

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗМІСТОВІ ПАРАМЕТРИ ПРОЯВУ ВІКОВОЇ
ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: здобувачка 4 курсу 07-431 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми
«Психологія»

Єлизавета АКИМОВА

Керівник: к.психол.н., доцент

Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

Рецензент: докторка психологічних наук,
доцентка, професорка кафедри психології
(Навчально-наукового медичного
інституту) Чорноморського національного
університету імені Петра Могили

Ірина Астремська

Івано-Франківськ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	6
1.1. Поняття вікової дискримінації (ейджизму) у психології: теоретичний аналіз.....	6
1.2. Психологічні аспекти професійної діяльності та вплив вікового фактору.....	13
1.3. Соціально-психологічні чинники, що зумовлюють ейджизм у професійному середовищі.....	27
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	32
2.1. Методологія дослідження: вибірка, методики, етичні засади.....	32
2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження.....	37
2.3. Інтерпретація отриманих результатів у контексті психології особистості та професійної взаємодії.....	47
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві, де професійна діяльність охоплює людей різного віку — від молодих спеціалістів до досвідчених працівників пенсійного віку — дедалі частіше постає проблема вікової дискримінації. Вікові упередження й обмеження можуть проявлятися у нерівному доступі до кар'єрних можливостей, негативному ставленні в колективах, зниженні професійної довіри або навіть у примусовому звільненні. Такий феномен набув назви ейджизм — дискримінація за віковою ознакою.

Актуальність вивчення вікової дискримінації зумовлена тим, що її прояви порушують не лише соціальні права людини, але й безпосередньо впливають на психологічний стан особистості, її професійну мотивацію, самооцінку, відчуття власної значущості та успішності. При цьому дискримінація може бути як відкритою, так і прихованою, а іноді — неусвідомлюваною ні з боку того, хто дискримінує, ні з боку жертви.

У професійній психології вивчення вікового аспекту набуває особливої ваги в умовах змішаних за віком трудових колективів. Упереджені уявлення про «непридатність» старших до навчання чи «недосвідченість» молодих працівників формують викривлену систему професійної оцінки та ускладнюють міжособистісну взаємодію.

Попри активне обговорення теми ейджизму у медіа та соціальних платформах, у науковому дискурсі вона залишається недостатньо систематизованою та вивченою саме з позиції психології особистості. Особливо бракує робіт, що аналізують змістові параметри вікової дискримінації — тобто, як саме ця дискримінація переживається, сприймається та інтерпретується самою особистістю.

Теоретичну базу для дослідження склали праці таких учених, як А. Кулик, С. Максименко, І. Обозов, Л. Орбан-Лембрик, а також зарубіжні дослідники ейджизму: Р. Батлер (власне автор терміну «ейджизм»), К. Норт,

Т. Гюлліксен, С. Леві. Проблематика вікових стереотипів та їх впливу на професійну сферу порушується також у працях А. Власової, Г. Бабюк, Т. Бочкарьової, Л. Чикурової та інших.

Оскільки питання психологічного змісту вікової дискримінації у професійній діяльності досліджується фрагментарно, воно потребує подальшого теоретичного узагальнення й емпіричного дослідження.

Мета дослідження: виявити психологічні змістові параметри прояву вікової дискримінації у професійній діяльності особистості та визначити їх взаємозв'язок із соціально-психологічними характеристиками трудового середовища.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз понять «вікова дискримінація», «ейджизм» та їх проявів у професійному середовищі.
2. Визначити психологічні чинники, що зумовлюють сприйняття вікової дискримінації особистістю.
3. Провести емпіричне дослідження рівня вікової дискримінації серед працівників різного віку.
4. Встановити взаємозв'язки між рівнем ейджизму, соціально-психологічним кліматом у колективі, толерантністю та особистісним ставленням до віку.

Об'єкт дослідження: вікова дискримінація у професійному середовищі.

Предмет дослідження: психологічні змістові параметри прояву вікової дискримінації в трудовій діяльності особистості.

Методи та методики дослідження:

Теоретичні методи: аналіз, синтез, класифікація, узагальнення (для опрацювання психологічної та соціологічної літератури з теми ейджизму).

Емпіричні методи:

- Шкала ейджизму Фрабоні (FSA)
- Шкала повсякденної дискримінації (EDS)
- Методика соціально-психологічного клімату (Казміренко)

- Семантичний диференціал (Osgood, укр. версія)
- Методика діагностики толерантності (Бойко, укр. адаптація)

Методи статистичної обробки: коефіцієнт кореляції показників Пірсона.

Практичне значення дослідження: результати проведеного дослідження можуть бути застосовані у сфері управління персоналом, організаційної психології та профілактики дискримінаційних практик. Вони дадуть змогу розробити тренінгові та освітні програми, спрямовані на підвищення вікової толерантності в колективах, формування здорового психологічного клімату та зменшення міжпоколіннєвої напруги.

Апробація результатів дослідження: результати обговорювались на засіданні кафедри психології (протокол №17 від 25.05.2025).

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття вікової дискримінації (ейджизму) у психології: теоретичний аналіз

Одним із ключових бар'єрів на шляху до працевлаштування осіб старшого віку, що ускладнює їхню активну участь у ринку праці, виступає ейджизм — форма дискримінації, що базується на віковій ознаці та спрямована на окремих осіб або соціальні групи.

Упродовж останнього десятиліття було запропоновано низку експериментальних методик, спрямованих на дослідження ейджизму. Вперше подібні методи застосовувалися ще у 1960–1980-х роках, і саме вони дозволили виявити значущість вікової дискримінації в структурі соціального пізнання. Термін «ейджизм» увів у науковий обіг у 1969 році Р. Н. Батлер з метою окреслення дискримінаційних проявів щодо осіб похилого віку.

Як наукове поняття та соціально-психологічне явище, ейджизм є відносно новим об'єктом дослідження. Більшість емпіричних праць зосереджені на вивченні його негативних проявів, однак у сучасній науковій дискусії все частіше розглядаються й позитивні аспекти цього феномену. Зокрема, позитивна форма ейджизму може проявлятися у приписуванні особам старшого віку таких якостей, як життєва мудрість, терпіння, досвідченість і глибше розуміння ціннісних аспектів життя [6].

Ейджизм може бути визначений як «будь-яке ставлення, дія або інституційна структура, який підпорядковує людину або групу через вік або будь-яке призначення ролі в суспільстві виключно на основі віку» (цит. за А.Дж. Тракслером).

Багатоаспектне явище, що виходить за межі дискримінаційної практики або подій. Він заснований на розумінні віку як важливого означаючого класу

людей, який ефективно створює ряди більш-менш бажаного віку (цит. за Б. Байзеуеном).

Ейджизм часто спрямований на себе і може бути прихованим. Це відбувається з дуже невеликим усвідомленням чи наміром і буквально впливає на соціальні взаємодії та життя кожного з нас. Це визначення розглядає ейджизм як такий, що має поведінкові та емоційні компоненти, засновані на хронологічному віці. Форма соціальної практики, яка використовується для досягнення не лише віку конкретних цілей, таких як підтримка деяких вікових груп населення за рахунок інших груп, а також для виконання інших важливих завдань, таких як виконання організаційних бачень чи виробничих завдань (цит. за Б.Р. Леві).

Було запропоновано кілька теорій щодо того, чому ей-джизм виникає на індивідуальному, громадському та організаційному рівнях.

Останні кілька десятиліть численні теоретики досліджували виникнення ейджизму. Деякі дослідники розглядають три рівні ейджизму:

- мікрорівень, що стосується індивіда (думок, емоцій, дій);
- мезорівень, що стосується організацій та інших соціальних утворень (наприклад, у сфері роботи чи медичних послуг);
- макрорівень, що відноситься до суспільства, культурних та соціальних цінностей загалом (наприклад, політичної).

Поділ теорій по мікро-, мезо- або макрорівнях для пояснення виникнення ейджизму дещо довільно, оскільки теорії можуть належати до кількох рівнів одночасно [1].

Ейджизм, як соціально-психологічне явище, завжди має свої витоки на індивідуальному рівні, де формуються стереотипи, упередження та установки щодо осіб певного віку. Водночас його ініціаторами можуть виступати не лише окремі особистості, а й групи, організації та інші соціальні інститути.

У контексті ринку праці вік нерідко виступає критичним чинником, що впливає на можливості працевлаштування. Так, особи можуть сприйматися як

«занадто старі» для нової професійної діяльності або ж автоматично підпадати під нормативні обмеження, пов'язані з пенсійним віком.

Прояви вікової дискримінації мають місце не лише на мікро- чи мезорівнях, а й на макрорівні — у культурних наративах і цінностях, що знецінюють осіб похилого віку, а також у структурі суспільних інститутів, зокрема в законодавчих обмеженнях, які регламентують вік виходу на пенсію.

Науковий інтерес до ейджизму чи вікової дискримінації на ринку праці зріс з початку ХХ ст. У науковій літературі існують різні визначення вікової дискримінації ринку праці. Відповідно до Е. Палмор, «вікова дискримінація може набувати форми відмови у прийомі працювати чи заохочення працівників старшого віку чи змушуючи звільнити робоче місце у зв'язку з досягненням пенсійного віку незалежно від здібностей працівника продовжувати роботу» [11]. Дж. Макніколь визначив вікову дискримінацію як використання вікових повноважень "у кадрових рішеннях" [19]. Ф. Кармайкл та співавт. запропонували визначення, засноване на фактичному досвіді працівників старших вікових груп, які самі визначають дискримінацію за віком на робочому місці як «неприпустимість робити те, на що ви здатні чи готові зробити лише через ваш вік» [13]. Визначення, що ґрунтується на суб'єктивному сприйнятті вікової дискримінації, дозволяє краще зрозуміти феноменологічні аспекти того, як діє ейджизм.

Однією з ключових теорій, що пояснюють зниження статусу людей старшого покоління у суспільстві та ринку праці, є теорія модернізації Д.О. Коугіль, описана в 1972 р. у книзі «Старіння та модернізація». Теорія модернізації показує, що зниження статусу людей старшого покоління відбулося через трансформацію традиційних, аграрних товариств у сучасні, урбанізовані та індустріалізовані суспільства.

Можна виділити явні зміни, що відбулися у соціальній структурі протягом процесу модернізації:

1) покращення охорони здоров'я, що в результаті призводить до збільшення тривалості життя, отже, інституціоналізації системи пенсійного забезпечення, а й більшої конкуренції за робочі місця;

2) технічні досягнення, які роблять застарілими навички старшого покоління і ведуть до моделі переваги молодих спеціалістів, що формується;

3) урбанізація та стрімкий рух молодих людей із традиційного житла та сімейні ситуації, що призвели до краху тісного зв'язку в розширених сім'ях та до втрати статусу «мудрих старійшин»;

4) розширення державної системи освіти, порушення традиційних засобів передачі знань між поколіннями [14].

Деякі дослідження припускають, що процеси глобалізації значно погіршили становище робітників старшого віку. Втрата статусу робітників старшого віку в економічній глобалізації розглядається як наслідок вимог глобального ринку праці, на якому потрібні економічна ефективність, гнучкість, адаптованість і навички, що передаються [23].

На сьогодні не існує єдиного концептуального підходу до визначення феномену ейджизму або його причин. Упродовж свого розвитку концепція ейджизму зазнавала численних теоретичних трансформацій. Незважаючи на сучасне визнання того, що ейджизм може бути спрямований на представників будь-якої вікової категорії, найбільшу увагу у науковій літературі й досі приділено саме дискримінації осіб старшого віку.

Методи дослідження ґрунтувалися на бібліометричному аналізі тематики ейджизму. Бібліометричне дослідження літератури дозволяє проаналізувати документальні інформаційні потоки з проблематики, що вивчається. Аналіз динаміки та структури досліджень тематики ейджизму проведено за допомогою програмного забезпечення VOSviewer на основі міжнародної наукометричної бази Web of Science.

