

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВИВЧЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ В ЗАРУБІЖНІЙ НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТРАДИЦІЇ

У статті висвітлено сучасний досвід психологічної інтерпретації найбільш суперечливого й недостатньо розробленого на рівні наукового аналізу феномену кризового ринку праці – безробіття. Визначено концептуальні основи для подальшої теоретичної верифікації цієї проблеми в зарубіжних психологічних дослідженнях.

Ключові слова: безробіття, кризовий ринок праці, зайнятість, критична життєва ситуація.

Рудюк О. В. Перспективные направления изучения безработицы в зарубежной научно-психологической традиции. В статье освещается современный опыт психологической интерпретации наиболее противоречивого и недостаточно разработанного на уровне научного анализа феномена кризисного рынка труда – безработицы. Определено концептуальное основание для последующей теоретической верификации данной проблемы в зарубежных психологических исследованиях.

Ключевые слова: безработица, кризисный рынок труда, занятость, критическая жизненная ситуация.

Rudiuk O. V. Perspective Study of Unemployment in Directions of Foreign Scientific Psychological Tradition. The article highlights the contemporary aspects of psychological interpretation for the phenomenon of critical labour market of unemployment, the most controversial yet the least studied in terms of its scientific analysis. The research defines conceptual foundation for further theoretical verification in the direction of foreign psychological studies.

Key words: unemployment, critical labour market, employment, critical life experiences.

Постановка наукової проблеми та її значення. У сучасних соціально-економічних умовах одним із основних феноменів кризи зайнятості є безробіття. Його теоретичне осмислення та базис емпірико-прикладного розроблення мають фундаментальну репрезентативну основу й усталені традиції у вітчизняній психологічній науці. Теоретичним підґрунтям наукової рефлексії цієї складної соціально-психологічної проблеми є роботи таких вітчизняних учених: Г. Балла, О. Бондаренка, І. Зязюна, З. Кісарчука, О. Киричука, Г. Ложкіна, С. Максименка, І. Маноха, В. Моргун, В. Панок, П. Перепелиці, Н. Побірченко, В. Рибалка, В. Семиченко та ін. Сучасну науково-психологічну інтерпретацію феномену безробіття відображено в

розвідках О. Бреусенко (2000); І. Бринзи (2000); Н. Глуханюк (2003); С. Євдокимової (2002); Г. Єфремової (2002); О. Житник (2004); М. Кліщевської (2001); О. Михайлової (2000); Ю. Павлова (2006); О. Рябової (2003); В. Солнцевої (2001); С. Шафікової (2000) та ін.

Наукова рефлексія явища безробіття у вітчизняній психології традиційно відбувається в межах двох дослідницьких векторів. Перший представлено роботами, автори яких аналізують проблему безробіття як основного об'єкта дослідження (І. Волошина, Н. Глуханюк, І. Городецька, В. Гребенников, М. Дмитрієва, А. Дьомін, Л. Кален, Н. Михайлова, Ю. Павлов, А. Печьоркіна, О. Рябова, С. Шафікова та ін.). Другий вектор представлено роботами, автори яких безпосередньо не аналізують проблему безробіття, але висвітлюють її опосередковано у зв'язку з аналізом інших явищ і феноменів, релевантних динаміці та трансформації трудових відносин у сфері зайнятості (О. Дейнека, О. Єрмолаєва, Ф. Ісмагілова та ін.). Однак психологічне уявлення про сутнісні характеристики безробіття, яке сформоване в просторі вітчизняної науково-психологічної рефлексії, завжди буде неповним, фрагментарним та позбавленим фундаментальної методологічної основи й евристичної цінності за межами загальносвітових тенденцій і традицій науково-психологічного аналізу, поза контекстом актуального емпірико-концептуального базису зарубіжної психології, досвід якої в розробленні цієї проблеми має загально визнаний статус. Так, у нашому дослідженні представлено досвід такого виду теоретичної експлікації найбільш суперечливого й недостатньо охопленого науковим аналізом феномену кризового ринку праці, як безробіття, а також визначено концептуальні основи теоретичної верифікації цієї проблеми в зарубіжних науково-психологічних дослідженнях, що, власне, і визначає мету статті.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Основний емпірико-концептуальний фактаж розробки проблематики безробіття в зарубіжній психології було отримано в межах трьох дослідницьких підходів – інституційного, когнітивно-мотиваційного й біографічного, які становлять сукупність базових ідей про поведінку людини у сфері трудової зайнятості. Інституційний підхід апелює до ідеї про детермінованість переживання та поведінки безробітних уключенням їх у системи соціально генерованих спонук і обмежень діяльності й має очевидний міждисциплінарний характер. Принцип пояснення, який лежить в основі

