

Міністерство освіти та науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота

освітній ступінь – магістр

на тему: “ **СТАТУС ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИК ТРУДОВИХ
ОРІЄНТАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**”

Виконав: студент 2-ого року навчання
напряму підготовки
054 Соціологія

Могиленко Олександр Олегович

Керівник Малиш Л. О.,
доктор соціологічних наук, доцент кафедри соціології НаУКМА

Рецензент Осипчук А.Д.,
кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології НаУКМА

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою “ _____ ”

Секретар ЕК _____
“ ____ ” _____ 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення трудових орієнтацій	6
1.1. Поняття трудових орієнтацій і підходи до їхнього вимірювання в емпіричних дослідженнях	6
1.2. Поняття зайнятості населення та емпірична фіксація статусу зайнятості населення	19
1.3. Емпіричні дослідження чинників трудових орієнтацій	23
1.3.1. Висновки студій трудових орієнтацій у закордонній соціології	24
1.3.2. Особливості вивчення трудових орієнтацій у вітчизняній соціології	31
РОЗДІЛ 2. Чинники трудових орієнтацій в українському суспільстві	38
2.1. Загальна характеристика трудових орієнтацій населення України	41
2.2. Місце статусу зайнятості серед інших чинників трудових орієнтацій населення України	49
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

Трудові орієнтації індивіда відображають його ставлення до роботи у цілому та окремих її аспектів. Науковці, які вивчають це явище з точки зору економіки, зазвичай досліджують вплив трудових орієнтацій на продуктивність індивіда, і створюють моделі для підвищення продуктивності. У соціології трудові орієнтації вивчаються у контексті реалізації індивідом власного економічного потенціалу.

Актуальність цієї роботи базується на тому, що на сьогодні в українській соціології існує доволі небагато розвідок трудових орієнтацій. Більшість праць стосується дослідження трудових орієнтацій представників окремих професій або груп професій. Натомість комплексне дослідження трудових орієнтацій дозволить роботодавцям зрозуміти на що саме орієнтуються українці при пошуку роботи та під час її виконання. Окремо варто виділити те, що дослідження статусу зайнятості, як чинника трудових орієнтацій, дасть змогу виявити основні відмінності у сприйнятті роботи зайнятими та безробітними. Цінність роботи полягає ще й в тому, що за допомогою статистичних методів виокремлено фактори, які найсильніше впливають на трудові орієнтації українців. Таке розуміння дозволить роботодавцям формувати уявлення про працівників виходячи з їхніх характеристик. Окрім цього це уможливить визначення проблемних моментів у роботі та важелів впливу на залучення індивіда до роботи. Останнім аспектом, який доводить актуальність цієї роботи є порівняння трудових орієнтацій в Україні та за кордоном. Презентовані зіставлення результатів студій чинників трудових орієнтацій в українському суспільстві та у інших країнах. Це окреслення крос-культурних відмінностей трудових орієнтацій населення може скласти підґрунтя для їхніх ґрунтовних порівняльних розвідок.

Дослідницькі питання:

- Якими є трудові орієнтації населення України?
- Чи відрізняються трудові орієнтації у осіб із різним статусом зайнятості?

Гіпотези:

1. Чоловіки меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації до роботи, ніж жінки.
2. Індивіди з низьким рівнем доходу меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації до роботи, ніж з індивіди з високим рівнем доходу.
3. Індивіди з вищою освітою мають вищий рівень внутрішньої мотивації до роботи, ніж індивіди без вищої освіти.
4. Безробітні меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації до роботи, ніж зайняті.
5. У чоловіків вищий рівень зовнішньої мотивації до роботи, ніж у жінок.
6. Індивіди з низьким рівнем доходу більшою мірою орієнтовані на зовнішні фактори мотивації до роботи, ніж з індивіди з високим рівнем доходу.
7. Безробітні мають вищий рівень зовнішньої мотивації до роботи, ніж зайняті.
8. Чим старший індивід, тим менше для нього є важливою цінність роботи.
9. Цінність роботи для безробітних є нижчою, аніж для зайнятих.
10. Відсутні гендерні відмінності у рівні задоволеності роботою.
11. Індивіди з високим рівнем доходу більше задоволені роботою, ніж з індивіди з низьким рівнем доходу.
12. Чим вищий рівень освіти індивіда, тим більше він задоволений роботою.

Метою даної роботи є з'ясувати вплив статусу зайнятості на трудові орієнтації населення України.

Завданнями роботи є:

- Визначити основні підходи до визначення поняття трудових орієнтацій;
- З'ясувати якими є основні підходи до вимірювання трудових орієнтацій;

- З'ясувати якими є основні підходи до емпіричної фіксації статусу зайнятості індивіда;
- Визначити головні здобутки студій трудових орієнтацій у вітчизняній та західній соціології;
- Виявити, якими є трудові орієнтації населення України та як вони пов'язані між собою;
- З'ясувати чинники трудових орієнтацій населення України та визначити місце статусу зайнятості серед них.

Об'єктом дослідження є трудові орієнтації населення України.

Предметом вплив статусу зайнятості на трудові орієнтації населення України.

Емпіричною базою дослідження є український масив даних 5 хвили Європейського соціального дослідження (European Social Survey). Опитування проводилося на території 24 областей та АР Крим у 2010 році, дані репрезентативні для населення у віці від 18 до 75 років (N= 1931).

У дослідженні було застосовано загальнонаукові **методи** (теоретичний аналіз, синтез та порівняння). Для перевірки дослідницьких гіпотез були застосовані такі статистичні методи аналізу даних, як описові статистики, z-критерій, t-критерій, кореляційний аналіз, мультиноміальна регресія, загальна лінійна модель, а також перевірка узгодженості індикаторів латентних змінних та побудова на їх основі адитивних індексів.

РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення трудових орієнтацій

1.1. Поняття трудових орієнтацій і підходи до їхнього вимірювання в емпіричних дослідженнях

Поняття трудових орієнтацій. Наразі не існує чіткого визначення поняття трудових орієнтацій, тому науковці досліджуючи різноманітні аспекти пов'язані з роботою можуть використовувати низку споріднених понять. Отже, перш ніж перейти до концептуалізації поняття трудових орієнтацій необхідно дати визначення таким поняттям, як робоча орієнтація, орієнтація на робочому місці, орієнтування працівників, організаційні орієнтації, професійні орієнтації.

Найбільш подібним до трудових орієнтацій є поняття робочої орієнтації. Робоча орієнтація – це процес інтеграції нового працівника в організацію. У цей процес включається інформування люди про саму роботу організації та її цілі, робочі обов'язки працівника, вимоги; знайомство з колегами та керівниками (MBA Skool Team, 2018). Такий етап працевлаштування є дуже важливим, бо завдяки йому людина одразу отримує інформацію про те, хто буде контролювати його роботу та до кого можна звернутися по допомогу. Головним є те, що робоча орієнтація може мотивувати працівників та впливати на задоволеність роботою. У випадку недостатньої або неякісної робочої орієнтації у людини можуть виникати труднощі при виконанні завдань, що змінить співвідношення витрат зусиль до винагороди, і у людини зміниться мотивація до роботи й знизиться задоволеність роботою. Тотожним поняттям до робочої орієнтації є орієнтація на робочому місці (Vantage Circle, 2021). Ці два поняття описують один й той же процес: інтеграцію нового працівника у колектив та робочий процес.

Схожим поняттям до робочих орієнтацій є орієнтування працівників. За визначеннями низки авторів цей процес майже відповідає процесу робочої орієнтації. Проте, на відміну від робочої орієнтації в процес орієнтування працівників входить й ознайомлення нових працівників з історією та філософією організації (Prachi, 2019). Отже, орієнтування працівників має на меті не тільки ознайомити людину з робочими вимогами, а хоче створити образ того, що

організація має сприйматися людиною не просто, як джерело отримання коштів, а й організація, яка є живою та несе певний набір цінностей. Загалом, орієнтування працівників можна вважати більш розвинутою робочою орієнтацією.

За визначенням Дж. М. Папи та Д. Т. Деніелза, організаційні орієнтації – це мотивація й ставлення людини до роботи та способи її взаємодії з колегами, підлеглими та керівниками (Papa & Daniels, 2008). У цій концепції вагому роль грає комунікація в організації. Важливою особливістю цього поняття є те, що науковці виділяють ідеальні типи організаційних орієнтацій людини: люди з висхідною мобільністю, байдужі та амбівалентні. Також у більшості випадків організаційні орієнтації пов'язані саме з організаціями (компаніями) та інтегрованістю працівників у організацію (Kiff, 2012).

Ще одним поняттям, яке використовують науковці, що досліджують мотивацію до роботи є професійні орієнтації. Існує дві перспективи визначення цього поняття. Перша, і доволі поширена концепція – професійна орієнтація, як процес виявлення зв'язку між індивідом та професією до якої він схильний. Загалом, цей процес можна представити як перевірку на наявність здібностей необхідних для окремого типу професій. З іншої точки зору, професійна орієнтація концептуалізується як зв'язок між професійною поведінкою індивіда та особистим сприйняттям того, що таке бути професіоналом (Sandiford & Divers, 2010). Отже, з цієї перспективи для того, щоб бути професіоналом не обов'язково бути працевлаштованим. Головним аспектом в цій концепції є сприйняття індивіда професійної поведінки та її відтворення.

Перелічивши споріднені поняття, варто перейти до визначення змісту поняття трудових орієнтацій. Більшість сучасних науковців визначає трудові орієнтації як сукупність мотивації до роботи та реакції на роботу. Мотивація до роботи – це внутрішні сили, які стимулюють людину виконувати завдання, пов'язані з роботою. (Mueller, 2021). Натомість реакція на роботу досліджується з точки зору задоволеності працівника своєю роботою. Існує декілька підходів до визначення поняття задоволеності роботою, але доволі вичерпним є визначення

В. А. Ядова та А. А. Киселя, які інтерпретують задоволеність роботою як рівень адаптації працівника в конкретній організації, що виражається у тому, що вимоги до нього та надані йому можливості відповідають його потребам, орієнтаціям, соціальним установкам та спрямованості інтересів (Хагур, 2011). Отже, головними складовими трудових орієнтацій є стимули виконувати роботу та співвідношення між вимогами роботи та інтересами людини.

Можна виділити дві перспективи дослідження мотивації до роботи: теорію необхідності та теорію очікувань. До першого типу теорій можна віднести двофакторну теорію Ф. Герцберга. Ця концепція передбачає, що мотиваційний фактор відповідає за присутність задоволення, натомість гігієнічний фактор відповідає за відсутність незадоволення. До мотиваційних факторів відносять досягнення, більш складні завдання та професійне зростання, натомість до гігієнічних факторів відносять умови праці, зарплата та безпека роботи. Ця теорія змінює класичне уявлення про задоволення працівника власною роботою, де задоволення та незадоволення є крайніми значеннями на одній шалі (Robbins & Judge, 2013, р. 205-207). Якщо підсумувати ідеї Герцберга, то рівень забезпечення потреб, які належать до мотиваційного фактора регулює рівень зацікавленості працівника у тому, щоб витратити більше власних ресурсів на виконання поставлених задач. Натомість забезпечення потреб, які належать до гігієнічних факторів, регулює кількість скарг індивіда на роботу. Отже, людина може приділяти багато часу роботі, бо вона є цікавою, натомість мати велику кількість скарг на умови праці.

Завершивши розгляд ідей, які базуються на теорії необхідності, необхідно згадати ідеї науковців, які гуртуються на теорії очікувань. Основоположником теорії очікувань є В. Врум. За його ідеєю, мотивація до роботи залежить від очікувань того, що зусилля дадуть бажані результати, очікувань того, що результати дадуть очікувану винагороду та очікуваної цінності винагороди за роботу (Van Eerde & Thierry, 1996). Якщо застосовувати ці ідеї до робочого процесу, то висока зарплата або професійний досвід може мотивувати людину вкладати більше зусиль до роботи. Це помітно відрізняється від теорії

Х. Д. Макгрегора, де люди за своєю природою невмотивовані витратити власні ресурси, і зарплата виступає методом контролю. Натомість у теорії очікувань гроші є стимулятором, який дозволяє людині оцінити її роботу та визначити напрямок, куди варто вкладати час.

Наступником В. Врума є С. Адамс. Він вніс зміни у теорію очікувань, і вивів власну теорію справедливості. Сама назва вказує на те, що мотивація людини залежить й від того, яку винагороду отримують інші. На відміну від теорії очікувань, С. Адамс не включив у свою теорію аспект результатів врахувавши лише затрати ресурсів працівника. Однак, науковець модифікував попередні ідеї, додавши важливість оточення. У ідеях В. Врума працівник знаходиться в вакуумі, і винагорода інших не впливає на нього/неї. Однак зазвичай саме оточення визначає наше ставлення до певних ситуацій чи речей. За теорією справедливості працівник співвідносить власні затрати з винагородою та порівнює цей коефіцієнт з оточенням (Adams, 1963). Ідеї С. Адамса виглядають вже більш істинними, бо люди будують свою поведінку виходячи з того, як на їхню думку їх сприймають інші. Загалом, працівники є вмотивованими, якщо «коефіцієнт справедливості» значимо не відрізняється в межах однієї організації, що показує те, що роботу кожного оцінюють відповідно до витрачених ресурсів.

Наступним етапом у розвитку теорії очікувань є комплексна теорія мотивації Л. Портера і Е. Лоулера. За цією теорією людина визначає кількість часу та сил, які вона готова вкладати у виконання робочих обов'язків виходячи з цінності винагороди для неї та співвідношення витрачених ресурсів та об'єму винагород. У свою чергу, на результати впливають витрачені зусилля працівника, здібності індивіда та усвідомлення його ролі у роботі. Досягнення бажаного результату може призвести до задоволення працівником власною роботою, матеріальних здобутків (підвищення зарплати, просування по кар'єрній драбині). На задоволення також впливає й справедливість винагороди за виконане завдання (Бібліотека економіста, 2003). Модель Л. Портера і Е. Лоулера є розвитком ідей С. Адамса. Загалом, мотивація за комплексною

теорією перетворюється у циклічний процес мотивації до роботи, де за умов дотримання незмінного співвідношення справедливості винагороди та складності завдань людина постійно буде вмотивована вкладати все більше й більше власних ресурсів у роботу. Також відмінністю теорії Л. Портера і Е. Лоулера від попередніх є те, що важливим аспектом мотивації людини до роботи є роль самої людини у роботі. Отже, для того, щоб людина була вмотивованою працювати, то їй треба відчувати власну значимість у команді і знати, що колеги цінують результати її роботи.

На сьогодні дослідження мотивації до роботи сфокусоване на пошуку зв'язку між бажанням індивіда вкладати зусилля у виконання роботи та факторами, які можуть на це впливати. Науковці виділяють дві концепції мотивації: зовнішня та внутрішня. За визначенням Р. М. Раяна та Е. Л. Десі, внутрішня мотивація – це процес здійснення будь-якої діяльності з метою отримання задоволення від самої діяльності, а не орієнтуючись на результат (Ryan & Deci, 2000a). Натомість зовнішня мотивація виникає через наслідки діяльності (Gagné & Deci, 2005). Отже, зовнішньо вмотивовані люди докладають зусиль до роботи з огляду на винагороду, як матеріальну, так і нематеріальну, а внутрішньо вмотивовані – з огляду на відчуття суб'єктивного задоволення від робочого процесу.

