

УДК 159.923

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

Балан М. А.

аспірант кафедри загальної психології і психологічного консультування
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

e-mail: balan.mykhailo@stud.onu.edu.ua

ORCID ID: 0009-0002-8335-5693

Швайкін С. А.

кандидат психологічних наук,

викладач кафедри загальної психології і психологічного консультування
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

e-mail: sshvaykin@gmail.com

ORCID ID: 0009-0006-9991-2107

МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У науковій розвідці запропоновано дослідження мотивів економічних (трудова) мігрантів. Показано, що економічні мігранти мають суперечливу структуру мотиваційної сфери досліджуваних. Показано, що для більшості характерна середня вираженість мотивації у сфері соціального визнання та потреби у широких соціальних контактах, що вказує на значущість соціального схвалення та включення у соціальне середовище. Водночас більшість респондентів не виявляють орієнтації на формування та підтримку довгострокових стабільних стосунків із вузьким колом колег, що може свідчити про поверхневність соціальних зв'язків та відсутність глибокої інтеграції в професійні мікрогрупи. Продемонстровано, що матеріальні стимули залишаються середньо-вагомим чинником мотивації: більшість досліджуваних орієнтуються на отримання високої заробітної плати. Встановлено низьку схильність до креативності та інноваційності, що поєднується з толерантністю до рутини та лише середнім рівнем потреби у цікавій і корисній роботі. Встановлено суперечність, що респонденти, з одного боку, демонструють готовність приймати одноманітність і відсутність постійної стимуляції, але з іншого – не виявляють вираженої орієнтації на пошук змістовності та особистісної значущості у професійній діяльності. Це може свідчити про певний баланс між адаптацією до стандартних умов праці та недостатньою спрямованістю на самореалізацію через роботу. Виявлені дані засвідчують, що мотиваційна сфера досліджуваних характеризується переважанням прагматичних і соціально-орієнтованих мотивів (матеріальне забезпечення, визнання, соціальні контакти) за відносно слабкої вираженості мотивації до креативності, професійної самореалізації та глибокої міжособистісної взаємодії. Це свідчить про адаптивну, але не інноваційно-орієнтовану модель мотивації, що забезпечує стабільність функціонування, проте обмежує потенціал для саморозвитку та творчого зростання. Встановлена двохфакторна модель ресурсної сфери у вимушених мігрантів, що складається з адаптаційно-зовнішнього фактора й фактора економічної вигоди.

Ключові слова: психологічні ресурси, адаптація, адаптаційна активність, середня і зріла дорослість, мігранти, мотивація, мотиваційний профіль.

Постановка проблеми. Мігрант, згідно з визначенням Міжнародної організації з міграції (МОМ), – це будь-яка особа, яка переміщується в межах держави або через міжнародний кордон, залишаючи своє звичне місце проживання, незалежно від її правового статусу; від того, чи є переміщення добровільним чи вимушеним; від причин цього переміщення; а також від тривалості перебування. Одним з ключових аспектів диференціації мігрантів є мотивація, що спонукає їх до рішення про міграцію. За критерієм мотивації мігрантів можна класифікувати за такими основними категоріями: економічні мігранти; гуманітарні/вимушені мігранти (до яких належать як внутрішньо переміщені особи, що залишаються в межах своєї держави, так і біженці, які перетинають міжнародні кордони); а також мігранти, що змінюють місце проживання із сімейних причин. Біженці розглядаються як мігранти, «витіснені» сприйнятою загрозою їхньому життю, свободам або вірі, тоді як добровільні мігранти зображуються як «притягнуті» сприйнятою надією на краще майбутнє та перспективними економічними можливостями. Економічні мігранти утворюють потенційно ширшу групу, що переїжджають з метою працевлаштування, до цієї групи входять особи, які в'їжджають до держави з метою здійснення економічної діяльності, такі як інвестори або ділові мандрівники, ця група може також розумітися в більш вузькому сенсі, подібному до категорії «трудова мігрантів». Різні типи мігрантів мають різні ресурси й мотивацію. Розуміння різних факторів мотивації, таких як робоче середовище, спосіб життя, культура праці та суспільство, які можуть спонукати мігрантів до праці й працевлаштування, є важливим, оскільки мотивація впливає на продуктивність, поведінку людини та розвиток її кар'єри. Виходячи із вищезазначеного тема нашого дослідження є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість пояснень щодо адаптації і навіть успіху мігрантів зосереджуються на психосоціальних схильностях мігрантів. За даними Дж.Г. Полавієя, М. Фернандес-Рейно, М. Рамос, мігранти схильні до незалежності, рішучості та цілеспрямованості, що може спонукати найбільш пристосованих членів суспільства, з якого вони походять, самостійно вибирати важкий шлях побудови кращого життя за кордоном [6]. Багато моделей міграції та культурної адаптації включають і мотиваційні фактори як важливі визначальні чинники як міграційних, так і адаптаційних процесів.

