

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА  
ШЕВЧЕНКА  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДИПЛОМНА РОБОТА:

**ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ  
ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ**

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «**Магістр**»  
спеціальності 053 «Психологія»

студентки ОКР «Магістр» 2 курсу  
**Шумської Вероніки Анатоліївни**  
Науковий керівник:  
Кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри соціальної психології  
**Клименко Ірина Вадимівна**

Допустити до захисту в ДЕК  
кафедра соціальної психології  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри:  
доктор психологічних наук, професор  
**Траверсе Тетяна Михайлівна**

\_\_\_\_\_  
( підпис )

КИЇВ - 2025

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ</b> .....	7
1.1. Концептуальні підходи до вивчення уявлень про роботу в психологічній науці.....	7
1.2. Соціокультурні та економічні фактори впливу на уявлення про роботу в сучасному суспільстві.....	13
1.3. Психологічні особливості поколінь як чинники формування ставлення до роботи.....	19
Висновки до розділу 1.....	26
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ</b> .....	28
2.1. Опис етапів дослідження.....	28
2.2. Обґрунтування методик дослідження.....	34
2.3. Характеристика вибірки дослідження.....	44
Висновки до розділу 2.....	46
<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ</b> .....	49
3.1. Загальний аналіз результатів дослідження.....	49
3.2. Взаємозв'язок аспектів уявлення про роботу.....	64
3.3. Відмінності в уявленнях про роботу серед представників різних поколінь.....	79
3.4. Рекомендації щодо подолання розриву в уявленнях про роботу серед представників різних поколінь.....	90
Висновки до розділу 3.....	94
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	97
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	101
<b>ДОДАТКИ</b> .....	111

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасні обставини, спричинені воєнною агресією проти України, докорінно змінюють вимоги до ринку праці та збільшують напругу в суспільстві. З одного боку, значна кількість робочих місць втрачається або трансформується через вимушені релокації, руйнування інфраструктури та скорочення діяльності багатьох підприємств. З іншого боку, розвиваються нові напрямки роботи, зокрема пов'язані з інформаційними технологіями, дистанційними сервісами та волонтерським сектором. У таких непередбачуваних і складних умовах формується нове бачення того, якою має бути робота, наскільки вона має гарантувати економічну безпеку, моральне задоволення чи гнучкість робочого графіка. Ці зміни впливають на ставлення до професійного розвитку, мобільності працівників, а також на готовність освоювати нові професійні сфери.

У контексті воєнного стану в Україні ринок праці характеризується високим рівнем невизначеності, а проблема пошуку місця роботи чи збереження наявного стає критичною для молодих фахівців, а також й для досвідчених працівників. Вимоги до професійної гнучкості зростають через постійну потребу адаптуватися до надзвичайних умов і браку ресурсів. Одночасно посилюються ціннісні конфлікти між поколіннями, оскільки уявлення про цілі та завдання професійної діяльності можуть істотно відрізнятись, особливо коли йдеться про пріоритети безпеки, гідної оплати праці та можливості впливати на відбудову країни. В умовах загострення політичних та соціально-економічних проблем, пов'язаних із воєнними діями, потреба в гармонізації уявлень про роботу посилюється, оскільки порозуміння між працівниками різного віку може сприяти більшій згуртованості та взаємопідтримці.

Налагодження конструктивної взаємодії між поколіннями набуває особливої значущості, коли організації опиняються перед викликами нестабільної економічної ситуації та зростанням емоційного навантаження

працівників. Молодші фахівці нерідко очікують від роботи швидких можливостей для розвитку, технологічних рішень та гнучкого формату виконання завдань, тоді як старші працівники мають досвід криз 90-х років, соціально-економічних перетворень і надають перевагу стабільності й дотриманню перевірених практик. Подібні розбіжності у баченні цілей професійної діяльності або критеріїв успішності створюють передумови для непорозумінь, які гальмують робочі процеси та негативно позначаються на психологічному кліматі в колективі.

З метою досягнення психологічної стійкості та підвищення ефективності організацій все частіше застосовуються комплексні підходи до управління персоналом, орієнтовані на узгодження мотиваційних цінностей, індивідуальних стратегій професійної самореалізації та спільної відповідальності за результат. Встановлення чітких критеріїв співпраці та взаємодії допоможе уникнути конфліктів, пов'язаних з очікуваннями молодих і більш досвідчених працівників, сприяючи підвищенню якості трудової діяльності та утриманню персоналу в складних суспільно-політичних умовах. Таким чином, аналіз психологічних особливостей уявлень про роботу представників різних поколінь є необхідним для адаптації ринку праці до сучасних викликів і створення сприятливих умов для професійного розвитку як молодих спеціалістів, так і досвідчених фахівців.

Серед вітчизняних та зарубіжних вчених також активно досліджується питання уявлень про роботу та їх зміни в умовах сучасних викликів. Зокрема, питання гендерних особливостей уявлень про кар'єрний успіх аналізуються у працях Б. В. Прядка, а особливості покоління Z на вітчизняному ринку праці висвітлюються в дослідженнях І. Бурачек, Д. Ярмолюк та В. Верстової. Психологічні особливості джоб-хперів як представників специфічної вікової групи розглядаються у працях І. Є. Чугуєвої та Л. М. Мухіної.

Також досліджуються педагогічні умови формування уявлень про професії у дітей старшого дошкільного віку (С. І. Григор'ян, 2024) та соціально-психологічні механізми формування уявлень молоді про життєвий

успіх (А. С. Кармазіна, 2024). У міжнародному контексті значну увагу питанням взаємодії поколінь на робочому місці приділяють С. Rudolph, R. Rauvola та Н. Zacher, а проблемам ейджизму в умовах пандемії COVID-19 – А. Lytle та S. Levy. Крім того, питання міжпоколінневої відповідальності та її впливу на майбутні рішення розглядаються в роботах Y. Nakagawa та T. Saijo, а особливості професійної кар'єри представників різних поколінь аналізуються у дослідженнях А. Smolbik-Jęczmień.

У контексті динамічних змін на ринку праці, а також практичного значення та обмеженого теоретичного вивчення особливостей ставлення до роботи представників різних поколінь в Україні, тема дослідження є актуальною та потребує подальшого наукового аналізу.

**Мета дослідження** - виявити особливості уявлень про роботу представників різних поколінь та розробити практичні рекомендації щодо подолання розриву в уявленнях про роботу молодих працівників та менеджерів старшого покоління.

**Завдання дослідження:**

- 1) Провести теоретичний аналіз особливостей уявлення про роботу серед різних поколінь;
- 2) Розробити методологічну схему дослідження особливостей уявлення про роботу серед різних поколінь та дібрати релевантний дослідницький інструментарій;
- 3) На основі отриманих емпіричних даних виявити актуальні взаємозв'язки в аспектах уявлення про роботу; встановити відмінності в уявленнях про роботу між молодих працівників та менеджерів старшого покоління;
- 4) Розробити практичні рекомендації щодо подолання розриву в уявленнях про роботу молодих працівників та менеджерів старшого покоління.

**Об'єктом дослідження** є уявлення про роботу.

**Предметом дослідження** є особливості уявлень про роботу представників різних поколінь.

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань було використано наступні **методи дослідження**:

- *теоретичні* - аналіз, синтез та узагальнення сучасних знань з проблематики дослідження;
- *емпіричні* – психодіагностичні методики «Мотивація професійної діяльності» (Замфір, 2011), «Шкала цінності роботи» (Robinson & Betz, 2008), «Опитувальник про сенс роботи» (Pignault & Houssemand, 2021), «Опитувальник робочих переваг» (Amabile & et al., 1994), «Шкала диференціальних емоцій» (Izard & et al., 1993);
- *математико-статистичні* - описова статистика, частотний аналіз, критерії відмінності, однофакторний дисперсійний аналіз, кореляційний аналіз.

**Теоретична цінність і прикладна значущість отриманих результатів** полягає у поглибленні розуміння взаємозв'язку між типами професійної мотивації, емоційними станами та ціннісними орієнтаціями працівників різних поколінь. Отримані дані уточнюють уявлення про домінування внутрішньої мотивації як ресурсу емоційного благополуччя, що має практичне значення для вдосконалення систем мотивації персоналу, розробки програм зниження професійного вигорання та створення сприятливого організаційного середовища з урахуванням поколіннєвих особливостей.

**Структура дипломної роботи.** Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел, який налічує 87 найменувань та 5 додатків. Робота містить 31 таблицю та 5 рисунків. Загальна кількість сторінок 117, з яких 98 основного тексту.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ**

#### **1.1. Концептуальні підходи до вивчення уявлень про роботу в психологічній науці**

Розуміння природи уявлень про роботу є багатограним процесом, що охоплює широкий спектр наукових підходів, зокрема когнітивний, мотиваційний, соціально-конструктивістський та екзистенційно-гуманістичний.

Когнітивний підхід до вивчення уявлень про роботу ґрунтується на ідеї, що ці уявлення формуються та змінюються в результаті взаємодії людини з навколишнім середовищем через процеси мислення, сприйняття та пам'яті. Уявлення про роботу виступають когнітивними схемами—ментальними структурами, які організують та інтерпретують інформацію про професійну діяльність. Ці схеми розвиваються під впливом індивідуального досвіду, навчання та соціального контексту, що робить їх динамічними та гнучкими (Saluja & Shah, 2024). Водночас когнітивні схеми формуються у тісному зв'язку з життєвими сценаріями, які визначають напрямок професійного розвитку особистості. Життєвий сценарій впливає на інтерпретацію подій, вибір кар'єрних стратегій та рівень професійної задоволеності, що підтверджується дослідженнями про роль сценарного програмування життєвого шляху (Карпенко & Ніцевич, 2025).

Окрім індивідуальних особливостей сприйняття роботи, когнітивний підхід також враховує нормативні аспекти, що задають певні стандарти професійного розвитку. Уявлення про роботу в суспільстві часто структуровані відповідно до загальноприйнятих норм і очікувань, які визначають, що є «правильним» чи «успішним» у кар'єрі. Психологічні дослідження свідчать, що ці норми можуть впливати на прийняття рішень щодо професійного вибору та адаптації на робочому місці (Хомич, 2023). Таким чином, уявлення про роботу

підпорядковуюються суспільним очікуванням, що зумовлює їхню регулятивну функцію.

Крім того, когнітивний підхід дозволяє розглядати уявлення про роботу крізь призму посттравматичних змін та особистісного зростання. Важливим аспектом є здатність особистості переосмислювати робочі цінності та адаптуватися до нових умов після критичних життєвих подій. Дослідження підтверджують, що когнітивна реконцептуалізація життєвого досвіду сприяє формуванню нових професійних орієнтацій і підходів до роботи (Назар, 2024). Це свідчить про динамічність когнітивних схем, які можуть змінюватися під впливом як позитивних, так і кризових факторів.

Дослідження сучасної когнітивної психології показують, що уявлення про роботу є результатом як автоматичних, так і контрольованих когнітивних процесів. Наприклад, відповідно до моделі перцептивно-когнітивного розрізнення, розуміння роботи базується на сенсорному сприйнятті, а також на складних когнітивних механізмах обробки інформації (Nes, Sundberg, & Watzl, 2021). Це підтверджує, що когнітивні схеми, пов'язані з роботою, можуть змінюватися залежно від життєвого досвіду та професійного контексту.

Важливу роль у формуванні уявлень про роботу відіграють процеси пам'яті. Дослідження показують, що попередній досвід професійної діяльності формує очікування та установки, які впливають на майбутнє ставлення до роботи (Michel, 2020). Наприклад, працівники, які раніше стикалися з несприятливими умовами праці, можуть мати більш песимістичне уявлення про роботу загалом, навіть якщо їхнє нове місце праці забезпечує кращі умови.

Крім того, когнітивні упередження можуть суттєво впливати на формування уявлень про роботу. Одним із найбільш поширених є ефект упередженості уявлення, коли люди схильні сприймати свою професійну діяльність крізь призму особистого досвіду, що може викривлювати їхнє сприйняття реальності (Peiris, Ulluwishewa, & Ariyasinghe, 2021). Наприклад, працівники, які зазнали стресу через нестабільність роботи, можуть сприймати навіть об'єктивно стабільні умови як загрозливі. Такі когнітивні викривлення

мають важливе значення при управлінні персоналом, оскільки вони можуть впливати на рівень мотивації та задоволеності роботою.

У сучасній когнітивній психології значну увагу приділяють дослідженню зв'язку між когнітивними схемами та соціальним контекстом. Наприклад, робота Green (2020) підтверджує, що когнітивні процеси формуються під впливом соціальних норм, корпоративної культури та взаємодії з колегами. Це означає, що організаційне середовище може впливати на уявлення працівників про свою професійну роль, визначаючи їхні очікування та поведінкові реакції.

Отже, когнітивний підхід до уявлень про роботу підкреслює, що професійні уявлення є результатом складної взаємодії когнітивних процесів, пам'яті та сприйняття. Вони формуються через досвід, навчання та інформаційний вплив, що робить їх змінними та адаптивними до соціального середовища. Дослідження когнітивних упереджень, а також впливу когнітивної рефлексії на формування уявлень про роботу, є важливим напрямом сучасної когнітивної науки, що може мати практичне застосування в галузях управління персоналом та професійного розвитку.

Мотиваційний підхід до вивчення уявлень про роботу базується на аналізі внутрішніх та зовнішніх чинників, що визначають ставлення працівників до своєї професійної діяльності. Теорії мотивації, такі як ієрархія потреб Маслоу та двофакторна теорія Герцберга, відіграють ключову роль у поясненні формування уявлень про роботу. Маслоу стверджував, що потреби людини поділяються на п'ять рівнів – від фізіологічних до потреб самореалізації, і кожен етап визначає пріоритети індивіда в професійній сфері (Gupta & Singh, 2024). Герцберг, у свою чергу, розрізняв мотиваційні фактори (визнання, кар'єрне зростання) та гігієнічні фактори (заробітна плата, умови праці), підкреслюючи, що лише перша група може суттєво впливати на задоволеність роботою (Sebit, 2024).

Важливим аспектом мотиваційного підходу є розподіл мотивації на внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація виникає з особистих переконань і бажання досягти успіху, тоді як зовнішня ґрунтується на матеріальних

винагородах або соціальному визнанні (Tóth- Király et al., 2020). Дослідження показують, що працівники з домінуючою внутрішньою мотивацією більш схильні до професійного зростання та інноваційної діяльності, тоді як ті, хто орієнтується на зовнішні стимули, частіше демонструють високу плинність кадрів (Chiriță et al., 2023).

Очікування щодо роботи суттєво залежать від поколінневої приналежності, що пояснюється різними мотиваційними потребами. Молодше покоління (міленіали та представники покоління Z) більше орієнтується на можливості самореалізації, розвиток та баланс між роботою і особистим життям, що підтверджується дослідженнями, які вказують на високу значущість автономії та соціального визнання для цих груп (Guo, 2023). Старші працівники (покоління X та бекі-бумери), навпаки, частіше розглядають роботу як стабільне джерело доходу та соціального статусу (Kenny et al., 2022). Це створює міжпоколіннєві розбіжності, які можуть впливати на ефективність комунікації у робочому середовищі.

Мотиваційний підхід до уявлень про роботу дозволяє розглянути, яким чином різні мотиваційні чинники впливають на сприйняття професійної діяльності, враховуючи внутрішні потреби, зовнішні стимули та міжпоколіннєві відмінності. Використання мотиваційних теорій для пояснення цих аспектів дозволяє адаптувати управлінські практики для підвищення залученості та задоволеності персоналу.

Соціально-конструктивістський підхід до уявлень про роботу базується на твердженні, що уявлення про професійну діяльність є соціально сформованими конструкціями, які змінюються залежно від суспільного контексту, норм та цінностей певної групи. Цей підхід підкреслює, що професійна ідентичність людини формується через індивідуальний досвід, а також й під впливом соціальних факторів, таких як сім'я, освітні інститути, мас-медіа та міжособистісні взаємодії (Boddy & Jankowicz, 2020).

Важливу роль у конструюванні уявлень про роботу відіграють засоби масової інформації. Дослідження свідчать, що ЗМІ впливають на сприйняття

престижності різних професій, створюючи стереотипні уявлення про статус та соціальну значущість певних видів діяльності. Наприклад, професії у сфері технологій та фінансів часто подаються як престижні, що може формувати уявлення про кар'єрний успіх серед молоді (Wolfers, 2024). Водночас, професії, пов'язані з фізичною працею або доглядом за людьми, рідше отримують позитивне висвітлення, що впливає на професійні орієнтації молодого покоління.

Сім'я та освітні установи також є ключовими агентами соціалізації, що визначають ставлення до праці. Дослідження показують, що уявлення про роботу передаються через покоління, відображаючи сімейні та культурні цінності. Наприклад, у суспільствах із високим рівнем колективізму значна увага приділяється стабільності та традиційним кар'єрним шляхам, тоді як в індивідуалістичних культурах робоча діяльність розглядається як засіб самореалізації (Csurgó et al., 2023). Вплив освіти також є критичним: формальні навчальні програми можуть сприяти формуванню певних установок щодо роботи, особливо через залучення студентів до стажувань, наставництва та професійного орієнтування (Ngo, 2024).

Групова динаміка та соціальне порівняння відіграють центральну роль у визначенні престижності роботи. Люди схильні оцінювати свою професійну позицію відносно інших, орієнтуючись на загальноприйняті соціальні стандарти. Наприклад, дослідження показують, що працівники, які порівнюють себе з колегами або знайомими, можуть відчувати або підвищену мотивацію до кар'єрного розвитку, або професійне вигорання у разі несприятливих порівнянь (Hill et al., 2023). Такий механізм соціального порівняння є особливо вираженим у сучасному цифровому середовищі, де платформи соціальних медіа сприяють поширенню ідеалізованих образів професійного успіху.

Соціально-конструктивістський підхід до уявлень про роботу наголошує на тому, що професійна ідентичність та ставлення до праці є продуктом соціальних взаємодій, культурних норм та медійних наративів. Цей підхід дозволяє пояснити, чому уявлення про роботу можуть значно змінюватися

залежно від суспільного контексту та які механізми соціальної взаємодії формують ці уявлення.

Екзистенційно-гуманістичний підхід до уявлень про роботу акцентує увагу на значенні праці у процесі самореалізації особистості, її прагненні до автентичності та пошуку сенсу життя. Цей напрям базується на філософських ідеях Віктора Франкла, Карла Роджерса та інших представників екзистенційної та гуманістичної психології, які розглядали роботу як ключовий аспект людського існування, що сприяє розвитку особистості (Miller, 2020).

Згідно з концепцією Франкла, людина не може повністю реалізувати себе без усвідомлення сенсу своєї діяльності, а робота є одним із основних джерел такого сенсу. Він зазначав, що уявлення про професію значною мірою визначаються зовнішніми факторами, а також глибоко індивідуальними екзистенційними пошуками, пов'язаними з цінностями та життєвими цілями. Роджерс, своєю чергою, наголошував на важливості самоприйняття та саморозвитку у професійній сфері, вважаючи, що лише вільний вибір діяльності, який відповідає внутрішнім потребам, дозволяє досягти психологічного благополуччя (Nasution et al., 2024).

Дослідження свідчать, що уявлення про роботу формуються під впливом ціннісних орієнтацій, які визначають значущість різних аспектів професійної діяльності для особистості. Наприклад, люди з високим рівнем внутрішньої мотивації розглядають роботу як засіб самовираження та творчості, тоді як особи з домінуючими зовнішніми орієнтаціями частіше сприймають її як інструмент для забезпечення матеріального благополуччя (Chavatel, 2022). У цьому контексті екзистенційно-гуманістична психологія підкреслює, що рівень задоволеності роботою прямо пов'язаний із тим, наскільки вона узгоджується з особистими життєвими принципами та відчуттям сенсу (Fircks, 2020).

Взаємозв'язок між професійною діяльністю та життєвим призначенням досліджується у контексті екзистенційних криз, які можуть виникати у періоди кар'єрних змін або професійного вигорання. Зокрема, працівники, які не знаходять сенсу у своїй діяльності, частіше стикаються з емоційним

виснаженням та зниженням мотивації (Abzug, 2020). Навпаки, люди, які відчують, що їхня робота має глибоке значення, демонструють вищий рівень психологічного благополуччя та більш ефективні стратегії подолання труднощів (Amani, 2024).

У сучасній психологічній науці уявлення про роботу розглядаються як багатовимірне психологічне утворення, що формується під впливом когнітивних процесів, мотиваційних чинників, соціального контексту та екзистенційного пошуку сенсу. Когнітивний підхід акцентує увагу на ролі індивідуального досвіду, пам'яті, сприйняття та ментальних схем, які адаптивно змінюються у відповідь на життєві обставини. Мотиваційна перспектива дозволяє дослідити внутрішні й зовнішні детермінанти професійної поведінки з урахуванням міжпоколінневих відмінностей. Соціально-конструктивістський підхід підкреслює соціальну зумовленість професійних уявлень, зокрема вплив ЗМІ, сім'ї та освітніх практик. Екзистенційно-гуманістичне розуміння роботи як засобу самореалізації та носія сенсу життя розкриває її важливість для психологічного благополуччя. Така інтеграція підходів сприяє глибшому розумінню природи уявлень про роботу як динамічної системи, що поєднує індивідуальні, соціальні й культурні компоненти.

## **1.2. Соціокультурні та економічні фактори впливу на уявлення про роботу в сучасному суспільстві**

Глобалізація та цифровізація суттєво змінили уявлення про роботу, впливаючи на вимоги до професійних компетенцій, моделі зайнятості та очікування щодо кар'єрного розвитку. Технологічний прогрес призвів до трансформації ринку праці, змістивши фокус з фізичної праці на цифрові навички та здатність до адаптації у змінному середовищі. Впровадження штучного інтелекту, автоматизації та роботизації значно вплинуло на структуру зайнятості, скорочуючи потребу в традиційних робочих місцях та створюючи

нові можливості у сфері цифрових професій (Dijmărescu & Ionescu, 2021). Дослідження свідчать, що в умовах цифрової економіки ключовими стають навички критичного мислення, самостійного навчання та здатність працювати у віддаленому форматі, що змінює професійні орієнтації та уявлення про роботу.

Масові комунікації також відіграють важливу роль у формуванні суспільних уявлень про роботу та професійні перспективи. ЗМІ, реклама та соціальні мережі формують загальну громадську думку щодо престижності різних сфер діяльності, що впливає на кар'єрні орієнтації молодого покоління (Орехова, 2024). Візуальні та текстові образи успішної професійної діяльності, які постійно транслюються в інформаційному просторі, можуть створювати як реалістичні очікування, так і викривлені уявлення про трудову діяльність. Особливо це помітно серед студентської молоді, яка знаходиться в процесі активного формування професійної ідентичності.

Сучасні дослідження вказують на важливість емпатійної культури у вищій освіті, оскільки вона визначає міжособистісні взаємодії в колективах й готовність працівників до співпраці та командної роботи (Лі & Попова, 2024). Це свідчить про те, що уявлення про роботу все більше зміщуються від індивідуалістичних кар'єрних прагнень до колективної взаємодії та соціальної відповідальності. Разом із цим реклама та маркетингові стратегії відіграють важливу роль у формуванні психологічних установок споживачів, особливо у юнацькому віці, коли відбувається активне засвоєння соціальних норм та очікувань щодо кар'єрного успіху (Петрова, 2024).

Значну роль у соціокультурних трансформаціях відіграє правова культура, яка визначає рівень соціального самоздійснення молоді та їхні уявлення про відповідальність, трудові права та професійні перспективи (Болтівець, Галушко & Жуляєв, 2021). Формування правосвідомості є важливим фактором адаптації молодих працівників до сучасного ринку праці, де дедалі більше уваги приділяється питанням етичності, соціальної справедливості та рівних можливостей.

Крім того, соціально-психологічні механізми визначають особливості формування уявлень молоді про життєвий успіх, що безпосередньо впливає на сприйняття професійного розвитку (Кармазіна, 2024). Молоді люди орієнтуються на особистісну самореалізацію, можливість балансувати між роботою та особистим життям, що свідчить про зміну трудових цінностей у сучасному суспільстві.

Важливою тенденцією є поширення віддаленої зайнятості, яка стала масовим явищем після пандемії COVID-19. Глобальні компанії дедалі частіше використовують цифрові платформи для залучення працівників на короткострокові контракти, що призводить до зміни традиційних моделей зайнятості (Latif, 2024). Це створює нові виклики, оскільки платформація праці може сприяти нерівномірному розподілу можливостей та нестабільності доходів. Водночас дослідження вказують, що цифрові технології розширюють доступ до робочих місць для представників різних соціальних груп, зменшуючи бар'єри входу на ринок праці та сприяючи розвитку глобальних професійних спільнот (Leimeister & Blohm, 2022).

Глобальний ринок праці також формує нові очікування щодо професійного розвитку. В умовах швидких технологічних змін роботодавці очікують від працівників готовності до постійного навчання та підвищення кваліфікації (Bieliaieva, 2023). Це призводить до появи концепції «навчання протягом усього життя», яка стала важливою складовою професійного успіху. Дослідження свідчать, що молодші покоління працівників (особливо представники покоління Z) сприймають роботу як динамічний процес самореалізації та прагнуть до різноманітних кар'єрних експериментів, тоді як старші покоління більше цінують стабільність та довгострокові перспективи зайнятості (Čizmić et al., 2023).

Система освіти безпосередньо впливає на кар'єрні орієнтації молоді, задаючи певні стандарти професійного успіху та надаючи базові компетенції, необхідні для зайнятості. Дослідження свідчать, що навчальні програми, орієнтовані на розвиток критичного мислення, цифрових навичок та

міждисциплінарного підходу, сприяють більшій адаптивності випускників до змінного ринку праці (Nikolić & Antonijević, 2020). Водночас традиційні системи освіти, що зосереджені на академічних знаннях без практичної підготовки, можуть обмежувати можливості молоді у професійному середовищі. Освіта виконує функцію культурної репродукції, зберігаючи певні професійні цінності та стереотипи щодо престижності різних сфер діяльності.

Культурні відмінності також впливають на уявлення про працю та професійний статус. В одних суспільствах робота асоціюється із засобом особистісної реалізації, тоді як в інших – з економічною необхідністю та соціальною стабільністю. Наприклад, у країнах із колективістською культурою більш поширені очікування щодо довгострокової зайнятості та організаційної лояльності, тоді як у індивідуалістичних суспільствах кар'єрний шлях розглядається як особиста відповідальність і можливість для експериментів (Sabak, 2023). Крім того, рівень соціальної мобільності у суспільстві визначає ставлення до праці: в економічно розвинених країнах з високими можливостями кар'єрного росту працівники частіше змінюють роботу, шукаючи кращі умови, тоді як у менш стабільних економіках основним критерієм вибору є безпека зайнятості.

Професійна соціалізація є процесом, що відбувається впродовж усього життя та формується під впливом освіти, сім'ї, культури та робочого середовища. Вона визначає цінності, норми та поведінкові моделі, які людина переносить у професійну діяльність. Дослідження показують, що школа та університети є середовищем, де закладаються основи професійної ідентичності (Palomique, 2023). У країнах із розвинутою системою професійної освіти випускники краще підготовлені до ринку праці, тоді як у суспільствах із переважанням теоретичної освіти адаптація до реальних умов роботи може бути складнішою. Окрім освітніх закладів, значну роль у формуванні уявлень про працю відіграють культурні інститути – театри, музеї, література та засоби масової інформації, які впливають на суспільне сприйняття різних професій та їхню значущість.

