

## PHILOLOGY

**ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ПОТРЕБОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ПЕРЕБУВАЄ У ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ**

*Дорожкін В. Р., д. психол. н., професор кафедри психології, психотерапевт  
Борець О. А., аспірант кафедри психології*

*Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Україна, Київ*

DOI: [https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_ws/31032020/6980](https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/31032020/6980)

**ARTICLE INFO**

**Received:** 21 January 2020  
**Accepted:** 18 March 2020  
**Published:** 31 March 2020

**KEYWORDS**

motivation of work,  
motivational factors,  
motivational-need sphere,  
personality in the process of job search.

**ABSTRACT**

The article presents the results of the study of the structure of personal activity motivation in the process of finding a job, highlights the main components that influence motivation and allow you to identify the motives that motivate a person to find a job. Using the factor analysis method, it is shown that the motivation of jobseekers in different types of employment has a multidimensional structure, the five most important factors were identified and analyzed, an attempt was made to determine the system of relevant key factors, psychological components and the structure of their relationships, external and internal conditions that promote or interfere with motivational processes.

**Citation:** Дорожкін В. Р., Борець О. А. (2020) Doslidzhennia Motyvatsiino-Potrebovoi Sfery Osobystosti, shcho Perebuvaie u Protsesi Poshuku Roboty. *World Science*. 3(55), Vol.4. doi: 10.31435/rsglobal\_ws/31032020/6980

**Copyright:** © 2020 Дорожкін В. Р., Борець О. А. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

**Вступ.** Мотиваційно-потребова сфера особистості неоднаково співвідноситься з різними зовнішніми явищами, умовами, обставинами життя та діяльності людини. Вона є інтегральною психологічною характеристикою системи суб'єктивних цінностей, емоційно забарвлених відносин до навколишнього світу, себе, інших людей. Вона конкретизується через сферу ціннісно-сміслових відносин і визначає вибір мотивів, прийомів і способів спілкування з іншими людьми.

Аналізуючи різні дослідження мотивації, можна помітити, що вивчення мотивації трудової діяльності в основному зводиться до пошуку сукупності мотивів, а точніше – організованої системи мотивів, що обумовлюють успішність праці. Л.Т. Бадоев виділяє такі мотиви у працівників підприємства: потреба в реалізації індивідуальних особливостей, організації трудової діяльності, санітарно-гігієнічні умови, розмір заробітної плати, відношення адміністрації до праці, побуту та відпочинку працівників [1].

В.І. Ковальов серед найбільш поширених мотивів праці вказує на наступні: робота з близькими по духу колегами; робота під керівництвом технічно висококваліфікованого керівника, що вмє керувати людьми; гарна заробітна плата; нормальне завантаження роботою; ритмічність роботи; робота в комфортабельних умовах; можливість розвивати свої ідеї, проявляти творчий потенціал; виконувати роботу значущу для суспільства; мати можливість кар'єрного росту [3].

Ф. Герцберг, вивчаючи мотивацію в умовах виробництва, виділив такі мотиви як: досягнення, визнання, просування, відповідальність, інтерес до роботи, заробітна плата, умови праці, взаємовідносини між працівниками та інші [5].

З досліджень мотивації праці видно, що структура мотивації та зміст мотивів, що входять до неї, мають як подібність, так і відмінність у працівників різних професійних груп.

Ця особливність мотиваційної сфери обумовлена особливостями взаємодії людини із макро- та мікросередовищами. Тому встановити єдиний набір мотиваторів для різних видів трудової діяльності навряд чи можливо.

**Мета статті** полягає у дослідженні особливостей особистісної структури мотивації осіб, що шукають роботу та визначенні системи відповідних ключових чинників, психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, зовнішніх та внутрішніх умов, що сприяють або заважають мотиваційним процесам, встановлення зв'язку індивідуальних цінностей, соціально-психологічних установок, ціннісних орієнтацій та трудової спрямованості.