Мотивація була і є центральним і багаторічним питанням у галузі психології, оскільки вона лежить в основі біологічної, когнітивної та соціальної регуляції. Класична теорія мотивації передбачає два типи потреб, які можна розділити на базові потреби і вищі потреби. Перші забезпечують виживання (такі як отримання їжі, одягу, захист від холоду, особиста безпека), а вищі потреби виникають, коли базові потреби задоволені. До них належать успіх, визнання, задоволення та радість. Згідно з моделлю мотивації Д. Макклелланда, люди мають три основні типи емоційних потреб, які вони набувають у результаті свого життєвого шляху [4]. Оскільки ця модель зосереджується на потребах, її вважають змістовною

теорією мотивації. Модель розглядає такі потреби, як: досягнення (виконання завдань), влада (вплив на інших) та приналежність (хороші стосунки). Д. Макклелланд стверджував, що ці потреби є скалярними і кожна людина має їх поєднання, хоча зазвичай одна з них є домінуючою [4]. Поєднання та сила потреб людини формують її поведінку та мотивацію на роботі та в ширшому світі. Різні потреби приносять на робоче місце різні сильні та слабкі сторони, уподобання щодо способу роботи та ризику, пов'язані з поведінкою. У дослідженнях продемонстровано, що люди, які бажають емігрувати, мають вищий рівень мотивації досягнення та влади і нижчий рівень мотивації приналежності порівняно з тими, хто вирішив залишитися у своїй країні. Також продемонстровано, що мігранти з високим рівнем «потреби в успіху» економічно перевершують людей без цієї мотивації або людей, які емігрували з політичних причин.

Теорія самовизначення (SDT) – це підхід до мотивації та особистості людини, який використовує традиційні емпіричні методи, застосовуючи організаційну мета-теорію, яка підкреслює важливість розвитку внутрішніх ресурсів для розвитку особистості та поведінкової саморегуляції [8]. Згідно з Р.М. Райан та Е.Л. Десі, йдеться про внутрішню мотивацію, яка походить зсередини, коли є добровільно активною, прагне досягти мети, базуючись на особистому задоволенні та без будь-якого зовнішнього примусу. Конструкція внутрішньої мотивації описує цю природну схильність до асиміляції, майстерності, спонтанного інтересу та досліджень, які є настільки важливими для когнітивного та соціального розвитку, і це є основним джерелом насолоди та життєздатності протягом усього життя. Внутрішня мотивація призводить до сприятливих результатів, включаючи задоволеність роботою, відданість, залученість, зменшення намірів звільнитися, вигорання та прогули. Хоча внутрішня мотивація є важливим типом мотивації, це не єдиний тип мотивації [7]. Зовнішня мотивація передбачає участь у діяльності для отримання відчутної винагороди або для уникнення покарання. Зовнішня мотивація належить до ефективності діяльності з метою досягнення певного відокремленого результату й протиставляється внутрішній мотивації. Зовнішньо мотивація може сильно відрізнятись у своїй відносній автономії. В низці досліджень продемонстровано, що мігранти, працюючи в країні прибуття, демонструють розвинуту внутрішню мотивацію [5]. До видів внутрішньої мотивації мігрантів відносять особистісний ріст і самореалізацію, бажання здобути вищу освіту, отримати нові кваліфікації або розвинути професійні навички, прагнення більшої автономії та відчуття мети в житті або кар'єрі, а також бажання пригод, подорожей та пізнання нових культур також може бути важливим внутрішнім мотиватором для деяких мігрантів. Зазначимо, що внутрішні мотивації часто співіснують із зовнішніми, такими як економічна необхідність або політична нестабільність. Наприклад, людина може бути спонукана внутрішнім бажанням забезпечити краще майбутнє для своєї родини, що потім полегшується зовнішніми факторами, такими як наявність робочих місць та фінансових ресурсів у країні призначення.