когнітивно-мотиваційної схеми, виходить із «внутрішніх» закономірностей мотивації безробітних, їх соціального пізнання та самосприйняття і має виражений внутрішньодисциплінарний характер, оскільки використовує дослідницькі схеми, моделі та понятійний апарат загальної, соціальної, когнітивної і клінічної психології. Біографічний підхід, на відміну від перших двох, спеціально не орієнтований на дослідження безробіття й об'єднує теорії кар'єри та соціального розвитку особистості в межах індивідуального життєвого шляху.

Що ж до першого підходу, то особливе місце займає модель М. Яходи [13; 14; 15]. Свій підхід вона називає соціально-психологічним, підкреслюючи важливість обох складників у розумінні безробіття. Формулюючи своє бачення психологічної сутності безробіття, дослідниця вперше вводить два евристичних поняття – *явної і латентної функції трудової зайнятості* [15, 184]. Спираючися на положення функціонального (Р. Мертон) і психодинамічного (З. Фройд) підходів, М. Яхода трактує трудову зайнятість як соціальний інститут, чия організація та правила функціонування стосується людини, включеної в нього, деякі неминучі форми поведінки й суб'єктивного досвіду. Це відбувається незалежно від того, подобається людині її робота чи ні. Забезпечення прибутку й засобів до існування – безпосередній наслідок або явна функція включення в трудову зайнятість. На це звертають увагу майже всі дослідники, часто не помічаючи його латентних функцій, які можна виявити в ситуації втрати роботи. М. Яхода виділяє п'ять таких функцій: 1) праця у зв'язку зі своєю регулярністю та певним часовим розкладом структурує повсякденне життя людини, робить його впорядкованим, уписує в ритми ширших соціальних спільностей. Зазвичай, безробітні відчують труднощі в організації своєї поведінки, що позначається на їхній мотивації та самопочутті; 2) трудова зайнятість передбачає регулярну взаємодію з колегами, іншими людьми, що створює передумови для встановлення професійних і дружніх контактів, розширення соціального горизонту людини. Взаємодія з колегами не тільки розширює досвід спілкування, а й виступає амортизатором багатьох проблем, які виникають у професійній діяльності та за її межами. Безробіття значною мірою депривує міжособистісні контакти і спілкування; 3) праця – механізм залучення людини до колективних цілей, оскільки формує не лише зміст індивідуальних трудових цілей, а й пов'язує їх із цілями інших

людей та організацій. Це робить людську працю осмисленою, підтримує в людині почуття загальної компетентності. Часто безробітні відчують безцільність існування й непотрібність; 4) зайнятість формує соціальний статус людини, оскільки пов'язана з виконанням будь-яких ролей на певних позиціях у соціальній структурі суспільства. З одного боку, це впливає на формування персональної ідентичності й самооцінки, з іншого – позначається на соціальному статусі інших членів сім'ї та сім'ї загалом. Втрата роботи переводить людину до аутсайдерів, маргіналів. При цьому психологічні проблеми виникають не тільки в безробітного, а й у членів його сім'ї; 5) участь у трудовій зайнятості спонукає до регулярної активності. Відсутність роботи підвищує апатію, і безробітним доводиться докладати додаткових зусиль для самостимуляції.