Концепт зовнішньої мотивації найбільш близький до ідей В. Врума. Загальний принцип полягає у тому, що індивід вкладає власні зусилля з огляду на вигоду, яку отримує. До факторів зовнішньої мотивації можна віднести премії, підвищення заробітної плати, просування по роботі. Деякі науковці зауважують, що схильність до зовнішньої мотивації обумовлена й сферою зайнятості індивіда. За результатами дослідження, проведеного Д. Аріелі разом з колегами, грошова винагорода значимо впливає на мотивацію людей, які залучені до праці, як включає застосування механічних здібностей, а ніж розумових (Ariely et al., 2009). За категоризацією А. І. Зеліченко та А. Г. Шмельова можна виділити три типи зовнішніх факторів мотивації: тиск, тяжіння-відштовхування, інерція. До першого типу факторів можна віднести фінансове становище індивіда, стан

здоров'я, здібності. Якщо підсумовувати цей тип факторів, то вони характеризуються тим, що обмежують людину в її бажаннях вкладати сили в роботу або змушують вкладати сили в роботу незалежно від бажання індивіда. До факторів тяжіння-відштовхування відносять моду, престиж та орієнтацію людини на власне оточення. Цей тип факторів мотивації вказує на орієнтацію людини на отримання схвалення власних іншими. Останній тип зовнішніх факторів мотивації – це фактори інерції. До цього типу факторів відносять стереотипні уявлення певних соціальних ролей та захоплення певними сферами (Глухих, 2016). Загалом концепт зовнішньої мотивації до роботи полягає у тому, що людини вмотивована вкладати власні зусилля в роботу не через те, що її приносить задоволення сам процес роботи.

Однак, сьогодні дослідники переводять фокус уваги у бік оцінки впливу на внутрішньої мотивації на роботу. Така зміна фокусу може бути обумовлена тим, що нещодавні дослідження показують, що хоч зовнішня мотивація впливає на продуктивність людини, однак значимо сильніше на індивіда впливає саме внутрішня мотивація (Putra et al., 2016). Ключовими елементами внутрішньої мотивації до роботи є цікавість самої діяльності для індивіда, складність завдань та змістовність завдань. Варто також згадати й внутрішні фактори мотивації, які були описані у роботі А. І. Зеліченко та А. Г. Шмельова. Перший тип факторів – це власні мотиваційні фактори професії, в які включається предмет праці, процес праці та результат праці. Отже, якщо індивід працює на певній роботі через те, що йому подобається один з перелічених аспектів роботи, то він є внутрішньо вмотивований. Другий тип факторів – це умови праці, до яких входить фізичні, територіальні, організаційні та соціальні умови. Третій тип факторів – це можливості для реалізації позапрофесійних цілей: розширення соціальної мережі, здобуття бажаного соціального становища тощо (Глухих, 2016). Отже, важливим аспектом внутрішньої мотивації є ставлення оточення до індивіда та його особисте сприйняття власної діяльності.

Описавши зовнішню та внутрішню мотивацію до роботи необхідно згадати й теорії самовизначення. З точки зору теорії самовизначення зовнішня та

внутрішня мотивація – це крайні значення на шкалі інтеграції цілей та цінностей. Ще однією відмінністю є поділ кожного з двох видів мотивації на три типи кожен, які й знаходяться на шкалі. На найнижчому рівні знаходиться амотивація, що включає індивідів, які не бажають працювати або виконують робочі завдання пасивно, з мінімальною витратою власних ресурсів. Наступний тип – це зовнішнє регулювання, яке передбачає виконання роботи виключно для отримання винагороди. Далі на шкалі знаходиться інтроектоване регулювання, що передбачає здійснення діяльності з точки зору на самооцінку індивіда та його почуття при невиконанні. Наступний тип – ідентифіковане регулювання, що передбачає виконання роботи, через те, що індивід сприймає роботу, як власну цінність. Наступний тип на шкалі – це інтегроване регулювання, стан, коли індивід вже сприймає виконання професійної діяльності як частину власної особистості. Останній тип – це внутрішня мотивація, яке передбачає повноцінне орієнтування на процес роботи, як саму цінність (Ryan & Deci, 2000b).

Науковці також досліджують й взаємозв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією. Вейбел разом з колегами отримали результати, що застосування грошових факторів, як способу мотивування, до осіб з зовнішньою мотивацією покращував результати, натомість застосування цих же стимулів погіршувало результат людей з внутрішньою мотивацією (Putra et al., 2016). Це означає, що невідповідність між мотивацією індивіда та інструментами мотивації організації може негативно вплинути як на працівника, так і на компанію.

Як вже зазначалося раніше окрім мотивації до роботи до поняття трудових орієнтацій включається й задоволеність роботою. На сьогодні цей аспект трудових орієнтацій є більш цікавим для соціологів. Основними тематиками робіт з дослідження цього аспекту трудових орієнтацій є визначення чинників, які впливають на задоволення роботою та дослідження наслідків різного рівня задоволеності роботою (Mueller, 2021).

Соціологи виділяють два типи задоволеності роботою: загальну та часткову. З самої назви стає зрозумілим, що загальна задоволеність – це міра

задоволеності роботою в цілому. Цей тип задоволеності можна назвати середньою оцінкою всіх аспектів задоволеності роботою. Однак, варто зауважити, що грає роль й ставлення індивіда до окремих аспектів роботи, бо за високої значимості низки аспектів саме вони можуть визначати загальний рівень задоволеності.

Другий тип – це часткова задоволеність роботою. На відміну від загальної задоволеності роботою, цей тип задоволеності передбачає оцінку кожного аспекту роботи окремо. Зазвичай при дослідженні часткової задоволеності оцінюють задоволеність індивіда наступними аспектами роботи: робоче навантаження, безпека роботи, оплата праці, умови праці, престижність роботи, близькість з колегами, відносини між керівництвом та підлеглими, автономія і відповідальність, можливості для застосування знань та вмінь, можливості для зростання і розвитку. Цей тип задоволеності уникає ситуації, коли людина може бути дуже задоволена одним аспектом та дуже незадоволена іншим, а загалом має середнє значення задоволеності (Джуэлл, 2001).

Окрім типів задоволеності роботою науковці також виділяють й форми задоволеності роботою. Типологія динамічних форм задоволеності роботою була запропонована А. Брюсінгом та включає шість форм задоволеності роботою: прогресивна задоволеність, стабільна задоволеність, задоволеність в покорі, конструктивна незадоволеність, фіксована незадоволеність та псевдозадоволеність. Перша форма характерна тим, що індивід задоволений роботою в цілому та вкладає свою зусилля для того, щоб отримати ще більше задоволення від роботи, це може виражатися як в отримання вищої посади, так і у виконанні більш складних завдань. Індивіди, які мають стабільну задоволеність роботою, задоволені конкретним місцем роботи та націлені на те, щоб підтримувати баланс між вкладеними зусиллями та задоволеністю від роботи. На відміну від перших двох форм, які описували людей, які задоволені роботою, наступні чотири форми задоволення будуть описувати людей, які не задоволені роботою. Перша з них – це задоволеність роботою в покорі. Індивіди, які мають таку форму задоволеності відчувають нечітку незадоволеність

роботою, і тому намагаються зменшити внесок власних зусиль в роботу, щоб досягнути балансу між зусиллями та задоволенням на нижчому рівні. Наступна форма – це конструктивна незадоволеність роботою. До цієї форми можна віднести людей, які незадоволені роботою, але наполегливо докладають зусиль до роботи маючи на меті досягнути моменту, коли вони будуть отримувати задоволення від роботи. П'ята форма – це фіксована незадоволеність роботою, яка включає людей, які не задоволені роботою, підтримують незмінний рівень докладених зусиль до роботи і не намагаються вирішити проблеми, щоб робота приносила задоволення. Остання форма – це псевдозадоволеність роботою. До цієї форми відносять людей, які не задоволені роботою, а при виникненні проблеми в роботі намагаються не помічати їх та підтримувати докладені зусилля на незмінному рівні, що й викликає псевдозадоволеність (Брюссинг, 2002).

Підсумовуючи визначення поняття трудових орієнтацій та їх аспектів, варто згадати ідеї В. А. Ядова. Науковець зауважував, що задоволеність роботою впливає на результат праці, а в свою чергу результат праці – на задоволеність роботою (Жуйкова, 2014). З цього виходить, що існує нерозривний зв'язок між задоволенням роботою та мотивацією до роботи. Індивід, задоволений роботою, з високою ймовірністю буде вмотивований вкладати власні зусилля в роботу, що й буде викликати задоволення від результатів роботи.

Для визначення впливу статусу зайнятості на трудові орієнтації варто концептуалізувати поняття трудових орієнтацій, ґрунтуючись на згаданих теоретичних підходах. Трудові орієнтації – це ставлення індивіда до професійної діяльності в цілому чи до конкретної роботи, що виражається у задоволеності індивіда роботою в цілому чи окремими її аспектами (робочим процесом, співвідношенням між витраченими зусиллями на роботу та отриманою винагородою й співвідношенням між часом на роботу та інші аспекти життя) та бажанні індивіда вкладати власні ресурси у виконання робочих завдань.

Підходи до вимірювання мотивації до роботи в емпіричних дослідженнях.

Перший підхід – це шкала зовнішньої та внутрішньої мотивації до роботи. Цей

метод ґрунтується на теорії самовизначення. Для вимірювання мотивації використовують опитувальник з 18 запитань (по 3 на кожен тип мотивації). Кожне запитання описує причини, чому людина може працювати на роботі, а вже індивід за шкалою Лайкерта визначає наскільки кожна причина відображає його мотиви залучення до роботи. Шкала має сім значень, де 1 – зовсім не відповідає, а 7 – повністю відповідає. Для оцінки внутрішньої мотивації використовують такі причини залучення до роботи: «тому що я отримую велике задоволення від вивчення нових речей», «для задоволення, яке я відчуваю, приймаючи цікаві виклики», «для задоволення, яке я відчуваю, коли успішно виконую складні завдання». Для оцінки інтегрованого регулювання використовують наступні причини: «тому що це стало фундаментальною частиною того, хто я є», «тому що це частина способу, яким я вирішив прожити своє життя», «тому що ця робота - частина мого життя». Для оцінки ідентифікованого регулювання використовують причини: «тому що саме такий вид роботи я вирішив зробити, щоб досягти певного способу життя», «тому що я вибрав цей вид роботи для досягнення своїх кар'єрних цілей», «оскільки саме такий тип роботи я обрав для досягнення певних важливих цілей». Для оцінки інтроєктованого регулювання використовують причини: «тому що я хочу досягти успіху в цій роботі, якби не я б дуже соромився себе», «оскільки я хочу бути дуже хорошим у цій роботі, інакше я був би дуже розчарований», «тому що я хочу бути “переможцем” у житті». Для оцінки зовнішнього регулювання використовують причини: «для доходу, який вона мені забезпечує», «тому що це дозволяє мені заробляти гроші», «тому що цей вид роботи забезпечує мені безпеку». Для оцінки амотивації використовують причини: «я задаю собі це питання, здається, я не в змозі керувати важливими завданнями, пов'язаними з цією роботою», «не знаю чому, нам забезпечені нереальні умови праці», «не знаю, занадто багато від нас очікують». Шкали зовнішньої та внутрішньої мотивації є індексами. Значення з кожної причини залучення до роботи усереднюють в межах типу мотивації, а значення по всім типам мотивації сумується. У свою чергу кожен тип мотивації має власний коефіцієнт: внутрішня

мотивація – 3, інтегроване регулювання – 2, ідентифіковане регулювання – 1, інтроєктоване регулювання – -1, зовнішнє регулювання – -2, амотивація – -3. Отже, значення індексу варіює в межах від -36 до 36. Позитивне значення індексу вказує на внутрішню мотивацію до роботи індивіда. Натомість негативне значення індексу вказує на зовнішню мотивацію до роботи. Загалом, описаний метод є гарним способом оцінки напрямку мотивації індивіда, і до того ж індекси самовизначення є доволі надійними та валідними (Tremblay et al., 2009).

Наступний підхід до вимірювання мотивації до роботи сконцентрований на одному типі мотивації, а саме зовнішній. Для вимірювання зовнішньої мотивації застосовують індекс зовнішньої мотивації. Цей підхід має спільні ознаки зі шкалою зовнішньої та внутрішньої мотивації до роботи. Ці обидва підходи ґрунтуються на теорії самовизначення – для вимірювання важливе ставлення індивіда до роботи. Однак, відмінністю є те, що при вирахуванні індексу також враховується й заробітна плата робітника за годину. Це було зроблено через те, що зовнішня мотивація передбачає орієнтацію на результат роботи, а у нашому випадку це є зарплата. Індекс передбачає, що чим вища зарплата за годину та задоволеність від умов роботи, тим вищим буде показник зовнішньої орієнтації. У індексі зовнішньої мотивації задоволеність працівника різними аспектами роботи вимірюється за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта, де 1 – повністю незадоволений, а 5 – повністю задоволений. Індекс зовнішньої мотивації індивіда дорівнює добутку його зарплаті за годину та стандартизованого коефіцієнта задоволеності аспектами роботи (значення від 0 до 1). На відміну від шкали зовнішньої та внутрішньої мотивації, де значення індексу обмежені, індекс зовнішньої мотивації немає верхньої межі. Цей підхід є доволі гарним, адже окрім думки людини враховує також й те, що на що орієнтується працівник – гроші. Хоча у цьому індексі найбільша вага припадає саме на оплату праці, але це обумовлено самим визначенням поняття зовнішньої мотивації (Berumpe et al., 2016).

Підсумовуючи підходи до вимірювання мотивації до роботи можна зробити висновок, що чіткого усталеного методу її оцінки немає. Зазвичай

мотивацію до роботи вимірюють саме з точки зору типу мотивації. Можна сказати, що ці підходи орієнтовані на те, щоб зрозуміти до якого типу мотивації схильний індивід. В меншій мірі науковці схильні оцінювати загальний рівень мотивації до роботи індивіда.

Підходи до вимірювання задоволеності роботою в емпіричних дослідженнях. Як вже згадувалося раніше, існує загальна та часткова задоволеність роботою. Найбільш популярним методом вимірювання часткової задоволеності роботою є описовий індекс роботи. За допомогою цього методу можна виміряти до п'яти окремих аспектів задоволеності роботою: задоволення керівництвом, колегами по роботі, оплатою праці, можливостями просування по роботі та задоволеність самою роботою. Для вимірювання використовують анкету з 72 слів та словосполучень, які розподілені на п'ять груп, окремо для кожного аспекту роботи. Індивід може погоджуватися з описом, не погоджуватися або залишити опис невизначеним. У списку з 72 слів та словосполучень є як позитивні, так і негативні описи аспектів роботи. Незгода з негативним описом та згода з позитивним оцінюється в 3, натомість у протилежному випадку індивід отримує 0, а за невизначений – 1. За допомогою цього методу можна оцінити, які саме аспекти не подобаються працівникам, щоб мати змогу внести зміни в робочий процес та підняти задоволеність роботою, що у свою чергу може позитивно вплинути на мотивацію індивідів до роботи (Michalos, 2014). Однак, все ж у цьому методі використовується несиметрична шкала, що може викликати проблеми при оцінці. Можливим покращенням даного підходу може бути застосування шкали Лайкерта зі значеннями на шкалі від -1 до 1, де -1 буде відповідником 0, 1 відповідником 3, а 0 відповідником 1. Таким чином моменти, коли індивід не впевнений не буде впливати ні в позитивну, ні в негативну сторону на задоволеність роботою. Окрім цього, деякі науковці звертають увагу на те, що згода з описом роботи, який вважаються негативними, не завжди означає, що людина не задоволена своєю роботою. Працівник може вказувати, що робота не перспективна, однак в конкретний момент часу для нього це не викликає незадоволеності роботою. Яскравим

прикладом може бути людина, яка доволі недовго працює на певній позиції, повністю задоволена своєю роботою, хоча й розуміє, що у майбутньому може змінити роботу (Джуэлл, 2001).

