МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0531-1
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Воронцова Анна Олександрівна
Науковий керівник: Залановська Л. І.,
к.психол.н., доцент кафедри психології
Рецензент: Мосол Н.О., к.психол.н.,
доцент кафедри психології

Запоріжжя

2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Воронцовій Анні Олександрівні

Тема роботи: Вікові особливості мотивації до професійної діяльності

керівник роботи Залановська Л. І., к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «27» 01 2025 року № 134—с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати поняття мотивації та охарактеризувати основні теорії; визначити структуру та види професійної мотивації; здійснити емпіричне дослідження вікових особливостей мотивації до професійної діяльності; провести кореляційний та порівняльний аналіз вікових особливостей мотивації до професійної діяльності.

5. Перелік графічного матеріалу: 10 рисунків, 5 таблиць.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Залановська Л. І., доцент		
Розділ 1	Залановська Л. І., доцент		
Розділ 2	Залановська Л. І., доцент		
Висновки	Залановська Л. І., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
5	Написання висновків	червень 2025 р.	Виконано
6	Передзахист	червень 2025 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	червень 2025 р.	Виконано

Студент _____ А.О. Воронцова

Керівник роботи _____ Л.І. Залановська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 53 сторінки, 10 рисунків, 5 таблиць, 14 джерел, 3 додатки.

Об’єктом дослідження є мотивація у контексті професійної діяльності.

Предметом дослідження виступають вікові особливості мотивації до професійної діяльності.

Мета дослідження - визначити та охарактеризувати вікові особливості мотивації до професійної діяльності осіб у вікових групах 25-30 та 40-45 років, а також здійснити їх порівняльний аналіз для виявлення ключових відмінностей та тенденцій у мотиваційній сфері.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що мотивація до професійної діяльності віком 25-30 років відрізняється від мотивації осіб 40-45 років: у молодших домінують мотиваційні потреби, пов’язані з професійним зростанням, самореалізацією, фінансовим забезпеченням та прагненням до нових викликів, тоді як у старших - потреби стабільності, суспільної користі, визнання, передачі досвіду, та впливу на інших. Ці відмінності зумовлені зміною пріоритетних цінностей на різних етапах особистісного та професійного розвитку.

Методи дослідження: як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи: методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін); методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра; методика «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості».

Практичне значення дослідження полягає в можливості застосування його результатів у сфері управління персоналом, психологічного супроводу працівників та розробки ефективних мотиваційних стратегій, орієнтованих на вік та індивідуальні цінності.

МОТИВАЦІЯ, ПОТРЕБА, ОСОБИСТОСТІ, ЦІННОСТІ, ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ/ГРУПИ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

SUMMARY

Vorontsova A.A. Age-Related Characteristics of Motivation for Professional Activity.

Bachelor's thesis: 53 pages, 10 figures, 5 tables, 14 sources, 3 appendices.

The object of the study is motivation in the context of professional activity.

The subject of the study is the age-related characteristics of motivation for professional activity.

The purpose of the study is to identify and characterize age-related features of motivation for professional activity in individuals in the 25-30 and 40-45 age groups, as well as to conduct a comparative analysis to identify key differences and trends in the motivational sphere.

The hypothesis of the study is that motivation for professional activity at the age of 25-30 differs from the motivation of individuals aged 40-45: younger people are dominated by motivational needs related to professional growth, self-realization, financial security, and the desire for new challenges, while older people are dominated by needs for stability, social utility, recognition, transfer of experience, and influence on others. These differences are due to changing priorities at different stages of personal and professional development.

Research objectives:

1. Analyze the concept of motivation and describe the main theories.

2. Identify the structure and types of professional motivation.

3. Conduct an empirical study of age-related characteristics of motivation for professional activity.

4. Conduct a correlation and comparative analysis of age-related characteristics of motivation for professional activity.

Research methods: analysis of scientific and theoretical sources, systematization and generalization of psychological data on the selected research topic, psychodiagnostic methods: the «Study of the motivational profile of the personality» methodology (Sh. Richie, P. Martin); the «Motivation for Professional

Activity» methodology by K. Zamfir; the «Express Diagnosis of Social Values of the Personality» methodology.

Scientific novelty: in this work, motivation for professional activity was studied not only from the perspective of needs or types of motivation separately, but in a holistic connection with personal values. Three complementary methods were used, which allowed for a more in-depth description of the motivational sphere of respondents in different age categories. At the empirical level, it was established that motivational needs (e.g., the need for income, self-realization) are closely related to corresponding value orientations (financial, spiritual, family, etc.). This connection has different strengths in younger and older groups. In other words, age differences in motivation are not random or situational, but are based on changing value priorities.

The practical significance of the study lies in the possibility of applying its results in the field of personnel management, psychological support for employees, and the development of effective motivational strategies focused on age and individual values. Managers, HR specialists, and psychologists to adapt approaches to motivation can use the data obtained: for younger employees, the emphasis is on development, recognition, and financial incentives; for older employees, the emphasis is on creating a stable environment, supporting socially significant roles, and transferring experience. The results can also be taken into account during career guidance, team building, career development planning, as well as in the prevention of professional burnout and support for the emotional state of employees of different ages.

Keywords: motivation, needs, personalities, values, age characteristics/groups, professional activity.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 11
1.1. Поняття мотивації в психології: основні теорії та підходи 11
1.2. Структура і види професійної мотивації 22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 30
2.1. Методи та організація дослідження 30
2.2 Результати дослідження та їх інтерпретація 33
2.3. Кореляційний та порівняльний аналіз вікових особливостей мотивації . 41
ВИСНОВКИ 50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 52
ДОДАТКИ 54

ВСТУП

Актуальність дослідження визначається тим, що мотивація є одним із ключових психологічних механізмів, що забезпечує спрямованість, активність і сталість людської поведінки. У контексті професійної діяльності вона відіграє важливу роль у формуванні ставлення до праці, рівня залученості, ефективності та задоволеності. З огляду на те, що професійна діяльність охоплює тривалий період життя особистості, мотиваційні потреби змінюються під впливом вікових, особистісних і соціальних чинників.

У психології праці та віковій психології неодноразово підкреслюється, що мотиваційна структура людини не є сталою: у різні періоди життя домінують різні потреби, цінності та цілі. Для молоді (віком 25-30 років) характерна орієнтація на професійне становлення, розвиток, досягнення успіху та самореалізацію, тоді як для осіб середнього віку (40-45 років) - на стабільність, соціальне визнання, вплив та забезпечення балансу між роботою і особистим життям. Ігнорування цих психологічних особливостей у системі мотивації може призвести до зниження продуктивності, емоційного вигорання, професійної незадоволеності та кризи ідентичності.

Системи управління персоналом часто ґрунтуються на універсальних підходах, які не враховують вікову специфіку мотиваційної сфери, що обмежує їхню ефективність. У цьому контексті особливо важливим є вивчення внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників у різних вікових групах, що дозволяє сформувати психологічно обґрунтовані рекомендації для розвитку.

Тож дослідження вікових особливостей мотивації до професійної діяльності є актуальним не лише з точки зору фундаментальної психології, але й у прикладному аспекті - для оптимізації психологічного супроводу працівників, підвищення їхнього професійного благополуччя та розвитку адаптивних стратегій упродовж трудового життя.

Об’єктом дослідження є мотивація у контексті професійної діяльності.

Предметом дослідження виступають вікові особливості мотивації до професійної діяльності.

Мета дослідження - визначити та охарактеризувати вікові особливості мотивації до професійної діяльності осіб у вікових групах 25-30 та 40-45 років, а також здійснити їх порівняльний аналіз для виявлення ключових відмінностей та тенденцій у мотиваційній сфері.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що мотивація до професійної діяльності віком 25-30 років відрізняється від мотивації осіб 40-45 років: у молодших домінують мотиваційні потреби, пов’язані з професійним зростанням, самореалізацією, фінансовим забезпеченням та прагненням до нових викликів, тоді як у старших - потреби стабільності, суспільної користі, визнання, передачі досвіду, та впливу на інших. Ці відмінності зумовлені зміною пріоритетних цінностей на різних етапах особистісного та професійного розвитку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття мотивації та охарактеризувати основні теорії.
2. Визначити структуру та види професійної мотивації.
3. Здійснити емпіричне дослідження вікових особливостей мотивації до професійної діяльності.
4. Провести кореляційний та порівняльний аналіз вікових особливостей мотивації до професійної діяльності.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи: методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін); методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра; методика «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості».

Наукова новизна: в роботі мотивація до професійної діяльності досліджувалась не лише з позиції потреб або типів мотивації окремо, а в цілісному зв’язку з особистісними цінностями. Задіяно три взаємодоповнюючі методики, що дозволило глибше описати мотиваційну сферу респондентів у різних вікових категоріях. На емпіричному рівні встановлено, що мотиваційні потреби (наприклад, потреба в заробітку, самореалізації) тісно пов’язані з відповідними ціннісними орієнтаціями (фінансовими, духовними, родинними тощо). Цей зв’язок має різну силу у молодших і старших групах. Тобто вікові відмінності в мотивації не є випадковими або ситуативними, а мають основу, пов’язану зі зміною ціннісних пріоритетів.

Практичне значення дослідження полягає в можливості застосування його результатів у сфері управління персоналом, психологічного супроводу працівників та розробки ефективних мотиваційних стратегій, орієнтованих на вік та індивідуальні цінності. Отримані дані можуть бути використані керівниками, HR-фахівцями, психологами для адаптації підходів до мотивації: для молодших працівників - акцент на розвитку, визнанні та фінансових стимулах, для старших - створення стабільного середовища, підтримка ціннісно значущих соціальних ролей і передачі досвіду. Результати також можуть бути враховані під час професійної орієнтації, формування команд, планування кар’єрного розвитку, а також у профілактиці професійного вигорання та підтримці емоційного стану працівників різного віку.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття мотивації в психології: основні теорії та підходи

Мотивація відіграє вирішальну роль у житті людини, визначаючи її прагнення, професійний розвиток і загальну задоволеність діяльністю. Спочатку поняття мотивації використовувалося для опису фізичних і біологічних стимулів (наприклад, голод, спрага), але з часом це слово почало включати в себе психологічні і соціальні фактори. Мотивація почала розглядатися як більш складний і багатогранний процес, що включає емоції, бажання, потреби та цілі людини. Ще у давньогрецькій філософії мотивація була предметом роздумів, де філософи, такі як Платон і Арістотель, досліджували, чому люди роблять певні вчинки та що їх спонукає до дії. В сучасній психології поняття мотивації стало основним для дослідження людської поведінки, а теорії мотивації стали основою для практичних психологічних методів і навчальних програм.

Вперше термін «мотивація» вжив німецький філософ *Артур Шопенгауер* (1900 – 1910 рр.) у статті «Чотири принципи достатньої причини». Артур розглядав мотивацію через призму своєї філософії волі. Він вважав, що основним рушієм людської поведінки є «сліпа ірраціональна воля до життя» - фундаментальна сила, яка змушує людей діяти, навіть якщо вони цього не усвідомлюють.

Основні ідеї А. Шопенгауера щодо мотивації:

1. Воля передує розуму - люди діють не тому, що усвідомлено приймають рішення, а тому, що ними керує воля, яка визначає їхні бажання та прагнення.

2. Людина постійно перебуває в стані незадоволеності - щойно одна потреба задовольняється, з’являється нова, що змушує людину діяти знову.

3. Страждання як рушійна сила - прагнення уникнути болю і незадоволеності є основним мотивом людської діяльності.

Мотивація із *психофізіологічної точки зору* обумовлена актуалізованою потребою порушення певних нервових структур (функціональних систем), які викликають спрямовану активність організму. До них можуть відноситися харчова, статева, пізнавальна, захисна й інші види мотивації. Мотивація із *психологічної точки зору* - це система факторів, які обумовлюють та спрямовують поведінку людини (потреби, мотиви, наміри, цілі, світогляд (переконання, установки, інтереси, ідеали тощо) [5, 13].

У психології існують різні теорії мотивації, які пояснюють, чому люди діють певним чином і як саме вони приймають рішення.

На даний час усі теорії мотивації поділяють на три групи:

1. *первинні*, які базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці;

2. *змістовні*, що відображають зміст потреб людини в процесі життєдіяльності;

3. *процесуальні*, що базуються на процесі винагородження працівників за результати праці.

Розглянемо, змістовні теорії мотивації, вони базуються на визначенні внутрішніх збуджень (в основному - потреб), які спонукають людей діяти певним чином.

Найвідомішими змістовними теоріями мотивації є такі:

— теорія ієрархій потреб Абрахама Маслоу;

— теорія ERG Клейтона Альдерфера;

— теорія потреб Девіда МакКлеланда;

— теорія мотиваційної гігієни Фредеріка Герцберга.