Концепція М. Яхода має високу евристичну цінність, що дало їй можливість дуже довго перебувати в фокусі теоретико-концептуальних пріоритетів західних і вітчизняних дослідників проблеми безробіття. Резюмуючи викладені ідеї, слід погодитися з нею в розумінні важливості конституювальної функції трудової зайнятості. Втрачаючи роботу, людина втрачає не тільки засоби до існування, а й цілий комплекс важливих зв'язків із соціальною реальністю. Однак і сьогодні потребує дослідження таке питання: як депривацію явних і латентних функцій трудової зайнятості «переробляється» особистість і перетворює в умову та відправну точку подолання ситуації безробіття?

Психологічна інтерпретація безробіття, яку запропонував П. Уорр, загалом продовжує традицію, котру заклав М. Яхода. Головний складник підходу П. Уорра – «вітамінна» модель [21], згідно з якою на психічне здоров'я та поведінку людини у сфері зайнятості впливають дев'ять професійно релевантних параметрів її життєвого середовища: 1) можливість контролювати все, що відбувається та приймати рішення у своїй роботі; 2) можливість використовувати й розвивати свої професійні вміння та навички; 3) особливості цілей і способів залучення до діяльності; 4) різноманітність і варіативність умов праці; 5) прозорість, передбачуваність професійного середовища; 6) можливість заробляти; 7) фізична безпека; 8) можливість установлення та підтримки міжособистісних контактів; 9) престижність соціального статусу. Депривація кожного із зазначених параметрів викликає негативний резонанс у площині психологічного

самопочуття, що в ситуації безробіття є очевидним. З іншого боку, загальний депривувальний потенціал ситуації безробіття – феномен нелінійний та відносний і визначають його співвідношення витрат і зисків для особистості під час переходу зі стану зайнятого в стан безробітного.

Ще один ключовий складник підходу П. Уорра – уявлення про базис психологічного здоров'я, який утворюють чотири взаємодіючих фактори: емоційне благополуччя, компетентність, рівень особистої автономії, рівень життєвих домагань. Вони стійкі в часі й впливають на рівень психологічної вразливості в ситуації безробіття [21]. Концепція П. Уорра розвиває й доповнює модель М. Яходи, даючи змогу робити достатньо точні передбачення стосовно особливостей поведінки безробітних у ситуації втрати роботи.

Підхід Д. Фрайера спирається на уявлення про безробітного як активного, ініціативного, орієнтованого на майбутнє суб'єкта, котрий прагне осмислювати події та впливати на них [11]. Зміст його концепції визначають два ключові акценти. По-перше, звертають увагу на інституційні характеристики безробіття та їхній вплив на стан людини; найважливішим медіатором цього впливу визнають матеріальну депривацію. По-друге, важлива теза Д. Фрайера про здатність безробітних самостійно виходити зі складної життєвої ситуації, у якій вони опинилися.

Дослідження, проведені в межах когнітивно-мотиваційного підходу, можна об'єднати в три напрями залежно від того, які теоретичні положення брати за основу, пояснюючи безробіття: 1) теорія очікуваної цінності; 2) теорія атрибуції; 3) теорія пошуку роботи.

У межах теорії очікуваної цінності найбільш активно безробіття досліджував Н. Фізер [9; 10]. В основі його позиції лежить уявлення про здатність особистості осмислювати ситуації в термінах доступних альтернативних способів поведінки, оцінювати ймовірність виконання певних дій у відповідних умовах, а також привабливість дій і їх результатів. Наявність альтернатив важлива для психологічного благополуччя безробітного. Якщо вони відсутні або неприйнятні, а ціль (відновлення зайнятості) дуже бажана й одночасно недосяжна, то поточне повсякденне життя починає сприйматися безцільним і позбавленим сенсу. Н. Фізер справедливо зауважує, що теорія очікувань не може охопити все розмаїття переживань, мотивів і дій безробітних,

тому вбачає перспективу її розвитку в більш конкретному розробленні категорій нормативних вимог та вольової регуляції.