Наступним підходом до вимірювання задоволеності роботою є індекс реакції на організацію. Цей підхід взяв за основу оцінку задоволеності п'ятьма аспектами роботи, як у описовому індексі роботи. Однак, у індексі реакції на організацію задоволеність роботою була розділена на задоволеність кількістю роботи та задоволеність типом роботи. Ці модифікації є доволі значимими, адже індивід може бути задоволений тим, що робота є постійно різноманітною, але не задоволений, бо її надто багато. Окрім цього індекс реакції на організацію оцінює задоволеність індивіда умова праці та компанією, де він працює. Задоволеність працівника аспектами роботи вимірюється за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта, де 1 – повністю незадоволений, а 5 – повністю задоволений. Отже, на відміну від попереднього підходу індекс реакції на організацію дозволяє оцінити мірку задоволеності аспектами роботи (Джуэлл, 2001).

Наступний підхід до вимірювання задоволеності роботою був запропонований Л. Портером. Головною відмінністю від попередніх підходів є те, що підхід Л. Портера ґрунтувався на теорії потреб, який передбачав, що задоволеність виникає при задоволенні потреб. Окрім фактичного значення задоволення потреб пов'язаних з роботою, підхід Л. Портера враховує також й бажаний рівень задоволення потреб та значимість потреб. Для вимірювання використовується 7-бальна шкала Лайкерта, де 1 – це мінімальне значення, а 7 – максимальне. Підхід Л. Портера перекриває недоліки попередніх підходів, і враховує значимість аспектів роботи для кожного індивіда. Стосовно самої задоволеності роботою, то це рівень невідповідності між бажаним значенням задоволення потреби пов'язаної з роботою та фактичного значення. Отже, за допомогою підходу Л. Портера можна оцінити й загальне задоволення роботою індивіде, де значимість потреби буде ваговим коефіцієнтом у формулі зваженого середнього (Porter, 1961).

Загалом всі згадані підходи орієнтуються на суб'єктивне ставлення індивіда до роботи. Саме така послідовність підходів обумовлена кількістю закидів з боку інших науковців, бо до першого підходу було більше питань, у порівнянні з останнім. Що стосується до групування підходів, то перший та другий схожі, і другий підхід є модифікацією першого. Натомість підхід Л. Портера є доволі відмінним від решти підходів.

1.2. Поняття зайнятості населення та емпірична фіксація статусу зайнятості населення

У цій роботі нас цікавить вплив статусу зайнятості на трудові орієнтації, тому необхідно концептуалізувати поняття зайнятості та терміни, які пов'язані з ним. Перше, з чого варто почати, це трудові ресурси. Серед науковців, які досліджували це явище, немає одностайної думки відносно того, як виокремлювати частину населення, що належить до трудових ресурсів. Однак, можна виділити наступні характеристики, які є визначальними при віднесенні особи до трудових ресурсів: психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, кваліфікація, освіта культура, професійні знання та практичний досвід й здатність створювати матеріальні та духовні блага (Давидюк, 2009). З цього виходить, що при віднесенні індивіда до трудових ресурсів варто враховувати як його особисті характеристики, так і користь від роботи індивіда. Отже, серед тлумачень даного терміну найбільш точним є визначення Н. К. Долгушкіна та В. Г. Новікова. Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності (Долгушкін & Новиков, 2001).

Наступним поняттям, яке пов'язане з явищем зайнятості, є економічно активне населення. Економічно активне населення охоплює більшу частину суспільства, ніж поняття трудових ресурсів. Якщо згадати найбільш вживане визначення, то економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг (Калина, 2012, с. 30). Ця група населення складається із зайнятих економічною

діяльністю і безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати, тобто перебувають у пошуках роботи. Отже, трудові ресурси є менш численною групою, ніж економічно активне населення. Це обумовлене тим, що перше поняття враховує також особистісні якості людини та набуті вміння, натомість друге – спирається, більшою мірою, на вік та фізичну спроможність займатися продуктивною працею.

Перш ніж перейти до висвітлення статусів зайнятості необхідно дати визначення цьому терміну. Зайнятість – це сукупність соціально-економічних відносин між людьми з метою забезпечення працездатного населення робочими місцями, пов'язана з формуванням, розподілом і перерозподілом трудових ресурсів для участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили (Стельмашук, 2000, с. 297). Загалом населення можна поділити на три категорії за статусом зайнятості: зайняті, безробітні та особи поза ринком праці. До вище описаного економічно активного населення відносять перші дві категорії, натомість третя – економічно неактивне. До зайнятих відносять людей, які займаються економічною діяльністю з метою отримання доходу. У свою чергу безробітними є працездатне населення, яке з незалежних від нього причин не має заробітку (Стельмашук, 2000, с. 298). Що стосується осіб поза ринком праці, то це непрацездатні особи, які за фізичними особливостями не можуть займатися продуктивною працею, особи, які ще не досягли певного віку, пенсіонери та особи, які зайняті в домашньому господарстві (Комарницький, 2006).

Окрім типів зайнятості, науковці також виділяють й форми зайнятості. Загалом дослідники виділяють десять класифікацій форм зайнятості: за формами організації робочого часу, за статусом зайнятості, за стабільністю трудової діяльності, за характером організації робочих місць та робочого часу, за формами правового регулювання, за способом залучення до праці (Гук, 2013). За формами організації робочого часу виділяють повну та неповну зайнятість. Повна зайнятість — це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах. Неповна

зайнятість – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Стосовно неповної зайнятості, виділяють такі її різновиди, як примусова та добровільна. Примусова зумовлена скороченням виробництва та персоналу, натомість добровільна пов'язана з власним бажанням людини поєднувати роботу з іншою діяльністю (Калина, 2012, с. 118-121). Отже, неповна зайнятість це не завжди короткий робочий день, це також може й бути неповна заробітна платня. За статусом зайнятості виділяють первинну та вторинну зайнятість. Первинна – це зайнятість на основному місці роботи. Саме ця форма зайнятості приносить людині основний дохід. Вторинна – це зайнятість окрім основної роботи. Вторинна зайнятість – це постійні чи непостійні підробітки. Для існування цієї форми зайнятості у людини, у неї повинна бути основна постійна робота. За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну та тимчасову зайнятість. Постійна – це зайнятість, коли місце роботи є відносно постійним. Натомість тимчасова зайнятість пов'язана з тимчасовою та сезонною роботою. За характером організації робочих місць та робочого часу виділяють стандартну та альтернативну зайнятість. За стандартної форми зайнятості робітник має власне робоче місце у приміщенні роботодавця, а графік робочого часу чітко визначений. З іншого боку, відсутність однієї з характеристик перетворює зайнятість у нестандартну. За формами правового регулювання виділяють регламентовану та нерегламентовану зайнятість. Основною характеристикою, яка визначає форму – це наявність державних документів, які регулюють діяльність організації. За способом залучення до праці зайнятість поділяється на роботу за наймом та самозайнятість (Петюх, 1999, с. 120-135).

Переходячи до аспекту фіксації статусу зайнятості, варто наголосити на вагомості внеску обстеження економічно активного населення, впровадженого Міжнародною організацією праці. Для виокремлення характеристик, які є важливими для визначення статусу зайнятості людини за методологією МОП необхідно згадати визначення поняття зайнятого населення та безробітних за цією ж методологією. Зайняті – це особи віком 15 років і старше, які: працювали

впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні, індивідуально (самостійно), в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин. Безробітні – особи віком 15 років і старше, які одночасно задовольняють трьома умовами: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню, активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді від роботодавця (Державна служба статистики України, 2017). Отже, за методологією МОП найважливішою характеристикою для визначення статусу зайнятості людини є вік. Окрім цього для надання статусу безробітного важливим є також бажання та дії людини спрямовані на отримання роботи.

У Поточному опитуванні населення (Current Population Survey), яке проводить Бюро статистики праці, для визнання особи безробітним необхідно, щоб на момент опитування людина не мала роботи, але була готова приступити до праці й була в активному пошуку роботи чи чекала на відповідь від роботодавця. Окрім цього, в межах дослідження виділяють також категорію осіб, які частково належать до робочої сили – це люди, які протягом останніх 12 місяців шукають роботу. За таким визначенням виділяється більша частка населення, яке можна вважати безробітним (Amadeo, 2019).

У Дослідженні робочої сили (Labour Force Survey) фіксація належності індивіда до безробітних має деякі відмінності від описаних вище методів. По-

перше, у методиці даного дослідження відсутній максимальний вік особи, яка може вважатися безробітною, вказаний лише мінімальний – 15 років. Стосовно зайнятості, то людина може мати статус безробітного, якщо не працювала протягом минулого тижня, рахуючи від дати опитування, в будь-який момент протягом останніх чотирьох тижнів був/була в активному пошуку роботи. Окрім цього людина мала бути готова почати працювати протягом останнього тижня перед опитування, якщо була б можливість, а також особи, які планують почати працювати протягом наступних чотирьох тижнів (Statistics Canada, 2018).

Отже, для визначення статусу зайнятого варто враховувати вік індивіда, а для надання статусу безробітного важливим є прагнення стати зайнятим та дії, які для цього здійснюються (активний пошук роботи). Однак, варто уточнити поняття активного пошуку роботи. За методологією Дослідження робочої сили, перегляд вакансій в Інтернеті чи в друкованих виданнях вважається пасивним пошуком роботи. Натомість до активного відноситься відправлення власних резюме працедавцям, відвідування співбесід. Отже, немає одностайної думки стосовно способу визначення статусу зайнятості, і це процес передбачає врахування різноманітних аспектів життя індивіда.

1.3. Емпіричні дослідження чинників трудових орієнтацій

Дослідники студій трудових орієнтацій доволі широко вивчають чинники трудових орієнтацій. Загалом соціологи вивчають фактори, які впливають на задоволеність роботою та мотивацією до роботи. Іноді науковці фокусуються саме на факторах, які впливають на незадоволення роботою. Стосовна самих досліджень, то можна виділити два типи. Перший тип – це дослідження факторів, які впливають на задоволеність роботою та мотивацію до роботи представників однієї професії або групи професій. Другий тип – це дослідження загальних факторів, які впливають на задоволеність роботою та мотивацію до роботи. Саме другий тип досліджень буде найбільш цінний в межах цієї роботи. У роботах такого типу порівнюється мотивації індивідів зі статусом зайнятості, що є важливим для окреслення ролі статусу зайнятості у визначення трудових орієнтацій індивіда.

1.3.1. Висновки студій трудових орієнтацій у закордонній соціології

Трудові орієнтації доволі широко досліджуються закордонними соціологами. Така привабливість тематики може бути обумовлена тим, що робота має значний вплив на різні аспекти життя індивіда. Тому дослідження трудових орієнтацій можуть дозволяти знаходити чинники, які опосередковано впливають на задоволеність індивідом своїм життям та його аспектами. Стосовно дослідження трудових орієнтацій, то у більш робіт досліджує саме вплив різноманітних чинників на задоволеність індивіда роботою в цілому або окремими її аспектами. Однак, науковці також досліджують чинники мотивації до роботи, хоча таких робіт менше. Якщо узагальнити, то можна виділити низку чинників, вплив на трудові орієнтації яких намагаються з'ясувати закордонні соціологи: форма зайнятості, статус зайнятості, гендер, вік, умови праці, оплата праці, оточення індивіда.

Перший тип досліджень, який буде розглянуто – це роботи, які з'ясовують вплив гендеру на трудові орієнтації. У роботі М. Цзо були використані дані опитування навичок (Skills Survey) проведеного у період з 2006 до 2007 року у Великій Британії. Вибірка складалась з 4110 респондентів віком від 25 до 65 років, які на момент опитування були зайнятими. Загальна вибірка опитування складалась з 4800 респондентів, але дослідника цікавило саме трудові орієнтації найманих працівників, тому самозайняті були виключені з остаточної вибірки. Також, з остаточної вибірки були виключені чоловіки, які працюють неповний робочий день, адже їх частка становила лише 3%, а трудові орієнтації цієї категорії населення незначимо відрізнялися від решти чоловіків. Окрім цього, жінки були розділені на тих працює повний робочий та тих хто працює неповний робочий день. Задоволеність роботою вимірювалася за допомогою прямого запитання про рівень задоволеності роботою в цілому та окремими її аспектами. Рівень задоволеності вимірювався за допомогою 7-бальної шкали Лайкерта. Значення від 5 до 7 можна вважати високим рівнем задоволеності роботою. З результатів дослідження помітно, що переважна більшість респондентів мають значення загальної задоволеності роботою 5 або вище (83.9% чоловіків, 87.6%

жінок, які працюють повний робочий день та 88.6% жінок, які працюють неповний робочий день). Різниця між чоловіками та двома групами жінок є значимою (на рівні $p = 0.05$), що означає, що у більшості випадків жінки більш задоволені роботою, ніж чоловіки. Однак, різниця між групами жінок є не значимою (на рівні $p = 0.05$). Отже, можна зробити висновок, що гендер не впливає на рівень загального задоволення роботою, натомість форма зайнятості не впливає на цей показник ні серед чоловіків, ні серед жінок. Проте у роботі виявлено вплив форми зайнятості жінок на їх трудові орієнтації. Самі трудові орієнтації вимірювалися за допомогою питання про важливість 15 різних аспектів при пошуку роботи. Стосовно відмінностей між жінками, які працюють повний робочий день та жінками, які працюють неповний робочий день, то вони відрізняються між собою майже по важливості усіх аспектів трудових орієнтацій, окрім фізичних умов праці та відносин на робочому місці. Для жінок, які працюють повний робочий день, значимо важливішими є наступні аспекти: оплата праці, різноманітність роботи та можливість проявляти себе та власні здібності. Натомість для жінок, які працюють неповний робочий день значимо важливішим є гнучкість графіку. Такі відмінності можуть бути обумовлені тим, що жінки, які працюють неповний робочий день в більшій мірі залучені у роботу по домогосподарству та догляд за дітьми, що й вимагає наявності можливості підлаштовувати графік під себе (Zou, 2015). Отже, як видно з цього дослідження гендер значимо впливає на трудові орієнтації людей, але окрім цього він впливає й на вплив форми зайнятості.

З дослідження М. Цзо помітно, що форма зайнятості впливає на трудові орієнтації, але у зв'язку з іншими змінним. Однак, варто згадати дослідження, які з'ясовують взаємозв'язок різних класифікацій форм зайнятості на задоволеність роботою. Однією з таких є робота Т. Лі та Д. Джонсона. У роботі науковці порівнювали рівень задоволеності працівників Служби національного парку США, які працюють повний та неповний робочий день, але яких графік роботи не влаштовує, окремо серед тих, хто є постійно зайнятим та тих, хто є тимчасово зайнятим. Загальна вибірка складалася з 3551 респондента, які є

постійно зайнятими та 3544 респондентів, які є тимчасово зайнятими. Рівень задоволеності роботою вимірювався за допомогою індексу реакції на організацію, який був детально описаний у попередньому підрозділі. Дослідники з'ясували, що респонденти, які є тимчасово зайнятими, працюють неповний робочий день і цей графік є небажаним, є значимо більше задоволені роботою, ніж ті, хто також є тимчасово зайнятими, але працюють повний робочий день, і цей графік є небажаним для них. Натомість ця ситуація не проявляється серед тих, хто є постійно зайнятими (Lee & Johnson, 1991). Отже, з цього дослідження помітно, що комбінації різних форм зайнятості можуть відрізнятися по значимості впливу на задоволеність роботою індивіда.