Економічна стабільність відіграє вирішальну роль у формуванні уявлень про роботу, оскільки вона впливає на мотивацію працівників, їхні очікування від зайнятості та адаптацію до змін на ринку праці. Дослідження показують, що в умовах економічної нестабільності працівники надають перевагу фінансовій безпеці та стабільності зайнятості, тоді як у періоди економічного зростання вони більше орієнтовані на самореалізацію та професійний розвиток (Izadi & Tuhkuri, 2021). Зростаючий рівень невизначеності в економіці, особливо після глобальних криз, сприяє підвищенню попиту на робочі місця з надійними соціальними гарантіями, що зменшує схильність молодих працівників до ризикованих кар'єрних стратегій.

Кар'єрні очікування значною мірою залежать від рівня доходів і доступу до соціальних гарантій. У менш розвинених економіках стабільність зайнятості та рівень заробітної плати залишаються головними пріоритетами працівників, що обмежує їхню мобільність і готовність до змін. Важливу роль відіграє також структура ринку праці: у країнах із високим рівнем конкуренції серед спеціалістів економічні стимули змушують працівників постійно підвищувати свою кваліфікацію, тоді як у регіонах із низькою конкуренцією очікування щодо кар'єрного зростання є менш вираженими.

Динаміка ринку праці визначає здатність поколінь адаптуватися до економічних змін. Молодші працівники, зокрема представники покоління Z, краще пристосовуються до нестабільних умов ринку, оскільки вони виростили в умовах економічної глобалізації та цифровізації праці (Павлов, 2023). Вони відкриті до нових форматів зайнятості, таких як фриланс, віддалена робота та підприємництво. Водночас старші покоління частіше демонструють прихильність до традиційних форм зайнятості та менш гнучкі у питаннях зміни кар'єрного шляху. Економічні умови також визначають попит на певні професії: у періоди економічного піднесення зростає потреба у висококваліфікованих спеціалістах, тоді як у часи криз спостерігається зміщення у бік низькокваліфікованої зайнятості.

Молодші покоління більш адаптивні до змін, тоді як старші прагнуть до фінансової безпеки та прогнозованості зайнятості. Динаміка ринку праці вимагає від працівників гнучкості та готовності до безперервного навчання, що є ключовим фактором успішної професійної діяльності у сучасних економічних умовах.

Соціальні трансформації суттєво впливають на формування уявлень про працю, змінюючи традиційні уявлення про роль гендеру, баланс між роботою та особистим життям, а також соціальні очікування від професійної діяльності. Гендерна рівність та інклюзивність стали ключовими аспектами сучасного ринку праці, що визначають кар'єрні можливості та умови зайнятості. Дослідження показують, що впровадження політик рівності сприяє підвищенню економічної ефективності та зменшенню гендерного розриву в оплаті праці (Alahmar, 2024). Більше компаній впроваджують стратегії підтримки жінок у керівних посадах та створюють умови для інклюзивного робочого середовища, що позитивно впливає на залученість працівників та корпоративну культуру. Крім того, соціальна інклюзія у сфері праці сприяє розширенню можливостей для осіб з обмеженими можливостями та представників меншин, формуючи нові уявлення про професійну етику та соціальну справедливість.

Баланс між роботою та особистим життям зазнав значних змін у зв'язку з глобальними тенденціями цифровізації та віддаленої зайнятості. Сучасні працівники, особливо представники поколінь Y та Z, надають все більше значення гнучким робочим умовам та можливості поєднувати кар'єру з особистим розвитком (Sharma, 2020). Дослідження вказують, що запровадження гнучкого графіка роботи сприяє зростанню продуктивності та покращенню добробуту працівників. Водночас соціальні очікування щодо роботи також змінилися: якщо раніше кар'єра асоціювалася переважно з матеріальним благополуччям, то сучасні працівники очікують від роботи можливостей для особистісного розвитку, соціальної взаємодії та реалізації індивідуальних цінностей (Kolosnichenko et al., 2022).

Сучасні соціальні тренди, зокрема зміна ставлення до професійного успіху, впливають на очікування працівників щодо роботи. Наприклад, у розвинених країнах зростає популярність концепції «змістовної праці», що передбачає важливість внеску у суспільство та екологічну відповідальність бізнесу (Yereskova & Mazuryk, 2021). Змінюється й ставлення до корпоративної культури: працівники все більше цінують відкритість, демократичний стиль управління та можливості для самовираження. Крім того, глобалізація та розвиток цифрових технологій сприяють появі нових моделей роботи, таких як гіг-економіка та підприємництво, що змушує традиційні компанії адаптувати свої стратегії управління персоналом до нових реалій (Engelbrecht & Lombard, 2024).

Соціальні трансформації впливають на зміну уявлень про працю, зумовлюючи зростання значущості гендерної рівності, балансу між роботою та особистим життям, а також формування нових соціальних трендів. У сучасному суспільстві робота перестає бути лише джерелом доходу, натомість набуває більшого значення як засіб самореалізації та соціальної відповідальності.

Уявлення про роботу в сучасному суспільстві формуються під потужним впливом соціокультурних і економічних трансформацій, що зумовлюють зміни у трудових цінностях, професійних орієнтаціях та очікуваннях різних поколінь. Глобалізація, цифровізація, розвиток гіг-економіки, зміна ролі освіти й зростання значущості гендерної рівності сприяють переосмисленню традиційних моделей зайнятості та кар'єрного успіху. Сучасні працівники дедалі більше орієнтуються на гнучкість, можливості для самореалізації, баланс між особистим життям і роботою, що зумовлює перехід від матеріальних до екзистенційно-соціальних уявлень про працю. У цих умовах формування професійної ідентичності відбувається у тісному зв'язку з культурним контекстом, економічною стабільністю та динамікою ринку праці.

### **1.3. Психологічні особливості поколінь, як чинники формування ставлення до роботи**

Формування уявлень про роботу відбувається під впливом когнітивних процесів та емоційних реакцій, які визначають ставлення людини до професійної діяльності. Когнітивні механізми обробки інформації відіграють ключову роль у створенні ментальних моделей, що визначають професійну мотивацію, очікування та оцінку робочого середовища. Дослідження показують, що когнітивні процеси можуть суттєво відрізнитися залежно від поколінневої приналежності. Зокрема, представники покоління Z приділяють більше уваги когнітивним та інструментальним цінностям роботи, тоді як престиж та альтруїстичні мотиви відіграють для них менш важливу роль (Agora, Dubey & Vyas, 2020). Це свідчить про трансформацію уявлень про роботу серед молоді, яка більше орієнтована на розвиток компетенцій та кар'єрні можливості, ніж на соціальне визнання.

Важливу роль у формуванні уявлень про роботу відіграє загальна картина світу особистості, яка формується під впливом інформаційного середовища. Сучасне суспільство висуває нові вимоги до когнітивних схем професійного розвитку, оскільки інтенсивний потік інформації змінює уявлення про робочі можливості, кар'єрні перспективи та професійні стандарти (Кириченко, 2021). При цьому сімейні цінності, закладені в ранньому віці, також впливають на професійні орієнтації, оскільки моделі поведінки батьків часто визначають ставлення до праці у наступних поколіннях (Корецька, 2024).

Одним із важливих аспектів професійного розвитку є гендерні відмінності, які формуються ще в процесі навчання. Соціокультурні очікування щодо чоловічих та жіночих ролей у професійному середовищі можуть впливати на вибір спеціальності, кар'єрні амбіції та сприйняття власного успіху. Зокрема, гендерна культура, яка формується у студентські роки, має значний вплив на подальшу кар'єрну траєкторію та професійне самовизначення (Давиденко, 2021). Патріотичні цінності, що інтегруються в освітньо-виховний процес, також можуть впливати на професійні пріоритети, зокрема через акцент на суспільній відповідальності та ролі особистості у державотворчих процесах (Пономаренко, 2023).

Крім того, важливим фактором у формуванні уявлень про роботу є батьківський сценарій, який впливає на сприйняття кар'єрного розвитку та професійної відповідальності. Дослідження підтверджують, що життєві перспективи особистості значною мірою залежать від моделі, яку закладають батьки, оскільки ранні соціальні установки визначають очікування щодо майбутньої роботи та рівень професійної амбіційності (Томашевський, 2024).

Емоційні реакції також відіграють значну роль у формуванні професійних уявлень, впливаючи на те, як людина сприймає роботу та її перспективи. Вік працівника впливає на його емоційну залученість та значущість праці у житті. Дослідження показують, що молодші працівники (покоління Z та Y) більшою мірою асоціюють роботу з особистими досягненнями та почуттям гордості, тоді як у старших працівників (покоління X) значну роль відіграє відчуття стабільності та впевненості у майбутньому (Johnson et al., 2023). Емоційні реакції на робочі завдання також змінюються з віком: молодші працівники більше схильні отримувати задоволення від викликів та нових можливостей, тоді як старші більше цінують передбачуваність та сталість робочих процесів.

Дослідження когнітивного залучення вказують на важливість осмисленості роботи як фактора емоційного благополуччя. Зокрема, було виявлено, що для молодших працівників важливішими є аспекти соціальної взаємодії та можливості професійного зростання, тоді як для старших працівників більш значущими є можливості автономії та самовираження (Smaliukienė & Bekesienė, 2020). При цьому когнітивна активність під час роботи впливає на рівень емоційного вигорання: чим вищий рівень залучення, тим вищий ризик емоційного виснаження, особливо серед старших працівників, які схильні до стресових реакцій на підвищене навантаження (Skýpalová et al., 2023).

Зміни у когнітивних моделях сприйняття роботи з віком відображаються у рівні задоволеності працею та кар'єрних очікуваннях. Молодші покоління частіше пов'язують роботу з інноваціями, креативністю та особистісним розвитком, тоді як старші надають перевагу стабільності та прогнозованості

кар'єри (Moon & Kim, 2023). Такі розбіжності впливають на міжпоколіннєву взаємодію у робочому середовищі, зокрема у питаннях гнучкості робочого графіка, кар'єрного зростання та організаційної культури.

Мотиваційні пріоритети щодо роботи відрізняються між поколіннями, оскільки вони формуються під впливом соціального середовища, економічних умов та технологічного прогресу. Одним із ключових аспектів цих відмінностей є співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Дослідження показують, що молодші працівники (покоління Y і Z) надають перевагу внутрішнім мотиваторам, таким як можливості для навчання, кар'єрного зростання та професійного розвитку, тоді як старші працівники (покоління X та бекі-бумери) орієнтовані на стабільність та фінансову винагороду (Mahmoud et al., 2020). Ці відмінності пов'язані з тим, що старші покоління працювали в умовах економічної нестабільності, що зумовило їхню прагматичну орієнтацію на стабільність та матеріальне забезпечення, тоді як молодші покоління, виховані в умовах технологічної революції, розглядають роботу як засіб самореалізації.

Очікування щодо кар'єрного розвитку також відрізняються між поколіннями. Для представників покоління Z важливими є можливості гнучкого графіка, швидкого кар'єрного зростання та балансу між роботою та особистим життям (Dwivedula, 2024). Водночас покоління X та бекі-бумери частіше оцінюють роботу з точки зору довгострокової стабільності, перспектив пенсійного забезпечення та можливості професійної безпеки. Дослідження підтверджують, що менеджери часто переоцінюють рівень мотивації молодих працівників та їхню готовність до тривалих зобов'язань у компанії, тоді як самі працівники покоління Y і Z розглядають кар'єру більш гнучко, змінюючи місце роботи у разі невідповідності їхнім очікуванням (Dăniloia, 2024).

Значний вплив на мотиваційні пріоритети має досвід роботи. Молодші працівники, які тільки починають кар'єру, частіше надають перевагу можливостям навчання та наставництва, тоді як працівники з більшим досвідом зосереджуються на довгостроковій стабільності та матеріальному добробуті

(Rank & Contreras, 2021). Дослідження показують, що з віком рівень важливості внутрішніх мотиваторів (наприклад, можливість творчого самовираження) може знижуватися, тоді як зовнішні фактори, такі як соціальний статус та пенсійне забезпечення, починають відігравати більш значущу роль (Величко, 2022).

Молодші працівники більше орієнтовані на розвиток, гнучкість та самореалізацію, тоді як старші прагнуть стабільності, фінансової безпеки та соціальних гарантій. Ці відмінності важливо враховувати при формуванні мотиваційних стратегій в організаціях, щоб забезпечити ефективне управління міжпоколіннівими колективами.

Формування уявлень про роботу відбувається під впливом психосоціальних чинників, що охоплюють виховання, освіту, соціальні взаємодії та міжпоколіннєве спілкування. Значну роль у цьому процесі відіграє сім'я, яка є первинним агентом соціалізації. Дослідження показують, що робочі цінності передаються між поколіннями, формуючи установку щодо професійної діяльності, стабільності зайнятості та важливості кар'єрного зростання (Ghezzi et al., 2020). Батьки, які мають стабільну роботу, частіше передають дітям уявлення про важливість професійного успіху та відповідальності, тоді як у сім'ях із нестабільною зайнятістю спостерігається більший акцент на необхідності адаптивності та гнучкості у кар'єрі. Вплив освітніх інститутів також є критичним, оскільки вони визначають ставлення молоді до вибору професії та їхнє уявлення про кар'єрні перспективи. Системи освіти різних країн демонструють різні моделі професійної орієнтації, що впливає на рівень очікувань молодого покоління щодо їхньої майбутньої зайнятості (Moon & Kim, 2023).

Поколіннєва ідентичність відіграє важливу роль у формуванні ставлення до роботи, оскільки різні вікові групи мають відмінні очікування та цінності. Наприклад, покоління X схильне до високої організаційної відданості та традиційного підходу до кар'єрного зростання, тоді як покоління Y та Z демонструють гнучкіші кар'єрні стратегії та більшу вимогливість до якості

робочого середовища (Ilhan, 2020). Відмінності між поколіннями формують особисте сприйняття професійної діяльності та впливають на ефективність міжпоколіннього спілкування у робочих колективах. Працівники старшого віку часто вважають, що молодь не має належної відданості роботі, тоді як молодші спеціалісти вважають, що старші покоління є менш відкритими до змін (Erdoğan & Tekin, 2023).

Міжпоколіннєве спілкування є важливим фактором адаптації уявлень про роботу. Взаємодія між працівниками різних вікових груп дозволяє обмінюватися досвідом і формувати більш комплексне розуміння робочих процесів. Дослідження підтверджують, що молодші працівники, які працюють у змішаних вікових колективах, швидше набувають необхідних навичок та адаптуються до організаційної культури (Adams & Nino, 2024). При цьому рівень задоволеності роботою значно зростає, коли на підприємстві впроваджуються механізми наставництва та міжпоколіннєвої співпраці. Важливим аспектом є і те, що сприйняття професійних ролей змінюється під впливом зовнішнього середовища та соціальних змін, що підтверджується дослідженням, яке вказує на зростання значущості самореалізації та балансу між роботою та особистим життям серед молодих працівників (Leslie et al., 2021).

Сімейне виховання, освіта та соціальні контакти впливають на те, як представники різних поколінь сприймають роботу та професійний розвиток. Поколіннєва ідентичність визначає ставлення до зайнятості та змінює кар'єрні пріоритети, тоді як міжпоколіннєва взаємодія сприяє формуванню більш гнучких і адаптивних професійних уявлень.

Представники різних поколінь демонструють відмінні підходи до вибору професії, кар'єрного розвитку та адаптації до змін у робочому середовищі. Дослідження показують, що молодші покоління, зокрема представники покоління Z, значно більше орієнтовані на швидкість прийняття рішень та гнучкість у виборі роботи, уникаючи довгострокових зобов'язань (Widiyanto et

al., 2023). Натомість покоління X та бeбі-бумери тяжіють до обдуманих, структурованих рішень, які ґрунтуються на досвіді та стабільності.

Кар'єрний розвиток також сприймається по-різному в різних поколіннях. Для молодих працівників важливими є професійне зростання, можливості розвитку компетенцій та відповідність роботи особистим цінностям. Натомість представники старших поколінь більше орієнтуються на соціальну безпеку, стабільність зайнятості та довгострокові перспективи в одній організації (Singh & Ji, 2022). При цьому існують відмінності в стилях мислення, що впливають на процес прийняття рішень. Наприклад, представники покоління Z частіше застосовують інтуїтивний або спонтанний стиль прийняття кар'єрних рішень, тоді як старші покоління керуються аналітичними та раціональними моделями прийняття рішень (Cheng & Sin, 2020).

Адаптація до змін у професійній сфері також суттєво залежить від віку. Молодші працівники демонструють вищий рівень готовності до змін, оскільки їхній кар'єрний шлях формується в умовах швидких технологічних перетворень та цифровізації ринку праці (Putri & Arifianto, 2024). Для старших працівників адаптація до змін є більш складним процесом, що може супроводжуватися стресовими реакціями та психологічним дискомфортом. Важливу роль у цьому контексті відіграє рівень кар'єрної саморегуляції, тобто здатність працівника управляти своїм розвитком у відповідності до нових умов ринку праці (Jayatissa, 2023).

Стратегії подолання невизначеності та кризових ситуацій у роботі також різняться між поколіннями. Молодші працівники більш схильні до ризиків, вони використовують пробні стратегії та експериментують із різними кар'єрними напрямками (Gati & Kulcsár, 2021). Старші працівники віддають перевагу адаптивним стратегіям, що передбачають мінімізацію ризиків та збереження зайнятості навіть за умов невизначеності. При цьому стресостійкість та гнучкість мислення є важливими факторами, що визначають ефективність кар'єрних рішень незалежно від віку (Wągrowka, 2020).

Молодші покоління демонструють гнучкість, швидкість прийняття рішень та готовність до експериментів, тоді як старші орієнтуються на стабільність, раціональний аналіз та мінімізацію ризиків. Врахування цих особливостей є важливим для розробки ефективних програм кар'єрного консультування та управління персоналом.

На підставі здійсненого теоретичного аналізу можна стверджувати, що уявлення про роботу формуються під впливом комплексу когнітивних, мотиваційних, соціокультурних та емоційних чинників, специфіка яких значною мірою зумовлюється поколіннєвою належністю. Встановлено, що представники різних поколінь відрізняються у ставленні до праці, домінуючих цінностях, кар'єрних очікуваннях, рівні гнучкості мислення та адаптивності до змін. Зазначене обґрунтовує доцільність подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей формування трудових уявлень у міжпоколіннєвому контексті, що має важливе практичне значення для вдосконалення систем управління персоналом та розвитку ефективної міжпоколіннєвої взаємодії в організаціях.

## **Висновки до розділу 1**

У результаті теоретичного аналізу було встановлено, що уявлення про роботу є складною психологічною конструкцією, яка формується під впливом когнітивних, мотиваційних, соціокультурних та економічних факторів. Аналіз концептуальних підходів до вивчення уявлень про роботу показав, що когнітивний підхід розглядає професійні уявлення як результат обробки інформації, що ґрунтується на попередньому досвіді, пам'яті та соціальних впливах. Важливими є також когнітивні упередження, що можуть спотворювати сприйняття роботи та впливати на професійні рішення.

Мотиваційний підхід акцентує увагу на внутрішніх та зовнішніх чинниках, що визначають ставлення до роботи, зокрема на теорії Маслоу та двофакторній моделі Герцберга, які пояснюють, як формуються кар'єрні

очікування та мотиваційні пріоритети працівників різних поколінь. Було встановлено, що молодші працівники надають перевагу можливостям розвитку та самореалізації, тоді як старші більше орієнтовані на стабільність та фінансову безпеку.

Соціально-конструктивістський підхід підкреслює, що уявлення про роботу змінюються під впливом соціальних норм, міжособистісних взаємодій та засобів масової інформації. Особливу роль відіграє сімейне виховання та освітні інститути, які закладають фундаментальні уявлення про професійну діяльність. Водночас соціальне порівняння та групова динаміка впливають на престижність професій та очікування щодо кар'єрного розвитку.

Екзистенційно-гуманістичний підхід розглядає роботу як засіб самореалізації та пошуку сенсу життя. Було встановлено, що професійне вигорання та кар'єрні кризи часто пов'язані з відсутністю особистісного змісту у роботі, тоді як люди, які відчують відповідність своїх професійних ролей життєвим цінностям, демонструють вищий рівень задоволеності працею.

Дослідження психологічних особливостей формування уявлень про роботу у представників різних поколінь показало, що когнітивні та емоційні процеси відіграють ключову роль у створенні ментальних моделей професійної діяльності. Представники покоління Z більшою мірою орієнтовані на технології та інновації, тоді як старші працівники надають перевагу стабільності та традиційним кар'єрним шляхам. Крім того, виховання, освіта та соціальні взаємодії формують основи професійної ідентичності, а міжпоколіннєве спілкування сприяє обміну досвідом та адаптації молодих фахівців до робочого середовища.

Соціокультурні та економічні фактори впливають на уявлення про роботу, зокрема через глобалізацію, цифровізацію та зміну трудових моделей. Масові комунікації формують суспільні уявлення про престижність професій, тоді як економічна ситуація визначає кар'єрні пріоритети працівників. Гендерна рівність, баланс між роботою та особистим життям, а також соціальні

тренди відіграють дедалі більшу роль у визначенні трудових цінностей сучасного суспільства.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив виявити багатовимірний характер уявлень про роботу, які залежать від індивідуальних когнітивних процесів, мотиваційних установок, соціального середовища та економічних умов. Ці аспекти є важливими для подальшого емпіричного дослідження розбіжностей між поколіннями у сприйнятті роботи та розробки практичних рекомендацій щодо подолання міжпоколінневих бар'єрів у професійній сфері.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ

#### 2.1. Опис етапів дослідження

Емпіричне дослідження уявлень про роботу серед представників різних поколінь проводилося в кілька етапів, що забезпечило комплексний підхід до вивчення цієї проблематики. Враховуючи важливість наукового підґрунтя, дослідження розпочалося з детального аналізу сучасної літератури, що дозволило визначити основні концептуальні підходи до вивчення уявлень про роботу, а також виділити ключові змінні для подальшого емпіричного аналізу (див. табл. 2.1).

*Етап I.* Аналіз наукової літератури є важливим етапом будь-якого емпіричного дослідження, оскільки дозволяє визначити теоретичні підходи, ключові змінні та загальні тенденції вивчення обраної проблематики. У сучасній психології праці та організаційній психології існує широкий спектр досліджень, що розглядають уявлення про роботу як багатовимірний конструкт, який включає мотиваційні, ціннісні та емоційні аспекти. Уявлення про роботу

формується під впливом соціокультурних умов, економічних факторів, особистісних характеристик, а також належності до певного покоління.

Одним із найпоширеніших теоретичних підходів є поколінна теорія, яка передбачає, що кожне покоління має специфічні характеристики, сформовані під впливом історичних, економічних і технологічних змін. Представники різних вікових груп демонструють різні пріоритети у виборі професійної діяльності, рівень мотивації та ставлення до робочих умов. Так, наприклад, представники старших поколінь більше орієнтовані на стабільність, ієрархічні відносини та довгострокову зайнятість, тоді як молодші працівники цінують можливості для самореалізації, гнучкість графіку та баланс між роботою і особистим життям.

Таблиця 2.1

#### Етапи дослідження

№	Назва етапу	Стислий опис
I	Аналіз наукової літератури з проблематики дослідження	Огляд основних теоретичних концепцій щодо уявлень про роботу серед представників різних поколінь. Визначення ключових змінних дослідження та їхньої взаємодії. Обґрунтування необхідності емпіричного дослідження
II	Розробка та проведення онлайн-опитування	Вибір методичного інструментарію для збору емпіричних даних. Створення онлайн-опитувальника у формі Google Forms. Організація збору відповідей серед представників різних поколінь
III	Аналіз емпіричних даних та міжпоколінневих відмінностей	Проведення описової статистики, частотного аналізу, критеріїв відмінності та дисперсійного аналізу. Виявлення взаємозв'язків між мотиваційними, ціннісними й емоційними аспектами уявлень про роботу. Порівняння професійних орієнтацій молодих працівників і старших менеджерів, встановлення відмінностей у структурі уявлень про роботу залежно від поколінневої належності
IV	Формулювання практичних рекомендацій	Узагальнення отриманих результатів для оптимізації міжпоколінньої взаємодії у трудовому середовищі. Розробка рекомендацій для керівників

		щодо підвищення ефективності управління працівниками різних поколінь.Визначення напрямків подальших досліджень у цій сфері
--	--	--

На основі аналізу літератури було визначено ключові змінні дослідження, які дозволяють комплексно оцінити особливості уявлень про роботу. Основними змінними стали мотивація професійної діяльності, цінності, пов'язані з роботою, сенс трудової діяльності, робочі преференції та емоційне ставлення до професії. Ці змінні було згруповано в три взаємопов'язані структурні компоненти уявлень про роботу: мотиваційний, ціннісний та емоційний. Така класифікація дала змогу вибудувати теоретичну модель, в якій кожен компонент має власну психологічну структуру, що відображає відповідні установки, орієнтації й афективні стани. Взаємодія між цими змінними визначає можливі відмінності між поколіннями. Дослідження цих взаємозв'язків є важливим для розуміння того, як формуються трудові орієнтації та що саме впливає на ставлення до роботи у представників різних вікових груп.

Необхідність емпіричного дослідження обґрунтовується відсутністю єдиної універсальної моделі уявлень про роботу, яка враховувала б міжпоколінні особливості та сучасні соціально-економічні умови. Існуючі наукові підходи пропонують різні погляди на цю проблему, що свідчить про її багатогранність і складність. Крім того, швидкі зміни у сфері зайнятості, викликані глобалізацією, технологічним розвитком та трансформацією ринку праці, впливають на цінності та мотивацію працівників, що робить актуальним виявлення нових тенденцій у сприйнятті роботи. Саме тому проведення емпіричного дослідження дозволяє доповнити їх новими даними, що сприятиме розширенню уявлень про професійну діяльність у міжпоколінному контексті.

***Eman II.*** Для отримання емпіричних даних, що дозволяють дослідити особливості уявлень про роботу серед представників різних поколінь, було обрано метод онлайн-опитування. Цей підхід є доцільним, оскільки дозволяє зібрати значну кількість відповідей у відносно короткі терміни, забезпечити

анонімність респондентів та мінімізувати вплив дослідника на відповіді учасників. Вибір методичного інструментарію ґрунтувався на попередньому аналізі наукової літератури та ключових концептуальних підходів до вивчення мотивації, ціннісних орієнтацій, сенсу роботи, робочих переваг та емоційного ставлення до професійної діяльності. Відповідно до виокремлених трьох компонентів уявлень про роботу — мотиваційного, ціннісного та емоційного — було підібрано комплекс валідованих психодіагностичних методик, що забезпечили повноцінне охоплення всіх аспектів досліджуваного феномену.