Дослідження безробіття в межах атрибуційної теорії пов'язане з аналізом ставлення різних груп населення до безробітних і поясненням безробітними причин особистої життєвої ситуації [1; 4; 5; 22; 23]. Суб'єктивну інтерпретацію ситуації безробіття розвинуто в теоретичних конструктах Б. Вейнера й М. Селігмана. Так, Б. Вейнер вважає, що способи пояснення породжують певні емоційні переживання та стани, впливають на мотивацію досягнення і включають три параметри: локус причинності (зовнішній – внутрішній); стійкість причини за часом (стійка – нестійка); можливість контролювати причини (контрольованість – неконтрольованість) [22, 560–573].

Завдяки роботам М. Селігмана та його співробітників широко відомим став феномен навченої безпорадності, пов'язаний із реакцією відмови від будь-якої активності й дій, якщо людина переконана в марності своїх зусиль у зміні актуальної ситуації. Важливе значення М. Селігман приділяє стилю атрибуції, який виступає як модулятор щодо навченої безпорадності. На його думку, стиль атрибуції впливає на психічне здоров'я, рівень успіхів у професійній та інших видах діяльності. У його концепції є моменти, важливі для інтерпретації поведінки в ситуації безробіття, що може залежати; по-перше, від характеру зворотних зв'язків, які отримує людина в результаті власної активності; по-друге, від внутрішнього аналізу людиною цих сигналів; по-третє, від її схильності до певного способу аналізу, зафіксованого в попередньому досвіді (ефект імунізації) [1].

Розвиваючи лінію М. Селігмана, У. Дейрїті й А. Голдсміт вважають, що одним із головних механізмів негативного впливу безробіття на психологічний стан людей є почуття безпорадності, пов'язане з уявленнями про свою нездатність змінити ситуацію [4; 5]. Почуття безпорадності руйнує мотивацію до пошуку роботи й оволодіння новими навичками, які об'єктивно могли б підвищити шанси безробітного на працевлаштування. Оскільки почуття безпорадності володіє певною інерцією і не зникає відразу після відновлення зайнятості, воно позначається на якості праці – колишній безробітний програє постійним працівникам і має вищі шанси знову втратити роботу, що знову-таки впливає на рівень його безпорадності.

Основу теорії пошуку роботи складають кілька концептуальних моделей, спільним для яких є розуміння пошуку роботи як специ-

фічної активності, що впливає на подолання безробіття. Р. Канфер, К. Ванберг і Т. Кантровіц трактують пошук роботи як результат процесу саморегуляції, в основі якого лежить патерн цілеспрямованих вольових дій. Учені опублікували результати метааналізу 73 досліджень, у яких вивчено зв'язки між пошуком роботи, станом зайнятості, різними психологічними й соціально-демографічними змінними [16]. Наведені дані підтверджують, що значимими предикторами відновлення зайнятості є інтенсивність пошуку роботи й рівень особистісних зусиль у цьому напрямку, цінність трудової зайнятості як особливий атитюд, самооцінка та інші характеристики особистості.

Д. Шваб, С. Райнс і Р. Олдаг запропонували модель, згідно з якою інтенсивність пошуку роботи безробітними залежить від двох факторів: самооцінки (впевненості в знаходженні роботи) та рівня фінансових труднощів [20, 76–87]. Якщо перші два підходи мають усталену традицію використання під час аналізу феномену безробіття, то біографічний напрям його вивчення перебуває лише на стадії становлення. Ключовою настановою цього напрямку є уявлення про безробіття як елемент і наслідок більш широкого комплексу проблем у соціальному функціонуванні особистості, що мають специфічні особистісно-біографічні передумови й наслідки [8].