Наступний тип досліджень трудових орієнтацій пов'язаний з пошуком зв'язку між аспектами роботи та задоволеністю роботи в цілому. Яскравим прикладом такого типу досліджень є робота М. А. Зеешана та А. Наваза. У цій роботі науковці намагалися з'ясувати вплив задоволеності заробітною платою (сама заробітна плата, премії, бонуси, матеріальна допомога), доступності та частоти просування по службі та наявності та частота визнання (позитивна оцінка колег або керівництва виконаної роботи) на задоволеність роботою. Для вимірювання незалежних змінних дослідники використали анкету з дослідження Р. Л. Робертса, але змінивши шкалу відповідей на 5-бальну шкалу Лайкерта, де 1 – повністю не згоден, а 5 – повністю згоден (Roshan, 2005, р. 128-131). Для вимірювання задоволеності роботою дослідники використали опитувальник розроблений PMW Associates (Khosorowshahi & Nejad, 2014, р. 83-85). Вибірка у дослідженні складалася з 358 респондентів, які на момент опитування були менеджерами, які працюють у банківській сфері у Пакистані. Для визначення силу впливу заробітної платні, просування по службі та визнання на задоволеність роботою була використана лінійна регресія. Загалом всі змінні значимо позитивно впливають на задоволеність роботою, однак найбільший вплив здійснює саме визнання. Для респондентів важливо, щоб їх роботу оцінювали, адже вони таким чином відчують власну цінність для компанії. Натомість заробітна платня має найнижчий коефіцієнт впливу на задоволеність

роботою. Отже, очікувалось, що фінансовий аспект роботи повинен мати найбільший коефіцієнт впливу на задоволеність роботою, але натомість для респондентів значно важливіше відчувати власну цінність для компанії (Zeeshan & Nawaz, 2017).

Ще одним типом досліджень є ті, які з'ясовують вплив віку на мотивацію індивіда до роботи. Одним з таких досліджень є робота Ван Фаузія Ван Юсофф, Тан Шен Кіан про відмінності у мотивації до роботи між поколінням Х та Y. До покоління Х відносять людей, які народилися у період з 1966 по 1976 роки. До покоління Y відносять людей, які народилися у період з 1980 по 2000 роки. Вибірка складалася з 124 респондентів, які на момент опитування працювали в електричних чи електронних компаніях. Якщо в цілому порівнювати задоволеність респондентів покоління Y, то вони значимо менше задоволені, як зовнішніми, так і внутрішніми факторами мотивації. Представники покоління Y помірно задоволені усіма аспектами роботи. Натомість представники покоління Х сильно задоволені як самою роботою, так і умовами роботи й політикою та адмініструванням компанії. З точки зору авторів такі відмінності обумовлені цінностями покоління Y, адже, як зазначають інші автори, представники цього покоління очікують, що їхні керівники будуть піклуватися про їх добробут, що може й викликати низьку задоволеність, через не підтвердження очікувань (Wan Fauziah Wan Yusoff & Tan Shen Kian, 2013). Отже, як показує дане дослідження, на трудові орієнтації може впливати не сам вік, а покоління, до якого відноситься індивід, адже оточення під час дорослішання впливає на цінності індивіда, які потім поширюються й на професійну діяльність.

До описаної вище групи досліджень можна віднести роботи, які з'ясовують, що впливає більше на трудові орієнтації, вік чи інші змінні. Яскравим прикладом таких робіт є дослідження американських вчених, де вони порівнювали вплив управлінського рівня індивіда та покоління, до якого його можна віднести, на мотивацію до роботи. Дослідження ґрунтувалося на теорії самовизначення. Мотивація індивіда була поділена на чотири типи: зовнішня, інтроєктована, ідентифікована та внутрішня. У роботі дослідники виділяють три

покоління: ранні бумери (народилися з 1946 по 1954 роки), пізні бумери (народилися з 1955 по 1963 роки) та представники покоління X. Стосовно управлінського рівня, то дослідники виділяють п'ять категорій управлінських позицій: вищий рівень (керівники, оперативні директори, президенти), виконавчі органи (віце-президенти, директори), вищий середній рівень (керівники підрозділів, керівники заводів, вищі спеціалісти), середній рівень (офісні менеджери, адміністратори середнього рівня). Вибірка у дослідженні складалася з 3440 працівників, які ідентифікували себе такими, що народилися в США. Опитування проводилося у веб-форматі, і тривало з 2008 по 2010 рік. Дослідники виявили, що значимі відмінності між поколінням проявляються тільки стосовно зовнішньої та інтроєктивної мотивації. Натомість було виявлено значимі відмінності по усім чотирьом типам мотивації за управлінським рівнем. Дослідники такими результатами спростували стереотип стосовно того, що молодші покоління є більш орієнтовані на власні цінності, ніж старші. Стосовно прогностичних можливостей відмінностей у рівнях типів мотивації, то покоління гірше пояснює ці відмінності, на відміну від управлінського рівня (середнє значення R^2 для чотирьох типів мотивації становило близько 0.003 та 0,028 для змінних покоління та управлінський рівень відповідно) (Deal et al., 2013). На противагу дослідженню Ван Фаузіа Ван Юсофф та Тан Шен Кіан, робота американських вчених продемонструвала, на які саме типи мотивації впливає покоління. Однак, як було продемонстровано, змінні покоління та управлінського рівня доволі слабо пояснюють відмінності між рівнями мотивації індивід, що інколи і підштовхує дослідників до пошуку комплексних моделей пояснення відмінностей у трудових орієнтаціях індивідів.

Одним з комплексних підходів до визначення чинників трудових орієнтацій є дослідження А. Разіка та Р. Молабахша. У цій роботі науковці намагалися з'ясувати зв'язок між аспектам робочого середовища та задоволеності роботою. У робоче середовище дослідники включили робочий час, безпеку роботи, стосунки між працівниками, повагу до потреб працівників та вплив вищого керівництва на роботу працівників. Вибірка складалася з

працівників банків, телекомунікаційного сектору та університетів у місті Кветта, Пакістан, по 70 респондентів з кожного сектору (загальна кількість 210 респондентів). Для створення залежної змінної (задоволення роботою) та незалежних змінних (аспекти робочого середовища) був проведений факторний аналіз, у ході якого змінні були об'єднані у чотири змінні: задоволення роботою, вище керівництво та повага до потреб, безпека роботи та робочі години й стосунки між працівниками. Для визначення сили впливу задоволення аспектами робочого середовища була створена регресійна модель, де залежна змінна – задоволення роботою. Стосовно прогностичних можливостей цієї моделі, то R^2 становить 0.132, що означає, що моделі опису 13% відмінностей у задоволенні роботою індивідів. Такі результати є значно кращими у порівнянні з моделлю з попереднього дослідження. Стосовно значимості впливу незалежних змінних, то задоволеність стосунками між працівниками не значимо позитивно впливає на задоволення роботою. Натомість решта змінних значимо впливає на задоволення роботою. Коефіцієнти у регресійному рівнянні для змінних вище керівництво та повага до потреб, безпека роботи та робочі години становлять 0.240 та 0.217 відповідно (Raziq & Maulabakhsh 2015). Отже, з результатів дослідження виходить, що найбільш сильно на задоволення роботою впливає задоволення індивіда рівнем поваги до потреб працівників та впливу вищого керівництва на роботу працівників.

Однак, в межах нашого дослідження найбільш цінними є студії впливу статусу зайнятості на трудові орієнтації індивідів. Одним з таких є робота групи дослідників зі скандинавських країн стосовно трудових орієнтацій у Данії, Норвегії та Швеції. У цьому дослідженні були використані дані опитування ISSP з модулю трудових орієнтацій проведеного у 1997 році. Дослідники пов'язують поняття трудових орієнтацій з прихильністю при працевлаштуванні та організаційною прихильністю. Прихильність при працевлаштуванні науковці концептуалізують як прихильність до роботи загалом, без орієнтації на фінансову складову. Натомість організаційна прихильність визначається як прихильність індивіда до конкретної роботи фірми чи організації. Ці змінні були

утворені після проведення факторного аналізу. Індекс прихильності при працевлаштуванні вираховувався за допомогою двох питань («Робота – це лише спосіб заробляти гроші», «Хотів би мати роботу, навіть якби не було потреби в грошах»), а організаційна прихильність за допомогою п'яти питань («Бажаю багато працювати, щоб допомогти організації досягти успіху», «Гордий, що працюю в організації», «Змінив би нинішній тип роботи», «Відмовився б від більшої зарплати, щоб залишатися в організації», «Пишаюсь змістом роботи»). Обидва індекси мають шкалу від 0 до 100, де вище значення індексу означає вищу прихильність. Через те, що безробітні не можуть мати організаційної прихильності, ми звернемо увагу саме на індекс прихильності при працевлаштуванні. Для впливу статусу зайнятості на прихильність при працевлаштуванні був проведений регресійний аналіз. У результаті безробітні мають значимо нижчу прихильність, ніж респонденти, які мали оплачувану роботу. Статус безробітного знижував значення індексу майже на 8.5. Стосовно осіб, які знаходяться поза ринком праці, то їх трудові орієнтації значимо не відрізнялися від респондентів, які мали роботу. З цього можна було б зробити висновок, що безробітні є зовнішньо вмотивовані, і для них одним з найважливіших аспектів є саме оплата праці. Це твердження підтверджується результатами логістичного регресійного аналізу, де залежною змінною моделі є дихотомізоване питання «Хотів би мати роботу, навіть якби не було потреби в грошах». Ймовірність того, що таке бажання виникне у безробітного, на 37% менше, ніж у людини, яка має роботу, і ці відмінності є значимими. Схожа ситуація і з індивідами поза ринком праці. Варто також зазначити, що у ході аналізу дослідники, з'ясували, що освітній рівень індивіда та його соціальний клас впливає на його прихильність при працевлаштуванні та організаційну прихильність. Чим вищий освітній рівень індивіда, тим значимо вищі значення по обох індексах. Стосовно соціального класу, то чим вищий соціальний клас, тим вищі значення обох типів прихильності. Однак, очікувано було, що самозайняті будуть мати найвище значення по організаційній прихильності, адже вони самі представляють компанію. Також жінки мають значимо вищі

показники по прихильності при працевлаштуванні, ніж чоловік (Svallfors et al., 2001). Отже, можна сказати, що статус зайнятості можна вважати одним з факторів, які визначають трудові орієнтації індивідів, порід з соціальним класом та гендером.

Підсумовуючи, варто зазначити те, що трудові орієнтації є доволі комплексним феноменом, який не можна описати одним показником. Стосовно факторів, які впливають на них, то одним з найменш впливових є вік та покоління. Гендер трохи сильніше впливає на трудові орієнтацію, але все ж цей показник здебільшого впливає на окремі аспекти трудових орієнтацій. Стосовно форми зайнятості, то вплив цього фактору частіше за все опосередкований іншими. Одним з найбільш визначальних факторів трудових орієнтацій дослідники виділяють статус зайнятості, аспекти робочого процесу та соціальний клас індивіда. Саме ці фактори в більшості випадків визначають трудові орієнтації індивіда.

1.3.2. Особливості вивчення трудових орієнтацій у вітчизняній соціології

У порівнянні з закордонною соціологією тематика чинників трудових орієнтацій є менш поширеною серед вітчизняних соціологів. Однак все ж можна виділити низку підходів в дослідженні чинників трудових орієнтацій. В першу чергу дослідників цікавить вплив статусу зайнятості на мотивацію до роботи. Окрім цього, як і у роботах закордонних соціологів, науковці намагаються з'ясувати вплив умов роботи на задоволеність індивіда роботою. Також українські соціологи намагаються з'ясувати які фактори мають найбільший вплив на задоволеність та які фактори мають найбільший вплив на незадоволеність роботою. Низка дослідників вивчає вплив соціально-демографічних показників на трудові орієнтації індивідів.

Щоб мати змогу порівняти результати закордонних та вітчизняних досліджень стосовно впливу умов праці на задоволеність роботою варто звернутися до дослідження С. Моцна та О. Байєр. У цій роботі дослідниці з'ясовують зв'язок аспектів робочого процесу та залученість у роботу з

задоволеністю роботою серед представників групи професій «людина – техніка». Вибірка складалася з 40 респондентів віком від 30 до 45 років, які на момент опитування були співробітниками ПАТ «Дніпрогаз». Для вимірювання загальної задоволеності роботою були використано опитувальник розроблений Р. Спектором, який складається з 36 тверджень та описує 9 аспектів роботи: зарплатня, просування, керівництво, додаткові пільги і виплати, винагороди, умови виконання, колеги, характер роботи. Залученість до роботи визначається у роботі як міра ідентифікації індивіда зі своєю роботою. З результатів помітно, що для представників групи професій «людина – техніка» у меншій мірі впливають на задоволеність роботою стосунки з колегами, задоволеність умовами праці та керівництво, адже коефіцієнт кореляції Спірмена між цими показниками та задоволеністю роботою є незначимим (на рівні $p = 0.05$). Відсутність зв'язку між стосунками з колегами та задоволеністю роботою може бути обумовлена специфікою групи професій, адже такі професії у меншій мірі передбачають взаємодію з колегами, що й буде означати, що це не буде впливати на ставлення індивіда до роботи. Стосовно аспектів роботи, які значимо впливають на задоволеність роботою, то до них відносяться додаткові пільги, винагороди, зарплата та просування (коефіцієнти кореляції Спірмена: 0.82, 0.86, 0.59, 0.61 відповідно). Такі результати можуть бути зумовлені саме зарплатою респондентів, адже вони є слюсарями. Станом на 2021 рік середня зарплата в Україні становить 13612 гривень (Мінфін, 2021). Натомість середня зарплата слюсаря складає 10362 гривень (Trud, 2021). Отже, в Україні для представників групи професій «людина – техніка» у роботі є цінним винагорода, що означає, що вони є зовнішньо вмотивованими. Однак найвищий коефіцієнт зв'язку між залученістю у роботу та задоволеністю роботою (коефіцієнт кореляції Спірмена 0.91). Такі результати можуть означати, що респонденти задоволені роботою, бо сам робочий процес для них є цінний, але через низьку оплату праці для них важливим є фінансовий аспект роботи (Моцна & Байєр, 2019).

Існує низка досліджень чинників задоволеності роботою, однак зовсім мало робіт, які досліджують фактори незадоволеності роботою. Однією з таких

робіт є стаття А. В. Василик, Т. В. Вонберг та М. О. Дорош, які у своїй статті з'ясували як фактори що впливають на задоволеність роботою, так і фактори, що впливають на незадоволеність. У вибірку увійшли респонденти віком від 18 до 50 років, які на момент опитування були зайнятими. На відміну від попередніх досліджень, де силу впливу факторів дослідники визначали за допомогою статистичних методів, то у цій роботі саме відповіді респондентів визначали впливовість факторів. Майже половина респондентів зазначала, що найбільше впливають на задоволеність роботою саме гідна оплата праці та можливості просування (27% та 19% відповідно). Також доволі значимою для українців є винагорода за старання (15%). Натомість лише 7% опитаних зазначили, що зворотний зв'язок від керівництва найбільше впливає на задоволеність роботою. Результати цього дослідження доволі схожі з попереднім дослідженням. Такі трудові орієнтації українців можуть бути зумовлені низькою оплатою праці, що й переводить фокус індивіда у бік факторів зовнішньої мотивації.