Для дослідження наукового інтересу з тематики ейджизму було використано базу даних Web of Science. Як ключове слово було визначено термін «ageism». Розглянуто наукові публікації, починаючи з ранньої,

представленої у базі даних (1975-2021 рр.). На підставі пошукового запиту базою було надано 2066 наукових праць.

Збільшення кількості робіт відображає зростання інтересу до теми дослідження з питань ейджизму, особливо динаміка різкого зростання спостерігається в останні роки.

Проблема вікової дискримінації, або ейджизму, сьогодні посідає чільне місце серед соціально-психологічних викликів, що постають перед сучасним суспільством. Термін «ейджизм» (від англ. *ageism*) був запропонований американським геронтологом Робертом Батлером ще у 1969 році для позначення стереотипного, упередженого або дискримінаційного ставлення до людей на підставі їхнього віку. В українському науковому просторі це поняття активно впроваджується з початку 2000-х років, зокрема завдяки роботам таких дослідників, як О. Д. Кириченко, І. А. Зайцева, О. В. Столяренко, Г. В. Лактіонова, І. М. Чорнобай, О. А. Мельник, які аналізують особливості дискримінації у віковому аспекті в контексті соціальної психології, трудових відносин та психології особистості.

У сучасній науковій літературі ейджизм розглядається як ціннісна упередженість, що проявляється у сприйнятті представників певного віку (найчастіше людей старшого віку, проте також і молоді) як менш компетентних, менш ефективних або менш вартісних у соціальному чи професійному контексті. Як зазначає О. Кириченко, ейджизм ґрунтується не лише на біологічному віці особи, а й на соціально сконструйованих уявленнях про «норму» вікової поведінки, її допустимість і функціональність [3].

Вчені, зокрема І. Зайцева, підкреслюють, що вікова дискримінація – це не поодиноке явище, а структурна соціальна тенденція, яка відтворюється через мову, культуру, закони, інституції та особистісні установки. Особливо актуальним є вивчення ейджизму у професійному середовищі, де вона може призводити до обмеження доступу до роботи, упередженого оцінювання, зниження мотивації та втрати суб'єктивного відчуття власної цінності.

У наукових джерелах виділяють три основні форми ейджизму:

1. Явний ейджизм (відкритий) — свідоме виявлення негативного або дискримінаційного ставлення до осіб певного віку. Прикладами можуть бути прямі висловлювання на кшталт «ви вже застаріли для цієї посади» або «ми шукаємо молодого, активного працівника», коли відмова у працевлаштуванні або просуванні чітко аргументується віком.
2. Прихований (латентний) ейджизм — форма дискримінації, що не проголошується прямо, але відчувається через поведінку, невербальні сигнали, відсутність доступу до кар'єрних можливостей, ігнорування або зверхнє ставлення. Як показують дослідження О. Столяренко, саме латентні прояви ейджизму є найпоширенішими, оскільки їх складно виявити та юридично довести, однак вони мають потужний психологічний ефект — підривають самооцінку, викликають тривогу та внутрішню ізоляцію.
3. Інституційний ейджизм — системна форма дискримінації, закладена в політиках, структурах і практиках організацій або держави. Як приклад можна навести обмеження за віком у вакансіях, пенсійне законодавство, що виключає осіб старшого віку з активного професійного життя, або відсутність програм підтримки навчання для людей віком 50+. Г. В. Лактіонова вказує, що інституційний ейджизм часто діє непомітно для пересічного громадянина, однак саме він відтворює соціальну нерівність на рівні правил і норм [25].

Сучасні дослідження (як українські, так і зарубіжні) свідчать про те, що ейджизм може мати як негативні, так і псевдопозитивні форми. Наприклад, твердження «літні люди мудріші» чи «молодь — це енергія майбутнього» на перший погляд є позитивними, однак при цьому вони узагальнюють, обмежують і нав'язують ролі, які не завжди відповідають реальності та індивідуальності кожної конкретної людини.

На думку Ольги Мельник, важливо розглядати ейджизм не лише як систему зовнішніх обмежень, а й як психологічний бар'єр, який впливає на саму особистість. Люди, що стикаються з упередженим ставленням, поступово

інтеріоризують (вбирають у себе) негативні уявлення про вік, що знижує рівень самоповаги, підвищує тривожність, зменшує віру у власні сили. Особливо помітний цей ефект у професійній сфері — коли працівники старшого віку починають вважати себе «непотрібними» або «застарілими» для сучасного ринку праці [20].

Тамара Бочкарьова у своїх роботах зазначає, що наявність вікової дискримінації у трудовому колективі безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії, знижує рівень командної співпраці та формує напружену психологічну атмосферу. Це, у свою чергу, відображається не лише на окремій людині, а й на загальній ефективності діяльності організації.

На думку Ірини Чорнобай, важливо враховувати, що ейджизм в Україні має свою національну специфіку, яка зумовлена пострадянською традицією авторитарного стилю управління, недовірою до молоді та культами «досвіду» або «старшинства», які не завжди пов'язані з реальними знаннями чи навичками.

У сучасному науковому дискурсі також утвердилось уявлення, що ейджизм є багаторівневою конструкцією, яка включає:

- особистісний (індивідуальний) рівень — включає стереотипи, внутрішні переконання, емоційне ставлення до представників інших вікових груп (позитивне чи негативне);
- інтерперсональний рівень — проявляється у міжособистісних стосунках: наприклад, зневажливе або поблажливе ставлення до колеги, уникнення співпраці, недовіра до професійної думки;
- інституційний рівень — закріплюється в кадровій політиці, нормах та інструкціях організацій, наприклад: обмеження за віком у вакансіях, відсутність можливості кар'єрного просування, обмежений доступ до навчання для працівників 45+;
- культурний рівень — формується через мову, засоби масової інформації, кіно, рекламу, де відтворюються стереотипи типу «після 40 життя закінчується», «молоді — майбутнє, старі — баласт» тощо.

Таким чином, сучасні уявлення про вікову дискримінацію в науці передбачають її розгляд як комплексного соціально-психологічного явища, що має глибокі корені, проявляється у різних сферах — від особистих переконань до державної політики, — і вимагає системного, міждисциплінарного підходу до вивчення та подолання.

1.2. Психологічні аспекти професійної діяльності та вплив вікового фактору

Професійне становлення особистості є одним із провідних і найдовших за тривалістю процесів у житті людини. Воно охоплює широкий часовий діапазон — від виникнення перших професійних інтересів у дитячому віці до завершення професійної діяльності. Цей процес включає формування професійної мотивації, розвиток відповідних здібностей, зміну професійної ідентичності та переосмислення власного професійного шляху впродовж життя.

Розуміння закономірностей професійного становлення, виявлення індивідуальних нахилів та інтересів має важливе значення для фахівців-профконсультантів, адже дозволяє ефективно будувати профорієнтаційну роботу та сприяти успішному професійному самовизначенню особистості [15].

У дошкільному віці діти активно відтворюють діяльність дорослих у сюжетно-рольових іграх. Частина таких ігор має чітке професійне забарвлення: діти беруть на себе ролі лікарів, водіїв, продавців, кухарів тощо, що свідчить про початкове формування професійної уяви [17]. Значущим компонентом раннього професійного самовизначення є виконання нескладних трудових дій: догляд за одягом, прибирання, полив рослин. Такі дії формують позитивне ставлення до праці та стимулюють розвиток мотивації до діяльності в цілому.

Набуття знань про працю дорослих (через спостереження, обговорення змісту праці) сприяє формуванню у дітей первинних уявлень про світ професій. На цьому етапі можливе виникнення перших актів професійного самовизначення на основі емоційного ставлення до тих чи інших видів діяльності [17].

У молодшому шкільному віці зберігається важлива психологічна характеристика — орієнтація на значущих дорослих. Саме тому професійні уявлення формуються на основі спостереження за діяльністю вчителів, батьків, родичів та знайомих. Це явище отримало назву професійної індукції [27].

Водночас розвивається мотивація досягнення, яка реалізується насамперед у навчанні. На основі досвіду навчальної, ігрової та трудової діяльності у дітей формується образ бажаної професії, що відображає усвідомлення ними власних здібностей та інтересів [28].

Наприкінці молодшого шкільного віку спостерігається помітне зростання індивідуальних відмінностей, що зумовлює розширення спектру професійних уподобань. Навчальна і трудова діяльність стимулюють розвиток уяви, зокрема здатності моделювати себе в тій чи іншій професійній ролі. Це сприяє виникненню професійно забарвлених фантазій, які в подальшому впливають на реальні професійні наміри [28].

Отроцтво є одним із найвідповідальніших періодів у процесі становлення особистості. У цей час відбувається формування морального ставлення до різних видів праці, зростає значущість системи індивідуальних цінностей, яка впливає на вибір професії [24]. Наслідування дорослим переходить у більш усвідомлену орієнтацію на певні соціальні ролі.

Під впливом медіа та соціального середовища підлітки орієнтуються на так звані «романтичні» професії. Хлопці — на ті, що вимагають сили, мужності, сміливості (пілот, каскадер, військовий), дівчата — на ті, що асоціюються з привабливістю, популярністю, успішністю (модель, телеведуча, співачка).

Ці орієнтації пов'язані з прагненням до самовираження та самоствердження. Участь у гуртках, секціях, творчих студіях, диференційоване ставлення до навчальних предметів сприяють формуванню навчально-професійних намірів, що базуються на особистісних якостях і здібностях.

У ранній юності постає необхідність здійснити професійний вибір. Проте на початку цього віку професійні плани зазвичай залишаються розмитими, ідеалізованими та емоційно забарвленими. Юнаки й дівчата часто проєктують себе в різні привабливі, але не завжди реалістичні професійні ролі [21].

Особливу складність професійне самовизначення має для тих, хто залишає загальноосвітню школу після 9 класу. Частина таких учнів вступає до професійно-технічних навчальних закладів, інші — змушені розпочати трудову діяльність. У віці 14–15 років обрати реалістичну професію складно, оскільки професійні уявлення ще не сформовані, а мотиваційна сфера нестабільна.

Це породжує когнітивний дисонанс і стимулює рефлексивну діяльність: виникає усвідомлення власного «Я» (Хто я? Які мої здібності? Ким я хочу стати?), що є основою для відтермінованого професійного самовизначення. Саме тому навіть ті підлітки, які вже здобувають фахову освіту, часто перебувають у стані професійної невизначеності [21].

У більш комфортному становищі перебувають учні, які здобувають повну загальну середню освіту. Вони мають більше часу для осмислення власних інтересів, оцінки особистих можливостей і коригування попередніх уявлень про професійне майбутнє.

Професійне самовизначення на цьому етапі відбувається на основі поєднання кількох факторів: самооцінки здібностей, оцінки престижності професій, змісту професійної діяльності та соціально-економічного контексту [15]. Вибір професії, а також шляхів здобуття відповідної освіти, стає ключовим етапом становлення особистісної ідентичності.

Таким чином, для старшого підліткового та юнацького віку характерним є навчально-професійне самовизначення — процес, що полягає в усвідомленому виборі освітньої та професійної траєкторії з урахуванням особистісних і соціальних чинників [15; 21].

Професійне самовизначення є частиною життєвого самовизначення. Про початок власного професійного самовизначення можна говорити тоді, коли підліток усвідомлює свої життєві цінності, орієнтований застосування своїх цінностей у праці і має вже певні навички використання в трудових пробах. Таким чином, метою початкового професійного самовизначення школяра є не вибір професії з поля існуючих професій, а усвідомлення своїх життєвих особистісних цінностей та формування навичок застосування їх у своїх професійних пошуках та пробах. У такому підході акцент ставиться на усвідомлення життєвих особистісних пріоритетів та практичному використанні їх при виборі та конструюванні професійної діяльності.

Оскільки професійне самовизначення значною мірою характеризується професійними інтересами і нахилами, слід з'ясувати, як і формується професійний інтерес. При вихованні у старших школярів професійного інтересу слід орієнтуватися на суттєві сторони професії: зміст, умови праці та ін. буд.