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу була сформульована у 1943 році, коли він опублікував свою статтю «A Theory of Human Motivation» («Теорія людської мотивації») в журналі Psychological Review.

В основу теорії Маслоу покладено такі основні положення й ідеї:

1. люди постійно відчувають певні потреби;
2. явно виражені потреби, які відчувають люди, можна об'єднати в окремі групи;
3. групи потреб людей ієрархічно розміщені стосовно одна одної;
4. потреби, якщо їх не задоволено, спонукають людину до дій. Задоволені потреби більше не справляють мотивуючого впливу на людину;
5. якщо одну потребу задоволено, то на її місце стає інша незадоволена потреба;
6. звичайно людина має одночасно кілька різних потреб, що взаємодіють;
7. процес задоволення потреб відбувається знизу вгору. Потреби, які перебувають ближче до основи «піраміди», потребують першочергового задоволення;
8. поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба ієрархічної структури;
9. потреби вищого рівня починають активно впливати на людину після того, як задоволено потреби нижчого рівня;
10. потреби вищого рівня можна задовольнити більшою кількістю способів, ніж потреби нижчого рівня [7, 48].

Потреби людей Маслоу об'єднав у п'ять основних груп (рис. 1.1). Фізіологічні потреби і потреби безпеки згідно з теорією є первинними, природженими. Інші групи потреб належать до вторинних, які є психологічними за своєю природою.



Рис. 1.1. Ієрархічна модель А. Маслоу у вигляді піраміди

Взагалі, потреби ніколи не задовольняються повністю (рис. 1.2.).

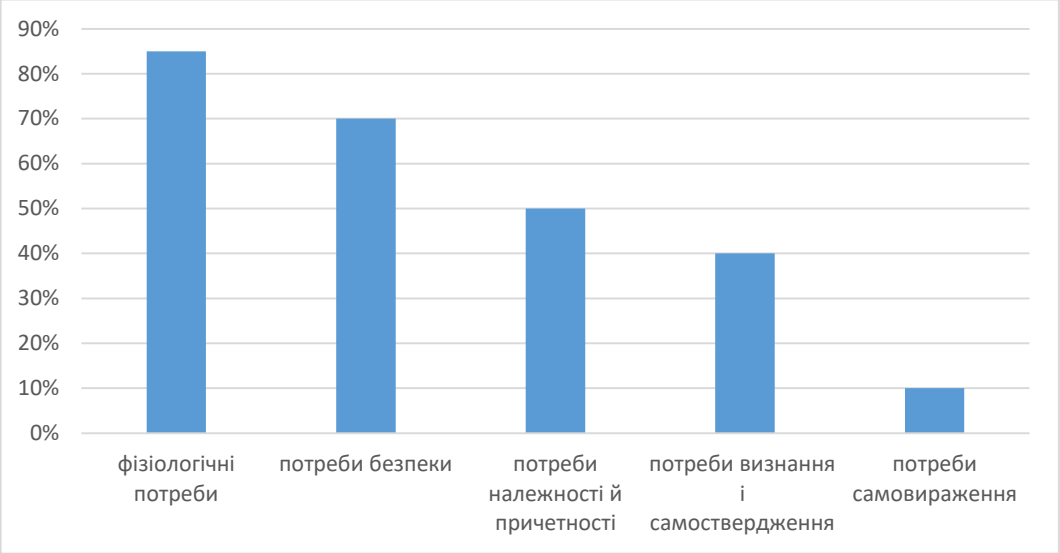


Рис. 1.2. Рівень задоволення своїх потреб згідно А. Маслоу

Теорія К. Альдерфера, що отримала назву «Теорії ERG» (від англійських слів existence — існування, relatedness — взаємозв'язки і growth — ріст), як і теорія Маслоу, побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їхнього впливу на поведінку працівників.

К. Альдерфер виокремлює три групи потреб:

1. потреби існування;
2. потреби зв'язку;
3. потреби зростання. [6, 31]

Теорії Маслоу і Альдерфера мають багато спільного. Обидві розглядають мотивацію як поступовий рух по «драбині» потреб. Порівняльний аналіз показує, що потреби існування в теорії Альдерфера відповідають базовим потребам Маслоу - фізіологічним і потребам безпеки. Потреби зв'язку аналогічні соціальним потребам у Маслоу - потребі у спілкуванні, належності до колективу, дружбі, визнанні. Потреби зростання у Альдерфера частково відповідають потребам у повазі й самореалізації в піраміді Маслоу. Вони пов'язані з прагненням до самоствердження, розвитку, підвищення статусу та впевненості в собі.

Хоча обидві теорії визнають ієрархічність потреб, Альдерфер вводить гнучкіший підхід. У Маслоу рух можливий лише знизу вгору: спочатку мають бути задоволені нижчі потреби. Натомість Альдерфер допускає зворотній рух: якщо потреба вищого рівня не задовольняється, людина може повернутися до нижчих потреб - це називається фрустрацією.

Девід Мак-Клелланд розробив свою теорію мотивації у 1960-х роках, базуючись на переконанні, що головні мотиви людини формуються протягом її життя - через навчання, виховання, життєвий досвід і соціальне оточення.

Він виділив три ключові потреби, які особливо впливають на поведінку людей у професійному середовищі (рис. 1.3). Наступні потреби розглядаються як набуті під впливом навчання, життєвих обставин і досвіду.

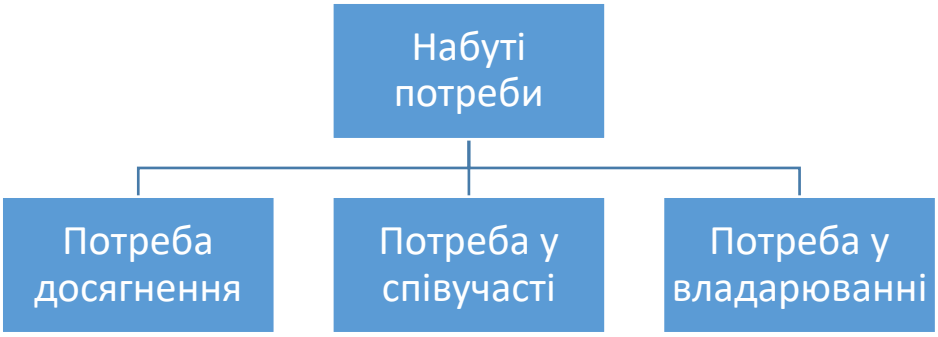


Рис. 1.3. Основні набуті потреби за теорією Д. Мак-Клелланда

1. *Потреба досягнення (успіху)*. Ця потреба проявляється у прагненні виконувати завдання краще, ніж раніше, та досягати особистого успіху. Люди з високим рівнем цієї потреби: Мак-Клелланд також стверджував, що потреба досягнення впливає не лише на індивідуальну продуктивність, а й на рівень економічного розвитку цілих країн: там, де ця потреба домінує в культурі, спостерігається стабільне зростання.

2. *Потреба співучасті (причетності)*. Ця потреба виявляється в прагненні людини до встановлення та підтримки дружніх і гармонійних стосунків з іншими людьми. Для працівників з такою потребою важливо створювати середовище, де цінуються міжособистісні стосунки, і забезпечується постійна командна робота. Їхня ефективність зростає, коли вони відчувають себе важливою частиною групи.

3. *Потреба у владарюванні (владі)*. Ця потреба виявляється у бажанні впливати на інших, контролювати їхню поведінку, керувати процесами й приймати рішення. Мак-Клелланд розрізняє дві форми цієї потреби (рис. 1.4.).

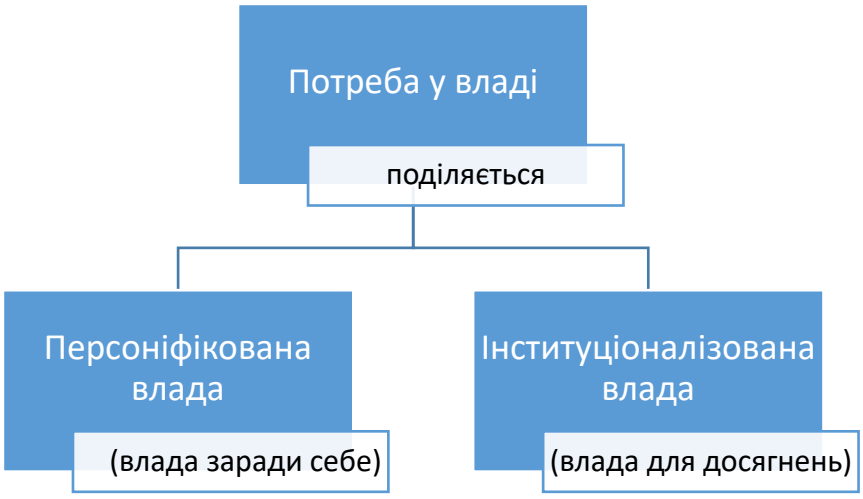


Рис. 1.4. Типи мотивації до влади за Мак-Клелландом

Персоніфікована влада - прагнення домінувати заради особистого престижу, контролю чи демонстрації сили. Такі люди зазвичай зосереджені на власній значущості, інтереси організації для них можуть бути другорядними.

Інституціоналізована влада - прагнення впливати на інших задля досягнення спільних цілей, організації ефективної командної роботи. Такі особи схильні брати відповідальність за колектив, мотивувати інших і спрямовувати їхню діяльність.

Щодо особливостей теорії Мак-Клелланда, то на відміну від Маслоу, ці потреби не мають жорсткої ієрархії - вони можуть проявлятися одночасно й взаємодіяти. Всі три потреби є набутими, а не вродженими. Їх рівень варіюється у різних людей і залежить від виховання, культури, життєвих умов.

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга була створена в 1950-х роках на основі дослідження працівників великої лакофарбної компанії. Дослідники

прагнули зрозуміти, як різні фактори - матеріальні та нематеріальні - впливають на мотивацію людини до праці.

Центральною ідеєю стала концепція внутрішньої та зовнішньої дихотомії. Ф. Герцберг виокремив дві групи факторів, що впливають на задоволення роботою:

Гігієнічні (зовнішні) фактори - це умови праці, заробітна плата, стиль керівництва, міжособистісні стосунки, політика компанії, безпека, соціально-психологічний клімат. Їх відсутність чи неадекватна реалізація призводять до незадоволення роботою, але навіть за наявності в оптимальному вигляді вони не забезпечують високої мотивації.

Мотиваційні (внутрішні) фактори пов'язані зі змістом самої роботи: відчуття досягнення, визнання, цікавість до завдань, відповідальність, можливості розвитку і кар'єрного зростання. Їхня наявність створює задоволення роботою і мотивує людину на кращу продуктивність.



Рис. 1.5. Теорія мотивації Фредеріка Герцберга

Найбільшої критики зазнали висновки Ф. Герцберга про те, що гроші не є мотиватором. Однак чисельні дослідження науковців щодо правильності його теорії свідчать, що в усіх культурах існує внутрішня / зовнішня дихотомія мотивації. Однак різні фактори залежно від культури можуть бути

як мотиваторами, так і гігієнічними факторами. Іноді також змінюється важливість факторів: наприклад, при перспективі росту гігієнічні фактори значно втрачають вагомість [10, 54].

Розгляд основних змістовних теорій мотивації дозволяє зробити висновок, що спільним для всіх концепцій є положення про те, що мотиваційна поведінка людини ґрунтується на потребах, які трансформуються в інтереси й спонукають до активної діяльності.

Кожна з цих теорій має свої сильні сторони та обмеження. Змістовні теорії надають загальну картину впливу потреб на мотивацію, проте в них мало враховується індивідуальна специфіка, особисті риси чи ситуаційні фактори. До того ж, ці підходи недостатньо глибоко аналізують сам процес мотивації, що зумовлює потребу в доповненні їх положеннями процесуальних теорій мотивації.

На відміну від змістовних теорій мотивації, які зосереджуються на потребах як основі поведінки, *процесійні теорії* розглядають мотивацію з іншого боку. Вони визнають роль потреб, але наголошують, що поведінка людини також залежить від її очікувань, сприйняття та оцінки можливих результатів. Згідно з цими теоріями, людина аналізує завдання, можливі винагороди, власні можливості та готовність докладати зусилля. На основі цього вона обирає певний тип поведінки, який, на її думку, приведе до бажаного результату.

Процесійні теорії пояснюють, як людина розподіляє свої зусилля для досягнення цілей. Важливо не лише мати потребу, а й вірити, що вибраний шлях справді приведе до успіху. Серед найвідоміших процесійних теорій:

— теорія очікувань;
— теорія справедливості;
— концепція партисипативного (спільного) управління;
— модель Портера-Лоулера.