**Результати дослідження.** Отриманий емпіричний матеріал містить кількісні показники оцінювання психологічних чинників, які впливають на мотивацію особистості, що перебуває в пошуку роботи. Цей матеріал вивчався нами передусім за допомогою методу факторного аналізу. Застосування статистичної процедури факторного аналізу (обчислення здійснювалося на ЕОМ з використанням прикладної програми IBM SPSS Statistics 22) дало можливість виміряти основні фактори, які визначають зв'язок психологічних характеристик мотивації і завдяки яким можна пояснити можливі її варіанти в конкретних зв'язках.

Для визначення найбільш значущих факторів мотивації особистостей, що перебувають у пошуку роботи у 122 досліджуваних осіб (віком від 17 до 65 років) було виміряно 31 психологічну характеристику оцінюваного феномена. Для цих характеристик був використаний метод головних компонент з варімакс-обертанням.

Згідно алгоритму методу головних компонент достовірність результатів дослідження досягається в тому випадку, якщо процент вибірки суттєво між собою взаємопов'язаних елементів складає не менш 60% від загальної дисперсії. Під час аналізу дослідження факторної структури мотивації особистості, що перебуває в пошуку роботи було виділено чотири значущих біполярних фактори, що пояснюють 65,1% дисперсії оцінок.

Адекватність вибірки для проведення факторного аналізу було перевірено за допомогою тесту Кайзера–Майєра–Олкіна (КМО), відомого також як «міра адекватності вибірки». Згідно з цим критерієм, показник 0,5 є «ледь прийнятним», «середнім» є показник  $\geq 0,7$ , а «вартим уваги»  $\geq 0,8$  [8]. Результат КМО для проведеного аналізу становить 0,682, що є прийнятним результатом. Значущим на рівні  $p < 0,001$  є тест Бартлетта на сферичність [9]. Це дає змогу вважати вихідний масив даних придатним для проведення факторного аналізу.

Кількість факторів, необхідних і достатніх для представлення структури мотивації, визначалася на основі критерію Кайзера.

З табл. 2.1 бачимо, що методом PCA було одержано 5 компонентів із власним значенням більше за 1.

Таблиця 2.1. Загальна пояснена дисперсія

Компоненти	Вихідні власні значення		
	Значення	% дисперсії	кумулятивні %
1	4,2	15,9	15,9
2	2,4	10,2	26,1
3	2,3	7,9	34,0
4	2,3	7,8	41,8
5	2,0	5,9	47,7
6	1,7	4,5	52,5
7	1,7	4,4	56,9
8	1,7	3,9	60,8
9	1,3	3,4	64,2

Іншим відомим методом визначення кількості факторів є графік власних значень, або графік «каменистого відсіпку», запропонований Р. Кеттеллом [8]. На графіку подано власні значення кожного компонента. Згідно з цим підходом, залишати слід ті значення, які доходять

до точки зламу, після якої відбувається вирівнювання лінії власних значень. Як бачимо на рисунку 1, що показує значення компонентів проведеного дослідження, злам відбувається на компоненті 1, і вже з компонента 5 починається вирівнювання.

