o = 24$). Визнання залишається значущим стимулом, але не набуває гіпертрофованого характеру й не визначає мотиваційну структуру в цілому. Визнання залишається для резидентів потужним внутрішнім стимулом, проте воно втрачає ознаки демонстративності чи егоцентричної залежності від думки оточення. Потреба у визнанні виступає для резидентів інструментом професійної верифікації. Прагнення до досягнень згідно зі Ш. Річі та П. Мартіном: $M_o = 36$, $M_e = 36$. У резидентів значення цього мотиву істотно нижчі ($M_o = 12$, $M_e = 12$). Збіг моди та медіани на позначці 12 балів свідчить про формування раціонального, здорового прагматизму без ознак перфекціонізму чи кар'єрного вигорання. Ця тенденція повністю підтверджується розподілом частот, де більшість опитаних — 75,1% —

зосереджена саме на середньому рівні вираженості мотиву, а низький рівень зафіксовано лише у 10,5% респондентів (табл. 3.13). Успіх сприймається резидентами як результат якісної щоденної праці, а не як перемога у виснажливих кар'єрних перегонах. Влада і впливовість за Ш. Річі та П. Мартіном: $M_o = 31$, $M_e = 31$; у резидентів — $M_o = 0$, $M_e = 0$. Ці показники вказують на суттєву трансформацію мотивації досягнення та управлінсько-владних орієнтацій у резидентів. Синхронна фіксація мір центральної тенденції на нульовій позначці є найпотужнішим емпіричним маркером. Цей індекс бездоганно корелює з частотним розподілом, де фактор влади показав найвищий рівень негативної концентрації — 53,6% (табл. 3.13). Така повна редукція може свідчити про уникнення відповідальності за прийняття рішень, знижену орієнтацію на управлінські ролі або про переорієнтацію мотивації з вертикальних статусних прагнень на інші, менш ієрархічні форми самореалізації. Проте у 27,1% резидентів цей мотив посів другу позицію в індивідуальній мотиваційній структурі. Така статистична дисоціація свідчить про розподіл резидентів на дві групи за цим мотивом: тих, хто демонструє повне відторгнення класичного управлінського вектора, і тих 27,1%, для кого прагнення до влади є потужним внутрішнім драйвером, який утримує топову позицію в рейтингу пріоритетів. За фактором «Різноманітність і зміни» у резидентів — $M_e = 12$, $M_o = 0$. У класичному профілі Ш. Річі й П. Мартіна цей фактор має високі значення ($M_o = 34$, $M_e = 35$), що відображає потребу в новизні, динаміці, униканні монотонності та готовність до змін у професійній діяльності. У резидентів відсутність модального значення ($M_o = 0$) та низька медіана ($M_e = 12$) вказують на слабку актуалізацію цього мотиву й відносну орієнтацію на стабільність, а не на постійні трансформації умов діяльності. Отримані показники свідчать про зниження інноваційно орієнтованих мотиваційних факторів у резидентів порівняно з нормативною моделлю Ш. Річі й П. Мартіна. Аналогічна тенденція спостерігається і щодо фактора «Креативність»: у нормативній моделі цей мотив належить до провідних (M_o

= 32, $M_e = 33$), що відображає прагнення до оригінальних рішень, самовираження та інтелектуальної автономії. У резидентів «креативність» має низькі показники ($M_e = 12$, $M_o = 0$), що свідчить про її периферійний статус у мотиваційній структурі та відсутність стійкої потреби в інноваційному самовираженні. «Самовдосконалення» у резидентів – $M_o = 24$, $M_e = 24$. У класичному профілі Ш. Річі й П. Мартіна мотив самовдосконалення є одним із провідних ($M_o = 35$, $M_e = 32$), що відображає орієнтацію на особистісний і професійний розвиток, навчання та розширення власних можливостей. У резидентів цей мотив зберігає відносну значущість, однак має нижчі значення, що свідчить про його помірну, але не домінуючу роль. Така тенденція переконливо доводить, що прагнення до безперервного професійного та особистісного зростання є головним внутрішнім стабілізатором і смисловим стрижнем мотиваційної сфери резидентів. Мотив «Цікава та корисна робота» у резидентів – $M_o = 24$, $M_e = 30$. Мотив цікавої й суспільно корисної роботи у нормативній моделі є центральним ($M_o = 36$, $M_e = 43$), що відповідає високому рівню внутрішньої професійної мотивації. У резидентів він також представлений, однак поступається за інтенсивністю. Це вказує на те, що для резидентів змістовність праці та її користь для суспільства залишаються фундаментальними критеріями вибору.

Таким чином, мотиваційна структура резидентів має адаптивно-інструментальний характер і відображає оборонно-адаптивну стратегію поведінки в умовах війни. Вона суттєво відрізняється від класичної моделі Ш. Річі та П. Мартіна зниженням довгострокових амбіцій заради мінімізації ризиків та збереження внутрішнього ресурсу. Зовнішні чинники (оплата праці, фізичні умови, структурованість роботи) втратили функцію активних стимулів. Вони перейшли у розряд «гігієнічної норми» і виконують лише фонову, стабілізаційну функцію. Падіння до мінімуму владно-статусних мотивів, прагнення до досягнень та соціальних контактів свідчить про

свідоме послаблення кар'єрно-амбітних компонентів. Професійна діяльність сприймається не як простір для вертикального зростання, а як засіб адаптації до умов воєнного стану. Головним психологічним ядром системи в умовах кризи стала тріада мотивів: самовдосконалення, визнання та цікава, корисна робота. Поява високих ненульових мод за цими параметрами доводить, що саме прагнення до професійного зростання, сенсовності праці та зворотного зв'язку (схвалення результатів) є єдиними активними драйверами резидентів. При цьому визнання виступає прагматичним критерієм успішності дій, а мотив креативності (21,5% високого рівня) — потенціалом адаптивного спротиву кризі.

У таблиці 3.13 представлено середні значення, що використовувалися для визначення типового рівня досліджуваних показників у резидентів, тоді як стандартне відхилення відображало ступінь їхньої варіативності та однорідності вибірки. Далі для інтерпретації рівнів показників застосовувався нормативний підхід, результат якого відображено в таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Рівні мотиваційних факторів у резидентів

Мотиваційний фактор		Рівні (у %)		
		Низький	Середній	Високий
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	18,8	65,7	15,5
2	Фізичні умови праці	19,9	65,7	14,4
3	Структурування роботи	23,8	57,5	18,8
4	Соціальні контакти	36,5	51,4	12,2
5	Взаємовідносини	41,4	47,0	11,6
6	Визнання	20,4	64,6	14,9
7	Прагнення до досягнень	10,5	75,1	14,4
8	Влада і впливовість	53,6	37	9,4

9	Різноманітність і зміни	20,4	63,5	16,0
10	Креативність	23,2	55,2	21,5
11	Самовдосконалення	10,5	74	15,5
12	Цікава та корисна робота	13,3	70,7	16

Висока заробітна плата та матеріальне заохочення представлені у резидентів у 65,7% на середньому рівні й у 18,8% — на низькому. Мотиваційний фактор «Фізичні умови праці» у резидентів представлений у 65,7% на середньому рівні й у 19,9% — на низькому. За фактором «Структурування роботи» середній рівень представлений у 57,5% респондентів і у 18,8% — високий. Мотиваційний фактор «Соціальні контакти» є важливим на середньому рівні для 51,4% резидентів. За фактором «Взаємовідносини» 47% резидентів мають середній рівень й 41,4% — низький. За фактором «Визнання» у 64,6% досліджуваних представлений середній рівень й у 14,9% — високий. За фактором «Прагнення до досягнень» 75,1% респондентів мають середній рівень й 14,4% — високий. Результати за фактором «Влада і впливовість» представлені на низькому рівні у 53,6% респондентів, середній рівень за цією шкалою представлений у 37%. Фактор «Різноманітність і зміни» представлений у 63,5% резидентів на середньому рівні і у 16% — на високому. Фактор «Креативність» представлений на середньому рівні у 55,2% та на високому рівні — у 21,5%. Фактор «Самовдосконалення» у 74% наявний на середньому рівні і у 10,5% — на низькому. Фактор «Цікава та корисна робота» у 70,7% резидентів представлений на середньому рівні й у 13,3% — на низькому рівні.

Таким чином, мотиваційний профіль резидента характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу. При цьому фіксується виражене ігнорування кар'єрних амбіцій, пов'язаних із

владою (53,6% — низький рівень), та наявність суттєвих проблем у сфері міжособистісних взаємовідносин на робочому місці (41,4% — низький рівень).

Порівнюємо середні у групах майбутніх мігрантів та резидентів. Ми розуміємо: якщо в одній групі середнє М вище — це свідчить про те, що в середньому мотив виражений сильніше. Але це не гарантує, що більшість респондентів мають цей мотив на високому рівні (для цього дивляться медіану і моду). Ми вважаємо, що середнє відображає середню інтенсивність, а не типовий рівень мотивації у більшості респондентів, і порівнюємо їх.

Таблиця 3.14

Порівняння за t-критерієм рівності середніх за мотиваційними факторами у майбутніх мігрантів і резидентів

Мотиваційний фактор	М, майбутні мігранти	Р, резиденти	Значущість	
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	20,6667	20,3536	,880
2	Фізичні умови праці	24,2667	19,4254	,050
3	Структурування роботи	20,0000	14,8840	,004
4	Соціальні контакти	9,8667	9,0166	,511
5	Взаємовідносини	9,8667	6,6630	,045
6	Визнання	17,8000	19,8232	,194
7	Прагнення до досягнень	15,4667	15,7127	,867
8	Влада і впливовість	4,2000	5,3702	,217
9	Різноманітність і зміни	13,4000	14,6851	,402
10	Креативність	13,8667	16,0110	,221
11	Самовдосконалення	20,6667	25,2597	,005
12	Цікава та корисна робота	25,7333	30,7956	,004

З таблиці бачимо, що дві групи досліджуваних статистично розрізняються за наступними мотиваційними факторами: Фізичні умови праці ($p < ,05$) на користь майбутніх мігрантів, Структурування роботи ($p < ,004$) на користь майбутніх мігрантів, Взаємовідносини ($p < ,045$) на користь майбутніх мігрантів, Самовдосконалення ($p < ,005$) на користь резидентів, Цікава та корисна робота ($p < ,004$) на користь резидентів.

Таким чином, мотиваційні фактори: фізичні умови праці, структурування роботи та встановлення тривалих взаємовідносин — є важливими для майбутніх мігрантів, а самовдосконалення й цікава та корисна робота - для резидентів.

Встановлено наступні кореляційні зв'язки між мотиваційними факторами у резидентів (таблиця 3.15).

Таблиця 3.15

**Кореляційна матриця зв'язків між мотиваційними факторами
у резидентів**

Змінні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1		,287**		-,209*		,170*	-,395**	-,167*	-,177*	-,228*	-,274**	-,155*
2	,287**		,241*	-,209*			-,412**	-,150*	-,416**	-,328*	-,196**	
3		,241**			,157*	,179*	-,233**		-,429**	-,408*	-,328**	-,248**
4	-,209**	-,209**			,202*		,165*					
5			,157*	,202*				,241**				-,239**
6	,170*		,179*				-,199**		-,301**	-,309*		
7	-,395**	-,412**	-,233*	,165*		-,199*			,283**		,168*	
8	-,167*	-,150*			,241*						-,199**	-,152*
9	-,177*	-,416**	-,429*			-,301*	,283**			,437*	,188*	
10	-,228**	-,328**	-,408*			-,309*			,437**			
11	-,274**	-,196**	-,328*				,168*	-,199**	,188*			
12	-,155*		-,248*		-,239*			-,152*				

Примітка: 1. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 2. Фізичні умови праці, 3. Структурування роботи, 4. Соціальні контакти, 5. Взаємовідносини, 6. Визнання, 7. Прагнення до досягнень, 8. Влада і впливовість, 9. Різноманітність і зміни, 10. Креативність, 11. Самовдосконалення, 12. Цікава та корисна робота, ** — рівень значущості $p < ,01$; * — рівень значущості $p < ,05$.

Змінна «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» позитивно корелює зі змінними «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Визнання» ($p < ,05$) й негативно корелює зі змінними «Соціальні контакти» ($p < ,01$), «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,05$), «Креативність» ($p < ,01$) й «Самовдосконалення» ($p < ,05$) і навпаки.

Змінна «Фізичні умови праці» позитивно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$) й «Структурування роботи» ($p < ,01$) й негативно корелює зі змінними «Соціальні контакти» ($p < ,01$), «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$), «Креативність» ($p < ,01$) й «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$), «Самовдосконалення» ($p < ,01$) і навпаки.

Змінна «Структурування роботи» позитивно корелює зі змінними «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Взаємовідносини» ($p < ,05$), «Визнання» ($p < ,05$) й негативно — зі змінними «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$), «Креативність» ($p < ,01$), «Самовдосконалення» ($p < ,01$) та «Цікава та корисна робота» ($p < ,01$).

Змінна «Соціальні контакти» позитивно корелює зі змінними «Взаємовідносини» ($p < ,01$), «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$) й негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$).

Змінна «Взаємовідносини» позитивно корелює зі змінними «Соціальні контакти» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,05$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінною «Цікава та корисна робота» ($p < ,01$).

Змінна «Визнання» позитивно корелює зі змінними «Фізичні умови праці» ($p < ,05$), «Структурування роботи» ($p < ,05$), негативно корелює зі змінними «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$), «Креативність» ($p < ,01$).

Змінна «Прагнення до досягнень» позитивно корелює зі змінними «Соціальні контакти» ($p < ,05$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$),

«Самовдосконалення» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,01$) і «Визнання» ($p < ,01$).

Змінна «Влада і впливовість» позитивно корелює зі змінною «Взаємовідносини» ($p < ,01$), негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$), «Фізичні умови праці» ($p < ,05$), «Самовдосконалення» ($p < ,01$), «Цікава та корисна робота» ($p < ,05$).

Змінна «Різноманітність і зміни» позитивно корелює зі змінними «Прагнення до досягнень» ($p < ,01$), «Креативність» ($p < ,01$),

«Самовдосконалення» ($p < ,05$) і негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,01$), «Визнання» ($p < ,01$).

Змінна «Креативність» позитивно корелює зі змінною «Різноманітність і зміни» ($p < ,01$) та негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,01$), «Визнання» ($p < ,01$). Змінна «Самовдосконалення» позитивно корелює зі змінними «Прагнення до досягнень» ($p < ,05$), «Різноманітність і зміни» ($p < ,05$) й негативно корелює зі змінними: «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$), «Фізичні умови праці» ($p < ,01$), «Структурування роботи» ($p < ,01$), «Влада і впливовість» ($p < ,01$).

Змінна «Цікава та корисна робота» негативно корелює зі змінними «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$),

«Структурування роботи» ($p < ,05$), «Взаємовідносини» ($p < ,01$), «Влада і впливовість» ($p < ,05$).

Отже, встановлені кореляційні зв'язки говорять про те, що при зростанні заробітної плати, поліпшенні умов праці, структуруванні роботи знижується прагнення до досягнень, влади і впливовості, різноманітності і змін, креативності, самовдосконалення, цікавої та корисної роботи. Це свідчить про те, що за умов зовнішньої стабільності професійна активність набуває підтримувального характеру і меншою мірою орієнтується на розвиток і самореалізацію. При збільшенні соціальних контактів поліпшуються взаємовідносини, зростає прагнення до досягнень, що вказує на роль соціальних контактів як чинників активізації внутрішньої мотивації. Збільшення мотиву різноманітності й змін приводить до посилення прагнення до досягнень, креативності, самовдосконалення, що свідчить про його роль як чинника активізації розвивальної та внутрішньо мотивованої професійної поведінки. Збільшення визнання приводить до збільшення заробітної плати, структурування роботи й до зменшення прагнення до досягнень, до різноманітності й креативності, це відображає переважно зовнішньо зумовлений характер мотивації, за якого соціальне схвалення частково заміщує внутрішні джерела професійної активності.

Таким чином, встановлені кореляційні зв'язки свідчать про поляризовану структуру мотивації, у межах якої посилення орієнтації на зовнішні умови стабільності (заробітна плата, умови праці, структурованість діяльності) та зовнішнє підтвердження (визнання) супроводжується зниженням внутрішньо-змістовних та процесуальних мотивів, пов'язаних із досягненнями, самореалізацією, креативністю та орієнтацією на цікаву й корисну роботу. Натомість соціальні контакти, а також орієнтація на різноманітність і зміни асоціюються з активізацією внутрішньої, розвитково спрямованої мотивації, підтверджуючи теорію самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна щодо фундаментальної ролі потреби у

пов'язаності з іншими для актуалізації внутрішнього потенціалу особистості. У цілому це вказує на домінування адаптивно-забезпечувальної мотиваційної логіки, за якої професійна діяльність переважно виконує функцію підтримання стабільності й мінімізації ризиків, тоді як потенціал саморозвитку й досягнень реалізується фрагментарно та критично залежить від соціально-інтерактивних і динамічних чинників.

Проведено факторний аналіз, який дозволив встановити 3 фактори, що складають модель мотиваційного профілю резидентів.

Таблиця 3.16

Модель мотиваційного профілю резидентів

№	Мотиваційний фактор	Фактори		
		1	2	3
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	-,149	-,743	,076
2	Фізичні умови праці	-,444	-,514	,091
3	Структурування роботи	-,604	-,119	,455
4	Соціальні контакти	-,047	,573	,174
5	Взаємовідносини	-,144	,374	,615
6	Визнання	-,481	-,167	-,104
7	Прагнення до досягнень	,247	,653	-,092
8	Влада і впливовість	,180	,176	,597
9	Різноманітність і зміни	,834	,048	-,006
10	Креативність	,766	,072	,079
11	Самовдосконалення	,248	,266	-,501
12	Цікава та корисна робота	-,163	,199	-,666

Перший фактор склав 24,16% дисперсії, другий — 14,27%, третій — 10,82%. У перший фактор увійшли «Різноманітність і зміни» (,834),

«Креативність» (,766) й «Структурування роботи» (-,604). В другий — «Висока заробітна плата» та матеріальне заохочення» (-,743), «Прагнення до досягнень» (,653), «Соціальні контакти» (,573), «Фізичні умови праці» (-,514). У третій — «Цікава та корисна робота» (-,666), «Взаємовідносини» (,615), «Влада і впливовість» (,597). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати:

1. Орієнтація на зміни та креативність
2. Соціально-матеріальна орієнтація
3. Соціально-статусна спрямованість при зниженому інтересі до роботи.

Отже, у результаті факторного аналізу було виокремлено три фактори моделі мотиваційного профілю резидентів. Перший фактор (24,16% дисперсії) відображає орієнтацію резидентів на зміни та креативність. Другий фактор (14,27% дисперсії) репрезентує соціально-матеріальну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. Третій фактор (10,82% дисперсії) демонструє соціально-статусну спрямованість при зниженому інтересі до роботи. В мотиваційній моделі резидентів існують фактори інноваційної спрямованості, зовнішньої мотивації та соціальної значущості.