Теорія очікувань у мотивації пояснює, чому люди обирають певну поведінку, чого вони прагнуть досягти і які зусилля готові для цього докласти. Вона бере початок у 1930-х роках з робіт К. Левіна, але ключову роль у її формуванні відіграв Віктор Врум.

Ця теорія ґрунтується на трьох основних зв'язках:

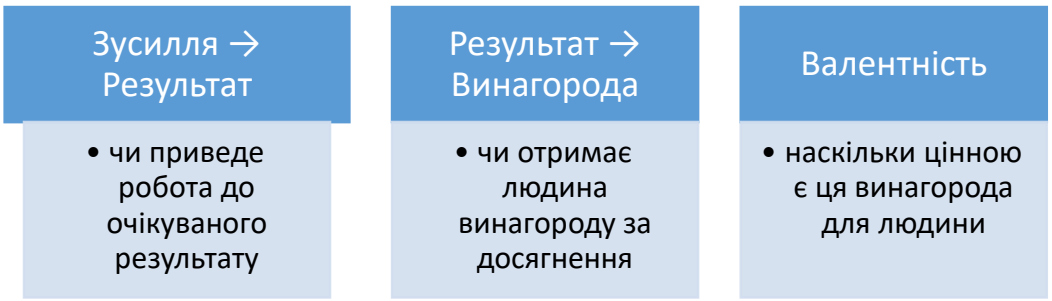


Рис. 1.6. Основні зв'язки в теорії очікувань

Тож модель мотивації стосовно теорії очікувань можна подати наступним чином:

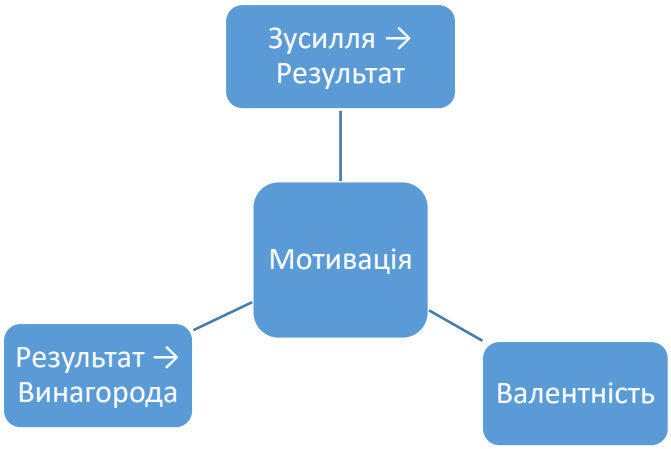


Рис. 1.7. Модель мотивації за Врумом

Теорія справедливості С. Адамса - одна з процесуальних теорій мотивації, що базується на прагненні людини до справедливого ставлення. Вона виникла на основі досліджень у компанії General Electric.

Люди прагнуть рівного ставлення: якщо вони відчувають, що оцінка їхніх зусиль така ж, як і в інших, це викликає задоволення. Натомість

несправедливість (наприклад, коли інші, на їхню думку, отримують більше за такий самий внесок) призводить до невдоволення і зниження мотивації.

Ключові поняття теорії:

Сприйнята винагорода індивіда - суб'єктивна оцінка загальної суми винагород, отриманої індивідом за результатами його діяльності.

Сприйнята винагорода інших - суб'єктивна оцінка суми всіх винагород, які, на думку індивіда, отримали окремі люди і групи людей, з якими індивід себе порівнює [7, 61].

Сприйняті витрати індивіда - оцінка людиною того, яких зусиль вона докладала для виконання певних дій і отримання результатів. У цю оцінку включаються не тільки безпосередні трудові зусилля, а й такі персональні характеристики, як кваліфікаційний рівень, вік, тривалість роботи в організації, соціальний статус тощо. При цьому індивід, що здійснює порівняльну оцінку, сам формує набір складових свого внеску, незалежно від думки інших.

Сприйняті витрати інших - уявлення індивіда про сукупну величину зусиль, докладених особами, з якими він себе порівнює.

Норма - відношення сприйнятих витрат до сприйнятої винагороди. Розглядаються два види норм, а саме: норма як відношення сприйнятої винагороди індивіда до сприйнятих власних витрат і норма як відношення сприйнятої винагороди інших до сприйнятих витрат інших [7, 62].

Якщо коротко, то людина порівнює свою норму з нормою інших. Якщо вони однакові - навіть за невеликої винагороди виникає відчуття справедливості. Якщо ж її норма нижча - настає демотивація.

Концепція партисипативного (спільного) управління. Термін «партисипація» запозичено із зарубіжної теорії і практики управління, він означає залучення найманих працівників до прийняття управлінських рішень [7, 64].

Цей підхід визнає, що участь працівників у діяльності організації за межами їхніх прямих обов'язків підвищує ефективність роботи та

задовольняє потреби в досягненні, визнанні та самореалізації. Із суто мотиваційного інструменту партисипація перетворилася на стратегічний метод розвитку людського потенціалу. Загалом, мета партисипативного управління - підвищити задоволеність працівників і зробити діяльність організації більш результативною.

Модель мотивації Портера–Лоулера є комплексною процесійною теорією, яка поєднує елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Вона охоплює п’ять ключових компонентів: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, задоволення.

Основні положення моделі:

Зусилля працівника залежать від цінності винагороди та очікування, що ці зусилля приведуть до бажаного результату.

Результативність праці визначається трьома факторами: прикладені зусилля, індивідуальні здібності й риси, усвідомлення своєї ролі в процесі праці.

Результати можуть призводити до: внутрішніх винагород (самоповага, інтерес до роботи), зовнішніх винагород (зарплата, похвала, підвищення). Зовнішні винагороди не завжди безпосередньо залежать від результатів - це визначається політикою організації.

Працівник оцінює справедливість отриманої винагороди порівняно з витраченими зусиллями.

Задоволення виникає тоді, коли винагорода - як внутрішня, так і зовнішня - вважається справедливою.

На відміну від багатьох інших теорій, Портер і Лоулер стверджують, що не задоволення веде до результатів, а навпаки - результативна праця є джерелом задоволення. Лише досягнення конкретних результатів приносить відчуття виконаного обов’язку, самореалізації та задоволення потреб.

Отже, процесійні теорії мотивації зосереджуються не лише на внутрішніх потребах людини, а передусім на психологічних процесах прийняття рішень, що передують мотиваційній поведінці.

1.2. Структура і види професійної мотивації

Професійна мотивація відображає готовність особистості до праці, її ставлення до професії, а також прагнення до професійного розвитку. На відміну від загальної мотивації, професійна має специфіку: вона формується в контексті трудової діяльності, залежить від зовнішніх і внутрішніх умов, вікових змін, особистісних установок і соціального оточення.

Професійна мотивація формується під впливом *потреб, інтересів, мотивів і стимулів*, які разом створюють складну ієрархічну структуру.

У структурі професійної мотивації *потреба* є відправною точкою, з якої починається мотиваційний процес. Вона виступає як внутрішній стан напруження, що виникає внаслідок нестачі чогось важливого для особистості й спонукає її до дії, спрямованої на задоволення цього дефіциту. В контексті трудової діяльності потреби поділяються на первинні та вторинні - відповідно до їхньої природи, походження та ступеня впливу на поведінку.

Первинні професійні потреби - це базові, життєво необхідні потреби, які пов’язані з фізичним існуванням людини. Їх задоволення є умовою не лише життя, а й можливості здійснювати будь-яку діяльність, у тому числі професійну. До таких потреб належать:

— потреба в грошовій винагороді за працю, що дозволяє задовольнити базові життєві потреби (їжа, житло, транспорт).

— потреба в фізичній безпеці, тобто комфортні умови праці, відсутність шкідливих факторів (шум, пил, отруйні речовини).

— потреба в гарантіях зайнятості, передбачуваності оплати праці, наявності соціальних гарантій (лікарняні, відпустки, пенсійне забезпечення).

Первинні потреби є домінантними на початкових етапах професійного життя, особливо у молодих спеціалістів, які лише починають трудовий шлях і мають базову мету - «заробити на життя».

Вторинні професійні потреби - це вищі за рівнем потреби, які виникають на основі особистісного розвитку, усвідомлення себе як

професіонала, бажання реалізувати власний потенціал. Вони значною мірою пов’язані з внутрішньою мотивацією і стають провідними на пізніших етапах професійного становлення. До них належать:

— потреба в самореалізації, прагненні розкрити та реалізувати свої здібності, таланти, інтелектуальні можливості у професійній діяльності.

— потреба у визнанні та повазі, бажанні бути оціненим, мати авторитет серед колег, визнання з боку керівництва, клієнтів чи суспільства загалом.

— потреба в особистісному зростанні, прагненні навчатися, опановувати нові знання та навички, просуватися кар’єрними сходами.

— потреба в приналежності до професійної спільноти, відчувати себе потрібним, залученим до спільної справи.

Інтерес у психології розглядається як форма прояву потреби, що виявляється у спрямованості та стійкості пізнавальної або практичної активності особистості стосовно певного об’єкта чи діяльності. Зміст інтересів відображає внутрішній світ людини, її світогляд, спосіб сприйняття навколишнього середовища, а також матеріальні та духовні цінності культури, які для неї важливі.

У професійному контексті інтереси відіграють центральну роль, оскільки саме через них потреба трансформується в усвідомлений мотив, який спонукає до вибору фаху, постійного розвитку та досягнення майстерності.

Професійні інтереси спрямовують людину на ті види діяльності, які викликають у неї задоволення, відповідають її здібностям, життєвим цінностям та установкам. Вони можуть мати внутрішнє або зовнішнє походження, що зумовлює тип мотивації (внутрішню чи зовнішню) та її стійкість.

Внутрішньо зумовлені інтереси виникають з власних потреб особистості, пов’язані із самореалізацією, творчим пошуком, прагненням до

інтелектуального, емоційного чи морального задоволення. Саме внутрішньо зумовлені інтереси найчастіше лежать в основі внутрішньої мотивації, яка є найстійкішою, найглибшою і найбільш ефективною в професійній діяльності. Внутрішній професійний інтерес проявляється у захопленні змістом професії, у задоволенні від самого процесу діяльності (а не лише від результату), у готовності долати труднощі без зовнішнього тиску, у прагненні до інновацій, удосконалення власного професіоналізму.

Зовнішньо зумовлені інтереси є наслідком впливу зовнішнього середовища: соціального, економічного, культурного. Вони формуються під впливом очікувань суспільства, матеріальних стимулів тощо. Такий інтерес нерідко стає основою зовнішньої мотивації, що орієнтована на винагороду, статус, престиж або уникнення покарання. Зовнішньо зумовлений інтерес проявляється у бажанні отримати високу зарплату, у прагненні досягти соціального статусу, у орієнтації на оцінку з боку колег, керівництва, у очікуванні вигоди, навіть якщо сама діяльність не приносить задоволення.

Мотив (movere) - в перекладі з латинської мови означає - приводити у рух, тобто мотив - це спонукальний фактор, внутрішній або зовнішній, який визначає активність людини та її поведінку. Це причина, що спонукає до дії з метою задоволення певних потреб чи бажань.

У контексті професійної діяльності мотиви виступають основою трудової поведінки, оскільки саме вони конкретизують потребу, надаючи їй чітку цілеспрямованість. На відміну від потреби, яка є більш загальною й відображає стан дефіциту, мотив є активною силою, що перетворює потребу на дію. Він відповідає на запитання: «Для чого я це роблю?», і є головною ланкою, яка пов’язує внутрішній світ людини з її реальною поведінкою у професійній сфері.

У структурі професійної мотивації виділяють кілька типів мотивів залежно від змісту, ступеня усвідомленості та стабільності. *За змістом (цільовою спрямованістю):*

— мотиви пов’язані з бажанням здобувати нові знання, вміння, навички, підвищувати кваліфікацію. Часто переважають на етапі професійного становлення.

— мотиви безпосередньо пов’язані зі змістом та значущістю праці. Людина виконує професійну діяльність, бо бачить у ній сенс, реалізує через неї свої здібності та інтереси.

— мотиви, які базуються на прагненні до визнання, поваги, бажанні бути корисним суспільству, сім’ї або колективу. Часто супроводжуються моральною або громадянською відповідальністю.

— Мотиви пов’язані з глибоким особистісним сенсом діяльності: потребою у самореалізації, відчуттям власної значущості, життєвою філософією. Такі мотиви характерні для зрілої особистості.

За рівнем усвідомлення:

— усвідомлені мотиви - чітко сформульовані та зрозумілі особистості. Людина може прямо відповісти, чому вона обрала ту чи іншу професію або дію.

— неусвідомлені мотиви - мають латентний характер і не завжди прямо визнаються індивідом. Наприклад, вибір професії може бути зумовлений прихованим бажанням соціального схвалення або підсвідомим наслідуванням батьків.