Схильність — це більше, ніж пізнавальне спонукання. Тут виявляється і активне, свідоме, перетворююче ставлення до об'єкту. Схильності виявляються у улюблених заняттях, коли старшокласники витрачають на них більшу частину часу. Схильність — це «хочу робити». Коли є схильність, то передбачається інтерес [4].

Таким чином, формування інтересу та схильності до майбутньої професії у старших школярів — це лише частина професійного впливу. Старшим школярам необхідно забезпечити як теоретичну підготовку, а й практичну, провести кілька професійних проб ще у школі, які мають відповідати психологічним.

Проблема вибору професійної траєкторії є однією з найактуальніших для молоді у період завершення загальної середньої освіти. Перед багатьма випускниками шкіл постає питання: яким шляхом продовжити навчання або чи варто одразу вступати на ринок праці. Досить часто вибір професійного навчального закладу здійснюється спонтанно, без достатнього усвідомлення власних інтересів, здібностей та реалій ринку праці. Як наслідок, частина молодих людей влаштовується на роботу без належної фахової підготовки, що суттєво обмежує їхні професійні перспективи.

У ранній юності пошук свого місця у світі професій набуває особливого значення. Питання професійної ідентичності — «Ким бути?» — виходить на передній план у системі життєвих пріоритетів, поступаючись за значущістю хіба що особистісному питанню — «З ким бути?», пов'язаному з вибором партнера [21].

На цьому етапі юнацтво зіштовхується з необхідністю зробити вибір сфери діяльності. Водночас суттєвим ускладненням є те, що адекватне розуміння того, наскільки обрана професія відповідає особистісним якостям і здібностям, можливе лише через практичне занурення в саму діяльність. Як справедливо зазначають дослідники, без реального досвіду неможливо зробити обґрунтовані висновки щодо відповідності себе певній професії. Наприклад, якщо людина ніколи не займалася малюванням, вона не може оцінити, чи має схильність до образотворчої діяльності.

Водночас випробувати себе у всіх можливих професійних сферах об'єктивно неможливо. Це обмеження зумовлює складність процесу професійного самовизначення та вимагає створення умов для набуття досвіду через ознайомчі практики, профорієнтаційні програми, консультативну підтримку та діяльність за інтересами.

П'ять функцій профорієнтації, що визначаються її цілями:

1. Діагностична функція - це виявлення та формування навчальних, пізнавальних та професійних інтересів молоді, її схильностей, здібностей, допомога у підготовці до професійного самовизначення, до такої професії, яка

відповідала б індивідуальним особливостям особистості, визначення шляхів та умов для ефективного навчання та розвитку особистості.

2. Розвиваюча функція спрямовано розвиток у учнів основних психологічних процесів (сприйняття, уяви, мислення та інших.), інтелектуальної, емоційної, вольової і мотиваційної сфери особистості, забезпечення нормального фізичного розвитку людини, її здатності переносити труднощі, творчо підходити до вирішення будь-яких питань.

3. Навчальна функція передбачає оптимізацію процесу засвоєння системи знань, цінностей, що дозволяють молоді здійснювати свою соціально-професійну діяльність та самовдосконалюватись.

4. Виховна функція сприяє формуванню у молоді зацікавленого ставлення до вибору професії та подальшої освіти з урахуванням обраної спеціальності та з урахуванням можливої зміни діяльності у майбутньому, а також економічного мислення, навичок сучасної культури та ін.

5. Прогностична функція передбачає, що без попереднього прогнозування всіх профорієнтаційних впливів не можна здійснювати довгострокові програми підготовки молоді до професійного самовизначення. За допомогою прогнозування обґрунтовуються цілі, завдання, розробляються напрямки діяльності та здійснюється аналіз. За допомогою прогнозування можна внести корективи у профорієнтаційний процес [22].

Юнацький вік є критично важливим етапом професійного самовизначення. Саме в цей період особистість інтенсивно формує життєві орієнтири, починає усвідомлювати свої цілі, будує уявлення про бажану майбутню професію. За словами Л. І. Божович, юність — це «період формування світогляду, ідеалів та життєвого плану». Вибір професії тут набуває глибоко особистісного характеру, оскільки пов'язаний не лише з вподобаннями, а й із самосвідомістю, самооцінкою, уявленнями про себе та свою роль у суспільстві [18].

На цьому етапі спостерігається висока мотивація до самопізнання — юнаки активно рефлексують щодо власних інтересів, здібностей, ресурсів.

Водночас часто їхні уявлення про професії залишаються поверхневими або ідеалізованими. Виникає потреба у підтримці з боку дорослих: батьків, педагогів, психологів. Якщо вибір професії відбувається несвідомо або під тиском соціуму, це згодом може призвести до незадоволеності професійною діяльністю, зміни спеціальності або втрати інтересу до праці.

Важливу роль на цьому етапі відіграють профорієнтаційні програми, які мають бути спрямовані не лише на інформування, а й на розвиток рефлексивних здібностей, навичок прийняття рішень, критичного мислення, а також на формування емоційної готовності до професійного вибору.

Юнацький або ранній юнацький вік — це період, коли особистість уперше усвідомлено стикається з потребою зробити життєво важливий вибір, що стосується майбутньої професії. Саме в цей час виникає питання: «Ким я хочу стати?», яке часто викликає як інтерес, так і тривогу. За визначенням психологів (зокрема, Л. І. Божович, Д. І. Фельдштейн), юнацький вік є критичним для формування особистісної позиції щодо праці, становлення світогляду та самооцінки.

На цьому етапі домінуючим стає розвиток самосвідомості та рефлексії. Підліток починає оцінювати себе не лише очима інших, а й порівнювати себе з певним ідеалом — у тому числі з образом «успішної людини» або «професіонала». Однак знання про реальні професії часто обмежуються стереотипами, а тому у виборі часто присутня ідеалізація або хаотичність. Професія може обиратися під впливом оточення, моди, батьківського авторитету або навіть випадково — без глибокого аналізу власних здібностей і мотивацій.

Валентин Моляко вказував, що у цьому віці особистість ще не має повної картини своїх можливостей, тому особливо важливою є профорієнтаційна підтримка, яка враховує індивідуальні схильності, інтереси, пізнавальні стилі та тип нервової системи. Також має значення формування внутрішньої мотивації до навчання та праці — не лише як обов'язку, а як засобу реалізації себе у світі [7].

На цьому етапі спостерігається високий рівень чутливості до соціальних оцінок. Для підлітка важливо, аби обрана професія була «престижною», «поважною», «цікавою». Часто це призводить до вибору спеціальності не за покликанням, а за зовнішнім іміджем, що згодом може викликати внутрішню фрустрацію та бажання змінити професійну траєкторію.

Водночас саме у бнацькому віці формуються базові уявлення про себе як майбутнього фахівця, які надалі або розвиваються, або піддаються перегляду. Тому дуже важливо, щоби школа, родина та професійні консультанти сприяли всебічному ознайомленню учнів із реальним змістом професій, підтримували розвиток критичного мислення, самопізнання, емоційної зрілості.

Пізній юнацький вік є ключовим етапом завершення професійного самовизначення. Саме в цей період особистість робить більш усвідомлений вибір — не лише декларує намір стати кимось, а й починає діяти в межах обраної професійної траєкторії. Це період навчання у вищому закладі освіти, активного професійного саморозвитку, перших спроб реалізації себе у практичному середовищі: стажування, перша робота, участь у проєктах [26].

Як зазначає Д. І. Фельдштейн, у пізній юності відбувається «включення особистості у світ дорослих з поступовим прийняттям відповідальності за свої рішення». Особливою характеристикою цього віку є формування внутрішньої професійної позиції, яка включає:

- реалістичну оцінку обраної професії;
- зв'язок між професійною діяльністю і власними життєвими цілями;
- пошук професійного сенсу.

І. Кон підкреслює, що на цьому етапі юнак чи дівчина переходить від ролі учня до рольової ідентичності майбутнього фахівця, що проявляється у способі мислення, спілкування, побудові життєвих планів. Розширюється уявлення про професійну діяльність не лише як про технічну чи знаннєву складову, а як про ціннісний і соціальний процес.

У пізньому юнацькому віці також актуалізуються екзистенційні питання, такі як:

- *Чи це дійсно моє покликання?*
- *Чи можу я бути щасливим у цій професії?*
- *Яким буде моє місце у суспільстві через 5–10 років?*

Цей вік часто супроводжується внутрішніми суперечностями та сумнівами, оскільки вперше молода особа може зіткнутись із реальністю професійної рутини, конкуренції, жорстких вимог, що суперечать її уявленням. Виникає або професійна впевненість, або навпаки — потреба у переосмисленні обраного шляху.

У пізній юності відбувається:

- закріплення або перегляд обраного професійного напрямку;
- формування або зміна професійної ідентичності;
- розвиток навичок саморегуляції, відповідальності, автономності;
- зростання мотивації до професійної компетентності та самореалізації.

У цей період також формується здатність до довгострокового планування, що є основою для переходу до етапу зрілої професійної реалізації.

У період зрілості професійне самовизначення втрачає кризовий характер і переходить у фазу стабілізації. Це період активної реалізації себе в обраній професії, нагромадження досвіду, просування кар'єрними сходами, зміцнення статусу. Особистість уже має досвід успіхів і невдач, усвідомлює власні сильні сторони, може адекватно оцінювати відповідність між своїми можливостями й вимогами професії.

Як вважає А. Маслоу, саме в період зрілості в особистості активізується прагнення до самоактуалізації — реалізації власного потенціалу в тій справі, яка приносить не лише дохід, а й глибоке внутрішнє задоволення. Людина в цьому віці починає оцінювати свою діяльність не лише за матеріальними критеріями, а й за рівнем змістовності, значущості та соціальної цінності [10].

Однак варто зазначити, що у зрілому віці може виникати потреба у професійній переорієнтації — у зв'язку зі змінами на ринку праці, емоційним

вигоранням, відчуттям застою або невідповідності між особистими цінностями та роботою. В такому випадку важливою є підтримка середовища, а також особиста готовність до навчання, гнучкості та адаптації.

На цьому етапі професійне самовизначення включає перегляд життєвих цілей, уточнення пріоритетів, а іноді — кардинальну зміну професійного шляху, що вимагає високого рівня психологічної зрілості та внутрішньої мотивації.

Зрілий вік у контексті професійного розвитку — це період стабілізації, утвердження та максимальної реалізації потенціалу особистості. На цьому етапі більшість людей вже мають визначену професію, певний трудовий досвід, навички та уявлення про власні професійні можливості. Особистість усвідомлює не лише власні здібності, а й об'єктивні межі реалізації — як внутрішні, так і зовнішні [29].

Професійна ідентичність у цьому віці набуває зрілого, інтегрованого характеру. Людина чітко знає, ким вона є, яку роль виконує в колективі, як її сприймають інші. Виникає потреба у самореалізації, впливі, визнанні. Згідно з концепцією Е. Еріксона, на цьому етапі особистість переживає стадію «продуктивності проти стагнації» — це означає, що людина або активно розвивається, творить, передає знання, або, навпаки, переживає відчуття застою, втоми, марності зусиль.

Психологи, зокрема Т. Титаренко, зазначають, що у зрілому віці особистість схильна оцінювати результати попередніх років, аналізувати досягнення та втрати. Це час для рефлексії над тим, чи був зроблений «правильний» вибір у юності, і чи відповідає теперішня професійна діяльність глибинним цінностям людини. У разі невідповідності — виникає внутрішня потреба у переорієнтації, яка може виявлятися у зміні посади, напряму діяльності, започаткуванні власної справи або навіть здобутті нової професії.

Важливі риси професійного життя у зрілому віці:

- максимальний рівень компетентності та досвіду;
- усвідомленість у виборі рішень, здатність нести відповідальність;

- орієнтація на результат і стабільність;
- прагнення до визнання, автономії, керівної ролі;
- активне формування професійного іміджу та авторитету;
- часто — менторство, передача знань молодшому поколінню.