Стосовно головних факторів незадоволеності роботою, то це відсутність кар'єрного зростання, низька заробітна плата та незадовільні умови праці (12%, 20% та 18% відповідно). Два з зазначених факторів є протилежним до факторів, які найбільше впливають на задоволеність роботою. Натомість частина респондентів, які зазначили, що найбільше на їх незадоволеність роботою впливає одноманітність завдань, є найменшою (7%). Це може слугувати підставою для висунення гіпотези, що більшість українців є зовнішньо вмотивованими. Підсумовуючи зазначене, варто зауважити, що дослідники продемонстрували, що на задоволеність та незадоволеність впливають однакові фактори, і більшості випадках це оплата праці або гроші винагороди (кар'єрне зростання у більшості випадків передбачає ріст заробітної платні) (Василик et al., 2020).

Ще одним дослідженням українських соціологів, яке стосується впливу умов роботи на задоволеність роботою є робота А. А. Бови про фактори задоволеності роботою працівників системи МВС України. Вибірка складалася за 1154 респондентів, які на момент опитування (2015 рік) були працівниками

міліції в Харківській, Одеській, Дніпропетровській, Львівській областях та місті Києві. Сама задоволеність вимірювалася дихотомічною змінною. Для аналізу всі змінні були дихотомізовані. Отже, 1 – означало згоду з твердженням, а 0 – незгоду. За допомогою кореляційного аналізу дослідник виявив, що найбільші негативні коефіцієнти кореляції з задоволеність роботою проявляються у змінних «родинні зв'язки з керівництвом або іншими впливовими особами», «відсутність робочої стабільності» (коефіцієнт кореляції -0.2) та «відсутність можливості кар'єрного зростання» (коефіцієнт кореляції -0.19). Найбільші позитивні коефіцієнти кореляції з задоволеність роботою проявляються у змінних «стабільна робота» (коефіцієнт кореляції 0.2), можливість професійної кар'єри» (коефіцієнт кореляції 0.17), «гарні стосунки з керівництвом та колегами по роботі» (коефіцієнт кореляції 0.16). Як і в попередніх дослідженнях важливим фактором задоволеності роботою є кар'єрний ріст. У цій професії це зумовлено тим, що вищі посади передбачають значно більшу зарплату. Станом на 2015 заробітна плата помічника слідчого складала 6163 гривні, а начальника відділу 11 960 гривень (Львівський портал, 2015). Через таку значиму відмінність в оплаті праці очікувано, що можливість просування кар'єрною драбиною є вагомим фактором трудових орієнтацій. Стосовно важливості гарних стосунків в колективі, то ця змінна може бути важливою саме через те, що робота у цій сфері передбачає часту взаємодію з колегами. Окрім кореляційного аналізу дослідник зробив логістичну регресію, що дозволило оцінити ймовірність індивіда бути задоволеним роботою. Найбільший позитивний вплив на ймовірність бути задоволеним роботою здійснюють змінні «стабільна робота» та «гарні стосунки з керівництвом та колегами по роботі». Натомість змінні «необхідність дотримуватися суворої дисципліни» та «погані стосунки з керівництвом» знижують ймовірність того, що індивід буде задоволений роботою (ймовірність задоволеності роботою знижується на 72% та 70% відповідно) (Бова, 2016). Отже, це дослідження підтверджує те, що зарплата грає вагомому роль, а взаємодія в колективі є важливою для професій, які передбачають часту взаємодію з колегами.

Українські соціологи також досліджують вплив соціально-демографічних показників на трудові орієнтації індивідів. Однією з таких робіт є дослідження І.В. Жогова, Т.І. Андрєєвої, А.М. Либи про задоволеність роботою серед лікарів. Дослідники намагалися з'ясувати вплив як аспектів роботи на задоволеність роботою, так і аспектів пов'язаних з роботою та соціально-демографічних показників. Вибірка складається з 370 респондентів, які на момент опитування працювали лікарями у місті Львові. Перше на що варто звернути увагу це частка респондентів, які задоволені роботою. Більшість опитаних задоволені роботою (задоволені – 53.1%, абсолютно задоволені – 12.4%). Дослідниками було виявлено, що найважливішими аспектами ідеальної роботи для лікарів є достатнє матеріально-технічне забезпечення для клінічної практики та гідна зарплата. Такі результати є очікуваними, адже саме по цих пунктах виникають проблеми у сфері медицини в Україні. У роботі досліджено зв'язок між задоволеність роботою та віком, статтю й сімейним станом. Лише кореляція між віком та задоволеністю роботою є значимою, і коефіцієнт кореляції Пірсона становить 0.187. Такі результати означають, що зі збільшенням віку зростає рівень задоволеності роботою. Однак, такі результати можуть опосередковані іншими змінними. Чим старшою є людина, тим з більшою ймовірністю вона буде займати вищі посади, що у свою чергу буде викликати підвищення зарплати, яке може привести до збільшення задоволеності роботою. Важливо звернути на те, що найсильнішим є зв'язок задоволеності роботою з твердженням «якби я розпочав власну кар'єру спочатку, я б знову став лікарем». Це означає, що особи, для яких сама робота є цінністю з більшою ймовірністю будуть задоволені роботою попри інші аспекти роботи. Варте уваги також те, що на задоволеність роботою лікарів впливає схвалення з боку оточуючих (Моя сім'я ставиться з повагою до мого фаху). Отже, важливим є як те, що сам індивід цінує роботу так і те, що її цінують інші. Також у роботі був проведений логістичний регресійний аналіз. Модель, яку продемонстрували дослідники, є доволі доброю, адже її R^2 складає 0.47. До факторів, які позитивно впливають на ймовірність індивіда бути задоволеним роботою, належать такі твердження: «я співпереживаю та

співчуваю більшості своїх пацієнтів», «я рекомендую професію лікаря талановитій молоді», «підтримка з боку адміністрації». Натомість до факторів, які негативно впливають на ймовірність індивіда бути задоволеним роботою, належать такі твердження: «я часто не можу забезпечити своїм пацієнтам стандартну та ефективну допомогу через зовнішні причини», «єдиним задоволенням від роботи є вдячність і визнання моїх пацієнтів» (Жогов et al., 2011). Підсумовуючи, можна сказати, що чим вище індивід цінує саму роботу, тим більше він задоволений роботою. Натомість саме оплата праці та умови роботи впливають на зниження задоволеності роботою.

Найбільш цікавою тематикою досліджень в межах цієї роботи є дослідження впливу статусу зайнятості. Однією з таких робіт є стаття О. А. Борець, в якій дослідниця з'ясовує відмінності у мотивації до роботи між безробітними та зайнятими, які перебувають у пошуку роботи. Для вимірювання мотивації до роботи дослідниця використала за основу опитувальник «Мотиваційний профіль особистості» Ш. Річі та П. Мартіна. За результатами опитування, саме оплата праці є головним фактором мотивації до роботи, як серед безробітних, так і серед зайнятих. Однак порівнюючи результати зайнятих та безробітних, зайняті індивіди значимо більше (на рівні $p = 0.05$) зорієнтовані на матеріальній складовій роботи, ніж безробітні (39.9 балів у безробітних та 55.3 у зайнятих). Такі результати можуть обумовлені тим, що для зайнятих важливою є оплата праці, бо завдяки їй вони підтримують власне фінансове становище. Натомість безробітні очікують від роботи й фінанси і інші аспекти. Одним з таких аспектів є взаємини. Взаємини, як фактор мотивації до роботи, є значимо більш важливий для безробітних, ніж для зайнятих (28.2 бали у безробітних та 18.6 балів у зайнятих). Отже, можна зробити припущення, що для безробітних умови праці та колектив є важливішими, ніж для зайнятих. Також у ході роботи було досліджено відмінності у цінностях пов'язаних з роботою між зайнятими та безробітними. Середнє значення цінності праці є значимо вищим серед безробітних, натомість гроші більше цінуються саме зайнятими. Такі результати підтверджують попередні твердження та знахідки. Підсумовуючи результати

цієї роботи можна зауважити, що статус зайнятості впливає на мотивацію індивіда до роботи, однак результати відрізняються від результатів закордонних дослідників. Натомість це дослідження продемонструвало, що для безробітних хоч оплата праці є цінною, але все вони більшою мірою цінують та орієнтуються на сам робочий процес, а не на винагороду. Отже, статус зайнятості може визначати тип мотивації до роботи (Борець, 2019).

У порівнянні з закордонними дослідженнями чинників трудових орієнтацій вік, є доволі значимим фактором, який впливає на задоволеність індивіда роботою. Однак, такий зв'язок опосередкований розміром оплати праці, адже у деяких професіях стаж впливає на посаду та заробітну плату. Це гіпотеза підтверджується через те, що саме розмір оплати праці та матеріальні бонуси значимо підвищують рівень задоволеності роботою. Проте важливість фінансової складової роботи не нівелює цінність самої роботи. У дослідженні лікарів саме цінність роботи мало найвищі показники кореляції з задоволеністю роботою. Стосовно статусу зайнятості, то неочікуваним було те, що безробітні меншою мірою, ніж зайняті, орієнтуються на фінансову сторону роботи. Проте, такі результати можуть бути опосередковані саме характеристиками індивідів, які належать до безробітних. Отже, статус зайнятості впливає на мотивацію до роботи, але важливо зрозуміти, якими змінними опосередкований цей зв'язок.

Виходячи з досліджень, які фокусувалися на з'ясуванні чинників трудових орієнтацій, варто зауважити, що результати закордонних та вітчизняних досліджень відрізняються. Однак, такі відмінності можуть бути обумовлені саме розміром оплати праці. Стосовно соціально-демографічних показників, то стать та вік (покоління) впливає на мотивацію індивіда до роботи, проте сімейний стан не впливає на трудові орієнтації індивіда. Найбільш впливовими чинниками трудових орієнтацій є аспекти робочого процесу та сприйняття індивідом самої роботи. Можна зауважити, що дослідження продемонстрували, що трудові орієнтації є комплексним поняттям, і його чинники мають крос-культурні відмінності.

РОЗДІЛ 2. Чинники трудових орієнтацій в українському суспільстві

Метою цієї роботи є з'ясування впливу статусу зайнятості на трудові орієнтації населення України, тому вибір масиву даних обумовлений тим, що саме у 5 хвили Європейського соціального дослідження (European Social Survey) (2010) був наявним блок питань, які стосувалися низки аспектів, пов'язаних з зайнятістю та трудовими орієнтаціями людей. Окрім цього, вагомою причиною вибору 5 хвили дослідження був час її проведення. Опитування відбулося у 2010 році, натомість економічна криза в Україні була з 2008 по 2009 роки, тобто використання зазначеного масиву даних дасть змогу дослідити ситуацію в країні в період після економічного потрясіння. (11 років не надто великий період, щоб трудові орієнтації суттєво змінилися). При аналізі було застосовано пост-стратифікаційне зважування масиву.

Статус зайнятості у дослідженні визначався за методологією МОП (Міжнародної організації праці). До її першої категорії входять особи, які протягом останнього тижня, від моменту опитування, мали оплачувану роботу або були у тимчасовій відпустці. До другої категорії належать особи, які протягом останнього тижня були без роботи, але перебували в активному пошуку роботи. Решту респондентів можна також розділити на дві категорії: особи, які навчаються та особи поза ринком праці. До осіб поза ринком праці відносяться особи, які були без роботи, але не перебували в активному пошуку роботи, хронічно хворі, непрацездатні, пенсіонери, військовослужбовці строкової/альтернативної служби, особи, які займалися домашньою роботою, доглядали за дітьми або іншими людьми. Особи поза ринком праці та особи, які навчаються, були виключені з аналізу, відповідно до усталених практик здійснення студій трудових орієнтацій. Однак, варто продемонструвати представленість кожної категорії у вибірці.

Найбільша частка респондентів (44%) є зайнятими. Натомість відносять себе до безробітних лише 6% респондентів (таблиця 2.1), однак ця цифра є меншою, аніж це фіксувалось Державною службою статистики України. За її даними станом на 2010 рік, частка безробітних серед осіб працездатного віку

становила 8,8%, однак відмінності у результатах можуть бути обумовлені тим, що питання в опитуванні обмежувало пошуки роботи лише одним тижнем до інтерв'ю, натомість за методологією МОП (Міжнародної організації праці) цей період має складати 4 тижні, що дозволяє віднести більшу частку населення до безробітних (Державна служба статистики України, 2014). Відмітимо, що надалі при аналізі даних розглядались лише кейси, віднесені до перших двох категорій — зайнятих та безробітних. Виокремлена цільова підвибірка складала 976 осіб.

Таблиця 2.1. Розподіл респондентів за статусом зайнятості

Статус зайнятості	Частота	%
Зайняті	854	44
Безробітні	122	6
Особи поза ринком праці	803	42
Особи, які навчаються	148	8
N	1928	100

Водночас, варто звернути увагу на те, що категорія осіб поза ринком праці є також доволі великою. Переходячи до перевірки дослідницьких гіпотез, подивимось на розподіл осіб поза ринком праці за категоріями. Більшість респондентів, які були віднесені до осіб поза ринком праці, є пенсіонерами (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2. Розподіл осіб поза ринком праці за категоріями

Сфера зайнятості	Частота	%
Пенсіонери	516	64
Домогосподарки (домогосподарі)	191	24
Безробітні, не шукають роботу	46	6
Хронічно хворі	21	3
Військовослужбовці	11	1
Інші	18	2
N	803	100

Описавши розподіл респондентів за статусом зайнятості, варто перейти до опису ключових змінних.

Відповідно до розглянутих у попередньому розділі підходів, у роботі виокремлюється наступні виміри трудових орієнтацій: бажання працювати (цінність праці для індивіда); задоволеність роботою (емоції, які викликає виконання роботи) та мотивація до роботи (спонуки до виконання роботи).

Перший вимір операціоналізовано як бажання індивідів мати оплачувану роботу, навіть якщо він/вона не мала б потреби в грошах. Ця змінна вимірювалась за допомогою питання: «Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із наступним твердженням. «Мені було б приємно мати оплачувану роботу, навіть якби мені не потрібні були гроші»?». Змінна мала значення від 1 до 5, де 1 – повністю погоджуюсь, 2 – погоджуюсь, 3 – ні погоджуюсь, ні не погоджуюсь, 4 – не погоджуюсь, 5 – повністю не погоджуюсь. Для кращого представлення результатів ця змінна була перекодована таким чином, щоб вона мала прямий порядок (1 – повністю не погоджусь, а 5 – повністю погоджусь). У такому випадку змінна буде демонструвати силу бажання людини мати роботу незалежно від фінансового становища.

Другий вимір — задоволеність індивіда своєю роботою — визначався на основі питання: «Наскільки ви задоволені своєю основною роботою?». Змінна має значення від 0 до 10, 0 – повністю незадоволений, а 10 – повністю задоволений.

Третій вимір — мотивація індивідів до роботи, який вимірювався за допомогою низки індикаторів, що фіксували важливість окремих аспектів роботи для її вибору. Дані збиралися за допомогою низки питань: «Як для вас особисто, наскільки важливим було б кожне з наступного, якби ви вибирали роботу?...», — де виокремлювались такі характеристики роботи: можливість проявляти власну ініціативу, безпечна робота, високий дохід, можливість поєднувати роботу та сім'ю, можливість навчатися. Значення цих характеристик визначалося за 5-бальною шкалою: 1 – зовсім неважливо, 2 – неважливо, 3 – ні важливо ні неважливо, 4 – важливо, 5 – дуже важливо.

2.1. Загальна характеристика трудових орієнтацій населення України

Центральним елементом трудових орієнтацій є цінність праці для індивіда, яка визначалась як бажання індивідів мати оплачувану роботу, навіть за умов відсутності потреби в грошах. Як видно з таблиці, розподіл респондентів по категоріям змінної є достатньо рівномірним. Якщо укрупнити категорії змінної до 3, об'єднавши осіб із різною мірою згоди або незгоди із судженням разом, то виходить, що майже 38% респондентів хочуть працювати, навіть якби у них не було потреби в грошах, проти майже 35% респондентів, які не мають такого бажання (таблиця 2.1.1.). Попри те, що різниця у відсотках є незначимою (на рівні $p = 0.05$), однак все ж серед опитаних лише третина вбачає в роботі лише фінансову вигоду, що означає, що суттєва частина економічно активного населення вмотивована працювати не тільки через гроші. Найімовірніше це зумовлено тим, що індивіди отримують задоволення саме від процесу роботи та переваг, які вона надає: можливості саморозвитку, комунікації з колегами тощо.