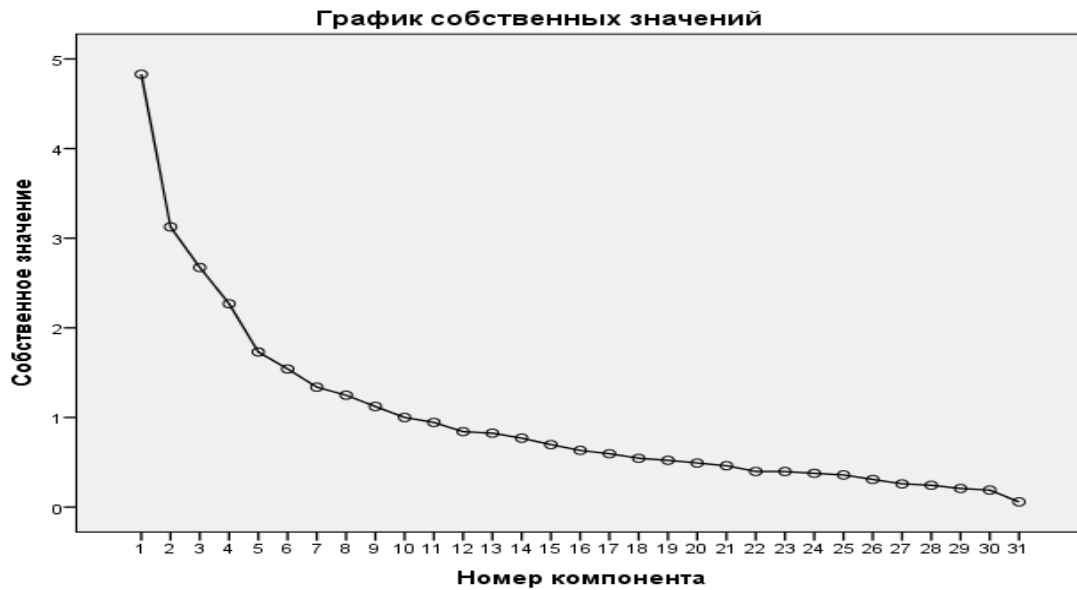


Рис 1.

Таким чином маємо дилему вибору факторів: згідно з критерієм Кайзера їх виходить дев'ять, згідно з графіком власних значень Кеттелла – два. Ми залишимо середнє – п'ять факторів для аналізу структури мотиваційних чинників, що впливають на особистість під час пошуку роботи.

У табл. 2.2 подано характеристики виділених факторів: кількість елементів за кожним із факторів та розмах значень факторних навантажень за модулем (в абсолютних значеннях). Як бачимо з таблиці, основним є фактор 1, що складається із 9 елементів та має найсильніші факторні навантаження. Розглянемо детальніше виділені фактори та їхні компоненти.

Таблиця 2.2. Характеристика виділених факторів

Фактори	Кількість елементів	Абсолютні значення факторних навантажень	
		<i>min</i>	<i>max</i>
<b>1</b>	<b>9</b>	<b>471</b>	<b>755</b>
<b>2</b>	<b>4</b>	<b>480</b>	<b>764</b>
<b>3</b>	<b>4</b>	<b>664</b>	<b>720</b>
<b>4</b>	<b>2</b>	<b>800</b>	<b>852</b>
<b>5</b>	<b>3</b>	<b>525</b>	<b>701</b>

У результаті факторного аналізу виділено та проаналізовано п'ять найбільш значущих факторів; ще чотири фактори, які мали менші ступені значущості у структурі мотивації особистості, не враховувалися при інтерпретації даних. Для інтерпретації отриманих значень ми вважали значущими коефіцієнти кореляції, що є більшими за 0,4 по модулю. Значущі за навантаженням коефіцієнти кореляції за п'ятьма основними факторами подано в табл. 2.3, де вказані факторні навантаження, знак яких враховувався при інтерпретації чинників.

З 31 вимірних показників, що входять до структури мотивації у результаті факторного аналізу, отримано 22 її психологічних характеристики (табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Результати вимірювання психологічних характеристик структури мотивації