Мета статті – теоретично обґрунтувати й емпірично вивчити мотиваційні фактори економічних мігрантів.

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 96 осіб, що хочуть працювати в іншій країні, віком від 17 до старших за 45 років. З них 17–25 років – 10,4%, 26–40 років – 60,4% та 29,2% – старших за 41 рік. Більшість жінок – 75%.

Для аналізу мотиваційних факторів нами було використано методику «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна. Цей профіль складається із 12 факторів, які показують найбільш значимі чинники мотивації працівників.

Описові статистики, отримані нами за мотиваційним профілем у майбутніх економічних мігрантів, представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Описова статистика мотиваційних факторів у майбутніх економічних мігрантів

	Мотиваційний фактор	M	Me	Mo	Стандартне відхилення
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	3,72	3	3	2,58
2	Належні умови праці	3,85	4	2	2,61
3	Структурування роботи	3,6	4	2	2,17
4	Соціальні контакти	1,79	1.5	1	1,44
5	Взаємини: тісні стосунки з невеликим колом людей	1,58	1	1	1,3
6	Визнання заслуг	3,06	3	3	2,09
7	Прагнення до досягнень	2,58	3	3	1,6
8	Влада і впливовість	0,79	0	0	1,11
9	Ступінь задоволеності	2,47	2	2	1,83
10	Креативність	2,64	2	1	2,02
11	Самовдосконалення	3,31	3	3	2,02
12	Цікава та корисна робота	3,56	3	2	2,1

На основі цих описових статистик досліджуваних розподілено за представленістю високого середнього й низького рівня по кожному мотиваційному фактору. Далі встановлено ієрархію мотивів. Перші сходинки займають мотиви прагнення до досягнень, визнання заслуг та соціальні контакти. Не є значущими мотиви тісних стосунків з невеликим колом людей, креативність, ступінь задоволеності роботою. Так, мотив постановки складних цілей та їх досягнення представлений на середньому рівні у 97,9% досліджуваних (див. рис. 1).

Мотивація у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума, представлена у 93,8% осіб на середньому рівні. Мотивація у соціальних контактах, тобто потреба спілкуватися з широким колом людей, представлена у 91,7% осіб на середньому рівні. У 81,3% досліджуваних не представлена мотивація у формуванні і підтримці довгострокових стабільних стосунків з невеликим колом колег. У 79,2% досліджуваних