3.4. Ресурсна сфера резидентів

Відповідно до дизайну дослідження та прийнятої класифікації психологічних ресурсів, у роботі здійснено аналіз типів темпераменту як психофізіологічних ресурсів особистості у резидентів із використанням методики Г. Айзенка. Результати представлено в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17

Вивчення типу темпераменту як психофізіологічного ресурсу резидентів

Тип темпераменту	Холерик	Сангвінік	Меланхолік	Флегматик
Кількість, у %	20,4	47,3	18,8	13,8

Згідно з даними таблиці 3.17, серед резидентів виявлено різні типи темпераменту, які виступають як психофізіологічні ресурси особистості. Найбільш представленими є сангвініки (47,3%). У них сильна й рухлива нервова система, для них характерними є висока працездатність, можливість витримувати навантаження, оптимізм, рухливість та здатність адаптуватися до мінливих умов, що забезпечує ефективність у динамічному середовищі. Меланхоліки (18,8%). У них слабка нервова система, вони вирізняються інтроверсією, високою емоційною чутливістю, схильністю до міркувань та аналітичності, що робить їх ресурсно цінними для діяльності, пов'язаної з рефлексією та тонким сприйняттям. Холерики (20,4%). У них сильна й неврівноважена нервова система, що схильна до збудження, вони характеризуються енергійністю, цілеспрямованістю та здатністю до швидких і рішучих дій, що ефективно у ситуаціях, які вимагають активного реагування. Флегматики (13,8%). У них сильна й врівноважена нервова система, вони відзначаються спокоєм, витримкою, послідовністю, розсудливістю, що забезпечує стабільну продуктивність у передбачуваному середовищі. Таким чином, кожен тип темпераменту демонструє специфічний набір ресурсів, які визначають індивідуальні стратегії адаптації та ефективності професійної діяльності резидентів. Отриманий нами розподіл досліджуваних наближений до розрахунків професора Б. Цуканова, який встановив, що в популяції найбільш

численною групою є сангвініки (44%), далі йдуть меланхоліки (29%), холеріки (14%) й флегматики (8%) [40, с. 84].

Відомо, що психічні ресурси стійкості виявляються потужною силою, яка може впливати на психічне здоров'я. Використання ресурсів адаптивного подолання труднощів дає можливість долати життєві перешкоди з більшою стійкістю та підтримувати позитивний психічний стан. У цій частині дослідження ми вивчаємо ресурсну сферу у резидентів згідно з класифікацією: ресурси стійкості (резильєнтність), ресурси саморегуляції (емоційні стани), темпоральні ресурси (цілепокладання, оптимізм, саморегуляція в часі), ресурси досвіду.

У таблиці 3.18 представлено результати за ресурсом резильєнтності (методика CD-RISC-10, що розроблена психологами Campbell-Sills і Stein на основі CD-RISC К. Conner, J. Davidson для визначення рівня резильєнтності (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірона).

Таблиця 3.18

Резильєнтність резидентів

Рівень	Низький	Середній	Високий
Кількість , у %	11	74,6	14,4

Резильєнтність як ресурс стійкості представлена у 74,6% резидентів на середньому рівні. Вони демонструють здатність усвідомлено сприймати ситуацію, аналізувати можливі варіанти дій і стратегічно орієнтуватися на потенційні рішення, одночасно беручи відповідальність за власні вчинки та результати. Ці особистості є активними й ініціативними, здатними до саморегуляції емоцій та ефективного управління власними ресурсами, що забезпечує адаптивну поведінку та підтримку оптимального балансу між внутрішніми можливостями та вимогами зовнішнього середовища. У 11% досліджуваних ресурс розвинений на низькому рівні, а такий рівень стійкості до стресу збільшує схильність до нього, що може призвести до

довгострокових наслідків для здоров'я. У 14,4% резидентів резильєнтність представлена на високому рівні; ці досліджувані у складній ситуації можуть прямо вирішувати проблеми, долати їх і рухатися далі. Цей рівень запобігає перевантаженню і сприяє розвитку здорових механізмів подолання труднощів, допомагає використовувати сильні сторони, навички, мережі підтримки задля відновлення.

Ресурси саморегуляції. Іноді саморегуляцію називають емоційною резильєнтністю, проте ми вважаємо, що регулювання емоцій та стійкість до стресів — це два важливі аспекти психічного здоров'я, які тісно пов'язані між собою. Емоційна регуляція, на думку Джеймса Дж. Гросса, — це сукупність свідомих і несвідомих стратегій, які використовує людина для посилення, підтримання або послаблення одного або декількох компонентів емоційної реакції й адаптації. Стійкість — це здатність справлятися зі стресом та негараздами, а також відновлюватися після складних ситуацій. Ефективні навички емоційної регуляції можуть підвищити стійкість, дозволяючи керувати стресом та негативними емоціями здоровим та адаптивним чином.

Регулювання емоцій є ключем до емоційної стабільності. Емоційно стабільні люди мають високий рівень самосвідомості, стійкості та стабільного настрою, що дозволяє їм залишатися спокійними, врівноваженими та раціональними в різних, зокрема й у стресових ситуаціях. Стратегії регулювання моделюють емоційну реакцію й емоційний стан, який, своєю чергою, відображає ставлення людини до подій та впливає на неї. Результати вивчення емоційних станів за методикою Г. Айзенка у резидентів представлено в таблиці 3.19.

Таблиця 3.19

Психічні стани резидентів

Стани	Тривожність	Агресивність	Фрустрація	Ригідність
Кількість , у %	28,2	27,1	12,7	2,8

З таблиці 3.19 бачимо, що 28,2% резидентів мають виражену тривожність. За Г. Айзенком, особистісна тривожність відображає схильність людини до переживання тривоги, що характеризується низьким порогом тривожної реакції. Цей психічний стан змушує людей відчувати себе пригніченими або безпорадними замість того, щоб шукати рішення, знижує когнітивну гнучкість і зменшує здатність справлятися з неприємними емоціями. У 28,2% досліджуваних є вираженими напруженість, занепокоєння, очікування негативних подій, що може погіршувати стійкість до стресів, ускладнюючи адаптацію до стресових ситуацій, управління ними та відновлення після них. 27,1% резидентів мають схильність до роздратування, ворожості або імпульсивних реакцій (не обов'язково фізичної агресії, часто вербальної). Цей стан активної психологічної агресивності можна розглядати як стан контролю в стресовій ситуації або стан прагнення до лідерства чи мети шляхом застосування сили проти інших людей. Зазвичай у класичних теоріях розглядаються причини агресії в контексті негативних емоцій (наприклад, фрустрації, болю). Однак сучасні дослідження вказують на те, що агресивність використовується як елемент інструментарію регулювання емоцій багатьох людей. Висновки психологічних і нейробіологічних наук збігаються в детальному описі гедоністично приємних якостей агресії та мотиваційних і біологічних механізмів, через які вони проявляються, а в деяких роботах агресія видається ефективним засобом регулювання емоцій, хоча й тимчасовим.

За Г. Айзенком, психічний стан, що виникає внаслідок реального або уявного опору досягненню мети людини, називається фрустрацією. У 12,7% резидентів виражений стан незадоволеності, відчуття безсилля, їм складно керувати викликами або неприємними ситуаціями та справлятися з ними, не надто засмучуючись і не реагуючи надмірно. У них знижена емоційна стійкість як здатність зберігати спокій, зосередженість і вміння вирішувати проблеми, навіть коли все йде не за планом.

Лише у 2,8% резидентів виявлено ригідність як когнітивний і поведінковий шаблон, за якого людина фіксується на незмінних способах мислення, втрачає здатність бачити альтернативи та схильна діяти категоріями "все або нічого", що призводить до хронічного стресу й почуття безпорадності. Переважна більшість досліджуваних резидентів демонструє психологічну флексибільність (гнучкість).

Таким чином, провідними емоційними станами у структурі особистості резидентів є тривожність й агресивність, тоді як показники ригідності є мінімальними. Така картина відображає високий рівень емоційного напруження у третини опитаних, який, проте, поєднується зі збереженою здатністю більшості гнучко реагувати на ситуативні зміни та адаптуватися до умов середовища.

Темпоральні ресурси. Результати дослідження темпоральних ресурсів у резидентів (часова перспектива, самоорганізація в часі, цілепокладання, оптимізм, надія) представлено в таблиці 3.20.

Таблиця 3.20

Темпоральні ресурси резидентів

Ресурс	Кількість, у %
Часова перспектива	
Минуле	2,2
Сьогодні	57,5
Майбутнє	39,2
Кольорова карта майбутнього	
Зелений	33,1
Жовтий	23,2
Синій	18,2
Червоний	2,2
Сірий	2,3
Самоорганізація/саморегуляція в часі	
Все роблю вчасно	13,8
Прокрастинатор	23,2
Іноді відкладаю справи	63
Цілі	
Мир в Україні, Перемога	6,1
Самореалізація	18,3
Матеріальні цінності	5,0
Створення родини	3,3
Свобода	4,4
Стабільність, гармонія, баланс	6,6
Інше	30,9
Не маю	6,1
Безпека	7,2

Оптимізм	
Оптимізм	63,0
Іноді песимізм	30,9
Песимізм	1,7

Часова перспектива. Для 57,5% резидентів провідною перспективою є теперішнє. Вчені (А. Маслоу, К. Роджерс, Ф. Перлз) вважали, що життя, занурене в сьогодні, є значно ефективнішим. Так, А. Маслоу пов'язував орієнтацію на теперішнє із самоактуалізацією: самоактуалізовані люди, за його описом, здатні повніше переживати «пікові досвіди» саме в теперішньому моменті, а не жити минулим чи майбутнім. К. Роджерс вважав, що психологічно здорова особистість є «повнофункціональною», тобто відкритою до актуального досвіду «тут-і-тепер», що сприяє адаптивності та ефективності поведінки. Ф. Перлз (гештальт-підхід) прямо наголошував, що фокус на теперішньому моменті є ключовою умовою усвідомлення та особистісної цілісності; уникання «тут-і-тепер» розглядав як джерело невротичних труднощів. Для осіб з провідною часовою перспективою «теперішнє» пріоритетними є автентичне буття та безпосередній життєвий досвід. Для резидентів це пов'язано і з тривалим перебуванням та переживанням хронічної екстремальної ситуації — війни. Такі умови істотно обмежують можливість прогнозування майбутнього, що сприймається ними як невизначене й тривожне. 2,2% резидентів визначили минуле значущим часовим виміром. Імовірно, коли людина переживає важкі часи в сьогодні, вона може звертатися до мирного минулого в когнітивних реструктуризаціях, де певні моменти були набагато кращими. Перспектива минулого є важливим компонентом психологічного захисту, оскільки допомагає людям впоратися з тривогою, травмами та невизначеністю. 39,2% резидентів вважають провідною перспективою майбутнього. Зазвичай вважається, що особи з провідною

перспективою майбутнього є орієнтованими на досягнення й враховують роль особистої активності в їх реалізації. Ці особи можуть мати довготривалий проєкт / цілі й шукати шляхи їх реалізації, які, своєю чергою, регулюють дії і є мотиваційними об'єктами. Така майбутня часова перспектива є мотиваційною й впливає на поведінку. Водночас у частини осіб орієнтація на майбутнє може набувати іншого змісту: вона пов'язана з мріями або немотиваційними об'єктами, що формують радше когнітивну чи уявну часову перспективу. У таких випадках перспектива майбутнього може виконувати компенсаторну функцію, дозволяючи психологічно уникати поточних труднощів, зменшувати інтенсивність переживань і підтримувати емоційну стабільність в умовах негараздів. Ці дані не кореспондують з нашими дослідженнями у квітні 2023 року, де ми продемонстрували, що 72,7% осіб, старших за 41 рік, орієнтовані на теперішнє, а 27,3% — на майбутнє, і кореспондують із тим, що 59,6% осіб у віці 26–40 років орієнтовані на теперішнє, а 40,4% — на майбутнє.

Вибір кольору розглядається як індикатор актуального психофізіологічного стану особистості, що відображає її спрямованість на діяльність, емоційний фон та функціональні особливості адаптації. «Кольорова картина» майбутнього у 33,1% резидентів забарвлена в зелений, у 23,2% — у жовтий і у 18,2% — у синій кольори. Вибір зеленого кольору респондентами у проєкції на майбутнє свідчить про прагнення до вольового самоствердження попри можливий опір, потребу в соціальному визнанні та самовираженні, а також бажання зберегти незалежність і самостійно відстоювати власні позиції. Орієнтація на жовтий колір відображає налаштованість на зміни, відкритість до нового досвіду, потребу в оптимістичному баченні майбутнього, надію на щастя та пошук життєвих можливостей. Водночас присутність синього кольору врівноважує цю активність, вказуючи на прагнення до спокою, внутрішньої гармонії та емоційної стабільності. Загалом «кольорова

картина» майбутнього схожа з кольоровою картиною у майбутніх мігрантів і об'єднує внутрішню опору, прагнення зберегти себе, свою позицію, ідентичність (зелений), надію на позитивні зміни (жовтий), потребу в спокої та емоційній стабільності (синій).

Цілі й цілепокладання. За Дж. Нютеном [113], цілі є конкретизацією поведінкових потреб, вони є критеріями, що конструює для себе особа задля задоволеності собою. Досягнення цілей стає персоналізованою потребою. Розуміння потреби полягає в здатності зрозуміти власну поведінку й проєктувати шляхи до її задоволення. Для 3,3% досліджуваних головною метою є створення родини, 7,2% хочуть безпеки, і для 5% — фінанси й матеріальні цінності («фінансова свобода», «гроші», «купити Джип Ренегат»). Тобто в цих досліджуваних є вираженими соціальні потреби, потреби в безпеці. 6,1% резидентів назвали ціль — бажання «Миру або Перемоги України». Це також бажання, що пов'язане з потребою в безпеці.

18,3% респондентів назвали головною метою самореалізацію. Прагнення до самореалізації є фундаментальним аспектом людської природи, оскільки люди прагнуть повністю розкрити свій потенціал і досягти відчуття задоволення та сенсу життя. В піраміді потреб Маслоу самореалізація знаходиться на вершині. Нижче від неї знаходяться соціальні потреби (сім'я, дружба, приналежність до групи) та індивідуальні потреби (визнання, похвала, статус), а також потреби в безпеці й фізіологічні потреби. Якщо людина ставить за мету самореалізацію (це термін, який для кожного має власне значення), то, напевно, в неї задовольняються її потреби нижчих рівнів, і вона розділяє бажання, цілі, потенціал, точно розуміє, в якій галузі вона хоче самореалізації: у стосунках, роботі, хобі. Таким чином, постає питання, чи пов'язане таке визначення з рівнем усвідомлення досліджуваними власних потреб, відповідальності та самооцінки, а також із розумінням ними власних дій і

динамічних особистісних орієнтацій, унаслідок чого може формуватися динамічна Я-концепція, що, своєю чергою, сприяє процесам саморозвитку. Вважаємо, що це загальне прагнення, а не мета, оскільки самореалізація не має завершеного стану; є тривалим, безперервним процесом; змінює зміст залежно від етапу життя; виступає радше вектором розвитку, ніж кінцевим результатом. 30,9% досліджуваних мають цілі, які взагалі складно об'єднати в якісь групи. Наприклад, «Жити відповідно до своїх цінностей», «Створити собі життя, коли я маю змогу обирати, де і як жити», «Щоб світ мій, який я будую — моя професійна діяльність, моя сім'я, діти, чоловік — усе розвивалося гармонійно. Я бажаю понад усе внутрішнього миру. В собі я змогла його віднайти, хочу передавати це відчуття далі. Все внутрішнє буде зовнішнє. Отже, мої бажання», «Бути вільним та щасливим, вчити інших на основі свого досвіду», «Цілі змінюються залежно від етапу життя, настрою та досягнень», «Моя ціль — побачити внутрішній світ та зовнішній більше та глибше», «Бути корисною для суспільства», «Я хочу нести важливу інформацію для людей і отримувати визнання», «Життя в гарному фізичному та матеріальному стані, наповнене радістю, свободою та гідністю», «Бути щасливою. Хочу миру, подорожувати», «Ціль — це отримати якнайбільше досвіду», «Знайти свій шлях». Це не інструментальні й не конкретно-операційні цілі, а ціннісно-орієнтовані (термінальні), екзистенційні та соціально спрямовані цілі:

- Ціннісно-орієнтовані (термінальні) цілі відображають бажаний стан життя або буття, а не конкретний результат чи дію: «Внутрішній мир», «Гармонійний розвиток», «Щастя», «Гідність», «Свобода».
- Екзистенційні цілі пов'язані з пошуком сенсу, автентичності, самопізнання: «Побачити внутрішній і зовнішній світ глибше», «Жити в злагоді з собою», «Передавати внутрішній мир іншим».
- Соціально спрямовані цілі містять орієнтацію на користь для

інших і суспільства загалом: «бути корисною для суспільства», «нести важливу інформацію», «навчати інших на основі власного досвіду», «отримувати визнання».

Переважна частина наведених вище цілей не має чіткої часової визначеності та ієрархічної впорядкованості, дещо окреслює провідні напрями, проте не способи їх реалізації в діяльності.

Відомо, що здатність до конструювання довгострокових особистих цілей є важливою характеристикою, що веде до інструментальних дій. Проте 6,1% резидентів не мають усвідомленої цілі. Водночас, з огляду на вік досліджуваних резидентів, доцільно очікувати сформованої мотивації до чітко структурованого цілепокладання, професійної самореалізації та довгострокового планування, що ґрунтується на рефлексії власних навичок, здібностей і результатів попередньої діяльності. Відсутність цілей може свідчити про: низьку мотивацію — людина може втратити стимул до дій або розвитку, не бачити сенсу в активності; емоційне виснаження або апатію, що характерно в умовах стресу, тривалої кризи або депресивних станів; невизначеність майбутнього — особливо актуально для людей, які переживають хронічний стрес чи екстремальні умови (війна); почуття безвиході — коли зовнішні обставини блокують реалізацію планів; життя в теперішньому.

Таким чином, можна зазначити, що невелика кількість цілей резидентів відображає емоційно забарвлене суб'єктивне бажання, їхні потреби в безпеці й соціальні потреби; 30,9% цілей належать до ціннісно-сміслових та екзистенційних життєвих орієнтирів, які визначають загальний вектор особистісного розвитку, проте не виконують функції конкретних регуляторів діяльності через відсутність чіткої структурованості та часової визначеності. Зазначені особливості цілепокладання можуть свідчити про вплив стресових чинників, що зумовлюють зсув від цілей до життєвих орієнтирів та бажань.

Досліджено особливості самоорганізації в часовому вимірі у резидентів. Встановлено, що 13,8% досліджуваних виконують завдання вчасно, орієнтуючись на принцип «тут і зараз». Водночас 23,2% резидентів є прокрастинаторами, що розглядається як типова форма порушення саморегуляції, яка пов'язана з тривогою та депресією, почуттям сорому й провини, вищим рівнем стресу й має негативні наслідки для психологічного благополуччя. Своєю чергою, відомо, що прокрастинація, чи то миттєва, чи як поведінкова тенденція, негативно впливає на здоров'я через створення непотрібного стресу, формуючи коло прокрастинації, в якому емоційний дискомфорт (страх, тривога, нудьга, сором, провини) призводить до уникнення завдання, що викликає тимчасове полегшення, за яким ідуть почуття провини, стрес і паніка. Ця схема повторюється, оскільки почуття провини ще більше ускладнює початок роботи, що часто призводить до виконання завдання в останній момент і зниження якості роботи. 63% резидентів залежно від обставин демонструють прокрастинаційну поведінку, тобто добровільне і непотрібне затягування початку або завершення важливих і запланованих завдань, незважаючи на усвідомлення того, що це матиме шкідливі наслідки для себе та інших.