Зокрема, для вимірювання мотиваційного компонента були використані методика «Мотивація професійної діяльності» (Замфір у модифікації Реана), що дозволяє оцінити рівень внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації, та «Опитувальник робочих переваг» (Work Preference Inventory, Amabile et al.), який дає змогу дослідити індивідуальні орієнтації на зміст, виклик, задоволення або соціальне схвалення в контексті трудової активності. Для вивчення ціннісного компонента застосовано «Шкалу цінності роботи» (Super's Work Values Inventory – Revised) та «Опитувальник про сенс роботи» (Meaning of Work Questionnaire, Morin), що дозволяють виявити значущі для особистості цінності, пов'язані з роботою, а також осмислення професійної діяльності в межах життєвої стратегії. Для оцінки емоційного компонента використано «Шкалу диференціальних емоцій» (Differential Emotions Scale, Izard), яка охоплює спектр базових афективних переживань, а також метод вільних асоціацій на слово «робота», що забезпечив якісну діагностику неусвідомлюваних емоційних відтінків ставлення до праці.

Для реалізації дослідження був створений онлайн-опитувальник за допомогою сервісу Google Forms. Використання цього інструменту обумовлено його доступністю, зручністю у заповненні та можливістю автоматизованого збору відповідей. Опитувальник включав кілька блоків питань, кожен з яких відповідав окремому аспекту дослідження. Учасникам пропонувалося заповнити стандартизовані шкали, спрямовані на оцінку мотивації до праці,

професійних цінностей, сенсу роботи, робочих переваг та емоційного ставлення до професійної діяльності. Структура опитувальника була розроблена таким чином, щоб забезпечити точність отриманих даних та уникнути впливу соціальної бажаності відповідей.

Організація збору відповідей передбачала поширення анкети серед представників різних вікових груп. Основний акцент був зроблений на досягненні репрезентативності вибірки, що дозволило включити у дослідження як молодих працівників, так і менеджерів старшого покоління. Анкета була розповсюджена через електронні канали комунікації, зокрема соціальні мережі, корпоративні розсилки та професійні спільноти. Такий підхід забезпечив залучення достатньої кількості респондентів, необхідної для подальшого статистичного аналізу та формулювання обґрунтованих висновків щодо міжпоколінних відмінностей у сприйнятті роботи.

***Eman III.*** Після завершення збору емпіричних даних було здійснено їхнє математико-статистичне опрацювання, що передбачало кількісний аналіз уявлень про роботу серед представників різних поколінь. Застосування методів описової статистики дозволило узагальнити отримані дані, розрахувати середні значення, стандартні відхилення та інші індикатори розподілу відповідей, що дало змогу окреслити загальні характеристики уявлень про працю в досліджуваній вибірці. Для виявлення специфіки професійних орієнтацій залежно від віку були використані частотний аналіз, критерії відмінностей (зокрема t-критерій Стюдента та U-критерій Манна-Уїтні), а також однофакторний дисперсійний аналіз, який забезпечив оцінку впливу вікових та соціально-демографічних факторів на особливості ставлення до роботи.

У межах цього етапу було здійснено порівняльний аналіз між віковими групами, зосереджений на таких аспектах, як мотиваційні пріоритети, ціннісні орієнтації та емоційне сприйняття професійної діяльності. Аналіз дозволив виявити особливості уявлень про роботу серед молодших працівників та старших менеджерів, що сприяло глибшому розумінню міжпоколінніх відмінностей. Додатково було проведено кореляційний аналіз, який дозволив

оцінити зв'язки між ключовими змінними дослідження, зокрема взаємозалежність між рівнем внутрішньої мотивації, професійними цінностями та емоційним фоном трудової діяльності. Узагальнені результати цього етапу заклали підґрунтя для формування рекомендацій щодо підвищення ефективності управління персоналом у міжпоколінних колективах.

*Етап IV.* Формулювання практичних рекомендацій є підсумковим етапом дослідження, що базується на узагальненні отриманих результатів та аналізі міжпоколінних відмінностей в уявленнях про роботу. Виявлені особливості мотивації, ціннісних орієнтацій та емоційного ставлення до професійної діяльності дозволяють окреслити ключові напрями для оптимізації міжпоколінної взаємодії у трудовому середовищі. Аналіз отриманих даних підтвердив наявність суттєвих розбіжностей у професійних орієнтаціях представників різних поколінь, що свідчить про необхідність адаптації підходів до управління персоналом.

На основі проведеного дослідження було розроблено низку рекомендацій, спрямованих на покращення взаємодії між працівниками різних поколінь, підвищення ефективності управління персоналом та створення умов для професійного розвитку кожної вікової групи. Визначені рекомендації ґрунтуються на виявлених закономірностях у мотиваційній структурі, ціннісних пріоритетах та емоційному ставленні до роботи. Особливу увагу приділено механізмам, що сприяють гармонізації міжпоколінних відносин у робочих колективах та ефективному використанню трудового потенціалу працівників різного віку.

Результати емпіричного дослідження дозволили глибше зрозуміти, як представники різних поколінь сприймають роботу, які чинники визначають їхню мотивацію, ціннісні орієнтації та емоційне ставлення до професійної діяльності. Проведений математико-статистичний аналіз виявив суттєві відмінності між віковими групами, що підтверджує необхідність адаптації підходів до управління персоналом залежно від поколінної специфіки. Формулювання практичних рекомендацій стало завершальним етапом

дослідження, що дозволяє інтегрувати отримані результати у практику кадрового менеджменту та сприяти гармонізації міжпоколінних відносин у сучасному трудовому середовищі.

## 2.2. Обґрунтування методик дослідження

У межах цього дослідження ставлення до роботи розглядається як складний психологічний конструкт, що включає три основні компоненти: мотиваційний, ціннісний та емоційний. Кожен з них відображає різні аспекти сприйняття роботи й формує цілісну картину уявлень про неї в представників різних поколінь. Комплексне дослідження трьох виділених компонентів дозволяє не лише описати різницю в ставленні до роботи, а й допомагає надати практичні рекомендації по подоланню розриву в уявленнях про роботу.

Мотиваційний компонент охоплює внутрішні й зовнішні спонукальні сили до трудової діяльності. Оскільки саме мотивація є визначним аспектом впливу на рівень залученості та ініціативності особистості, цей компонент відіграє ключову роль у цьому дослідженні. Для його оцінки було важливо дослідити як внутрішню мотивацію (наприклад, виклик, задоволення), так і зовнішні чинники (матеріальна винагорода, визнання, вплив соціального середовища). Він дозволяє оцінити глибину залученості працівника до виконання своїх обов'язків та формування орієнтації на професійні досягнення.

Ціннісний компонент відображає пріоритети, переконання та орієнтири, пов'язані з професійною діяльністю. Ціннісні орієнтації формуються під впливом багатьох чинників, наприклад, сім'ї та найближчого оточення, освіти та культурного контексту. Сюди входять такі показники, як досягнення, безпека, престиж, незалежність, креативність тощо. Розгляд цього компоненту відкриває можливість простежити первинні уявлення про зміст та значення праці для особистості.

Емоційний компонент включає емоційне ставлення до роботи – позитивні та негативні переживання, що виникають у процесі трудової діяльності, а також

загальний емоційний фон, пов'язаний із роботою. Спектр емоцій пов'язаних з трудовою діяльністю може охоплювати стани від задоволення та натхнення до розпачу та тривожності. Дослідження емоційного компонента має значення не лише в аспекті оцінки позитивного чи негативного сприйняття роботи різними поколіннями, а й у розрізі профілактики емоційного вигорання співробітників.

Відповідно до цієї моделі, було підібрано низку психодіагностичних методик, які дозволяють дослідити кожен з вищезазначених компонентів у багатовимірному вимірі, забезпечуючи цілісність і глибину аналізу сприйняття роботи різними поколіннями. Кожна методика має теоретичне підґрунтя, емпіричну валідність і корелює з відповідними шкалами, що відповідають меті дослідження. Нижче наведено методичну картку дослідження (табл. 2.2), яка демонструє відповідність між компонентами ставлення до роботи, шкалами оцінювання та використаними методиками.

Таблиця 2.2

### Методична картка дослідження

Складові ставлення	Шкали	Обрані методики
Мотиваційний компонент	Внутрішня мотивація Зовнішня позитивна мотивація Зовнішня негативна мотивація	Мотивація професійної діяльності (Замфір, 2011)
	Внутрішня мотивація: Виклик Задоволення Зовнішня мотивація: Орієнтація на думку оточення, визнання Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	Опитувальник робочих преференцій (Amabile & et al., 1994)
Ціннісний компонент	Креативність Управління Досягнення Оточення Відносини з керівництвом Спосіб життя Безпека Колеги Естетика Престиж Незалежність Різноманітність Економічна віддача	Шкала цінності роботи (Robinson & Betz, 2008)

	Альтруїзм Інтелектуальна стимуляція	
	Успіх і визнання Корисність Повага Цінність Винагорода	Опитувальник про сенс роботи (Pignault & Houssemand, 2021)
Емоційний компонент	Інтерес Радість Здивування Горе Гнів Відраза Презирство Страх Сором Провина Індекс позитивних емоцій Індекс гострих негативних емоцій Індекс тривожно–депресивних емоцій	Шкала диференціаль- них емоцій (Izard & et al., 1993)
	Метод вільних асоціацій (асоціації на слово «робота»)	

*Детальніше про кожен обраний інструмент дослідження:*

**№1 Методика «Мотивація професійної діяльності» (*Motivation of Professional Activity, MPA*)**, розроблена румунським соціологом К. Замфіром та модифікована А. Реаном, є дієвим інструментом психологічної діагностики для дослідження структур мотивації в професійній діяльності. В українському науково-практичному просторі методика отримала поширення завдяки адаптації, здійсненій у рамках методичного посібника для оцінки психологічної готовності військовослужбовців до миротворчої діяльності (Замфір, 2011). Її застосування обґрунтовується необхідністю виявлення домінуючих мотиваційних чинників, які зумовлюють трудову поведінку, рівень залученості працівників і характер їхнього ставлення до професійної діяльності.

Теоретичне підґрунтя методики базується на розрізненні внутрішньої та зовнішньої мотивації. Внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до самого процесу роботи, її змістовного наповнення, можливості самореалізації та відчуття задоволення від досягнутих результатів. Зовнішня мотивація, натомість, охоплює як позитивні (визнання, схвалення, матеріальна винагорода), так і негативні (страх покарання, уникнення критики) стимули.

Таким чином, методика дозволяє диференційовано оцінити три види мотивації: внутрішню, зовнішню позитивну та зовнішню негативну.

Дослідження проводиться шляхом самооцінювання значущості семи тверджень, що стосуються мотивів професійної діяльності, за п'ятибальною шкалою. Отримані оцінки агрегуються за відповідними шкалами: внутрішня мотивація визначається як середнє арифметичне оцінок тверджень, що відображають задоволення від діяльності та можливість самореалізації; зовнішня позитивна мотивація – як середнє оцінок тверджень, пов'язаних із грошовим забезпеченням, просуванням по службі та соціальним престижем; зовнішня негативна – як середнє оцінок тверджень про уникнення критики й покарань. Кінцевий результат репрезентує мотиваційний профіль особистості, який відображає співвідношення між трьома видами мотивації та дозволяє класифікувати мотиваційний комплекс як оптимальний чи дезадаптивний залежно від його структури.

У межах даного дослідження методика була використана для вивчення мотиваційного компонента ставлення до роботи в контексті міжпоколінневих відмінностей. Зокрема, вона дозволила встановити, які типи мотивації є домінантними серед представників молодшого та старшого поколінь, а також виявити особливості мотиваційних орієнтацій, що зумовлюють відмінності в уявленнях про трудову діяльність. Це надало емпіричне підґрунтя для подальшого аналізу та формування практичних рекомендацій щодо подолання розривів у професійному сприйнятті між поколіннями.

**№2 Методика «Опитувальник робочих преференцій» (*Work Preference Inventory, WPI*)** — психодіагностичний інструмент, розроблений Т. Amabile, К. Hill, В. Hennessey та Е. Tighe у 1994 році для вивчення індивідуальних відмінностей у мотиваційних орієнтаціях у професійній діяльності (Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994). Методика була створена з метою емпіричного дослідження проявів внутрішньої та зовнішньої мотивації як окремих, але взаємопов'язаних типів професійного ставлення, що формують загальний мотиваційний профіль особистості.

Концептуально інструмент ґрунтується на розрізненні між внутрішньою мотивацією — зосередженістю на змісті діяльності, прагненні до складних завдань, пізнавальному інтересі, задоволенні від роботи, — та зовнішньою мотивацією, яка визначається впливом матеріальних стимулів, соціального схвалення, престижу та контролю з боку оточення. Методика складається з 30 тверджень, які респондент оцінює за 4-бальною шкалою Лайкерта — від 1 (зовсім не схоже на мене) до 4 (повністю про мене). Твердження розподіляються між двома основними шкалами: внутрішня мотивація, що включає підтеми «виклик» і «задоволення», та зовнішня мотивація, яка охоплює шкали «компенсація» і «соціальне схвалення».

Результати обробляються шляхом підрахунку середніх значень за кожною шкалою. Отримані показники (в діапазоні від 1 до 4) дозволяють сформувати індивідуальний мотиваційний профіль досліджуваного. Методика характеризується належними психометричними властивостями, зокрема внутрішньою узгодженістю шкал (коефіцієнти  $\alpha$ -Кронбаха перевищують 0.70) та задовільною тест-ретест стабільністю.

У рамках цього дослідження «Опитувальник робочих преференцій» було використано для оцінки мотиваційного компонента ставлення до роботи серед представників різних поколінь. Методика дозволила з'ясувати, в якій мірі працівники орієнтуються на зміст діяльності, розвиток і виклик, або ж на соціальні та матеріальні стимули, що, своєю чергою, дало змогу проаналізувати поколіннєві відмінності у трудових мотивах і розробити релевантні управлінські підходи до їх урахування.

**№3 Методика «Шкала цінності роботи» (*Super's Work Values Inventory – Revised, SWVI-R*)** — це психодіагностичний інструмент, створений Дональдом Супером та модифікований у пізніших розробках, зокрема за участі С. Робінсон і Н. Бетц у 2008 році, з метою кількісної оцінки системи ціннісних орієнтацій особистості у контексті професійної діяльності. Методика розроблена як частина життєвого підходу до кар'єрного розвитку (life-span, life-space approach), де цінності розглядаються як мотиваційне підґрунтя

професійних рішень і поведінки особистості в трудовій сфері. Вона дозволяє дослідити, наскільки важливими для респондента є окремі аспекти трудової діяльності, що прямо впливають на вибір професії, задоволеність роботою та ефективність професійної реалізації.

Методика містить 12 шкал, кожна з яких представлена шістьма твердженнями, що оцінюються респондентом за п'ятибальною шкалою Лайкерта — від 1 («зовсім неважливо») до 5 («дуже важливо»). Шкали включають такі виміри: досягнення, взаємини з колегами, креативність, дохід, незалежність, стиль життя, інтелектуальний виклик, престиж, безпека, стосунки з керівництвом, робоче середовище та різноманітність. Отримані значення усереднюються для кожної шкали окремо, формуючи профіль ціннісних орієнтацій респондента, де вищі показники вказують на більшу значущість відповідного аспекту роботи. У дослідженнях було встановлено високу внутрішню узгодженість шкал (коефіцієнт  $\alpha$ -Кронбаха у більшості перевищує 0.80), що засвідчує надійність інструменту (Robinson & Betz, 2008).

Змістовне наповнення методики дозволяє охопити як індивідуальні аспекти (напр., креативність, інтелектуальний виклик, незалежність), так і соціальні або контекстуальні змінні (взаємини з керівником, робоче середовище, безпека). Такий підхід забезпечує комплексне уявлення про систему цінностей, які формують ставлення до праці як життєвої ролі. У результаті її застосування дослідник отримує диференційовану картину значущості конкретних цінностей для кожного респондента.

У цьому дослідженні шкала була використана для оцінки ціннісного компонента уявлень про роботу серед представників різних поколінь. Це дозволило виявити ключові розбіжності між віковими групами у пріоритетах щодо праці, наприклад, орієнтацію молодших учасників на розвиток, різноманітність і незалежність, тоді як старші працівники демонстрували більшу схильність до стабільності, безпеки та важливості міжособистісних стосунків на робочому місці. Такі результати стали основою для формулювання

практичних рекомендацій щодо подолання міжпоколінного розриву в уявленнях про працю.

*№4 Методика «Опитувальник про сенс роботи» (Meaning of Work Questionnaire, MWQ)* був розроблений канадським психологом Етьеном Мореном (Morin) на початку 2000-х років із метою дослідження когнітивних, мотиваційних і ціннісних уявлень людей про значення їхньої професійної діяльності. Його створення ґрунтувалося на багаторічних дослідженнях у сфері організаційної психології та якості трудового життя, що виявили необхідність інструменту, здатного відобразити багатовимірну структуру сенсу роботи, зокрема її відповідність особистим цінностям, соціальній користі, автономії, винагороді та визнанню. В процесі подальших розробок було сформовано остаточну версію опитувальника з 30 тверджень, які репрезентують п'ять основних шкал: Успіх і визнання, Корисність, Повага, Цінність, Винагорода (Pignault & Houssemand, 2021).

Кожен пункт оцінюється за п'ятибальною шкалою Лайкерта — від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден). Респондентам пропонується висловити ступінь згоди з твердженнями, які описують характеристики роботи, що можуть мати для них значення. На основі відповідей розраховуються середні показники по кожній з п'яти шкал. У результаті застосування методики отримуються індивідуальні профілі, що відображають ступінь вираженості кожного з аспектів сенсу роботи, а також можливість визначення загального рівня осмисленості праці як інтегрального психологічного конструкту, що виконує адаптивну функцію та сприяє внутрішній узгодженості особистості.

Застосування цієї методики у нашому дослідженні було зумовлено необхідністю виявити міжпоколінні відмінності у значущості різних аспектів професійної діяльності. Передусім це дозволило проаналізувати, наскільки для представників молодших поколінь важливі досягнення, розвиток, самореалізація й успіх у порівнянні з орієнтацією старших працівників на стабільність, корисність, соціальне схвалення та матеріальну винагороду. Таким чином, методика виявилась цінним інструментом для глибокого аналізу

когнітивно-мотиваційного виміру уявлень про роботу в контексті поколінневих відмінностей та стала підґрунтям для розробки практичних рекомендацій щодо гармонізації трудових установок у багатопокілінному робочому середовищі.

*№5 Методика «Шкала диференціальних емоцій» (Differential Emotions Scale, DES)* є психодіагностичним інструментом, розробленим відомим американським психологом Керролом Ізардом (Carroll E. Izard) разом із колегами на початку 1990-х років з метою вимірювання спектра базових емоційних переживань особистості. Розробка методики спиралася на теоретичну концепцію автора, в якій визначено десять універсальних базових емоцій, що лежать в основі емоційного життя людини та є фундаментом афективної регуляції поведінки (Izard, Libero, Putnam, & Haynes, 1993).

Методика охоплює емоції інтересу, радості, здивування, горя, гніву, відрази, презирства, страху, сорому та провини. Вона дозволяє здійснити одномоментний зріз емоційного стану досліджуваного, що є особливо актуальним у прикладних дослідженнях, де вивчається афективна складова ставлення до різних життєвих сфер, зокрема трудової діяльності. Шкала складається з 30 пунктів, по три для кожної базової емоції, що формулюються у вигляді прикметників. Респонденти оцінюють кожне з емоційних переживань за п'ятибальною шкалою: від 1 (переживання повністю відсутнє) до 5 (переживання виражене максимально). Всі шкали прямі, що дозволяє безпосередньо інтерпретувати вищі оцінки як вищий рівень емоційного залучення.

Результати обробляються у два етапи. Спершу обчислюються сумарні бали за кожною з десяти базових емоцій (у межах від 3 до 15 балів), що дозволяє побудувати емоційний профіль досліджуваного. Далі підраховуються три інтегральні індекси: Індекс позитивних емоцій (ІПЕ) — сума балів за шкалами інтересу, радості та здивування (9–45 балів); Індекс гострих негативних емоцій (ІГНЕ) — сума балів за шкалами горя, гніву, відрази та презирства (12–60 балів); та Індекс тривожно-депресивних емоцій (ІТДЕ) — сума балів за шкалами страху, сорому та провини (9–45 балів). Отримані

показники дають змогу виявити загальний емоційний фон респондента та його адаптивні можливості у конкретній ситуації.

У рамках цього дослідження «Шкала диференціальних емоцій» застосовувалася для аналізу емоційного компонента ставлення до роботи серед представників різних поколінь. Методика дозволила дослідити індивідуальні відмінності у переживанні позитивних та негативних емоцій, пов'язаних із професійною діяльністю. Зокрема, вона дала змогу порівняти, наскільки характерними є переживання радості, інтересу чи, навпаки, страху, провини, тривоги для працівників різних вікових груп. Такі дані є цінними для розуміння загального емоційного клімату в трудовому середовищі та формування рекомендацій щодо психологічного супроводу персоналу з урахуванням вікових особливостей емоційного реагування.

*№6 Метод вільних асоціацій (асоціативний тест на слово «робота»)* є якісною проективною методикою, яка дозволяє дослідити емоційно-особистісне ставлення респондента до певного поняття — у даному випадку, до феномену праці. Методика ґрунтується на принципі, згідно з яким перші спонтанні асоціації, що виникають у свідомості у відповідь на стимульне слово, відображають глибинні установки, цінності, емоції та особистісний досвід індивіда, часто неусвідомлювані або недостатньо структуровані.

У процесі дослідження респондентам пропонується уявити слово «робота» і записати три (або більше) перших слів, фраз чи образів, які виникли у відповідь. Аналіз отриманих асоціацій проводиться за змістовими категоріями (наприклад: емоційна оцінка, соціальні характеристики, матеріальні асоціації, метафоричні уявлення тощо), що дозволяє виявити переважний емоційний тон (позитивний, нейтральний, негативний), а також визначити, які саме емоції або смисли домінують у ставленні до праці. Наприклад, поява асоціацій на кшталт «втома», «тиск», «стрес» може свідчити про негативний емоційний досвід, тоді як «розвиток», «цікавість», «можливість» — про позитивне ціннісно-мотиваційне ставлення до професійної діяльності.

У межах цього дослідження метод вільних асоціацій застосовувався як додатковий інструмент для розкриття емоційного компоненту ставлення до роботи, доповнюючи кількісні дані, отримані за «Шкалою диференціальних емоцій». Його використання дало змогу виявити нюансовані міжпоколінні відмінності в емоційних уявленнях про працю, а також поглибити розуміння психологічного клімату, домінуючих емоційних реакцій та прихованих очікувань, пов'язаних із професійною діяльністю.

Комплексний підхід до аналізу уявлень про роботу, реалізований у цьому дослідженні, передбачав вивчення ставлення до праці як багатовимірного психологічного конструкта, що включає мотиваційний, ціннісний та емоційний компоненти. Застосування валідованих психодіагностичних інструментів та метод вільних асоціацій, дало змогу здійснити глибокий та різноплановий аналіз уявлень про працю в представників різних поколінь. Такий дизайн дослідження дозволив виявити як загальні закономірності в структурі ставлення до роботи, так і специфічні відмінності, обумовлені віком, соціальним досвідом та ціннісними орієнтирами. Отримані емпіричні дані створюють цілісне уявлення про поколінні особливості ставлення до роботи, охоплюючи мотиваційні установки, ціннісні пріоритети та емоційний фон трудової діяльності. Це, у свою чергу, формує надійне підґрунтя для подальшого аналізу міжпоколінних відмінностей та розробки практичних рекомендацій для менеджменту персоналу. Усвідомлення цих відмінностей є ключовим для ефективної взаємодії між поколіннями, оптимізації організаційного клімату та побудови стратегій, що враховують різноманітні психологічні очікування та потреби працівників.

Врахування мотиваційного, ціннісного та емоційного компонентів дозволило охопити як раціональні орієнтири особистості, так і глибинні афективні реакції, пов'язані з трудовою діяльністю. Дібрані методики репрезентують концептуальну взаємодоповнюваність, що дає змогу кількісно виміряти структуру уявлень про роботу, а також якісно інтерпретувати міжпоколінні відмінності. Такий комплексний підхід слугує надійним

підґрунтям для подальшого емпіричного аналізу та забезпечує методологічну обґрунтованість отриманих результатів.

### 2.3. Характеристика вибірки дослідження

У ході аналізу вибірки було встановлено, що дослідження охопило різноманітні соціально-демографічні категорії, що дозволяє отримати репрезентативні результати щодо уявлень про роботу серед представників різних поколінь. Структура вибірки була сформована з урахуванням ключових характеристик, які можуть впливати на ставлення до професійної діяльності, зокрема статі, віку, рівня освіти та зайнятості (див. табл. 2.3-2.6).

Таблиця 2.3

#### Розподіл вибірки за статтю

Змінні	Кількість	Відсоткове співвідношення
Жінки	77	57,5%
Чоловіки	57	42,5%

За статевим розподілом вибірка була представлена переважно жінками, частка яких склала 57,5% (77 осіб), у той час як чоловіків було 42,5% (57 осіб).

Така нерівномірність у представленні статей може бути зумовлена особливостями залучення респондентів, а також загальними тенденціями участі жінок у соціологічних та психологічних опитуваннях, які, згідно з науковими спостереженнями, часто проявляють вищу активність у дослідницьких ініціативах. Незважаючи на це, вибірка залишається достатньо збалансованою, що дозволяє отримати достовірні результати щодо гендерних особливостей уявлень про роботу.

Таблиця 2.4

#### Розподіл вибірки за віковим діапазоном

Змінні	Кількість	Відсоткове співвідношення
18-28 років	42	31,3%
29-44 роки	42	31,3%

45-60 років	50	37,3%
-------------	----	-------

Аналіз розподілу вибірки за віком показав, що дослідження охоплювало три основні вікові групи, що дозволяє проводити порівняльний аналіз між представниками різних поколінь. Найменшою за чисельністю групою були респонденти віком 18-28 років (42 особи, 31,3%), що відповідає молодим працівникам або тим, хто перебуває на початкових етапах своєї професійної діяльності.

Аналогічну частку у вибірці склали респонденти віком 29-44 роки (42 особи, 31,3%), що відповідає середньому працездатному віку, коли зазвичай відбувається кар'єрне зростання, формуються сталі професійні орієнтації та закріплюються певні трудові установки. Найбільшою групою у вибірці стали респонденти віком 45-60 років (50 осіб, 37,3%), що відображає найбільш досвідчену частину робочої сили, яка часто займає керівні посади або має значний професійний досвід. Такий розподіл забезпечує можливість виявлення вікових тенденцій у формуванні уявлень про роботу та дозволяє визначити відмінності у мотиваційних та ціннісних аспектах залежно від віку.

Таблиця 2.5

#### Розподіл вибірки за рівнем освіти

Змінні	Кількість	Відсоткове співвідношення
Середня	3	2,2%
Незавершена вища	11	8,2%
Вища	120	89,6%

Розподіл вибірки за рівнем освіти свідчить про те, що переважна більшість респондентів мають вищу освіту (120 осіб, 89,6%). Незавершену вищу освіту мали 11 осіб (8,2%), а середню освіту – лише 3 респонденти (2,2%).

Така висока частка респондентів із вищою освітою може бути зумовлена специфікою вибірки, а також загальними тенденціями щодо важливості вищої освіти у сучасному суспільстві, особливо серед осіб, які активно працюють або прагнуть кар'єрного зростання. Даний фактор також може мати вплив на

уявлення про роботу, оскільки рівень освіти корелює з трудовими пріоритетами, мотиваційними чинниками та кар'єрними стратегіями.