Таблиця 2.1.1. Розподіл респондентів за бажанням мати роботу за відсутності потреби у грошах

Міра згоди з твердженням	Частота	%
Повністю згоден	78	8
Згоден	275	29
Ні згоден ні незгоден	249	27
Незгоден	210	23
Повністю незгоден	121	13
N	933	100

Описавши мотивацію українців до роботи, варто перейти до розгляду важливості для українців окремих характеристик роботи. Першим аспектом є можливість проявляти ініціативу на роботі. Як видно з таблиці, доволі мала частка українців (17%) вважають, що це неважливий аспект при виборі роботи. Якщо укрупнити категорії змінної до 3, об'єднавши осіб із різною мірою важливості або неважливості разом, виходить, що для переважної більшості

українців (59%) можливість проявляти ініціативу – це важливий аспект роботи. Частка тих, для кого цей аспект є важливий (59%), є значимо більшою (на рівні $p = 0.001$), ніж частка опитаних, для яких цей аспект неважливий (17%). Якщо знайти різницю між цими частками, то Δ становить 42%, що ще раз підтверджує важливість для українців проявлення ініціативи на роботі (таблиця 2.1.2). Отже, можна сказати, що українці бажають проявляти власну ініціативу, і шукають відповідну роботу, яка дозволить їм проявляти власний професійний потенціал.

Таблиця 2.1.2. Розподіл респондентів за важливістю можливості проявляти ініціативу на роботі при виборі роботи

Рівень важливості	Частота	%
Дуже важливо	209	22
Важливо	350	37
Ні важливо ні неважливо	218	23
Неважливо	104	11
Зовсім неважливо	57	6
N	938	100

Наступною характеристикою роботи є безпека. З даних помітно, що для переважної більшості респондентів (58%) вона є дуже важливою. Якщо укрупнити категорії змінної до 3, об'єднавши осіб із різною мірою важливості або неважливості разом, то частка українців, для яких безпека на роботі є неважливою (3%) є значимо меншою (на рівні $p = 0.001$), ніж частка тих, для кого цей аспект важливий (92%). Різниця між цими частками $\Delta = 89\%$, що наочніше демонструє, наскільки для українців безпека є важливою при виборі роботи (таблиця 2.1.3).

Ще однією характеристикою роботи при її виборі є дохід. У порівнянні з безпекою роботи, високий дохід є ще більш важливим аспектом при виборі роботи, адже для майже двох третин (65%) усіх опитаних цей аспект є дуже важливим. Якщо укрупнити категорії змінної до 3, то частка індивідів, для яких високий дохід є важливим аспектом, є значимо більшою (на рівні $p = 0.001$), ніж частка тих, для кого це є неважливим аспектом роботи (таблиця 2.1.4). Отже, для

українців високий рівень оплати праці є дуже вагомим мотивом для того, щоб віддати перевагу конкретному робочому місцю.

Таблиця 2.1.3. Розподіл респондентів за важливістю безпеки на роботі при виборі роботи

Рівень важливості	Частота	%
Дуже важливо	553	58
Важливо	325	34
Ні важливо ні неважливо	47	5
Неважливо	16	2
Зовсім неважливо	17	2
N	958	100

Таблиця 2.1.4. Розподіл респондентів за важливістю високого доходу при виборі роботи

Рівень важливості	Частота	%
Дуже важливо	626	65
Важливо	256	27
Ні важливо ні неважливо	45	5
Неважливо	13	1
Зовсім неважливо	19	2
N	959	100

Наступний аспект стосується балансу між роботою та неробочою діяльністю. Як видно з таблиці 2.1.5, частка для категорії «дуже важливо» змінної міри важливості є можливості поєднувати роботу та сім'ю є меншою, ніж частка по цій же категорії для аспектів безпеки на роботі та високого доходу. До того ж, ці відмінності є значимими на рівні $p = 0.001$. Отже, дохід та безпека є більш важливим аспектом при виборі роботи, ніж можливість поєднувати роботу та сім'ю. Проте, якщо укрупнити категорії змінної рівня важливості, можливість поєднувати роботу та сім'ю до 3, то для близько 80% респондентів цей аспект є важливим.

Таблиця 2.1.5. Розподіл респондентів за важливістю можливості поєднувати роботу та сім'ю

Рівень важливості	Частота	Відсоток, %
Дуже важливо	348	37
Важливо	411	44
Ні важливо ні неважливо	106	11
Неважливо	44	5
Зовсім неважливо	35	4
N	944	100

Останній аспект роботи, який було розглянуто — наявність можливості для навчання на роботі. Результати по цій змінній є схожими до результатів останнього описаного аспекту роботи. Так, частка осіб, належних до категорії «дуже важливо» змінної міри важливості можливості для навчання на роботі є меншою, ніж частка по цій же категорії для аспектів безпеки на роботі та високого доходу, і ці відмінності є значимими на рівні $p = 0.001$. Однак, якщо укрупнити категорії до 3, то видно, що для 76% українців наявність можливості навчатися на роботі є доволі важливим аспектом (таблиця 2.1.6.). Отже, більшість українців вбачає в роботі й інструмент для саморозвитку.

Таблиця 2.1.6. Розподіл респондентів залежно від рівня важливості можливості навчатися

Рівень важливості	Частота	Відсоток, %
Дуже важливо	319	34
Важливо	392	42
Ні важливо ні неважливо	137	15
Неважливо	48	5
Зовсім неважливо	38	4
N	934	100

Підсумовуючи важливість окремих характеристик роботи при її виборі, варто зазначити, що важливість окремого аспекту роботи можна сприймати, як міра впливу аспекту на бажання індивіда працювати. Як видно з результатів, всі аспекти роботи є важливим для українців. Однак, найбільш важливим є саме

оплата праці, що означає, що саме зарплатня мотивує індивіда вкладати зусилля у роботу. Натомість, найменш важливим є наявність можливості проявляти власну ініціативу у роботі. Отже, можна зазначити, що українці є в більшій мірі зовнішньо вмотивованими, що підтверджує результати по змінній міри бажання мати роботи за відсутності потреби у грошах.

Описавши окремо важливість кожного аспекту роботи, подивимось на те, наскільки пов'язана важливість різних характеристик роботи для респондентів. Визначення зв'язків між змінними здійснювалось засобами кореляційного аналізу (змінні розглядались як псевдометричні, відтак було обрано r Пірсона). Всі коефіцієнти кореляцій виявились значимими на рівні $p = 0.001$. Як видно з таблиці 2.1.7, характеристики роботи за значеннями коефіцієнтів кореляції можна розділити на дві групи. До першої групи належать дві з них: безпека роботи та високий дохід — сила зв'язку між цими змінними є найвищою. Разом вони описують зовнішню мотивацію індивіда до роботи. Натомість до другої групи належить решта аспектів роботи: можливість проявляти власну ініціативу, можливість поєднувати роботу та сім'ю й можливість навчатися. Ця група змінних стосується внутрішньої мотивації індивіда.

Таблиця 2.1.7. Матриця кореляцій між показниками важливості різних характеристик роботи для її вибору

Аспекти роботи	ВІ	БП	ВД	РС	МН
Можливість проявляти власну ініціативу (ВІ)		0.312	0.252	0.271	0.422
Безпека роботи (БП)	0.312		0.773	0.441	0.415
Високий дохід (ВД)	0.252	0.773		0.459	0.416
Можливість поєднувати роботу та сім'ю (РС)	0.271	0.441	0.459		0.422
Можливість навчатися (МН)	0.422	0.415	0.416	0.422	

Для можливості подальшої побудови індексів внутрішньої та зовнішньої мотивації індивідів до роботи, було перевірено узгодженість показників у межах кожної із виокремлених вище груп. Для першої групи змінних, яка включала

важливість безпеки та важливість високого доходу при виборі роботи α Кронбаха склала 0.872, що є високим значенням. Для змінних другої групи (важливість можливості проявляти власну ініціативу, можливості поєднувати роботу та сім'ю й можливості навчатися на роботі при виборі) α Кронбаха становить 0.641. Це значення є меншим за попереднє, але все ж є допустиме для того, щоб здійснити побудову індексу.

Таким чином, за змістом перший індекс відображував зовнішню мотивацію індивіда, а другий – внутрішню мотивації до вибору роботи. Змінні, які входять до першого індексу, описують фактори, пов'язані з роботою, що є зовнішніми для працівника. Натомість, змінні, які входять до другого індексу, описують цінності індивіда пов'язані з роботою. Обидва індекси є адитивними і складають середнє значення включених до них змінних. Значення індексів варіює від 1 до 5.

Оскільки індекси мають метричну шкалу, ми можемо визначити середній рівень зовнішньої та внутрішньої мотивації українців до роботи. Середнє значення українців по індексу зовнішньої мотивації становить майже 4.48, що є доволі високим значенням. Натомість, середнє значення українців по індексу внутрішньої мотивації становить майже 3.87. Таке значення є вищим серединного за шкалою показника, але його не можна вважати високим. При порівнянні середніх виявилось, що середнє значення індексу зовнішньої мотивації до роботи, є значимо більшим (на рівні $p = 0.001$) за середнє значення індексу внутрішньої мотивації до роботи. Отже, українці більшою мірою орієнтуються на зовнішні аспекти роботи, ніж на її змістовні характеристики.

Огляд загальних характеристик трудових орієнтацій українців варто завершити визначенням рівня задоволеності українців своєю поточною роботою. Відповідне питання задавали лише зайнятим респондентам, проте його вжито при аналізі даних, позаяк задоволеність роботою є одним із важливих структурних компонентів трудових орієнтацій. Як видно з таблиці, більшість

працівників обрала значення 7 або вище (57%) (таблиця 2.1.8.), а отже вони здебільшого задоволені поточною роботою.

Таблиця 2.1.8. Розподіл зайнятих респондентів за задоволеністю поточною роботою

Задоволеність роботою	Частота	%
0, Повністю незадоволений	19	2
1	13	2
2	17	2
3	29	3
4	35	4
5	131	16
6	118	14
7	176	21
8	131	16
9	76	9
10, Повністю задоволений	89	11
N	834	100

Для кращої демонстрації рівня задоволеності українців роботою, було об'єднано значення від 0 до 3, які вказують на те, що індивід не задоволений роботою, значення від 7 до 10, які вказують на те, що індивід задоволений роботою. Частка українців, які не задоволені власною роботою, становить 9%, натомість частка українців, які задоволені своєю роботою – 57%. Різниця часток є значимою (на рівні $p = 0,001$), що додатково підтверджує описану вище закономірність.

Описавши змінні, які стосуються трудових орієнтацій, подивимось, наскільки вони є пов'язаними. У першу чергу був визначений зв'язок між бажанням працювати за відсутності потреби у грошах та зовнішньою мотивацією, внутрішньою мотивацією та задоволеністю роботою.

Найкращим предиктором задоволеності роботою є бажання працювати за відсутності потреби у грошах. Значення коефіцієнту η для пари змінних складає

0.271, а η^2 становить 0.073. Тобто, бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах пояснює більше 7% варіації задоволеності роботою.

Як видно з таблиці, чим вищий рівень бажання індивіда працювати за відсутності потреби у грошах, тим вищий його рівень задоволеності роботою (таблиця 2.1.9.). Отже, індивіди, які більшою мірою цінують саму роботу, а не її результати, скоріше за все будуть мати й вищий рівень задоволеності поточною роботою.

Таблиця 2.1.9. Задоволеність роботою, зовнішня та внутрішня мотивація до роботи залежно від бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах

Згода із твердженням щодо бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах	Задоволеність роботою, середнє	Індекс зовнішньої мотивації до роботи, середнє	Індекс внутрішньої мотивації до роботи, середнє
Повністю незгоден	5.44	4.65	3.73
Незгоден	6.53	4.48	3.73
Ні згоден ні незгоден	6.30	4.29	3.86
Згоден	7.19	4.54	4.00
Повністю згоден	7.54	4.59	3.94

Стосовно передбачувальних можливостей, бажання працювати за відсутності потреби у грошах на для зовнішньої та внутрішньої мотивації до роботи, то η для пар змінних складає 0,162 та 0,140 відповідно, а η^2 становить 0,026 та 0,020 відповідно. Отже міра бажання працювати за відсутності потреби у грошах менше ніж на 3% пояснює дисперсію обох індексів. Тобто, розглянуті три змінні вказують на різні аспекти трудових орієнтацій, які доволі слабо пов'язані між собою.

Тепер подивимось на зв'язок між задоволеністю роботою, зовнішньою мотивації та внутрішньою мотивацією до роботи. Всі коефіцієнти r Пірсона є значимими на рівні $p = 0,05$. Як видно з таблиці, найсильніший зв'язок саме між обома типами мотивації. Такі результати, ймовірно, зумовлені тим, що зі

збільшенням цінності результатів роботи росте й цінність роботи. Окрім цього, як вже зазначалося, для українців важливими є, як характеристики роботи, так і її зміст. Стосовно впливу різних типів мотивації на задоволеність роботою, то саме внутрішня мотивація до роботи сильніше впливає на задоволеність роботою (таблиця 2.1.10). Отже, збільшення орієнтації індивіда на внутрішні фактори мотивації до роботи сильніше збільшує його задоволеність роботою, ніж збільшення орієнтації індивіда на зовнішні фактори мотивації.

Таблиця 2.1.10. Матриця кореляцій між значеннями різних показників трудових орієнтацій

Аспекти трудових орієнтацій	ЗМ	ВМ	ЗР
Індекс зовнішньої мотивації (ЗМ)		0.534	0.085
Індекс внутрішньої мотивації (ВМ)	0.534		0.127
Задоволеність роботою (ЗР)	0.085	0.127	

Якщо підсумовувати, то українці в переважній більшості задоволені власною роботою. Однак, вища задоволеність проявляється саме серед українців, які сприймають роботу як цінність. Стосовно мотивації до роботи, то українці надають перевагу зовнішнім характеристикам роботи при її виборі, однак і зовнішня, і внутрішня мотивація до праці є пов'язаними: зі збільшенням зовнішньої мотивації до роботи збільшується і внутрішня.

2.2. Місце статусу зайнятості серед інших чинників трудових орієнтацій населення України

Описавши загальні характеристики трудових орієнтацій українців, з'ясуємо їхні чинники та місце серед них статусу зайнятості.

У попередніх дослідженнях було встановлено, що основними чинниками трудових орієнтацій є вік, гендер, сімейний статус, оплата праці, освітній рівень. Відтак, до незалежних змінних регресійних моделей було включено наступні: вік, гендер, сімейний статус, дохід, освітній рівень та статус зайнятості. Освіта вимірювалася як дихотомія: 0 – відсутня вища освіта, 1 – наявна вища освіта. Для визначення доходів індивідів було використано змінна, що описує суб'єктивну

оцінку індивідом доходів власного домогосподарства. Дані збиралися за допомогою питання: «Який з описів на цій картці найближчий до того, як ви ставитесь до доходів своїх домогосподарств сьогодні?». Змінна має значення від 1 до 4, де 1 – комфортно жити за наявних доходів, 2 – пристосувались до наявного доходу, 3 – важко жити за наявного доходу, 4 – дуже важко жити за наявного доходу. Категорії змінної були укрупнені через малу кількість кейсів по категорії «комфортно жити за наявних доходів». Отже, після перекодування змінна має значення від 1 до 3, де 1 – пристосувались до наявного доходу або живемо комфортно, 2 – важко жити за наявного доходу, 3 – дуже важко жити за наявного доходу. Залежними змінними були показники трудових орієнтацій.