Попередній аналіз дає підставу виділити в його межах два дослідницьких вектори: 1) дослідження кар'єри; 2) дослідження особистісних передумов і наслідків безробіття. Перший вектор представлено моделлю стадійного розвитку кар'єри та професійної зрілості Д. Сьюпера. У його схемі центральне місце належить поняттю *професійна адаптивність*. Структуру адаптивності визначають сімома факторами: 1) ставленням до праці як цінності; 2) здатністю керувати власним життям; 3) рефлексивними вміннями; 4) наявністю планів і перспектив у сфері кар'єри; 5) поінформованістю про світ праці та професій; 6) особливостями прийняття рішень; 7) здатністю досліджувати варіанти розвитку (цит. за [2]). Важливим елементом теоретичних поглядів Д. Сьюпера є уявлення про основні життєві ролі людини (в тому числі непрацюючого й безробітного). Рольові пріоритети є своєрідними індикаторами бажаних життєвих сценаріїв і багатьма чинниками визначають міру фрустрованості особистості під час виникнення несприятливих життєвих обставин (наприклад безробіття) [6, 74–80]. Особливо плідною є ідея Д. Сьюпера про ключову роль самосвідомості особистості в детермінації всіх процесів її

життєдіяльності. Саме особистість – та інстанція, яка активно «переробляє» інформацію і приймає рішення відповідно до власних індивідуальних характеристик (цілі, цінності, схильності, можливості) та особливостей соціальної реальності (сімейної, економічної, політичної ситуації). Отож складна взаємодія між елементами адаптивності, пріоритетними життєвими ролями, індивідуальними й соціальними детермінантами визначає, на думку Д. Сьюпера, особливості професійного розвитку особистості [19].

У дослідженнях кар'єри міцну позицію займає теорія Д. Холанда, яка фіксує її як процес і результат, детермінований особистісно-середовищними чинниками. Її найширше використовують, консультуючи випускників під час першого входження на ринок праці.

Модель Т. Еквіланті [2], спираючись на теорію і методичний апарат Д. Сьюпера, активно експлуатує поняття *адаптивність* й *переживання* як важливі елементи саморегуляції та самоорганізації особистості в ситуації безробіття. Роботи, акцентовані на проблемі прийняття кар'єрних рішень, – важливе доповнення до теорії Д. Сьюпера, оскільки аналізують ситуацію безробіття в контексті принципів безробітних у процесі прийняття кар'єрних рішень. Так, С. Осіпоу висловлює цікаву думку про те, що домінування певних складників у кар'єрних рішеннях залежить від історичного періоду та сприйняття людьми наявних можливостей [18, 141]. Чим більше зовнішніх можливостей для вибору, тим очевидніше прагнення реалізувати свої інтереси, особистісно самореалізуватися, отримати високий прибуток і задоволення від роботи. Якщо можливості звужені й обмежені, то прийняття рішень визначають цінні особистісні якості.

Г. Готефредсон [12] висуває цікаву гіпотезу, згідно з якою неконгруентні особистості (тобто ті, що мають невідповідність між своїм типом особистості й типом професійного середовища) з високою професійною ідентичністю та схильністю до ризику будуть намагатися покинути професійне середовище або змінити його. Навпаки, конгруентні особистості, а також люди з низькою професійною ідентичністю та схильністю уникати ризику будуть демонструвати стабільність.