Оптимізм. Згідно з отриманими даними, 63% резидентів мають оптимістичні очікування. У них є віра в те, що в майбутньому відбудуться позитивні події, і такий спосіб мислення вселяє надію та мотивує людей. Таке очікування позитивних подій може мати сприятливий вплив на самопочуття та стійкість, проте може призвести до небезпечної ризикованої поведінки. 1,7% респондентів вважають себе песимістами. Вони схильні очікувати негативних результатів, акцентувати увагу на потенційних проблемах, негативно тлумачити неоднозначні події і зосереджуватися на несприятливих аспектах ситуації. Хоча певний рівень песимізму може бути захисним і реалістичним, хронічне песимістичне мислення може значно вплинути на психічне здоров'я, стосунки та

загальну якість життя. 30,9% резидентів демонструють зміни у своїх когнітивних очікуваннях залежно від ситуації. Ймовірно, вони мають гнучке мислення, що веде до високого рівня стійкості й до балансу між оптимізмом і песимізмом. Оскільки надмірний оптимізм може спонукати людину йти на необдумані ризики, надмірна впевненість у собі може призвести до недбалості та необдуманих вчинків, а надмірне занепокоєння потенційними небезпеками та зосередження уваги на тому, що може піти не так, призводять до уникнення ризиків, пасивності, погіршення настрою та підвищення схильності до депресії. Тому оптимальним балансом є песимістичний оптимізм, який ґрунтується на реаліях.

За допомогою кореляційного аналізу ми розглянули взаємозв'язки між темпоральними ресурсами у резидентів.

Таблиця 3.21

Взаємозв'язок темпоральних ресурсів резидентів

Змінні	Часова перспектива	Оптимізм	Цілі	Самоорганізація у часі	Кольорова картина майбутнього
Часова перспектива	1,000	,082	,093	,032	-,168*
Оптимізм	,082	1,000	,016	-,043	,103
Цілі	,093	,016	1,000	,038	-,007
Самоорганізація у часі	,032	-,043	,038	1,000	-,036
Кольорова картина майбутнього	-,168*	,103	-,007	-,036	1,000

Примітка: ** - рівень значущості $p < ,01$; * - рівень значущості $p < ,05$

Кореляційний аналіз засвідчив наявність лише одного статистично значущого зв'язку, який має фундаментальне значення для розуміння адаптивних процесів особистості: часова перспектива теперішнього перебуває у зворотному кореляційному зв'язку з кольоровою картиною майбутнього ($p < 0,05$). Математично це означає, що чим більш деталізованою, насиченою та інтегрованою є колірна репрезентація майбутнього, яка поєднує в собі прагнення до збереження власної автентичності й ідентичності (зелений), надію на конструктивні трансформації (жовтий) та потребу в глибокому психологічному спокої (синій), тим меншою є деструктивна фіксація резидентів на травмуючих подіях і суб'єктивних переживаннях сьогодення. З погляду психології регуляції станів в умовах хронічного стресу воєнного часу, цей феномен описує дію ефективного механізму когнітивного копіngu (самозахисту). Конструювання безпечного, ціннісно наповненого образу майбутнього виступає для резидентів внутрішнім стабілізаційним ресурсом. Позитивне проєктування завтрашнього дня дозволяє психіці дистанціюватися від щоденного інформаційного та психоемоційного тиску сьогодення. Таким чином, формування оптимістичної часової перспективи майбутнього виконує терапевтичну функцію: воно блокує надмірне занурення в деструктивний контекст теперішнього, знижує рівень поточної тривожності та запобігає фіксації на почутті безпорадності, дозволяючи резидентам зберігати психологічне здоров'я та функціональну здатність до діяльності.

Ресурси досвіду. Далі у дослідженні ми запропонували досліджуваним проєктивну методикау «Не дай людині впасти», за допомогою якої здійснювали вивчення індивідуального досвіду людини у взаємодії з середовищем, зокрема її уявлень про підтримку, допомогу та власні ресурси в ситуаціях випробування або ризику.

Таблиця 3.22**Особливості досвіду взаємодії із середовищем у резидентів**

Тип взаємодії	Кількість, у %
Маю крила	43,1
Стрибаю в море	39,1
Стрибаю	15,5
Падаю	3,3

Аналізуючи дані, подані в таблиці 3.22, можна констатувати, що більшість резидентів (43,1%) «мають крила». Така інтерпретація малюнка вказує на сформованість символічного мислення, творчого підходу та здатності до генерації нестандартних способів подолання складних життєвих ситуацій. Такі особи схильні до пошуку оригінальних рішень у стресових або проблемних умовах, проте водночас може спостерігатися певне відхилення від реалістичного сприйняття об'єктивних обставин. У результаті креативний потенціал поєднується як із високими адаптаційними можливостями, так і з тенденцією до ідеалізації ситуації або уникання її практичного аналізу. 39,1% досліджуваних «стрибають у море». Така реакція свідчить про схильність до імпульсивного прийняття рішень. Для цих осіб характерне недостатнє планування власних дій, знижений рівень передбачливості, проте вони є активними, рішучими й готовими до змін. Ще 15,5% респондентів обрали варіант стрибка, що може бути інтерпретовано як прояв готовності до ризику за відсутності достатньо сформованого усвідомлення можливих наслідків власної поведінки. Зазначена позиція характеризується поєднанням рішучості та імпульсивності, співвідношення яких зумовлюється індивідуальними особливостями переживання ситуації. Водночас 3,3% досліджуваних уявно переживають падіння. Така реакція може свідчити про недостатню впевненість у власних діях, підвищену обережність та схильність до

вичікувальної, пасивної стратегії поведінки. Особи з подібним типом реагування, як правило, утримуються від активного впливу на перебіг подій, займають позицію спостерігача та очікують стабілізації ситуації або її вирішення без безпосереднього втручання з їхнього боку. Таким чином, у резидентів переважають стратегії «Маю крила» і «Стрибаю в море».

Далі ми використали шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації І. Галецької), для прогнозування адаптивності до життєвих змін у резидентів як індикатора життєвих змін. Встановлено, що 48,1% респондентів демонструють адекватну адаптацію, тобто здатні ефективно реагувати на зміни та підтримувати стабільне функціонування в нових умовах. 42,5% мають знижений рівень адаптованості, що вказує на труднощі в пристосуванні до складних або стресових обставин (у цьому випадку — до війни), і 9,4% вважають себе неадаптованими, тобто проявляють низьку здатність до адаптації і потребують додаткових ресурсів чи підтримки для функціонування в умовах змін. Це вказує на те, що більшість респондентів здатні ефективно пристосовуватися до нових умов, проте значна частина резидентів відчуває труднощі з адаптацією, що може обмежувати їхню психологічну стійкість та функціональну ефективність у кризових ситуаціях.

З огляду на те, що в межах дослідження було проаналізовано не дві, а значну кількість змінних, виміряних у кількісній шкалі, з метою виявлення характеру та інтенсивності взаємозв'язків між ними було застосовано кореляційний аналіз. Отримані результати представлено у формі кореляційної матриці (таблиця 3.23).

Змінна «Цілі» негативно корелює зі змінною «особливості досвіду взаємодії з середовищем» ($p < ,05$) і навпаки. Це означає, що зі зростанням вираженості цілепокладання зменшується орієнтація на суб'єктивний, образний або спонтанний спосіб переживання взаємодії з середовищем, і навпаки.

Таблиця 3.23

Взаємозв'язок ресурсів у резидентів

Змінні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	,144	,128	-,138	,001	,027	,039	-,038	-,061	-,027
2	,144	1	,037	,028	-,018	,021	,034	-,020	-,101	-,056
3	,128	,037	1	-,089	-,176*	-,024	,058	,014	-,003	-,017
4	-,138	,028	-,089	1	,115	-,143	,006	,093	,041	,098
5	,001	-,018	-,176*	,115	1	-,104	,072	,044	-,052	,080
6	,027	,021	-,024	-,143	-,104	1	-,008	-,197**	-,140	-,209**
7	,039	,034	,058	,006	,072	-,008	1	-,121	,107	-,202**
8	-,038	-,020	,014	,093	,044	-,197**	-,121	1	,003	-,045
9	-,061	-,101	-,003	,041	-,052	-,140	,107	,003	1	-,027
10	-,027	-,056	-,017	,098	,080	-,209**	-,202**	-,045	-,027	1

Примітка: 1 — часова перспектива, 2 — оптимізм, 3 — цілі, 4 — кольорова картина майбутнього, 5 — особливості досвіду взаємодії з середовищем, 6 — резильєнтність, 7 — самоорганізація в часі, 8 — адаптивність, 9 — емоційний стан, 10 — тип темпераменту; ** — рівень значущості $p < ,01$; * — рівень значущості $p < ,05$

Виявлено, що змінна «Резильєнтність» перебуває у зворотному (негативному) кореляційному зв'язку зі змінною «Адаптивність» ($p < 0,01$) та динамічними властивостями темпераменту ($p < 0,01$). Математично це означає, що зі зростанням показників психологічної стійкості спостерігається зниження вираженості безпосередніх адаптивних характеристик і біологічно зумовленої реактивності. Отриманий результат підтверджує концепцію З. Кіреєвої, згідно з якою резильєнтність виступає інтегруючим ядром динамічної системи особистісних ресурсів резидентів. Вона функціонує не як інструмент швидкої, поверхневої чи лабільної адаптації до середовища, а як метаресурс вищого порядку. Аналогічна тенденція автономізації регуляторних процесів від біологічного підґрунтя фіксується і за іншим параметром: змінна «Самоорганізація в часі» має

негативну кореляцію з властивостями темпераменту ($p < 0,01$). Дана закономірність свідчить про те, що здатність до ефективного тайм-менеджменту та подолання деструктивної прокрастинації є автономною когнітивною навичкою. Часова самоорганізація резидентів не обмежується їхнім психофізіологічним типом, а виступає продуктом свідомої інтерналізації вимог діяльності.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що зростання показників резильєнтності та самоорганізації в часі суттєво мінімізує залежність резидентів від біологічно зумовлених темпераментальних особливостей та механізмів ситуативного пристосування. Це відображає безумовну перевагу сформованої внутрішньої стійкості, автономії та свідомої саморегуляції особистості над стихійними процесами адаптації в умовах кризи. Своєю чергою, схильність до прокрастинації або спроможність до тайм-менеджменту (самоорганізації) також виявляються відірваними від психофізіологічного підґрунтя (темпераменту). Вони більшою мірою визначаються набутими регулятивно-мотиваційними чинниками, рівнем професійної зрілості та ситуативним контекстом.

Далі нами проведено факторний аналіз. Встановлено модель ресурсної сфери резидентів.

Таблиця 3.24

Модель ресурсної сфери резидентів

Змінна	Фактор	
	Перший	Другий
Часова перспектива	-,458	-,107
Оптимізм	-,307	-,122
Цілі	-,341	,017
Кольорова картина майбутнього	,544	-,071
Особливості досвіду взаємодії з середовищем	,392	-,062
Резильєнтність	-,561	,177
Самоорганізація в часі	,033	,732
Адаптивність	,308	-,240
Емоційний стан	,382	,492
Тип темпераменту	,278	-,602

Перший фактор склав 16,68% дисперсії, другий — 13,78%. У перший фактор увійшли Резильєнтність (-,561), Кольорова картина майбутнього (,544), Часова перспектива (-,458). У другий — Самоорганізація в часі (,732), Емоційний стан (,492) й Тип темпераменту (-,602). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати: 1. Стійкість, 2. Індивідуально-психологічна саморегуляція.

Перший фактор показує, що зростання резильєнтності пов'язане зі зменшенням яскравості або позитивності емоційного сприйняття майбутнього. Резильєнтність у цьому контексті може поєднуватися з прагматичним або стриманим поглядом на майбутнє, що забезпечує психологічну стабільність у стресових або непередбачуваних умовах. Другий фактор відображає інтегральну здатність резидентів до організації власної діяльності та контролю емоційного стану. Висока вага показника

часової самоорганізації підтверджує базову роль уміння планувати й раціонально розподіляти час, а його позитивний зв'язок з емоційним станом вказує на значення емоційної стабільності для ефективності праці. Водночас від'ємне навантаження темпераментних особливостей засвідчує компенсаторний характер саморегуляції. Це демонструє, що розвинена система планування та контролю дозволяє резидентам мінімізувати або долати обмежувальний вплив вроджених біологічних характеристик, підпорядковуючи прояви поведінки свідомо поставленим завданням.

Таким чином, проведені дослідження дозволили проаналізувати ресурсну сферу резидентів за такими групами ресурсів: психофізіологічні, ресурси стійкості, ресурси саморегуляції, темпоральні ресурси та ресурси досвіду. На основі факторного аналізу було побудовано модель ресурсної сфери резидентів, що складається з двох факторів: «Стійкість» і «Індивідуально-психологічна саморегуляція».

3.5. Взаємозв'язок мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів і резидентів та їх порівняння

У цьому підрозділі особливого наукового значення набуває зіставлення взаємозв'язку мотиваційних факторів і ресурсів у групах майбутніх мігрантів та резидентів. Для виявлення латентних закономірностей та специфіки організації їхньої мотиваційно-ресурсної сфери було проведено порівняльний аналіз матриць інтеркореляцій та структурних факторних моделей у кожній із досліджуваних вибірок.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і часової перспективи у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.25.

Таблиця 3.25

Взаємозв'язок між часовою перспективою й мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	-,034	,116	,053	,189	,011	-,027	-,202	-,068	-	-,155	-,101	-
										,296**			,041
Р	1	,062	-,016	-,131	,088	-,033	-	,035	-,127	,014	,057	,050	,018
							,168*						

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти, 1. Індивідуальний досвід людини у взаємодії з середовищем, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.25, встановлено негативний взаємозв'язок між часовою перспективою і визнанням ($p < ,05$) у резидентів, що може свідчити про те, що орієнтація на теперішнє або майбутнє не супроводжується прагненням до соціального схвалення та підтвердження власної значущості. Водночас у групі мігрантів зафіксовано негативний зв'язок між часовою перспективою та змінною «різноманітність і зміни» ($p < 0,01$), що вказує на те, що зі зростанням вираженості часової перспективи майбутнього зменшується орієнтація на новизну, ймовірно, як наслідок потреби у стабільності та передбачуваності.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і оптимізму у майбутніх мігрантів та резидентів. Результати відображено в таблиці 3.26.

Таблиця 3.26

Взаємозв'язок між оптимізмом й мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,103	-,070	-	,014	-	-	,094	,024	,239*	,007	-	,14
				,088		,076	,194					,038	0
Р	1	,009	-,003	,029	,044	,032	-	,020	,067	-,024	-,141	-	,10
							,039					,090	1

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти, 1. Оптимізм, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.26, не встановлено взаємозв'язку між оптимізмом і мотиваційними факторами у резидентів, проте у мігрантів встановлений взаємозв'язок між «Оптимізмом» і змінною «Різноманітність і зміни» ($p < ,05$). Отриманий зв'язок свідчить про те, що збільшення рівня оптимізму супроводжується більшою відкритістю до новизни, готовністю приймати зміни та прагненням до різноманітного досвіду. Це полегшує прийняття змін та адаптацію до нових життєвих умов у міграційному контексті.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і цілей у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.27.

Таблиця 3.27

Взаємозв'язок між цілями й мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,048	,098	-,015	-,102	,038	-,084	-,065	-,181	-,095	-,043	-,077	,201
Р	1	-,004	,157*	-,102	-,053	-,069	,041	,060	-,066	-,066	-,118	,052	- ,051

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти. 1. Цілі, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.27, встановлено позитивний взаємозв'язок між цілями і фізичними умовами праці ($p < ,05$) у резидентів що свідчить про асоціацію чіткості цілепокладання з більш сприятливим сприйняттям або значущістю умов професійної діяльності. Водночас у групі мігрантів статистично значущих зв'язків між цими змінними не виявлено.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і кольоровою картиною майбутнього у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.28.

Таблиця 3.28

Взаємозв'язок між кольоровою картиною майбутнього й мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,038	,027	,149	- ,049	,023	,076	-,042	,022	- ,127	- ,111	,099	- ,074
Р	1	,118	,005	,157*	- ,012	,085	,145	-,075	,067	- ,108	,021	- ,149*	- ,134

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти, 1. Кольорова картина майбутнього, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.28, встановлено позитивний зв'язок між кольоровою картиною майбутнього й структуруванням роботи ($p < ,05$) що свідчить про асоціацію емоційно позитивного сприйняття майбутнього з потребою в упорядкованості та чіткості організації професійної діяльності в сьогоденні. Водночас встановлено негативний взаємозв'язок між кольоровою картиною майбутнього та самовдосконаленням ($p < ,05$). У цьому контексті позитивна кольорова візуалізація майбутнього може виконувати функцію психологічного захисту, сприяючи «відходу у фантазійний план» як способу зниження напруження, що частково знижує потребу в активній роботі над власним розвитком. У групі мігрантів статистично значущих зв'язків між цими змінними не виявлено.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і кольоровою картиною майбутнього у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.29.

Таблиця 3.29

Взаємозв'язок між особливостями досвіду взаємодії із середовищем і мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	-,027	,071	-,025	-,088	-,039	-,100	-,061	,130	,047	,016	-,105	,112
Р	1	-,072	,045	,187*	,028	,159*	,022	-,048	,186*	-,119	,034	-,121	-,062

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти. 1. Індивідуальний досвід людини у взаємодії з середовищем, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.29, встановлено позитивний взаємозв'язок між змінною «Індивідуальний досвід людини у взаємодії із середовищем» та

змінними «Структурування роботи» ($p < ,05$), «Взаємовідносини» ($p < ,05$) та «Влада і впливовість» ($p < ,05$) у резидентів. Отримані зв'язки свідчать про те, що зростання суб'єктивно пережитого досвіду свободи, активності та готовності до дії супроводжується підвищенням здатності до організації діяльності, ефективної соціальної взаємодії та реалізації впливу в соціальному або професійному середовищі. У групі мігрантів статистично значущих зв'язків між особливостями досвіду взаємодії з середовищем і мотиваційними факторами не виявлено.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і резильєнтності у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.30.

Таблиця 3.30

Взаємозв'язок між резильєнтністю та мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,034	-,117	,044	-,159	-,232*	,065	,238*	-,144	,116	-,124	,226*	,026
Р	1	- ,184*	- ,201* *	-,215**	-,009	-,037	- ,161*	,061	,028	,224**	,182*	,167*	- ,003

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти. 1. Резильєнтність, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.30, у резидентів виявлено позитивний взаємозв'язок між «резильєнтністю» та змінними «різноманітність і зміни» ($p < ,01$), «креативність» ($p < ,05$) і «самовдосконалення» ($p < ,05$), що свідчить про асоціацію внутрішньої психологічної стійкості з орієнтацією на розвиток, відкритість до нових можливостей і творчий підхід до діяльності. Водночас зафіксовано негативний взаємозв'язок резильєнтності зі змінними «висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,05$), «фізичні умови праці» ($p < ,01$) і «структурування

роботи» ($p < ,01$), що може вказувати на зниження значущості зовнішніх, інструментально-організаційних чинників для осіб зі збільшенням резильєнтності. Таким чином, резильєнтність у резидентів пов'язана передусім із внутрішніми ресурсами розвитку та самореалізації, тоді як зовнішні умови та формалізовані аспекти діяльності відіграють другорядну роль.

У мігрантів встановлено позитивний зв'язок між «резильєнтністю» і змінними «прагнення до досягнень» ($p < ,05$) й «самовдосконалення» ($p < ,05$), що свідчить про асоціацію психологічної стійкості з орієнтацією на особистісний розвиток і досягнення цілей. Водночас зафіксовано негативний взаємозв'язок між резильєнтністю та змінною «взаємовідносини» ($p < ,05$), що може вказувати на зниження значущості тривалих міжособистісних контактів у контексті збільшення стійкості в адаптації до нових умов.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і самоорганізації в часі у майбутніх мігрантів й резидентів. Результати відображено в таблиці 3.31.