Таблиця 2.6

### Розподіл вибірки за зайнятістю

Змінні	Кількість	Відсоткове співвідношення
Тимчасово незайнятий	5	3,7%
На навчанні	9	6,7%
Самозайнятий	32	23,9%
Найманий працівник	88	65,7%

Аналіз зайнятості респондентів дозволяє визначити загальні тенденції у професійній сфері вибірки. Найбільшу частку становили наймані працівники (88 осіб, 65,7%), що свідчить про домінування традиційної форми працевлаштування серед респондентів. Значна частина опитаних також представлена самозайнятими особами (32 особи, 23,9%), що відображає зростаючу популярність підприємницької діяльності та гнучких форм зайнятості.

Особи, які перебували на навчанні, становили 6,7% вибірки (9 респондентів), що може свідчити про поступову інтеграцію молоді у трудову діяльність. Тимчасово незайняті особи склали 3,7% (5 осіб), що може відображати процеси пошуку роботи або тимчасових перерв у кар'єрі.

Сформована вибірка охоплює широке коло респондентів із різними соціально-демографічними характеристиками, що дозволяє досліджувати специфіку уявлень про роботу залежно від віку, рівня освіти та форми зайнятості. Такий розподіл забезпечує можливість проведення порівняльного аналізу між групами респондентів, що сприяє глибшому розумінню міжпоколінних відмінностей у ставленні до роботи та мотиваційних чинниках професійної діяльності.

### Висновки до розділу 2

У другому розділі було здійснено комплексний аналіз методичного забезпечення емпіричного дослідження особливостей уявлень про роботу серед представників різних поколінь.

Дослідження проводилося в кілька етапів. На першому етапі було проведено аналіз наукової літератури та було обґрунтовано доцільність виокремлення трьох структурних компонентів уявлень про роботу — мотиваційного, що охоплює внутрішні й зовнішні мотиви та трудові орієнтації; ціннісного, пов'язаного з професійними переконаннями, смислами та орієнтирами; та емоційного, що відображає афективне ставлення до трудової діяльності.

Другий етап передбачав відбір дослідницьких інструментів та розробку й проведення онлайн-опитування, що дозволило зібрати первинні емпіричні дані. Для дослідження було обрано валідовані психодіагностичні методики, релевантні до завдань кожного з компонентів моделі. Методика «Мотивація професійної діяльності» (Замфір у модифікації Реана) застосовувалась для виявлення домінантних мотивів трудової активності, а «Опитувальник робочих переваг» (Work Preference Inventory, Amabile et al.) – для аналізу внутрішньої та зовнішньої мотивації. Ці інструменти забезпечили оцінку мотиваційного компонента. Ціннісний компонент був представлений «Шкалою цінності роботи» (Super's Work Values Inventory – Revised) та «Опитувальником про сенс роботи» (Meaning of Work Questionnaire, Morin), які дозволили дослідити значущі орієнтири в професійній діяльності та суб'єктивне її осмислення. Емоційний компонент оцінювався за допомогою «Шкали диференціальних емоцій» (Differential Emotions Scale, Izard) та методу вільних асоціацій на слово «робота», що дозволило зафіксувати як базові афективні стани, так і глибинні емоційні установки.

Було створено анкету у Google Forms. Структура анкети була побудована відповідно до узагальненої моделі дослідження. Дистанційний формат забезпечив ширший доступ до респондентів і охопив учасників з різних вікових груп.

На третьому етапі дослідження було проведено комплексний математико-статистичний аналіз емпіричних даних із застосуванням описової статистики, частотного аналізу, критеріїв відмінності, дисперсійного та кореляційного аналізу, що дозволило здійснити кількісне порівняння уявлень про роботу серед представників різних поколінь. Особливу увагу приділено аналізу відмінностей у мотиваційних установках, ціннісних пріоритетах та емоційному ставленні до праці залежно від віку респондентів. Отримані результати дали змогу виокремити специфіку трудових орієнтацій молодших і старших працівників, виявити статистично значущі розбіжності між ними, а також встановити взаємозв'язки між ключовими змінними дослідження, що стало основою для формування подальших практичних рекомендацій щодо гармонізації міжпоколінної взаємодії в організаційному середовищі.

Вибірка дослідження склала 134 особи та включала респондентів із різних соціально-демографічних категорій, що сприяло репрезентативності результатів. Було забезпечено баланс за віком, статтю, рівнем освіти та типом зайнятості, що дозволило зіставити уявлення про роботу у контексті вікових, соціальних і професійних відмінностей. Такий підхід розширив аналітичні можливості дослідження та підвищив обґрунтованість його висновків.

## РОЗДІЛ 3

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ

#### 3.1. Загальний аналіз результатів дослідження

На початковому етапі емпіричного дослідження було здійснено загальний кількісний аналіз вибірки шляхом обчислення середніх значень, медіан і стандартних відхилень за низкою психодіагностичних методик, що дозволило окреслити загальні тенденції в уявленнях респондентів про роботу, мотиваційних настановах і ціннісних орієнтирах, що дало змогу виявити базові закономірності та відхилення, на основі яких надалі проводиться глибший аналіз особливостей сприйняття трудової діяльності серед представників різних поколінь.

У ході аналізу результатів методики «Мотивація професійної діяльності» було встановлено, що серед учасників дослідження переважає внутрішня мотивація як домінантна складова мотиваційного комплексу (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

#### Результати методики «Мотивація професійної діяльності»

Змінні	Середнє значення	Медіана	Стандартне відхилення	Мін	Макс
Внутрішня мотивація	4,46	4,5	0,691	1	5
Зовнішня позитивна мотивація	4,04	4	0,742	1	5
Зовнішня негативна мотивація	3,27	3,5	1,187	1	5

Середнє значення внутрішньої мотивації становить 4,46 при медіані 4,5, що свідчить про високий рівень орієнтації респондентів на задоволення від самої діяльності, внутрішню залученість та прагнення до професійного розвитку. При цьому спостерігається досить низьке стандартне відхилення

(0,691), що свідчить про однорідність вибірки за цим показником – більшість респондентів демонструють подібний рівень внутрішньої мотивації.

Зовнішня позитивна мотивація, тобто прагнення до отримання зовнішніх винагород – таких як похвала, визнання або матеріальні заохочення – також виявилася досить високою, її середнє значення дорівнює 4,04 при медіані 4. Це свідчить про те, що хоча внутрішні чинники відіграють пріоритетну роль, зовнішні позитивні стимули теж залишаються важливими для респондентів. Однак, у порівнянні з внутрішньою мотивацією, цей показник має трохи більший ступінь розсіювання (стандартне відхилення 0,742), що свідчить про певну варіативність у сприйнятті значущості зовнішніх позитивних чинників серед опитаних.

Найменше значення спостерігається в показника зовнішньої негативної мотивації, який дорівнює 3,27 при медіані 3,5 та значному стандартному відхиленні (1,187). Це свідчить про наявність розбіжностей серед респондентів у сприйнятті негативних стимулів – таких як страх покарання, звільнення або осуд. З одного боку, частина учасників дослідження реагує на негативні зовнішні впливи як на мотиваційний чинник, з іншого – частина повністю ігнорує або не визнає таку мотивацію як ефективну. Така розпорошеність у результатах може свідчити про вплив поколінневих особливостей, а також про зміну парадигми мотивації в сучасному трудовому середовищі, де відходять від домінування покарання як регулятора поведінки.

Таблиця 3.2

### Розподіл вибірки за оптимальністю мотиваційного комплексу

<b>Змінні</b>	<b>Кількість</b>	<b>Відсоткове співвідношення</b>
Оптимальний	59	44%
Неоптимальний	75	56%

Аналіз даних, представлених у табл. 3.2, дозволяє глибше усвідомити загальний мотиваційний фон учасників дослідження. Зокрема, лише 44% опитаних демонструють оптимальний мотиваційний комплекс, який передбачає переважання внутрішньої та позитивної зовнішньої мотивації при

мінімальному впливі зовнішньої негативної. Натомість 56% респондентів виявляють неоптимальний мотиваційний профіль, що може бути пов'язано з низьким рівнем внутрішньої мотивації або домінуванням негативних стимулів, або ж загальним зниженням мотиваційного тону. Така пропорція вказує на те, що більшість працівників, незалежно від вікової групи, стикаються з труднощами у формуванні ефективного мотиваційного балансу, що, своєю чергою, може впливати на продуктивність, задоволення від роботи та емоційне благополуччя.

Ці результати дозволяють припустити, що для підвищення загального рівня мотивації працівників різних поколінь доцільно розробляти індивідуалізовані підходи, які б стимулювали розвиток внутрішньої мотивації, а також переорієнтовували організаційну культуру на підтримку позитивних зовнішніх стимулів, уникаючи при цьому домінування каральних механізмів. У перспективі це може сприяти зниженню міжпоколінніх бар'єрів і формуванню більш згуртованого та ефективного трудового середовища.

У ході аналізу результатів методики «Шкала цінності роботи» було встановлено, що серед опитаних переважає орієнтація на життєвий баланс, досягнення та позитивні міжособистісні стосунки на роботі (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

### Результати методики «Шкала цінності роботи»

Змінні	Середнє значення	Медіана	Стандартне відхилення	Мін	Макс
Креативність	4,1	4	0,737	1,33	5
Управління	3,66	3,67	0,938	1	5
Досягнення	4,36	4,33	0,604	1,33	5
Оточення	4,18	4,33	0,702	2	5
Відносини з керівництвом	4,34	4,67	0,741	1,67	5
Спосіб життя	4,58	4,67	0,544	2	5
Безпека	3,93	4	0,699	1,67	5
Колеги	3,96	4	0,808	1,67	5
Естетика	3,26	3,33	0,985	1	5
Престиж	3,97	4	0,806	1	5
Незалежність	4,09	4,33	0,800	1	5
Різноманітність	3,55	3,67	0,775	1,33	5

Економічна віддача	4,43	4,67	0,703	1	5
Альтруїзм	3,91	4	0,934	1	5
Інтелектуальна стимуляція	4,03	4	0,579	1,67	5

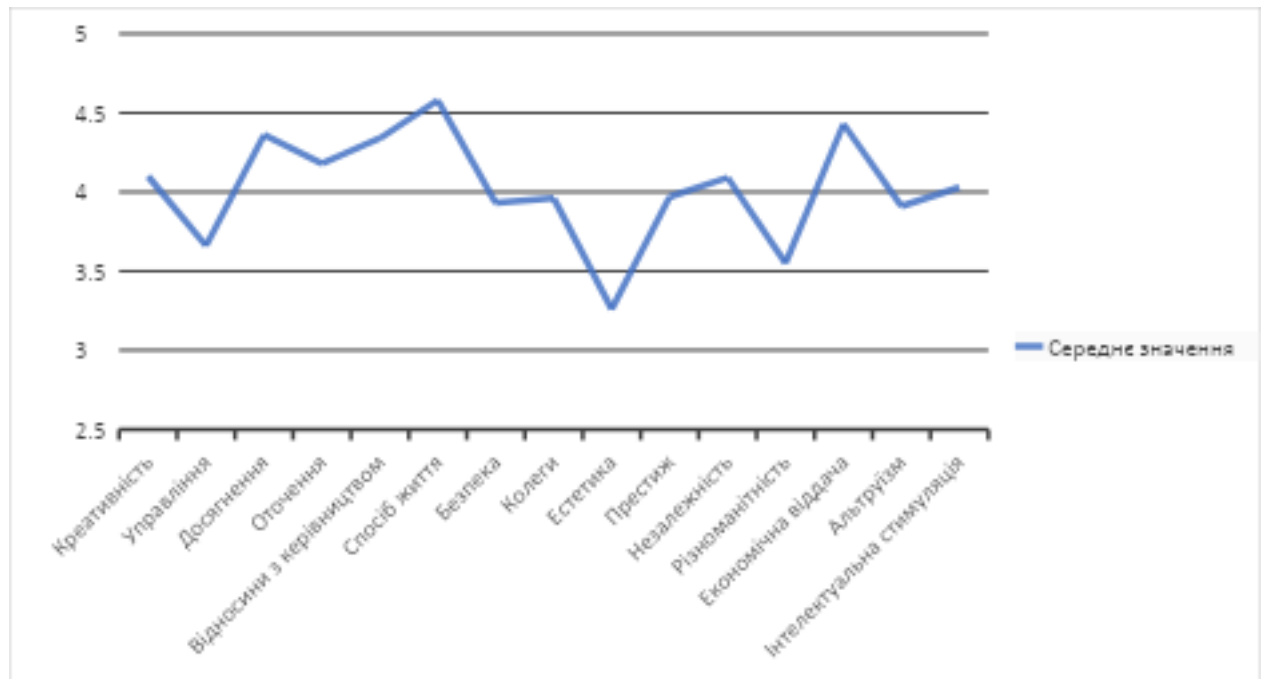
Найвищий середній бал отримав показник «Спосіб життя» – 4,58 при медіані 4,67 та найменшому стандартному відхиленні серед усіх змінних (0,544), що свідчить про високу згуртованість поглядів респондентів щодо важливості роботи, яка дозволяє підтримувати бажаний ритм життя, гармонію між професійною діяльністю та особистим простором. Це підтверджує сучасну тенденцію серед працівників, особливо молодшого покоління, надавати перевагу роботі, яка не порушує межі особистого життя, а навпаки, сприяє балансу.

Високі оцінки також спостерігаються за шкалами «Досягнення» (середнє 4,36), «Економічна віддача» (4,43), «Відносини з керівництвом» (4,34) та «Оточення» (4,18), що вказує на важливість для респондентів професійного успіху, фінансової стабільності, здорового клімату в колективі та підтримки з боку керівництва. Це комплексне поєднання індивідуального успіху та сприятливого соціального середовища є типовим для сучасного покоління працівників, яке цінує як автономію, так і соціальну підтримку на робочому місці.

Варто звернути увагу, що змінна «Креативність» має досить високе середнє значення – 4,1, що свідчить про значення творчого підходу до роботи. Також високими залишаються показники за шкалами «Незалежність» (4,09) та «Інтелектуальна стимуляція» (4,03), що підтверджує потребу в самореалізації, свободі дій і постійному професійному розвитку, що особливо актуально в контексті роботи з представниками покоління Y та Z, які прагнуть мати змогу впливати на процеси та бути залученими до прийняття рішень.

Менш значущими цінностями виявилися такі змінні, як «Естетика» (3,26), «Різноманітність» (3,55) і «Управління» (3,66). Це може свідчити про те, що зовнішній вигляд або креативне оформлення робочого простору, а також бажання виконувати управлінські функції не є домінуючими цінностями у вибірці. Особливо цікавим є той факт, що «Управління» не потрапляє до

найвищих пріоритетів, що дозволяє припустити, що сучасні працівники швидше орієнтовані на горизонтальну модель управління, а не прагнуть до вертикального зростання або ж бачать керівництво не як джерело влади, а як інструмент підтримки.



**Рис. 3.1. Портрет вибірки за цінностями роботи**

Також на середньому рівні оцінені такі цінності, як «Безпека» (3,93), «Престиж» (3,97), «Колеги» (3,96) та «Альтруїзм» (3,91). Ці дані свідчать про те, що хоча стабільність і соціальне визнання залишаються важливими, вони не є першочерговими чинниками у системі професійних цінностей респондентів. Особливо цікаво, що «Альтруїзм» займає не провідну позицію, що може відображати зменшення орієнтації на допомогу іншим як головну мету професійної діяльності, особливо в умовах високої конкуренції на ринку праці.

У ході аналізу результатів за методикою «Опитувальник про сенс роботи» було встановлено, що загалом респонденти надають високого значення різним аспектам, які визначають для них сенс професійної діяльності (див. табл. 3.4).

Найвищі середні значення отримали такі показники, як «Цінність» (4,25), «Повага» (4,2), «Корисність» (4,17) та «Успіх і визнання» (4,1), що свідчить про важливість для опитаних не лише досягнення особистих результатів, але й того, щоб праця мала соціальну значущість і визнавалася як цінна з боку інших. Показник «Цінність» із найменшим розкидом серед значень (стандартне відхилення 0,695) демонструє узгодженість поглядів на важливість того, щоб робота відповідала внутрішнім переконанням особистості, була морально значущою і мала глибоке внутрішнє підґрунтя.

Таблиця 3.4

#### Результати методики «Опитувальник про сенс роботи»

Змінні	Середнє значення	Медіана	Стандартне відхилення	Мін	Макс
Успіх і визнання	4,1	4,22	0,671	1,44	5
Корисність	4,17	4,36	0,717	1,71	5
Повага	4,2	4,38	0,786	1,25	5
Цінність	4,25	4,25	0,695	1,25	5
Винагорода	4,04	4,17	0,810	1,33	5
Загальний сенс роботи	4,14	4,23	0,663	1,67	5

Високі значення показника «Корисність» (4,17) також вказують на прагнення працівників бачити практичний ефект своєї праці – приносити користь іншим людям, організації чи суспільству загалом. Тісно з цим пов'язане і значення поваги (4,2), що демонструє потребу в соціальному визнанні, визнанні гідності їхнього внеску з боку інших, зокрема колег і керівництва. Показник «Успіх і визнання», який також має високий рівень (4,1), свідчить про те, що респонденти пов'язують сенс роботи із самореалізацією, кар'єрним ростом та відповідною оцінкою своїх досягнень.

Дещо нижчі, хоча все одно високі значення мають змінні «Винагорода» (4,04) та загальний інтегральний показник «Загальний сенс роботи» (4,14). Це говорить про те, що матеріальний аспект залишається важливим, однак не домінує в уявленнях респондентів про сенс праці. Люди схильні сприймати

роботу як ширше поняття, що включає моральну, соціальну й особистісну реалізацію.

Особливої уваги заслуговує розподіл вибірки за рівнем усвідомленості сенсу роботи, представлений у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

### Розподіл вибірки за рівнем усвідомленості сенсу роботи

Змінні	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Загальний сенс роботи	6,7%	30,6%	62,7%

Дані свідчать про те, що абсолютна більшість респондентів – 62,7% – мають високий рівень усвідомлення сенсу своєї діяльності. Це вказує на сформованість позитивного ставлення до праці, розуміння її значущості, а також інтеграцію професійної діяльності в особистісну систему цінностей. Середній рівень демонструють 30,6% опитаних, що свідчить про часткову усвідомленість, яка, ймовірно, може варіюватися залежно від робочого контексту або етапу професійного становлення.

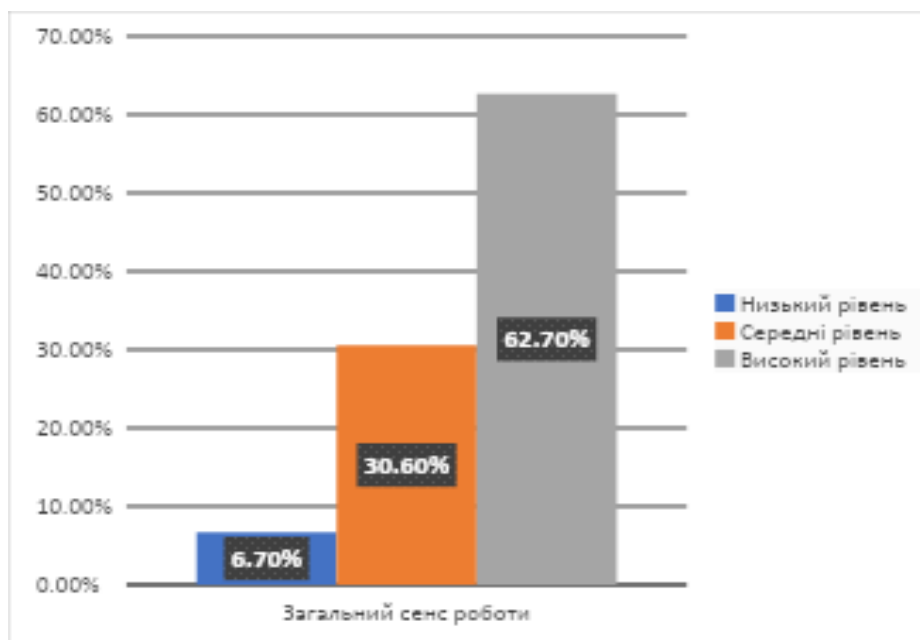


Рис. 3.2. Розподіл вибірки за рівнем усвідомленості сенсу роботи

Низький рівень усвідомленості зафіксовано лише у 6,7% респондентів, що є позитивною тенденцією, адже свідчить про незначну частку осіб, для яких робота не має внутрішнього сенсу або сприймається лише як обов'язок.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що для більшості учасників дослідження робота виступає важливим життєвим орієнтиром, засобом досягнення самоповаги, соціальної корисності й морального задоволення. Ці тенденції свідчать про необхідність формування такого організаційного середовища, яке б сприяло глибшому переживанню сенсу роботи працівниками, з урахуванням різних поколіннєвих очікувань і ціннісних пріоритетів.

У ході аналізу результатів методики «Опитувальник робочих преференцій» було встановлено, що загальні показники мотивації учасників дослідження мають тенденцію до середнього рівня інтенсивності, з незначними відхиленнями в один чи інший бік (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

#### Результати методики «Опитувальник робочих преференцій»

Змінні	Середнє значення	Медіана	Стандартне відхилення	Мін	Макс
Виклик	3,06	3,2	0,568	1,2	4
Задоволення	2,98	3	0,377	1,9	3,9
Внутрішня мотивація	3,02	3,07	0,443	1,55	3,95
Орієнтація на думку оточення, визнання	2,81	2,78	0,434	1,22	3,67
Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	2,85	2,8	0,521	1,4	4
Зовнішня мотивація	2,83	2,84	0,433	1,41	3,73

Найвищі середні значення зафіксовано за шкалою «Виклик» (3,06) та «Внутрішня мотивація» (3,02), що вказує на те, що значна частина респондентів цінує складні завдання, які потребують зусиль, наполегливості та особистої ініціативи. Також це свідчить про наявність інтересу до процесу праці як такого, без обов'язкового зв'язку з зовнішніми стимулами. Невелике стандартне відхилення у цих змінних (0,568 та 0,443 відповідно) свідчить про

порівняно узгоджену систему поглядів серед респондентів на важливість внутрішнього задоволення від роботи.

Разом з тим, значення інших змінних, зокрема «Задоволення» (2,98), «Орієнтація на думку оточення» (2,81), «Матеріальна винагорода» (2,85) та «Зовнішня мотивація» загалом (2,83), також коливаються навколо середнього рівня. Це дає підстави стверджувати, що респонденти не вважають зовнішні стимули вирішальними у своїй професійній діяльності, хоча і не повністю їх ігнорують. Найнижчі значення продемонструвала змінна «Орієнтація на думку оточення», що може свідчити про досить незалежну позицію працівників щодо соціального схвалення, і водночас – про можливе зниження значущості зовнішнього визнання у системі професійних цінностей.

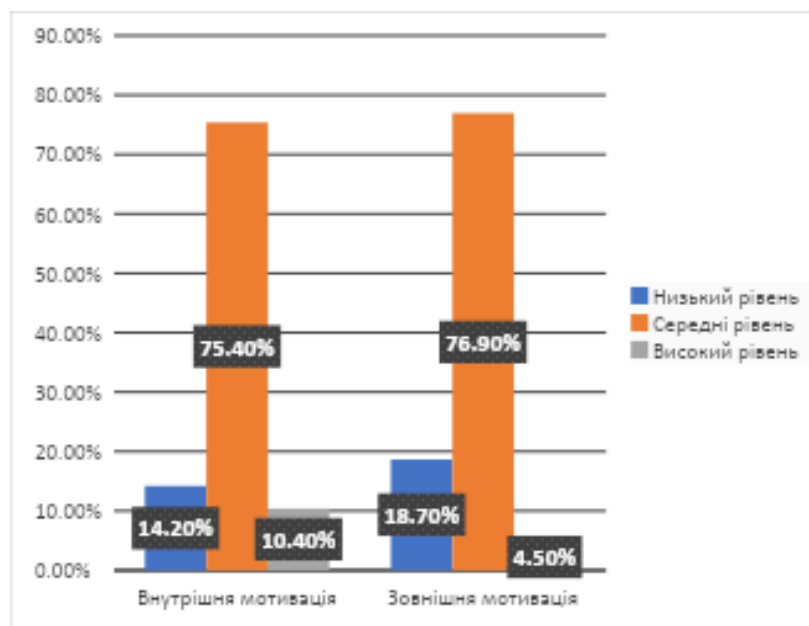
Особливої уваги заслуговує розподіл вибірки за рівнем прояву мотивації, представлений у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

#### Розподіл вибірки за рівнем прояву мотивації

Змінні	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Внутрішня мотивація	14,2%	75,4%	10,4%
Зовнішня мотивація	18,7%	76,9%	4,5%

Переважає більшість учасників демонструють середній рівень як внутрішньої (75,4%), так і зовнішньої мотивації (76,9%). Це означає, що для більшості працівників мотиваційна система є збалансованою, без вираженого домінування однієї з крайностей.



**Рис. 3.3. Розподіл вибірки за рівнем прояву мотивації**

Високий рівень внутрішньої мотивації виявлено лише у 10,4% респондентів, а високий рівень зовнішньої мотивації — у ще меншій частині вибірки (4,5%). Це свідчить про те, що сильна самозумовлена активність, як і яскраво виражена залежність від зовнішніх стимулів, є скоріше винятком, ніж нормою. Водночас низький рівень зовнішньої мотивації продемонстрували 18,7% опитаних, що може вказувати на наявність групи працівників, для яких зовнішні заохочення не відіграють вагомій ролі або навіть викликають відторгнення.

Отже, результати дозволяють зробити висновок, що більшість працівників мають середньо сформовану, помірно стабільну мотиваційну структуру, де внутрішні і зовнішні чинники присутні в порівнянних пропорціях. Така картина може бути ознакою адаптивності працівників до умов сучасного трудового середовища, в якому доводиться одночасно враховувати власні прагнення до самореалізації та вплив зовнішніх вимог, таких як фінансові стимули, думка керівництва або соціальне визнання.

У ході аналізу результатів, отриманих за методикою «Шкала диференціальних емоцій», було встановлено, що загальний емоційний фон

уявлень про роботу серед респондентів характеризується переважанням позитивних емоцій над негативними (див. табл. 3.8).

Найвищі середні значення мають емоції «Інтерес» (3,8) і «Радість» (3,65), що свідчить про загалом позитивне ставлення до професійної діяльності, а також про її сприйняття як сфери, яка викликає залученість, задоволення та емоційну активність. Порівняно високі значення медіани (4) підтверджують, що ці емоції є типовими для більшості учасників дослідження, а не лише для окремих індивідуумів. Це дозволяє зробити висновок, що значна частина респондентів дійсно відчуває емоційну включеність у робочий процес, що є важливим фактором у контексті як продуктивності, так і професійного благополуччя.

Менш інтенсивно виявлені такі позитивні емоції, як «Здивування» (2,86), що, ймовірно, свідчить про відносно низьку динаміку змін або відсутність елемента новизни у робочому досвіді. Водночас переважна більшість негативних емоцій продемонстрували значно нижчі середні значення. Зокрема, такі емоції як «Відраза» (1,95), «Презирство» (1,77), «Горе» (2,02), «Сором» (2,00), «Провина» (2,01) та «Страх» (2,16) мають порівняно низькі середні бали, що свідчить про те, що уявлення про роботу, здебільшого, не асоціюються у респондентів із сильно вираженим психологічним дискомфортом або критичними негативними переживаннями. Проте такі емоції, як «Гнів» (2,4) та «Горе», мають вищі значення та більші стандартні відхилення, що свідчить про значну варіативність у переживанні цих станів: деякі працівники відчувають їх рідко або помірно, тоді як інші можуть мати серйозний емоційний дискомфорт.