За стабільністю:

— стійкі мотиви - формуються на основі глибоких переконань, життєвих цінностей і не залежать від миттєвих змін у середовищі. Такі мотиви забезпечують довготривалу професійну залученість і високу відповідальність.

— ситуативні мотиви - виникають під впливом конкретних обставин (наприклад, бажання тимчасово підзаробити, виконати вказівку начальства). Вони мають короткотривалий ефект і зазвичай не ведуть до стабільного професійного розвитку.

Стимул - це зовнішній чинник, що впливає на спрямованість, силу, інтенсивність та стабільність мотивації особистості. На відміну від мотиву, який є внутрішнім спонукальним чинником і виникає на основі потреби, стимул має зовнішню природу й спрямований на викликання або підсилення бажаної поведінки.

У контексті професійної діяльності стимули виступають інструментами керування трудовою активністю, формування позитивного ставлення до роботи, підвищення ефективності та задоволення від професії.

Проте варто зазначити, що стимул не є синонімом мотиву: мотиви виникають із внутрішніх потреб особистості, тоді як стимул може лише активізувати або модифікувати наявний мотив, іноді сформувати новий.

1. *Матеріальні стимули* - це найпоширеніші зовнішні стимули у сфері трудової діяльності. Вони ґрунтуються на забезпеченні базових життєвих потреб людини: заробітна плата, премії, бонуси, надбавки за якість, інтенсивність чи тривалість праці, соціальні гарантії (медичне страхування, відпустки, компенсації). Такі стимули ефективні на початкових етапах професійної кар'єри або у випадках, коли особистість має невирішені побутові проблеми. Водночас, вони мають обмежену мотиваційну силу в довготривалій перспективі, особливо якщо не супроводжуються внутрішньою зацікавленістю у діяльності.

2. *Соціально-психологічні стимули* апелюють до потреби у приналежності, визнанні, повазі з боку соціального оточення. До них належать: похвала від керівництва або колег, нагороди, грамоти, відзнаки, підтримка, позитивна оцінка, суспільне схвалення, авторитет у колективі, можливість впливу на процеси прийняття рішень. Такі стимули здатні значно посилити внутрішню мотивацію, адже вони активують соціально значущі мотиви - бажання бути потрібним, компетентним, значущим для інших.

3. *Моральні стимули* базуються на внутрішньо засвоєних нормах, цінностях, почутті обов’язку, відповідальності, совісті. Їхнім джерелом є не стільки зовнішній вплив, скільки внутрішнє прийняття соціальних

стандартів: усвідомлення важливості виконуваної праці, прагнення до справедливості, допомоги іншим, відповідальність перед суспільством, клієнтами. Моральні стимули найбільш ефективні для осіб з розвиненою внутрішньою мотивацією, які надають перевагу самореалізації над зовнішніми винагородами. У таких випадках стимул не лише підкріплює мотив, але й стає його органічною частиною.

Науковці С. Єрохін, І. Нікітіна та Ю. Нікітін запропонували багаторівневу модель структури професійної мотивації, в основі якої лежить поетапний аналіз мотиваційного процесу. Вони виділяють чотири основні компоненти:

1. Мотивація ініціації - спонукає особистість до початку професійної діяльності, активізує потребу діяти;
2. Мотивація селекції - відповідає за вибір професійної мети, орієнтуючи особистість на найбільш значущі напрями;
3. Мотивація реалізації - забезпечує контроль за виконанням професійної діяльності, регулювання процесу досягнення мети;
4. Мотивація постреалізації - пов’язана із завершенням виконання завдань, аналізом результатів та формуванням подальших професійних намірів.

Ці компоненти, згідно з позицією дослідників, можна звести до трьох базових складових: інтересу, обов’язку та самооцінки професійної придатності.

Особливу увагу автори приділяють інтересу як внутрішньому фактору, що виникає як безпосередньо на основі змісту діяльності, так і через зовнішні чинники. Та диференціюють інтереси на безпосередні та опосередковані [3].

Залежно від світогляду, особистісних рис, життєвого досвіду та інших факторів, у людини формується своя мотивація до діяльності, яку можна умовно поділити на *внутрішню та зовнішню*.

Внутрішня мотивація виникає з внутрішніх потреб особистості та є безпосередньо пов’язаною з процесом і результатом професійної діяльності.

У цьому випадку робота сприймається як цінність сама по собі, і саме процес діяльності приносить людині задоволення, інтерес, емоційну насолоду. Основу внутрішньої мотивації становлять: прагнення до самовираження; особистісний і професійний розвиток, усвідомлення соціальної значущості професії, відповідальність і переконання, емоційне задоволення від діяльності.

На думку К. Замфіра, внутрішня мотивація (ВМ) - мотивація, що виникає з потреб людини і пов'язана безпосередньо з процесом і результатом праці, на якій вона трудиться із задоволенням, без будь-якого тиску [1, 63].

Зовнішня мотивація виникає під впливом зовнішніх чинників, таких як винагороди чи покарання. Вона спонукає людину до дії через очікування матеріальних благ, похвали або уникнення критики чи неприємностей. Однак коли ці стимули зникають, і мотивація не підтримується іншими джерелами, діяльність часто припиняється. Зовнішня мотивація може призводити до використання простих методів для досягнення результатів, інколи без врахування якості виконаної роботи. Вона не стимулює до творчості і самовдосконалення, а лише досягнення зовнішньої мети.

К. Замфір поділяє зовнішню мотивацію на позитивну та негативну. *Зовнішня позитивна мотивація* (ЗПМ) - містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом праці: «матеріальне стимулювання, кар'єрний зріст, схвалення з боку колег і колективу, престиж, стимули, заради яких людина вважає за потрібне прикласти свої зусилля». *Зовнішня негативна мотивація* (ЗНМ) - включає ті самі мотиви, непов'язані безпосередньо з процесом і результатом праці, але які мають негативне емоційне забарвлення уникання: покарання, критику, осуд, штрафи і т. п. [1, 63].

Отже, у першому розділі було здійснено глибокий теоретичний аналіз мотивації в контексті професійної діяльності. Розгляд поняття мотивації з позицій психології дав змогу визначити її як складний багаторівневий процес, що забезпечує активність, цілеспрямованість і стійкість трудової

поведінки особистості. Було з’ясовано, що мотивація формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників.

Представлено огляд основних змістовних теорій мотивації - зокрема моделей А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда та Ф. Герцберга. Ці теорії дозволяють глибше зрозуміти природу мотиваційних потреб, їх ієрархію, послідовність задоволення та роль у формуванні трудової поведінки.

Окремо розглянуто процесуальні теорії (В. Врума, С. Адамса, Л. Портера та Е. Лоулера), які акцентують увагу на очікуваннях, сприйнятті справедливості, суб'єктивній оцінці витрат і винагород, що відіграють вирішальну роль у процесі прийняття рішень працівником.

Проаналізовано структуру професійної мотивації, яка включає потреби (як вихідну точку мотиваційного процесу), інтереси (усвідомлену форму потреби), мотиви (внутрішні спонукання до дії) та стимули (зовнішні впливи). Було встановлено, що професійна мотивація поєднує внутрішню (орієнтація на зміст роботи, самореалізацію, особистісне зростання) та зовнішню (матеріальні вигоди, статус, визнання) складові.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що мотивація до професійної діяльності - це динамічне психологічне явище, що тісно пов’язане з життєвими цілями, соціальними умовами, віковими особливостями. Її формування та трансформація є результатом складної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які змінюються впродовж життя людини. Такий підхід створює підґрунтя для подальшого емпіричного вивчення вікових особливостей професійної мотивації в наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Методи та організація дослідження

В основі емпіричного дослідження, яке спрямоване на вивчення вікових особливостей мотивації до професійної діяльності, лежить гіпотеза, що мотивація до професійної діяльності людей віком 25-30 і 40-45 років, суттєво відрізняється. Зокрема, передбачається, що у молодших осіб домінують мотиви професійного зростання, самореалізації, прагнення нових викликів, тоді як для старших респондентів більш актуальними є стабільність, визнання, передача досвіду та вплив на інших. Ці відмінності, ймовірно, зумовлені зміною пріоритетних цінностей на різних етапах особистісного та професійного розвитку.

Дослідження проводилося з використанням онлайн-опитування на платформі Survio, що дозволило охопити респондентів із різних сфер діяльності, забезпечити зручність участі та стандартизований підхід до збору даних. Створення анкети, розповсюдження посилань для участі, а також автоматизоване збереження результатів були реалізовані за допомогою функціоналу даної платформи.

Вибірка дослідження становить 15 осіб. Участь у дослідженні брали представники різних сфер професійної діяльності. Попри невеликий масштаб, вибірка дозволяє провести базовий аналіз вікових відмінностей у мотивації до професійної діяльності. Особлива увага приділялася етичним аспектам дослідження - усі респонденти були проінформовані про цілі та умови участі, а також про добровільність та анонімність відповідей.

За гендерною ознакою вибірка розподілилась наступним чином: 26 % учасників становили чоловіки, а 74 % - жінки. Щодо вікового критерію,

респонденти звісно були поділені на дві групи:

— Перша група: вік від 25 до 30 років - становила 53 % вибірки;

— Друга група: вік від 40 до 45 років - становила 47 % вибірки.

Цей поділ дозволив порівнювати характеристики мотивації осіб на різних етапах професійної кар'єри - на початку активної діяльності та в період стабілізації професійної ідентичності.

Для комплексної перевірки гіпотези були використані три психодіагностичні методики, кожна з яких дозволяла проаналізувати мотивацію до професійної діяльності з різних аспектів:

1. Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі та П. Мартін). Ця методика є класичним інструментом у дослідженні мотивації, створеним у 1990-х роках психологами Шейлою Річі та Пітером Мартіном. В її основу покладено концепцію, згідно з якою у професійній діяльності людина керується рядом ключових мотиваційних факторів.

У методиці представлено 33 твердження з чотирма можливими продовженнями кожного. Завдання респондента - упорядкувати варіанти за рівнем важливості. Це дає змогу побудувати персональний мотиваційний профіль та виявити провідні й другорядні мотиваційні фактори у професійній діяльності респондента [12, 74].

Результати обробляються відповідно до ключа, що наведений у методичних рекомендаціях до опитувальника. (Додаток А)

2. Методика К. Замфіра «Мотивація професійної діяльності». Ця методика дозволяє розмежувати три основні види мотивації у професійній діяльності: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ), зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ). Внутрішня мотивація виявляється більшою мірою, тоді, коли діяльність суб'єкта для нього самого має найперше значення. Якщо в основі мотивації професійної діяльності є інші інтереси, зовнішні щодо змісту самої діяльності (наприклад, мотиви соціального престижу, зарплата тощо), то в цьому разі розглядають зовнішню мотивацію [12, 85].

Анкета включає 7 тверджень, які оцінюються респондентами за п’ятибальною шкалою. Отримані бали підсумовуються відповідно до трьох мотиваційних напрямів (Додаток Б).

Застосування цієї методики дозволяє оцінити, який тип мотивації є домінантним у кожного учасника дослідження. Це важливо для підтвердження гіпотези, яка передбачає відмінності мотивації між молодшою та старшою віковими групами.

3. Методика «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості». Третя методика дозволяє охарактеризувати особисті, соціальні та професійні орієнтації учасників дослідження. Респондентам пропонується оцінити 16 параметрів за шкалою значущості (Додаток В), що дає змогу сформувати індивідуальний ціннісний профіль кожного учасника [8, 4].

Цей інструмент було включено до дослідження з метою пояснення можливих відмінностей у мотивації через різні цінності, які домінують у різних вікових групах. Якщо, як передбачено гіпотезою, виявляться суттєві відмінності у мотиваційних чинниках у респондентів різного віку, це можна пояснити неоднаковими ціннісними орієнтирами, які притаманні певним періодам особистісного розвитку.

Процес дослідження включав кілька послідовних етапів:

1. Підготовчий етап - створення анкети в онлайн-сервісі Survio, перевірка адекватності формулювань.

2. Збір даних - розповсюдження анкети через соціальні мережі, отримання відповідей, формування бази даних для подальшого аналізу.

3. Обробка результатів - систематизація отриманих відповідей у таблицях, підрахунок за кожною методикою, побудова діаграм та графіків для наочного представлення результатів.

4. Порівняльний аналіз - порівняння показників у вікових групах, яке спрямоване на виявлення відмінностей, оцінка змін у мотиваційній структурі залежно від віку.

У наступному підрозділі буде наведено результати аналізу отриманих даних, що допоможе виявити вікові особливості мотивації до професійної діяльності та перевірити достовірність висунутої гіпотези.

2.2 Результати дослідження та їх інтерпретація

У цьому підрозділі подано аналіз емпіричних даних, зібраних у процесі проведення дослідження, спрямованого на вивчення вікових особливостей мотивації до професійної діяльності. На основі результатів, отриманих за трьома психодіагностичними методиками, здійснено порівняльний аналіз двох вікових груп респондентів.