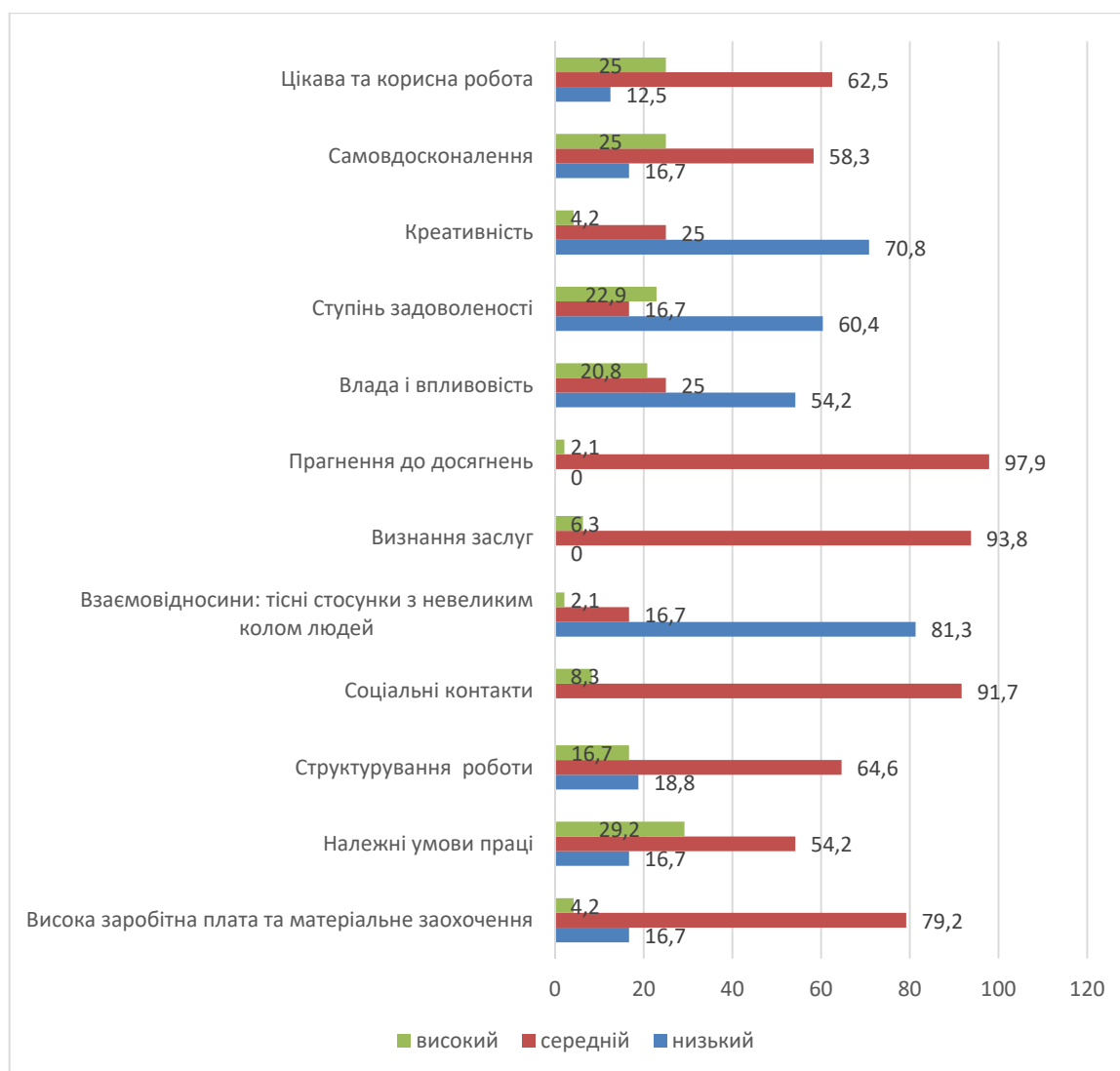


Рис. 1. Представленість мотиваційних факторів у мігрантів у процентах

представлена на середньому рівні мотивація і отримання високої заробітної плати, матеріальних винагород, набору пільг та надбавок. 70,8% осіб не мають тенденції до проявів допитливості, нетривіального мислення, креативності. 60,4% досліджуваних не прагнуть уникати рутини, не бажають завжди перебувати у стані піднесення, готовності до дій. Мотивація у цікавій і корисній роботі представлена у 62,5% на середньому рівні. Виявлені результати свідчать про певну внутрішню суперечність у мотиваційній сфері досліджуваних. З одного боку, 60,4% респондентів не прагнуть уникати рутини, не потребують постійного стану емоційного піднесення та готовності до дій, що вказує на їхню толерантність до стабільності й повторюваності діяльності. З іншого боку, 62,5% опитаних оцінили мотивацію до цікавої та корисної роботи лише на середньому рівні, що демонструє не досить виражену потребу у змістовому наповненні праці. Мотивація у самовдосконаленні представлена у 58,3% на середньому рівні. Належні умови праці є важливими для 54,2% на середньому рівні й для 29,2% на висо-