Водночас, зрілий вік може супроводжуватись кризами професійного вигорання, особливо в умовах високої відповідальності, перевантаження, відсутності розвитку або вдячності. Як зазначає Г. Лаптева, емоційне вигорання — типовий ризик серед фахівців на піку кар'єри, особливо в гуманітарних професіях, сфері освіти, медицини та менеджменту.

У цьому віці також особливо гостро відчувається проблема вікової дискримінації — коли працівники з великим досвідом можуть почати втрачати конкурентоздатність через упередження роботодавців або технологічні зміни. Тому важливим стає принцип навчання впродовж життя (lifelong learning) — здатність до постійного оновлення знань і вмінь, професійної гнучкості та саморозвитку [5].

Професійне самовизначення у похилому віці має особливу динаміку. На перший погляд може здатися, що цей процес завершено, однак це не так. Для багатьох людей похилого віку збереження або переформулювання професійної ідентичності має життєво важливе значення. Втрата роботи або вихід на пенсію часто сприймаються як криза особистісного сенсу, адже професія впродовж життя ставала невід'ємною частиною «Я-концепції».

Як зазначає українська дослідниця Г. Бабюк, похилий вік може бути періодом рефлексії, оцінки прожитого шляху, а також пошуку нових способів бути корисним, залишатися активним, зберігати соціальні зв'язки. Часто саме в цьому віці люди обирають волонтерство, наставництво, консультативну діяльність, що дозволяє реалізувати себе в іншій ролі, залишаючись при цьому в межах професійного середовища.

Професійне самовизначення у похилому віці може набувати форми перепозиціонування — людина більше не «будує кар'єру», але переосмислює свою роль у суспільстві та прагне передати знання, досвід, підтримати інших.

При цьому вона стикається з новими викликами: ейджизмом, знеціненню досвіду, технологічним відставанням, фізичними обмеженнями. Тому важливою є не лише інституційна підтримка, а й психологічний супровід, що сприяє збереженню відчуття значущості, гідності та самореалізації.

Похилий вік, попри поширені стереотипи, не означає автоматичного завершення професійної активності чи втрати особистісного сенсу в праці. Навпаки, для багатьох людей цей етап може стати періодом переосмислення, адаптації та духовного зростання, зокрема в контексті професійної ідентичності. Психологи підкреслюють, що професійне самовизначення не закінчується в молодості чи зрілості, а продовжується протягом усього життя, змінюючи форми, зміст та інтенсивність [12].

Згідно з підходами Е. Еріксона, люди в похилому віці переживають стадію «цілісність проти відчаю» — тобто вони оцінюють пройдений шлях, намагаючись знайти сенс у прожитому, в тому числі — у професійних досягненнях. Ті, хто не має відчуття значущості власного трудового внеску, можуть переживати кризу марності, втрату статусу, ізоляцію та навіть депресивні стани.

Професійне самовизначення у похилому віці змінює свою спрямованість: якщо в юності та зрілості воно орієнтоване на досягнення, кар'єру, зростання, то в пізньому віці — на передачу досвіду, самореалізацію через допомогу іншим, збереження гідності та активності. Людина часто обирає нові ролі — ментора, наставника, консультанта, волонтера.

Психологічні особливості професійного самовизначення у похилому віці включають:

- Потребу залишатися соціально корисним, мати сенс буття;
- Прагнення передати досвід, навчити молодших, залишити спадок;
- Внутрішню роботу з прийняттям змін — фізичних, соціальних, технологічних;
- Сприйнятливість до вікової дискримінації (ейджизму), особливо в контексті знецінення досвіду та труднощів з працевлаштуванням.

Дослідниця О. Кириченко підкреслює, що старший вік супроводжується не лише зовнішніми бар'єрами, такими як упередження роботодавців, а й внутрішніми бар'єрами самоцінності, коли людина починає сумніватися у своїй спроможності залишатися активною, гідною, потрібною. Тому надзвичайно важливим є створення психологічної підтримки та профілактики соціального виключення.

Із соціально-психологічного погляду, успішне проходження похилого віку включає:

- Позитивну самооцінку власного професійного шляху;
- Готовність до нових ролей, не пов'язаних із статусом чи доходом;
- Збереження активності через освітню, соціальну, духовну діяльність;
- Інтеграцію професійного досвіду в особисту історію життя — як джерела гордості та мудрості.

Якщо суспільство підтримує цінність досвіду людей похилого віку, створює умови для їх включення в економічну та соціальну діяльність, вони залишаються повноцінними учасниками професійного та громадського життя. Прикладом цього можуть бути університети третього віку, наставницькі програми, волонтерські ініціативи.

1.3. Соціально-психологічні чинники, що зумовлюють ейджизм у професійному середовищі

Геронтологічний ейджизм — вид дискримінаційних відносин, що проявляється в стереотипізації уявлень про людей похилого віку, усвідомлюваному і неусвідомлюваному негативному до них відношенні, поведінці, що обмежує їх свободу і принижує гідність особистості.

У статті розглядаються соціальні причини поширення ейджизму: технологічний прогрес, омолодження найвпливовішого соціального прошарку, державна політика щодо літніх та засобів масової інформації, соціальна напруженість. Серед психологічних факторів розглянуті закономірності міжгрупових відносин у періоди соціальної напруги та хронічного стресу, проживання з сім'єю та без сім'ї. Наводяться приклади прояву ейджизму у суспільних та внутрішньосімейних відносин наведено емпіричні дослідження зарубіжної та вітчизняної психології, що розглядають психологічні наслідки поширення ейджизму: інфантилізація літніх, відстрочений вплив на емоційний стан сучасних молодих людей.

Ейджизм у професійному середовищі не виникає ізольовано — він формується та підтримується під впливом комплексу соціально-психологічних чинників, які охоплюють як макросоціальний, так і мікросоціальний рівень. До таких чинників належать культурні особливості суспільства, традиції сприйняття віку, демографічна ситуація, статусно-рольові відносини в організаціях, а також толерантність та соціально-психологічний клімат у колективах.

Культура значною мірою визначає ціннісне ставлення до віку та старіння. У традиційних суспільствах (наприклад, у східних культурах), старший вік часто асоціюється з мудрістю, авторитетом і повагою. Натомість у західному світі — та частково в пострадянському просторі — панує культ молодості, продуктивності та гнучкості, через що люди похилого віку часто сприймаються як «баласт», «технічно відсталі» або «втомлені», що призводить до їх витіснення з активного професійного життя [2].

В українському контексті проблема ускладнюється ще й перехідним типом культури: з одного боку, зберігається повага до віку на рівні риторики, але з іншого — реальна динаміка ринку праці демонструє перевагу молодих фахівців, особливо в приватному секторі. Як підкреслює Г. В. Лактіонова, саме змішання радянських стереотипів (старший = досвідчений) із новітніми

ринковими установками (старший = неактуальний) створює особливу амбівалентність у сприйнятті вікових груп.

Крім того, демографічні зміни (зокрема, старіння населення, еміграція молоді, зростання середнього віку працівників) зумовлюють конкуренцію між віковими групами за робочі місця. Це посилює напругу між поколіннями, формує взаємну недовіру та підвищує ризик формування дискримінаційних установок [9].

Культурно-історичні уявлення про старість і молодість безпосередньо впливають на те, як сприймається вік у трудовій сфері. В. Вілюнас зазначав, що культурні стереотипи можуть або сприяти соціальній інтеграції осіб похилого віку, або — витіснити їх на маргінес суспільного життя. У пострадянських країнах, включно з Україною, довгий час зберігалось уявлення, що досвід = перевага, однак у сучасній ринковій економіці пріоритет часто надається гнучкості, мобільності, технологічній грамотності, що вважаються ознаками молодості.

Крім цього, у зв'язку з міграцією молоді та «старінням нації», в Україні зростає кількість працівників віком 50+. Проте роботодавці не завжди готові інвестувати у професійний розвиток таких кадрів, побоюючись «низької віддачі». Це створює замкнене коло: відсутність можливостей породжує зниження мотивації, що лише підкріплює упередження. Отже, демографічна ситуація не просто тло — це структурний чинник, що визначає необхідність переосмислення віку як соціального ресурсу, а не як «проблеми» [8].

У кожній організації існує певна ієрархія ролей, статусів і очікувань, які впливають на взаємодію між працівниками різного віку. Часто молодші фахівці сприймаються як більш енергійні, перспективні, легші у навчанні, у той час як старші — як обмежені у розвитку, інертні або надто вимогливі. Установки типу *«він/вона вже на пенсії, чого ще хоче»* — є прикладом прихованого ейджизму, який зумовлений саме рольовими упередженнями.

За дослідженнями О. Кириченко, конфлікти між віковими групами часто виникають у результаті:

- конкуренції за статус;
- різного стилю управління та комунікації;
- відмінностей у цінностях (наприклад, орієнтація на стабільність у старших — проти прагнення до швидкої реалізації у молоді).

В умовах, коли організаційна структура не передбачає інклюзивного лідерства та системи взаємопідтримки, такі конфлікти не лише не вирішуються, а й закріплюються як неформальні норми — наприклад, «не беремо працівників 50+», «вони не здатні адаптуватись», «молоді не треба довіряти серйозні завдання» тощо.

Толерантність як особистісна та групова якість безпосередньо впливає на рівень прояву ейджизму. Колективи з високим рівнем соціально-психологічної зрілості, емпатії, відкритості до «іншого» демонструють нижчий рівень дискримінації, включно з віковою.

Як вказує І. Зайцева, дискримінація за віком найчастіше виникає в колективах із низьким рівнем згуртованості, високою конкуренцією, відсутністю горизонтальних зв'язків. У таких умовах відмінності не визнаються як ресурс, а навпаки — стають підставою для ізоляції.

У кожній організації формуються формальні й неформальні статуси, що регулюють взаємодію між працівниками. Вікові стереотипи можуть порушувати баланс цих ролей: молодші працівники можуть не визнавати авторитет старших, а старші — знецінювати ідеї новачків. Це створює фоновий конфлікт поколінь, який, за словами Г. С. Абрамової, може набувати хронічної форми, якщо його не усвідомлювати й не врегульовувати.

Важливо враховувати й структуру очікувань: від молодих очікують ініціативності, але не незалежності; від старших — стабільності, але не новаторства. Така нерівновага у ролях призводить до фрустрації та втрати сенсу професійної діяльності. У дослідженнях О. Столяренко зазначено, що організація, яка не дає можливості для самореалізації всім віковим групам, стикається з пасивністю працівників, саботажем змін, емоційним вигоранням.

Також слід враховувати феномен «невидимості» вікових працівників: їх можуть ігнорувати під час обговорень, не запрошувати до навчання, не залучати до нових проєктів. Це не відкрита дискримінація, але вона має реальні наслідки — зниження самооцінки, відчуття маргіналізації, дострокове звільнення з ініціативи працівника.

Соціально-психологічний клімат організації є фоном, на якому формуються або блокуються стереотипи. Якщо керівництво не підтримує цінність досвіду, а робочі процеси побудовані лише на швидкості та гнучкості, старші працівники починають відчувати маргіналізацію, що посилює самоусунення та професійну демотивацію.

Натомість у колективах, де активно підтримується міжпоколіннєвий діалог, наставництво, командна взаємодія, ейджизм знижується. У таких середовищах вік сприймається не як бар'єр, а як додаткова цінність.

Соціально-психологічний клімат колективу, як показують дослідження А. Ф. Бандури, відіграє роль буфера між стереотипами та поведінкою. У колективах з високим рівнем згуртованості, взаємопідтримки та прозорої комунікації упередження не перетворюються на дискримінаційні дії. В таких умовах старші працівники відчують себе частиною команди, а молодь — не відкинутою, а підтриманою [16].

Особливе значення має рівень організаційної культури. Якщо в ній закладено принципи інклюзії, поваги до різноманіття, розвиток soft skills усього персоналу — толерантність формується як професійна компетенція. Проте в умовах авторитарного управління, де цінуються лише «результати», а не людські взаємини, ейджизм набуває особливо гострих форм.