Основною метою аналізу є виявлення характерних особливостей мотиваційної сфери у представників двох вікових груп: молодших (25-30 років) та старших (40-45 років). Аналіз здійснювався у межах кожної з трьох методик, що використовувалися у дослідженні:

1. Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін);

2. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра;

3. Методика «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості».

Кожна методика розкриває мотивацію з різних сторін:

— перша дозволяє побачити перевагу тих чи інших мотиваційних потреб у професійній сфері,

— друга допомагає визначити, які джерела спонукають особистість до діяльності - внутрішні чи зовнішні,

— третя методика використовувалася з метою виявлення пріоритетних ціннісних орієнтацій респондентів на різних життєвих етапах. Її включення до дослідження обумовлено припущенням, що виявлені відмінності у професійній мотивації між віковими групами можуть бути зумовлені саме різницею у системі базових цінностей.

Зібрані дані були оброблені кількісно, з обчисленням середніх значень для кожної з вибірок, а також доповнені кореляційним аналізом, який дозволив виявити зв’язки між окремими мотиваційними потребами та ціннісними орієнтаціями. Таке поєднання дало змогу отримати цілісне уявлення про мотиваційні особливості представників різних вікових категорій і виявити логіку зв’язку між мотивацією та особистісними цінностями.

Нижче послідовно викладено результати аналізу за кожною з методик із відповідними таблицями, діаграмами та висновками.

Методика Ш. Річі та П. Мартіна дозволяє оцінити значущість 12 ключових потреб, пов’язаних із професійною діяльністю. Спрямована на з’ясування того, які аспекти праці - матеріальні, соціальні, особистісні чи творчі - мають пріоритет для респондента. Таблиця 2.1 подає середні значення кожного мотиваційного чинника у двох вікових групах: група 1 - молодші респонденти (віком 25-30 років), група 2 - старші респонденти (віком 40-45 років).

Таблиця 2.1

Середні значення за мотиваційними факторами за методикою Ш. Річі та П. Мартіна у двох вікових групах

№	Мотиваційна потреба	Група 1, сер. знач	Група 2, сер. знач
1	Зарплата та матеріальне забезпечення	47,1	41,5
2	Умови праці	30,3	29,7
3	Структурованість	32,1	32,3
4	Соціальні контакти	24,4	27,5
5	Формування і підтримка тривалих відносин	24	22,7
6	Визнання	35,1	33,2
7	Досягнення	26,5	25,2
8	Влада та вплив	20,8	22,7

Продовження таблиці 2.1

9	Різноманітність/зміни	30,9	27,7
10	Креативність	28,4	29,5
11	Самовдосконалення	31,8	30
12	Суспільна користь	29,1	39

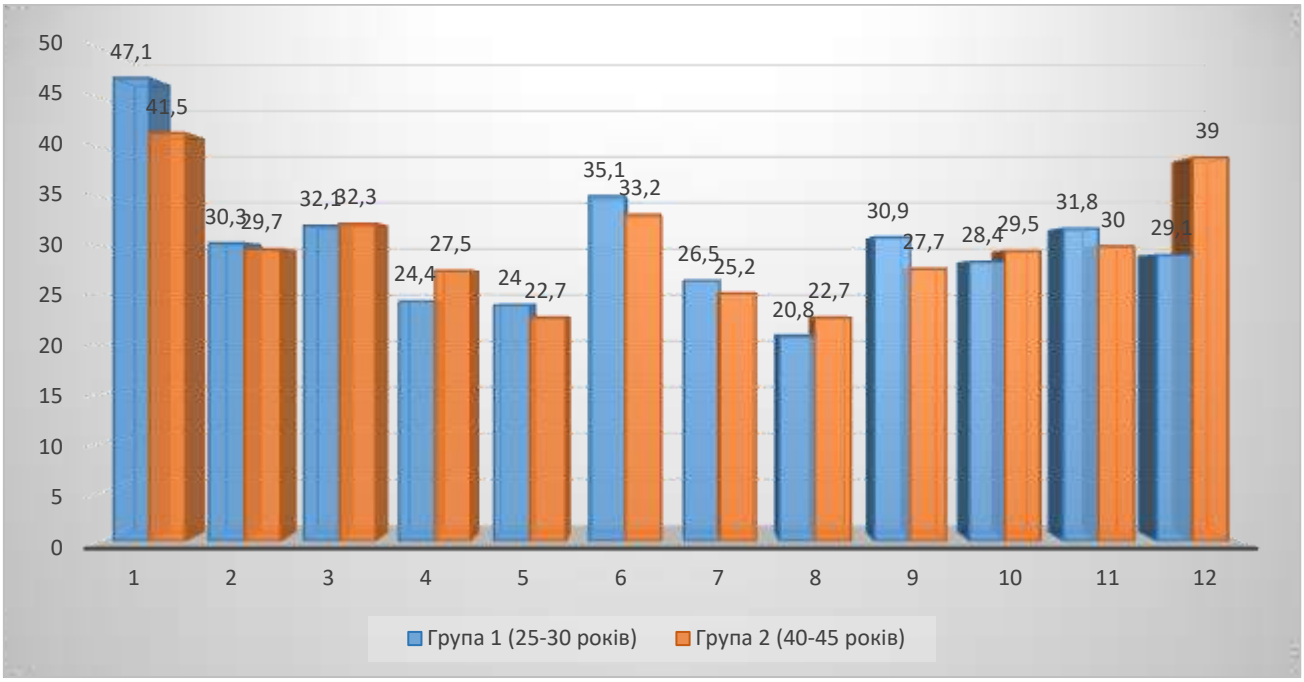


Рис. 2.1. Порівняння середніх значень мотиваційних факторів у вікових групах 25-30 та 40-45 років за методикою Ш. Річі та П. Мартіна

Зарплата та матеріальне забезпечення. У молодшій групі ця потреба виражена сильніше, що логічно пов'язано з етапом накопичення ресурсів, бажанням самостійності та фінансової незалежності. У старшій групі значення нижче, що може свідчити про більшу стабільність або переорієнтацію на нематеріальні стимули. *Хороші умови праці.* Результати обох груп майже не відрізняються, що свідчить про універсальність цієї потреби незалежно від віку. *Чітко структурована робота.* У нашому дослідженні обидві вікові групи виявили подібну вираженість цієї потреби, що говорить про спільне бажання організованого середовища праці.

Соціальні контакти. У старшій віковій групі ця потреба вища, що може свідчити про цінність соціальної включеності, необхідність комунікації та обміну досвідом. *Стабільні відносини.* Невеликі відмінності між групами свідчать, що стабільність стосунків важлива в обох вікових періодах, особливо для командної роботи. *Визнання.* Молодша група показує дещо вищий рівень потреби, що відповідає етапу професійного зростання, коли зовнішнє визнання є стимулом. У старшій групі можливе зниження потреби у визнанні через більшу впевненість у собі або усталену позицію в колективі.

Досягнення. Хоча значення незначно вищі у молодших, у цілому обидві групи зберігають високий рівень прагнення до особистих досягнень. *Влада та вплив.* У старших респондентів показник вищий, що свідчить про більший досвід, впевненість і бажання передавати знання або приймати управлінські рішення. *Уникнення рутини (різноманітність, зміни).* Молодші респонденти мають вищий рівень потреби у зміні середовища, інноваціях. Це цілком логічно, враховуючи їхню відкритість до нового.

Креативність. Незначно вищі показники у старших респондентів можуть свідчити про більшу впевненість у собі як творчій особистості та бажання урізноманітнити роботу. *Самовдосконалення*. Вищий показник у молодшій групі відображає етап активного розвитку, самопізнання та професійного становлення. *Суспільна користь*. Це найвиразніша відмінність, старші респонденти значно більше цінують суспільну значущість своєї діяльності, що узгоджується з фазою зрілості, де важливим є внесок, передача досвіду. У молодших ця потреба менш актуалізована.

Ці дані свідчать про те, що з віком мотивація зміщується в бік соціального визнання, передачі досвіду, бажання приносити користь іншим та мати вплив на оточення. Тобто у молодших осіб домінують індивідуально орієнтовані стимули (розвиток, досягнення, зарплата), тоді як у старших - соціально спрямовані (користь, вплив, зв’язки).

У межах дослідження було також використано *методику К. Замфіра,* що дозволяє оцінити співвідношення трьох типів мотивації особистості:

внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ), зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). Ця методика є важливим інструментом діагностики мотиваційного комплексу - типу внутрішніх і зовнішніх спонукань, які визначають ставлення особистості до професійної діяльності.

Таблиця 2.2

Середні значення внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації у вікових групах за методикою К. Замфіра

Фактор	Група 1 (25-30) Сер. знач	Група 2 (40-45) Сер. знач
Внутрішня мотивація	4,38	4,36
Зовнішня позитивна мотивація	4	3,86
Зовнішня негативна мотивація	3,25	2,5

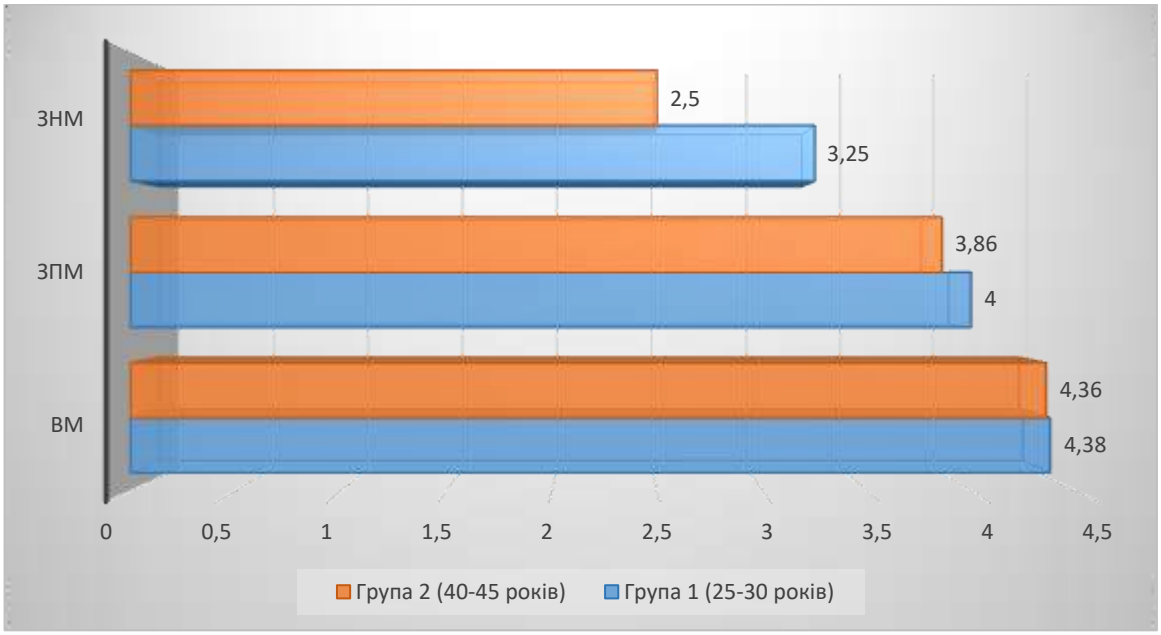


Рис. 2.2. Порівняння показників ВМ, ЗПМ і ЗНМ у вікових групах 25-30 та 40-45 років

Аналіз середніх значень мотиваційних показників, отриманих за методикою К. Замфіра, дозволяє зробити низку висновків щодо структури мотивації представників обох вікових груп. Перш за все, важливо відзначити,

що в обох групах спостерігається високий рівень внутрішньої мотивації (ВМ) - 4,38 у молодшій групі (25-30 років) та 4,36 у старшій групі (40-45 років). Обидва значення близькі до максимального показника за шкалою, що становить 5 балів. Це свідчить про те, що як молодші, так і старші працівники отримують задоволення від самого змісту професійної діяльності, мають внутрішнє прагнення до досягнень, відчувають цінність своєї праці.

Крім того, зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) у кожній з груп також досить висока - 4,00 у молодшій групі та 3,86 у старшій. Це означає, що обидві категорії працівників певною мірою орієнтовані на зовнішнє схвалення, винагороду, суспільне визнання, проте внутрішня мотивація переважає. Такий баланс є оптимальним з погляду ефективності професійної діяльності, оскільки мотиваційні ресурси особистості спрямовані не лише на досягнення зовнішніх цілей, а й на особистісну реалізацію через працю.

Найбільш суттєві відмінності спостерігаються у показнику зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ), який у молодшій віковій групі становить 3,25, тоді як у старшій - лише 2,50. Зовнішня негативна мотивація пов’язана з прагненням уникнути негативних наслідків, покарань, критики, тобто з мотивами уникнення. Її високий рівень може вказувати на внутрішню тривожність, страх зробити помилку, емоційну нестабільність, а також вплив зовнішніх обставин на професійну поведінку.