№	Психологічні характеристики	Фактори і факторні навантаження				
		Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
1	Успіх	-0,002	0,059	0,012	-0,203	<b>0,741</b>
2	Спрямованість на себе	-0,029	0,079	0,002	<b>-0,700</b>	0,025
3	Спрямованість на взаємодію	0,050	-0,030	-0,055	<b>0,912</b>	-0,082
4	Установка на результат	0,025	<b>0,480</b>	0,230	0,244	0,336
5	Установка на альтруїзм	0,022	-0,175	0,005	0,333	<b>0,505</b>
6	Установка на егоїзм	-0,023	<b>0,711</b>	-0,065	-0,155	-0,124
7	Установка на працю	0,079	0,293	-0,117	0,093	<b>0,655</b>
8	Установка на гроші	-0,109	<b>0,765</b>	-0,190	0,039	0,254
9	Установка на владу	0,081	<b>0,734</b>	-0,038	-0,026	0,110
10	Добротичливість	-0,202	-0,145	<b>0,667</b>	0,087	0,051
11	Справедливість	0,071	-0,006	<b>0,757</b>	0,143	0,036
12	Образ Я	-0,025	0,008	<b>0,664</b>	-0,130	0,037
13	Удача	0,032	-0,136	<b>0,690</b>	-0,140	-0,271
14	Універсалізм	<b>0,568</b>	-0,046	0,242	-0,173	0,202
15	Гедонізм	<b>0,649</b>	0,018	-0,041	-0,032	-0,094
16	Самостійність	<b>0,755</b>	0,044	-0,105	-0,177	-0,182
17	Безпека	<b>0,668</b>	-0,195	0,049	0,124	-0,057
18	Стимуляція	<b>0,692</b>	0,198	0,016	-0,019	0,195
19	Конформність	<b>0,741</b>	-0,112	0,026	0,257	-0,064
20	Традиції	<b>0,474</b>	-0,011	-0,074	0,093	0,027
21	Досягнення	<b>0,741</b>	0,027	-0,089	-0,007	0,101
22	Доброта	<b>0,720</b>	-0,227	0,134	0,213	0,036
	Сумарний відсоток пояснювальної дисперсії	15,9%	10,2%	7,9%	7,8%	5,9%

Основним фактором, вклад якого в загальну дисперсію становив 15,9%, включає в себе 9 значущих за навантаженням показників із 22 отриманих нами. Значення з високим навантаженням мають такі показники: гедонізм (0,649); самостійність (0,755); безпека (0,668); стимуляція (0,692); конформність (0,741); досягнення (0,741); доброта (0,720). Помірне навантаження в цьому факторі припадає на такі показники: універсалізм (0,568) та традиції (0,474).

Психологічний зміст даного фактора полягає в тому, що особи, які перебувають у пошуку роботи, хотіли б жити в стабільному суспільстві, вони відчувають високу потребу у самоконтролі, автономності та у незалежності, вільного прийняття рішень та втілення їх у житті, що свідчить про те, що особистість прагне до самостійних міркувань, мислення, вибору способу дій. Високий показник параметру «досягнення» дозволяє зробити висновок, що опитані прагнуть до особистого успіху через прояв компетентності відповідно до соціальних стандартів, а прояв соціальної компетентності тягне за собою соціальне схвалення. Ці цінності для них настільки важливі, що стали домінантою, що обумовлює їх поведінку.

Цінності гедонізму, традицій, безпеки, не настільки значущі для опитуваних, як попередні, що можна пояснити передусім тим, що особи, які шукають роботу, враховують те, як оцінять їх дії оточуючі, для них важливо підтримувати зі всіма добрі стосунки, вони стримують дії та спонування, які можуть нашкодити іншим, або не відповідають соціальним очікуванням, але вони не завжди готові діяти на угоду іншим, нехтуючи власною думкою та інтересами, і не бояться порушити суспільні норми, які стають явно необхідними при вступі людей в контакт з будь-ким поза своїм середовищем, оскільки, зацікавлені в тому, щоб їх діяльність була належно оцінена, в повазі інших та самоповазі. Тобто цю групу людей можна характеризувати як групу, направлену на соціум.

Як відомо, у факторному аналізі фактор називається відповідно до змінних, що мають найбільше навантаження за цим фактором. Тому перший фактор дістав таку умовну назву: «суспільно корисний».

На другий фактор припало 10,2% значущих за своїм навантаженням показників. За цим фактором найбільше навантаження мають наступні соціально-психологічні установки: установка на гроші (0,765), установка на владу (0,734), установка на егоїзм (0,711), установка на результат (0,480).