Таблиця 3.31

Взаємозв'язок між самоорганізацією в часі та мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,091	-	,003	-	-,148	,181	,135	-	,117	-	,039	,006
			,052		,035				,003		,027		
Р	1	-	-	-	,111	,082	,016	,142	,007	,034	,120	,052	,076
		,245**	,141	,026									

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти. 1. Індивідуальний досвід людини у взаємодії з середовищем, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.31, встановлено негативний взаємозв'язок самоорганізації в часі зі змінною «висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($p < ,01$) у резидентів. Це означає, що зростання епізодів прокрастинації супроводжується зниженням ефективності професійної діяльності, що, у свою чергу, пов'язується з нижчим рівнем матеріального заохочення. У групі мігрантів статистично значущих зв'язків між самоорганізацією в часі й мотиваційними факторами не виявлено.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і адаптації у майбутніх мігрантів та резидентів. Результати відображено в таблиці 3.32.

Таблиця 3.32

Взаємозв'язок між адаптивністю і мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,152	,190	,189	-	,057	,046	-	-,125	,021	-	-	-
					,003			,244*			,016	,056	,178
Р	1	,097	,104	,059	-	-	,159*	-,039	-,064	-,044	-	-	,030
					,013	,088					,040	,142	

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти. 1. Адаптивність, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < ,05$.

Згідно з таблицею 3.32, у групі резидентів встановлено позитивний взаємозв'язок між адаптивністю та змінною «Визнання» ($p < 0,05$), що свідчить про асоціацію здатності до пристосування з потребою у соціальному схваленні. Водночас у групі мігрантів зафіксовано позитивний взаємозв'язок між адаптивністю та змінною «Прагнення до досягнень» ($p < 0,05$), що вказує на зв'язок адаптивності з орієнтацією на досягнення цілей у нових життєвих умовах.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів і емоційного стану у майбутніх мігрантів та резидентів. Результати відображено в таблиці 3.33.

Таблиця 3.33

Взаємозв'язок між емоційним станом і мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	- ,098	-,146	,082	-,027	,011	- ,179	,078	,054	,005	,09 1	,165	- ,183
Р	1	- ,137	-,135	,046	,046	,003	,062	,110	,026	-,021	,04 3	- ,016	- ,021

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти, 1. Тип темпераменту, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. І впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < 0,05$.

Згідно з таблицею 3.33, не встановлено кореляційних взаємозв'язків у резидентів і мігрантів між емоційним станом і мотиваційними факторами.

Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку мотиваційних факторів та типу темпераменту у майбутніх мігрантів і резидентів. Результати відображено в таблиці 3.34.

Таблиця 3.34

Взаємозв'язок між індивідуально-типологічними властивостями темпераменту та мотиваційними факторами

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
М	1	,025	,039	,049	,138	,147	-	-	-	-,025	-,021	-	-
							,012	,252*	,084			,043	,212*
Р	1	,220**	,136	,121	-	,063	,126	-,138	,013	-,070	-	-	-,022
					,157*						,158*	,046	

Примітка: М – майбутні мігранти, Р – резиденти, 1. Тип темпераменту, 2. Висока заробітна плата та матеріальне заохочення, 3. Фізичні умови праці, 4. Структурування роботи, 5. Соціальні контакти, 6. Взаємовідносини, 7. Визнання, 8. Прагнення до досягнень, 9. Влада і впливовість, 10. Різноманітність і зміни, 11. Креативність, 12. Самовдосконалення, 13. Цікава та корисна робота, * $p < 0,05$.

Згідно з таблицею 3.34, у групі резидентів встановлено позитивний взаємозв'язок між індивідуально-типологічними властивостями темпераменту та змінною «висока заробітна плата» ($p < 0,01$), а також негативний взаємозв'язок із «соціальними контактами» ($p < 0,05$) та «креативністю» ($p < 0,05$). Це свідчить про те, що темпераментні особливості резидентів асоціюються з орієнтацією на матеріальні стимули та зниженням значущості соціальних та творчих аспектів діяльності. У групі мігрантів зафіксовано позитивний взаємозв'язок між індивідуально-типологічними властивостями темпераменту та змінною «цікава й корисна робота» ($p < 0,05$) та негативний взаємозв'язок із «прагненням до досягнень» ($p < 0,05$), що вказує на те, що темпераментні характеристики мігрантів пов'язані з орієнтацією на змістовну та значущу діяльність і меншою мотивацією до досягнень у традиційному сенсі. Таким чином, індивідуально-типологічні властивості темпераменту у резидентів більше корелюють із матеріальною та практичною мотивацією, тоді як у мігрантів — зі змістовною та ціннісно орієнтованою діяльністю.

Таким чином, проведено порівняння взаємозв'язку мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів та резидентів. На наступному етапі дослідження порівняли мігрантів і резидентів за U-критерієм Манна — Вітні за всіма ресурсами. Результати відображено в таблиці 3.35.

Таблиця 3.35

Порівняння ресурсів мігрантів і резидентів за U-критерієм Манна – Вітні

Ресурс	U-критерій Манна – Вітні
Часова перспектива	,182
Оптимізм	,078
Цілі	,069
Кольорова картина майбутнього	,05
Особливості досвіду взаємодії з середовищем	,254
Резильєнтність	,107
Самоорганізація в часі	,008
Адаптивність	,017
Емоційний стан	,740
Тип темпераменту	,555
Цінності	,005
Вік	,000
Стать	,173

Встановлено, що розбіжності в ресурсній сфері існують за змінними: самоорганізація в часі ($p < ,008$) на користь резидентів, адаптивність ($p < ,017$) на користь резидентів, кольорова картина майбутнього ($p < ,05$) на користь мігрантів, цінності ($p < ,005$) на користь резидентів і вік ($p < ,000$) — вік резидентів є старшим. Ці результати свідчать про відмінності в ресурсній сфері між резидентами та мігрантами, які відображають різні

способи психологічного пристосування до життєвих умов. Перевага резидентів за показниками самоорганізації в часі та адаптивності вказує на більш сформовані навички повсякденної саморегуляції й пристосування до наявного середовища в умовах війни. Розбіжності в ціннісній визначеності у резидентів також свідчать про більш усталену систему життєвих орієнтирів. Перевага мігрантів за показником кольорової картини майбутнього може відображати більшу емоційну насиченість, надію або компенсаторно-оптимістичне бачення майбутнього, яке виконує підтримувальну функцію в умовах невизначеності. Вікові відмінності (старший вік резидентів) можуть виступати додатковим пояснювальним чинником виявлених розбіжностей, оскільки старший вік зазвичай пов'язаний із більшою стабільністю цінностей і сформованими регулятивними стратегіями. Таким чином, отримані дані вказують на різні профілі психологічних ресурсів: у резидентів переважають структурно-регулятивні та ціннісні ресурси, тоді як у мігрантів — емоційно-образні ресурси, орієнтовані на майбутнє.

Крім того, у підрозділі 3.3 нами були встановлені розбіжності в мотиваційних факторах між групами майбутніх мігрантів і резидентів, які свідчать про якісно різні мотиваційні профілі двох груп досліджуваних, зумовлені їхнім життєвим контекстом і спрямованістю діяльності. Перевага майбутніх мігрантів за мотиваційними факторами «фізичні умови праці», «структурування роботи» та «взаємовідносини» вказує на орієнтацію на зовнішню визначеність, стабільність і передбачуваність професійного середовища, а також на підвищену значущість міжособистісної підтримки в умовах очікуваних змін. Вищі показники резидентів за змінними «самовдосконалення» та «цікава й корисна робота» свідчать про домінування внутрішньої мотивації, спрямованої на зміст діяльності, особистісний розвиток і самореалізацію. Таким чином, майбутні мігранти

більшою мірою орієнтовані на зовнішні умови та соціально-організаційні аспекти праці, тоді як резиденти

— на внутрішні мотиваційні ресурси та змістовну сторону діяльності.

На наступному етапі досліджень провели факторний аналіз і побудували моделі ресурсно-мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів і резидентів під час війни.

Таблиця 3.36

Модель ресурсно-мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів

Ресурс, мотиваційні фактори	Фактори		
	1	2	3
Вік	,112	,613	,219
Стать	,208	,182	-,512
Цінності	-,038	,236	,085
Часова перспектива	-,458	,103	-,115
Оптимізм	,256	-,141	-,075
Цілі	-,013	,118	-,384
Кольорова картина майбутнього	,019	,068	,300
Особливості досвіду взаємодії із середовищем	-,078	-,305	-,443
Резильєнтність	,611	,365	,274
Самоорганізація в часі	,339	,284	-,069
Адаптивність	-,100	,521	-,043
Емоційний стан	,224	-,076	,515
Тип темпераменту	-,418	-,078	-,011
Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	,057	,571	-,224
Фізичні умови праці	-,325	,351	-,332
Структурування роботи	-,149	,263	,099

Соціальні контакти	-,514	,007	,358
Взаємовідносини	-,572	-,057	,290
Визнання	-,190	,349	,188
Прагнення до досягнень	,513	-,224	,161
Влада і впливовість	-,063	-,476	,162
Різноманітність і зміни	,528	-,133	-,088
Креативність	,111	-,369	,101
Самовдосконалення	,416	-,155	,165
Цікава та корисна робота	,289	-,232	-,567

Перший фактор склав 10,88% дисперсії, другий — 8,86%, третій — 7,78%. У перший фактор увійшли: «Резильєнтність» (,611), «Взаємовідносини» (-,572), «Різноманітність і зміни» (, 528), «Прагнення до досягнень» (, 513) та «Соціальні контакти» (-,514). У другий — «Вік» (,613), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» (,571), «Адаптивність» (,521) й «Влада і впливовість» (-,476). У третій — «Цікава та корисна робота» (-,567), «Стать» (-,512), «Емоційний стан» (,515). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати:

1. Внутрішня стійкість і досягнення за зниження соціальної орієнтації,
2. Матеріальна стабільність й адаптивність,
3. Тривожність і знижений інтерес до змістовної праці.

Таким чином, у майбутніх мігрантів перший фактор відображає орієнтацію на особистісну стійкість, розвиток, відкритість до динамічних змін та індивідуальні досягнення. Водночас протилежний знак навантажень за шкалами соціальних контактів та міжособистісних взаємин свідчить про свідоме зниження значущості соціального оточення на поточному етапі. Це емпірично підтверджує прагнення молоді до автономної адаптації: вони готові спиратися виключно на власні сили та ресурси під час майбутньої зміни життєвого простору. Другий фактор відображає орієнтацію на

матеріальну стабільність і пристосування, пов'язану з віковими особливостями 17–25-річних, без вираженого прагнення до контролю, домінування чи впливу. Так, позитивне навантаження вікового критерію свідчить про те, що в міру дорослішання та особистісного дозрівання молоді всередині діапазону 17–25 років закономірно посилюється прагматична орієнтація на матеріальну стабільність, фінансове забезпечення та операціональне пристосування до умов середовища за кордоном. Негативний вектор чинника «Влада і впливовість» (-,476) доводить, що ця адаптаційна стратегія позбавлена кар'єрної експансії, прагнення до домінування, контролю чи адміністративного впливу на інших. Третій фактор відображає переважання тривожного емоційного стану, який знижує мотивацію до цікавої та соціально значущої роботи. Математично це підтверджує, що тривалий психоемоційний стрес діє як деструктивний чинник: він суттєво блокує внутрішній мотиваційний потенціал особистості, зміщуючи фокус активності з довгострокової самореалізації та суспільної користі на нагальні процеси психологічного самозахисту й стабілізації стану.

Результати факторного аналізу в резидентів представлено в таблиці 3.37.

Таблиця 3.37

Модель ресурсно-мотиваційної сфери резидентів

Ресурс, мотиваційні фактори	Фактори		
	1	2	3
Вік	,318	,370	,405
Стать	,011	,511	-,056
Цінності	,098	,252	,193
Часова перспектива	-,068	,342	,051
Оптимізм	,023	,036	-,022
Цілі	,121	,348	,044
Кольорова картина майбутнього	,236	-,384	,001
Особливості досвіду взаємодії із середовищем	,140	-,477	,065
Резильєнтність	-,504	,092	-,002
Самоорганізація в часі	,072	,069	,565
Адаптивність	,291	,084	,010
Емоційний стан	,098	-,165	,316
Тип темпераменту	,154	-,103	-,393
Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	,315	,092	-,607
Фізичні умови праці	,428	,072	-,545
Структурування роботи	,621	-,413	-,083
Соціальні контакти	-,004	-,033	,490
Взаємовідносини	,099	-,447	,224
Визнання	,554	,054	-,015
Прагнення до досягнень	-,317	,001	,546
Влада і впливовість	-,139	-,591	,112

Різноманітність і зміни	-,735	-,037	,071
Креативність	-,588	-,104	,232
Самовдосконалення	-,434	,278	,095
Цікава та корисна робота	,014	,457	,133

Перший фактор склав 11,04% дисперсії, другий — 8,67%, третій — 8,59%. У перший фактор увійшли: «Різноманітність і зміни» (-,735), «Структурування роботи» (,621), «Креативність» (-, 588), «Визнання» (, 554) й «Резильєнтність» (-,504). У другий — «Влада і впливовість» (-,591), «Стать» (,511) , «Особливості досвіду взаємодії з середовищем» (-,477), «Взаємовідносини» (-,447) й «Цікава та корисна робота» (,457). У третій — «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» (-,607), «Самоорганізація в часі» (,565), «Прагнення до досягнень» (,546), «Фізичні умови праці» (-,545), «Соціальні контакти» (,490). З урахуванням отриманих факторних навантажень фактори можна назвати:

1. Зовнішня регламентованість за зниження внутрішньої стійкості
2. Зацікавленість у змістовній роботі без прагнення до влади й впливу
3. Досягнення і соціальні контакти проти низької зарплати та епізодичної прокрастинації

Таким чином, перший фактор показує, що опора на зовнішню регламентованість діяльності поєднується зі зменшенням внутрішніх адаптаційних ресурсів, зокрема резильєнтності. Математично це доводить, що коли внутрішня стійкість резидентів знижена, особа демонструє захисну стратегію і більше покладається на жорстке структурування роботи та зовнішні правила. Другий фактор відображає внутрішньоорієнтовану професійну спрямованість резидентів, у якій соціально-владні мотиви відіграють другорядну роль. При цьому інтерес до змісту діяльності виступає компенсаторним інструментом (копінгом) на

тлі незадоволеності якістю взаємовідносин у колективі. Третій фактор демонструє те, що резиденти мають виражений конфлікт між внутрішньою мотивацією (досягнення, контакти) і зовнішніми стимулюючими умовами (зарплата, фізичні умови). В умовах фінансової фрустрації резиденти змушені мобілізувати свій часовий менеджмент (,565), а епізодичне подолання прокрастинації та жорстка самодисципліна виступають як тимчасові «внутрішні витрати особистості» на шляху до досягнення професійних цілей.

Проведено регресійний аналіз. Регресійний аналіз у психології та соціальних науках використовується саме для виявлення предикторів, тобто змінних, які впливають на значення залежної змінної. Метод дозволяє попередньо оцінити найсильніші предиктори для подальших експериментальних або інтервенційних досліджень. Малий R^2 у соціально-психологічних дослідженнях цілком очікуваний, бо поведінка людини визначається великою кількістю факторів (індивідуальними, соціальними та контекстуальними), не всі з яких включені в модель, тому в наших регресійних моделях, якщо коефіцієнт детермінації (R^2) становив менше ніж 14%, ми не враховували варіації залежної змінної, яку пояснюють включені предиктори. Якщо коефіцієнт детермінації (R^2) становив більше ніж 14%, то результати моделі залишаються значущими та інформативними для розуміння закономірностей поведінки досліджуваних.

Розглянемо встановлені регресійні моделі у майбутніх мігрантів. Для залежної змінної «Часова перспектива» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,231, що є значущим при $p < 0,000$ і свідчить про помірний вплив досліджуваних чинників і багатофакторність цього явища. Критерій $F = 6,38.8$. До неї входять змінні: «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,308$, $p < 0,002$), «Цінності» ($\beta = 0,256$, $p < 0,009$), «Резильєнтність» ($\beta = -0,208,8$ $p < 0,035$), «Кольорова картина майбутнього» ($\beta = -0,199,9$ $p < 0,043$). Константа дорівнює 60,566. Аналіз предикторів показує, що

надмірна опора на внутрішню стійкість, емоційні уявлення майбутнього та різноманітність можуть послаблювати реалістичну орієнтацію на майбутнє та зміщувати її в бік уявних або компенсаторних образів, тоді як цінності виконують стабілізуючу функцію.

Для залежної змінної «Резильєнтність» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,274 при $p < 0,000$. Критерій $F = 8,01$. У неї входять змінні: «Вік» ($\beta = 0,310$, $p < 0,001$), «Тип темпераменту» ($\beta = -0,203$, $p < 0,033$), «Самовдосконалення» ($\beta = 0,226$, $p < 0,018$), «Часова перспектива» ($\beta = -0,199$, $p < 0,043$). Константа дорівнює 14,81. З регресійної моделі видно, що в сукупності представлених чинників зі збільшенням віку та самовдосконаленням стійкість зростає. Водночас індивідуально-типологічні особливості (тип темпераменту) та виражена орієнтація на майбутнє мають негативний вплив на резильєнтність. Це свідчить про те, що психологічна стійкість збільшується з накопиченням життєвого досвіду і внутрішньою роботою над собою та зменшується, якщо людиною керують біологічно зумовлені характеристики та позитивно-уявна спрямованість у майбутнє.

Для залежної змінної «Саморегуляція в часі». Коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,203, що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 7,29$. До неї входять змінні: «Тип темпераменту» ($\beta = -0,295$, $p < 0,003$), «Кольорова картина майбутнього» ($\beta = -0,294$, $p < 0,003$), «Визнання» ($\beta = 0,199$, $p < 0,042$). Константа дорівнює 22,399. З регресійної моделі видно, що схильність до прокрастинації пов'язана з індивідуально-типологічними особливостями (типом темпераменту) та емоційно-уявною орієнтацією на майбутнє. Натомість ефективна саморегуляція в часі та виконання завдань у визначені терміни асоціюються з орієнтацією на соціальне визнання.

Для залежної змінної «Адаптивність». Коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,167 (регресійна модель пояснює менше 17%

варіації залежної змінної, що не знижує цінності виявлених статистично значущих зв'язків, а лише підкреслює складність досліджуваних психологічних явищ), що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 8,740$. До неї входять змінні: «Вік» ($\beta = 0,301, p < 0,001$), «Прагнення до досягнень» ($\beta = -0,242, p < 0,01$). Константа дорівнює 72,59. З регресійної моделі видно, що адаптивність збільшується з досвідом і зменшується з прагненням до досягнень. Це може свідчити про те, що адаптивність у цій вибірці майбутніх мігрантів більше пов'язана з накопиченим життєвим досвідом, ніж з орієнтацією на досягнення результатів.

Для залежної змінної «Соціальні контакти». Коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,237, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 13,48$. До неї входять змінні: «Взаємовідносини» ($\beta = 0,403, p < 0,000$), «Цікава та корисна робота» ($\beta = -0,215, p < 0,026$). Константа дорівнює 76,34. Аналіз предикторів показує, що соціальні контакти значною мірою детермінуються орієнтацією на стабільні та тривалі взаємовідносини. Отриманий зворотний зв'язок свідчить про те, що для майбутніх мігрантів професійна діяльність має переважно інструментальний характер і не обов'язково пов'язується з інтересом або суб'єктивною привабливістю роботи.