кому. Зазначимо, що високий рівень мотивів самовдосконалення представлений лише у 25% досліджуваних, а мотив влади та впливовості виявився значущим на низькому рівні у 54,2% мігрантів, що логічно вказує на другорядний характер цього чинника порівняно з іншими мотиваційними потребами (матеріальними, соціальними тощо).

Отже, за результатами для більшості мігрантів мотив економічної стабільності (висока заробітна плата) перебуває на 4-му місці, що на середньому рівні є вираженим у 79,2% досліджуваних, мотив визнання заслуг – на 3-му місці, що є типовим для мігрантів, які зазвичай перебувають у позиції адаптації до нових правил і культурних норм, і мігрантам важливо довести власну цінність як для роботодавців, так і для оточення; мотив соціальної підтримки – на 2-му місці, а мотив прагнення для досягнень – на 1-му місці, оскільки мігранти вимушені підтверджувати свою компетентність та працездатність, а досягнення виступає способом самоствердження та інтеграції у приймаюче суспільство, умови, в яких вони перебувають, рідко дозволяють реалізовувати амбіції, пов'язані з владою чи широким впливом, і для більшості мігрантів нехарактерною є орієнтація на обмежене коло тісних соціальних контактів. Вони віддають перевагу ширшому колу спілкування, що зумовлено потребою в інтеграції, пошуку нових соціальних зв'язків та ресурсів підтримки у приймаючому середовищі. Уникання замкненості у малих групах дозволяє їм розширювати можливості для професійної та особистісної адаптації.

Для встановлення моделі мотиваційної сфери був проведений факторний аналіз. Результати відображені в таблиці 2.

Таблиця 2

Модель мотиваційної сфери у економічних мігрантів

	Мотиваційний фактор	Фактор 1	Фактор 2
1	Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	,008	,751
2	Належні умови праці	,694	-,218
3	Структурування роботи	,410	-,187
4	Соціальні контакти	,407	,179
5	Взаємини: тісні стосунки з невеликим колом людей	,452	,156
6	Визнання заслуг	-,075	-,449
7	Прагнення до досягнень	-,067	,456
8	Влада і впливовість	,165	-,591
9	Ступінь задоволеності	-,734	,064
10	Креативність	-,769	,024
11	Самовдосконалення	-,212	-,625
12	Цікава та корисна робота	-,232	,275

Встановлено 2 фактори. Дисперсія першого фактора – 20,14%, другого – 15,01%. Перший фактор становили: креативність (-,769), ступінь задоволеності (-,734), належні умови праці (,694). Другий фактор – висока заробітна плата та

матеріальне заохочення (-,751), влада й впливовість (,591), самовдосконалення (,625). Узагальнюючи, можна сказати, що, згідно з факторною моделлю, у економічних мігрантів чим більше значення мають «належні умови праці», тим нижчими виявляються «креативність» та «ступінь задоволеності», тобто перший фактор говорить про важливість умов праці, на противагу особистісній самореалізації, і його можна назвати «Адаптаційно-зовнішній фактор» (де зовнішні умови важливіші, ніж внутрішні прояви – креативність, задоволення). Другий фактор відображає домінування матеріальних стимулів (висока заробітна плата, пільги, заохочення) за одночасного зниження значущості статусно-особистісних мотивів (влади, впливу, самовдосконалення). Він інтерпретується як орієнтація на зовнішню винагороду, що переважає над прагненням до влади чи внутрішнього розвитку, його можна назвати «Фактор економічної вигоди».