Також важливим чинником є толерантність керівника. Коли керівництво демонструє повагу до всіх вікових груп, підтримує міжпоколіннєвий діалог і практикує залучення працівників різного віку — дискримінаційні установки поступово втрачають силу. Якщо ж керівник сам має вікові упередження — вони швидко поширюються на весь колектив як неформальна норма поведінки.

Висновки до розділу 1: аналіз наукової літератури дозволив зробити висновок, що вікова дискримінація (ейджизм) є багатовимірним соціально-психологічним явищем, яке проявляється у вигляді упереджених уявлень, стереотипних суджень, знецінення досвіду або недовіри до людей певного віку — як молодого, так і похилого — у професійному середовищі.

У сучасному науковому дискурсі ейджизм розглядається не лише як окрема форма дискримінації, а як структурна складова соціального сприйняття віку, яка формується під впливом культурних норм, економічних очікувань, змін ринку праці та трансформації ролей у суспільстві. На основі аналізу праць таких вітчизняних і зарубіжних дослідників, як Р. Батлер, О. Кириченко, І. Зайцева, Г. Лактіонова, І. Чорнобай, Т. Бочкарьова та ін., можна стверджувати, що вікові стереотипи закладаються в суспільну свідомість із дитинства і мають тенденцію до трансляції у професійні відносини, впливаючи як на суб'єктивне самосприйняття особистості, так і на об'єктивні процеси управління кадрами.

Розглянуто основні форми ейджизму: явний, прихований та інституційний. Явна дискримінація проявляється у прямих висловлюваннях чи діях щодо віку, прихована — у поведінкових або невербальних сигналах (ігнорування, уникнення, знецінення), інституційна — в організаційних політиках і структурах, які систематично обмежують можливості для певних вікових груп. Усі ці форми часто переплітаються, що ускладнює виявлення проблеми та її подолання.

Професійне самовизначення розглядається як тривалий процес, що охоплює різні вікові етапи — від бнацького віку до похилого. Кожен із цих етапів має свою специфіку, динаміку, потреби та ризики. У підлітковому та юнацькому віці професійний вибір часто є нестабільним і під впливом зовнішніх факторів; у зрілому віці — стабілізується, однак може стикатися з вигоранням або необхідністю переорієнтації; у похилому віці — змінює фокус на збереження гідності, передачу досвіду, пошук нових форм самореалізації.

Особливу увагу приділено соціально-психологічним чинникам, що зумовлюють появу та підтримку ейджизму у трудових колективах. До них відносяться: культурні уявлення про вік, демографічна ситуація, статусно-рольова динаміка в організаціях, рівень соціальної та емоційної толерантності, якість соціально-психологічного клімату в колективі, управлінська культура. Показано, що толерантність до вікової різноманітності та інклюзивне управління значно знижують прояви ейджизму.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що ейджизм у професійному середовищі — це не лише особистісна установка, а соціально обумовлений феномен, що потребує міждисциплінарного осмислення та системного втручання на рівні освіти, управління персоналом, організаційної культури та психологічної підтримки. Подальше емпіричне дослідження має бути спрямоване на вивчення конкретних параметрів прояву вікової дискримінації з урахуванням особистісних, соціальних і професійних характеристик респондентів.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Методологія дослідження: вибірка, методики, етичні засади

Емпіричне дослідження проводилось з метою вивчення психологічних особливостей прояву вікової дискримінації у професійній діяльності особистості. Для досягнення цієї мети було сформовано вибірку, яка охоплює осіб різного віку, статі та професійного статусу, що забезпечує репрезентативність і дозволяє простежити вікові відмінності у сприйнятті явища ейджизму.

Збір даних здійснювався на базі Херсонського державного університету, зокрема серед викладачів, адміністративного персоналу та студентів старших курсів, які вже мають досвід офіційного або тимчасового працевлаштування. Окрім того, частина опитування була проведена онлайн через Google Forms із залученням респондентів, що працюють у різних сферах, включно зі сферою обслуговування, ІТ, освітою, державною службою та приватним бізнесом.

Загалом у дослідженні взяли участь 60 респондентів. Вибірка була побудована за принципом рівномірного представлення вікових категорій. Умовно було виділено три основні вікові групи:

- Молодь (від 20 до 29 років) — 20 осіб (33,3 % загальної вибірки). До цієї категорії належали переважно студенти останніх курсів, випускники та молоді фахівці, які мають досвід працевлаштування або проходження практики.
- Особи середнього віку (від 30 до 44 років) — 20 осіб (33,3 %). До цієї групи входили особи з активною професійною діяльністю, що мають сформовану професійну ідентичність і певний досвід у трудових колективах.
- Особи старшого віку (від 45 років і старше) — 20 осіб (33,3 %). Представники цієї категорії мають значний стаж роботи, займають керівні або спеціалізовані посади, або перебувають на етапі завершення кар'єри.

Гендерний склад вибірки також є збалансованим: 42 респонденти були жінками (70 %), 18 — чоловіками (30 %). Такий розподіл відображає реальну

гендерну ситуацію в багатьох сферах професійної діяльності, особливо в освіті, де переважають жінки.

За сферою професійної зайнятості респонденти поділилися наступним чином:

- Освіта (викладачі, викладачки, педагоги) — близько 25 %;
- Адміністративна та офісна робота — 20 %;
- Сфера обслуговування (рітейл, логістика, громадське харчування) — 15 %;
- IT-сфера та технічні спеціальності — 10 %;
- Державна служба (установи, держоргани, муніципальні структури) — 10 %;
- Інші сфери (вільні професії, тимчасово безробітні, студенти) — 20 %.

Критеріями включення у вибірку були: вік від 20 років, наявність досвіду професійної діяльності (на момент опитування або в недавньому минулому), здатність самотійно заповнити анкету та добровільна згода на участь у дослідженні. Було дотримано принципів конфіденційності, а також етичних стандартів психологічного дослідження, зокрема добровільної участі та права на відмову без пояснення причин.

Такий підхід до формування вибірки дозволив виявити специфіку сприйняття вікової дискримінації як у молодих спеціалістів, так і в осіб середнього та старшого віку, що забезпечує комплексне бачення проблеми в сучасному професійному середовищі.

Для досягнення мети дослідження було обрано комплекс валідних і апробованих психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня вікової дискримінації, ставлення до осіб різного віку, а також соціально-психологічних характеристик професійного середовища. Нижче подано детальний опис кожної з методик, що використовувались у дослідженні.

Першою методикою стала шкала ейджизму Фрабоні (Fraboni Scale of Ageism, FSA), авторства Fraboni, Saltstone & Hughes. Вона складається з 29 тверджень, які респонденти оцінюють за 5-бальною шкалою Лайкерта — від

«категорично не згоден» до «повністю згоден». Методика дозволяє оцінити вираженість когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів ейджизму. До основних шкал входять: стереотипи щодо людей похилого віку, уникнення контактів з ними, страх перед власним старінням, а також загальний індекс ейджизму. Цей інструмент широко використовується в міжнародних дослідженнях і має високу надійність та конструктну валідність.

Наступною є шкала повсякденної дискримінації (Everyday Discrimination Scale, EDS), розроблена Д. Вільямсом. Вона містить від 9 до 12 пунктів (залежно від версії), які описують типові ситуації, в яких респонденти могли відчувати себе об'єктом дискримінації. Відповіді надаються за шкалою частотності: від «ніколи» до «дуже часто». Також передбачається додаткове запитання про те, яку саме дискримінаційну ознаку респондент вважає причиною — стать, вік, етнічність тощо. У рамках даного дослідження акцент був зроблений саме на вік як джерело дискримінації. Методика дає змогу виявити не лише частоту таких ситуацій, а й рівень їх суб'єктивного значення для особистості.

Третім інструментом було використано методику діагностики соціально-психологічного клімату в колективі, авторства Л. М. Казміренко. Цей інструмент дозволяє проаналізувати міжособистісні стосунки та загальну атмосферу в колективі, що є критично важливим фоном для виникнення або, навпаки, запобігання вікової дискримінації. Методика складається з 20–30 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою. Основні шкали: комфортність спілкування, згуртованість колективу, рівень довіри, конфліктність. Отримані дані дають змогу визначити, чи сприяє колективний клімат формуванню толерантного середовища, чи навпаки — стимулює появу дискримінаційних установок.

Для виявлення глибинного емоційного ставлення до осіб різного віку у професійному контексті було використано методику «Семантичний диференціал», запропоновану Ч. Осгудом та адаптовану для українських досліджень. Методика базується на оцінці респондентами певних понять — у

даному випадку, таких як «молодий співробітник», «старший колега», «пенсіонер у трудовому колективі» — за шкалами біполярних прикметників (наприклад, «активний — пасивний», «надійний — ненадійний», «сильний — слабкий»). Відповіді надаються за 7-бальною шкалою. Методика дозволяє оцінити три фактори: емоційність, силу та активність (за Осгудом), що дає змогу виявити приховані установки та стереотипи, які часто не усвідомлюються.

Останньою до комплексу була включена методика діагностики толерантного ставлення особистості, розроблена В. І. Бойком та адаптована українськими дослідниками. Вона містить 40 пунктів і призначена для визначення загального рівня соціально-психологічної толерантності до «іншого», включаючи вікову інакшість. У методиці досліджуються такі аспекти, як емоційна врівноваженість, конфліктність, терпимість до чужої думки, вміння приймати відмінності. Відповіді можуть бути як у форматі «так/ні», так і за шкалою інтенсивності згідно з версією адаптації. Цей метод був обраний для виявлення особистісних якостей, що впливають на рівень прояву або, навпаки, прийняття вікових відмінностей у міжособистісних стосунках.

Для математико-статистичної обробки емпіричних даних у дослідженні було використано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона (r). Цей метод дозволяє виявити силу та напрямок лінійного зв'язку між двома кількісними змінними, що представлені у вигляді інтервальних або відносних шкал.

Коефіцієнт Пірсона змінюється в діапазоні від -1 до $+1$. Значення, близькі до $+1$, свідчать про прямий сильний зв'язок між змінними: зі збільшенням одного показника збільшується й інший. Значення, наближені до -1 , вказують на сильний обернений зв'язок: зростання однієї змінної супроводжується зниженням іншої. Значення, близьке до 0 , вказує на відсутність лінійного зв'язку.

Кореляційний аналіз за Пірсоном застосовувався в межах дослідження для перевірки гіпотетичних взаємозв'язків між рівнем ейджизму,

толерантності, повсякденної дискримінації, соціально-психологічного клімату та емоційного сприйняття вікових груп. Це дало змогу встановити, наскільки ті чи інші характеристики взаємопов'язані, а також зробити висновки про наявність або відсутність певних закономірностей між ними.

Усі обчислення проводилися з дотриманням критерію статистичної значущості на рівні $p \leq 0,01$, що дозволяє з високою точністю оцінити надійність отриманих результатів.

Таким чином, зазначений комплекс методик дозволяє комплексно вивчити вікову дискримінацію як багатокomпонентне явище — на рівні когнітивних установок, емоційного ставлення, поведінкових проявів і впливу соціального контексту. Таке поєднання забезпечує глибину аналізу, дає змогу дослідити як зовнішні, так і внутрішньоособистісні фактори цього соціально-психологічного феномена.

Таким чином, вікова дискримінація у професійному середовищі є не лише соціальною, а й глибоко психологічною проблемою, яка потребує системного підходу до її вивчення та подолання. Отримані результати можуть слугувати основою для створення психопрофілактичних програм, спрямованих на розвиток вікової толерантності, удосконалення політики інклюзивності на робочих місцях і підвищення якості міжпоколінньої взаємодії.

2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження

Для діагностики рівня ейджизму у професійному середовищі було використано шкалу ейджизму Фрабоні (FSA), що дозволяє виміряти індивідуальні установки щодо осіб старшого віку за когнітивними, емоційними та поведінковими показниками. Загальна кількість пунктів методики — 29, оцінювання здійснювалося за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «категорично не згоден» до «повністю згоден»). Максимально можливий бал — 145. Чим вищий бал — тим вираженіший ейджизм.