Таблиця 3.8

### Результати методики «Шкала диференціальних емоцій»

Змінні	Середнє значення	Медіана	Стандартне відхилення	Мін	Макс
1. Інтерес	3,8	4	1,113	1	5
2. Радість	3,65	4	1,053	1	5
3. Здивування	2,86	3	0,986	1	5

4. Горе	2,02	2	1,237	1	5
5. Гнів	2,4	2	1,141	1	5
6. Відраза	1,95	1	1,147	1	5
7. Презирство	1,77	1	1,058	1	5
8. Страх	2,16	2	1,058	1	5
9. Сором	2	2	1,255	1	5
10. Провина	2,01	2	1,228	1	5
Індекс позитивних емоцій	10,22	11	2,691	1	15
Індекс гострих негативних емоцій	8,07	7	4,044	1	20
Індекс тривожно–депресивних емоцій	6,12	5	3,322	1	15

Інтегральні показники емоційної сфери демонструють важливі тенденції. Зокрема, індекс позитивних емоцій має досить високий середній показник – 10,22 при медіані 11, що підтверджує позитивне емоційне налаштування в контексті професійної діяльності. У той же час індекси гострих негативних (8,07) та тривожно-депресивних емоцій (6,12) свідчать про те, що емоційне благополуччя не є бездоганним: для частини респондентів робота викликає стани напруження, занепокоєння або навіть симптоми емоційного виснаження.

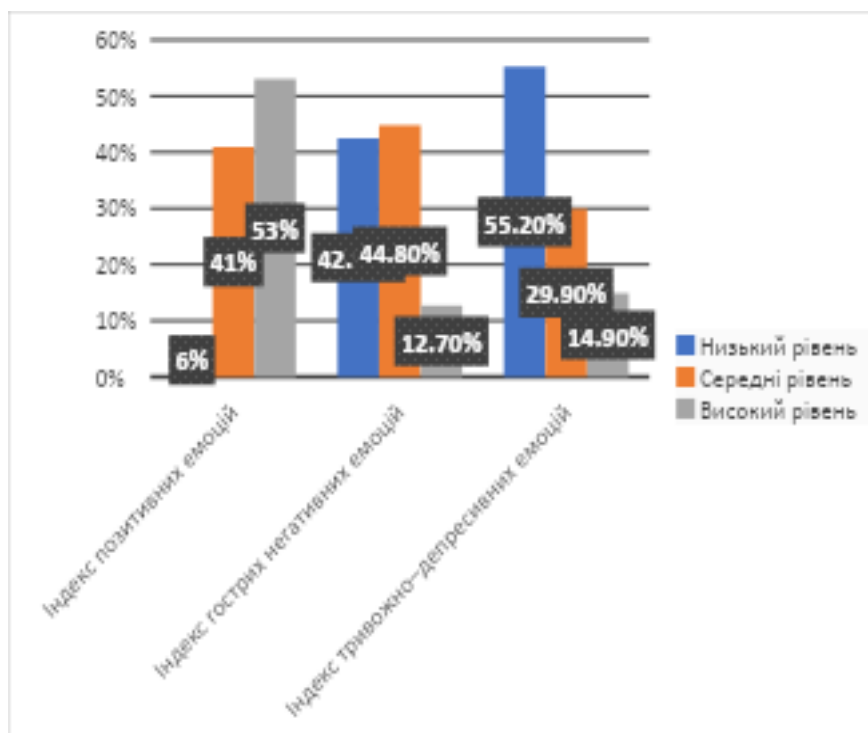
Ці висновки підтверджуються також даними розподілу вибірки за рівнями прояву емоційних індексів (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

### Розподіл вибірки за рівнем прояву мотивації

Змінні	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Індекс позитивних емоцій	6%	41%	53%
Індекс гострих негативних емоцій	42,5%	44,8%	12,7%
Індекс тривожно–депресивних емоцій	55,2%	29,9%	14,9%

Високий рівень позитивних емоцій зафіксовано у більш ніж половини респондентів (53%), що ще раз підтверджує загалом сприятливий емоційний фон. Водночас 41% перебуває на середньому рівні, і лише 6% мають низький рівень прояву позитивних емоцій, що вказує на незначну частку працівників, які не отримують емоційного задоволення від роботи.



**Рис. 3.4. Розподіл вибірки за рівнем прояву мотивації**

Значно більш проблемною є ситуація з негативними емоціями: хоча високий рівень гострих негативних емоцій виявлено лише у 12,7%, майже половина респондентів (42,5%) демонструє низький рівень, а ще 44,8% — середній, що означає, що ці емоції присутні, але не домінують. Однак тривожно-депресивні емоції мають дещо іншу динаміку: більшість учасників (55,2%) демонструють низький рівень, проте 29,9% – середній, а ще 14,9% – високий, що свідчить про наявність певної групи ризику серед працівників, які можуть бути схильні до психологічного виснаження або емоційної нестабільності. Таким чином, результати аналізу свідчать про те, що хоча уявлення про роботу здебільшого асоціюються з позитивними емоціями, не можна ігнорувати наявність латентної емоційної напруги, яка проявляється у формі тривожності, провини, гніву або емоційного виснаження.

У ході аналізу результатів асоціацій на слово «Робота» було встановлено, що сприйняття цього поняття серед учасників дослідження є надзвичайно багатограним і неоднорідним (див. табл. 3.10).

Найбільш чисельною категорією виявилися «Матеріальними аспектами», що склала 29,24% усіх відповідей. Це підкреслює домінування у свідомості респондентів уявлення про роботу як про основне джерело фінансового забезпечення, стабільності та заробітку. Цей результат логічно узгоджується із загальними тенденціями сучасного суспільства, де економічний аспект праці залишається базовим мотиватором професійної активності. Другою за поширеністю категорією став «Особистісний розвиток» (18,36%), що вказує на те, що для значної частини респондентів робота асоціюється із можливостями для самореалізації, вдосконалення знань та навичок, розширення професійного й особистого потенціалу. Таке розуміння праці свідчить про важливість самостійного розвитку та навчання для сучасного працівника.

Дещо меншу вагу має категорія «Морально-вольові якості» (15,64%), що демонструє сприйняття роботи як сфери, яка вимагає відповідальності, самодисципліни та вміння організувати власну діяльність. Це дозволяє стверджувати, що праця розглядається не лише як механічне виконання обов'язків, а й як сфера, що вимагає активного залучення особистісних рис. Соціальні взаємодії (12,24%) також зайняли окреме місце в системі асоціацій, що вказує на розуміння роботи як простору для побудови стосунків, співпраці й командної діяльності. Це особливо важливо в контексті мультигенераційних колективів, де якість комунікації значною мірою впливає на ефективність спільної діяльності.

Таблиця 3.10

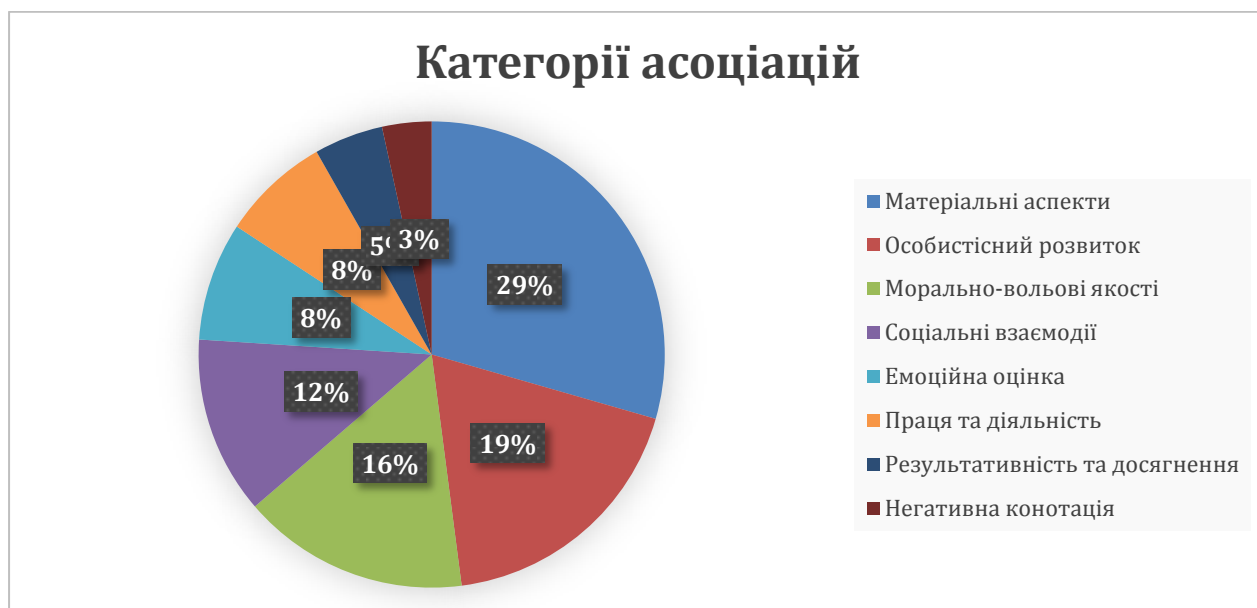
#### Узагальнення результатів методу вільних асоціацій на слово «Робота»

Визначені категорії	Стислий опис	Кількість згадування	Відсоткове співвідношення
Матеріальні аспекти	Робота як джерело доходу, стабільності та фінансового забезпечення («гроші», «заробіток»).	43	29,24%
Особистісний розвиток	Робота як шлях до професійного й особистісного зростання,	27	18,36%

	накопичення досвіду, реалізації себе.		
Морально-вольові якості	Образ роботи як сфери, що вимагає відповідальності, дисципліни, організованості.	23	15,64%
Соціальні взаємодії	Асоціації, пов'язані з міжособистісною комунікацією, командною роботою та атмосферою в колективі.	18	12,24%
Емоційна оцінка	Емоційні переживання, пов'язані з роботою — як позитивні (натхнення), так і негативні (вигорання).	12	8,16%
Праця та діяльність	Робота як дія, процес виконання обов'язків або зайнятість як така.	11	7,48%
Результативність та досягнення	Орієнтація на ефективність, успіх, конкретні результати роботи.	7	4,76%
Негативна конотація	Сприйняття роботи як джерела втоми, примусу, нудьги або рутинності.	5	3,4%

Емоційна оцінка праці, яка склала 8,16% відповідей, свідчить про те, що, хоча емоційний компонент є присутнім у сприйнятті роботи, він не є домінуючим. Іншими словами, робота асоціюється з емоціями як позитивними, такими як натхнення, так і негативними, такими як вигорання, однак у меншій мірі порівняно з матеріальними чи розвитковими аспектами. Невелика кількість респондентів зазначила «Праця та діяльність» як безпосереднє виконання завдань (7,48%), що вказує на те, що сам процес роботи розглядається радше як фон, а не як окреме важливе значення. Ще менше відповідей отримала категорія «Результативність та досягнення» (4,76%), що свідчить про те, що досягнення конкретних результатів або успіх не є основною домінантою в уявленнях про роботу у більшості учасників. Цікавим є також той факт, що лише 3,4% асоціацій мали негативну конотацію, тобто пов'язували роботу з примусом, втомою або нудьгою. Це свідчить про те, що хоча негативні

уявлення про роботу все ж існують, вони не є доміантними у загальній картині сприйняття професійної діяльності серед респондентів.



**Рис. 3.5. Розподіл вибірки за категоріями асоціацій на слово «Робота»**

Отже, результати аналізу асоціацій на слово «Робота» дозволяють зробити висновок, що робота сприймається як багатофункціональне явище, яке водночас є джерелом матеріальної підтримки, можливістю для особистісного зростання, полем для розвитку морально-вольових якостей та середовищем для соціальної взаємодії. Значна кількість індивідуалізованих відповідей також підкреслює, що сучасні уявлення про роботу є дуже особистісно забарвленими і виходять за межі традиційних стереотипів.

### **3.2. Взаємозв'язок аспектів уявлення про роботу**

У ході кореляційного аналізу було виявлено, що між типами професійної мотивації та емоційними проявами, пов'язаними з роботою, існують значущі статистичні взаємозв'язки, які дозволяють глибше зрозуміти психологічну структуру уявлень про трудову діяльність (див. табл. 3.11).

### Кореляційний аналіз мотивації професійної діяльності з емоційними проявами

Змінні	Індекс позитивних емоцій	Індекс гострих негативних емоцій	Індекс тривожно–депресивних емоцій
Внутрішня мотивація	0,345*	-0,027	0,037
Зовнішня позитивна мотивація	0,221*	0,059	0,068
Зовнішня негативна мотивація	-0,010	0,184*	0,258*

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Найсильніший позитивний зв'язок спостерігається між внутрішньою мотивацією та індексом позитивних емоцій ( $r = 0,345$ ,  $p < 0,05$ ), що свідчить про те, що чим більше працівник внутрішньо залучений у свою роботу, відчуває інтерес, натхнення та задоволення від самого процесу діяльності, тим частіше він переживає позитивні емоції у професійній сфері. Це узгоджується з сучасними психологічними теоріями, які стверджують, що внутрішня мотивація є важливим джерелом емоційного благополуччя та стійкої залученості до праці.

Водночас зовнішня позитивна мотивація, яка включає прагнення до соціального визнання, похвали чи інших приємних зовнішніх стимулів, також має позитивну кореляцію з індексом позитивних емоцій ( $r = 0,221$ ,  $p < 0,05$ ), хоча цей зв'язок є дещо слабшим. Це означає, що позитивне підкріплення з боку зовнішнього середовища також може сприяти формуванню позитивного емоційного тла, однак воно не є таким ефективним, як внутрішнє задоволення від роботи. Зовнішні стимули можуть підсилювати позитивні емоції, але вони не створюють глибокого відчуття сенсу чи стійкої внутрішньої гармонії в професійній діяльності.

Особливої уваги заслуговують результати, пов'язані із зовнішньою негативною мотивацією, яка виявилася статистично значущо пов'язаною із двома негативними емоційними індексами. Зокрема, спостерігається прямий кореляційний зв'язок із індексом гострих негативних емоцій ( $r = 0,184$ ,  $p <$

0,05) та ще сильніший – з індексом тривожно-депресивних емоцій ( $r = 0,258$ ,  $p < 0,05$ ). Це свідчить про те, що орієнтація на уникнення покарань, страх критики, примусовий характер роботи або постійна напруга, пов'язана з негативними очікуваннями, є тісно пов'язаними з емоційними станами, що характеризуються підвищеною тривожністю, відчуттям провини, психоемоційним виснаженням.

Інші комбінації змінних не виявили статистично значущих кореляцій, що дозволяє припустити наявність вибіркового механізму впливу окремих типів мотивації на емоційний стан. Наприклад, внутрішня мотивація практично не пов'язана з негативними емоціями, що ще раз підтверджує її психологічно конструктивний характер. У той же час зовнішні види мотивації, особливо негативна, асоціюються з потенційною емоційною нестабільністю.

У ході кореляційного аналізу було виявлено, що цінності, які респонденти надають роботі, мають переважно позитивні взаємозв'язки з емоційними проявами, зокрема з індексом позитивних емоцій (див. табл. 3.12).

Найбільш сильний позитивний зв'язок встановлено між цінністю «Досягнення» та позитивними емоціями ( $r = 0,401$ ,  $p < 0,05$ ), що свідчить про те, що орієнтація на досягнення конкретних результатів, успіху та визнання безпосередньо пов'язана з високим емоційним піднесенням у професійній діяльності. Подібна картина спостерігається й у категорії «Альтруїзм» ( $r = 0,404$ ,  $p < 0,05$ ), що свідчить про емоційне задоволення, яке отримують працівники, коли їхня діяльність приносить користь іншим. Це демонструє значення соціального змісту праці для формування позитивного емоційного фону.

Таблиця 3.12

### Кореляційний аналіз цінностей роботи з емоційними проявами

Змінні	Індекс позитивних емоцій	Індекс гострих негативних емоцій	Індекс тривожно-депресивних емоцій
--------	--------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Креативність	0,351*	-0,043	-0,060
Управління	0,271*	0,017	-0,085
Досягнення	0,401*	-0,021	-0,011
Оточення	0,301*	0,002	-0,076
Відносини з керівництвом	0,214*	0,016	-0,004
Спосіб життя	0,271*	-0,150	-0,149
Безпека	0,127	-0,040	-0,018
Колеги	0,245*	-0,050	0,014
Естетика	0,286*	0,072	0,044
Престиж	0,256*	0,015	0,042
Незалежність	0,310*	-0,036	-0,109
Різноманітність	0,333*	-0,025	-0,125
Економічна віддача	0,154	0,043	-0,021
Альтруїзм	0,404*	0,000	0,066
Інтелектуальна стимуляція	0,342*	-0,035	0,033

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Цікавою є також значуща кореляція між індексом позитивних емоцій і такими цінностями, як «Креативність» ( $r = 0,351$ ), «Інтелектуальна стимуляція» ( $r = 0,342$ ), «Різноманітність» ( $r = 0,333$ ) та «Незалежність» ( $r = 0,310$ ), що свідчить про те, що працівники, які цінують свободу у прийнятті рішень, творчість, інтелектуальні виклики та різноманітність завдань, частіше відчують позитивні емоції у професійному середовищі. Таким чином, можна стверджувати, що внутрішньо багатий, гнучкий та самостійний характер праці є джерелом емоційного задоволення та натхнення. Аналогічні позитивні зв'язки спостерігаються у таких цінностях, як «Оточення» ( $r = 0,301$ ), «Управління» ( $r = 0,271$ ), «Спосіб життя» ( $r = 0,271$ ), «Престиж» ( $r = 0,256$ ), «Колеги» ( $r = 0,245$ ) та «Відносини з керівництвом» ( $r = 0,214$ ), що підкреслює соціальну та організаційну складову професійного задоволення — тобто доброзичлива атмосфера, конструктивна взаємодія, підтримка та соціальне визнання також асоціюються з позитивним емоційним тлом.

Водночас аналіз не виявив жодного значущого зв'язку між жодною із цінностей роботи та індексом гострих негативних емоцій. Це свідчить про те, що жодна з позитивно інтерпретованих трудових цінностей сама по собі не

провокує різкі емоційні коливання у негативному напрямку, такі як гнів, страх або відраза. Більше того, низка змінних демонструє слабкі, але негативні кореляції з негативними індексами, зокрема «Спосіб життя» має зворотний зв'язок з обома індексами: гострих негативних ( $r = -0,150$ ) та тривожно-депресивних емоцій ( $r = -0,149$ ), що свідчить про захисну функцію роботи, яка забезпечує баланс життя та зменшує психоемоційне напруження.

У загальному індексі тривожно-депресивних емоцій також не виявлено жодної сильної позитивної кореляції з жодною цінністю, що дає підстави припустити, що тривожність та депресивність, якщо і проявляються у професійній діяльності, то скоріше зумовлені не ціннісними орієнтаціями, а іншими чинниками – можливо, організаційними стресорами, емоційним вигорянням або особистісними особливостями.

Таким чином, результати дослідження демонструють чіткий позитивний зв'язок між значущістю окремих цінностей у роботі та позитивним емоційним переживанням трудової діяльності. Особливо виразно ця залежність спостерігається у тих випадках, коли робота передбачає творчість, свободу дій, різноманітність, соціальну користь та інтелектуальний виклик.

У ході кореляційного аналізу, результати якого відображено у табл. 3.13, було виявлено значущі взаємозв'язки між складовими сенсу роботи та емоційними проявами, що дозволяє краще зрозуміти, як глибинне усвідомлення професійної діяльності впливає на емоційний стан працівників.

Таблиця 3.13

#### Кореляційний аналіз складових сенсу роботи з емоційними проявами

Змінні	Індекс позитивних емоцій	Індекс гострих негативних емоцій	Індекс тривожно-депресивних емоцій
Успіх і визнання	0,302*	-0,071	-0,158
Корисність	0,404*	-0,105	-0,216*
Повага	0,207*	-0,129	-0,207*
Цінність	0,355*	-0,163	-0,237*
Винагорода	0,267*	-0,159	-0,208*
Загальний сенс роботи	0,356*	-0,132	-0,223*

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

У першу чергу привертає увагу статистично значуща позитивна кореляція між усіма складовими сенсу роботи та індексом позитивних емоцій. Зокрема, найвищий показник спостерігається у змінної «Корисність» ( $r = 0,404$ ,  $p < 0,05$ ), що свідчить про те, що відчуття того, що робота має соціальну значущість або приносить користь іншим, є одним з найпотужніших джерел позитивного емоційного досвіду у професійній діяльності. Подібний вплив мають також «Цінність» ( $r = 0,355$ ), «Загальний сенс роботи» ( $r = 0,356$ ), «Успіх і визнання» ( $r = 0,302$ ), «Винагорода» ( $r = 0,267$ ) та «Повага» ( $r = 0,207$ ). Це дозволяє зробити висновок, що позитивні емоції тісно пов'язані з внутрішнім переконанням у значущості своєї діяльності, її моральному наповненні та суспільній цінності.

У той самий час, значна частина цих змінних демонструє також негативні кореляції з індексом тривожно-депресивних емоцій, зокрема «Цінність» ( $r = -0,237$ ), «Корисність» ( $r = -0,216$ ), «Повага» ( $r = -0,207$ ), «Винагорода» ( $r = -0,208$ ) та загальний сенс роботи ( $r = -0,223$ ), що також є статистично значущими. Це свідчить про те, що чим глибше працівник відчуває смислову наповненість своєї роботи, тим менш схильний він до тривоги, емоційного виснаження та депресивних переживань. Таким чином, сенс роботи виконує функцію психологічного захисту та стабілізації емоційного стану особистості. Наявність негативних, хоча й слабших, кореляцій з індексом гострих негативних емоцій, наприклад у змінної «Цінність» ( $r = -0,163$ ), також підтверджує цю тенденцію: розуміння значущості праці може пом'якшувати реакції на стресові ситуації та знижувати інтенсивність негативного афекту.

Натомість результати табл. 3.14 демонструють іншу картину.

Таблиця 3.14

#### **Кореляційний аналіз преференцій у роботі з емоційними проявами**

<b>Змінні</b>	<b>Індекс</b>	<b>Індекс</b>	<b>Індекс</b>
---------------	---------------	---------------	---------------

	позитивних емоцій	гострих негативних емоцій	тривожно– депресивних емоцій
Виклик	-0,010	-0,059	-0,029
Задоволення	-0,102	-0,019	0,022
Внутрішня мотивація	-0,047	-0,057	-0,015
Орієнтація на думку оточення, визнання	0,063	-0,058	-0,047
Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	0,075	-0,004	-0,001
Зовнішня мотивація	0,073	-0,044	-0,032

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

У цьому випадку аналізувався зв'язок між перевагами у трудовій діяльності та емоційними проявами, проте жоден із показників не виявив статистично значущої кореляції з емоційними індексами. Усі коефіцієнти перебувають у межах від слабких позитивних до слабких негативних значень, що свідчить про відсутність системного впливу таких установок, як орієнтація на зовнішню мотивацію, виклик, задоволення чи матеріальні винагороди, на емоційний стан працівників. Зокрема, показники «Виклик», «Задоволення», «Внутрішня мотивація» та «Зовнішня мотивація» не демонструють виразних зв'язків ні з позитивними, ні з негативними емоційними проявами. Це може свідчити про те, що самі по собі трудові переваги — навіть якщо вони пов'язані з мотиваційною структурою — не є достатньо сильним чинником для емоційної стабільності чи емоційного піднесення. Можливо, їх вплив реалізується опосередковано — через інші психологічні змінні, такі як задоволеність працею, самореалізація чи взаємини в колективі.

У ході кореляційного аналізу, результати якого представлено у табл. 3.15, було виявлено численні статистично значущі взаємозв'язки між цінностями, які респонденти приписують роботі, та типами професійної мотивації.

Таблиця 3.15

**Кореляційний аналіз цінностей роботи з мотивацією до професійної діяльності**

Змінні	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Креативність	0,473*	0,275*	0,034
Управління	0,240*	0,492*	0,133
Досягнення	0,525*	0,261*	0,197*
Оточення	0,246*	0,265*	0,308
Відносини з керівництвом	0,105	0,294*	0,515*
Спосіб життя	0,245*	0,318*	0,144
Безпека	0,072	0,352*	0,284*
Колеги	0,233*	0,256*	0,272*
Естетика	0,393*	0,222*	0,098
Престиж	0,392*	0,407*	0,298*
Незалежність	0,370*	0,255*	0,079
Різноманітність	0,299	0,268*	0,015
Економічна віддача	0,070	0,353*	0,331*
Альтруїзм	0,389*	0,156	0,071
Інтелектуальна стимуляція	0,391*	0,353*	0,163

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Найбільш виражені позитивні зв'язки простежуються між внутрішньою мотивацією та такими ціннісними орієнтаціями, як «Досягнення» ( $r = 0,525$ ), «Креативність» ( $r = 0,473$ ), «Естетика» ( $r = 0,393$ ), «Престиж» ( $r = 0,392$ ), «Інтелектуальна стимуляція» ( $r = 0,391$ ), «Альтруїзм» ( $r = 0,389$ ) та «Незалежність» ( $r = 0,370$ ). Ці результати свідчать про те, що внутрішня мотивація тісно пов'язана з глибшими змістовими та особистісно важливими цінностями, які не обмежуються зовнішніми стимулами, а відображають потребу в самореалізації, свободі, соціальному внеску та особистісному розвитку. Працівники, які надають високого значення цим аспектам, з більшою ймовірністю діють під впливом внутрішніх спонукань, а не через зовнішній тиск чи винагороду.

Разом з тим, зовнішня позитивна мотивація також демонструє позитивні зв'язки з широким спектром цінностей, серед яких найвищі коефіцієнти спостерігаються у таких змінних, як «Управління» ( $r = 0,492$ ), «Престиж» ( $r = 0,407$ ), «Інтелектуальна стимуляція» та «Безпека» (по  $r = 0,353$ ), а також

«Економічна віддача» ( $r = 0,353$ ). Це свідчить про те, що прагнення до зовнішніх заохочень, таких як визнання, керівні позиції, соціальний статус і стабільний дохід, є важливими джерелами позитивного підкріплення для респондентів, і, хоча вони не носять глибинного екзистенційного характеру, все ж позитивно впливають на рівень мотивації до праці. При цьому найменше зв'язків із зовнішньою негативною мотивацією виявлено взагалі, але деякі змінні, такі як «Відносини з керівництвом» ( $r = 0,515$ ), «Безпека» ( $r = 0,284$ ), «Престиж» ( $r = 0,298$ ) та «Економічна віддача» ( $r = 0,331$ ), вказують на те, що за умов підвищеного фокусу на зовнішніх вимогах, певні цінності можуть трансформуватись у зони тиску або очікувань. Зокрема, прагнення до стабільності або статусу за відсутності їх досягнення може породжувати емоційне напруження чи тривожність, що й виявляється у кореляції з зовнішньою негативною мотивацією.