Висновки та перспективи подальшого дослідження. В науковому дослідженні запропоновано мотиваційний профіль у майбутніх економічних мігрантів. Показано, що економічні мігранти мають суперечливу структуру мотиваційної сфери досліджуваних. Для більшості характерна середня вираженість мотивації у сфері соціального визнання та потреби у широких соціальних контактах, що вказує на значущість соціального схвалення та включення у соціальне середовище. Водночас більшість респондентів не виявляють орієнтації на формування та підтримку довгострокових стабільних стосунків із вузьким колом колег, що може свідчити про поверхневність соціальних зв'язків та відсутність глибокої інтеграції в професійні мікрогрупи. Продемонстровано, що матеріальні стимули залишаються середньо-вагомим чинником мотивації: більшість досліджуваних орієнтуються на отримання високої заробітної плати. Встановлено низьку схильність до креативності та інноваційності, що поєднується з толерантністю до рутини та лише середнім рівнем потреби у цікавій і корисній роботі. Встановлено суперечність, що респонденти, з одного боку, демонструють готовність приймати одноманітність і відсутність постійної стимуляції, але з іншого – не виявляють вираженої орієнтації на пошук змістовності та особистісної значущості у професійній діяльності. Це може свідчити про певний баланс між адаптацією до стандартних умов праці та недостатньою спрямованістю на самореалізацію через роботу. Виявлені дані засвідчують, що мотиваційна сфера досліджуваних характеризується переважанням прагматичних і соціально-орієнтованих мотивів (матеріальне забезпечення, визнання, соціальні контакти) за відносно слабкої вираженості мотивації до креативності, професійної самореалізації та глибинної міжособистісної взаємодії. Це свідчить про адаптивну, але не інноваційно-орієнтовану модель мотивації, що забезпечує стабільність функціонування, проте обмежує потенціал для саморозвитку та творчого зростання. Встановлена двохфакторна модель ресурсної сфери у вимушених мігрантів: адаптаційно-зовнішній фактор і фактор економічної вигоди.

Список використаних джерел і літератури

1. 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).
2. 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*. 2025. № 6 (60). С. 1381–1392. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6\(60\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6(60)).
3. Малімон Л.Я., Глова І.В. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади : монографія. Луцьк : ВежаДрук, 2015. 220 с.
4. McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.A., & Lowell E.L. The achievement motive. Appleton–Century–Crofts, 1953. DOI: <https://doi.org/10.1037/11144-000>.
5. Portes A., Rumbaut R.G. Theoretical Overview: Theories of International Migration and Immigrant Adaptation. Chapter 2 of A. Portes and R.G. Rumbaut Immigrant America: A Portrait. 4th ed. University of California Press, 2014. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2780775>.
6. Polavieja J.G., Fernández-Reino M., Ramos M. Are migrants selected on motivational orientations? Selectivity patterns amongst international migrants in Europe. *European social science journal*. 2018. Rev. 34. P. 570–588. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcy025>.
7. Ryan R.M., & Deci E.L. Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York, NY : Guilford Press. 2017. Volume 38, Number 3. DOI: <https://doi.org/10.7202/1041847ar>.
8. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivation From a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2020. 61. Article 101860. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
9. Van den Broeck A., Howard J.L., Van Vaerenbergh Y., Leroy H., & Gagné M. Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory’s multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*. 2021. 11(3). P. 240–273. DOI: <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>.