Дж. Летек і Дж. Дозьє запропонували модель розвитку кар'єри, у якій центральною подією виступає втрата роботи. Цю подію протиставлено психологічному успіху, оскільки вона робить неможливим постановку й досягнення престижних цілей, переживання по-

чуття компетентності та впевненості. Утрата роботи може викликати пролонгований ефект «отруєння», що виражається в екстраполяції на іншу роботу почуття невизначеності, цинічного ставлення, низької мотивації до праці. Однак автори не відкидають і протилежного сценарію, який реалізується в процесі знаходженні роботи, яка забезпечує нові й вищі можливості для психологічного успіху, ніж попередня [17, 375]. Ця модель отримала емпіричне підтвердження в дослідженні Л. Ебі та К. Буч, котрі виділили предиктори, найбільш прогностичні щодо успішної кар'єри після втрати роботи. Для чоловіків такими стали фінансові ресурси, примирення з фактом втрати попередньої роботи (згасання негативних переживань), невдоволеність попередньою роботою, рівень активності в ситуації безробіття і його тривалість. Для жінок найбільшу прогностичну силу виявили гнучка рольова структура сім'ї та наявність фінансових ресурсів [7].

Другий дослідницький вектор, акцентований на вивченні особистісних передумов і наслідків безробіття, досліджує ефекти втрати роботи в площині соціального функціонування особистості. У межах цього напряму заслуговують на увагу дослідження Г. Елдера, котрий використовує поняття *економічний стрес* для позначення комплексу різноманітних труднощів і негативних психічних наслідків, викликаних суттєвим зниженням доходів [8, 27]. Негативний економічний ефект від втрати роботи очевидний – руйнується звичний образ життя та способи поведінки, що призводить до суттєвих відмінностей між потребами сім'ї і наявними ресурсами для їх задоволення. На думку автора, важливий саме факт втрати доходу, тому економічний стрес не збігається із ситуацією бідності.

Деякі автори в контексті вивчення особливостей поведінки безробітних звертають увагу на високий евристичний потенціал таких понять, як кумулятивні й безпосередні наслідки особистісно-середовищних взаємодій [3].

Отже, можна підбити загальні підсумки вивчення феномену безробіття в площині соціально-психологічного аналізу. Очевидним узагальненням у цьому контексті є акцент зарубіжних досліджень на вивченні безробіття переважно в межах когнітивно-мотиваційного підходу, які мають водночас виражений прикладний характер. Інституційний і біографічний напрями осмислення цього явища мають невелику питому вагу й недостатньо представлені позиції в сучасній психології безробіття.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Дефіцит концептуальних засобів, за допомогою яких дослідники могли б виділяти кризовий ринок праці в самостійну галузь вивчення, призводить до вакууму в площині наукового осмислення шерегу його найбільш суперечливих явищ. У межах цієї статті здійснено спробу теоретичної експлікації недостатньо охопленого науковим аналізом феномену кризового ринку праці – безробіття. Як концептуальний базис залучено досвід розроблення та перспективні напрями вивчення цієї проблеми в зарубіжній науково-психологічній традиції. Очевидним узагальненням у цьому контексті є акцент зарубіжних досліджень на вивченні безробіття переважно в межах когнітивно-мотиваційного підходу, які мають водночас виражений прикладний характер. Інституційний і біографічний напрями осмислення цього феномену мають невелику питому вагу й недостатньо міцні позиції в сучасній психології безробіття. Однак цілісне й системне уявлення про природу, механізми, закономірності та феноменологію цього явища неможливе без виходу в площину рефлексії значно ширших, ніж психологічна реальність, процесів і явищ. Тому міждисциплінарний синтез під час вивчення безробіття виступає, на нашу думку, найбільш затребуваною дослідницькою стратегією сучасної психології.