Для залежної змінної «Взаємовідносини»: коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,251, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 14,57$. До моделі входять змінні: «Соціальні контакти» ($\beta = 0,404, p < 0,000$), «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,245, p < 0,01$). Константа дорівнює 78,19. Аналіз предикторів показує, що тривалі взаємовідносини насамперед детермінуються інтенсивністю соціальних контактів. Водночас зворотний зв'язок із мотивацією «Різноманітність і зміни» свідчить про те, що орієнтація на новизну та зміни може знижувати цінність стабільних і тривалих міжособистісних зв'язків.

Для залежної змінної «Різноманітність і зміни»: коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,315, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 7,73$. До моделі входять змінні: «Взаємовідносини» ($\beta = -0,250$, $p < 0,007$), «Часова перспектива» ($\beta = -0,267$, $p < 0,004$), «Визнання» ($\beta = -0,220$, $p < 0,019$), «Структурування роботи» ($\beta = -0,211$, $p < 0,028$). Константа дорівнює 156,96. Аналіз предикторів свідчить, що орієнтація на новизну та зміни детермінована меншою значущістю стабільних взаємовідносин, орієнтацією на теперішнє, низьким рівнем соціального визнання та чітко структурованої роботи. Це може вказувати на компенсаторний характер мотивації до змін, яка посилюється за відсутності соціальної підтримки й орієнтації на майбутнє, визнання та стабільних умов діяльності.

Таким чином, проаналізовано регресійні моделі у майбутніх мігрантів, де коефіцієнт детермінації (R^2) становив не менше 14%. Встановлено детермінанти до змінних: «Часова перспектива», «Резильєнтність», «Самоорганізація в часі», «Адаптивність», «Соціальні контакти», «Взаємовідносини», «Різноманітність і зміни». Зазначено, що мотиваційні фактори та психологічні ресурси утворюють єдину взаємопов'язану систему.

Розглянемо встановлені регресійні моделі у резидентів. Для залежної змінної «Резильєнтність». Коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,146, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 7,53$. До неї входять змінні: «Різноманітність і зміни» ($\beta = 0,198$, $p < 0,005$), адаптивність ($\beta = -0,197$, $p < 0,005$), тип темпераменту ($\beta = 0,208$, $p < 0,003$), емоційний стан ($\beta = -0,141$, $p < 0,045$). Константа дорівнює 34,98.

Для залежної змінної «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,327, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 11,99$. До неї входять змінні: «Прагнення до досягнень» ($\beta = -0,280$, $p < 0,000$), «Влада і впливовість» (β

= -0,201, $p < 0,002$), цікава та корисна робота ($\beta = -0,170$, $p < 0,009$), самовдосконалення ($\beta = -0,227$, $p < 0,001$), «Соціальні контакти» ($\beta = -0,134$, $p < 0,038$), «Самоорганізація в часі» ($\beta = -0,149$, $p < 0,021$), «Креативність» ($\beta = -0,130$, $p < 0,046$). Константа дорівнює 185,55.

Для залежної змінної «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» регресійна модель є статистично значущою, що свідчить про помірний рівень пояснення варіативності даного мотиваційного чинника. Усі включені предиктори мають негативні β -коефіцієнти, а саме: прагнення до досягнень, влада і впливовість, цікава та корисна робота, самовдосконалення, соціальні контакти, самоорганізація в часі та креативність. Це означає, що зі зростанням значущості внутрішніх, соціальних і самореалізаційних ресурсів знижується орієнтація на матеріальне заохочення. Таким чином, для резидентів висока заробітна плата не виступає центральним показником досягнення або професійної реалізації, а радше набуває інструментального або компенсаторного характеру.

Для залежної змінної «Фізичні умови праці» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,407, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 14,74$. До моделі входять змінні: «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,325$, $p < 0,000$), «Прагнення до досягнень» ($\beta = -0,257$, $p < 0,000$), «Вік» ($\beta = -0,226$, $p < 0,000$), «Цілі» ($\beta = 0,160$, $p < 0,008$), «Соціальні контакти» ($\beta = -0,163$, $p < 0,008$), «Цікава та корисна робота» ($\beta = -0,140$, $p < 0,022$), «Влада і впливовість» ($\beta = -0,162$, $p < 0,011$), «Самовдосконалення» ($\beta = -0,133$, $p < 0,035$). Константа дорівнює 186,61. Негативні β -коефіцієнти за більшістю предикторів — різноманітність і зміни, прагнення до досягнень, вік, соціальні контакти, цікава та корисна робота, влада і впливовість, самовдосконалення — вказують на те, що зі зростанням внутрішньої мотивації, соціальної активності та особистісного розвитку значущість фізичних умов праці зменшується. Позитивний зв'язок із цілями ($\beta =$

0,160) свідчить, що за наявності чітких цілей фізичні умови праці набувають більшої значущості, імовірно, як інструментальний ресурс для їх реалізації.

Для залежної змінної «Структурування роботи». Коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,409, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 24,173$. До неї входять змінні: «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,299$, $p < 0,000$), «Цікава та корисна робота» ($\beta = -0,302$, $p < 0,000$), «Креативність» ($\beta = -0,302$, $p < 0,000$), «Самовдосконалення» ($\beta = -0,200$, $p < 0,001$), «Цілі» ($\beta = -0,162$, $p < 0,007$). Константа дорівнює 200,46. Негативні β -коефіцієнти за всіма предикторами — орієнтацією на різноманітність і зміни, цікаву та корисну роботу, креативність, самовдосконалення та цілепокладання — вказують на те, що посилення внутрішньої мотивації та творчої залученості супроводжується зменшенням потреби в жорсткому структуруванні діяльності.

Для залежної змінної «Визнання» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,187, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 7,53$. До неї входять змінні: «Креативність» ($\beta = -0,225$, $p < 0,003$), «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,186$, $p < 0,015$), «Вік» ($\beta = 0,186$, $p < 0,008$), «Часова перспектива» ($\beta = -0,175$, $p < 0,011$). Константа дорівнює 125,36. Негативні β -коефіцієнти за предикторами «креативність», «орієнтація на різноманітність і зміни», «теперішня часова перспектива» вказують на те, що посилення творчих, дослідницьких і спонтанних проявів активності супроводжується зниженням потреби в соціальному визнанні. Водночас позитивний вплив віку свідчить, що з накопиченням життєвого досвіду потреба у визнанні зростає. У контексті війни та підвищеної невизначеності такі результати можуть свідчити про те, що соціальне визнання стає важливішим ресурсом для старших і більш досвідчених резидентів.

Для залежної змінної «Прагнення до досягнень» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,253, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 30,21$. До неї входять змінні: «Фізичні умови праці» ($\beta = -0,326$, $p < 0,000$), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($\beta = -0,302$, $p < 0,000$). Константа дорівнює 127,80. Прагнення до досягнень у резидентів визначається зовнішніми умовами: при кращих фізичних умовах та матеріальному стимулюванні внутрішня мотивація досягати результатів зменшується.

Для залежної змінної «Влада і впливовість» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,194, що є значущим при $p < 0,000$. Критерій $F = 81,441$. До неї входять змінні: «Взаємовідносини» ($\beta = 0,171$, $p < 0,015$), «Вік» ($\beta = -0,226$, $p < 0,000$), «Самовдосконалення» ($\beta = -0,273$, $p < 0,000$), «Фізичні умови праці» ($\beta = -0,199$, $p < 0,007$), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($\beta = -0,152$, $p < 0,042$). Константа дорівнює 142,72. Позитивний β -коефіцієнт для взаємовідносин свідчить, що наявність стабільних і тривалих соціальних контактів детермінує прагнення до влади та впливовості. Водночас негативні β -коефіцієнти для віку, самовдосконалення, фізичних умов праці та матеріального заохочення вказують на те, що зі збільшенням цих ресурсів потреба у владі та впливовості знижується.

Для залежної змінної «Різноманітність і зміни» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,435, що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 22,31$. До неї входять змінні: «Фізичні умови праці» ($\beta = -0,347$, $p < 0,000$), «Структурування роботи» ($\beta = -0,324$, $p < 0,000$), «Цікава та корисна робота» ($\beta = -0,220$, $p < 0,000$), «Соціальні контакти» ($\beta = -0,210$, $p < 0,000$), «Визнання» ($\beta = -0,199$, $p < 0,001$). Константа дорівнює 191,145. Мотивація до різноманітності та змін у резидентів посилюється за умов нестачі стабільності, соціальної підтримки та структурування роботи, що відображає її компенсаторний характер у складних умовах.

Для залежної змінної «Креативність» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,379, що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 15,068$. До неї входять змінні: «Структурування роботи» ($\beta = -0,334$, $p < 0,000$), «Визнання» ($\beta = -0,197$, $p < 0,002$), «Фізичні умови праці» ($\beta = -0,236$, $p < 0,001$), «Цікава та корисна робота» ($\beta = -0,220$, $p < 0,001$), «Прагнення до досягнень» ($\beta = -0,213$, $p < 0,003$), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($\beta = -0,172$, $p < 0,011$). Константа дорівнює 216,08. Негативні β -коефіцієнти за всіма предикторами вказують на те, що зростання стабільності, організованості, матеріальної та соціальної підтримки супроводжується зниженням креативності. В умовах війни та високої невизначеності така закономірність може відображати адаптаційний характер креативності, коли творча активність є способом психологічного виживання і пошуку нових стратегій у нестабільних умовах.

Для залежної змінної «Самовдосконалення» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,207, що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 15,36$. До неї входять змінні: «Структурування роботи» ($\beta = -0,269$, $p < 0,000$), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($\beta = -0,273$, $p < 0,000$), «Влада і впливовість» ($\beta = -0,220$, $p < 0,002$). Константа дорівнює 149,50. Для залежної змінної «Самовдосконалення» регресійна модель є статистично значущою, що свідчить про помірний рівень пояснення варіативності цього мотиваційного чинника через зовнішні умови та соціальні фактори. Негативні β -коефіцієнти за всіма предикторами свідчать про те, що зростання стабільності, матеріальних стимулів та соціальної влади детермінує зниження активності самовдосконалення. В умовах війни та невизначеності така закономірність може відображати адаптивну стратегію: самовдосконалення стає засобом внутрішньої стабілізації і розвитку при обмежених зовнішніх можливостях.

Для залежної змінної «Цікава та корисна робота» коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,247, що значуще при $p < 0,000$. Критерій $F = 9,49$. До неї входять змінні: «Структурування роботи» ($\beta = -0,389$, $p < 0,000$), «Креативність» ($\beta = -0,239$, $p < 0,002$), «Взаємовідносини» ($\beta = -0,246$, $p < 0,000$), «Висока заробітна плата та матеріальне заохочення» ($\beta = -0,230$, $p < 0,001$), «Різноманітність і зміни» ($\beta = -0,233$, $p < 0,003$), «Цілі» ($\beta = -0,152$, $p < 0,026$). Константа дорівнює 199,607. Негативні β -коефіцієнти за всіма предикторами (структурування роботи, креативність, взаємовідносини, висока заробітна плата та матеріальне заохочення, різноманітність і зміни, цілі) вказують на те, що зі зростанням значущості цих факторів мотивація до цікавої та корисної роботи знижується. Це означає, що для резидентів орієнтація на змістовність професійної діяльності не є центральним мотиваційним ядром і зменшується за умов, коли актуалізуються інші мотиви — матеріальні, структурні, соціальні або пов'язані з досягненням конкретних цілей.

Аналіз побудованих регресійних моделей у групі резидентів свідчить про те, що сукупність ресурсних і мотиваційних чинників пояснює лише частину варіації досліджуваних поведінкових проявів. Характерною особливістю цієї вибірки є те, що більшість зовнішніх мотиваційних факторів та матеріальних ресурсів (зокрема, заробітна плата, фізичні умови праці) виявляють негативні зв'язки з показниками внутрішньої мотивації. Водночас такі індивідуальні ресурси, як резильєнтність, життєві цілі, самоорганізація в часі та вік, перебувають у стані взаємодетермінації з мотиваційною сферою особистості. Виявлено, що досліджувані мотиваційні чинники не підсилюють один одного: внутрішні та зовнішні фактори перебувають у напруженому балансі й мають компенсаторний характер. Наприклад, за умови зростання значущості прагнення до стабільності (матеріальної винагороди, структурованості роботи, комфортних фізичних умов) спостерігається зниження показників

креативності, самовдосконалення та потреби в досягненнях. Такі сутнісні чинники, як інтерес до роботи, досягнення та креативність, не є ядром досліджуваної системи, а легко нівелюються під тиском зовнішніх обставин. Узагальнюючи, можна констатувати, що мотиваційна система резидентів має дескриптивні ознаки розбалансованості та фрагментованості.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

1. Проведено емпіричне вивчення особливостей мотиваційно-ресурсної сфери у майбутніх мігрантів та резидентів під час війни.

2. Зазначено, що групу майбутніх мігрантів склали 80% осіб у віці 17–25 років, 10% осіб 26–40 років і 10% осіб, старших за 40 років. Переважно це жінки — 84,4%. Чоловіків у цій групі — 15,6%. У цій групі 28,9% осіб розглядають міграцію як шанс для нових досягнень, 18,9% хочуть заробити гроші, 16,7% — отримати свободу. Групу резидентів склали 11% осіб 17–25 років, 48,1% осіб у віці 26–40 років і 40,9% осіб, старших за 40 років. Переважно це жінки — 77,3%. Чоловіків у цій групі — 22,7%. У цій групі 29,3% бажають будувати життя в Україні, 23,2% турбуються про близьких, 14,4% осіб вважають, що в Україні в них є шанс для нових досягнень, 9,9% хочуть отримати свободу, 7,2% турбуються про себе, решта відсотків мають інші цілі. Узагальнюючи цілі майбутніх мігрантів, інтерпретуємо їх як відображення ціннісних орієнтацій особистості, що мають прагматичний і мобільний характер, пов'язаний із новими можливостями та матеріальним забезпеченням; цілі резидентів відображають локальну соціально-ціннісну орієнтацію, зосереджену на стабільності, близьких і контексті життя в Україні.

3. Узагальнення результатів дослідження мотиваційного профілю майбутніх мігрантів дозволяє констатувати відсутність уніфікованої

мотиваційної моделі та високу поляризацію міграційних очікувань респондентів. У межах теорії Ф. Герцберга виокремлено чітке мотиваційне ядро: головними рушійними силами еміграції є внутрішній мотиватор (цікава робота) та зовнішні гігієнічні чинники (умови праці й заробітна плата). Водночас виявлено глибокий розкол вибірки за соціальними факторами, які для однієї частини опитаних виступають провідними, а для іншої — повністю нівелюються. Загалом зафіксовано тенденцію до трансформації мотиваційних орієнтацій під впливом міграційних намірів — від прагнення до соціокультурного статусу, визнання та впливу до стратегій індивідуальної життєвої стабілізації та прагматичного забезпечення базових умов життєдіяльності.

4. Деталізовано специфіку профілю мотиваційних факторів за рівнями у майбутніх мігрантів. Для 63–78% мігрантів характерний середній рівень запитів щодо зарплати, умов та структури праці; вони раціонально оцінюють майбутні труднощі й очікують чітких правил гри. Потреба у владі повністю відкинута (59% — низький рівень), а соціальні контакти та взаємовідносини утримуються на рівні професійної необхідності (46–60% — середній, до 32% — низький). Показники досягнень, креативності, прагнення до змін та самовдосконалення стабільно перебувають у межах норми (66–74% — середній рівень), що свідчить про гнучкість, виконавчість і прикладний характер їхніх цілей.

5. Узагальнено результати аналізу мотиваційного профілю резидентів. Констатовано, що мотиваційний профіль резидента характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу. При цьому фіксується виражене ігнорування кар'єрних амбіцій, пов'язаних із владою (53,6% — низький рівень), та наявність суттєвих проблем у сфері міжособистісних взаємовідносин на робочому місці (41,4% — низький рівень). Зазначено,

що мотиваційна структура резидентів має адаптивно-інструментальний характер і відображає оборонно-адаптивну стратегію поведінки в умовах війни.

6. Проведено кластерний аналіз у групі мігрантів і резидентів, який свідчить про ієрархічну структуру об'єктів дослідження та їх неоднорідність. Зазначено, що учасники дослідження суттєво відрізняються між собою за досліджуваними показниками, і їх складно об'єднати в декілька груп.

7. Установлені розбіжності в мотиваційних факторах між групами майбутніх мігрантів і резидентів свідчить про якісно різні мотиваційні профілі двох груп досліджуваних, зумовлені їхнім життєвим контекстом і спрямованістю діяльності. Установлена перевага майбутніх мігрантів за мотиваційними факторами «фізичні умови праці», «структурування роботи» та «взаємовідносини» вказує на орієнтацію на зовнішню визначеність, стабільність і передбачуваність професійного середовища, а також на підвищену значущість міжособистісної підтримки в умовах очікуваних змін. Вищі показники резидентів за змінними «самовдосконалення» та «цікава й корисна робота» свідчать про домінування внутрішньої мотивації, спрямованої на зміст діяльності, особистісний розвиток і самореалізацію. Отже, майбутні мігранти більшою мірою орієнтовані на зовнішні умови та соціально-організаційні аспекти праці, тоді як резиденти — на внутрішні мотиваційні ресурси та змістовий бік діяльності.

8. Установлено кореляційні зв'язки й моделі мотиваційних профілів майбутніх мігрантів і резидентів. У мігрантів модель складається з двох факторів: 1. діяльнісно-досягальна орієнтація і 2. соціально-комунікативна орієнтація. Перший фактор поєднує прагнення до досягнень, потребу в різноманітності й змінах при ігноруванні фізичних умов праці. Другий фактор репрезентує соціально-комунікативну

орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. У резидентів модель мотиваційного профілю складається з трьох факторів: 1. орієнтація на зміни та креативність, 2. соціально-матеріальна орієнтація, 3. соціально-статусна спрямованість при зниженому інтересі до роботи. Перший фактор відображає орієнтацію резидентів на зміни та креативність. Другий фактор репрезентує соціально-матеріальну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. Третій фактор демонструє соціально-статусну спрямованість за зниженого інтересу до роботи. В мотиваційній моделі резидентів існують фактори інноваційної спрямованості, зовнішньої мотивації і соціальної значущості.

9. Вивчено ресурсну сферу майбутніх мігрантів і резидентів. До психофізіологічних ресурсів віднесено темперамент. Серед майбутніх мігрантів і резидентів відповідно: 43,8% і 47,3% сангвініків, 23,6% і 18,8% меланхоліків, 20,2% і 20,4% холериків, 11,2% і 13,8% флегматиків; кожний із типів має власний ресурсний потенціал.

10. Вивчено психологічні ресурси стійкості. Резильєнтність представлена у 65,6% досліджуваних майбутніх мігрантів і 74,6% резидентів на середньому рівні, у 13,3% майбутніх мігрантів і у 14,4% резидентів - на високому рівні, і відповідно 21,1% і 11% — на низькому рівні.

11. Встановлено, що 63,3% майбутніх мігрантів і 48,1% резидентів є адаптованими до життєвих змін, відповідно 31,1% і 42,5% мають нижчий за середній рівень адаптованості («не можуть адаптуватися до війни»), 5,6% майбутніх мігрантів і 9,4% резидентів проявляють низьку здатність до адаптації і потребують додаткових ресурсів чи підтримки для функціонування в умовах змін.