Результати, представлені в табл. 3.16, доповнюють загальну картину, демонструючи, як складові сенсу роботи пов'язані з різними типами мотивації.

Найбільш стійкими виявились позитивні кореляції між внутрішньою мотивацією та всіма складовими сенсу праці. Найвищий зв'язок простежується у змінній «Корисність» ( $r = 0,417$ ), що свідчить про те, що глибоке усвідомлення суспільної значущості праці є важливим джерелом внутрішньої енергії, яка спонукає до діяльності. Інші показники також підтверджують цей зв'язок: «Загальний сенс роботи» ( $r = 0,392$ ), «Успіх і визнання» ( $r = 0,351$ ), «Цінність» ( $r = 0,348$ ), «Повага» ( $r = 0,305$ ) та «Винагорода» ( $r = 0,289$ ). Це дозволяє стверджувати, що глибинне значення, яке працівник вкладає у свою діяльність, формує внутрішньо орієнтовану мотивацію, незалежну від зовнішніх обставин.

Таблиця 3.16

**Кореляційний аналіз складових сенсу роботи з мотивацією до професійної діяльності**

Змінні	Внутрішня	Зовнішня	Зовнішня
--------	-----------	----------	----------

	мотивація	позитивна мотивація	негативна мотивація
Успіх і визнання	0,351*	0,193*	0,061
Корисність	0,417*	0,216*	-0,023
Повага	0,305*	0,110	0,048
Цінність	0,348*	0,234*	-0,088
Винагорода	0,289*	0,139	-0,009
Загальний сенс роботи	0,392*	0,215*	0,014

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Хоча зовнішня позитивна мотивація також має зв'язки з деякими складовими сенсу роботи, зокрема з «Цінністю» ( $r = 0,234$ ), «Корисністю» ( $r = 0,216$ ) і «Загальним сенсом роботи» ( $r = 0,215$ ), ці кореляції є менш вираженими. Це свідчить про те, що навіть зовнішнє підкріплення може бути частково зумовлене глибинними уявленнями про значущість праці. Проте варто зазначити, що зовнішня негативна мотивація не має жодного статистично значущого зв'язку з жодною зі складових сенсу роботи. Це підтверджує припущення, що мотивація, яка базується на уникненні покарання або тиску не пов'язана із внутрішньо значущим сприйняттям роботи як джерела особистого сенсу.

Можна зробити висновок, що як ціннісні орієнтації, так і смислове сприйняття праці тісно пов'язані з внутрішньою мотивацією, яка є найбільш конструктивною та стабільною формою професійного стимулу. Зовнішня позитивна мотивація також має значення, однак більше пов'язана з соціальними, матеріальними та статусними аспектами роботи. Зовнішня негативна мотивація, своєю чергою, є слабко пов'язаною з конструктивними компонентами трудової діяльності, що ще раз підкреслює її обмежену ефективність і потенційно деструктивний характер у контексті формування здорової робочої атмосфери та довготривалого професійного розвитку.

У ході кореляційного аналізу, результати якого представлено у табл. 3.17, було виявлено відсутність статистично значущих зв'язків між перевагами в роботі та типами професійної мотивації.

Таблиця 3.17

**Кореляційний аналіз преференцій у роботі з мотивацією до професійної діяльності**

<b>Змінні</b>	<b>Внутрішня мотивація</b>	<b>Зовнішня позитивна мотивація</b>	<b>Зовнішня негативна мотивація</b>
Виклик	0,010	-0,045	-0,008
Задоволення	0,036	0,008	0,106
Внутрішня мотивація	0,032	-0,015	0,053
Орієнтація на думку оточення, визнання	0,053	-0,046	-0,086
Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	0,073	-0,021	0,069
Зовнішня мотивація	0,075	-0,043	0,001

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Усі коефіцієнти кореляцій виявилися слабкими та не перевищують порогових значень, необхідних для їх інтерпретації як системних або стійких. Це може свідчити про те, що сформовані переваги в стилі або характері роботи, наприклад, орієнтація на виклики, потреба в задоволенні чи схильність до зовнішнього визнання, не мають прямого впливу на глибинні мотиваційні механізми професійної діяльності. Відсутність зв'язку між показниками «внутрішньої мотивації» та такими змінними, як «виклик» або «задоволення», є досить показовою, адже те, що людина вважає бажаним у роботі, ще не обов'язково є джерелом її внутрішньої енергії або активності. Це може вказувати на формальний або поверхневий рівень таких преференцій, які не інтегруються у глибший рівень професійної ідентичності. Зовнішня мотивація (як позитивна, так і негативна) також не продемонструвала значущих асоціацій із жодною з робочих переваг, що підтверджує гіпотезу про слабкий зв'язок між бажаними умовами праці та реальною мотиваційною структурою працівників.

На противагу до цього, результати таблиці 3.18 свідчать про щільну кореляційну сітку зв'язків між цінностями роботи та складовими сенсу професійної діяльності.

Практично всі показники виявили статистично значущі позитивні зв'язки з основними компонентами сенсу роботи. Найсильніші асоціації демонструють цінності «Досягнення», «Креативність», «Незалежність», «Престиж», «Естетика» та «Інтелектуальна стимуляція», які мають високі коефіцієнти з більшістю змінних — від «Успіху і визнання» до «Загального сенсу роботи». Наприклад, змінна «Досягнення» має високі кореляції з такими складовими сенсу, як «Корисність» ( $r = 0,540$ ), «Загальний сенс роботи» ( $r = 0,496$ ), «Успіх і визнання» ( $r = 0,471$ ) та «Цінність» ( $r = 0,392$ ). Це вказує на те, що прагнення до результативності та професійного успіху глибоко вкорінене в уявленнях працівників про сенс своєї праці. Подібні зв'язки демонструє й креативність, яка тісно пов'язана з відчуттям корисності, цінності, натхнення і гідності праці. Наявність таких взаємозв'язків підтверджує, що саме внутрішньо значущі, змістовно багаті цінності формують основу для усвідомлення глибшого сенсу професійної діяльності.

Цікаво, що навіть такі, на перший погляд, практичні чи зовнішні цінності, як «Престиж», «Спосіб життя» або «Економічна віддача», також мають позитивні, хоч і дещо нижчі, кореляції зі складовими сенсу роботи. Це дозволяє припустити, що для частини респондентів зовнішні аспекти праці також можуть набувати екзистенційного значення і сприйматися як частина особистісної ідентичності. Наприклад, «Незалежність» як цінність виявилася сильно пов'язаною з усіма компонентами сенсу роботи, особливо з «Корисністю» ( $r = 0,499$ ) і «Загальним сенсом роботи» ( $r = 0,442$ ), що вказує на високу значущість автономії та свободи вибору як джерела особистісного задоволення та мотиваційної підтримки.

Таблиця 3.18

### **Кореляційний аналіз цінностей роботи зі складовими сенсу роботи**

Змінні	Успіх і визнання	Корисність	Повага	Цінність	Винагорода	Загальний сенс роботи
Креативність	0,421*	0,442*	0,286*	0,383*	0,256*	0,427*
Управління	0,287*	0,343*	0,144	0,254*	0,155	0,296*
Досягнення	0,471*	0,540*	0,406*	0,392*	0,331*	0,496*
Оточення	0,351*	0,298*	0,332*	0,211*	0,295*	0,360*
Відносини з керівництвом	0,284*	0,277*	0,278*	0,131	0,194*	0,272*
Спосіб життя	0,246*	0,223*	0,170*	0,197*	0,285*	0,259*
Безпека	0,205*	0,211*	0,145	0,136	0,029	0,179*
Колеги	0,157	0,294*	0,096	0,082	0,022	0,171*
Естетика	0,390*	0,475*	0,221*	0,321*	0,181*	0,384*
Престиж	0,376*	0,474*	0,259*	0,260*	0,142	0,370*
Незалежність	0,415*	0,499*	0,253*	0,328*	0,288*	0,442*
Різноманітність	0,293*	0,368*	0,120	0,286*	0,157	0,298*
Економічна віддача	0,212*	0,088	0,162	0,123	0,133	0,180*
Альтруїзм	0,324*	0,524*	0,229*	0,259*	0,164	0,357*
Інтелектуальна стимуляція	0,308*	0,373*	0,196*	0,312*	0,113	0,300*

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Загалом порівняння табл. 3.17 і 3.18 дозволяє зробити важливий висновок: у той час як формальні преференції в роботі не мають суттєвого впливу на глибинні мотиваційні чи емоційні процеси, саме особистісно значущі цінності, пов'язані з творчістю, досягненням, свободою дій, альтруїзмом та інтелектуальним розвитком, визначають, наскільки людина відчуває сенс у своїй професійній діяльності.

У ході кореляційного аналізу, результати якого представлені в табл. 3.19, було виявлено загальну тенденцію до слабких або взагалі відсутніх статистично значущих зв'язків між цінностями, які респонденти приписують роботі, та їхніми преференціями щодо організації та характеру професійної діяльності.

Переважає більшість коефіцієнтів кореляції вказують на дуже низький рівень зв'язку або ж на повну відсутність лінійної залежності. Це свідчить про те, що ті аспекти, які людина вважає важливими в роботі як цінності

(наприклад, креативність, досягнення, престиж, альтруїзм), не завжди узгоджуються з її особистими вподобаннями щодо умов чи стилю праці, таких як орієнтація на виклики, прагнення до задоволення чи потреба в зовнішньому визнанні.

Таблиця 3.19

### Кореляційний аналіз цінностей роботи з преференціями у роботі

Змінні	Виклик	Задоволення	Внутрішня мотивація	Орієнтація на думку оточення, визнання	Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	Зовнішня мотивація
Креативність	0,016	-0,011	0,019	0,034	0,031	0,035
Управління	-0,089	-0,067	-0,082	-0,085	-0,092	-0,109
Досягнення	-0,017	-0,037	-0,010	0,081	0,146	0,139
Оточення	-0,072	0,008	-0,040	0,097	0,101	0,112
Відносини з керівництвом	-0,130	-0,017	-0,088	-0,057	-0,005	-0,026
Спосіб життя	-0,044	-0,049	-0,037	0,117	0,149	0,139
Безпека	-0,129	-0,101	-0,117	-0,123	-0,034	-0,063
Колеги	-0,085	0,003	-0,050	-0,087	0,064	0,001
Естетика	0,002	0,060	0,025	-0,039	-0,059	-0,050
Престиж	-0,013	-0,010	0,005	0,021	0,016	0,015
Незалежність	-0,072	-0,077	-0,073	-0,062	0,000	-0,031
Різноманітність	0,003	-0,040	-0,008	-0,013	0,072	0,035
Економічна віддача	-0,151	-0,067	-0,123	-0,183*	-0,150	-0,183*
Альтруїзм	-0,022	-0,087	-0,050	0,067	0,029	0,052
Інтелектуальна стимуляція	0,017	0,029	0,031	-0,003	-0,015	-0,021

Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$

Найцікавішим моментом є те, що лише одна змінна — «Економічна віддача» — має статистично значущий негативний зв'язок із двома преференціями: «Орієнтація на думку оточення, визнання» та «Зовнішня мотивація» ( $r = -0,183$ ,  $p < 0,05$ ). Це може вказувати на певне протиріччя між

прагненням до матеріальної стабільності як цінності та фокусом на зовнішні оцінки чи стимули. Іншими словами, ті, хто надає великого значення фінансовим аспектам праці, менше орієнтовані на зовнішнє визнання як форму мотиваційного підкріплення. Усі інші зв'язки — включаючи такі значущі цінності, як «Креативність», «Досягнення», «Інтелектуальна стимуляція» — не мають скільки-небудь стабільного зв'язку з жодним із компонентів робочих переваг. Це дає підстави припустити, що цінності мають глибший, більш стабільний характер і відображають систему переконань, тоді як переваги можуть змінюватися під впливом контексту, умов роботи чи навіть поточного етапу кар'єри.

Результати, представлені у табл. 3.20, демонструють ще більш чітку картину відсутності зв'язків між перевагами в роботі та складовими сенсу професійної діяльності.

Таблиця 3.20

### Кореляційний аналіз переваг у роботі зі складовими сенсу роботи

Змінні	Успіх і визнання	Корисність	Повага	Цінність	Винагорода	Загальний сенс роботи
Виклик	0,063	0,045	0,108	0,154	0,075	0,079
Задоволення	-0,088	-0,072	-0,053	0,004	-0,028	-0,059
Внутрішня мотивація	0,019	0,014	0,058	0,112	0,050	0,042
Орієнтація на думку оточення, визнання	-0,049	-0,047	0,022	0,107	0,045	-0,003
Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	-0,103	-0,026	-0,019	0,043	-0,020	-0,043
Зовнішня мотивація	-0,080	-0,032	0,009	0,083	0,007	-0,022

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Усі коефіцієнти кореляції залишаються на рівні незначущих і не дозволяють говорити про системний вплив бажаних умов або характеристик праці на те, наскільки особа відчуває змістовність, цінність чи соціальну важливість своєї роботи. Наприклад, такі показники, як «Задоволення»,

«Виклик», «Орієнтація на думку оточення» або «Матеріальна винагорода», не мають жодного статистично значущого зв'язку з такими ключовими смисловими складовими, як «Корисність», «Повага», «Цінність» чи «Загальний сенс роботи». Навіть ті коефіцієнти, які мають умовно позитивне значення (наприклад, зв'язок між «Викликом» і «Цінністю» –  $r = 0,154$ ), не є статистично значущими і не можуть свідчити про реальний вплив. Це дозволяє зробити важливий висновок про те, що смислове наповнення професійної діяльності формується не стільки через те, що людина хоче бачити в роботі як комфорт або стиль взаємодії, а радше через її глибинні ціннісні установки, етичні переконання та внутрішні джерела мотивації. Інакше кажучи, преференції мають ситуативний і скоріше зовнішній характер, тоді як сенс роботи — це результат інтеграції життєвих цінностей, очікувань, досвіду та рефлексії. Тому впливати на формування смислової залученості лише через задоволення поточних побажань або створення комфортного середовища може бути недостатньо. Необхідно орієнтуватися на підтримку глибших механізмів — розвиток значущості праці, відчуття впливу, морального змісту діяльності та її користі для інших.

Отже, отримані результати ще раз підтверджують, що найбільш вагомий вплив на емоційну залученість, мотивацію і смислову наповненість має не те, що працівник *хоче* отримати від роботи, а те, у що він *вірить* і що вважає важливим у ширшому, життєвому сенсі.

### **3.3. Відмінності в уявленнях про роботу серед представників різних поколінь**

У ході порівняння результатів різних поколінь, представлених у табл. 3.21, було виявлено певні тенденції у відмінностях мотиваційної структури професійної діяльності серед респондентів вікових груп 18–28 років, 29–44 роки та 45–60 років. Хоча жоден із показників не досяг статистично значущого рівня (усі значення  $p > 0,05$ ), помітні відмінності в середніх значеннях

дозволяють зробити попередні якісні висновки щодо загального напрямку змін у професійній мотивації з віком.

Таблиця 3.21

**Результати методики «Мотивація професійної діяльності»**

<b>Змінні</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Середнє групи 18-28р.</b>	<b>Середнє групи 29-44р.</b>	<b>Середнє групи 45-60р.</b>
Внутрішня мотивація	1,47	0,236	4,45	4,21	3,4
Зовнішня позитивна мотивація	2,49	0,089	4,32	4,06	3,48
Зовнішня негативна мотивація	2,19	0,118	4,58	3,89	2,99

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Найвищі показники внутрішньої мотивації спостерігаються у молодшій вікової групи — респондентів 18–28 років ( $M = 4,45$ ). Це свідчить про те, що для молодих працівників характерна орієнтація на інтерес до самої діяльності, задоволення від процесу роботи, прагнення до самореалізації, творчості та особистого зростання. У середній віковій групі (29–44 роки) рівень внутрішньої мотивації трохи знижується ( $M = 4,21$ ), що може бути пов'язано з підвищенням відповідальності, змінами життєвих пріоритетів або необхідністю адаптації до організаційних вимог. Найнижчі значення спостерігаються в групі 45–60 років ( $M = 3,4$ ), що може вказувати на часткове зниження мотивації до самореалізації в межах професійної сфери або на зміну мотиваційного фокусу з особистісного розвитку на інші аспекти, наприклад стабільність чи зовнішні обставини.

Аналогічна динаміка простежується у показниках зовнішньої позитивної мотивації. Найвищий рівень також у молоді ( $M = 4,32$ ), яка може бути більш орієнтованою на визнання, похвалу, зовнішню підтримку та соціальне заохочення. З віком ці показники знижуються — до 4,06 у групі 29–44 роки та 3,48 у групі 45–60 років. Це дає підстави припускати, що з віком працівники менше залежать від позитивного зовнішнього підкріплення, можливо через досягнення стабільного соціального статусу або зниження потреби у зовнішній оцінці.

Що стосується зовнішньої негативної мотивації, то спостерігається ще більш виразна різниця між поколіннями. Молодші респонденти (18–28 років) мають найвищі показники ( $M = 4,58$ ), що може свідчити про підвищену емоційну чутливість до осуду, страху помилки, невпевненості або бажання уникнути покарання. У групі 29–44 років ці показники знижуються до 3,89, а в групі 45–60 років — до 2,99. Така динаміка може бути наслідком професійної зрілості, зростання впевненості у своїх силах або загального переосмислення трудової діяльності як менш загрозової сфери. Крім того, старші працівники можуть мати більший досвід адаптації до стресових ситуацій, а отже, менше схильні до впливу негативних зовнішніх чинників.

Молодші респонденти виявляють вищу емоційну включеність у професійну діяльність, більш чутливо реагують на зовнішні стимули та мають виражене прагнення до досягнення. У свою чергу, старші працівники демонструють більше стриманості в емоційному реагуванні та меншою мірою орієнтовані на зовнішнє оцінювання, що може свідчити про переорієнтацію мотиваційної структури на стабільність, рутину або завершення професійної реалізації.

У ході порівняння результатів різних поколінь, представлених у табл. 3.22, було виявлено, що загалом більшість відмінностей у цінностях, які респонденти приписують роботі, не є статистично значущими. Проте деякі показники виявилися важливими з точки зору міжпоколінневих відмінностей і демонструють специфічні особливості ставлення до трудової діяльності в залежності від віку. Серед усіх проаналізованих змінних статистично значущими ( $p < 0,05$ ) виявилися три: «Спосіб життя», «Економічна віддача» та «Альтруїзм», що дозволяє зробити висновки про наявність поколіннево зумовлених відмінностей у цих ціннісних орієнтаціях.

Цінність «Спосіб життя» має найвище середнє значення серед респондентів вікової групи 18–28 років ( $M = 4,73$ ), що свідчить про важливість для молодих працівників гармонійного поєднання професійної діяльності з особистим життям, гнучкості графіку та балансу між роботою і відпочинком. У

старших групах (29–44 та 45–60 років) цей показник є дещо нижчим (4,56 та 4,47 відповідно), що може свідчити про зміну пріоритетів із віком, коли зростає значення професійної реалізації, стабільності або ж відповідальності, що часто потребує певної самопожертви особистим часом.

Таблиця 3.22

### Результати методики «Шкала цінності роботи»

Змінні	F	p	Середнє групи 18-28р.	Середнє групи 29-44р.	Середнє групи 45-60р.
Креативність	0,134	0,875	4,07	3,15	4,07
Управління	0,207	0,813	3,67	3,72	3,6
Досягнення	0,261	0,770	4,4	4,3	4,37
Оточення	1,726	0,184	4,3	4,22	4,05
Відносини з керівництвом	1,694	0,190	4,45	4,42	4,19
Спосіб життя	3,853	0,025*	4,73	4,56	4,47
Безпека	0,384	0,682	3,89	4,01	3,89
Колеги	0,734	0,483	3,84	4,01	4,02
Естетика	2,324	0,104	2,99	3,44	3,34
Престиж	0,303	0,739	3,89	4,01	4,01
Незалежність	0,173	0,841	4,04	4,09	4,13
Різноманітність	0,812	0,447	3,45	3,67	3,53
Економічна віддача	6,375	0,003*	4,67	4,39	4,27
Альтруїзм	6,792	0,002*	3,46	4,12	4,12
Інтелектуальна стимуляція	0,259	0,772	4,08	4	4,01

Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$

Ще більш помітною є відмінність у змінній «Економічна віддача». Молоді респонденти віком 18–28 років демонструють найвищий рівень орієнтації на матеріальні аспекти праці ( $M = 4,67$ ), що цілком закономірно з огляду на їх початковий етап кар'єри, потребу у фінансовій самостійності, бажання накопичення капіталу чи оплати освіти. У старших групах рівень значущості цього показника знижується: у віковій категорії 29–44 роки – до 4,39, а серед найстарших респондентів (45–60 років) – до 4,27. Це може

свідчити про те, що матеріальні стимули з віком дещо втрачають свою домінуючу роль, поступаючись іншим ціннісним орієнтирам, зокрема стабільності, соціальному визнанню чи смислому наповненню праці.

Особливу увагу привертає змінна «Альтруїзм», де також зафіксована статистично значуща відмінність. У молодшій віковій групі рівень альтруїстичної орієнтації значно нижчий ( $M = 3,46$ ), тоді як у представників середнього та старшого віку цей показник суттєво вищий (по 4,12 у обох групах). Це свідчить про те, що з віком зростає орієнтація на допомогу іншим, значущість праці для суспільства, а також бажання реалізувати себе через служіння іншим людям чи спільнотам. Молодші ж респонденти переважно фокусуються на індивідуальному результаті, особистих досягненнях і матеріальних засадах праці, що може бути зумовлено специфікою етапу життєвого циклу, коли формується кар'єра, соціальний статус та незалежність.

Інші показники, хоча й не мають статистично значущих відмінностей, демонструють цікаві тенденції. Наприклад, цінності, пов'язані з креативністю, управлінням, досягненнями, престижем і інтелектуальною стимуляцією, мають відносно стабільні значення у всіх вікових групах, що свідчить про загальну актуальність цих аспектів незалежно від віку. Дещо нижчі оцінки виявлені у старшій групі по таких змінних, як «Відносини з керівництвом» і «Оточення», що може вказувати на зменшення ролі соціального середовища з роками або на більшу автономність у професійному функціонуванні.

Уявлення про роботу змінюються з віком і ці зміни особливо чітко простежуються в орієнтаціях на спосіб життя, матеріальні вигоди та соціально спрямовану мотивацію. Молодші працівники більше фокусуються на особистому комфорті, заробітку та кар'єрному зростанні, тоді як старші – на альтруїзмі, стабільності та внутрішній значущості роботи.

У ході порівняння результатів різних поколінь, наведених у табл. 3.23, було виявлено, що рівень сприйняття сенсу роботи, загалом, є досить високим серед усіх вікових груп, однак суттєвих статистично значущих відмінностей між поколіннями не зафіксовано, оскільки всі показники

мають значення  $p > 0,05$ . Незважаючи на це, деякі зміни у середніх значеннях дозволяють зробити низку описових висновків, які можуть бути корисними для кращого розуміння поколінневих особливостей у сфері професійного самосприйняття.

Таблиця 3.23

### Результати методики «Опитувальник про сенс роботи»

Змінні	F	p	Середнє групи 18-28р.	Середнє групи 29-44р.	Середнє групи 45-60р.
Успіх і визнання	0,116	0,890	4,07	4,14	4,1
Корисність	1,094	0,339	4,03	4,22	4,24
Повага	0,926	0,400	4,32	4,07	4,21
Цінність	0,272	0,762	4,3	4,18	4,27
Винагорода	1,584	0,211	4,23	3,93	3,98
Загальний сенс роботи	0,040	0,960	4,16	4,11	4,15

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Зокрема, показник «Успіх і визнання» має майже ідентичне значення в усіх трьох вікових групах — від 4,07 до 4,14, що свідчить про стабільне розуміння важливості професійного досягнення та визнання з боку інших незалежно від віку. Це дозволяє припустити, що прагнення до успіху та соціального схвалення є універсальним мотивом, характерним як для молоді, так і для більш досвідчених працівників.

У показнику «Корисність» спостерігається легка тенденція до зростання з віком: у групі 18–28 років середнє значення становить 4,03, у групі 29–44 років — 4,22, а в групі 45–60 років — 4,24. Хоча відмінність не є статистично значущою, вона демонструє певне посилення орієнтації на соціальну значущість праці у старших поколіннях. Можна припустити, що з віком зростає усвідомлення важливості внеску в спільне благо та відчуття відповідальності перед суспільством.

Цікавим є і показник «Повага», який має найвище значення у молодшій віковій групі ( $M = 4,32$ ), трохи нижче у найстаршій ( $M = 4,21$ ) і найменше — у

середній ( $M = 4,07$ ). Це може свідчити про те, що молоді працівники більше очікують визнання й поваги від оточення, можливо через менший досвід або необхідність утвердження в професійному середовищі. У свою чергу, старші працівники можуть сприймати повагу як природний супутник досвіду та професійного статусу, а не як активну потребу.

Показник «Цінність» — один із ключових елементів сенсу роботи — також є досить стабільним між усіма групами, коливаючись у межах 4,18–4,3. Це свідчить про загальну важливість морального і особистісного змісту праці незалежно від вікової належності, тобто респонденти всіх поколінь визнають, що робота повинна бути внутрішньо значущою.

Показник «Винагорода», на відміну від інших, демонструє невелику вікову різницю. Молодші учасники надають більшого значення винагороді ( $M = 4,23$ ), у той час як у групі 29–44 років цей показник знижується до 3,93, а у найстарших респондентів — трохи зростає до 3,98. Ця динаміка може свідчити про те, що для молоді матеріальні або нематеріальні винагороди відіграють критичну роль у формуванні сенсу роботи, тоді як у середньому віці відбувається певне переосмислення цінностей, із більшим фокусом на стабільність чи внутрішню реалізацію.

Загальний індекс сенсу роботи виявився досить стабільним у всіх вікових категоріях: від 4,11 до 4,16, що вказує на високий рівень осмислення професійної діяльності як важливого елемента життя незалежно від покоління. Це є позитивним свідченням того, що, незважаючи на вікові відмінності в мотиваційних установках чи життєвих пріоритетах, сама по собі робота продовжує сприйматися як цінна, корисна і гідна зусиль діяльність.

Поколіннєві відмінності у сприйнятті сенсу роботи є мінімальними, але помітні тенденції в окремих компонентах дозволяють припустити, що з віком акценти в уявленнях про роботу зміщуються від прагнення до винагороди і поваги до зростання значущості корисності, стабільності та соціальної відповідальності.

У ході порівняння результатів різних поколінь, представлених у табл. 3.24, було виявлено, що між віковими групами респондентів — 18–28 років, 29–

44 роки та 45–60 років — відмінності у робочих перевагах є незначними і статистично незначущими, про що свідчать високі значення  $p$  по всіх змінних (усі  $p > 0,05$ ). Попри відсутність статистичної значущості, аналіз середніх значень дозволяє зробити певні якісні спостереження щодо специфіки уявлень представників різних поколінь про бажані умови праці.