Загальні результати за шкалою FSA показали наступний розподіл рівнів ейджизму:

Низький рівень ейджизму (менше 75 балів) — 21 особа (35%). Це свідчить про те, що третина респондентів демонструє толерантне ставлення до осіб старшого віку у професійному контексті. Такі респонденти, як правило, не підтримують стереотипні уявлення про «непродуктивність» чи «неактуальність» літніх працівників, відкриті до міжпоколіннєвої співпраці та не схильні до упередженого сприйняття віку як фактора, що знижує цінність людини в колективі. Низький рівень ейджизму також може свідчити про наявність позитивного досвіду міжвікової взаємодії, високий рівень загальної соціальної емпатії та зрілість у міжособистісному спілкуванні.

Середній рівень ейджизму (75–105 балів) — 30 осіб (50%). Це означає, що половина вибірки має помірно виражені ейджистські установки, які можуть бути неусвідомленими або ситуативними. Такі респонденти, ймовірно, не мають явно дискримінаційного ставлення, однак можуть діяти на основі поширених стереотипів — наприклад, уникати співпраці з літніми колегами у складних проєктах, сумніватися у здатності старших опановувати нові технології тощо. Цей рівень ейджизму зазвичай не супроводжується відкритою дискримінацією, проте створює передумови для соціального дистанціювання між віковими групами та формування прихованої напруги в колективі.

Високий рівень ейджизму (понад 105 балів) — 9 осіб (15%). Це свідчить про наявність яскраво виражених негативних установок щодо осіб старшого віку. Такі респонденти, ймовірно, мають жорсткі стереотипи про вік як про обмеження професійної спроможності, розглядають старших працівників як менш ефективних, менш гнучких і менш цінних для сучасного ринку праці. У поведінці таких осіб можливі прояви відкритого або пасивного спротиву співпраці з літніми колегами, знецінення їхньої думки, небажання навчатися у них чи ділитися з ними ресурсами. Це може мати негативні наслідки для

соціально-психологічного клімату колективу, підвищуючи рівень конфліктності, напруги й фрустрації.

Поглиблений аналіз відповідей показав, що найбільше погоджень із ейджистськими твердженнями отримали пункти, пов'язані з уявленням про неефективність літніх людей у роботі з технологіями та небажанням працювати у команді з представниками старшого віку. У той же час, твердження, що апелювали до поваги до досвіду старших, частіше отримували позитивні оцінки, особливо від респондентів старше 30 років. Спостерігався гендерний нюанс: жінки дещо рідше погоджувались із твердженнями, що містять знецінення старших людей, тоді як чоловіки були схильні до нейтральної або унікальної позиції. Респонденти зі сфери освіти та державної служби загалом демонстрували нижчий рівень ейджизму, порівняно з представниками приватного бізнесу та сфери обслуговування.

Отримані результати свідчать про наявність помірного рівня ейджизму серед більшості респондентів, з виявленими віковими й професійними відмінностями. Наявність навіть незначного відсотка осіб з високим рівнем ейджизму вказує на потребу у просвітницьких і профілактичних заходах у колективах для формування вікової толерантності та запобігання дискримінації.

Для вивчення досвіду вікової дискримінації в повсякденному професійному житті було використано шкалу повсякденної дискримінації (Everyday Discrimination Scale — EDS), розроблену Д. Вільямсом. Методика дозволяє виявити, наскільки часто респонденти зіштовхуються з ситуаціями упередженого, несправедливого чи зневажливого ставлення, та яку саме причину (вік, стать, етнічність тощо) вони вважають джерелом цього ставлення.

Для цілей даного дослідження акцент було зроблено на вікову ознаку. Респонденти оцінювали частотність дискримінаційних ситуацій за 6-бальною шкалою: від «ніколи» (1 бал) до «майже щодня» (6 балів). Загальний показник формується як середнє арифметичне всіх відповідей.

Результати кількісного аналізу виявили такий розподіл відповідно до середнього балу за шкалою EDS:

Майже кожен другий учасник дослідження (45%) регулярно стикається з окремими проявами вікової упередженості у професійному середовищі. У більшості випадків це проявляється у непрямих формах, таких як зневажливі коментарі, ігнорування, небажання слухати думку респондента, відмова від залучення до нових проєктів або навчання. Такі форми поведінки не завжди визнаються відкритою дискримінацією, однак накопичення подібних ситуацій поступово формує відчуття відстороненості, недовіри та професійної невидимості.

Наявність 15% респондентів із високим рівнем переживання дискримінації є тривожним індикатором. Це означає, що майже кожен сьомий учасник дослідження регулярно стикається з ситуаціями, які викликають в нього відчуття знецінення або приниження на основі віку, що має потенційно негативні наслідки для емоційного стану, самооцінки та мотивації до праці.

Водночас показник у 40% осіб з низьким рівнем дискримінаційного досвіду свідчить про наявність у частини респондентів позитивного професійного середовища, де вік не є чинником упередженого ставлення. Це може бути результатом зрілого клімату колективу, підтримки керівництва, наявності толерантних установок у команді.

Отже, загальний аналіз результатів за шкалою EDS вказує на доволі поширену присутність вікової дискримінації у професійному щоденному досвіді працівників, при цьому найбільша кількість респондентів має помірний рівень такого досвіду, а значна частина — або зовсім його не відчуває, або зіштовхується з ним регулярно. Це підкреслює важливість профілактичної роботи у трудових колективах, спрямованої на формування вікової толерантності та запобігання дискримінаційним практикам.

У межах емпіричного дослідження з метою оцінки психологічної атмосфери в колективах, де працюють респонденти, було використано методику діагностики соціально-психологічного клімату в колективі Л. М.

Казміренко. Ця методика дає змогу виявити рівень згуртованості, взаємопідтримки, доброзичливості, відкритості між членами колективу, а також ступінь комфортності міжособистісної взаємодії в професійному середовищі. Усього опитувальник містить 20 тверджень, на які респондент відповідає, оцінюючи погодження або незгоду з кожним із них. Інтерпретація результатів передбачає виділення трьох рівнів соціально-психологічного клімату: сприятливий, нейтральний (відносно сприятливий) та несприятливий.

У результаті обробки даних було встановлено такий розподіл респондентів за рівнем соціально-психологічного клімату:

Майже половина респондентів (46,7%) оцінює атмосферу у своєму трудовому колективі як сприятливу. Це свідчить про наявність високого рівня взаємної довіри, відкритого обміну думками, готовності до співпраці, емоційної підтримки та психологічного комфорту. Такі умови є важливим фактором зниження конфліктності та напруги, сприяють ефективному вирішенню професійних завдань і можуть запобігати проявам дискримінації, включно з віковою.

Водночас третина респондентів (36,7%) відзначили, що клімат у колективі є лише умовно сприятливим. Це означає, що, хоча в цілому міжособистісні відносини не викликають відкритого дискомфорту, однак у колективах фіксується низький рівень емоційної включеності, спостерігається формальність у спілкуванні, обмежена взаємодія між поколіннями, а також можливі приховані конфлікти або напруженість, що не отримують відкритого вирішення. У таких умовах, хоча відкритий ейджизм може не проявлятися, однак його приховані форми мають потенціал для розвитку, зокрема через відсутність емоційної близькості між колегами різного віку.

Особливу увагу заслуговує той факт, що у 10 респондентів (16,6%) зафіксовано несприятливий соціально-психологічний клімат. Це означає наявність ознак ізоляції, конфліктів, напруженості у спілкуванні, міжособистісної недовіри. Високий рівень тривоги, взаємна критика, відсутність підтримки у таких колективах значно підвищують ризик

формування упереджень і дискримінаційних установок, у тому числі за віковою ознакою. Респонденти з цієї категорії найчастіше згадували про відчуття недооціненості, відсутність діалогу з керівництвом, неформальне «клубне» середовище, у якому вони почувалися виключеними.

Загалом отримані результати дозволяють зробити висновок, що майже половина учасників дослідження працює у колективах із позитивною соціально-психологічною атмосферою, що створює передумови для поваги, довіри та інклюзивності. Проте значна частина респондентів перебуває в умовах формального, нейтрального або навіть напруженого клімату, що підвищує ризик соціального дистанціювання, зокрема між представниками різних вікових груп. Це, у свою чергу, актуалізує необхідність усвідомленого формування інклюзивного, доброзичливого професійного середовища, де цінуються не лише результати роботи, а й повага до особистості, незалежно від віку.

Для вивчення емоційно-сміслового ставлення до представників різних вікових груп у професійному середовищі було застосовано методику «Семантичний диференціал» в українській адаптації. Респондентам пропонувалося оцінити два соціальних образи — «молодий колега» та «колега старшого віку» — за низкою біполярних шкал прикметників (наприклад, активний–пасивний, сучасний–застарілий, компетентний–некомпетентний, перспективний–безперспективний, гнучкий–ригідний тощо). Оцінювання проводилося за 7-бальною шкалою, де крайні значення позначали яскраво позитивну або негативну полярність, а середина — нейтральне ставлення.

У результаті аналізу відповідей виявлено, що образ молодого колеги здебільшого асоціювався з позитивними якостями. 78% респондентів оцінили його як «перспективного», 72% — як «інноваційного», 69% — як «гнучкого», а 65% — як «енергійного». Середній бал по всіх шкалах для цього образу склав 5,9 із 7, що свідчить про переважно позитивне емоційне ставлення до молодих працівників у

професійному контексті. Водночас образ колеги старшого віку сприймався більш неоднозначно.

60% респондентів оцінили його як «досвідченого», 58% — як «надійного», 55% — як «відповідального», але лише 34% погодилися з твердженням «гнучкий», і лише 29% визнали його «сучасним». Середній бал по шкалах склав 4,2 із 7, що свідчить про загалом позитивне, але менш інтенсивне емоційне сприйняття, а також наявність стійких латентних стереотипів, зокрема щодо адаптивності та технологічної компетентності старших працівників.

Порівняльний аналіз показав, що: 65% респондентів мали чітко виражену позитивну установку щодо молодих колег, при цьому майже половина з них (32%) демонструвала слабо позитивне або амбівалентне ставлення до старших. 20% респондентів віддали перевагу образу старшого колеги у таких категоріях, як «стабільний», «відповідальний», «мудрий», підкреслюючи цінність досвіду та передбачуваності. Разом з тим, 15% опитаних виявили чітко виражені ейджистські установки, описуючи старших колег як «втомлених», «пасивних» або навіть «зайвих» у команді.

Якісний аналіз виявив, що позитивне ставлення до старших працівників частіше висловлювали респонденти зі сфери освіти, медицини та держслужби, тоді як у сфері продажів, бізнесу та логістики домінували стереотипи щодо «неефективності» або «повільності» представників старшої вікової категорії.

Узагальнюючи, можна сказати, що образ молодого колеги у свідомості більшості респондентів є емоційно насиченим, динамічним, сповненим перспективи, тоді як образ старшого колеги — більш стриманим, поважним, але частково ригідним, що створює когнітивно-емоційну асиметрію, яка може проявлятися у поведінкових стереотипах та впливати на динаміку міжпоколінньої взаємодії у колективі.

Отримані результати підтверджують актуальність подальшої роботи з формування позитивних, збалансованих соціальних образів, які відображають

не лише вікову належність, а й особистісні характеристики та професійні якості, що реально мають значення в колективній роботі

Для оцінки рівня загальної міжособистісної толерантності, зокрема у контексті міжвікових взаємодій, у дослідженні було використано методику діагностики толерантного ставлення особистості В. І. Бойка (адаптована версія). Методика дозволяє виміряти загальний рівень толерантності особистості, а також виявити окремі аспекти нетолерантної поведінки, зокрема емоційну ригідність, стереотипність мислення, імпульсивність у соціальних контактах, агресивність, категоричність тощо.