Психологічний зміст даного фактору полягає в тому, що провідними установками є прагнення до збільшення свого добробуту, орієнтація, в першу чергу, на власні потреби у створенні комфортного життя і уникнення можливих неприємностей. Це не обов'язково означає, що інтереси зводяться до матеріальної вигоди, гроші мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь – просто при прийнятті рішень людина дуже серйозно враховує те, як наслідки діяльності відібуваються на ній особисто, тобто, особа зосереджена в основному на своїх власних інтересах.

Важливим є соціальний статус, домінування над людьми і ресурсами, а також особистий успіх у відповідності до соціальних стандартів. Такі люди можуть проявляти відкритий егоїзм, і ми можемо припустити, що це означає, що в певних ситуаціях досліджувані надають перевагу більш егоїстичним цінностям, а тому можуть знехтувати іншими факторами, зокрема альтруїстичними переконаннями.

Можна припустити, що разом із високим рівнем спрямованості на гроші та рівнем спрямованості до влади цим особам більш властиве прагнення до реалізації своїх можливостей за рахунок досягнення певного статусу та реалізації власних амбіцій. Людина прагне досягати результату у своїй діяльності всупереч усьому: метушні, перешкодам, невдачам, – і мотивує її до отримання соціальної цінності: влади, а не комфортності життя.

Другий фактор дістав таку умовну назву: «матеріально-результативний».

На третій фактор припало 7,9% значущих за своїм навантаженням показників. За цим фактором найбільше навантаження мають базисні переконання: справедливість (0,757), доброзичливість (0,667), удача (0,690), образ Я (0,664). Усі вони є значущими майже в однаковій мірі.

Ціннісний рівень регулює поведінку людини у значущих аспектах соціальної активності, зокрема у проблемних, конфліктних чи в ситуаціях морального вибору. Ця модель дозволяє ставити запитання на якому саме рівні (або рівнях) відбувається адаптація й трансформація базисних установок, що супроводжує критичні періоди життя [6].

Базисне переконання про доброзичливість навколишнього світу відображає установку індивіда щодо безпечної можливості довіряти навколишньому світу. Базисне переконання про справедливість навколишнього світу характеризує установку про принципи розподілу удач та нещастя і містить дві категорії: «справедливість» – переконання в тому, що у світі діють закони справедливості та «контроль» – переконання про можливість контролювати події, які відбуваються у житті. Базисне переконання про цінність і значущість власного Я також характеризується двома показниками: «образ Я» – установка індивіда в тому, що він хороший та гідний і «удача» – переконання у власній успішності та везінні [4].

Психологічний зміст даного фактора полягає в тому, що високий рівень вияву шкали «справедливість», «доброзичливість», «удача», «образ Я» свідчать про не зовсім адекватну оцінку навколишнього середовища, але, при цьому, довіряють навколишньому світу і вміють адекватно оцінювати «недоброзичливі стимули» та реагувати на них, зберігаючи психічну рівновагу. Людина, котра живе в переконанні, що світ є гарним місцем, люди в ньому добрі й готові допомогти, а сама вона достатньою мірою здатна контролювати події власного життя, внаслідок зіткнення з життєвими труднощами відчуває болісну руйнацію життєвих ілюзій.

Високий рівень вияву шкали «образ Я» респондентів свідчить про завищену самооцінку та відсутність достатньої критичності стосовно себе. При цьому, вони покладаються на вдачу і впевнені, що вони в цілому є везучими людьми. Удачу в досягненні цілей вони розглядають не як результат виявленої активності, а як зовнішній показник, незалежний від них. Це свідчить про неготовність брати на себе відповідальність за свої дії. Досліджувані є властиві переконання, що вони «хороші люди», тому їм обов'язково пощастить у житті, а значить, досвід вирішення та переживання проблем формує ставлення до себе як гарної та гідної людини, якій немає чого соромитись. Це призводить до очікування, а не до планування та реалізації власного потенціалу [4].