References

1. Kireieva, Z.O., & Shvaikin, S.A., Balan, M.A. (2023). Determinanty y osoblyvosti adaptatsii ta psikhichnykh resursiv liudyny pid chas povnomasshtabnoho vtorhnennia [Determinants and features of human adaptation and mental resources during a full-scale invasion]. *Ukrainskyi psykhologichnyi zhurnal*, 1(19), 60–82. DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2023.1\(19\).4](https://doi.org/10.17721/upj.2023.1(19).4) [in Ukrainian].
2. Kireieva, Z.O., Turlakov, I.D., Shvaikin, S.A., Balan, M.A., & Riffa, O.H. (2025). Klasyfikatsiia resursiv y osoblyvosti resursnoi sfery u osib riznoho viku pid chas viiny [Classification of resources and characteristics of the resource sphere in individuals of different ages during wartime]. *Naukovi perspektyvy*, 6(60), 1381–1392. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6\(60\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-6(60)) [in Ukrainian].
3. Malimon, L.Ya. & Hlova, I.V. (2015). Motyvatsiia profesiinoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv mistsevykh orhaniv vykonavchoi vlady [Motivation for professional activity of civil servants in local executive authorities]. Lutsk: VezhaDruk [in Ukrainian].
4. McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. (1953). The achievement motive. Appleton-Century-Crofts. DOI: <https://doi.org/10.1037/11144-000> [in English].
5. Portes, A. and Rumbaut, R.G. (2014). Theoretical Overview: Theories of International Migration and Immigrant Adaptation (2014). Chapter 2 of A. Portes and R. G. Rumbaut. Immigrant America: A Portrait. 4th ed. University of California Press, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2780775> [in English].

6. Polavieja, J.G., Fernández-Reino, M., Ramos, M. (2018). Are migrants selected on motivational orientations? Selectivity patterns amongst international migrants in Europe. *Eur. Sociol. Rev.* 34, 570–588. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcy025> [in English].

7. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York, NY: Guilford Publishing. Volume 38, Number 3, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7202/1041847ar> [in English].

8. Ryan, R.M., and Deci, E.L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation From a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860> [in English].

9. Van den Broeck, A., Howard, J.L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. DOI: <https://doi.org/10.1177/20413866211006173> [in English].

Balan M. A.

Postgraduate Student at the Department of General Psychology and Psychological Counseling

Odesa I.I. Mechnikov National University

Shvaykin S. A.

Candidate of Psychological Sciences,

Lecturer at the Department of General Psychology and Psychological Counseling

Odesa I.I. Mechnikov National University

MOTIVATIONAL PROFILE OF LABOR MIGRANTS DURING WAR

This scientific study explores the motivations of economic (labor) migrants. It reveals that economic migrants exhibit a complex and sometimes contradictory structure in their motivational sphere. Most participants show a moderate level of motivation related to social recognition and the need for broad social contacts, indicating the importance of social approval and integration into the social environment.

At the same time, most respondents do not demonstrate a strong orientation toward forming and maintaining long-term, stable relationships with a close circle of colleagues. This may suggest superficial social connections and a lack of deep integration into professional micro-groups.

Material incentives remain a moderately significant motivational factor: the majority of participants are focused on earning a high salary. The study also found a low tendency toward creativity and innovation, combined with a tolerance for routine and only a moderate need for engaging and meaningful work.

A contradiction was identified: on one hand, respondents are willing to accept monotony and a lack of constant stimulation; on the other hand, they do not show a strong drive to seek meaning and personal significance in their professional activities. This may indicate a certain balance between adapting to standard working conditions and a limited focus on self-realization through work.

The findings suggest that the motivational sphere of the participants is dominated by pragmatic and socially-oriented motives (financial security, recognition, social contacts), while motivation for creativity, professional self-realization, and deep interpersonal interaction is relatively weak. This points to an adaptive, but not innovation-driven, motivational model that supports stable functioning but limits potential for personal growth and creative development.

A two-factor model of the resource sphere in forced migrants was identified, consisting of an adaptation-external factor and an economic benefit factor.

Key words: psychological resources, adaptation, adaptive activity, middle and mature adulthood, migrants, motivation, motivational profile.

Дата надходження статті: 02.10.2025

Дата прийняття статті: 06.11.2025

Опубліковано: 26.11.2025