Визначимо спочатку засобами загальної лінійної моделі чинники внутрішньої мотивації. Якщо говорити про пояснювальні можливості моделі, то вони є доволі низькими (кореговане значення R^2 становить 0,040). Предиктори пояснюють лише 4% варіації залежної змінної. Такі результати є підставою для того, щоб висунути гіпотезу про те, що існують інші змінні, які краще описують відмінності у рівні внутрішньої мотивації українців, аніж ті, що були зафіксовані у закордонних розвідках. Стосовно значущості впливу кожного з предикторів на рівень внутрішньої мотивації, то на рівні $p = 0.05$ значимим є вплив наявності вищої освіти, а на рівні $p = 0.1$ значим є й вплив сімейного положення (таблиця 2.2.1.). В українському суспільстві безробітні та зайняті не мають значимих відмінностей у рівні внутрішньої мотивації. Такі результати спростовують гіпотезу про те, що безробітні меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації, ніж зайняті. Середнє значення індексу внутрішньої мотивації для зайняти складає 3.77, а для безробітних – 3.79 (таблиця 2.2.1). Отже, українці незалежно від статусу зайнятості доволі сильно орієнтуються на роботу, як цінність.

Модель продемонструвала, що відсутні значимі гендерні відмінності у внутрішній мотивації до праці. Такий результат спростовує нашу гіпотезу про вплив гендеру на рівень внутрішньої мотивації індивіда до роботи. Очікувалося, що чоловіки меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації, ніж

жінки, адже вони сприймають роботу, як необхідність і внутрішні фактори мотивації мають бути для них неважливими. Натомість, і для чоловіків, і для жінок однаково важливою є зміст роботи (робота, як самовираження, робота та, як сфера прояву ініціатив).

Таблиця 2.2.1. Чинники внутрішньої мотивації

	В	Стандартна похибка	t	Знач.
Константа	4.337	0.228	19.001	0.000
Зайнятий	0.026	0.138	0.189	0.850
Безробітний	0			
Офіційно одружений (-а)	-0.177	0.270	-0.653	0.515
Офіційно розлучений (-а)	-0.059	0.138	-0.425	0.671
Вдова/вдівець	-0.582	0.236	-2.464	0.014
Ніколи не перебував (-ла) в шлюбі	0			
Відсутня вища освіта	-0.261	0.101	-2.573	0.011
Наявна вища освіта	0			
Пристосувались до наявного доходу або живемо комфортно	-0.174	0.151	-1.151	0.251
Важко жити за наявного доходу	-0.153	0.121	-1.258	0.209
Дуже важко жити за наявного доходу	0			
Чоловік	-0.166	0.107	-1.559	0.120
Жінка	0			
Вік	-0.006	0.006	-1.044	0.297

Примітка: Параметри референтних категорій незалежних змінних встановлено як 0.

Незначимий вплив на індекс внутрішньої мотивації індивіда здійснює й рівень доходу домогосподарства. Цей результат також спростовує нашу гіпотезу, адже очікувалося, що українці з низьким рівнем доходу меншою мірою орієнтовані на внутрішні фактори мотивації, ніж з високим. Наша гіпотеза обумовлена тим, що ми вважали, якщо індивід має малий рівень доходу, то для нього внутрішні фактори мотивації є неперіоритетними. Отже, очікувалося, що

якщо симулювати експеримент, де українці вибирають власну прихильність до конкретної роботи, то індивіди з малим рівнем доходу будуть однаково прихильні, як до роботи, що пропонує можливість для саморозвитку, так і до роботи, яка цього не пропонує, на відміну від індивідів з високим рівнем доходу, які б віддали перевагу першій роботі. Результати вказують на те, що незалежно від рівня доходу, українці доволі сильно орієнтовані на фактори внутрішньої мотивації.

На відміну від результатів студій чинників трудових орієнтацій, вік є незначимим предиктором внутрішньої мотивації до роботи. Це означає, що відсутній зв'язок між віком та індексом внутрішньої мотивації до роботи. Українці різних вікових категорій однаковою мірою сприймають роботу, як цінність. Такий результат спростовує гіпотезу про зв'язок між віком та рівнем внутрішньої мотивації.

Описавши змінні, які не мають значимого впливу на індекс внутрішньої мотивації, варто перейти до змінних по яким є значимі відмінності. Наявність вищої освіти доволі значимо впливає на рівень важливості змістовних характеристик роботи для індивіда. Остання змінна, яка має вплив на індекс внутрішньої мотивації – це сімейний статус. Однак, модель продемонстрували значимі відмінності лише між вдовами/вдівцями та тими, хто ніколи не перебували у шлюбі. Як видно з таблиці, вдови/вдівці є меншою мірою внутрішньо вмотивованими, ніж ті, хто ніколи не перебували у шлюбі. Однак, категорія «вдова/вдівець» містить не дуже багато кейсів, що обмежує пошук причини відмінності між двома категоріями сімейного статусу.

Якщо підсумовувати, результати моделі із залежною змінною індекс внутрішньої мотивації, то пояснювальні можливості моделі є не дуже високими. Стосовно впливу статусу зайнятості на внутрішню мотивації українців, модель продемонструвала, що і безробітні, і зайняті мають однаковий рівень внутрішньої мотивації, однаково сильно орієнтуються на роботу, як на цінність.

Найбільш суттєвий вплив на внутрішню мотивацію українців здійснює наявність вищої освіти, також впливовим є сімейний стан.

Таблиця 2.2.2. Чинники зовнішньої мотивації

	В	Стандартна похибка	t	знач.
Константа	4.360	0.211	20.693	0.000
Зайнятий	0.226	0.127	1.785	0.075
Безробітний	0			
Офіційно одружений (-а)	-0.348	0.254	-1.367	0.173
Офіційно розлучений (-а)	-0.192	0.129	-1.485	0.139
Вдова/вдівець	-0.109	0.218	-0.498	0.619
Ніколи не перебував (-ла) в шлюбі	0			
Відсутня вища освіта	-0.058	0.093	-0.628	0.531
Наявна вища освіта	0			
Пристосувались до наявного доходу або живемо комфортно	-0.045	0.139	-0.327	0.744
Важко жити за наявного доходу	-0.141	0.112	-1.264	0.207
Дуже важко жити за наявного доходу	0			
Чоловік	-0.120	0.098	-1.220	0.223
Жінка	0			
Вік	0.004	0.005	0.810	0.418

Примітка: Параметри референтних категорій незалежних змінних встановлено як 0.

Описавши модель чинників внутрішньої мотивації, варто звернути увагу на модель, де залежною змінною є індекс зовнішньої мотивації індивіда до роботи (побудована також засобами загальної лінійної моделі). У порівнянні з попередньою моделлю, описові можливості моделі зовнішньої мотивації до роботи є значно нижчими (кореговане значення R^2 становить 0,005). Предиктори

пояснюють менше 1% варіації залежної змінної. Значимий вплив на індекс зовнішньої мотивації до роботи здійснює статус зайнятості (на рівні $p = 0.1$) (таблиця 2.2.2.).

Як і в попередній моделі, гендер значимо не впливає на залежну змінну. І для чоловіків, і для жінок однаково важливими є умови праці та оплата праці. Однак, очікувалося, що у чоловіків вищий рівень зовнішньої мотивації, ніж у жінок через те, що в українському суспільстві все ще залишаються стереотипні уявлення про чоловіка-годувальника родини. Відтак, передбачалось, що такі стереотипи будуть впливати на рівень важливості оплати праці.

Ще однією гіпотезою, яка перевірялася за допомогою цієї регресійної моделі, був вплив рівня доходу домогосподарства на рівень зовнішньої мотивації до роботи. Очікувалося, що індивіди з низьким рівнем доходу більшою мірою орієнтуються на зовнішні фактори мотивації, ніж з індивіди з високим рівнем доходу. Таке припущення обумовлене тим, що індивіди, які мають вищий рівень доходу, мають нижчу потребу у грошах і можуть розглядати роботу як інструмент заробітку меншою мірою.

Стосовно впливу рівня освіти на рівень зовнішньої мотивації до роботи, то регресійна модель демонструє, що він є незначимим. Незалежно від наявності чи відсутності вищої освіти, українці орієнтуються на фінансовий аспект при виборі роботи.

Незначимим є вплив сімейного статусу на залежну змінну. Незалежно від наявності чи відсутності шлюбного партнера, для індивідів однаково важливими є фактори зовнішньої мотивації роботи.

Регресійна модель продемонструвала, що безробітні значимо менше (на рівні $p = 0.1$) орієнтуються на фактори зовнішньої мотивації. Такі результати є підставою для спростування гіпотези про те, що безробітні мають вищий рівень зовнішньої мотивації до роботи, ніж зайняті. Отримані результати можна проінтерпретувати, як те, що при пошуку роботи безробітні бажають одержати будь-яку роботу, навіть із не надто високим рівнем оплати праці.

Підсумовуючи результати аналізу даних, варто виділити декілька пунктів. У порівнянні з першою моделлю, друга модель гірше описує відмінності залежної змінної. Серед предикторів лише статус зайнятості значимо впливає на індекс зовнішньої мотивації до роботи. При цьому безробітні меншою мірою, ніж зайняті, диференціюють заняття за тими благами, які з ними пов'язані. Неочікуваною була незначимість впливу рівні доходу на зовнішню мотивацію до роботи — і для індивідів з високим, і для індивідів з низьким рівнем доходу фактори зовнішньої мотивації є однаково важливими.

Після виявлення чинників різних типів мотивації до праці, було встановлено чинники цінності роботи. Залежною змінною регресійної моделі є міра згоди з твердженням про бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах. Для чіткішого представлення чинників цінності до роботи, категорії змінної були укрупнені до 3, для чого було об'єднано осіб із різною мірою згоди або незгоди із відповідним судженням. Тестування значимості перелічених чинників було здійснено засобами мультиноміальної регресії.

Ступінь відповідності моделі даним є помірним (псевдо- R^2 Нейджелкерка дорівнює 0,130). Отже, модель пояснює 13% варіації залежної змінної. Як видно з таблиці 2.2.3, чотири з п'яти предикторів мають значимий вплив на цінність роботи для українців.

Описуючи модель, варто зазначити, що гендер значимо впливає на міру бажання індивіда мати роботу за відсутності потреби у грошах — у чоловіків це бажання є вищим, аніж у жінок. Це означає, що для чоловіків робота, через стереотипні уявлення стосовно обов'язку чоловіків забезпечувати домогосподарство, є передусім засобом здобуття коштів.

Як видно з таблиці, зайняті більш ймовірно не бажатимуть мати роботу за відсутності потреби у грошах. Тобто, цінність роботи для безробітних є вищою, аніж для зайнятих.

Таблиця 2.2.3. Мультиноміальна регресія бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах (порівняння категорій «не згоден» та «ні згоден ні незгоден» із категорією «згоден»)

	Рівень згоди з твердження про бажання мати роботу за відсутності потреби у грошах	
	Незгоден	Ні згоден ні незгоден
Константа	-1.601**	-0.783
Вік	p = 0.017	
	0.03*	-0.016
Дохід	p = 0.042	
Пристосувались до наявного доходу або живемо комфортно	0.078	-0.472
Важко жити за наявного доходу	-0.635*	-0.876**
<i>Дуже важко жити за наявного доходу</i>		
Гендер	p = 0.009	
Чоловік	0.187	0.997**
<i>Жінка</i>		
Освітній рівень	p = 0.008	
Відсутня вища освіта	0.83**	0.341
<i>Наявна вища освіта</i>		
Статус зайнятості	p = 0.039	
Зайнятий	0.957**	0.649
<i>Безробітний</i>		
Сімейний статус	p = 0.297	
Офіційно одружений (-а)	-0.86	-0.023
Офіційно розлучений (-а)	-0.725	0.289
Вдова / вдівець	-0.518	0.48
<i>Ніколи не перебував (-ла) в шлюбі</i>		

Примітка: Курсивом виділено референтні категорії, напівжирним шрифтом – статистично значущі значення коефіцієнтів (* – значущість на рівні $p \leq 0.05$; ** – значущість на рівні $p \leq 0.01$).

Вік також визначає цінність роботи для індивіда. Старші індивіди із трохи більшою ймовірністю не матимуть бажання працювати за умов відсутності

потреби у грошах, аніж молодші. Тобто, молодь, яка зазвичай має краще здоров'я, трохи частіше сприймає роботу, як цінність.

Стосовно впливу рівня освіти на мотивацію до роботи, то у осіб без вищої освіти вона є нижчою, аніж для осіб із її наявністю. Це може пояснюватись тим, що саме у осіб із вищою освітою робота пов'язана із розкриттям творчого потенціалу, а відтак, становить цінність сама по собі, а не як засіб одержання коштів.

Дохід також значимо впливає на мотивацію індивідів до роботи. Чим нижчий рівень доходу домогосподарства тим ймовірніше індивід буде сприймати роботу як цінність. З таблиці помітно, що індивіди з найнижчим рівнем доходу ймовірніше матимуть бажання працювати без потреби у грошах, ніж індивіди з вищим доходом. Ймовірно, індивіди з найнижчим рівнем доходу не уявляють ситуації, коли у них відсутня потреба у грошах.

Підсумовуючи, варто наголосити на декількох важливих аспектах. Освіта впливає на мотивацію індивідів до роботи. Індивіди з вищою освітою ймовірніше будуть сприймати роботу як цінність, а індивіди без вищої освіти – як інструмент заробітку. Хоч гендер й впливає на мотивації українців до роботи, однак, ймовірніше за все, цей вплив опосередкований поширеністю гендерних стереотипів у суспільстві, зокрема, тим, що цінність роботи для чоловіків зумовлена можливістю заробітку, який вона дає. Цінність роботи для безробітних також є очевидною. Незначне зменшення цінності роботи із віком скоріше всього зумовлене погіршенням фізичного стану індивідів.

Описавши чинники мотивації до роботи та цінності роботи для українців, а також визначивши місце статусу зайнятості серед них, був проведений аналіз чинників задоволеності роботою. В межах цієї роботи було б цінним продемонструвати вплив статусу зайнятості індивіда на задоволеність роботою. Однак, питання про задоволеність роботою задавалося лише зайнятим. Те, наскільки задоволеними попереднім місцем роботи були безробітні, не з'ясовувалось. Водночас, висвітлення чинників задоволеності роботою є

доцільним, адже задоволеність роботою є важливим аспектом трудових орієнтацій.

Для визначення чинників задоволеності роботою був обраний метод загальної лінійної моделі. Із залежних змінних була вилучена змінна, яка вказує на статус зайнятості індивіда, бо, як вже зазначалося, питання щодо задоволеності роботою задавалося лише індивідам, які були зайнятими на момент проведення опитування.

Таблиця 2.2.4. Чинники задоволеності роботою

	B	Стандартна похибка	t	знач.
Константа	6.715	0.589	11.406	0.000
Чоловік	-0.365	0.288	-1.265	0.207
Жінка	0			
Відсутня вища освіта	-1.444	0.281	-5.143	0.000
Наявна вища освіта	0			
Офіційно одружений (-а)	0.390	0.833	0.468	0.640
Офіційно розлучений (-а)	0.278	0.363	0.766	0.444
Вдова вдівець	0.622	0.607	1.024	0.307
Ніколи не перебував (-ла) в шлюбі	0			
Справляємося з наявним доходом	1.257	0.401	3.136	0.002
Важко справлятися з наявним доходом	0.660	0.340	1.939	0.053
Дуже важко справлятися з наявним доходом	0			
Вік	-0.008	0.015	-0.545	0.586

Примітка: Параметри референтних категорій незалежних змінних встановлено як 0.