Таблиця 3.24

**Результати методики «Опитувальник робочих переваг»**

<b>Змінні</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Середнє групи 18-28р.</b>	<b>Середнє групи 29-44р.</b>	<b>Середнє групи 45-60р.</b>
Виклик	1,609	0,206	3,12	2,92	3,13
Задоволення	2,011	0,140	3,05	2,89	2,99
Внутрішня мотивація	1,914	0,154	3,09	2,9	3,06
Орієнтація на думку оточення, визнання	0,337	0,715	2,78	2,79	2,85
Матеріальна чи інша зовнішня винагорода	0,037	0,963	2,85	2,83	2,86
Зовнішня мотивація	0,151	0,860	2,81	2,81	2,85

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Однією з найцікавіших змінних є «Виклик», де найвищі середні значення мають респонденти наймолодшої (3,12) та найстаршої вікової груп (3,13), у той час як у середньому віці цей показник дещо нижчий (2,92). Це може свідчити про те, що як молодь, яка лише починає свій професійний шлях, так і досвідчені працівники у віці 45–60 років відчувають потребу у завданнях, що потребують інтелектуального напруження, вирішення складних ситуацій і реалізації потенціалу. Середній вік, можливо, є періодом, коли фокус з «виклику» зміщується на досягнення стабільності, збереження балансу між роботою та особистим життям, або підтримання вже досягнутого професійного рівня.

Змінна «Задоволення» також демонструє певні вікові відмінності. Найвищий рівень задоволення, що асоціюється з позитивним емоційним ставленням до трудового процесу, характерний для молодшої групи (3,05), дещо нижчий – у найстаршій (2,99), а найменше задоволення, судячи з результатів,

відчувають представники середньої вікової категорії (2,89). Це може бути наслідком найбільшого навантаження та відповідальності, характерних саме для середнього віку, коли на людину часто припадає і професійне, і сімейне навантаження.

Аналогічна картина спостерігається й за змінною «Внутрішня мотивація», де молодь і старші працівники демонструють вищі середні значення (3,09 і 3,06 відповідно) порівняно з групою 29–44 років (2,90). Це підтверджує припущення, що внутрішня зацікавленість у роботі та емоційна залученість можуть бути вищими на початку професійної діяльності, коли є ентузіазм та ідеалізм, або на пізніших етапах кар'єри, коли працівник більше зосереджений на задоволенні від самого процесу роботи, а не на зовнішніх досягненнях.

У змінній «Орієнтація на думку оточення, визнання» значення залишаються майже ідентичними у всіх трьох групах — від 2,78 до 2,85, що свідчить про однакову відносно помірну потребу в соціальному схваленні та оцінці з боку колег або керівництва. Можна припустити, що незалежно від віку працівники надають цьому чиннику певного значення, однак не вважають його ключовим джерелом мотивації.

Схожа ситуація спостерігається і щодо «Матеріальної чи іншої зовнішньої винагороди» — середні значення практично ідентичні у всіх вікових групах (від 2,83 до 2,86), що свідчить про універсальність потреби в зовнішньому заохоченні, але без домінування цього аспекту у загальній системі мотивації. Також зміна «Зовнішня мотивація» загалом демонструє стабільність, без істотних вікових коливань, з незначним зростанням у старшій групі (2,85), що може відображати посилення ролі зовнішніх чинників у забезпеченні стабільності на пізніх етапах професійного шляху. Молодь і старші працівники дещо більше орієнтовані на виклики, внутрішню мотивацію та задоволення від процесу, тоді як середній вік виявляє тенденцію до раціоналізації очікувань, стабільності та фокусування на функціональних аспектах праці.

У ході порівняння результатів різних поколінь, представлених у табл. 3.25, було виявлено, що емоційне сприйняття професійної діяльності має певні

відмінності залежно від віку респондентів, хоча більшість показників не досягли статистично значущого рівня.

Таблиця 3.25

**Результати методики «Шкала диференціальних емоцій»**

Змінні	F	p	Середнє групи 18-28р.	Середнє групи 29-44р.	Середнє групи 45-60р.
1. Інтерес	1,579	0,291	3,33	3,36	3,85
2. Радість	0,149	0,865	3,33	3,55	3,66
3. Здивування	1,494	0,314	3	2,36	2,9
4. Горе	1,051	0,420	3,33	1,64	2,02
5. Гнів	1,130	0,397	3,33	2,09	2,4
6. Відраза	3,813	0,102	3,33	1,36	1,97
7. Презирство	7,394	0,031*	2	1,18	1,82
8. Страх	1,577	0,300	3,67	2,36	2,1
9. Сором	0,562	0,605	3,33	2	1,97
10. Провина	0,568	0,602	3,33	1,91	1,98
Індекс позитивних емоцій	1,645	0,248	9,67	9,27	10,32
Індекс гострих негативних емоцій	2,646	0,169	12	6,27	8,14
Індекс тривожно–депресивних емоцій	0,781	0,510	10,33	6,27	6

*Примітка «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Єдиною змінною, яка демонструє значущі міжпоколіннєві відмінності ( $p < 0,05$ ), є емоція «Презирство», яка виявилась найбільш вираженою серед молодших респондентів ( $M = 2,00$ ) і значно меншою в групі 29–44 років ( $M = 1,18$ ), а також дещо підвищеною в групі 45–60 років ( $M = 1,82$ ). Така динаміка може свідчити про специфічну емоційну реакцію молоді на деякі елементи робочого середовища, можливо, пов'язані з несприйняттям авторитарних стилів керівництва, рутинності чи моральної неузгодженості з цінностями покоління. У свою чергу, у старших групах ця емоція, хоч і присутня, але менш виражена,

ймовірно через адаптацію або переосмислення ставлення до професійних труднощів.

Щодо інших емоцій, аналіз продемонстрував відсутність статистично значущих відмінностей, проте деякі середні значення вказують на певні загальні тенденції. Зокрема, інтерес і радість — як ключові позитивні емоції — мають найвищі показники у старшій віковій групі (3,85 та 3,66 відповідно), що може свідчити про те, що з віком професійна діяльність сприймається як більш осмислена, стабільна та така, що приносить задоволення. Молодші учасники демонструють дещо нижчі рівні цих емоцій (інтерес – 3,33, радість – 3,33), що, можливо, пов'язано з початковим етапом професійного становлення, нестачею досвіду або відчуттям невизначеності.

Серед негативних емоцій привертає увагу показник «Горе», який виявився найвищим у групі 18–28 років ( $M = 3,33$ ) та найнижчим у середній віковій категорії ( $M = 1,64$ ), що може свідчити про емоційну вразливість молоді до професійних невдач, стресів або конфліктних ситуацій. Аналогічна динаміка спостерігається у змінній «Страх», яка має найвище середнє значення саме серед молодших респондентів ( $M = 3,67$ ), порівняно з середнім (2,36) та старшим (2,1) поколіннями. Це підкріплює припущення, що молодь частіше переживає невпевненість, тривогу та побоювання в контексті професійної реалізації. З іншого боку, такі емоції, як «Гнів», «Сором», «Провина» й «Відраза» також мають вищі середні значення серед молодших респондентів, що вказує на більшу емоційну напруженість і чутливість до робочого контексту на початку професійного шляху.

Індекси емоційних станів загалом підтверджують зазначені тенденції. Індекс позитивних емоцій найвищий у старшій віковій групі ( $M = 10,32$ ), тоді як у групі 18–28 років він становить 9,67, а у групі 29–44 років — 9,27. Це вказує на те, що з віком працівники частіше переживають позитивні емоції у контексті роботи. Водночас індекс гострих негативних емоцій є найвищим серед молоді ( $M = 12$ ), значно нижчим у середньому віці ( $M = 6,27$ ) і помірним у старших ( $M = 8,14$ ), що може вказувати на зниження емоційної напруженості

з набуттям досвіду. Найвища емоційна вразливість виявляється також у тривожно-депресивному індексі: молодь має середнє значення 10,33, тоді як середній та старший вік — значно нижчі показники (6,27 та 6,00 відповідно).

Хоча статистично значущою виявилася лише одна емоція — презирство, середні значення інших показників дозволяють зробити висновок про вікові особливості емоційного сприйняття професійної діяльності. Молодь характеризується більшою емоційною насиченістю, зокрема в негативному вимірі, включаючи тривогу, страх, гнів та почуття провини, тоді як старші працівники демонструють вищі рівні позитивних емоцій і нижчі — негативних.

### **3.4. Рекомендації щодо подолання розриву в уявленнях про роботу серед представників різних поколінь**

Побудова індивідуалізованих мотиваційно-ціннісних стратегій управління персоналом повинна базуватися на виявлених у ході мого емпіричного дослідження міжпоколінневих відмінностях у мотиваційній структурі, емоційних реакціях та ціннісних орієнтаціях працівників. Зокрема, для молодих співробітників віком від 18 до 28 років характерним є найвищий рівень внутрішньої мотивації, що склав у середньому 4,45, поряд із підвищеною чутливістю до зовнішньої негативної мотивації, яка зафіксована на рівні 4,58. Ці показники мають статистично значущий зв'язок із тривожно-депресивними емоціями, що проявляється у кореляційному коефіцієнті  $r = 0,258$ . У зв'язку з цим ефективне управління молодими працівниками має передбачати створення умов, що поєднують гнучкість робочого процесу із можливістю швидкого професійного зростання та постійним визнанням особистих досягнень. Практична реалізація таких умов може здійснюватися шляхом запровадження гнучкого графіка за допомогою цифрових систем планування, наприклад, Google Calendar або внутрішніх HR-платформ. Крім того, доцільно створити адаптивні програми кар'єрного розвитку, що включають мікронавчання, участь у внутрішніх тренінгах та призначення наставників. Публічне визнання

досягнень може реалізовуватись через внутрішні інформаційні ресурси компанії, корпоративні зібрання або спеціальні рубрики у внутрішній пресі, що підвищує суб'єктивне відчуття цінності праці у молоді та знижує ризик емоційного вигорання.

Для співробітників середнього віку, які демонструють збалансовані рівні внутрішньої (4,21) та зовнішньої позитивної мотивації (4,06), актуальним є залучення до різноманітних професійних завдань, що вимагають креативності, а також участь у міжфункціональних проєктах. Отримані дані показали помітний зв'язок креативності з позитивним емоційним індексом, який становив  $r = 0,351$ . Це дає підстави стверджувати, що впровадження програм внутрішньої ротації, розширення функціональних обов'язків та залучення до розробки нових проєктів можуть ефективно підтримувати емоційну залученість даної категорії працівників. Для забезпечення тривалого ефекту варто розробити індивідуальні плани професійного розвитку, які включатимуть не лише досягнення короткострокових цілей, але й елементи стратегічного зростання в межах організації.

Щодо старших працівників, які найбільше цінують альтруїзм (4,12) та соціальну корисність, результати дослідження свідчать про високий зв'язок цих цінностей із позитивними емоційними станами, зокрема кореляція між альтруїзмом і позитивним емоційним індексом склала  $r = 0,404$ . Це свідчить про те, що для представників старшого покоління найдієвішим способом мотивації є залучення до діяльності, яка передбачає наставництво, передачу знань і досвіду, а також участь у соціально значущих ініціативах. Імплементация цього підходу може здійснюватися через створення програм наставництва, де старші співробітники виконують роль менторів для молодших колег, що сприятиме також покращенню міжпоколіннього розуміння. Крім того, доцільно включити старших працівників до реалізації соціальних проєктів компанії, особливо тих, що мають гуманітарну чи освітню спрямованість. Важливо підкреслити, що на відміну від молодших категорій, старші співробітники менше орієнтовані на матеріальні стимули, тому система нематеріального визнання, така як почесні

звання, подяки, внутрішнє висвітлення внеску в корпоративні ініціативи, буде для них значно ефективнішою.

На основі проведеного мною емпіричного дослідження, одним із ключових напрямів подолання міжпоколінневого розриву в уявленнях про роботу є перехід до мотиваційної системи, яка підтримує автономію, стимулює творчий підхід і забезпечує різноманітність завдань. Встановлений позитивний зв'язок між рівнем внутрішньої мотивації та індексом позитивних емоцій, що становить  $r = 0,345$ , переконливо свідчить про необхідність відмови від каральних механізмів управління. Замість них варто запроваджувати підходи, які підтримують внутрішню зацікавленість працівників, надаючи їм більше контролю над своїми робочими процесами, а також можливість самостійного прийняття рішень у межах службових обов'язків. Для імплементації цього підходу доцільно впровадити систему внутрішніх проєктів, у яких співробітники можуть обирати ролі відповідно до своїх інтересів та сильних сторін, що дозволить поєднати особистісне самовираження з досягненням цілей організації. Крім того, розробка модулів для персоналізованого планування робочого навантаження через HR-платформи допоможе ефективно балансувати між службовими обов'язками та особистим життям, що є критично важливим для молодих працівників, які в середньому оцінюють значущість цього балансу на рівні 4,73. Таке програмне забезпечення має містити можливість налаштування гнучкого графіку, вибору місця виконання завдань (в офісі або дистанційно), а також варіанти нетипових завдань, які дозволяють виходити за межі рутинної діяльності.

Оскільки старші працівники найбільше орієнтуються на соціальну місію своєї діяльності та демонструють найвищі показники позитивного емоційного стану, важливо створити такі умови, в яких ці сенси будуть послідовно підкріплюватися через управлінські практики. Наприклад, під час регулярних зібрань команди слід підкреслювати суспільну значущість роботи співробітників, демонструючи конкретні результати, що мають соціальний ефект, або пропонувати участь у соціальних ініціативах від імені компанії. Це

дозволить зміцнити ідентифікацію старших працівників з організаційними цілями та підвищити їхню залученість. Водночас результати дослідження засвідчили, що молоді співробітники демонструють не лише підвищену емоційну реактивність, але й найвищі середні значення креативності та внутрішньої мотивації, що створює потенціал для взаємодоповнення. Щоб реалізувати цей потенціал, доцільно впровадити міжпоколінні парні або групові формати роботи, у яких досвідчені працівники виступають у ролі наставників, а молодші як генератори ідей і драйвери інноваційних змін. Організація таких форматів можлива через створення внутрішніх проєктних груп з чітко розподіленими ролями і взаємною відповідальністю, а також регулярними обговореннями результатів у форматі відкритих зустрічей. Усі ці заходи мають бути частиною цілісної стратегії розвитку організаційної культури, яка формує спільне емоційно позитивне середовище, де цінності різних поколінь не протистоять, а гармонійно поєднуються для досягнення спільної мети.

Результати дослідження свідчать, що ефективна програма міжпоколінної взаємодії має формуватися на основі спільних проєктів, у яких кожна вікова група може реалізувати себе через соціально значущі завдання, що водночас дозволяють виражати креативність і зміцнювати цінності, важливі для різних поколінь. Особливу роль у такій взаємодії відіграє наставництво у двох напрямках, коли старші працівники передають професійну експертизу, а молодші навчають старших сучасних цифрових інструментів. Така система знижує ризик виникнення емоційної напруги, яка у молодшій групі часто проявляється у вигляді презирства до досвіду старших, що було статистично підтверджено в межах дослідження. Імплементация двостороннього наставництва в управлінську практику передбачає створення формалізованої програми парного навчання, де на кожного нового працівника закріплюється ментор із досвідом, а також надається можливість виступати в ролі цифрового консультанта для старших колег, з чітким визначенням зон відповідальності. Для цього HR-відділ може запровадити модуль у внутрішній навчальній

платформі, який автоматично формує пари наставників і підопічних за критеріями віку, компетенцій та інтересів, а також фіксує прогрес і результати співпраці.

Кроспоколінні команди, у яких завдання розподіляються з урахуванням сильних сторін кожної вікової групи, повинні підтримуватися спільною системою оцінювання, що визнає внесок як досвідчених, так і молодших працівників. Практична реалізація цього може включати впровадження командних KPI з бонусною частиною, яка враховує участь у спільних проєктах і взаємну підтримку у досягненні цілей. Такий підхід підвищує рівень позитивних емоцій у колективах і знижує показники тривожності та депресивних проявів, що є особливо важливим для молодих співробітників, серед яких середній індекс тривоги становить 10,33.

Не менш важливо забезпечити розвиток культури психологічної безпеки, яка змінює ставлення до помилок із покарання на можливість навчання. Це дозволяє зменшити вплив зовнішньої негативної мотивації, що є прямим предиктором негативних емоцій і має статистично значущий зв'язок на рівні  $r = 0,258$ . Для впровадження цього підходу варто переглянути систему управлінського зворотного зв'язку, створити простір для регулярних неформальних обговорень труднощів без загроз санкцій і започаткувати практику внутрішніх кейсів із навчання на помилках. Активна участь керівників середньої ланки як фасилітаторів таких обговорень сприятиме зміцненню довіри та формуванню атмосфери відкритості. Сукупність цих управлінських дій створює стійке підґрунтя для зниження міжпоколінної напруги, покращення емоційного клімату та зростання загальної продуктивності праці.

### **Висновки до розділу 3**

У ході емпіричного дослідження було встановлено, що уявлення про роботу в представників різних поколінь мають як загальні, так і специфічні

риси, що проявляються на рівні мотиваційної структури, ціннісних орієнтацій, емоційного ставлення та смислового наповнення професійної діяльності.

Загалом респонденти демонструють переважання внутрішньої мотивації, що відображає прагнення до самореалізації, задоволення від процесу діяльності та інтерес до професійного розвитку. Водночас зовнішня позитивна мотивація також має відносно високі значення, тоді як зовнішня негативна мотивація сприймається менш прийнятною та більш варіативною, що може свідчити про її потенційно деструктивний вплив на емоційне благополуччя.

У системі цінностей щодо роботи найбільш значущими для респондентів є такі аспекти, як життєвий баланс, досягнення, фінансова стабільність, позитивні міжособистісні стосунки, незалежність, інтелектуальна стимуляція та креативність. Найменш пріоритетними виявилися естетика, управління та різноманітність, що вказує на зміну акцентів у сучасному розумінні значення праці.

Сенс професійної діяльності для більшості учасників дослідження ґрунтується на внутрішній цінності роботи, її соціальній корисності, відчутті поваги та визнання. Значна частина респондентів виявляє високий рівень усвідомлення сенсу своєї діяльності, що є позитивною ознакою емоційного залучення та стабільного професійного самоусвідомлення.

Аналіз емоційних уявлень про роботу показав переважання позитивних емоцій (інтерес, радість) над негативними (страх, гнів, провина), однак для окремих респондентів робота асоціюється з тривожністю та симптомами емоційного виснаження, що вказує на потребу в профілактиці психологічного вигорання. Кореляційний аналіз виявив, що внутрішня мотивація, позитивні цінності роботи та усвідомлення її сенсу тісно пов'язані з позитивним емоційним фоном. Зовнішня негативна мотивація, навпаки, асоціюється з тривожними та депресивними емоціями, підкреслюючи її потенційно деструктивний вплив.

Окремий інтерес становить аналіз міжпоколінневих відмінностей. Було встановлено, що молодь (18–28 років) демонструє більш високий рівень як

внутрішньої, так і зовнішньої позитивної та негативної мотивації. Для неї характерні також виражені емоційні реакції, включаючи негативні. Молоді респонденти орієнтуються переважно на матеріальні аспекти, баланс між роботою та життям, а також прагнення до визнання. У старших поколіннях (особливо 45–60 років) спостерігається зниження залежності від зовнішніх оцінок, більший рівень позитивних емоцій, вищі показники альтруїзму та зростання значущості соціального внеску та сенсу праці.

Таким чином, результати дослідження підтверджують багатовимірність уявлень про роботу, зумовлену як індивідуальними, так і поколінневими особливостями. Найбільш стійкими джерелами позитивного ставлення до праці виступають глибокі цінності — креативність, досягнення, незалежність, альтруїзм, соціальна корисність, — а також внутрішня мотивація. Ці результати мають важливе прикладне значення для організацій, що прагнуть створити мотиваційно привабливе та психологічно безпечне трудове середовище, орієнтоване на потреби працівників різного віку.

## ВИСНОВКИ

У результаті дослідження виявлено ключові відмінності в уявленнях про роботу між молодими працівниками та менеджерами старшого покоління, що стало підґрунтям для розробки практичних рекомендацій щодо подолання цього поколіннєвого розриву. У ході теоретичного аналізу та емпіричного дослідження було встановлено, що:

1. Теоретичний аналіз дав підґрунтя для розуміння того, що уявлення про роботу формується через складну взаємодію когнітивних процесів, мотиваційних факторів та соціокультурного контексту. Основа когнітивного підходу описує професійні концепти як динамічні ментальні схеми, що змінюються під впливом особистого досвіду, навчання та суспільних норм. Мотиваційні теорії підтвердили провідну роль внутрішньої мотивації в прагненні до професійного саморозвитку, тоді як зовнішні стимули виконують роль ситуативного підкріплення, яке в міру кар'єрного розвитку втрачає свою значущість.

Соціально-конструктивістський підхід проаналізував механізми, через які ЗМІ, сім'я та освітні інститути конструюють стереотипи престижу різних професій. Екзистенційно-гуманістичні концепції довели, що усвідомлення сенсу роботи є ключовим чинником психологічного благополуччя та протидії професійному вигоранню. Соціокультурні й економічні дослідження підкреслили вплив глобалізації, цифровізації та трансформацій ринку праці на очікування молодих фахівців, що прагнуть гнучкості, автономії та балансу між роботою і життям. Старші покоління орієнтуються на стабільність, фінансову безпеку та передбачуваність зайнятості.

2. Розроблено методологічну схему дослідження відмінностей між поколіннями, що охопила цілісну реалізацію трьохкомпонентної моделі уявлень про роботу, який включав мотиваційний ціннісний та емоційний компоненти як ключові змінні. Для кількісного оцінювання цих компонентів були обрані перевірені методики з високими показниками валідності та внутрішньої узгодженості включно з «Мотивацією професійної діяльності» (Замфір у модифікації Реана), «Опитувальником робочих прераференцій» (Work

Preference Inventory, Amabile et al.), «Шкалою цінності роботи» (Super's Work Values Inventory – Revised), «Опитувальником про сенс роботи» (Meaning of Work Questionnaire, Morin) та «Шкалою диференціальних емоцій» (Differential Emotions Scale, Izard), а також додатковий проєктивний метод вільних асоціацій. Використання онлайн-опитувальника на базі Google Forms забезпечило доступність та анонімність збору даних серед представників трьох вікових груп з урахуванням статі освіти та форми зайнятості.

Вибірка дослідження склала 134 особи та включала респондентів із різних соціально-демографічних категорій, що сприяло репрезентативності результатів.

Застосування описової статистики критеріїв відмінності дисперсійного та кореляційного аналізу дало змогу всебічно дослідити міжпоколінні особливості уявлень про роботу і заклало надійну методологічну основу для інтерпретації емпіричних результатів.

3. У ході емпіричного дослідження було встановлено, що загальна структура уявлень про роботу характеризується переважанням внутрішньої мотивації серед більшості респондентів, що вказує на орієнтацію на самореалізацію, задоволення від самого процесу діяльності та професійне зростання. Водночас зовнішня позитивна мотивація також відіграє важливу роль, тоді як зовнішня негативна мотивація виявилася найменш вираженою, але саме вона статистично пов'язана з вищим рівнем тривожно-депресивних та гострих негативних емоцій, що свідчить про її потенційно деструктивний вплив на емоційне благополуччя працівників. Позитивні емоції виявились найбільш пов'язаними з такими компонентами, як внутрішня мотивація, цінності роботи (зокрема досягнення, альтруїзм, інтелектуальна стимуляція) та глибокий сенс професійної діяльності, тоді як негативні емоції пов'язувалися переважно з впливом зовнішніх негативних чинників.

Було виявлено, що найважливішими для респондентів є такі цінності, як спосіб життя, досягнення, економічна віддача, відносини з керівництвом, оточення, креативність, інтелектуальна стимуляція, незалежність і повага, що

свідчить про поєднання прагнення до балансу між роботою і життям, матеріального забезпечення та соціального і особистісного визнання. У результатах також простежується високий рівень усвідомлення сенсу роботи, зокрема через її цінність, корисність і соціальну значущість. Позитивні емоційні стани у контексті праці пов'язані насамперед із відчуттям значущості, визнанням і користю діяльності, що підкреслює важливість екзистенційного наповнення професійної сфери.

Кореляційний аналіз підтвердив, що саме внутрішньо значущі цінності та складові сенсу роботи такі як корисність, успіх, визнання, повага та цінність найбільше впливають на формування стабільної мотиваційної структури й емоційного благополуччя. У той же час робочі преференції, включаючи виклик, задоволення або зовнішнє визнання, не мають статистично значущих зв'язків із жодними емоційними, мотиваційними чи смисловими показниками, що дозволяє зробити висновок про їхню ситуативність та менш глибокий характер порівняно з базовими ціннісними орієнтаціями.

Аналіз вікових відмінностей дозволив виявити певні тенденції. Молодші працівники (18–28 років) характеризуються більш високим рівнем як внутрішньої, так і зовнішньої позитивної та негативної мотивації, сильнішою емоційною залученістю та вищими показниками емоційного напруження. Вони більше орієнтовані на економічну віддачу, спосіб життя та отримання визнання. Старші респонденти (45–60 років) виявляють більшу емоційну стабільність, меншу залежність від зовнішніх оцінок, вищу схильність до альтруїзму та більш сформовану орієнтацію на сенс і корисність праці. Хоча статистично значущих розбіжностей між поколіннями в більшості показників не зафіксовано, кількісні тенденції свідчать про наявність поколінневих зсувів у мотиваційних пріоритетах, емоційній чутливості та смислових орієнтаціях.

4. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації для HR-фахівців. Запропоновано впровадити індивідуалізовані мотиваційно-ціннісні стратегії, які враховують вікові відмінності в мотивації, цінностях та емоційних реакціях. Молоді працівники найкраще реагують на

гнучкий графік, швидкі можливості професійного зростання та публічне визнання їхніх досягнень. Представникам середнього покоління корисними стануть програми розвитку, що поєднують різноманітність завдань, креативні підходи та командну взаємодію. Старші працівники отримують найбільший ефект від наставництва, передачі досвіду та участі в суспільно значущих ініціативах, що відповідають їхній альтруїстичній мотивації.

Загальним принципом усіх підходів має стати відмова від каральних практик на користь підтримки автономії, творчого підходу та різноманітності завдань. Це сприятиме зростанню внутрішньої мотивації та підсилить позитивні емоції в колективі. Важливо також розвивати культуру психологічної безпеки, де помилки сприймаються як ресурс навчання, а не підстава для санкцій.

Двонаправлене наставництво та спільні міжпоколіннєві проєкти зі збалансованою системою визнання сприятимуть зниженню емоційної напруги серед молоді та підвищенню емоційного благополуччя всіх груп.

Перспективним напрямком дослідження є аналіз впливу організаційної культури та стилів лідерства на формування мотиваційної структури й уявлень про роботу у представників різних поколінь, а також є залучення якісних методів, таких як глибинні інтерв'ю чи фокус-групи, для виявлення глибинних смислових наративів, пов'язаних з працею, та особистісного ставлення до неї. Також перспективним є крос-культурний аналіз, що дозволить дослідити, наскільки виявлені тенденції є універсальними чи специфічними для українського соціокультурного контексту.

Окрему увагу варто приділити дослідженню впливу цифровізації, гібридних форматів праці та штучного інтелекту на трансформацію професійної ідентичності та очікувань молодого покоління. У майбутньому можна також розглянути динаміку змін у мотиваційних пріоритетах у межах одного покоління залежно від кар'єрного циклу та життєвих подій.