Список використаної літератури

1. Селигман М. Как научиться оптимизму / М. Селигман. – М. : Вече, 1997. – 218 с.
2. Aquilanti T. M. An integrated model of outplacement counseling / T. M. Aquilanti, J. Leroux // *Journal of Employment Counseling*. – 1999. – Vol. 36, № 4. – P. 177–192.
3. Caspi A. Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course / A. Caspi // *Studying lives through time : personality and development* / ed. by D. C. Funder, et al. 2-d ed. – Washington : APA, 1996. – P. 343–376.
4. Darity W. Jr. Social psychology, unemployment and macroeconomics / W. Jr. Darity, A. H. Goldsmith // *Journal of Economic Perspectives*. – 1996. Vol. 10, № 1. – P. 121–140.
5. Darity W. Jr. Unemployment, social psychology, and unemployment hysteresis / W. Jr. Darity, A. H. Goldsmith // *Journal of Post Keynesian Economics*. – 1993. – Vol. 16, № 1. – P. 55–73.
6. Developmental career assessment and counseling : The C-DAC model / D. E. Super, W. L. Osborne, D. J. Walsh // *Journal of Counseling & Development*. – 1992. – Vol. 71, № 1. – P. 74–80.
7. Eby L. T. Job loss as career growth : Responses to involuntary career transitions / L. T. Eby, K. Buch // *Career Development Quarterly*. – 1995. – Vol. 44, № 1. – P. 189–196.

8. Elder G. H. Jr. Economic stress in lives : developmental perspectives / G. H. Jr. Elder, A. Caspi // *Journal of Social Issues*. – 1988. – Vol. 44, № 4. – P. 25–45.
9. Feather N. T. Expectancy-value theory and unemployment effects / N. T. Feather // *Journal of Occupational & Organizational psychology*. – 1992. – Vol. 65, № 4. – P. 315–340.
10. Feather N. T. The effects of unemployment on work values and motivation / N. T. Feather // *Work motivation* / ed. by U. Kleinbeck, et al. Hillsdale. – New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publ., 1990. – P. 201–229.
11. Fryer D. Psychological of material deprivation : why does unemployment have mental health consequences? / D. Fryer // *Understanding unemployment: new perspectives on active labour market policies* / ed. by E. McLaughlin. – L. : Routledge, 1992. – P. 103–125.
12. Gottfredson M. Holland's contributions to vocational psychology : a review and evaluation / M. Gottfredson, L. John // *Journal of Vocational Behavior*. – 1999. – Vol. 55, № 1. – P. 15–40.
13. Jahoda M. Economic recession and mental health: some conceptual issues / M. Jahoda // *Journal of Social Issues*. – 1988. – Vol. 44, № 4. – P. 13–23.
14. Jahoda M. Reflections on Mariental and after / M. Jahoda // *Journal of Occupational & Organizational psychology*. – 1992. – Vol. 65, № 4. – P. 355–358.
15. Jahoda M. Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research / M. Jahoda // *American Psychologist*. – 1981. – Vol. 36, № 2. – P. 184–191.
16. Kanfer R. Job search and employment : a personality-motivational analysis and meta-analytic review / R. Kanfer, C. R. Wanberg, T. M. Kantowitz // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86, № 5. – P. 837–855.
17. Latack J. C. After the ax falls : job loss and career transition / J. C. Latack, J. Doizer // *Academy of Management Review*. – 1986. – Vol. 11, № 2. – P. 375–392.
18. Osipow S. H. Career issues through the life span / S. H. Osipow // *Psychology and work*. – Washington : APA, 1989. – P. 141–168.
19. Super D. E. Life-span, life-space approach to career development / D. E. Super // *Career Choice and Development* / ed. by D. Brown, L. Brooks. – San Francisco : Jossey-Bass, 1990. – P. 167–261.
20. Wanberg C. R. Individuals without job : an empirical study of job-seeking behavior and reemployment / C. R. Wanberg, J. D. Watt, D. J. Rumsey // *Journal of Applied Psychology*. – 1996. – Vol. 81, № 1. – P. 76–87.
21. Warr P. *Work, unemployment, and mental health* / P. Warr. – Oxford : Oxford university press, 1987. – 361 p.
22. Weiner B. An attributional theory of achievement motivation and emotion / B. Weiner // *Psychological Review*. – 1985. – Vol. 92, № 4. – P. 548–573.
23. Winefield A. H. Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people / A. H. Winefield, M. Tiggemann, H. R. Winefield // *Journal of Occupational & Organizational psychology*. – 1992. – Vol. 65, № 3. – P. 213–218.