Перш ніж перейти до опису впливу незалежних змінних на рівень задоволеності роботою, варто загалом описати саму модель. Описові можливості моделі є помірними (кореговане значення R^2 становить 0.115). Предиктори пояснюють менше 12% варіації залежної змінної. Таке значення вважається

цілком прийнятним у емпіричних дослідженнях. Значимий вплив (на рівні $p = 0.001$) на рівень задоволеності роботою здійснюють два предиктори: наявність вищої освіти та дохід. Натомість, решта змінних незначимо впливає (на рівні $p = 0.05$) на рівень задоволеності роботою (таблиця 2.2.4.).

Якщо порівнювати середні значення задоволеності роботою індивідів, які мають вищу освіту та тих, які її не мають, то Δ цих середніх складатиме 1,44. Українці з вищою освітою є значимо більше задоволені роботою, що підтверджує нашу гіпотезу про зв'язок між цими двома змінними. Однак, як вже зазначалося, освіта прямо пов'язана з конкурентоспроможністю індивіда. Чим вищий показник конкурентоспроможності індивіда, тим з більшої кількості альтернатив може обирати індивід при пошуку роботи. Більша кількість альтернатив при пошуку роботи збільшує ймовірність того, що індивід влаштується на роботу, від якої він буде отримувати задоволення. Отже, не сама вища освіта підвищує задоволеність роботою українців, а можливості, які вона дає індивіду.

До чинників задоволеності роботою належить і дохід індивіда. Існує прямий зв'язок між доходом та задоволеністю роботою. Отже, як і очікувалося, індивіди з вищим доходом будуть більше задоволені власною роботою. Такий зв'язок можна інтерпретувати з двох точок зору. З одного боку, можна припустити, що українці мають доволі високий рівень зовнішньої мотивації до роботи, і тому наявність високої заробітної плати підвищує дохід домогосподарства, і задоволеність роботою, адже оплата праці вважається провідним фактором. З іншого боку, більша задоволеність роботою зумовлена тим, що для індивіда робота є цінністю, а інструментом заробітку, адже значний внесок в дохід домогосподарства вносять інші члени. Отже, зв'язок між доходом та задоволеністю роботою є неоднозначним.

Стосовно впливу гендеру на задоволеність, то модель його не виявила. Гіпотеза про відсутність зв'язку між цими двома змінними підтверджена. Отже, і жінки, і чоловіки однаково сильно задоволені власною роботою.

На початку дослідження була висунута гіпотеза про те, що індивіди, які не перебували у шлюбі, значимо більше задоволені власною роботою. Ця гіпотеза обумовлена тим, що очікуються, що індивіди, які не перебували у шлюбі відповідають за фінансове забезпечення лише себе, і тому можуть орієнтуватися на цінність самої роботи, а не на оплату праці. Як видно з таблиці, немає значимих відмінностей між різними категоріями сімейного статусу. Такий результат дає нам підставу для спростування гіпотези.

Отже, до чинників задоволеності роботою можна віднести рівень освіти та дохід. Як і в попередніх моделях, зв'язок між освітою та аспектом трудових орієнтацій опосередкований конкурентоспроможністю, бо саме конкурентоспроможність збільшує кількість доступних робочих місць для індивіда. Вплив доходу на задоволеність також є опосередкованим, і може тлумачитися, як з точки зору зовнішньої мотивації індивіди, так і внутрішньої мотивації індивіди. Вік та стать не впливають на задоволеність роботою. Окрім цього, до чинників задоволеності роботою не належить сімейний статус, адже не було виявлено зв'язку між наявністю чи відсутністю шлюбного партнера та задоволеністю роботою.

Підсумовуючи дані дослідження чинників трудових орієнтацій в українському суспільстві, можна зазначити, що статус зайнятості впливає на трудові орієнтації українців. Також суттєвий вплив на різноманітні аспекти трудових орієнтацій здійснює освіта. Однак, цей вплив, ймовірно, зумовлений тим, що вищий рівень освіти означає вищу конкурентоспроможність на ринку праці. Дохід також можна віднести до чинників трудових орієнтацій, адже високій рівень доходу дозволяє орієнтувати на роботу, як цінність, і отримувати від неї задоволення. Стосовно гендеру, віку та сімейного статусу, то ці змінні здебільшого не дають змоги розрізняти трудові орієнтації українців.

ВИСНОВКИ

Трудові орієнтації є доволі складним феноменом, тому дослідники по-різному інтерпретують це поняття. Однак, найважливішими аспектами, які більшість дослідників пов'язують саме з трудовими орієнтаціями, є мотивація до роботи та реакція на роботу. Реакція на роботу у переважній більшості робіт визначається як задоволеність чи незадоволеність індивіда своєю роботою. Стосовно мотивації до роботи, то науковці виділяють зовнішню та внутрішню мотивацію до роботи. Зовнішня мотивація до роботи пов'язана орієнтація на роботу з точки зору цінності самої роботи. Своєю чергою внутрішня мотивація до роботи пов'язана з орієнтацією на результат роботи, у більшості досліджень це заробітна плата або різноманітні матеріальні бонуси.

Для вимірювання трудових орієнтацій використовують низку різних підходів. Одним за найпростіших є пряме запитання, яскравим прикладом якого є питання про рівень задоволеності роботою. До більш складних методів вимірювання відносяться індекси. Значна частина з них ґрунтується на теорії самовизначення, однак у деяких індексах використовуються й об'єктивні показники (розмір погодинної оплати праці). Серед підходів до вимірювання мотивації до роботи можна виділити підходи які визначають вимірюють зовнішню та внутрішню мотивацію до роботи та ті підходи, де ці два типи мотивації є крайніми значеннями на шкалі мотивації до роботи. Стосовно методів вимірювання задоволеності роботою, то найчастіше науковці використовують описовий індекс роботи, індекс реакції на організацію та підхід запропонований Л. Портером, який ґрунтується на теорії потреб.

Зайнятість вважається є одним з найважливіших соціально-економічних явищ. Статус зайнятості є аспект цього явища, який пов'язаний з ринком праці. Стосовно фіксації статусу зайнятості, те існує декілька підходів. Проте найпопулярнішими методом фіксації статусу зайнятості є підхід Міжнародної організації праці.

У ході аналізу даних для українського населення було виявлено, що переважна більшість населення України є задоволеною власною роботою. Водночас, частка незадоволених роботою також є доволі незначною.

Найбільш важливим чинником вибору роботи є оплата праці. Натомість найменш важливою — можливість проявляти власну ініціативу на роботі. Однак, хоч фактори зовнішньої мотивації значимо важливіші за фактори внутрішньої мотивації до роботи, все ж рівень важливості факторів внутрішньої мотивації серед українців є доволі високим.

Досліджуючи мотивацію до роботи українців, ми виявили, що лише третина з українців хоче мати роботу за відсутності потреби у грошах. Такі результати вказують на те, що українці в більшій мірі орієнтуються на зовнішні, а не внутрішні характеристики роботи.

При з'ясуванні взаємозв'язку між вимірами трудових орієнтацій було виявлено, що на задоволеність роботою сильніше впливає саме зовнішня мотивація до роботи. Ставлення індивіда до роботи більшою мірою, як до цінності, зумовлює його вищу задоволеність роботою.

Стосовно впливу статусу зайнятості, через те, що задоволеність роботою фіксувалась лише для актуального місця роботи, не було можливості з'ясувати рівень задоволення роботою у безробітних на останньому місці роботи. Однак, було виявлено вплив статусу зайнятості на зовнішню мотивацію та загальну мотивацію українців до роботи. Безробітні мають значимо нижчу зовнішню мотивацію до праці та ймовірніше будуть працювати навіть за відсутності потреби у грошах, що вказує на те, що наявність роботи розглядається ними як вітальна потреба.

До інших чинників трудових орієнтацій належить і рівень освіти. Наявність вищої освіти у індивіда збільшує рівень внутрішньої мотивації до роботи. Окрім цього, індивіди з вищою освітою є значимо більше задоволені власною роботою та більшою мірою сприймають роботу, як цінність, а не як інструмент заробітку, ніж індивіди без вищої освіти.

Третім чинником трудових орієнтацій є дохід. Чим вищий рівень доходу індивіда, тим вища задоволеність індивіда власною роботою та тим більше він будо орієнтуватися на фактори внутрішньої мотивації до роботи. Отже, наявність ресурсів визначає ставлення індивіда до роботи.

Стосовно змінних статі, віку та сімейного положення, то у ході аналізу виявилось, що ці змінні доволі слабо впливають на аспекти трудових орієнтацій.

Підсумовуючи, варто зазначити, що феномен трудових орієнтацій є доволі складним та потребує подальших розвідок. Результати роботи вказують на те, що статус зайнятості є одним з важливих факторів трудових орієнтацій українців, хоча все ж є змінні, які сильніше впливають на трудові орієнтації. Відтак, ця робота може стати підґрунтям для більш детальних розвідок чинників трудових орієнтацій та, зокрема, пошуку ширшого кола їхніх предикторів, аніж ті, що фігурують у закордонних дослідженнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бібліотека економіста. (2003). Теорії мотивації персоналу. Взято 20 травня, 2021, з <https://library.if.ua/book/45/3148.html>.
- Бова, А. А. (2016). Визначення факторів задоволеності працівників системи МВС України службою за допомогою методів багатовимірною статистичного аналізу. *Наука і правоохорона*, 3(33), 316-323.
- Борець, О. А. (2019). Особливості мотивації осіб із різним типом зайнятості, які перебувають у процесі пошуку роботи. *Теорія і практика сучасної психології*, 6(1), 83-87.
- Брюссинг, А. (2002). *Мотивация и удовлетворенность*. Питер, 777-792. Взято 20 травня, 2021, з http://dps.smrtlc.ru/Disc/Bussing_Motiv.htm.
- Василик, А. В., Вонберг, Т. В., & Дорош, М. О. (2020). Фактори та заходи забезпечення задоволеності працею в сучасних умовах. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*, 21, 30-36.
- Глухих, Л. С. (2016). Удовлетворенность трудовой деятельностью. Взято 20 травня, 2021, з <https://www.b17.ru/article/46573/>.
- Гук, Н. А. (2013). Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 1(48), 347–353.
- Давидюк, Т. В. (2009). Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: Взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ*, 1(47), 32-35.
- Державна служба статистики України. (2014). Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2014 році.
- Державна служба статистики України. (2017). Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності. Взято 20 травня, 2021, з http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf.

- Джуэлл, Л. (2001). *Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов* (Н. О. Мальгина & С. Е. Рысев, Перев.). Питер. (Оригінальна робота опублікована у 1998)
- Долгушкин, Н. К., & Новиков В. Г. (2001). Категории “трудовые ресурсы”, “рабочая сила”, “кадры” – сущность и содержание. *Аграрная наука*, 4, 11-12.
- Жогов, І. В., Андрєєва, А. М., & Либа, А. М. (2011). Фактори впливу на задоволеність лікарів власною роботою (на прикладі кількох лікарень м. Львова). *Україна. Здоров'я нації*, 3(19), 109-113.
- Жуйкова, М. А. (2014). Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения. *Вестник удмуртского университета*, 1, 18–22.
- Калина, А. В. (2012). Населення і людський ресурс суспільства. *Економіка праці та соціально-трудова відносини*. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал».
- Комарницький, І. Ф. (2006). *Економічна теорія: Навчальний посібник*. Чернівці: «Буковина». Взято 20 травня, 2021, з <https://buklib.net/books/21860>.
- Львівський портал. (2015). Які насправді зарплати в українських полісменів. Взято 20 травня, 2021, з <https://portal.lviv.ua/news/2015/12/04/avakov-rozpoviv-yaki-naspravdi-zarplati-v-ukrayinskih-polismeniv>.
- Мінфін. (2021). Середня зарплата в Україні. Взято 20 травня, 2021, з <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/>.
- Моцна, С., & Байєр, О. (2019). Особливості зв'язку між задоволеністю роботою та оцінкою ефективності представників групи професій «людина – техніка». *Проблеми сучасної психології*, 43, 167-186.
- Стельмахук, А. М. (2000). *Державне регулювання економіки: Навчальний посібник*. Тернопіль: ТАНГ.
- Петюх, В. М. (1999). *Ринок праці: Навчальний посібник*. КНЕУ.

- Хагур, Ф. Р. (2011). Категория «удовлетворенность трудом» в социологическом измерении. *Теория и практика общественного развития*, 8, 82–84.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Amadeo, K. (2019). Unemployment, Its Causes, and Its Consequences. *the balance*. Retrieved May 20, 2021, from <https://www.thebalance.com/what-is-unemployment-3306222>.
- Ariely, D., Gneezy, U., Loewenstein, G., & Mazar, N. (2009). Large Stakes and Big Mistakes. *Review of Economic Studies*, 76(2), 451–469.
- Berumne, S. A., Pérez-Megino, L. P., & Karem, A. I. (2016). Extrinsic Motivation Index: A New Tool for Managing Labor Productivity. *Journal of Business Science and Applied Management*, 11(1), 1–17.
- Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., & Ruderman, M. (2013). Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 1–16.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Kiff, J. (2012). Organizational Orientation. *Psychology Wiki*. Retrieved May 20, 2021, from https://psychology.wikia.org/wiki/Organizational_Orientations.
- Khosorowshahi, S., & Nejad, I. A. (2014). The Relationship between the Employees' Motivation, Job Satisfaction and Financial Development of Parsian Hotels Chain in Tehran. Retrieved May 20, 2021, from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1022684/FULLTEXT02.pdf>.
- Lee, T. W., & Johnson, D. R. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38(2), 208–224.

- MBA Skool Team. (2018). What is Job Orientation? Retrieved May 20, 2021, from <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/3120-job-orientation.html>.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research.
- Mueller, C. W. (2021). Work Orientation. *Encyclopedia of Sociology*. Retrieved May 20, 2021, <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/work-orientation>.
- Papa, J. M., & Daniels, D. T. (2008). Organizational Communication perspectives and trends. *Los Angeles: SAGE publications*.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1–10.
- Prachi, M. (2019). Employee Orientation. *The Investors Book*. Retrieved May 20, 2021, from <https://theinvestorsbook.com/employee-orientation.html>.
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2016). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228–241.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Roshan, R. L. (2005). The relationship between rewards, recognition and motivation at an insurance company in the western cape. Retrieved May 20, 2021, from <https://core.ac.uk/download/pdf/58912541.pdf>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78).
- Sandiford, P., & Divers, P. (2010). Professionalism and Professional orientation in the workplace. *British Academy of Management Conference*.
- Statistics Canada. (2018). Guide to the Labour Force Survey. Retrieved May 20, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/2012001/part-partie2-eng.htm>.
- Svallfors, S., Halvorsen, K., & Andersen, J. G. (2001). Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2), 139–156.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.
- Trud. (2021). Огляд статистики зарплатні професії "Слюсар в Україні". Взято 20 травня, 2021, з <https://ua.trud.com/ua/salary/2/4389.html>.
- Vantage Circle. (2021). Workplace Orientation: What Does it Mean and its Purpose. Retrieved May 20, 2021, from <https://blog.vantagecircle.com/workplace-orientation/>.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Wan Fauziah Wan Yusoff, & Tan Shen Kian. (2013). Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97-103.

- Zeeshan, M. A., & Nawaz, A. (2017). Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector Employees Karachi). *GMJACS*, 7(2), 131-141.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29(1), 3–22.