Такий багаторівневий підхід дозволить глибше осмислити природу міжпоколіннєвих відмінностей, розробити адаптивні моделі управління

персоналом і сприятиме формуванню стійкого організаційного середовища, орієнтованого на розвиток, добробут і психологічну безпеку працівників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болтівець, С., Галушко, О., & Жуляєв, В. (2021). Соціальне самоздійснення молоді у правовій культурі суспільства. *Соціальна робота та соціальна освіта*, (2 (7)), 150-163.
2. Бурачек, І., Ярмолук, Д., & Верстова, В. (2021). Покоління Z на вітчизняному ринку праці. *Економіка та суспільство*, (26). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-2>
3. Величко, Я. І. (2022). Підвищення рівня мотиваційного потенціалу працівників організації в контексті теорії поколінь. *Економіка транспортного комплексу*, (40), 88-88.
4. Григор'ян, С. І. (2024). Педагогічні умови формування у дітей старшого дошкільного віку уявлень про професії. *Інституційний репозиторій НДУ імені Миколи Гоголя*. URL: <http://lib.ndu.edu.ua:8080/dspace/handle/123456789/4142>
5. Давиденко, Т. С. (2021). Педагогічні умови формування гендерної культури студентів закладів вищої освіти. *Репозитарій Запорізького національного університету*. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/5617/1/Davydenko.pdf>
6. Замфір К. (2011). Методика вивчення мотивації професійної діяльності. *Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник*. за ред. Кокун О.М. та ін. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 156-159.
7. Кармазіна, А. С. (2024). Особливості соціально-психологічних механізмів формування уявлень молоді про життєвий успіх. *Репозитарій Запорізького національного університету*.

URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/19744/1Karmazina.pdf>

8. Карпенко, Є. В., & Ніцевич, О. В. (2025). Життєвий сценарій та його значення у програмуванні життєвого шляху особистості: концептуальні підходи. In The 3-rd International scientific and practical conference “*European congress of scientific discovery*”(March 3-5, 2025) Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2025. 350 p. (p. 201).
9. Кириченко, В. В. (2021). Формування картини світу особистості в сучасному інформаційному суспільстві (*Doctoral dissertation, Інститут психології імені ГС Костюка НАПН України*).
- 10.Корецька, Л. (2024). Психологічні особливості формування сімейних цінностей старшокласників у позакласній роботі. Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: *Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції* (22 травня 2024 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО». 248.
- 11.Лі, Ю., & Попова, О. (2024). Фактори впливу на формування емпатійної культури здобувачів вищої освіти. *Professional Art Education*. 5(1):76-82, DOI: 10.34142/27091805.2024.5.01.09
- 12.Назар, Я. (2024). Концептуальні підходи до розуміння феномену посттравматичного зростання особистості. *Психологія і особистість*, (1), 58-98.
- 13.Орехова, В. В. (2024). Аналіз впливу масових комунікацій на формування громадської думки. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6914>
- 14.Павлов, Ю. О. (2023). Чинники активної позиції особистості щодо професійної адаптації на сучасному ринку праці. *Scientific notes of Junior Academy of Sciences of Ukraine*, (2 (27)), 52-61.
- 15.Петрова, О. І. (2024). Психологічні чинники впливу реклами на споживачів в юнацькому віці (Doctoral dissertation, Ізмаїл). URL: <http://dspace.idgu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/2146>

16. Пономаренко, А. А. (2023). Психологічні аспекти патріотичного виховання в освітньо-виховному середовищі закладів вищої освіти (Doctoral dissertation, Ізмаїл). URL: <http://dspace.idgu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1890>
17. Прядко, Б. В. (2024). Гендерні особливості уявлень студентів закладів вищої освіти про кар'єрний успіх. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (2), 122-127.
18. Томашевський, Р. В. (2024). Роль батьківського сценарію у формуванні життєвих перспектив особистості у віці пізньої юності (Doctoral dissertation, Тернопіль, ЗУНУ). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/53917>
19. Хомич, І. (2023). Концептуальні підходи до вивчення проблеми нормативності у психологічній науці. *Психологія: реальність і перспективи*, 201-206. DOI: 10.35619/praprv.v1i16.230
20. Чугуєва, І. Є., & Мухіна, Л. М. (2022). Психологічні особливості джоб-хоперів як представників специфічної вікової групи. *Вчені записки Таврійського національного університету імені Ві Вернадського. Серія: Психологія*, 33 (72), № 3, 89-93.
21. Abzug, R. (2020). *Existential Calling. Psyche and Soul in America*. Oxford University Press
22. Adams, R., & Nino, V. (2024). Work-Related Psychosocial Factors and Their Effects on Mental Workload Perception and Body Postures. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21.
23. Ahmad, W., Nurkhin, A., Yulianto, A., & Mohd, N. (2023). Multinomial Logistic Regression for The Analysis of Career Decision Style in Teacher Education. *European Journal of Educational Research*. 12(1):329-340, DOI: 10.12973/eu-jer.12.1.329
24. Alahmar, H. (2024). Societal Transformations and their Impact on Workers Value Orientations. *International Journal for Scientific Research*.
25. Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950.

26. Amani, C. (2024). The Impact of Existentialism on Contemporary Mental Health Practices. *International Journal of Philosophy*. 3(3), 14–27. <https://doi.org/10.47941/ijp.2088>
27. Arora, S., Dubey, V., & Vyas, S. (2020). Study of work values of Gen Z students. *International Journal of Technology and Globalisation*. 8(3/4):240  
DOI: 10.1504/IJTG.2020.10034407
28. Bieliaieva, N. (2023). Impact of global changes and digitalization on human resource management system. *Modern Science*. DOI: <https://doi.org/10.62204/2336-498X-2023-4-1>
29. Boddy, R., & Jankowicz, D. (2020). Sociality and the Psychological Contract of Work. *Journal of Constructivist Psychology*, 35, 178 - 198.
30. Cabak, M. (2023). Socio-Professional Features of Employees of Cultural Institutions as Factors Shaping Their Professional Attitudes Towards the Place of Employment. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*. URL: [https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10\\_17951\\_lrp\\_2023\\_42\\_1\\_195-211/c/articles-31849072.pdf.pdf](https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_17951_lrp_2023_42_1_195-211/c/articles-31849072.pdf.pdf)
31. Chavatel, W. (2022). Revelatory Anxiety and Dissociative Disorders: An Existential-Humanistic Approach. *Journal of Humanistic Psychology*. <https://doi.org/10.1177/00221678221138385>
32. Cheng, S., & Sin, K. (2020). Thinking Styles and Career Decision-making Self-efficacy among Deaf or Hard of Hearing, and Hearing Students. *Exceptionality*, 29, 167 - 181.
33. Chiriță, R., Ungureanu, C., & Sbîrcea, I. (2023). Perspective on the Motivational Theories in Organizations. *Bulletin of the Polytechnic Institute of Iași. Machine constructions Section*, 69, 49 - 56.
34. Čizmić, E., Rahimić, Z., & Šestić, M. (2023). Impact of the main workplace components on employee satisfaction and performance in the context of digitalization. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*. <https://doi.org/10.31784/zvr.11.1.4>

35. Csurgó, B., Horzsa, G., Kiss, M., Megyesi, B., & Szabolcsi, Z. (2023). Place Naming and Place Making: The Social Construction of Rural Landscape. *Land*, 12(8), 1528; <https://doi.org/10.3390/land12081528>
36. Dăniloiaia, D. (2024). Exploring the Gap: Managerial Perceptions vs Self-Reported Motivation in Generation Y. *Cross-cultural management journal*, 0(1), 63-68. DOI: 10.70147/c266368
37. Dijmărescu, I., & Ionescu, L. (2021). The Future of Work in a Jobless Society: Globalization, Smart Digitalization, and Cognitive Automation. *SHS Web of Conferences*, 92, 07016; <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207016>
38. Dwivedula, R. (2024). Why Is Generation Z Motivated at Work? A Qualitative Exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 44: 38-49. <https://doi.org/10.1002/joe.22273>
39. Engelbrecht, L., & Lombard, A. (2024). Co-building inclusive social transformation for sustainable development. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 60(3), i-iii. <https://doi.org/10.15270/60-3-1342>
40. Erdoğan, P., & Tekin, İ. (2023). The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction: Regulatory role of generations X and Y. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2143>
41. Fircks, E. (2020). Existential Humanistic Leadership (EHL) as a Dialogical Process: Equality of the Non-equality in Organizations. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 54, 719 - 741. <https://doi.org/10.1007/s12124-020-09560-1>
42. Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
43. Ghezzi, V., Probst, T., Petitta, L., Ciampa, V., Ronchetti, M., Di Tecco, C., Iavicoli, S., & Barbaranelli, C. (2020). The Interplay among Age and Employment Status on the Perceptions of Psychosocial Risk Factors at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3611; <https://doi.org/10.3390/ijerph17103611>

- 44.Green, E. (2020). The Perception-Cognition Border: A Case for Architectural Division. *The Philosophical Review*, 129, 323-393. <https://doi.org/10.1215/00318108-8311221>
- 45.Guo, M. (2023). Motivation at work: An analysis from the self-determination theory perspective. *SHS Web of Conferences*, 180, 03017. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202318003017>
- 46.Gupta, P., & Singh, P. (2024). Exploring the Relationship Between Quality of Work Life and Motivational Theories. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6 (3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.20292>
- 47.Hill, C., Abu-Ayyash, E., & Charles, T. (2023). By nature, a social animal: an exploration of perceptions of online group work. *Cambridge Journal of Education*, 53 (5), 665 - 681. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2023.2206795>
- 48.Ilhan, Ü. (2020). How Generations Perceive each other in Terms of Their Attitudes Towards Work: A Qualitative Analysis on Generation X And Generation Y. , 10 (1), 107-130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3940497>
- 49.Izadi, R., & Tuhkuri, J. (2021). Psychological Traits and Adaptation in the Labor Market. URL: <https://joonastuhkuri.com/pdf/adaptation.pdf>
- 50.Izard, C. E., Libero, D. Z., Putnam, P., & Haynes, O. M. (1993). Stability of emotion experiences and their relations to traits of personality. *Journal of personality and social psychology*, 64(5), 847-860. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.847>
- 51.Jayatissa, K. (2023). Insights Into the Next Generation: A Methodological Review of Career Expectations in Generation Z. *Journal of Business Studies*, 10(2), 21-39. DOI: 10.4038/jbs.v10i2.96
- 52.Johnson, M., Growney, C., Chu, L., & Carstensen, L. (2023). Age differences in emotion-related outcomes of cognitive engagement and meaningfulness at work. *Innovation in Aging*, 7, 971 - 971. <https://doi.org/10.1093/geroni/igad104.3119>
- 53.Kenny, M., Haase, R., Tsai, B., Medvide, M., & Davila, A. (2022). Applying the Psychology of Working Theory for Understanding Adaptive Career Progress of

- Youth. *Journal of Career Assessment*, 30 (4), 635 - 657.  
<https://doi.org/10.1177/10690727211067699>
54. Kolosnichenko, M., Kolisnyk, O., Gula, Y., Dubrivna, A., & Nikolayeva, T. (2022). Graphic design as an indicator of social transformations. *Revista de la Universidad del Zulia*, 38, 893-915. URL: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/38747/43176>
55. Latif, F. (2024). Short-Term Digital Platform Work's Long-Term Impact on Livelihoods. *The Journal of Community Informatics*, 20 (1), 88-128. <https://doi.org/10.15353/joci.v20i1.5546>
56. Leimeister, J., & Blohm, I. (2022). Digitalization and the Future of Work. *Die Unternehmung*, 76, 1-5. DOI: [10.5771/0042-059X-2022-1-1](https://doi.org/10.5771/0042-059X-2022-1-1)
57. Lerch, J. (2023). How Global Institutions Matter: Education for All and the Rise of Education as a Humanitarian Response. *Comparative Education Review*, 67, 251 - 276. <https://doi.org/10.1086/724176>
58. Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33, 171 - 187. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
59. Lytle, A., & Levy, S. (2022). Reducing ageism toward older adults and highlighting older adults as contributors during the COVID- 19 pandemic. *The Journal of Social Issues*, 78 (4). <https://doi.org/10.1111/josi.12545>
60. Mahmoud, A., Reisel, W., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35 (4), 393 - 414. <https://doi.org/10.1177/0268580920912970>
61. Michel, A. (2020). Cognition and Perception: Is There Really a Distinction? *APS observer*, 33. URL: <https://perception.yale.edu/LabNewsItems/20-Michel-APSObserver-PercVsCogn.pdf>
62. Miller, G. (2020). Existential-humanistic psychology. Science Fiction and Psychology. Liverpool University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvvb7n8x>

63. Moon, S., & Kim, Y. (2023). Subjective Perceptions of 'Meaning of Work' of Generation MZ Employees of South Korean NGOs. *Behavioral Sciences*, 13(6), 461. <https://doi.org/10.3390/bs13060461>
64. Nakagawa, Y., & Saijo, T. (2020). Can individuals caring little about future generations serve as their representatives? *Futures*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2020.102626>
65. Nasution, A., Karneli, Y., & Netrawati, N. (2024). Existential Humanistic Perspective on Depression and Anxiety: A Literature Study. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*. <https://doi.org/10.53915/jbki.v4i2.530>
66. Nes, A., Sundberg, K., & Watzl, S. (2021). The perception/cognition distinction. *Inquiry*, 66(2), 165 - 195. <https://doi.org/10.1080/0020174X.2021.1926317>
67. Ngo, T. (2024). Perception of Engineering Students on Social Constructivist Learning Approach in Classroom. *Int. J. Eng. Pedagog.*, 14, 20-38. <https://doi.org/10.3991/ijep.v14i1.43101>
68. Nikolić, N., & Antonijević, R. (2020). Education as a factor of cultural reproduction and cultural production, 51, 483-496. DOI: [10.5937/bastina30-27010](https://doi.org/10.5937/bastina30-27010)
69. Palomique, J. (2023). School Culture and Work Responsibility among Teachers in Public Elementary School. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 9, 1453-1480. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/IJISRT24APR1263>
70. Peiris, I., Ulluwishewa, R., & Ariyasinghe, S. (2021). Balancing the work-life balance: A cognitive approach to subjective well-being. *Proceedings of International Conference on Business Management*, 17. <https://doi.org/10.31357/icbm.v17.5225>
71. Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34, 2. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4>
72. Pineda, F. (2023). Exploring cultural formation through communication practices in educational institutions: identifying practices, overcoming barriers, and

- implementing solutions. *European Journal of Education Studies*, 10,3. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v10i3.4730>
73. Putri, D., & Arifianto, C. (2024). Choosing as a Freelancer: What should Gen Z prepare for? *Journal Economic Business Innovation*, 82-90. <https://doi.org/10.69725/jebi.vli3.95>
74. Rank, S., & Contreras, F. (2021). Do Millennials pay attention to Corporate Social Responsibility in comparison to previous generations? Are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and work motivation. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s40991-020-00058-y>
75. Robinson, C. H., & Betz, N. E. (2008). A psychometric evaluation of super's work values inventory—revised. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 456-473. <https://doi.org/10.1177/1069072708318903>
76. Rudolph, C., Rauvola, R., & Zacher, H. (2017). Leadership and generations at work: A critical review. *Leadership Quarterly*, 29, 44-57. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.004>
77. Saluja, A., & Shah, P. (2024). Concept and Evolution of Cognitive Psychology. *International Journal of Information Technology and Management*, 16. <https://doi.org/10.29070/ny49e396>
78. Sebit, D. (2024). Relevance of traditional motivation theories in current times. *International journal of scientific research in engineering and management*. URL: <https://ijsrem.com/download/relevance-of-traditional-motivation-theories-in-current-times/>
79. Sharma, R. (2020). Lifestyles, Work lives and Social Lives of Retail Employees. , 40, 21-34. URL: <https://tpnsindia.org/index.php/sipn/article/view/2502>
80. Singh, V., & Ji, N. (2022). Career choices of gen z and gen y.2: identifying the key differences related to parental influence. *Towards Excellence*, 14(2). URL: <https://hrdc.gujaratuniversity.ac.in/Publication/article?id=10096>
81. Skýpalová, R., Stojanová, H., Troger, H., & Caha, Z. (2023). Human Resource Management across Generations within the Context of World of Work

- 4.0. *Emerging Science Journal*, 7(3), 843-853. DOI: [10.28991/ESJ-2023-07-03-013](https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-03-013)
82. Smaliukienė, R., & Bekešienė, S. (2020). Towards Sustainable Human Resources: How Generational Differences Impact Subjective Wellbeing in the Military? *Sustainability*, 12 (23), 10016. <https://doi.org/10.3390/su122310016>
83. Smolbik-Jęczmień, A. (2020). Differences in Approach to Building a Professional Career among Representatives of Generations BB, X, and Y. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 133(2), 9-25. DOI: 10.5604/01.3001.0014.0730
84. Tóth- Király, I., Morin, A., Böthe, B., Rigó, A., & Orosz, G. (2020). Toward an Improved Understanding of Work Motivation Profiles. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12256>
85. Wągrowska, J. (2020). Occupational themes, ambiguity tolerance level and coping strategies in career decision-making. *Educational Psychology*, 60, 117-131.
86. Wolfers, L. (2024). A social constructivist viewpoint of media effects: extending the social influence model of technology use to media effects. *Communication Theory*, 34(4), 178-190. <https://doi.org/10.1093/ct/qtae015>
87. Yereskova, T., & Mazuryk, O. (2021). Social dimension of innovation research in the conditions of social transformations. *Skhid*, 3, 21-28. DOI: 10.21847/1728-9343.2021.1(3).243325

## ДОДАТКИ

Додаток А

### Зміст методики

#### «Мотивація професійної діяльності» (Замфір, 2011)

Будь ласка, прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за шкалою від 1 до 5, де:

- 1 – у дуже незначній мірі
- 2 – у достатньо незначній мірі
- 3 – у невеликій, але значній мірі
- 4 – у достатньо великій мірі
- 5 – у дуже значній мірі

Мотиви:

1. Грошове забезпечення
2. Прагнення до просування по роботі
3. Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег
4. Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей
5. Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності

### Зміст методики

#### «Шкала цінності роботи» (Robinson & Betz, 2008)

Будь ласка, оцініть, наскільки важливо для вас, щоб робота відповідала наведеним твердженням, за шкалою від 1 до 5, де:

- 1 – неважливо
- 2 – маловажливо
- 3 – помірно важливо
- 4 – важливо
- 5 – дуже важливо

Твердження:

1. Робота передбачає постійне вирішення проблем.
2. Робота дозволяє допомагати іншим.
3. Робота дає можливість отримувати підвищення зарплати.
4. Робота, яка включає постійні зміни.
5. Робота, яка надає свободу у вашій діяльності.
6. Робота, яка приносить престиж у вашій галузі.
7. Робота, яка вимагає художніх здібностей.
8. Робота, де ви є частиною колективу.
9. Робота, яка гарантує стабільність і тривалість.
10. Робота, яка дозволяє бути тим, ким ви хочете бути.
11. Робота, де начальник справедливо ставиться до вас.
12. Робота, в якій подобається середовище, де вона виконується.
13. Робота, яка дає відчуття виконаного дня.
14. Робота, в якій ви маєте повноваження над іншими.
15. Робота, яка дозволяє випробовувати нові ідеї та пропозиції.
16. Робота, яка дає можливість створювати щось нове.
17. Робота, в якій результати свідчать про добре виконану роботу.
18. Робота, де начальник є розумним і враховує вашу думку.
19. Робота, яка гарантує постійну зайнятість.
20. Робота, яка додає красу світу.
21. Робота, яка дозволяє ухвалювати власні рішення.
22. Робота, яка забезпечує регулярні підвищення зарплати відповідно до вартості життя.
23. Робота, яка розумово стимулює.
24. Робота, яка дозволяє використовувати ваші лідерські здібності.
25. Робота, яка забезпечує комфортні умови (зручні кімнати відпочинку, туалети тощо).
26. Робота, яка дозволяє підтримувати спосіб життя, який вам подобається.
27. Робота, в якій ви формуєте дружні стосунки з колегами.
28. Робота, яку інші вважають важливою.

29. Робота, яка не передбачає постійного повторення одних і тих самих дій.
30. Робота, яка дає відчуття допомоги іншій людині.
31. Робота, яка сприяє добробуту інших людей.
32. Робота, яка дозволяє виконувати різноманітні завдання.
33. Робота, в якій вас поважають інші.
34. Робота, яка сприяє добрим зв'язкам із колегами.
35. Робота, яка дозволяє вести той спосіб життя, який вам найбільше підходить.
36. Робота, яка забезпечує комфортні умови праці (тиша, спокій тощо).
37. Робота, яка дозволяє планувати й організовувати роботу інших.
38. Робота, яка вимагає розумової пильності.
39. Робота, яка забезпечує достатню оплату для дуже гарного рівня життя.
40. Робота, в якій ви сам собі начальник.
41. Робота, яка дозволяє створювати привабливу продукцію.
42. Робота, яка гарантує інше місце в компанії у разі закінчення поточної посади.
43. Робота, де керівник є уважним до ваших потреб.
44. Робота, в якій ви бачите результати своїх зусиль.
45. Робота, яка дозволяє пропонувати нові ідеї.

### Зміст методики

#### «Опитувальник про сенс роботи» (Pignault & Houssemand, 2021)

Будь ласка, прочитайте 30 тверджень та оцініть, наскільки кожне з них відповідає Вашим поглядам за 5-бальною шкалою:

- 1 – цілком не згоден(на)
- 2 – швидше не згоден(на)
- 3 – важко сказати, і так, і ні
- 4 – швидше згоден(на)
- 5 – цілком згоден(на)

#### Твердження

1. Робота відповідає моїм інтересам і компетенціям
2. Я маю змогу вчитися або вдосконалюватися в процесі роботи
3. Я можу застосовувати власний розсуд, щоб розв'язувати робочі завдання
4. Робота виконується в середовищі, де поважають особистість
5. На робочому місці дотримуються людських (гуманістичних) цінностей
6. Завдяки цій роботі я з упевненістю дивлюся у майбутнє
7. У нас робота організована ефективно і раціонально
8. Я маю змогу проявляти ініціативу для покращення результатів
9. Моя робота корисна для суспільства
10. Ця робота дає цікаві контакти з іншими людьми
11. На цій роботі я можу мати певний вплив на оточення (на середовище)
12. Робота не заважає моєму особистому життю
13. Я вільний(а) організувати справи на свій розсуд
14. Я отримую задоволення від самої діяльності, яку виконую
15. У нашому колективі відчувається командний дух і взаємодопомога
16. Умови праці є безпечними й сприятливими для здоров'я
17. Мої компетенції тут визнають і цінують
18. Робоче навантаження відповідає моїм реальним можливостям
19. Результати моєї роботи отримують належне визнання
20. Мета і завдання роботи чітко визначені
21. Те, що я роблю, дійсно має сенс
22. Моя робота дає можливість реально допомагати іншим
23. Зарплати вистачає, щоб задовольнити мої основні потреби
24. Я можу досягати поставлених собі цілей у цій роботі
25. Моя діяльність корисна людям, що мене оточують
26. Якщо у мене виникають труднощі, колеги готові допомогти
27. Я особисто відповідальний(а) за виконання певних аспектів роботи
28. Робота дозволяє відчувати себе повноцінним

29. У разі потреби я можу розраховувати на підтримку керівника
30. Моя робота дає результати, які справді мають для мене цінність

### Зміст методики

#### «Опитувальник робочих преференцій» (Amabile & et al., 1994)

Прочитайте 30 тверджень і для кожного оберіть один із чотирьох варіантів:

1 – ніколи або майже ніколи мені не властиво

2 – іноді мені властиво

3 – часто мені властиво

4 – завжди або майже завжди мені властиво

Твердження:

1. Мене не надто турбує, що інші думають про мою роботу
2. Віддаю перевагу, коли хтось чітко формулює для мене цілі у роботі/навчанні
3. Чим складніше завдання, тим більше я отримую задоволення, намагаючись його вирішити
4. Я уважно стежу за фінансовими цілями, які я собі ставлю
5. Хочу, щоб робота давала можливість підвищувати знання та вміння
6. Не бачу сенсу працювати старанно, якщо ніхто не дізнається про це
7. Волю сам(а) обирати, як діяти для досягнення результату
8. Якщо результат навіть не ідеальний, я задоволений(а), коли здобуваю новий досвід
9. Полюблюю завдання, де все просто й без складнощів
10. Завжди пам'ятаю про підвищення, якого прагну
11. Цікавість – головна рушійна сила, що спонукає мене працювати
12. Для мене важливіше те, що я отримаю за роботу, ніж сам процес
13. Обожаю братися за завдання, що є для мене абсолютно новими
14. Віддаю перевагу справам, у яких точно впевнений(а) в успіху, ніж тим, що вимагають високої напруги
15. Мене хвилює, як інші відреагують на мої ідеї
16. Я рідко замислююся про зарплату чи винагороди, які можу отримати
17. Для мене комфортніше, коли я сам(а) ставлю собі робочі цілі
18. Не бачу сенсу витратити зусилля, якщо немає відчутної винагороди
19. Гроші дуже мотивують мене працювати
20. Важливо робити те, що подобається найбільше
21. Віддаю перевагу проектам із чітко прописаними процедурами та критеріями успіху
22. Якщо займаюся тим, що подобається, мене мало цікавить яку винагороду отримаю
23. Мені подобається відчуття, що я постійно вдосконалюю свою майстерність
24. Мене сильно мотивує визнання з боку інших

25. Для мене важливо розуміти, що я заробляю (грошову чи іншу) винагороду за свою діяльність
26. Можливість бути корисним іншим у цій роботі мене посправжньому надихає
27. Я хочу мати простір для самовираження у своїй роботі
28. Мене цікавить, наскільки хорошим фахівцем я можу стати
29. Хочу, щоб люди довідалися, на що я здатен(на)
30. Люблю шукати творчі способи розв'язувати складні задачі

### Зміст методики

#### «Шкала диференціальних емоцій» (Izard & et al., 1993)

Перед вами список прикметників, які характеризують різні відтінки різних емоційних переживань людини. Праворуч від кожного прикметника розташований ряд цифр – від 1 до 5, що відповідає по наростанню різної міри вираженості цього переживання. Ми просимо вас оцінити, наскільки кожне з перерахованих переживань властиво вам в даний момент часу, закресливши відповідну цифру. Не замислюйтеся довго над вибором відповіді: найбільш точним зазвичай виявляється ваше перше відчуття!

Ваші можливі оцінки:

1 – переживання повністю відсутнє;

2 – переживання виражене трохи;

3 – переживання виражене помірно;

4 – переживання виражене сильно;

5 – переживання виражене в максимальному ступені.

Прикметники:

1. Уважний
2. Сконцентрований
3. Зібраний
4. Стан насолоди
5. Щасливий
6. Радісний
7. Здивований
8. Вражений
9. Шокований
10. Похмурий
11. Сумний
12. Зломлений
13. Оскаженілий
14. Гнівний
15. Лютий
16. Відчуваю неприязнь
17. Відчуваю відразу
18. Відчуваю огиду
19. Презирливий
20. Зневажливий
21. Гордовитий
22. Зляканий
23. Боязливий
24. Стан паніки
25. Сором'язливий

26. Боязкий
27. Конфузливий
28. Стан жалю
29. Винуватий
30. Стан розкаяння