Обидві групи демонструють оптимальну або близьку до оптимальної структуру. В обох групах ВМ > ЗПМ > ЗНМ - тобто найвища мотивація походить із внутрішнього джерела, і лише потім із соціального визнання, а найменшою є мотивація уникнення.

Отже, молодші респонденти демонструють більшу емоційну напругу у процесі професійної діяльності, що можна пояснити нестачею досвіду, пошуком свого місця в професії, високим рівнем невизначеності майбутнього. Для них значною мірою важлива не лише суть праці, а й оцінка з боку інших, уникнення помилок, страх бути покараним або не виправдати очікувань. У свою чергу, старші працівники характеризуються нижчим

рівнем негативної мотивації, що вказує на стабільнішу професійну ідентичність, впевненість у собі та більший внутрішній контроль над ситуацією. Вони менш залежні від зовнішнього тиску, здатні краще справлятися з професійними викликами і спираються переважно на внутрішні джерела мотивації.

Таким чином, можна стверджувати, що структура мотивації в обох групах є позитивною, однак молодша група має виражені ознаки зовнішньої залежності й емоційної нестабільності, що зменшується з віком.

Третя методика, використана в емпіричному дослідженні, *експрес-діагностика соціальних цінностей особистості* - спрямована на виявлення життєвих пріоритетів, які лежать в основі професійної мотивації. Її застосування дозволило глибше зрозуміти, які цінності переважають у представників різного віку та яким чином ці відмінності можуть зумовлювати характер їхньої професійної мотивації. Методика оцінює значущість восьми напрямів цінностей у балах: професійні, фінансові, родинні, соціальні, суспільні, духовні, фізичні та інтелектуальні. У таблиці 2.3 представлено середні значення за кожним із восьми напрямів цінностей, обчислені окремо для двох вікових груп.

Таблиця 2.3

Середні значення за напрямами цінностей у респондентів двох вікових груп

№	Цінності	Група 1 (25-30) Сер. знач	Група 1 (40-45) Сер. знач
1	Професійні	169,4	137,9
2	Фінансові	171,9	172,1
3	Родинні	156,3	173,6
4	Соціальні	130	146,6
5	Суспільні	108,8	124,3
6	Духовні	88,8	91,4
7	Фізичні	111,9	131,4
8	Інтелектуальні	143,1	140

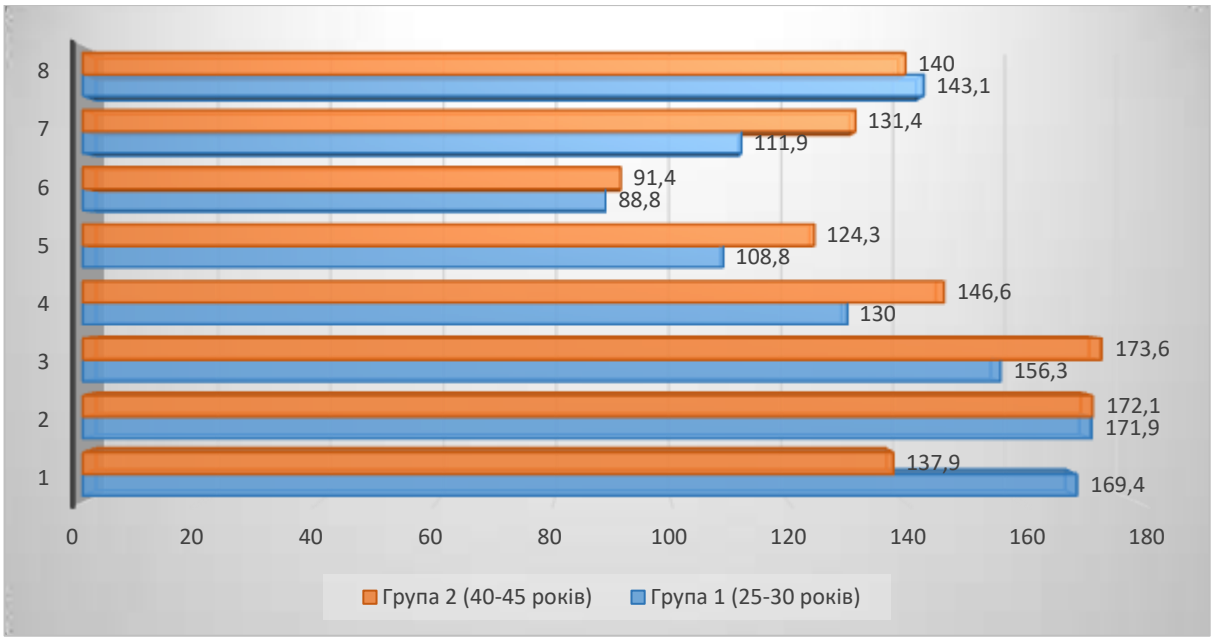


Рис. 2.3. Порівняння показників за напрямами цінностей у вікових групах 25-30 та 40-45 років

Респонденти *молодшої вікової групи* (25-30 років) виявили високу орієнтацію на професійні, фінансові, родинні та інтелектуальні цінності. Таке поєднання свідчить про характерні для молодого віку прагнення: до кар'єрного зростання, досягнення успіху, накопичення ресурсів, та активного розвитку інтелектуальних і професійних здібностей.

Високий показник фінансових цінностей (найвищий серед усіх напрямів) може бути зумовлений тим, що саме в цей період життя виникає необхідність самостійного матеріального забезпечення, формування фінансової незалежності, забезпечення житлових і побутових потреб, а також накопичення ресурсів на майбутнє.

Також значне місце займають інтелектуальні цінності, що демонструє прагнення до самовдосконалення, набуття знань, реалізації пізнавальних інтересів і освоєння нових компетенцій.

У *старшій віковій категорії* домінують родинні, фінансові, соціальні, та інтелектуальні цінності. Загалом за іншими показниками бали вище, що свідчить про зміщення пріоритетів від професійної самореалізації до цінностей стабільності, стосунків, турботи про близьких, здоров'я.

Значущість родинних цінностей є найбільш вираженою (вищою навіть за фінансові), що може пояснюватися фокусом на підтримку, збереження і розвиток сімейних відносин, особливо в умовах досягнення певного життєвого і професійного досвіду.

Соціальні цінності також на високому рівні, що відображає потребу у взаємодії, підтримці оточення, відчутті приналежності до колективу чи соціальної групи. Щодо фізичних цінностей, то вони набирають більшої ваги у цьому віці, що логічно пов'язано з усвідомленням важливості збереження здоров'я та життєвої енергії.

Суспільні цінності також зростають, респонденти схильні більше орієнтуватися на корисність власної діяльності для інших, залучення до соціальних ініціатив, передавання знань. Хоча професійні цінності залишаються досить високими, їхній рівень помітно нижчий, ніж у молодшої групи, що може свідчити про поступове завершення активної фази кар'єрного зростання або про переоцінку ролі роботи у житті.

Обидві групи мають наближені показники інтелектуальних цінностей (143,1 у молодших і 140,0 у старших), що свідчить про стійкий інтерес до знань незалежно від віку. Проте, можливо, зміст цих цінностей відрізняється.

2.3. Кореляційний та порівняльний аналіз вікових особливостей мотивації

Відповідно до висунутої гіпотези, відмінності у мотивації до професійної діяльності між представниками молодшої (25-30 років) та старшої (45-50 років) вікових груп обумовлені змінами у структурі пріоритетних цінностей. З метою емпіричної перевірки цього припущення було проведено ***кореляційний аналіз*** між результатами першої методики («Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна) та третьої методики (експрес-діагностика цінностей особистості).

Такий підхід дозволив виявити, наскільки домінуючі мотиваційні потреби особистості узгоджуються з її ціннісними орієнтаціями. Для перевірки цього припущення було обрано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Аналіз проводився окремо для двох вікових груп - молодшої (25-30 років) та старшої (40-45 років). Кореляційні пари були підібрані на основі змістовного відповідника між мотиваційною потребою (перша методика - «Вивчення мотиваційного профілю особистості») та відповідною цінністю (третя методика - «Експрес-діагностика цінностей»).

Наприклад, потреба у фінансовому забезпечені була співвіднесена з фінансовими цінностями, потреба у визнанні - з соціальними або суспільними, потреба в структурованій роботі - з професійними цінностями тощо. Такий добір дозволив перевірити, наскільки потреби респондентів ґрунтуються на їхній системі цінностей.

Для респондентів віком 25-30 років виявлено низку високих позитивних кореляцій, що свідчать про узгодженість між мотиваційними потребами та ціннісними орієнтаціями.

Таблиця 2.4

Коефіцієнти кореляції Спірмена між потребами та цінностями у молодшій віковій групі (25-30 років)

Пара факторів	p (Спірмена)
Матеріальне забезпечення та фінансові цінності	0.943
Матеріальне забезпечення та професійні цінності	0.809
Визнання та соціальні цінності	0.845
Самовдосконалення та духовні цінності	0.786
Різноманітність/зміни та духовні цінності	0.716
Креативність та інтелектуальні цінності	0,851

Значення коефіцієнтів кореляції Спірмена, отримані в результаті аналізу певних мотиваційних потреб та відповідних цінностей у молодшій віковій групі, демонструють високий ступінь узгодженості між тим, що людина вважає важливим у житті, та тим, що мотивує її до професійної діяльності.

Матеріальне забезпечення та фінансові цінності. Цей показник відображає дуже сильний прямий зв'язок, що означає: чим вище учасники оцінювали значущість фінансових цінностей у житті, тим вищим був і рівень їхньої мотиваційної потреби у високій заробітній платі. Такий результат повністю відповідає гіпотезі, оскільки для молодих фахівців фінансова складова нерозривно пов'язана із загальним відчуттям життєвого успіху.

Визнання та соціальні цінності. Цей зв'язок свідчить про те, що потреба бути оціненим, отримувати схвалення з боку колег, керівництва чи суспільства є наслідком високої особистої значущості соціального статусу, міжособистісної взаємодії та прийняття з боку оточення. Тобто, якщо соціальні цінності є ключовими, мотивація досягти визнання в професійній сфері різко зростає. Для респондентів цього віку це може бути пов'язано з потребою реалізувати себе в очах інших, утвердити свою компетентність і значущість.

Різноманітність/зміни та духовні цінності. Кореляція між потребою в новизні, уникненні рутини та духовними цінностями вказує на те, що особистісне зростання, інтелектуальний пошук і розвиток є основними орієнтирами. У такому випадку прагнення до різноманітної, змінної діяльності слугує механізмом для реалізації внутрішніх прагнень до самопізнання, удосконалення, пошуку сенсу.

Креативність та інтелектуальні цінності. Отриманий високий рівень кореляції свідчить про те, що прагнення до творчої реалізації у професійній діяльності безпосередньо пов'язане з інтелектуальною складовою саморозвитку. Для молодших респондентів креативність виступає не лише засобом самовираження, а й інструментом професійного зростання, який

дозволяє розвивати критичне мислення, створювати нові ідеї, вносити інновації у власну роботу. Такий зв'язок підтверджує, що мотивація до професійної діяльності у молоді значною мірою ґрунтується на потребі розвивати себе як компетентного, мислячого та унікального спеціаліста. Вони прагнуть не просто виконувати функції, а зростати всередині професії, знаходити нестандартні рішення, опановувати нові знання та розширювати свої можливості.

Таблиця 2.5

Коефіцієнти кореляції Спірмена між потребами та цінностями у молодшій віковій групі (40-45 років)

Пара факторів	p (Спірмена)
Формування/підтримка тривалих відносин та суспільні цінності	0,924
Формування/підтримка тривалих відносин та соціальні цінності	0,891
Структурованість та професійні цінності	0,841
Влада/вплив та соціальні цінності	0,740
Умови праці та фізичні цінності	0,762
Матеріальне забезпечення та соціальні цінності	0,876
Матеріальне забезпечення та родинні цінності	0,778
Соціальні контакти та суспільні цінності	0,838

Формування/підтримка тривалих відносин та суспільні цінності. Цей зв'язок вказує, що потреба у формуванні стабільних міжособистісних зв'язків безпосередньо ґрунтується на суспільних цінностях. Для старшої вікової групи, яка вже пройшла активну фазу професійного становлення, відносини в колективі, довіра, наставництво - набувають особливого значення, і це відображено як у мотиваційних установках, так і в ціннісній системі.

Структурованість та професійні цінності. Такий зв’язок свідчить про те, що для старших респондентів чіткість, впорядкованість у роботі є не лише потребою, а й відображенням професійних переконань. Це підтверджує, що стабільність і структурність - не просто комфорт, а ознака професійної культури, відповідальності та досвіду, що високо цінуються на зрілому етапі кар'єри.