Третій фактор дістав умовну назву: «очікувально-довірливий».

Четвертий фактор характеризується малою кількістю показників. На четвертий фактор припало 7,8% загальної дисперсії. За цим фактором високі навантаження мають наступні компоненти: спрямованість на взаємодію (0,912), та протилежний полюс цього фактора, як спрямованість на себе, але з протилежним знаком (-0,700).

На підставі того, що показник «Спрямованість на взаємодію» має найбільше факторне навантаження у факторі ми доходимо висновку про важливість цього показника для осіб, що перебувають у пошуку роботи.

Психологічний зміст даного фактора полягає в тому, що провідним компонентом є спрямованість на взаємодію, що свідчить про те, що опитані тримають орієнтацію на ділову співпрацю; уміння відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети, та, разом з тим, передбачає прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми; орієнтацію на спільну діяльність, що часто шкодить виконанню конкретних завдань; залежність від групи; потребу в прихильності і емоційно-близьких відносинах з людьми.

Цікавим виявилось те, що компонент «спрямованість на себе» корелює з фактором з протилежним знаком. Це дозволяє нам припустити, що у опитаних немає орієнтації на пряму винагороду, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливості, тривожності, інтровертованості. Даний вид спрямованості є протилежно вираженим у нашій групі досліджуваних, що характеризує наявність позитивної тенденції у професійному становленні.

Через високе факторне навантаження показників, які характеризуються спрямованістю на взаємодію та спілкування, підтриманням міжособистісних стосунків та відсутністю орієнтації на отримання особистої винагороди, цей фактор дістав умовну назву «комунікативно-орієнтований».

П'ятий фактор має внесок у загальну дисперсію 5,9 %. Цей фактор дістав умовну назву «альтруїстично-процесуальний». За цим фактором найбільше навантаження мають соціально-психологічні установки: «успіх» (0,741), «праця» (0,655), «альтруїзм» (0,505).

Першочергове значення для досліджуваних має сформованість досягнення успіху, глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення. Для цього фактору характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань.

Високе навантаження компоненту «праця» свідчить про те, що праця для шукачів роботи сама по собі приносить їм більше радості й задоволення, ніж інші заняття. Люди, які орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. д. При цьому для таких людей важливо, наскільки ця праця схвалюється суспільством. Орієнтація на працю характеризує спрямованість особистості на активно-діяльне відношення до дійсності.

Високий показник альтруїстичних цінностей може характеризувати достатньо зрілу особистість. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, заслуговують на повагу. Альтруїзм – найбільш цінна громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину. Це, перш за все, установка на те, щоб діяти на користь іншим, хоча, деколи альтруїзм надмірно шкодить і може здаватися нерозумним.

Кожен з 5 виділених факторів є пов'язаною закономірним статистичним зв'язком системою показників. У своїй єдності фактори складають чіткий тип структури мотиваційних чинників, що спонукають особистість до пошуку роботи.

Результати дослідження показали, що у психологічній структурі мотивації особистості різних типів зайнятості (безробітні, що зареєстровані у службі зайнятості, студенти останнього року навчання та зайняті особи, що шукають роботу), що перебувають у процесі пошуку роботи мають місце особливості, що зумовлюються високим факторним навантаженням певних показників.

Факторний аналіз дав змогу визначити особливості взаємозв'язку характеристик мотиваційної сфери особистості і на цій підставі виокремити її основні характеристики, які є ключовими у її формуванні в процесі пошуку роботи.

**Висновки.** Факторний аналіз дав змогу виокремити в мотиваційній сфері особистості, що шукає роботу з 31 визначених ними показників, що входять до мотиваційної сфери особистості, 22, що характеризують найбільшою вираженістю. У результаті дослідження було

встановлено п'ять факторів, які дістали такі умовні найменування: «суспільно корисний», «матеріально-результативний», «очікувально-довірливий», «комунікативно-орієнтований», «альтруїстично-процесуальний».