12. Саморегуляцію розглянуто як емоційну резильєнтність. У 33,3% майбутніх мігрантів і 28,2% резидентів вираженим емоційним станом є

тривожність, що може обмежувати їхні ресурси. У 18,9% майбутніх мігрантів і 27,1% резидентів наявна агресивність, у 13,3% мігрантів вираженою є фрустрація, а ригідність у двох групах виражена мінімально.

13. Вивчено темпоральні ресурси у майбутніх мігрантів і резидентів. Для 38,9% майбутніх мігрантів і 57,5% резидентів провідною перспективою є теперішнє, що сприяє зниженню рівня стресу, асоціюється з більшою задоволеністю життям і є більш ефективним для досягнення цілей. У 7,8% майбутніх мігрантів і 2,2% резидентів значущим часовим виміром є минуле. У 53,3% мігрантів і 39,2% резидентів провідною перспективою є майбутнє, вони демонструють особливо високу узгодженість намірів і поведінки, що проявляється в багатьох сферах життя. «Кольорова картина майбутнього» схожа у двох групах і постає як поєднання активності, надії та внутрішньої рівноваги.

14. Вивчено особливості цілепокладання. Більшість цілей майбутніх мігрантів відображають емоційно забарвлені суб'єктивні бажання, що не виступають самоконструйованими критеріями, яких вони будуть дотримуватися, відповідають радше наміру «я хочу», не є конкретизованими й досяжними (не визначено, коли, як і за яких умов ціль буде досягнуто), що не сприяє залученню до роботи, проте може сприяти формуванню відчуття сенсу. 18,3% резидентів назвали головною метою самореалізацію, 30,9% цілей належать до ціннісно-смыслових та екзистенційних життєвих орієнтирів, тобто переважна частина цілей резидентів не має чіткої часової визначеності та ієрархічної впорядкованості, дещо окреслює провідні напрями, проте не способи їх реалізації в діяльності.

15. Досліджено особливості самоорганізації в часовому вимірі, за результатами чого встановлено, що 8,9% майбутніх мігрантів і 39,2% резидентів виконують завдання вчасно, орієнтуючись на принцип «тут і зараз». 38,9% мігрантів і 23,2% резидентів демонструють схильність до

прокрастинації, що може бути пов'язано з високим рівнем невизначеності, емоційного напруження та очікуванням життєвих змін, характерних для передміграційного періоду. 52,2% майбутніх мігрантів і 63% резидентів прокрастинують залежно від обставин.

16. Оптимізм є ресурсною змінною, що пом'якшує переживання життєвих подій. 40% майбутніх мігрантів і 63% резидентів мають оптимістичні очікування. 10% майбутніх мігрантів вважають себе песимістично налаштованими особами, 37,8% майбутніх мігрантів і 30,9% резидентів характеризуються ситуаційною гнучкістю установок, демонструючи як оптимістичні, так і песимістичні орієнтації залежно від умов. Встановлено взаємозв'язки між темпоральними ресурсами у майбутніх мігрантів, які свідчать, що дефіцит часової регуляції та невпевненість у можливості контролювати події майбутнього пов'язані з менш оптимістичним і менш позитивним його сприйняттям. У резидентів — чим краще вони уявляють собі кольорову картину майбутнього, тим нижчим є психологічний ефект концентрації на поточних подіях і переживаннях у сьогоднішні.

17. Вивчено ресурси досвіду. У майбутніх мігрантів встановлено дві стратегії: «Стрибок в море» (представлена у 42,2%), що відображає як імпульсивність, так і готовність до ризику та прийняття радикальних рішень, що є необхідною передумовою самого факту міграції, та стратегія «Мають крила» (36,7%), що відображає здатність швидко знаходити нестандартні виходи зі складних і невизначених ситуацій, що є критично значущим в умовах культурної, соціальної та професійної адаптації в іншій країні. У резидентів ці дві стратегії також представлені, проте 43,1% «мають крила» і 39,1% досліджуваних «стрибають у море».

18. Встановлено моделі ресурсної сфери у групах. У майбутніх мігрантів модель складається з двох факторів: стійкість й оптимістичне бачення майбутнього. Перший фактор характеризує здатність особистості

ефективно відновлюватися після стресових впливів, організовувати власну діяльність у часовій перспективі та компенсувати темпераментальні обмеження шляхом свідомого контролю поведінки. Другий фактор характеризує орієнтацію на майбутнє через образи, надії та позитивні очікування, а не через чітке планування і часову регуляцію.

19. Модель ресурсної сфери резидентів складається з двох факторів: стійкість та індивідуально-психологічна саморегуляція. Перший фактор показує, що зростання резильєнтності пов'язане зі зменшенням яскравості або позитивності емоційного сприйняття майбутнього. Резильєнтність у цьому контексті може поєднуватися з прагматичним або стриманим поглядом на майбутнє, що забезпечує психологічну стабільність у стресових або непередбачуваних умовах. Другий фактор відображає здатність особистості організовувати свою діяльність у часі, керувати власним емоційним станом та особливості поведінкових проявів, пов'язаних із темпераментом.

20. Порівняно мігрантів і резидентів за U-критерієм Манна – Вітні за всіма ресурсами. Отримані дані вказують на різні профілі психологічних ресурсів: у резидентів переважають структурно-регулятивні та ціннісні ресурси, тоді як у мігрантів — емоційно-образні ресурси, орієнтовані на майбутнє. У мігрантів показник кольорової картини майбутнього може відображати більшу емоційну насиченість, надію або компенсаторно-оптимістичне бачення майбутнього, яке виконує підтримувальну функцію в умовах невизначеності. Вікові відмінності (старший вік резидентів) можуть виступати додатковим пояснювальним чинником виявлених розбіжностей, оскільки старший вік зазвичай пов'язаний із більшою стабільністю цінностей і сформованими регулятивними стратегіями.

21. Встановлено взаємозв'язок мотиваційних факторів і ресурсів у майбутніх мігрантів та резидентів. Побудовано трифакторні моделі ресурсно-мотиваційної сфери майбутніх трудових мігрантів і резидентів. У

майбутніх мігрантів вона складається з: 1. Внутрішня стійкість і досягнення за зниження соціальної орієнтації, 2. Матеріальна стабільність й адаптивність, 3. Тривожність і знижений інтерес до змістовної праці. Отже, перший фактор відображає орієнтацію на особистісну стійкість, розвиток, зміни та досягнення, що поєднується зі зниженням значущості соціальних контактів і міжособистісних взаємин. Це може свідчити про бажання автономної адаптації. Другий фактор відображає орієнтацію на матеріальну стабільність і пристосування, пов'язану з віковими особливостями 17–25-річних, без вираженого прагнення до контролю, домінування чи впливу. Третій фактор відображає переважання тривожного емоційного стану, який знижує мотивацію до цікавої та соціально значущої роботи.

22. Модель ресурсно-мотиваційної сфери у резидентів складається з: 1. Зовнішня регламентованість за зниження внутрішньої стійкості, 2. Зацікавленість у змістовній роботі без прагнення до влади й впливу, 3. Досягнення і соціальні контакти проти низької зарплати та епізодичної прокрастинації. Перший фактор показує, що опора на зовнішню регламентованість діяльності поєднується зі зменшенням внутрішніх адаптаційних ресурсів, зокрема резильєнтності, тобто коли внутрішня стійкість знижена, людина більше покладається на жорстке структурування роботи. Другий фактор відображає внутрішньо орієнтовану професійну спрямованість, у якій соціально-владні мотиви відіграють другорядну роль. Третій фактор демонструє те, що резиденти мають конфлікт між внутрішньою мотивацією (досягнення, контакти) і зовнішніми стимулюючими умовами (зарплата, фізичні умови), а епізодична прокрастинація виступає як тимчасові «витрати організації» на шляху до цілей.

23. Проаналізовано регресивні моделі у майбутніх мігрантів і резидентів, де коефіцієнт детермінації (R^2) становив не менше 14%. У

мігрантів встановлено детермінанти до змінних: часова перспектива, резильєнтність, самоорганізація в часі, адаптивність, соціальні контакти, взаємовідносини, різноманітність і зміни. Зазначено, що мотиваційні фактори та психологічні ресурси утворюють єдину взаємопов'язану систему.

24. Проаналізовано регресійні моделі у резидентів і зазначено, що сукупність ресурсних і мотиваційних чинників пояснює лише частину варіації поведінки та мотивації. Багато мотиваційних факторів або зовнішніх ресурсів (зарплата, фізичні умови) мають негативні зв'язки з внутрішньою мотивацією. Резильєнтність, цілі, самоорганізація в часі, вік — це ресурси, що детермінують або детерміновані мотиваційними ресурсами. Мотиваційні фактори не підсилюють один одного, внутрішні й зовнішні фактори перебувають у напруженому балансі, мають компенсаторний характер (наприклад, коли зростає стабільність (зарплата, структура, фізичні умови), зменшується креативність, самовдосконалення, прагнення до досягнень; цікава робота, досягнення, креативність не є ядром системи, а легко знижуються під впливом зовнішніх факторів). Мотиваційна система виглядає розбалансованою і фрагментованою.

ВИСНОВКИ

1. Проведено теоретичний аналіз мотиваційно-ресурсної сфери особистості в контексті міграційних підходів та окреслено інтегративні можливості резильєнтності. Зазначено, що в сучасних поглядах на міграцію її визначають як соціальний процес, який є невід'ємною частиною більш широких процесів економічних, політичних, культурних, технологічних та демографічних змін. Показано, що теорії міграції вчені об'єднують у дві загальні парадигми, дотримуючись загального поділу між «функціоналістською» та «історико-структурною» соціальними теоріями. Констатується, що міграція є складною життєвою ситуацією, різновидом соціально-психологічної ситуації, яка висуває підвищені вимоги до адаптаційних ресурсів особистості, зумовлює зміни її психічного стану та характер взаємодії в системі «суб'єкт — ситуація». Представлено визначення мотивації як складного динамічного процесу, що визначає енергійність, спрямованість і стійкість поведінки особистості. Надано ретроспективний аналіз еволюції наукових підходів до досліджень мотиваційної сфери. Шляхом історико-теоретичного зрізу продемонстровано перехід від лінійних, механістичних схем детермінації (де індивід розглядався як пасивний об'єкт зовнішніх підкріплень чи біологічних драйвів) до системного розуміння особистості як проактивного, самодетермінованого суб'єкта життєдіяльності. Показано, що психологічні ресурси являють собою систему взаємопов'язаних компонентів (емоційних, мотиваційних, поведінкових, когнітивних та інших), які сприяють збереженню стресостійкості, самоконтролю, активності, енергійності та здатності приймати обґрунтовані рішення. Розглянуто ресурси як різноманітні засоби та можливості, що мають системну організацію й забезпечують адаптацію індивідів до життєвих викликів і стресових ситуацій. Резильєнтність концептуалізується як інтегративне координаційне ядро динамічної системи психологічних

ресурсів, що забезпечує синергетичну взаємодію внутрішнього потенціалу особистості з чинниками соціокультурного середовища.

2. Обґрунтовано і складено індивідуальні мотиваційні профілі мігрантів з метою виявлення та аналізу індивідуальних розбіжностей у структурі й вираженості мотиваційної сфери. Зазначено, що в контексті трудової міграції особливого значення набуває індивідуалізація підходів до управління мотивацією, оскільки кожен мігрант має унікальний набір потреб, цінностей і мотивів, які визначають його поведінку та готовність до роботи. Констатується, що мотиваційний профіль дозволяє: визначити, які саме чинники найбільш суттєво впливають на прагнення людини працювати, адаптуватися до нових умов та ефективно функціонувати у професійному середовищі; врахувати індивідуальні особливості мотивації, що сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності мігрантів своєю діяльністю; формувати персоналізовані програми підтримки та розвитку для трудових мігрантів, включно з навчанням, психологічною підтримкою та соціальною адаптацією; систематизувати дані про мотиваційні особливості мігрантів, виявити закономірності, які можуть бути використані для удосконалення кадрових та соціальних політик, а також для порівняльних досліджень мотивації у різних країнах та культурах.

Констатовано, що встановлені профілі демонструють відмінності як у рівні вираженості окремих мотивів, так і в їх ієрархії, що свідчить про відсутність єдиного домінуючого мотиваційного патерну в досліджуваній вибірці. Мотиваційна сфера респондентів характеризується гетерогенністю та індивідуальною специфікою, де кожен профіль є унікальним поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів. Зазначено, що формування індивідуальних мотиваційних профілів респондентів дозволяє кадровим агентствам та роботодавцям точно оцінити пріоритети, внутрішні та зовнішні драйвери мотивації трудових мігрантів.

3. Досліджено й порівняно мотиваційні фактори й психічні ресурси у майбутніх мігрантів і резидентів під час війни. Виявлено поляризований характер мотиваційного профілю майбутніх мігрантів, виокремлено наскрізне ядро мотивації (цікава робота, умови праці, заробітна плата) на тлі вираженого розколу вибірки щодо значущості соціальних контактів. Встановлено мотиваційний профіль резидентів, що характеризується вираженою орієнтацією на професійний розвиток (самовдосконалення, цікава робота, креативність) за умови чіткої структуризації трудового процесу. Встановлено моделі мотиваційних профілів майбутніх мігрантів та резидентів. У мігрантів модель складається з двох факторів: перший фактор поєднує прагнення до досягнень, потребу в різноманітності й змінах за ігнорування фізичних умов праці. Другий фактор репрезентує соціально-комунікативну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. У резидентів модель мотиваційного профілю складається з трьох факторів. Перший фактор відображає орієнтацію резидентів на зміни та креативність. Другий фактор репрезентує соціально-матеріальну орієнтацію, пов'язану з потребою у взаємовідносинах і соціальних контактах. Третій фактор демонструє соціально-статусну спрямованість за зниженого інтересу до роботи.

Вивчено психологічні ресурси (резильєнтність, оптимізм, цілепокладання, досвід, темпоральні ресурси, рівень адаптованості, саморегуляцію) у майбутніх мігрантів й резидентів. Здійснено порівняльний аналіз ресурсної сфери досліджуваних груп. Визначено специфіку розподілу типів темпераменту як психофізіологічної основи адаптації. Встановлено переважання середнього рівня резильєнтності в обох вибірках. Доведено, що майбутні мігранти виявляють вищу загальну адаптованість до життєвих змін. З'ясовано особливості саморегуляції, темпоральних ресурсів у досліджуваних групах. Доведено, що проявами деструкції емоційної резильєнтності в обох вибірках виступають тривожність та агресивність, які

обмежують внутрішній потенціал особистості. Установлено розбіжності в часовій перспективі: майбутні мігранти переважно орієнтовані на майбутнє, що забезпечує високу узгодженість їхніх намірів. Виявлено специфіку цілепокладання, за якої життєві орієнтири мігрантів мають вигляд емоційно забарвлених суб'єктивних намірів без конкретного планування, а цілі резидентів здебільшого зміщені в екзистенційну та ціннісно-смыслову сфери без чіткої часової визначеності. Виявлено, що передміграційний період супроводжується підвищеною схильністю респондентів до прокрастинації, зумовленою емоційним напруженням та високою невизначеністю майбутнього. Встановлено, що резиденти демонструють вищу часову пунктуальність і загалом вищий рівень оптимістичних очікувань. Визначено моделі ресурсної сфери у групах і роль резильєнтності як базового компонента ресурсної сфери майбутніх мігрантів та резидентів, що реалізує принципово різні адаптаційні функції.

4. Визначено трифакторні моделі ресурсно-мотиваційної сфери досліджуваних груп, що виявили принципову розбіжність у характері взаємозв'язку між ресурсами та мотивацією. Модель ресурсно-мотиваційної сфери у резидентів складається з: 1. Зовнішня регламентованість за зниження внутрішньої стійкості; 2. Зацікавленість у змістовній роботі без прагнення до влади й впливу; 3. Досягнення і соціальні контакти проти низької зарплати та епізодичної прокрастинації. Перший фактор показує, що опора на зовнішню регламентованість діяльності поєднується зі зменшенням внутрішніх адаптаційних ресурсів, зокрема резильєнтності: тобто, коли внутрішня стійкість знижена, людина більше покладається на жорстке структурування роботи. Другий фактор відображає внутрішньо орієнтовану професійну спрямованість, у якій соціально-владні мотиви відіграють другорядну роль. Третій фактор демонструє те, що резиденти мають конфлікт між внутрішньою мотивацією (досягнення, контакти) і зовнішніми стимулювальними умовами (зарплата, фізичні умови), а епізодична

прокрастинація виступає як тимчасові «витрати організації» на шляху до цілей. Показано, що у майбутніх мігрантів резильєнтність виступає головним внутрішнім драйвером: вона міцно пов'язана з мотивацією, запускає прагнення до успіху та активно скеровує особистість до життєвих змін.

Модель ресурсно-мотиваційної сфери у резидентів складається з: 1. Зовнішня регламентованість за зниження внутрішньої стійкості; 2. Зацікавленість у змістовній роботі без прагнення до влади й впливу; 3. Досягнення і соціальні контакти проти низької зарплати та епізодичної прокрастинації. Перший фактор показує, що опора на зовнішню регламентованість діяльності поєднується зі зменшенням внутрішніх адаптаційних ресурсів, зокрема резильєнтності: тобто, коли внутрішня стійкість знижена, людина більше покладається на жорстке структурування роботи. Другий фактор відображає внутрішньо орієнтовану професійну спрямованість, у якій соціально-владні мотиви відіграють другорядну роль. Третій фактор демонструє те, що резиденти мають конфлікт між внутрішньою мотивацією (досягнення, контакти) і зовнішніми стимулювальними умовами (зарплата, фізичні умови), а епізодична прокрастинація виступає як тимчасові «витрати організації» на шляху до цілей. У резидентів резильєнтність відірвана від їхніх прагнень і працює як захисний щит: вона не підсилює мотивацію, а її зниження лише змушує людину ховатися за чіткі зовнішні правила та регламент роботи.

5. Проаналізовано детермінанти мотиваційно-ресурсної сфери у мігрантів та резидентів. У мігрантів встановлено детермінанти до змінних: часова перспектива, резильєнтність, самоорганізація в часі, адаптивність, соціальні контакти, взаємовідносини, різноманітність і зміни. У майбутніх мігрантів констатовано синергетичну систему, де психологічні ресурси безпосередньо пов'язані з мотиваційними чинниками: внутрішня стійкість та адаптивність мобілізують мотивацію досягнень, матеріальної стабільності й прагнення до життєвих змін, тоді як тривожність виступає єдиним

деструктором, що знижує інтерес до змістовної праці. Проаналізовано регресійні моделі у резидентів і зазначено, що сукупність ресурсних і мотиваційних чинників пояснює лише частину варіації поведінки та мотивації. Багато мотиваційних факторів або зовнішніх ресурсів (зарплата, фізичні умови) мають негативні зв'язки з внутрішньою мотивацією. Резильєнтність, цілі, самоорганізація в часі, вік — це ресурси, що детермінують або детерміновані мотиваційними ресурсами. Мотиваційні фактори не підсилюють один одного, внутрішні й зовнішні фактори перебувають у напруженому балансі, мають компенсаторний характер (наприклад, коли зростає стабільність (зарплата, структура, фізичні умови), зменшується креативність, самовдосконалення, прагнення до досягнень; цікава робота, досягнення, креативність не є ядром системи, а легко знижуються під впливом зовнішніх факторів). Натомість у резидентів виявлено розбалансовану й фрагментовану систему, де ресурси та мотивація не утворюють підсилювального зв'язку, а перебувають у напруженому компенсаторному балансі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І. Ф. Саногенетична парадигма у дослідженні особистості / І. Ф. Аршава, О. Г. Репіна // *Медицинская психология*. — 2010. — № 2. — С. 16–21.
2. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // *Вопросы психологии*. — 1989. — № 1. — С. 119–122.
3. Богиня Д. П. Мотиваційні чинники продуктивності праці / Д. П. Богиня // *Вісник Технологічного університету Поділля. Серія «Економічні науки»*. — 2003. — Т. 1, № 4. — С. 39–43.
4. Ваништендаль С. «Резильентность» или оправданные надежды. Раненный, но не побежденный / С. Ваништендаль. — Женева : Бисе, 1998. — 80 с.
5. Ващенко І. В. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій / І. В. Ващенко, Б. Б. Іваненко // *Проблеми сучасної психології*. — 2018. — Вип. 40. — С. 33–49.
6. Ващенко І. Особистість і життєві ситуації у концептуальному просторі психологічної науки / І. Ващенко, І. Ананова. — URL:<http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/185695/185277>.
7. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж. П. Вірна. — Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. — 320 с.
8. Галецька І. Клініко-психологічне дослідження : навч. посіб. / І. Галецька. — Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2015. — С. 210–212.
9. Галецька І. І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації / І. І. Галецька // *Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки»*. — 2003. — Вип. 5. — С. 433–442.
10. Глова І. В. Психологічний аналіз значущості мотиваційних

факторів професійної діяльності державних службовців / І. В. Глова // Психологічні перспективи. — 2011. — Вип. 18. — С. 62–71.

11. Гречкосій М. С. (Ружицька М. С.) Зв'язок часової перспективи і цілепокладання у осіб різного віку / М. С. Ружицька // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. — Київ : Фенікс, 2014. — Т. 11, вип. 10. — С. 268–280.

12. Євдокимова Н. О. Особистість у кризових ситуаціях: огляд сучасних психодіагностичних методик / Н. О. Євдокимова, В. Л. Зливков, С. О. Лукомська, О. В. Федан. — Київ : Педагогічна думка, 2016. — 229 с.

13. Засекіна Л. В. Розвиток громадської резильєнтності як співпраця між університетом і містом у воєнний час / Л. В. Засекіна, І. В. Глова // Університет і місто: стратегії та практики взаємодії : колект. монографія / за ред. Д. Шевчука, Л. Засекіної, О. Лагоднюк. — 2022. — С. 166–188.

14. Занюк С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. — Київ : Либідь, 2002. — 304 с.

15. Іваницький А. В. Психологічний ресурс як інтегральна характеристика особистості / А. В. Іваницький // Сучасні проблеми науки та освіти. — 2015. — № 2/3. — С. 26–29.

16. Карамушка Л. М. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості : метод. посіб. / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. — Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2019. — 80 с.

17. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. — Київ ; Львів : Сполом, 2011. — 208 с.

18. Кіреєва З. О. Психометричний аналіз адаптованої версії Шкали резильєнтності (CD-RISC-10) / З. О. Кіреєва, О. С. Односталко, Б. В. Бірон // Габітус. — 2020. — Вип. 13. — С. 111–114.

19. Кіреєва З. О. Теоретико-емпірична модель психологічної стійкості (резильєнтності) як координаційного ядра динамічної ресурсної системи / З. О. Кіреєва // Габітус. — 2026. — Вип. 85. — С. 95–103. DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.85.14>

20. Кіреєва З. О. Класифікація ресурсів й особливості ресурсної сфери у осіб різного віку під час війни / З. О. Кіреєва, І. Д. Турлаков, С. А. Швайкін [та ін.] // Наукові перспективи. Серія «Психологія». — 2025. — Вип. 6 (60). — С. 1381–1392. — DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6\(60\)-1381-1391](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6(60)-1381-1391).

21. Кобець О. Особисті ресурси як чинники підтримання психологічного благополуччя в умовах екзистенційних загроз / О. Кобець, Ю. Кузьменко // Вісник Національного університету оборони України. — 2022. — Вип. 2 (66). — С. 43–49. — DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-43-49>.

22. Колот А. М. Мотивація персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2002. — 337 с.

23. Коқун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О. М. Коқун. — Київ : Міленіум, 2004. — 265 с.

24. Кононенко О. І. Соціальна акомодация та життєстійкість як ресурси виживання в умовах війни / О. І. Кононенко, А. О. Кононенко, К. П. Базиленко [та ін.] // Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). — 2023. — № 11 (29). — С. 511–515.

25. Кочарян А. С. Психология переживаний / А. С. Кочарян, А. М. Лисеная. — Харьков : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2011. — 240 с.

26. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень / Г. П. Лазос. — URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v3/i14/4.pdf>.

27. Лукова С. В. Валідизація української версії методики диспозиційного оптимізму (Life orientation test-revised – LOT-R) / С. В. Лукова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». — 2023. — № 1. — С. 47–55.

28. Малімон Л. Я. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади : монографія / Л. Я. Малімон, І. В. Глова. — Луцьк : ВежаДрук, 2015. — 220 с.

29. Мельник Ю. Стратегічне управління відновленням кадрового потенціалу: виклики трудової міграції / Ю. Мельник, Д. Шалагінова // Актуальні питання економічних наук. — 2025. — Вип. 14. — DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16989898>.

30. Особистісні ресурси людини на різних етапах життя : колект. монографія / за заг. ред. З. О. Кіреєвої. — Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2023. — 256 с.

31. Родіна Н. В. Особистісні характеристики як ресурси долаючої поведінки. Огляд деяких сучасних теорій копінгу / Н. В. Родіна. — URL: <https://journals.urau.ua/index.php/2227-6246/article/download/162271/161245/354419>

32. Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання : монографія / Н. В. Родіна. — Одеса : Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2011. — 364 с.

33. Склярова Г. Тип трудової мотивації та рівень емоційної ефективності у спілкуванні як чинники адаптації трудових мігрантів в Україні / Г. Склярова, В. Козачук // Вчені записки Університету «КРОК». — 2023. — № 3 (71). — С. 169–175. — DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-71-169-175>.

34. Стахів О. В. Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства, його моніторинг і застосування / О. В. Стахів // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 8. — С. 42–48.

35. Турлаков І. Д. Особливості взаємозв'язку психологічних ресурсів у осіб, що переживають стрес під час війни / І. Д. Турлаков // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. — 2024. — Т. 1, № 3 (65). — С. 175–188. — DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2024-65-3-1-175-187>.
36. Ухова А. Соціокультурна адаптаційна поведінка інтелектуального мігранта в новому середовищі / А. Ухова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини. — 2020. — Вип. 1 (51). — С. 47–49.
37. Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або Резильєнтність / О. М. Хамініч // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». — 2016. — Т. 2, вип. 6. — С. 160–165.
38. Чачко С. Л. Вплив тривалості перебування у Німеччині біженців з України на їх соціально-психологічну адаптацію / С. Л. Чачко, С. В. Мельцер, М. К. Кременчуцька // Наукові інновації та передові технології (Серія «Психологія»). — 2025. — № 12 (52). — С. 1221–1234. — DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-12\(52\)-1221-1234](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-12(52)-1221-1234).
39. Чернявська Т. П. Психологічний аналіз сучасних концепцій особистості підприємця / Т. П. Чернявська // Вісник Одеського національного університету. Психологія. — 2003. — Т. 8, вип. 10. — С. 155–161.
40. Цуканов Б. Й. Час у психіці людини : монографія / Б. Й. Цуканов. — Одеса : Астропринт, 2000. — 220 с.
41. Штепа О. С. Психологічні ресурси як унікальні якості майбутніх психологів / О. С. Штепа // Гуманітарний вісник. — Київ : Гнозис, 2012. — Додаток 1 до вип. 27, т. 5 (38) : Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». — С. 536–542.
42. Ярошенко В. Адаптація працівників-мігрантів: актуальність сьогодення в умовах євроінтеграції / В. Ярошенко, Х. Передало //

Економічний аналіз : зб. наук. пр. / Терноп. нац. екон. ун-т. — 2018. — Т. 28, № 1. — С. 105–114.

43. Adams J. S. Injustice in Social Exchange / J. S. Adams // *Advances in Experimental Social Psychology*. — New York : Academic Press, 1965. — Vol. 2. — P. 267–299.

44. Alderfer C. P. Existence, relatedness, and growth / C. P. Alderfer. — New York : Free Press, 1972. — 198 p.

45. Alrawahi S. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals / S. Alrawahi, S. F. Sellgren, S. Altouby [et al.] // *Heliyon*. — 2020. — Vol. 6, iss. 9. — P. e04829. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.

46. Antonovsky A. The structural sources of salutogenic strengths / A. Antonovsky // *Personality and stress: Individual differences in the stress process* / ed. by C. L. Cooper, R. Payne. — Chichester : Wiley, 1991. — P. 67–104.

47. Antonovsky H. The development of a sense of coherence and its impact on responses to stress situations / H. Antonovsky, S. Sagy // *Journal of Social Psychology*. — 1986. — Vol. 126. — P. 213–225.

48. Atkinson C. Theme-based book review: resilience, migration, and global health / C. Atkinson // *International Journal of Public Administration*. — 2020. — Vol. 43. — P. 1340–1343. — DOI: <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1668807>.

49. Ayed N. Conceptualizing resilience in adult mental health literature: A systematic review and narrative synthesis / N. Ayed, S. Toner, S. Priebe // *Psychology and Psychotherapy*. — 2019. — Vol. 92, iss. 3. — P. 299–341. — DOI: <https://doi.org/10.1111/papt.12185>.

50. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // *American Psychologist*. — 1982. — Vol. 37. — P. 122–147.

51. Bandura A. Self efficacy: The exercise of control / A. Bandura. — New York : Freeman, 1997. — 604 p.

52. Bartone P. T. To Build Resilience: Leader Influence on Mental Hardiness / P. T. Bartone, C. L. Barry, R. E. Armstrong // *Defense Horizons*. — 2009. — No. 16. — URL: <https://digitalcommons.ndu.edu/defense-horizons/16>.

53. Berkanovic E. Lay conceptions of the sick role / E. Berkanovic // *Social Forces*. — 1972. — Vol. 51. — P. 53–64.

54. Bonanno G. A. Resilience to loss and potential trauma / G. A. Bonanno, M. Westphal, A. D. Mancini // *Annual Review of Clinical Psychology*. — 2011. — Vol. 7. — P. 511–535.

55. Bonanno G. A. Uses and abuses of the resilience construct: Loss, trauma, and health-related adversities / G. A. Bonanno // *Social Science & Medicine*. — 2012. — Vol. 74, iss. 5. — P. 753–756.

56. Bonanno G. A. Annual Research Review: Positive adjustment to adversity—trajectories of minimal–impact resilience and emergent resilience / G. A. Bonanno, E. D. Diminich // *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. — 2013. — Vol. 54, iss. 4. — P. 378–401.

57. Carver C. S. Resilience and thriving: issues, models, and linkages / C. S. Carver // *Journal of Social Issues*. — 1998. — Vol. 54, iss. 2. — P. 245–266. — DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x>.

58. Carver C. S. Optimism / C. S. Carver, M. F. Scheier // *Handbook of Positive Psychology* / ed. by C. R. Snyder, S. J. Lopez. — New York : Oxford University Press, 2002. — P. 221–244.

59. Chiesi F. Positive personal resources and psychological distress during the COVID-19 pandemic: resilience, optimism, hope, courage, trait mindfulness, and self-efficacy in breast cancer patients and survivors / F. Chiesi, D. Vizza, M. Valente [et al.] // *Supportive Care in Cancer*. — 2022. — Vol. 30, iss. 8. — P. 7005–7014. — DOI: <https://doi.org/10.1007/s00520-022-07123-1>.

60. Csikszentmihalyi M. Good Business: Leadership, Flow and the Making of Meaning / M. Csikszentmihalyi. — New York : Penguin, 2003. — 450 p.

61. Connor K. M. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale / K. M. Connor, J. R. Davidson // *Depression and Anxiety*. — 2003. — Vol. 18. — P. 76–82.

62. Cohen M. The association of resilience and age in individuals with colorectal cancer: an exploratory cross-sectional study / M. Cohen, S. Baziliansky, A. Beny // *Journal of Geriatric Oncology*. — 2014. — Vol. 5, iss. 1. — P. 33–39. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jgo.2013.07.009>.

63. Cohen S. Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder / S. Cohen, J. R. Edwards // *Advances in the investigation of psychological stress* / ed. by R. W. J. Neufeld. — New York : Wiley, 1989. — P. 235–283.

64. Choi J. W. Resilience and impulsivity in euthymic patients with bipolar disorder / J. W. Choi, B. Cha, J. Jang [et al.] // *Journal of Affective Disorders*. — 2015. — Vol. 170. — P. 172–177. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.08.056>.

65. Hall B. J. Conservation of resources theory and trauma: An evaluation of new and existing principles / B. J. Hall, S. Rattigan, K. H. Walter, S. E. Hobfoll // *Stress and Anxiety: Application to Health, Community, Work Place, and Education* / ed. by P. Buchwald. — Newcastle : Cambridge Scholar Press, 2006. — P. 230–250.

66. Davidson J. R. Trauma, resilience and saliostasis: effects of treatment in post-traumatic stress disorder / J. R. Davidson, V. M. Payne, K. M. Connor [et al.] // *International Clinical Psychopharmacology*. — 2005. — Vol. 20, iss. 1. — P. 43–48. — DOI: <https://doi.org/10.1097/00004850-200501000-00009>.

67. Diener E. Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach / E. Diener, F. Fujita // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1995. — Vol. 68. — P. 926–935.

68. Deshields T. Resilience in adults with cancer: development of a conceptual model / T. Deshields, M. Heiland, A. Kracen, P. Dua // *Psycho-*

Oncology. — 2015. — Vol. 25, iss. 1. — P. 11–18. — DOI: <https://doi.org/10.1002/pon.3800>.

69. Deci E. L. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health / E. L. Deci, R. M. Ryan // *Canadian Psychology*. — 2008. — Vol. 49. — P. 182–185.

70. Deci E. L. Intrinsic motivation / E. L. Deci. — New York : Plenum Press, 1975. — 342 p.

71. Dweck C. S. A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality / C. S. Dweck, E. L. Leggett // *Psychological Review*. — 1988. — Vol. 95, iss. 2. — P. 256–273.

72. Eccles J. S. Motivational beliefs, values, and goals / J. S. Eccles, A. Wigfield // *Annual Review of Psychology*. — 2002. — Vol. 53. — P. 109–132. — DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>.

73. Elliot A. J. A 3×2 achievement goal model / A. J. Elliot, K. Murayama, R. Pekrun // *Journal of Educational Psychology*. — 2011. — Vol. 103. — P. 632–648.

74. Emmons R. A. The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality / R. A. Emmons. — New York : Guilford Press, 1999. — 230 p.

75. Flach F. F. Resilience: Discovering new strength at times of stress / F. F. Flach. — New York : Ballantine Books, 1989. — 270 p.

76. Fletcher D. Review of Psychological Resilience / D. Fletcher, M. Sarkar // *European Psychologist*. — 2013. — Vol. 18, iss. 1. — P. 12–23.

77. Folkman S. An analysis of coping in middle-aged community sample / S. Folkman, R. Lazarus // *Journal of Health and Social Behavior*. — 1980. — Vol. 21. — P. 219–239.

78. Fredrickson B. L. What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001 / B. L. Fredrickson, M. M. Tugade, C. E.

Waugh, G. R. Larkin // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 2003. — Vol. 84, iss. 2. — P. 365–376. — DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>.

79. Fraser M. W. Resilience Model Among Individuals with Learning Disabilities: Proximal and Distal Influences / M. W. Fraser. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1540-5826.00062>.

80. de Haas H. A theory of migration: the aspirations-capabilities framework / H. de Haas // *Comparative Migration Studies*. — 2021. — Vol. 9, iss. 8. — DOI: <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>.

81. de Haas H. Migration and development: A theoretical perspective / H. de Haas // *International Migration Review*. — 2010. — Vol. 44, iss. 1. — P. 227–264. — DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x>.

82. Harris J. R. Migration, unemployment and development: A two-sector analysis / J. R. Harris, M. P. Todaro // *American Economic Review*. — 1970. — Vol. 60, iss. 1. — P. 126–142.

83. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? / F. Herzberg // *Harvard Business Review*. — 1968. — Vol. 46. — P. 53–62.

84. Hobfoll S. E. Social and psychological resources and adaptation / S. E. Hobfoll // *Review of General Psychology*. — 2002. — Vol. 6, No. 4. — P. 307–324.

85. Hobfoll S. E. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence / S. E. Hobfoll, P. Watson, C. C. Bell [et al.] // *Psychiatry*. — 2007. — Vol. 70, iss. 4. — P. 283–315.

86. Hurtes K. P. Measuring Resiliency in Youth: The Resiliency Attitudes and Skills Profile / K. P. Hurtes, L. R. Allen // *Therapeutic Recreation Journal*. — 2001. — Vol. 35. — P. 333–347.

87. Karlsen I. L. Exploring the Use of Selection, Optimization, and Compensation Strategies Beyond the Individual Level in a Workplace Context – A Qualitative Case Study / I. L. Karlsen, V. Borg, A. Meng // *Frontiers in Psychology*.

— 2022. — Vol. 13. — P. e832241.
DOI:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832241>.

88. Lahad M. The Healing Power of Imagination: Playfulness in Impossible Situations / M. Lahad // Jean Améry / ed. by Y. Ataria, A. Kravitz, E. Pitcovski. — Cham : Palgrave Macmillan, 2019. — P. 191–210. — DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-28095-6_10.

89. Lahad M. Stress and resilience in the midst of a security tension / M. Lahad // Resiliency: Enhancing Coping with Crisis and Terrorism. — 2015. — Vol. 119. — P. 128–138.

90. Lahad M. The Integrative Model Of Resiliency: The “BASIC Ph” Model, Or What Do We Know About Survival? / M. Lahad, D. Leykin // Resiliency: Enhancing Coping with Crisis and Terrorism. — 2015. — Vol. 119. — P. 71–85.

91. Lazarus R. S. Stress, appraisal, and coping / R. S. Lazarus, S. Folkman. — New York : Springer, 1984. — 437 p.

92. Li M. Y. Effects of social support, hope and resilience on quality of life among Chinese bladder cancer patients: a cross-sectional study / M. Y. Li, Y. L. Yang, L. Liu, L. Wang // Health and Quality of Life Outcomes. — 2016. — Vol. 14. — P. e73. — DOI: <https://doi.org/10.1186/s12955-016-0481-z>.

93. Locke E. A. A theory of goal setting and task performance / E. A. Locke, G. P. Latham. — Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1990. — 72 p.

94. Locke E. A. Towards a Theory of Task Motivation and Incentives / E. A. Locke // Organizational Behavior and Human Performance. — 1968. — Vol. 3, No. 2. — P. 157–189.

95. Luthar S. S. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work / S. S. Luthar, D. Cicchetti, B. Becker // Child Development. — 2000. — Vol. 71, No. 3. — P. 543–562.

96. Maddi S. R. Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you / S. R. Maddi, D. M. Khoshaba. — New York : AMACOM, 2005. —

240 p.

97. Markovitz S. E. Resilience as a predictor for emotional response to the diagnosis and surgery in breast cancer patients / S. E. Markovitz, W. Schrooten, A. Arntz, M. L. Peters // *Psycho-Oncology*. — 2015. — Vol. 24, iss. 12. — P. 1639–1645.