Влада/вплив та соціальні цінності. Потреба у впливі є спробою використати досвід, передати знання, забезпечити ефективну співпрацю. Зв’язок із соціальними цінностями вказує на те, що вплив здійснюється не задля влади як самоцілі, а заради забезпечення гармонійних відносин, стабільного середовища.

Умови праці та фізичні цінності. Цей зв’язок підтверджує, що у старшому віці комфорт, безпека, збереження здоров’я та енергії стають ключовими чинниками задоволення працею. Люди цінують умови, які дозволяють працювати якісно, без виснаження, у стабільному режимі.

Матеріальне забезпечення та родинні цінності. Цей зв’язок свідчить про те, що у старшому віці фінансова мотивація зосереджується не на індивідуальному збагаченні, а на виконанні сімейних обов’язків, допомозі дітям, безпеці близьких.

Порівняльний аналіз результатів молодшої (25-30 років) і старшої (40-45 років) вікових груп дозволяє комплексно охарактеризувати особливості мотиваційної сфери представників кожної групи та співвіднести їх із відповідною системою життєвих цінностей.

Молодша група демонструє виражену орієнтацію на індивідуалістичні потреби: високий рівень потреби в матеріальному забезпеченні, самовдосконаленні, різноманітності та визнанні, а також в структурованості. Така структура мотивації відображає етап професійного становлення, активного кар’єрного росту та самореалізації.

Старша група більше фокусується на стабільності, суспільній користі, соціальних аспектах діяльності. Не забуваючи також про матеріальне

забезпечення, визнання, самовдосконалення, структурованість та комфортні умови праці.

В обох групах переважає внутрішня мотивація, що свідчить про високу значущість змісту професійної діяльності. Проте у молодшій групі виявлено підвищений рівень зовнішньої негативної мотивації, що вказує на більшу емоційну напруженість, залежність від оцінки ззовні, тривожність. У старшій групі показник ЗНМ нижчий, що свідчить про емоційну стабільність, досвідченість, меншу залежність від зовнішніх чинників. Тобто, молодші працівники мають потенціал активного зростання, але все ж таки потребують підтримки, тоді як старші більш самодостатні та вмотивовані особистісно.

Стосовно ціннісних орієнтацій, то в молодшій групі найвищі показники за фінансовими, професійними, інтелектуальними та родинними цінностями. Такі результати свідчать про домінування прагнення до матеріального добробуту, професійного зростання та розвитку. Щодо старшої групи, то найвищі показники за родинними, фінансовими, соціальними, а також інтелектуальними цінностями. Загалом, бали по іншим показникам вище за молодшу групу, окрім професійного. Це демонструє зміщення пріоритетів у бік стабільності, турботи про здоров’я, взаємин, духовного наповнення та користі для інших.

Було проведено *кореляційний аналіз*, що дозволив дослідити, наскільки певні мотиваційні установки пов’язані з тими життєвими цінностями, які люди вважають для себе ключовими.

У молодшій віковій групі чітко простежується тенденція до того, що мотивація до професійної діяльності ґрунтується переважно на особистих цілях, прагненні до зростання та самореалізації. Наприклад, ті респонденти, для яких у житті особливо важливими є фінансові цінності, водночас виявляють високу потребу в матеріальному забезпеченні в межах професійної діяльності. Аналогічно, потреба в креативності чітко поєднана з інтелектуальними цінностями - тобто з прагненням до пізнання, нестандартного мислення, створення чогось нового.

Також важливою є пов’язаність між потребою у визнанні й соціальними цінностями. Це означає, що молоді люди, які надають великого значення думці оточення, соціальній взаємодії та комунікації, одночасно вмотивовані отримувати схвалення, статус, авторитет у професійному середовищі. У свою чергу, потреба в самовдосконаленні співвідноситься з духовними цінностями - це вказує на те, що мотивація молоді частково заснована на внутрішньому пошуку сенсу, реалізації потенціалу та прагненні до розвитку.

На відміну від цього, у *старшій віковій групі* домінують інші взаємозв’язки, які свідчать про зрілість мотиваційної структури. Так, люди, для яких цінними є стабільність, користь для інших, виявляють високу мотивацію до формування тривалих міжособистісних зв’язків у професійній сфері. Для них важливими є не стільки особисті досягнення, скільки якість взаємин у колективі, довіра, можливість підтримувати та передавати досвід.

Також варто відзначити зв’язок між потребою у структурованості й професійними цінностями. Це свідчить про те, що працівники старшого віку надають великого значення впорядкованій роботі, правилам, чіткості та системності - і саме ці елементи вони вважають ознаками професійної якості.

Потреба у впливі та владі пов’язана із соціальними цінностями - тобто вони прагнуть не стільки домінувати, скільки бути авторитетними, корисними, відповідальними.

Крім того, виявлений зв’язок між умовами праці та фізичними цінностями підкреслює, що для старших працівників дуже важливо працювати в безпечному, комфортному середовищі, з можливістю зберігати життєвий ресурс і здоров’я. А зв’язок між матеріальним забезпеченням і родинними цінностями свідчить, що фінанси для старших респондентів - це насамперед засіб турботи про сім’ю, а не особисте споживання.

У ході емпіричного дослідження було перевірено гіпотезу про те, що мотивація до професійної діяльності віком 25-30 років відрізняється від мотивації осіб 40-45 років, а саме - що в молодших респондентів

переважають мотиваційні потреби пов’язані з самореалізацією, професійним зростанням, фінансовим забезпеченням та прагненням до нових викликів, тоді як у старших - домінують потреби, пов’язані зі стабільністю, соціальними зв’язками, передачею досвіду та суспільною користю та впливу на інших. При цьому передбачалося, що такі відмінності зумовлені зміною пріоритетних цінностей притаманні різним життєвим етапам.

Аналіз результатів трьох методик послідовно підтвердив цю гіпотезу. А також ключове значення в обґрунтуванні гіпотези мав кореляційний аналіз, який дозволив виявити внутрішню логіку узгодженості між потребами та цінностями. У молодшій групі були виявлені зв’язки між матеріальною мотивацією та фінансовими цінностями, саморозвитком і духовністю, креативністю й інтелектуальними орієнтирами тощо. Це означає, що професійна активність у цій групі базується на особистих прагненнях і бажанні реалізувати внутрішній потенціал. У старшій групі мотиваційні потреби - зокрема потреба у підтримці зв’язків, впорядкованій роботі, суспільному внеску - тісно корелювали з родинними, фізичними, соціальними та професійними цінностями.

Таким чином, на основі узагальнених результатів можна ствердити, що гіпотеза дослідження була підтверджена. Вікові відмінності в мотивації до професійної діяльності справді існують і ці відмінності зумовлені змінами у системі особистісних цінностей, які змінюються разом із особистісним і професійним розвитком людини.

Отже, у другому розділі було представлено результати емпіричного дослідження вікових особливостей мотивації до професійної діяльності, здійсненого серед респондентів двох вікових категорій: 25-30 та 40-45 років. Для вивчення мотиваційної структури особистості було використано три психодіагностичні методики: «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна, методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра, та методику «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості».

Порівняльний аналіз середніх значень показав, що молодші респонденти мають вищі показники мотиваційних потреб, пов’язаних із саморозвитком, професійним зростанням і фінансовим забезпеченням, тоді як старші надають перевагу стабільності, суспільній користі, умовам праці та соціальним зв’язкам. Аналіз ціннісних орієнтацій підтвердив наявність відмінностей: молодші більше орієнтовані на професійні, фінансові та інтелектуальні цінності, тоді як старші - на родинні, соціальні, суспільні, фізичні, а також не забуваючи про фінансові.

Кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена виявив у молодшій групі сильні позитивні зв’язки між мотиваційними потребами та цінностями (наприклад, між зарплатою та фінансовими цінностями, самовдосконаленням та духовними, креативністю та інтелектуальними цінностями). У старшій групі домінують зв’язки між потребами у формуванні стабільних відносин, матеріальному забезпеченні, умовах праці та цінностями родини, суспільства, соціального визнання.

Отже, результати дослідження підтвердили гіпотезу про те, що мотиваційна сфера змінюється з віком та є тісно пов’язаною зі зміною особистісних ціннісних пріоритетів. Застосування кількох методик дозволило побачити мотивацію у взаємозв’язку з ціннісними пріоритетами особистості.

ВИСНОВКИ

У межах даної кваліфікаційної роботи було здійснено комплексне дослідження вікових особливостей мотивації до професійної діяльності. Мета дослідження полягала у визначені вікових особливостей мотивації до професійної діяльності осіб у вікових групах 25-30 та 40-45 років, а також у здійснені порівняльного аналізу для виявлення ключових відмінностей та тенденцій у мотиваційній сфері.

У теоретичній частині було охарактеризовано основні змістовні та процесуальні теорії мотивації, визначено структуру професійної мотивації, виділено особливості внутрішньої й зовнішньої мотивації, а також висвітлено роль ціннісних орієнтацій у формуванні мотиваційної сфери. Було підкреслено, що мотивація до праці є динамічною, багатофакторною системою, яка змінюється протягом життя людини.

У емпіричному розділі дослідження були застосовані три валідні методики, які дозволили отримати репрезентативні кількісні дані. Порівняльний аналіз результатів продемонстрував, що:

— У молодших респондентів домінують такі мотиви, як фінансова винагорода, професійне зростання, визнання, самовдосконалення та новизна діяльності. Вони більшою мірою орієнтовані на особистісну реалізацію.

— Старші респонденти виявили вищу потребу в стабільності, формуванні тривалих міжособистісних зв’язків, суспільній користі, передачі досвіду та підтримці значущих соціальних ролей.

Результати кореляційного аналізу підтвердили взаємозв’язок між домінуючими мотиваційними потребами та ціннісними орієнтаціями.

— у молодших - це фінансові, професійні, родинні та інтелектуальні цінності;

— у старших - родинні, фінансові, соціальні, суспільні тощо.

Високі коефіцієнти кореляції свідчать про узгодженість мотиваційної та ціннісної сфер особистості в обох вікових групах, але із суттєво різним змістовим наповненням.

Таким чином, гіпотеза дослідження підтвердилася: мотивація до професійної діяльності відрізняється в різних вікових групах, що зумовлено зміною пріоритетних цінностей на різних етапах життя . Отримані результати мають:

— як наукове значення - розширюють уявлення про вікову динаміку мотивації;

— так і практичне: їх можна використовувати у сфері управління персоналом, консультування, профорієнтації, підвищення ефективності командної взаємодії, адаптації підходів до мотивації працівників відповідно до їхнього віку та індивідуальних потреб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецька Т. В., Купчишина В. Ч. Теоретичні аспекти аналізу мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. *Габітус*. 2022. Вип. 39. С. 59-63.

2. Варій М. Й. Загальна психологія.: підр. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.

3. Єрохін С., Нікітіна І., Нікітін Ю. Концепція професійної мотивації студентів як фактор конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*, 2011. Вип. 1. С. 20–27.

4. Калініченко А. В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип. 42. С. 417-420.

5. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.

6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.

7. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 1998. 224 с.

8. Кононець М.О. Соціальна психологія: зошит для індивідуальної роботи для студ. усіх спец. денної та заочної форми навчання. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 61 с.

9. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.

10. Прокопенко О.В.. Конспект лекцій з курсу “Теорія мотивації”. Суми : Вид-во СумДУ, 2006. 171 с.

11. П’янківська Л. Мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*, 2021. Вип. 2-3. С. 532-536.

12. Угрин О. Г. Психологія управління : практичний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 164 с.

13. Збірник тестових методик для організації професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України. Київ, 2009. URL : https://studfile.net/preview/10038528/

14. Менеджмент : конспект лекцій. *КНЕУ*. URL : http://mail.ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/720/1/

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі та П. Мартін)

Інструкція. Уважно прочитайте кожне твердження. Оцініть в балах його значущість, розподіливши 11 балів між чотирма запропонованими в кожному пункті варіантами завершення пропозиції. Для оцінки кожного з варіантів (а, б, в, г) у межах наведених тверджень використовуйте всі 11 балів. Впишіть свої оцінки безпосередньо в таблицю відповідей, в якій номери горизонтальних рядків відповідають номерам тверджень. Знайдіть в кожному рядку буквене позначення варіанта і поряд поставте його оцінку. Слідкуйте, щоб всі 11 балів були роз поділені. На питання треба відповідати швидко, не роздумуючи довго.

Текст методики

1. Я вважаю, що міг би внести великий внесок на такій роботі, де…

а) хороша заробітна плата та інші види винагород;

б) є можливість встановити хороші взаємини з колегами;

в) я міг би впливати на ухвалення рішень і демонструвати свої переваги як працівника;

г) у мене є можливість вдосконалюватися і рости як особистість.