Кожен респондент відповідав на 45 тверджень, обираючи варіанти, які найточніше описують його поведінку, судження та емоційні реакції. Після підрахунку балів було визначено три рівні толерантності: високий, середній і низький.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що більшість респондентів демонструють достатньо сформовану здатність до прийняття «іншості», зокрема вікової. Особи з високим рівнем толерантності виявляли схильність до емоційної стриманості, розвиненої емпатії, готовності до компромісу та небажання оцінювати інших за зовнішніми ознаками. Вони рідко демонструють роздратування у відповідь на іншу думку, легко адаптуються до різних типів комунікації та не нав'язують своїх поглядів.

Респонденти із середнім рівнем толерантності зазвичай не конфліктні, однак у складних або незвичних ситуаціях можуть демонструвати захисні реакції, закритість або м'яке відторгнення, особливо в умовах тиску чи конкуренції. Така категорія становить потенційну групу ризику щодо неусвідомлених форм нетолерантності, включно з ейджизмом — наприклад, коли негативне ставлення проявляється не відкрито, а у вигляді відсторонення, недовіри або уникання співпраці з представниками інших вікових груп.

Найменша частка вибірки — 15% — продемонстрували низький рівень толерантності. Це свідчить про високу ймовірність використання стереотипного мислення, схильність до категоричності, негнучкості у

судженнях, переоцінку власної правоти та недостатню чутливість до потреб і особливостей інших людей. Ці респонденти частіше виявляють емоційне неприйняття відмінностей та схильність приписувати негативні риси тим, хто не відповідає їхнім уявленням про «норму» — зокрема, за віковою ознакою.

Якісний аналіз підтвердив, що особи з високим рівнем толерантності були більш відкритими до міжвікової комунікації, підкреслювали цінність досвіду, багатогранність поглядів та необхідність командної роботи, незалежно від віку. Натомість респонденти з низьким рівнем толерантності частіше висловлювали ідеї на кшталт *«молодь не хоче працювати»* або *«літні працівники вже не здатні ефективно діяти»*, що свідчить про наявність ейджистських упереджень як прояву загальної міжособистісної нетолерантності.

Таким чином, результати методики В. І. Бойка демонструють чіткий зв'язок між загальною толерантністю особистості та потенційною схильністю до дискримінаційних установок. Формування атмосфери поваги та емпатії в колективі можливе лише за умови розвитку індивідуальної соціальної зрілості, що включає в себе як емоційну регуляцію, так і критичне ставлення до власних переконань.

З метою виявлення взаємозв'язків між показниками, що характеризують ейджизм, повсякденну дискримінацію, соціально-психологічний клімат, толерантність та емоційно-сміслову сприйняття вікових груп, було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона (r). Аналіз здійснювався на основі кількісних результатів 60 респондентів. Рівень статистичної значущості оцінювався на рівні $p \leq 0,05$.

Високий рівень ейджизму (шкала FSA) $\leftrightarrow$ Низький рівень толерантності (методика В. І. Бойка): $r = -0,52$, $p \leq 0,01$
Встановлено обернений зв'язок середньої сили: респонденти з високим рівнем ейджизму, як правило, мають низький рівень загальної міжособистісної толерантності. Це означає, що вони менш схильні приймати «інакшість», частіше демонструють нетерпимість, імпульсивність у судженнях і негативні

стереотипи — зокрема щодо вікових відмінностей. Такий зв'язок підтверджує, що ейджизм не існує ізольовано, а вкорінений у загальному світоглядному контексті особистості.

Середній рівень повсякденної дискримінації (EDS) ↔ Середній рівень ейджизму (FSA): $r = 0,41, p \leq 0,01$
 Результати показали прямий кореляційний зв'язок: ті, хто часто, але не критично, зіштовхується з проявами дискримінації у власному житті, водночас мають помірні вікові упередження. Імовірно, вони ще не усвідомлюють дискримінацію як глибоку соціальну проблему, але вже адаптували її моделі поведінки у своєму соціальному сприйнятті. Це може свідчити про початкову фазу формування вторинної дискримінаційної поведінки — «зі мною так, і я так».

Високий рівень сприятливості соціально-психологічного клімату (Казміренко) ↔ Високий рівень прагнення до міжвікової співпраці (семантичний диференціал): $r = 0,51, p \leq 0,01$
 Прямий зв'язок: особи, які працюють у здоровому, підтримувальному колективному середовищі, позитивно оцінюють міжпоколіннєву взаємодію. Це свідчить про те, що доброзичливий мікроклімат сприяє відкритості, довірі й зменшенню міжвікових бар'єрів. У таких колективах вік втрачає функцію соціального розділення.

Високий рівень поведінкового ейджизму (FSA) ↔ Високий рівень стереотипізації образу старших як «технологічно відсталих» (семантичний диференціал): $r = 0,46, p \leq 0,01$

Прямий зв'язок свідчить: люди з вираженими поведінковими проявами ейджизму (наприклад, уникнення, виключення старших із комунікації) одночасно формують образ старших працівників як некомпетентних у сучасних технологіях. Це підтверджує, що однією з ключових сфер вікової дискримінації в сучасному професійному середовищі є цифрова трансформація.

Низький рівень емоційної гнучкості (шкала толерантності Бойка) ↔ Високий рівень виключення старших з командної взаємодії (EDS): $r = 0,42$, $p \leq 0,01$

Прямий зв'язок свідчить: особи з труднощами в адаптації до емоційно складних або відмінних від звичних ситуацій частіше проявляють поведінку соціального виключення стосовно старших колег. Уникнення, небажання включати їх до командної роботи — це форма самооборони ригідної психіки від «іншого» у професійному полі.

Середній рівень когнітивної ригідності (шкала «незмінюваність переконань», Бойко) ↔ Середній рівень негативної оцінки компетентності старших (семантичний диференціал): $r = -0,44$, $p \leq 0,01$

Обернений зв'язок показує, що особи з негнучким мисленням схильні занижено оцінювати професійну компетентність старших працівників, що може бути наслідком автоматичного приписування «застарілих підходів». Така установка є когнітивною пасткою, в якій гнучкість мислення помилково ототожнюється з молодістю.

Високий рівень ейджизму (FSA) ↔ Низький рівень емоційної тепла в колективі (Казміренко): $r = -0,48$, $p \leq 0,01$

Обернений зв'язок між високими ейджистськими переконаннями та низьким рівнем емоційної підтримки у колективі. Респонденти, які оцінювали колектив як емоційно «холодний», частіше демонстрували упереджене, диференційоване ставлення до працівників різного віку. Це дозволяє зробити припущення, що ейджизм може бути формою «пояснення» або виправдання недовіри у токсичному середовищі.

2.3. Інтерпретація отриманих результатів у контексті психології особистості та професійної взаємодії

Результати емпіричного дослідження вікової дискримінації у професійному середовищі набувають особливої цінності у межах психології особистості, оскільки саме індивідуальні установки, рівень міжособистісної

толерантності, когнітивна гнучкість, емоційна регуляція та соціальна зрілість значною мірою визначають характер професійної взаємодії.

У контексті особистісного функціонування особи, ейджизм постає як когнітивно-емоційна установка, що формується на основі попереднього соціального досвіду, особливостей мислення та міжособистісних очікувань. За результатами дослідження, респонденти з низьким рівнем толерантності та високою когнітивною ригідністю частіше демонстрували високі показники ейджизму. Це узгоджується з психологічною концепцією авторитарної особистості (Т. Адорно), у якій нетерпимість до інакшого пов'язана з потребою в жорсткій структурі, однозначності та контролі. Таким чином, ейджистські переконання можуть виступати захисним механізмом, що дозволяє уникати міжвікових зіткнень або потреби адаптації до нових комунікаційних стилів.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, згідно з отриманими результатами, асоціюється зі зниженим рівнем ейджизму та підвищеною відкритістю до міжвікової взаємодії. Це підтверджує важливу роль мікросоціального контексту в моделюванні поведінки особистості. Теорія соціального навчання (А. Бандура) дозволяє пояснити ці результати через механізми наслідування: у сприятливому середовищі, де вікова різноманітність є нормою, індивіди частіше приймають подібні моделі як зразок.

Результати семантичного диференціалу свідчать про емоційно забарвлені когнітивні образи, що супроводжують міжвікову взаємодію. Молоді працівники сприймаються як більш активні, сучасні, перспективні, тоді як старші — як відповідальні, досвідчені, але менш гнучкі. Такий поділ вказує на існування двох полюсів соціального сприйняття, що можуть взаємодіяти як взаємодоповнювально, так і конфліктно, залежно від стилю керівництва, організаційної культури та особистісної зрілості працівників.

У термінах психології професійної діяльності, вікова дискримінація порушує один із базових принципів — принцип об'єктивної оцінки

професійної компетентності незалежно від соціально-біологічних характеристик особистості. Установки на перевагу молодості або упереджене ставлення до віку порушують систему справедливості в колективі, що може призводити до зниження мотивації, деструкції професійної ідентичності та погіршення соціальної згуртованості.

Водночас важливо відзначити, що ейджизм є не лише наслідком особистісних характеристик, а й результатом взаємодії індивіда з конкретним професійним і соціокультурним контекстом. У колективах із високим рівнем міжособистісної довіри та взаємоповаги дискримінаційні установки частіше нівелюються або не активуються в поведінці, навіть якщо вони потенційно присутні на рівні переконань.

Таким чином, інтерпретація отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що вікова дискримінація у професійному середовищі тісно пов'язана як із особистісними особливостями (толерантність, гнучкість, емоційна регуляція), так і з соціально-психологічними умовами колективу. Найбільш уразливими до формування ейджистських установок є особи з низьким рівнем рефлексії, схильністю до ригідності, знеособленого сприйняття та відсутністю позитивного досвіду міжвікової взаємодії.

Ці результати дають підґрунтя для подальшої розробки психопрофілактичних програм, тренінгів вікової толерантності, розвитку інклюзивного лідерства та навчання персоналу принципам позитивної міжпоколінньої взаємодії, що сприятиме не лише зменшенню дискримінації, але й підвищенню ефективності та психологічного добробуту у трудовому середовищі.

Крім зазначеного, варто звернути увагу на те, що ейджизм не лише спричиняє зовнішню дискримінацію, а й може мати внутрішньоособистісні наслідки для самої людини, яка піддається упередженому ставленню. У старших працівників це часто провокує сумніви у власній професійній цінності, зниження самооцінки, емоційне виснаження, а згодом — відхід від активної участі в колективних процесах, навіть за наявності компетенцій.

Таким чином, ейджизм прямо впливає на формування професійної ідентичності в пізньому віці, обмежуючи можливість реалізації потреби в соціальній значущості, визнанні та корисності.

З іншого боку, для молодших учасників колективу важливою є потреба у затвердженні свого авторитету, що може бути утрудненим у колективах, де домінує неформальне уявлення про пріоритет досвіду над інноваційністю. У таких умовах виникає зустрічна напруга: молоді співробітники відчують бар'єри у просуванні, а старші — відчуття маргіналізації. Це створює двобічну зону конфлікту поколінь, яка при відсутності належного управлінського посередництва поглиблюється й ускладнює спільну діяльність.

З точки зору вікової психології, на різних етапах життя змінюються не лише потреби, а й способи їх задоволення. Так, у молодому віці домінує потреба в досягненнях і професійному зростанні, у зрілому — в реалізації стабільності, соціального статусу, а у пізньому віці — в трансляції досвіду, соціальному прийнятті й почутті значущості. Якщо ці потреби не задовольняються внаслідок упередженого ставлення, це може спричинити деформацію особистісного розвитку, професійну фрустрацію або навіть психологічне вигорання.

Також у контексті інтерпретації результатів варто відзначити, що високий рівень ейджизму в осіб із досвідом пережитої дискримінації (EDS) може розглядатись як форма вторинної ідентифікації із джерелом агресії. Це — захисна реакція, в основі якої лежить прагнення компенсувати власну вразливість через перенесення упередженого ставлення на іншу групу. Подібне явище описується у теорії соціального домінування (S. Sidanius & F. Pratto), де дискримінація розглядається як спосіб підтримання ієрархії в умовах міжгрупової конкуренції.