98. Masten A. S. *Ordinary magic: Resilience in development* / A. S. Masten. — New York : Guilford Press, 2014. — P. 227 – 238.

99. Masten A. S. Resilience in children threatened by extreme adversity: frameworks for research, practice, and translational synergy / A. S. Masten // *Development and Psychopathology*. — 2011. — Vol. 23, No. 2. — P. 493–506. — DOI: <https://doi.org/10.1017/S0954579411000198>.

100. Masten A. S. Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises / A. S. Masten // *Development and Psychopathology*. — 2007. — Vol. 19, iss. 3. — P. 921–1030. — DOI: <https://doi.org/10.1017/S0954579407000442>.

101. Mabogunje A. L. Systems approach to a theory of rural-urban migration / A. L. Mabogunje // *Geographical Analysis*. — 1970. — Vol. 2, iss. 1. — P. 1–18. — DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1538-4632.1970.tb00140.x>.

102. Massey D. S. The perils of seeing twenty-first century migration through a twentieth-century lens / D. S. Massey // *International Social Science Journal*. — 2019. — Vol. 68, iss. 227–228. — P. 101–104.

103. Maslow A. H. *Motivation and Personality* / A. H. Maslow. — New York : Harper and Row, 1954. — 336 p.

104. Maul S. Genetics of resilience: Implications from genome-wide association studies and candidate genes of the stress response system in posttraumatic stress disorder and depression / S. Maul, I. Giegling, C. Fabbri [et al.] // *American Journal of Medical Genetics Part B: Neuropsychiatric Genetics*. — 2020. — Vol. 183, iss. 2. — P. 77–94.

105. McClelland D. C. *Human motivation* / D. C. McClelland. —

Glenview : Scott Foresman, 1985. — P. 812–825.

106. McClelland D. C. Power Is the Great Motivator / D. C. McClelland, D. H. Burnham // *Harvard Business Review*. — 2003. — Jan. — URL: <https://hbr.org/2003/01/power-is-the-great-motivator>.

107. McClelland D. C. The Achievement Motive / D. C. McClelland, J. W. Atkinson, R. A. Clark, E. L. Lowell. — East Norwalk : Appleton-Century-Crofts, 1953. — 384 p.

108. McCrae R. R. The Five-Factor Theory of Personality / R. R. McCrae, P. T. Costa Jr. // *Handbook of Personality: Theory and Research* / ed. by O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin. — 3rd ed. — New York : Guilford Press, 2008. — P. 159–181.

109. McLoughlin E. Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager / E. McLoughlin, A. Priyadarshini // *Project Leadership and Society*. — 2021. — Vol. 2. — P. e100014. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.proles.2021.100014>.

110. McRae K. The development of emotion regulation: an fMRI study of cognitive reappraisal in children, adolescents and young adults / K. McRae, J. J. Gross, J. Weber [et al.] // *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. — 2012. — Vol. 7, No. 1. — P. 11–22. — DOI: <https://doi.org/10.1093/scan/nsr093>.

111. Murray H. A. Explorations in personality / H. A. Murray. — New York : Oxford University Press, 1938. — 761 p.

112. Nelson R. M. Achievement motivation in adolescents: The role of peer climate and best friends / R. M. Nelson, T. K. DeBacker // *Journal of Experimental Education*. — 2008. — Vol. 76, No. 2. — P. 170–189.

113. Nuttin J. R. Motivation and reward in human learning: A cognitive approach / J. R. Nuttin // *Approaches to Human Learning and Motivation* / ed. by W. K. Estes. — Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 1976. — Vol. 3. — P. 247–282. — (Handbook of Learning and Cognitive Processes).

114. Porter L. W. What Job Attitudes Tell about Motivation / L. W. Porter,

E. E. Lawler // *Harvard Business Review*. — 1968. — Vol. 46, No. 1. — P. 118–126.

115. Patterson J. Resilient school leaders. Strategies for turning adversity into achievement / J. Patterson, P. Kelleher. — Alexandria : Association for Supervision and Curriculum Development, 2005. — 175 p.

116. Sachau D. A. Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement / D. A. Sachau // *Human Resource Development Review*. — 2007. — Vol. 6, iss. 4. — P. 377–393.

117. Rice V. Personal resilience and coping with implications for work. Part I: A review / V. Rice, B. Liu // *Work*. — 2016. — Vol. 54, iss. 2. — P. 325–333. — DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-162300>.

118. Richardson G. E. The meta-theory of resilience and resiliency / G. E. Richardson // *Journal of Clinical Psychology*. — 2002. — Vol. 58, iss. 3. — P. 307–321.

119. Ritchie S. *Motivation Management* / S. Ritchie, P. Martin. — London : Gower Pub Co, 1999. — 344 p.

120. Piore M. J. *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies* / M. J. Piore. — Cambridge : Cambridge University Press, 1980. — 240 p.

121. Rossouw P. Resilience: A neurobiological perspective / P. Rossouw // *Neuropsychotherapy in Australia*. — 2015. — Vol. 31. — P. 3–8.

122. Ryan R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R. M. Ryan, E. L. Deci // *American Psychologist*. — 2000. — Vol. 55. — P. 68–78.

123. Ryff C. D. The Structure of Psychological Well-Being Revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1995. — Vol. 69, No. 4. — P. 719–727.

124. Rutter M. Psychosocial resilience and protective mechanisms / M. Rutter // *American Journal of Orthopsychiatry*. — 1987. — Vol. 57, No. 3. — P. 316–331.

125. Rush M. C. Psychological resiliency in the public sector: “Hardiness” and pressure for change / M. C. Rush, W. A. Schoel, S. M. Barnard // *Journal of Vocational Behavior*. — 1995. — Vol. 46, No. 1. — P. 17–39.

126. Ryff C. D. The structure of psychological well-being revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1995. — Vol. 69, No. 4. — P. 719–727.

127. Sagone E. Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents / E. Sagone, M. E. De Caroli // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. — 2014. — Vol. 141. — P. 881–887.

128. Sagone E. A correlational study on dispositional resilience, psychological well-being, and coping strategies in university studies / E. Sagone, M. E. De Caroli // *American Journal of Educational Research*. — 2014. — Vol. 2, No. 7. — P. 463–471.

129. Sanderson B. What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature / B. Sanderson, M. Brewer // *Nurse Education Today*. — 2017. — Vol. 58. — P. 65–71. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.07.018>.

130. Schwarzer R. Perceived self-efficacy and its relationship to resilience / R. Schwarzer, L. M. Warner // *Resilience in children, adolescents, and adults* / ed. by S. Prince-Embury, D. H. Saklofske. — New York : Springer, 2014. — P. 139–150.

131. Seligman M. Positive psychology: An introduction / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi // *American Psychologist*. — 2000. — Vol. 55. — P. 5–14.

132. Seligman M. E. P. *Learned optimism* / M. E. P. Seligman. — New York : Pocket Books, 1998. — 336 p.

133. Seiler A. Resilience in cancer patients / A. Seiler, J. Jenewein // *Frontiers in Psychiatry*. — 2019. — Vol. 10. — P. 208. — DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00208>.

134. Sirois F. M. Less adaptive or more maladaptive? A meta-analytic

investigation of procrastination and coping / F. M. Sirois, R. Kitner // *European Journal of Personality*. — 2015. — Vol. 29. — P. 433–444. — DOI: <https://doi.org/10.1002/per.1985>.

135. Sisto A. Towards a Transversal Definition of Psychological Resilience: A Literature Review / A. Sisto, F. Vicinanza, L. L. Campanozzi [et al.] // *Medicina*. — 2019. — Vol. 55, iss. 11. — P. 745. — DOI: <https://doi.org/10.3390/medicina55110745>.

136. Skeldon R. Migration transitions revisited: Their continued relevance for the development of migration theory / R. Skeldon // *Population, Space and Place*. — 2012. — Vol. 18, iss. 2. — P. 154–166. — DOI: <https://doi.org/10.1002/psp.667>.

137. Snyder C. R. Classical sources of human strength: Revisiting an old home and building a new one / C. R. Snyder, M. E. McCullough // *Journal of Social and Clinical Psychology*. — 2000. — Vol. 19. — P. 1–10.

138. Southwick S. M. Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives / S. M. Southwick, G. A. Bonanno, A. S. Masten [et al.] // *European Journal of Psychotraumatology*. — 2014. — Vol. 5. — P. e25338. — DOI: <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>.

139. Stark O. *The migration of labor* / O. Stark. — Cambridge : Blackwell, 1991. — 406 p.

140. Bandhu D. Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers / D. Bandhu, M. M. Mohan, N. A. P. Nittala [et al.] // *Acta Psychologica*. — 2024. — Vol. 244. — P. 104177. — URL: <https://www.science-direct.com/science/article/pii/S0001691824000544>.

141. *The Social Ecology of Resilience: A handbook of Theory and Practice* / ed. by M. Ungar. — New York : Springer Science+Business Media, 2012. — 463 p. — DOI: <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3>.

142. Ungar M. A measure of resilience with contextual sensitivity—The

CYRM-28: Exploring the tension between homogeneity and heterogeneity in resilience theory and research / M. Ungar, L. Liebenberg // *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice* / ed. by S. Prince-Embury, D. H. Saklofske. — New York : Springer, 2013. — P. 245–255. — DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3_18.

143. Ungar M. Social ecologies and their contribution to resilience / M. Ungar // *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice* / ed. by M. Ungar. — New York : Springer, 2012. — P. 13–32.

144. Van der Hallen R. Coping and resilience in adults: a cross-sectional network analysis / R. Van der Hallen, J. Jongerling, B. P. Godor // *Anxiety, Stress, & Coping*. — 2020. — Vol. 33, iss. 5. — P. 479–496.

145. Van den Broek A. Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction / A. Van den Broek, M. Vansteenkiste, H. De Witte, W. Lens // *Work & Stress*. — 2008. — Vol. 22, iss. 3. — P. 277–294.

146. Vanderlind W. M. Emotion and Emotion Preferences in Daily Life: The Role of Anxiety / W. M. Vanderlind, J. Everaert, C. Caballero [et al.] // *Clinical Psychological Science*. — 2021. — Vol. 10, iss. 1. — P. 109–126. — DOI: <https://doi.org/10.1177/21677026211009500>.

147. Vroom V. H. *Work and motivation* / V. H. Vroom. — San Francisco : Jossey-Bass, 1964. — 331 p.

148. Waugh C. E. Resilience as the Ability to Maintain Well-Being: An Allostatic Active Inference Model / C. E. Waugh, A. W. Sali // *Journal of Intelligence*. — 2023. — Vol. 11, iss. 8. — P. e158.

149. Wallerstein I. *The modern world system I: Capitalist agriculture and the origins of the European world economy in the sixteenth century* / I. Wallerstein. — New York : Academic Press, 1974. — 410 p.

150. Wallerstein I. *The modern world system II: Mercantilism and the consolidation of the European world-economy, 1600–1750* / I. Wallerstein. — New

York : Academic Press, 1980. — 370 p.

151. Wagnild G. M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale / G. M. Wagnild, H. M. Young // *Journal of Nursing Measurement*. — 1993. — Vol. 1, No. 2. — P. 165–178.

152. Ye Z. J. Development and psychometric analysis of the 10-item resilience scale specific to cancer: a multidimensional item response theory analysis / Z. J. Ye, Z. Zhang, Y. Tang [et al.] // *European Journal of Oncology Nursing*. — 2019. — Vol. 41. — P. 64–71. — DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2019.06.005>.

153. Ye Z. J. A biopsychosocial model of resilience for breast cancer: a preliminary study in mainland China / Z. J. Ye, C. H. Peng, H. W. Zhang [et al.] // *European Journal of Oncology Nursing*. — 2018. — Vol. 36. — P. 95–102.

154. Zabłocka-Żytka L. The BASIC Ph model in communication and building individual and group resilience in crises. An example of use during the refugee crisis in Poland / L. Zabłocka-Żytka, M. Lahad // *Postępy Psychiatrii i Neurologii*. — 2025. — Vol. 34, iss. 2. — P. 93–98. — DOI: <https://doi.org/10.5114/ppn.2025.151781>.

155. Zelinsky W. The hypothesis of the mobility transition / W. Zelinsky // *Geographical Review*. — 1971. — Vol. 61, No. 2. — P. 219–249. — DOI: <https://doi.org/10.2307/213996>.

156. Zimbardo P. G. Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric / P. G. Zimbardo, J. N. Boyd // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1999. — Vol. 77, No. 6. — P. 1271–1288.

157. Zwiebach L. Resource loss, resource gain, and mental health among survivors of Hurricane Katrina / L. Zwiebach, J. Rhodes, L. Roemer // *Journal of Traumatic Stress*. — 2010. — Vol. 23, iss. 6. — P. 751–758.

ДОДАТКИ

Вих. № I-11
від «23» квітня 2025 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Балана Михайла Анатолійовича «Мотиваційна сфера майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічний ресурс»

Засвідчуємо, що результати дисертаційного дослідження М.А. Балана були впроваджені **Центром життєстійкості Ізмаїльської територіальної громади**. Впровадження передбачало інтеграцію основних положень дисертаційного дослідження психологами центру для допомоги громадянам України або особам без громадянства, які були змушені покинути своє постійне місце проживання через збройний конфлікт, окупацію, бойові дії чи інші небезпечні ситуації, ветеранам та іншим соціальним категоріям громадян України. Особливу увагу приділено практичній складовій: психологи центру апробували тренінгові вправи «Цілепокладання як мотиваційний ресурс особистості», запропоновані М. А. Баланом. За результатами застосування вправ відвідувачі Центру життєстійкості Ізмаїльської територіальної громади підвищили здатність до самоменеджменту, планування та розв'язання задач професійного і особистого зростання, розвинули практичні навички ефективного цілепокладання.

Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості їхнього використання в діяльності психологічних, соціальних та громадських установ для психологічного супроводу осіб, які перебувають у ситуації життєвих змін, зокрема потенційних трудових мігрантів. Запропоновані підходи сприяють актуалізації внутрішніх мотиваційних ресурсів особистості, підвищенню готовності до адаптації в нових соціально-економічних умовах та формуванню конструктивних стратегій професійного і життєвого самовизначення.

Результати дослідження можуть бути рекомендовані до подальшого використання у практиці психологічного консультування, профорієнтаційної роботи, реалізації програм соціально-психологічної підтримки населення та підготовки осіб до професійної мобільності в умовах сучасних суспільних викликів.

Соціальний менеджер/керівник
Центру життєстійкості
Ізмаїльської територіальної громади,
практикуючий психолог



Ілія АПОСТОЛАКІ

**БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«ШЛЯХ ВІДБУДОВИ»**

Україна, 56500, Миколаївська область Вознесенський р-н, місто Вознесенськ, вул. Соборності, будинок 59 квартира 3. АТ КБ «ПриватБанк» Рахунок одержувача у форматі IBAN: UA793052990000026006011718894. Тел: +380504930140

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів науково-дослідної роботи

**«Мотиваційна сфера майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічний ресурс»
Балана М.А.**

у Благодійному фонді «Шлях відбудови»

Цим актом засвідчується, що результати науково-дослідної роботи, пов'язані з розробкою та застосуванням індивідуального 12-факторного мотиваційного профілю, впроваджено у практичну діяльність Благодійного фонду «Шлях відбудови» для допомоги громадянам України або особам без громадянства, які були змушені покинути своє постійне місце проживання через збройний конфлікт, окупацію, бойові дії чи інші небезпечні ситуації, ветеранам та іншим соціальним категоріям громадян України.

Особливу увагу приділено практичній складовій: волонтери фонду апробували тренінгові вправи «Цілепокладання як мотиваційний ресурс особистості», запропоновані М.А. Балан.

У межах впровадження було використано інструментарій оцінки мотиваційної структури кандидатів, що дозволяє визначати провідні мотиваційні чинники, які впливають на професійну поведінку, ефективність праці та адаптацію до нових соціально-професійних умов. Застосування 12-факторного мотиваційного профілю охоплює такі аспекти, як матеріальна зацікавленість, соціальні контакти, потреба у стабільності, професійний розвиток, самореалізація та інші релевантні мотиваційні параметри.

Використання індивідуального мотиваційного профілю сприяло розробці персоналізованих рекомендацій щодо професійної підготовки, адаптації та супроводу трудових мігрантів, а також підвищенню рівня їхньої задоволеності умовами праці.

Практична значущість результатів полягає у можливості застосування отриманих даних для психологічного супроводу трудових мігрантів, прогнозування успішності їхньої адаптації, розробки програм розвитку ресурсів стійкості, саморегуляції та професійної мотивації в умовах соціальної невизначеності й вимушеної міграції.

Керівник

05.05.2025р.



Гребенюк П.О.

Гребенюк П.О.



УКРАЇНА
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І. І. МЕЧНИКОВА
 65082, Україна, м. Одеса, вул. Зміська Всеволода, 2
 тел. (048) 723-52-54 E-mail: rector@onu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02071091

000002

19.01.2026 № 09-01-130

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Балана Михайла Анатолійовича
 Мотиваційна сфера майбутніх трудових мігрантів під час війни як психологічний ресурс
 поданого на здобуття наукового ступеню доктора філософії
 зі спеціальності 053 Психологія

Даною довідкою засвідчуємо, що результати дисертаційного дослідження Балана Михайла Анатолійовича були впроваджені у навчальний процес здобувачів бакалаврського рівня спеціальності 053 «Психологія» при викладанні дисциплін «Загальна психологія», «Психологічні ресурси особистості» та «Психологія розвитку» у 2024/2025 навчальному році у Одеському національному університеті імені І.І. Мечникова. Впровадження передбачало застосування комплексної діагностичної процедури, в якій аналіз індивідуального мотиваційного профілю інтегровано з оцінкою психологічних ресурсів особистості. Таке теоретико-методологічне поєднання забезпечує глибинне розуміння життєвої та професійної спрямованості особистості, розкриваючи взаємозв'язок між внутрішніми спонукальними чинниками та ресурсним потенціалом людини. Даний інтегративний підхід продемонстрував високу ефективність у роботі з двома цільовими аудиторіями:

1. Для здобувачів вищої освіти (майбутніх фахівців з управління персоналом та кадрового менеджменту) це стало методичною основою для проведення поглибленого кадрового аудиту. Студенти навчилися комплексно оцінювати не лише поточні мотиви працівників, а й їхні приховані психологічні ресурси, що необхідно для прогнозування професійної витривалості, лояльності та ефективного розподілу людського капіталу в організаціях.
2. Для абітурієнтів (у межах профорієнтаційної роботи кафедри) поєднання мотиваційного профілю та ресурсного підходу виступило навігаційним інструментом первинного самопізнання. Особи, які ще не мають системних знань про психологію мотивації, змогли чітко усвідомити власну спрямованість, співвіднести свої прагнення з внутрішніми психологічними ресурсами та зробити свідомий, обґрунтований вибір майбутнього фаху.

За результатами впровадження студенти суттєво підвищили рівень фахової компетентності щодо діагностики спрямованості персоналу та менеджменту психологічних ресурсів, а абітурієнти отримали дієвий інструментарій для успішного професійного самовизначення та особистісного зростання.

Результати впровадження було обговорено, схвалено та затверджено на засіданні кафедри загальної психології і психологічного консультування факультету психології і соціальної роботи (протокол № 5 від 26.11.2025 року).

Завідувачка кафедри загальної психології

психологічного консультування
 доктор психологічних наук, професор

Проректор з наукової роботи,
 доктор біологічних наук,

професор член-кореспондент НАН України

Зоя КІРЕСВА

Володимир ІВАНІЦЯ