Відтак, у осіб з різним видом зайнятості, що перебувають у пошуку роботи мотиваційна сфера, що відповідає фактору «суспільно-корисний», особистісна мотивація її формування і розвиток виробляється під впливом потреби у самоконтролі та незалежності, прагнення до самостійного мислення, вибору способу дій. Для них важливо підтримувати зі всіма добрі стосунки, але вони не завжди готові нехтувати власною думкою та інтересами, оскільки, зацікавлені в тому, щоб їх діяльність була належно оцінена, в повазі інших та самоповазі.

Тип мотиваційної сфери, що відповідає фактору «матеріально-результативний», характеризує осіб, для яких властиві прагнення до збільшення свого добробуту, орієнтація, в першу чергу, на власні потреби у створенні комфортного життя, домінування над людьми і ресурсами. Разом із високим рівнем спрямованості на гроші рівнем спрямованості до влади цим особам більш властиві прагнення до реалізації своїх можливостей за рахунок досягнення певного статусу та реалізації власних амбіцій і мотивує її до цього отримання соціальної цінності – влади, а не комфортність життя.

Третій, «очікувально-довірливий» тип мотиваційної сфери, містить у своєму складі такі ключові складові, як відсутність достатньої критичності стосовно себе, здатність покладатися на вдачу, яку досліджувані розглядають не як результат виявленої активності, а як зовнішній показник, незалежний від них. Це свідчить про неготовність брати на себе відповідальність за свої дії і призводить до очікування, а не до планування та реалізації власного потенціалу.

Тип комунікативної компетентності, що відповідає фактору «комунікативно-орієнтований», провідним компонентом якого є спрямованість на взаємодію, свідчить про те, що опитані тримають орієнтацію на ділову співпрацю, спільну діяльність та, разом з тим, залежність від групи, потребу в прихильності і емоційно-близьких відносинах з людьми, що часто шкодить виконанню конкретних завдань.

Тип мотиваційної сфери, що відповідає фактору «альтруїстично-процесуальний» містить у своєму складі такі ключові складові, як наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії. Це люди, які орієнтуються на працю, при цьому для таких людей важливо наскільки ця праця схвалюється суспільством. Високий показник альтруїстичних цінностей опитаних свідчить про те, що вони готові діяти на користь іншим.

Отже, дослідження показало, що мотиваційна сфера осіб з різним типом зайнятості, що перебувають у процесі пошуку роботи є складною структурою, сукупністю і певною послідовністю ряду причин і спонукань психологічного характеру, які пояснюють поведінку людини, її спрямованість і активність до якої входять п'ять факторів, які можна інтерпретувати також як її провідні типи. Кожен із факторів, як компонент цілісної системи у відповідності до назви, має своє змістовне і фундаментальне значення.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бадоев Т. Л. Динамика мотивов трудовой деятельности // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль: 1979. – С. 93 – 100.
2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б.Березин. - Л.: Наука, 2007. - 270 с
3. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности.– М.: Наука, 1988.– 192 с.
4. Лебідь Н. К., Бреус Ю. В. Базисні переконання як індивідуальний вектор цілеспрямованої активності особистості / Н. Лебідь, Ю. Бреус // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. - 2013. - Вип. 5. – С. 6-12.
5. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ Д.А. Куликов. Москва : Вершина, 2007. 240 с. ISBN 5-9626-0259-5
6. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. Москва : ЦСПиМ, 2013. 376 с.
7. Cliff N. Analyzing Multivariate Data / N. Cliff. – N. Y. : Harcourt College Publication, 1987. – 494 p.
8. Kaiser H., Rice J. Little Jiffy Mark IV / H. Kaiser, J. Rice // Educational and Psychological Measurement. – 1974. – Vol. 34. – P. 111–117
9. Kass R. A. Factor analysis / R. A. Kass, H. E. A. Tinsley // Journal of Leisure Research. – 1979. – Vol. 11. – No 4. – P. 120–138