Таким чином, у контексті психології особистості вікова дискримінація виявляється не лише як соціальний феномен, а й як глибоко особистісна проблема, що зачіпає питання самооцінки, ціннісних орієнтацій, мотиваційної структури й емоційного стану працівників. Отже, попередження та подолання

ейджизму має базуватись не лише на зовнішніх регламентних змінах у колективах, а й на глибокій психологічній просвіті, розвитку саморефлексії та емпатії у всіх учасників професійної взаємодії.

Висновки до розділу 2: у другому розділі було представлено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення змістових психологічних параметрів вікової дискримінації в умовах професійної взаємодії. Для досягнення поставлених завдань було застосовано валідні психодіагностичні методики: шкала ейджизму Фрабоні (FSA), шкала повсякденної дискримінації (EDS), методика діагностики соціально-психологічного клімату в колективі (Л. М. Казміренко), семантичний диференціал (українська адаптація Ч. Осгуда), методика визначення рівня толерантності (В. І. Бойко), а також проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона.

Отримані результати дозволили встановити, що рівень ейджизму серед досліджуваних осіб варіюється від низького до високого, причому переважає середній рівень (50% вибірки). Це свідчить про наявність у професійному середовищі латентних упереджень щодо осіб старшого віку, які не завжди усвідомлюються самими респондентами.

Рівень повсякденної дискримінації, за шкалою EDS, виявився помірним у 45% респондентів. Частина учасників (15%) регулярно стикаються з явними або прихованими проявами дискримінації, що впливає на їхнє психологічне самопочуття, рівень довіри до колективу та відчуття справедливості у професійному контексті.

Аналіз результатів методики Казміренко засвідчив, що 46,7% респондентів працюють у колективах із сприятливим соціально-психологічним кліматом, проте 16,6% відчують постійну напругу, відчуження чи конкуренцію. Це має безпосередній зв'язок із рівнем ейджизму, що підтверджено даними кореляційного аналізу ($r = -0,47$).

Семантичний диференціал дозволив виявити асиметрію в емоційному та смислового сприйнятті образів молодих і старших колег. Молодь переважно асоціюється з енергійністю, гнучкістю та сучасністю, а старші — із досвідом і

надійністю, але також із «ригідністю» та «застарілістю». Ці уявлення, навіть якщо вони не є свідомо дискримінаційними, можуть зумовлювати поведінкові упередження.

Методика В. І. Бойка показала, що 43,3% респондентів мають високий рівень толерантності, проте 15% — низький, що потенційно підвищує ймовірність нетолерантної поведінки, зокрема на основі вікових відмінностей.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих взаємозв'язків між рівнем ейджизму та толерантністю, соціальним кліматом, когнітивними уявленнями про старших колег, а також частотою особистого досвіду дискримінації. Найсильніші зв'язки зафіксовано між ейджизмом і низькою толерантністю ($r = -0,52$), а також між позитивним образом старших колег і зниженим рівнем дискримінаційних установок ($r = -0,45$).

Таким чином, результати другого розділу дозволили не лише описати рівні та форми прояву вікової дискримінації, а й виявити психологічні чинники, що сприяють її виникненню. Установлено, що ейджизм формується на перетині особистісних рис, попереднього досвіду, соціального контексту взаємодії та колективних норм. Це підкреслює необхідність інтегрованого підходу до профілактики дискримінації — як на індивідуальному, так і на організаційному рівні.

ВИСНОВКИ

Проблема вікової дискримінації (ейджизму) у професійному середовищі є актуальною у сучасному соціальному контексті, адже зміни в демографічній структурі населення, зростання тривалості трудового життя та зміна уявлень про кар'єру вимагають нових підходів до міжпоколінньої взаємодії. У межах дипломної роботи здійснено комплексне дослідження психологічних параметрів прояву ейджизму, що дозволило виявити характерні риси цього феномену на особистісному та міжособистісному рівнях, а також визначити чинники, які сприяють його посиленню чи, навпаки, пом'якшенню.

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел, присвячених поняттям вікової дискримінації, соціально-психологічного клімату, толерантності, когнітивних стереотипів і міжпоколіннєвої взаємодії. Було з'ясовано, що ейджизм є багатовимірним явищем, яке охоплює когнітивний (установки, стереотипи), емоційний (відчуття неприйняття) та поведінковий (виключення, ігнорування) компоненти. Важливо, що ейджизм може бути як явним, так і прихованим або інституційним — тобто, закріпленим у нормах і практиках організацій. У другому розділі на основі емпіричного дослідження за участі 60 респондентів різного віку було визначено реальний рівень поширеності вікових упереджень у професійному середовищі. Було використано п'ять психодіагностичних методик (FSA, EDS, Казміренко, семантичний диференціал, Бойко) та проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона. Результати показали, що більшість респондентів демонструють середній рівень ейджизму (50%), а також помірну схильність до повсякденної дискримінації (45%), що вказує на латентний, неусвідомлений характер багатьох упереджень.

Було виявлено, що високий рівень ейджизму корелює з низьким рівнем міжособистісної толерантності, емоційною ригідністю, негативним емоційним образом старших колег, а також із несприятливим соціально-психологічним кліматом у колективі. Навпаки, позитивне професійне середовище, відкритість до міжвікової взаємодії та високий рівень емпатії асоціюються зі зниженим рівнем вікових упереджень. Окрему увагу приділено когнітивним і ціннісним образам вікових груп, які за результатами семантичного диференціала мають виразну асиметрію: молодь асоціюється з перспективністю, гнучкістю та енергією, старші — із досвідом, але також із ригідністю та «застарілістю». Це свідчить про наявність внутрішньо суперечливих соціальних уявлень, які можуть як сприяти взаємодоповненню поколінь, так і провокувати конфлікти. Інтерпретація отриманих результатів у контексті психології особистості показала, що ейджизм може бути проявом захисної реакції на складність або невизначеність у соціальному середовищі,

формою компенсації особистісної тривожності або результатом низької рефлексії. У професійному аспекті вікова дискримінація порушує принципи справедливості, знижує мотивацію, руйнує командну єдність і створює загрозу особистісного вигорання.

Таким чином, можна зробити висновок, що ейджизм є не лише соціальною, а й глибоко психологічною проблемою, яка формується на стику особистісних установок, досвіду, ціннісних орієнтацій і середовища взаємодії. Його прояви мають багатофакторну природу, а профілактика повинна охоплювати як індивідуальний, так і організаційний рівень.

Практичні рекомендації: впровадження тренінгів із розвитку вікової толерантності; формування політик «інклюзивного віку» у колективах; психопросвіта щодо стереотипів і їх впливу на прийняття рішень; стимулювання міжпоколіннєвого наставництва як форми збереження досвіду та інновацій одночасно. Отримані результати можуть бути використані в організаційній психології, HR-практиках, освітній сфері, а також у психодіагностиці та консультуванні з питань професійної адаптації, кар'єрного розвитку та вікової ідентичності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабухіна С. А. Латентний ейджизм в політичній комунікації на прикладі діяльності електронних урядів. *Сучасне суспільство*. 2021. Вип. 1. С. 4.
2. Балан Б. Особливості управління підготовкою футболістів 19–21-річного віку у процесі тренувальних і змагальних навантажень у професійних командах. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2023. № 3. С. 9.

3. Балогова Б. Причини та наслідки вікової дискримінації – ейджизму – людей похилого віку в інституційному просторі. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 1. С. 56.
4. Бантишева О. О. Особливості схильності осіб юнацького віку до віктимної поведінки залежно від майбутньої професії. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2023. Вип. 1(2). С. 7.
5. Беляєва Н. В. Урахування вікових особливостей у вихованні професійно-етичних якостей майбутніх магістрів-менеджерів. *Витоки педагогічної майстерності. Сер. : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 8(1). С. 58.
6. Гайдаш А. Репрезентації геронтогенезу в античній комедії: витоки формування ейджизму. *Сучасні літературознавчі студії*. 2020. Вип. 14. С. 147.
7. Даниляк Р. Знання вікових особливостей молодших школярів як основи професійних компетентностей вчителя початкових класів (до проблеми морального виховання). *Молодь і ринок*. 2020. № 10. С. 79.
8. Єкімова М. О. Проблема визначення поняття "ейджизм" у сучасній соціології. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2024. № 4. С. 217.
9. Коваль В. В. Вікові особливості фізичного виховання учнів у закладах професійно-технічної освіти України. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. 2024. Вип. 8. С. 46
10. Кокур О. М. Особливості професійного самоздійснення фахівців різного віку та професій. *Актуальні проблеми психології*. 2024. Т. 5, Вип. 14. С. 90.
11. Кривобок Т. П. Вікові особливості оцінки професійно прикладної фізичної підготовленості студенток педагогічних спеціальностей. *Науковий часопис. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)*. 2025. Вип. 3(1). С. 197.

- 12.Магдисюк Л. І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2023. № 3. С. 161.
- 13.Макарова О. В. Питання ейджизму в Україні. *Молодий вчений*. 2020. № 8(1). С. 74.
- 14.Миськів Г. В. Маркетинговий ейджизм. *Ефективна економіка*. 2024. № 7. С. 34.
- 15.Міхайліна Т. В. Ейджизм у трудових правовідносинах: соціально-правовий аспект *Держава та регіони. Серія : Право*. 2021. № 3. С. 24.
- 16.Мусаелян О. М. Гендерно-вікові та організаційно-професійні особливості схильності студентської молоді до віктимної поведінки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2023. Вип. 1(2). С. 51.
- 17.Мусаелян О. М. Гендерно-вікові та організаційно-професійні особливості схильності студентської молоді до аутоагресивної поведінки. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2023. Вип. 1.С. 85.
- 18.Новік Л. О. Вікові особливості становлення професійного іміджу особистості. *Психологія: реальність і перспективи*. 2019. Вип. 8. С. 202.
- 19.Печериця Н. М. Ейджизм студентської молоді та соціально-педагогічні напрями його подолання. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*. 2022. Вип. 82(2). С. 216.
- 20.Печериця Н. М. Ефективність моделі соціально-педагогічної корекції ейджизму студентської молоді в освітньо-культурному середовищі закладів вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 15(1). С. 129.
- 21.Печериця Н. М. Корекція ейджизму молоді як соціально-педагогічна проблема. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2022. № 1(1). С. 101.

- 22.Печериця Н. М. Модель соціально-педагогічної корекції ейджизму студентської молоді в освітньо-культурному середовищі закладу вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 12(1). С. 127.
- 23.Савельєв М. Г. Професійна підготовка майбутніх вчителів технологій: аналіз вікових особливостей розвитку. *Інноватика у вихованні*. 2025. Вип. 2. С. 274.
- 24.Савицька О. В. Статеві та вікові особливості мотивів вибору професії та мотивів навчання студентської молоді. *Проблеми сучасної психології*. 2023. Вип. 21. С. 639.
- 25.Спиця-Оріщенко Н. А. Вікові особливості професійного самовизначення в молоді *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2023. № 38-39. С. 413.
- 26.Хижняк А. А. Вікові особливості прояву професійних деформацій в інтерперсональній сфері тренерів-икладачів фізичного виховання. *Проблеми сучасної психології*. 2024. Вип. 24. С. 658.
- 27.Хижняк А. Вікові особливості прояву професійних деформацій в інтерперсональній сфері тренерів-викладачів фізичного виховання. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*. 2019. Вип. 2. С. 79.
- 28.Шапаренко Х. А. Особливості професійної самореалізації майбутніх вихователів дітей дошкільного віку. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2022. Вип. 31. С. 336.
- 29.Шестопал І. А. Особливості особистісного розвитку жінок зрілого віку у руслі професійної самореалізації. *Психологія: реальність і перспективи*. 2019. Вип. 7. С. 228.