2. Я не хотів би працювати там, де ...

а) відсутні чіткі вказівки, що від мене вимагається;

б) практично відсутні зворотний зв’язок і оцінка ефективності моєї роботи;

в) те, чим я займаюся, не є надто корисним і недостатньо цінується;

г) погані умови роботи, занадто шумно або брудно.

3. Для мене важливо, щоб моя робота ...

а) була пов’язана зі значною різноманітністю та змінами;

б) давала мені можливість працювати з широким колом людей;

в) забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене вимагається;

г) давала мені змогу добре пізнати тих людей, з якими я працюю.

4. Я вважаю, що я не був би дуже зацікавлений роботою, яка ...

а) забезпечувала б мені мало контактів з іншими людьми;

б) навряд чи була б помічена іншими людьми;

в) не мала б конкретних обрисів, так що я не був би впевнений, що від мене вимагається;

г) була б пов'язана з певним обсягом рутинних операцій.

5. Робота мені подобається, якщо ...

а) я чітко розумію, що від мене вимагається;

б) у мене зручне робоче місце і мене мало відволікають;

в) у мене хороші винагороди і заробітна плата;

г) я маю змогу вдосконалювати свої професійні якості.

6. Вважаю, що мені б сподобалося, якщо ...

а) були б хороші умови роботи, і не було б тиску на мене;

б) у мене був би дуже хороший оклад;

в) робота дійсно була б корисна та приносила мені задоволення;

г) мої досягнення і робота оцінювалися б гідно.

7. Я не вважаю, що робота повинна ...

а) бути недостатньо структурованою, так що незрозуміло, що ж слід робити;

б) надавати занадто мало можливостей добре пізнати інших людей;

в) бути малозначущою і малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання;

г) залишатися невизнаної або її виконання має сприйматися як саме собою зрозуміле.

8. Робота, що приносить задоволення ...

а) пов’язана зі значною різноманітністю, змінами і стимуляцією ентузіазму;

б) дає можливість удосконалювати свої професійні якості та розвиватися як особистість;

в) є корисною і значущою для суспільства;

г) дає мені змогу бути креативним (виявляти творчий підхід) і експериментувати з новими ідеями.

9. Важливо, щоб робота ...

а) визнавалася і цінувалася організацією, в якій я працюю;

б) давала б можливості для персонального розвитку і вдосконалення;

в) була пов’язана з великою різноманітністю і змінами;

г) дозволяла б працівнику впливати на інших.

10. Я не вважаю, що робота буде приносити задоволення, якщо ...

а) у процесі її виконання мало можливостей здійснювати контакти з різними людьми;

б) оклад і винагорода не дуже хороші;

в) я не можу встановлювати і підтримувати добрі відносини з колегами;

г) у мене дуже мало самостійності або можливостей для вияву гнучкості.

11. Найкращою є така робота, яка ...

а) забезпечує хороші робочі умови;

б) дає чіткі інструкції та роз’яснення з приводу змісту роботи;

в) передбачає виконання цікавих і корисних завдань;

г) дозволяє отримати визнання особистих досягнень і якості роботи.

12. Ймовірно, я не буду добре працювати, якщо ...

а) є мало можливостей ставити обирати для цілі та себе досягати їх;

б) я не маю можливості вдосконалювати свої особисті якості;

в) важка робота не отримує визнання і відповідної винагороди;

г) на робочому місці брудно або шумно.

13. Під час визначення службових обов’язків важливо ...

а) дати людям можливість краще пізнати один одного;

б) надати працівникові можливість обирати цілі та досягати їх;

в) забезпечити умови для вияву працівниками творчого начала;

г) забезпечити комфортність і чистоту місця роботи.

14. Ймовірно, я не захочу працювати там, де ...

а) у мене буде мало самостійності та можливостей для вдосконалення своєї особистості;

б) не заохочуються дослідження і вияви наукової цікавості;

в) дуже мало контактів з широким колом людей;

г) немає гідних надбавок і додаткових пільг.

15. Я був би задоволений, якщо ...

а) була б можливість впливати на ухвалення рішень іншими працівниками;

б) робота надавала б широке розмаїття і зміни;

в) мої досягнення були б оцінені іншими людьми;

г) я точно знав би, що від мене потрібно і як я повинен це виконувати.

16. Робота менше задовольняла б мене, якщо ...

а) не дозволяла б ставити і домагатися складних цілей;

б) чітко не знав би правил і процедур виконання роботи;

в) рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи;

г) я практично не міг би впливати на рішення, що ухвалюються, і на те, що роблять інші.

17. Я вважаю, що посада повинна надавати ...

а) чіткі посадові інструкції і вказівки на те, що від мене вимагається;

б) можливість краще пізнати своїх колег;

в) можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруження всіх сил;

г) різноманітність, зміни і заохочення.

18. Робота приносила б менше задоволення, якщо ...

а) не допускала б можливості хоча б невеликого творчого вкладу;

б) здійснювалася б ізольовано, тобто я мав би працювати на самоті;

в) був відсутній б сприятливий внутрішній клімат, в якому я міг би професійно зростати;

г) не давала б можливості впливати на ухвалення рішень.

19. Я хотів би працювати там, де ...

а) інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу;

б) у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші;

в) є гідна система надбавок і додаткових пільг;

г) можна висувати і апробувати нові ідеї та виявляти креативність.

20. Навряд чи я захотів би працювати там, де ...

а) не існує різноманіття або змін в роботі;

б) у мене буде мало можливостей впливати на рішення, що ухвалюються;

в) заробітна плата не дуже висока;

г) умови роботи недостатньо хороші.

21. Я вважаю, що робота, яка приносить задоволення, повинна передбачати ...

а) наявність чітких вказівок, щоб працівники знали, що від них вимагається;

б) можливість виявляти креативність (творчий підхід);

в) можливість зустрічатися з цікавими людьми;

г) почуття задоволення і дійсно цікаві завдання.

22. Робота не буде приносити задоволення, якщо ...

а) передбачені незначні надбавки і додаткові пільги;

б) умови роботи некомфортні або в приміщенні дуже шумно;

в) не буде можливості порівнювати свою роботу з роботою інших;

г) не заохочуються дослідження, творчий підхід і нові ідеї.

23. Я вважаю важливим, щоб робота забезпечувала мені ...

а) безліч контактів з широким колом цікавих мені людей;

б) можливість встановлення і досягнення цілей;

в) можливість впливати на ухвалення рішень;

г) високий рівень заробітної плати.

24. Я не думаю, що мені подобалася б робота, якщо ...

а) умови роботи некомфортні, на робочому місці брудно або шумно;

б) мало шансів впливати на інших людей;

в) мало можливостей для досягнення поставлених цілей;

г) я не міг би виявляти креативність (творчість) і пропонувати нові ідеї.

25. У процесі організації роботи важливо ...

а) забезпечити чистоту і комфортність робочого місця;

б) створити умови для вияву самостійності;

в) передбачити можливість різноманітності та змін;

г) забезпечити широкі можливості контактів з іншими людьми.

26. Найвірогідніше, я не захотів би працювати там, де ...

а) умови роботи некомфортні, тобто де шумно, брудно та ін.;

б) мало можливостей контактувати з іншими людьми;

в) робота не є цікавою або корисною;

г) робота рутинна і завдання рідко змінюються.

27. Робота приносить задоволення, ймовірно, коли ...

а) люди визнають і цінують добре виконану роботу;

б) існують широкі можливості для маневру і вияву гнучкості;

в) можна ставити перед собою складні та сміливі цілі;

г) існує можливість краще пізнати своїх колег.

28. Мені б не сподобалася робота, яка ...

а) не була б корисною і не приносила б почуття задоволення;

б) не містила б стимулу до змін;

в) не дозволяла б мені встановлювати дружні відносини з іншими;

г) була б неконкретної та не ставила б складних завдань.

29. Я б виявив прагнення працювати там, де ...

а) робота цікава і корисна;

б) люди можуть встановлювати тривалі дружні взаємини;

в) мене оточували б цікаві люди;

г) я міг би впливати на ухвалення рішень.

30. Я не вважаю, що робота повинна ...

а) передбачати, щоб людина більшість часу працював в поодинці;

б) давати мало шансів на визнання особистих досягнень працівника;

в) перешкоджати встановленню взаємовідносин з коле гами;

г) складатися в основному з рутинних обов'язків.

31. Добре спланована робота обов’язково ...

а) передбачає достатній набір пільг і безліч надбавок;

б) має чіткі рекомендації щодо виконання та посадові обов’язки;

в) передбачає можливість ставити цілі та досягати їх;

г) стимулює і заохочує висунення нових ідей.

32. Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо ...

а) не міг би виконувати складну перспективну роботу;

б) було б мало можливостей для вияву креативності;

в) допускалася б лише мала частка самостійності;

г) сама суть роботи не видавалася б корисною або потрібною.

33. Найбільш важливими характеристиками посади є ...

а) можливість для творчого підходу і оригінального нестандартного мислення;

б) важливі обов’язки, виконання яких приносить задоволення;

в) можливість встановлювати гарні взаємини з колегами;

г) наявність значущих цілей, яких покликаний досягти працівник.

Послідовність описаних факторів відповідає послідовності стовпців у таблиці.

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальному забезпеченні. 2. Потреба в хороших умовах роботи. 3. Потреба в чіткій структурованій роботі. 4. Потреба в соціальних контактах. 5. Потреба формувати і підтримувати тривалі, стабільні відносини. 6. Потреба у завоюванні визнання. 7. Потреба в досягненнях. 8. Потреба у владі й впливовості. 9. Потреба у різноманітності, змінах, прагнення уникати рутини. 10. Потреба бути креативним. 11. Потреба в самовдосконаленні. 12. Потреба в цікавій, суспільно корисній роботі.

Бланк відповідей (Інтерпретація результатів)

Твер-дження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	а)				б)			в)			г)	
2		г)	а)			б)						в)
3			в)	б)	г)				а)			
4			в)	а)		б)			г)			
5	в)	б)	а)								г)	
6	б)	а)				г)						в)
7			а)		б)	г)						в)
8									а)	г)	б)	в)
9						а)		г)	в)		б)	
10	б)			а)	в)						г)	
11		а)	б)			г)						в)
12		г)				в)	а)				б)	
13		г)			а)		б)			в)		
14	г)			в)						б)	а)	
15			г)			в)		а)	б)			
16	в)		б)				а)	г)				
17			а)		б)		в)		г)			
18				б)				г)		а)	в)	
19	в)					а)		б)		г)		
20	в)	г)						б)	а)			
21			а)	в)						б)		г)
22	а)	б)						в)		г)		
23	г)			а)			б)	в)				
24		а)					в)	б)		г)		
25		а)		г)					в)		б)	
26		а)		б)					г)			в)
27					г)	а)	в)				б)	
28					в)		г)		б)			а)
29				в)	б)			г)				а)
30				а)	в)	б)			г)			
31	а)		б)				в)			г)		
32							а)			б)	в)	г)
33					в)		г)			а)		б)

Додаток Б

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір)

Інструкція. Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою.

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

У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі

Обробка. Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів: ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2; ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3; ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2.

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ. Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси. Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншім по ступеню значущості.

Додаток В

Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості

Методика сприяє виявленню особистих, професійних і соціально-психологічних орієнтацій та переваг і може бути корисною як при виборі тієї чи іншої роботи, так і при оцінці працівника в процесі найму й атестації кадрів.

Інструкція. Нижче пропонується 16 параметрів. Оцініть для себе значущість кожного з них у балах за шкалою:

10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

(Не важливо) (Дуже важливо)

1. Захоплююча робота, яка приносить вам задоволення. 2. Робота з високою зарплатнею. 3. Вдале одруження або заміжжя 4. Знайомство з новими людьми, соціальні заходи. 5. Залучення в громадську діяльність. 6. Ваша релігія. 7. Спортивні вправи. 8. Інтелектуальний розвиток.	9. Кар'єра. 10. Красиві машини, одяг, будинок тощо. 11. Проведення часу в колі сім'ї. 12. Декілька близьких друзів. 13. Робота на добровільних засадах. 14. Медитація, роздуми, молитви тощо. 15. Здорова збалансована дієта. 16. Читання освітньої літератури, перегляд освітніх передач, самовдосконалення тощо.

Обробка та інтерпретація результатів. Розподіліть бали згідно з розділами таблиці (цифри в розділах - номери відповідних параметрів). Чим вищою є підсумкова кількість балів у кожному розділі, тим більшу цінність має даний напрямок.

Соціальні цінності особистості							
Професійні	Фінансові	Родинні	Соціальні	Суспільні	Духовні	Фізичні	Інтелектуальні
1 -	2 -	3 -	4 -	5 -	6 -	7 -	8 -
9 -	10 -	11 -	12 -	13 -	14 -	15 -	16 -
Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів: