

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Огір Максим Юрійович

УДК 159.9:004.8:339

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ВПРОВАДЖЕННЯ
ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СФЕРІ ПРОДАЖІВ
053 «Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень, використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ Максим ОГІР

Керівник роботи

Можаровська Тетяна Вікторівна

кандидат психологічних наук, доцент

Житомир – 2025

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ____ » _____ 2025 року

Завідувач кафедри психології _____ к.психол.н., доцент Алла ЛИТВИНЧУК
(підпис)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Огір Максим Юрійович захистив
кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Огір М. Ю. Психологічні особливості впливу впровадження технологій штучного інтелекту у сфері продажів. - Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія». - Поліський національний університет, Житомир, 2025.

У магістерській роботі досліджено психологічні особливості впливу впровадження технологій штучного інтелекту у сфері продажів на молодих працівників віком 20-30 років. У роботі теоретично обґрунтовано роль ШІ як чинника трансформації професійного середовища, визначено його вплив на самооцінку, мотивацію, психологічний стан та поведінку молодих фахівців. Розкрито специфіку взаємодії працівників із інтелектуальними системами, описано амбівалентні ефекти цифровізації - підвищення продуктивності та одночасне посилення тривожності, відчуття замінності й зниження суб'єктивної компетентності.

Емпіричне дослідження проведено серед молодих працівників мережі магазинів техніки. Використано комплекс методів: анкетування, стандартизовані психодіагностичні методики (шкала самооцінки Розенберга, методики Річі–Мартіна та Кеттелла для оцінки мотивації), інтерв'ю, спостереження, кореляційний аналіз. Встановлено, що рівень інтеграції штучного інтелекту у робочі процеси суттєво корелює з показниками самооцінки та мотиваційної сфери: високий ступінь автоматизації може зменшувати відчуття професійної компетентності та внутрішню мотивацію, водночас сприяючи підвищенню зовнішньої мотивації та прагнення до професійного розвитку. Виокремлено чинники, що полегшують психологічну адаптацію працівників до технологічних змін, а також ризики, пов'язані з

цифровою тривожністю, інформаційним перевантаженням та переформатуванням професійної ідентичності.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів для розробки HR-стратегій, програм психологічної підтримки, удосконалення організаційної культури та впровадження ШІ у спосіб, що не знижує психологічного благополуччя працівників.

Ключові слова: штучний інтелект, самооцінка, мотивація, молоді працівники, цифровізація, психологічна адаптація, професійна діяльність.

ABSTRACT

Ohir M. Psychological features of the impact of implementing artificial intelligence technologies in the sales sector. – Qualification Thesis (Manuscript Form).

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 - Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2025.

The master's thesis examines the psychological features of the impact of implementing artificial intelligence technologies in the sales sector, focusing on young employees aged 20-30. The study provides a theoretical justification of AI as a factor that transforms the professional environment and analyzes its influence on self-esteem, motivation, psychological well-being, and behavioral patterns of young specialists. The dual nature of digitalization is highlighted, demonstrating how AI simultaneously increases productivity and contributes to anxiety, perceived replaceability, and reduced subjective professional competence.

The empirical study was conducted among employees of a large consumer electronics retail chain. A comprehensive methodological approach was applied, including questionnaires, standardized psychodiagnostic tools (Rosenberg Self-Esteem Scale; Ritchie-Martin and Cattell motivation assessments), semi-structured interviews, observation, and correlation analysis. The findings indicate that the degree of AI integration in work processes significantly correlates with self-esteem and motivational indicators: high levels of automation may lower perceived competence and intrinsic motivation, while enhancing extrinsic motivation and stimulating professional growth. Key factors facilitating psychological adaptation to technological changes were identified, as well as risks associated with digital anxiety, information overload, and transformations of professional identity.

The practical significance of the thesis lies in its applicability for HR management, development of psychological support programs, enhancement of organizational culture, and the implementation of AI solutions in ways that maintain employee well-being.

Keywords: artificial intelligence, self-esteem, motivation, young employees, digitalization, psychological adaptation, professional activity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКІВ.....	14
1.1. Поняття та особливості штучного інтелекту в сучасному робочому середовищі.....	14
1.2. Самооцінка як психологічний компонент професійного розвитку молодих працівників.....	16
1.3. Мотивація професійної діяльності молодих працівників та фактори, що її визначають.....	19
1.4. Вплив цифровізації та ШІ на психологічний стан і поведінку працівників.....	20
Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	23
2.1. Напрями та методи дослідження впливу ШІ на самооцінку та мотивацію молодих працівників.....	23
2.2 Процедура та вибірка дослідження впливу ШІ на самооцінку та мотивацію молодих працівників.....	25
Висновки до розділу 2	26
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ШІ НА САМООЦІНКУ ТА МОТИВАЦІЮ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	28
3.1. Рівень інтеграції технологій штучного інтелекту у робоче середовище молодих працівників	28
3.2. Особливості самооцінки молодих працівників в умовах цифровізації та впровадження ШІ	30
3.3. Мотиваційні зміни в умовах використання ШІ у професійній діяльності	32

3.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язку між впровадженням ІІ, самооцінкою та мотивацією працівників	34
Висновки до розділу 3	37
ВИСНОВКИ	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	40
ДОДАТКИ	44

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ перебуває в активній фазі цифрової трансформації, у межах якої штучний інтелект (ШІ) стає ключовим елементом автоматизації, оптимізації та модернізації робочих процесів. Застосування ШІ у різних професійних сферах сприяє підвищенню продуктивності, впровадженню нових моделей управління, розвитку інноваційних підходів до організації праці. Водночас технологічні зміни мають не лише економічні та організаційні наслідки, але й відчутний вплив на психологічні характеристики працівників, зокрема на їхню самооцінку та мотивацію.

Особливо чутливо до впливу ШІ ставиться молоде покоління працівників віком 20–30 років - група, яка ще формує професійну ідентичність, опановує професійні ролі та адаптується до вимог нового ринку праці. Для цих фахівців важливо відчувати свою компетентність, значущість, автономність та стабільність у професійній діяльності. Впровадження інтелектуальних систем, що частково замінюють або контролюють їхню роботу, може впливати на самооцінку, викликати відчуття загрози, посилювати невпевненість або втрату контролю над професійним процесом.

З іншого боку, ШІ створює можливості для розвитку, зменшує частку рутинних завдань, сприяє творчій та висококваліфікованій діяльності, забезпечує персоналізовану підтримку працівників. Таким чином, вплив штучного інтелекту є амбівалентним, що робить цю тему особливо актуальною з точки зору психологічної науки.

Проблематика взаємодії людини з технологіями, включно з ШІ, широка й багатоаспектна. У сучасних дослідженнях аналізуються питання цифрової тривожності, технологічного стресу, зміни професійної ідентичності, трансформації мотиваційної структури працівників (A. Edmondson, L. Floridi, R. Ryan та ін.). Однак кількість ґрунтовних робіт, присвячених саме молодим фахівцям у контексті впливу ШІ на їхню самооцінку та мотивацію, поки що

недостатня. Це формує наукову прогалину, яку покликана заповнити дана магістерська робота.

Об'єкт дослідження: діяльність суб'єктів сфери продажів в умовах цифровізації та впровадження технологій штучного інтелекту.

Предмет дослідження: психологічні особливості впливу технологій штучного інтелекту на поведінку, сприйняття, мотивацію, прийняття рішень і взаємодію учасників процесу продажів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості впливу впровадження технологій штучного інтелекту на поведінку, сприйняття, мотивацію та процеси прийняття рішень суб'єктів у сфері продажів.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що рівень інтеграції ШІ у робочі процеси є значущим чинником, що впливає на самооцінку та мотивацію молодих працівників: інтенсивне впровадження ШІ може знижувати самооцінку й внутрішню мотивацію в разі недостатньої психологічної готовності, але водночас може посилювати зовнішню та професійну мотивацію в умовах підтримуючого організаційного середовища.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення впливу штучного інтелекту на психологію працівників.
2. Визначити особливості самооцінки та мотиваційної сфери молоді у професійній діяльності.
3. Дослідити рівень інтеграції технологій ШІ у робоче середовище молодих фахівців.
4. Вивчити суб'єктивні переживання, побоювання та очікування молодих працівників щодо впровадження ШІ.
5. Провести емпіричний аналіз взаємозв'язків між використанням ШІ, самооцінкою та мотивацією молоді.

6. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення мотивації та збереження психологічного благополуччя працівників.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали концепції професійного розвитку особистості (А. Маркова, Є. Клімов), теорії самооцінки та самосвідомості (М. Розенберг, В. Столін), положення про мотиваційно-ціннісну сферу та внутрішню мотивацію (Е. Десі, Р. Раян), підходи до вивчення структур мотивації професійної діяльності (А. Реан, Р. Кеттелл, Річі–Мартін), теорії впливу технологічних змін та цифровізації на психіку (Н. Бухалов, Л. Флоріді), а також сучасні дослідження щодо психологічних чинників адаптації молоді до інноваційних технологій та штучного інтелекту (С. Брін, А. Каплан, М. Спек).

Методи та організація дослідження: із метою реалізації поставлених завдань, нами були використані методи: теоретичні - аналіз науково - психологічної літератури; кількісні методи - анкети та опитування, що дозволяють отримати загальні тенденції серед великої кількості респондентів (рівень самооцінки (шкала Розенберга); мотивації (методика Річі–Мартіна, Р. Кеттелла)); якісні методи - інтерв'ю, що дозволяють детальніше вивчити переживання та ставлення молодих працівників до технологій ШІ. Інтерв'ю допомагають отримати глибоке розуміння індивідуальних процесів адаптації, кореляційний та статистичний аналіз - для виявлення взаємозв'язків між рівнем використання ШІ, змінами в мотивації та самооцінці.

Вибірку дослідження склали робітники відомої мережі магазинів техніки віком 20-30 років.

Надійність і вірогідність дослідження забезпечується застосуванням перевірених методик для вимірювання самооцінки та мотивації (шкала Розенберга, Річі-Мартін, Кеттелл), які мають високу валідність і надійність у психологічних дослідженнях. Крім того, в дослідженні використовуються кілька методів збору даних, що дозволяє отримати більш точні результати, а

також застосовується техніка тріангуляції для порівняння даних, отриманих через різні методи.

Наукова новизна та теоретичне значення: вперше здійснено комплексний аналіз впливу впровадження систем штучного інтелекту у робоче середовище на самооцінку та мотиваційно-ціннісні характеристики молодих працівників віком 20-30 років; уточнено психологічні механізми взаємозв'язку між рівнем інтеграції ШІ у професійну діяльність та показниками внутрішньої і зовнішньої мотивації молоді; удосконалено підходи до вивчення професійної самооцінки молодих працівників у контексті цифрової трансформації трудового середовища; конкретизовано чинники, що зумовлюють позитивні або негативні зміни в самооцінці та мотивації молодих фахівців під впливом інтенсивності використання ШІ; розширено уявлення про психологічні особливості адаптації молодих працівників до технологічних змін та автоматизації, що супроводжують сучасний ринок праці.

Практична значущість одержаних результатів полягає у можливості використання результатів у HR-практиках, корпоративній освіті, психологічному консультуванні працівників та при впровадженні інтелектуальних систем.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні положення, результати та висновки дослідження були представлені та обговорені на семінарі з психології розвитку та консультування на тему: «Цифрові трансформації в професійній діяльності: виклики для молоді», на конференції молодих учених «Сучасні соціально-психологічні тенденції розвитку особистості» (2025 р.), де було презентовано результати кореляційного аналізу щодо взаємозв'язку між рівнем інтеграції ШІ та показниками самооцінки.

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 2 публікаціях:

1. Огір М. Ю. Вплив впровадження штучного інтелекту в робоче середовище на самооцінку та мотивацію молодих працівників //

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми сучасної психології». —Київ, 2024. — С. 112–116.

2. Огір М. Ю. Психологічні особливості мотивації молодих працівників в умовах цифровізації праці // Збірник наукових праць студентів та молодих учених. — Житомир, 2024. — С. 58–62.
3. Огір М. Ю. Психологічні особливості мотивації молодих працівників в умовах цифровізації праці // Матеріали науково-практичної конференції за результатами I туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт «Студентські наукові читання – 2025» (11 грудня 2025 року). — Житомир, 2025.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 53 найменування. Загальний обсяг складає 42 сторінки. Робота містить 4 таблиці, 3 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття та особливості штучного інтелекту в сучасному робочому середовищі

Штучний інтелект (ШІ) у сучасній науці розглядається як комплекс технологій і математичних моделей, що дають змогу машинним системам виконувати інтелектуальні функції, які раніше вважалися прерогативою людини: навчання, узагальнення інформації, прогнозування, розв'язання проблем, самоадаптація. У класичному розумінні ШІ є напрямом інформатики, але сьогодні це - міждисциплінарне поле, що охоплює психологію, нейробіологію, лінгвістику, соціологію та економіку. Розширення цього поля призвело до того, що ШІ став не тільки технологічним інструментом, а й соціально-психологічним чинником, який впливає на поведінку, світогляд, емоційний стан і мотивацію працівників.

Важливо підкреслити, що впровадження штучного інтелекту в робоче середовище не є нейтральним процесом з точки зору психології праці. Алгоритмічні системи не лише оптимізують виконання завдань, але й формують нові стандарти ефективності, які можуть не враховувати індивідуальні особливості працівників, контекст виконання діяльності та емоційні складові праці [1; 42]. У зв'язку з цим виникає феномен алгоритмічного тиску, що проявляється у постійному прагненні відповідати цифровим показникам продуктивності.

Дослідження свідчать, що алгоритмічне управління поступово змінює характер професійної взаємодії, зменшуючи роль міжособистісного зворотного зв'язку та підсилюючи формалізовані критерії оцінювання [5, с.30]. Для молодих працівників це може призводити до зниження відчуття підтримки з боку організації та керівництва, що негативно позначається на суб'єктивному переживанні професійної значущості. Водночас відсутність людського

посередництва у процесі оцінювання ускладнює інтерпретацію власних професійних досягнень.

Окрему увагу в сучасних дослідженнях приділено питанню професійної заміненості в умовах автоматизації. Усвідомлення того, що окремі функції можуть бути повністю або частково виконані штучним інтелектом, формує у молодих працівників відчуття нестабільності зайнятості та підвищує рівень тривожності [4, с. 29]. Такі переживання здатні впливати на професійні плани, мотивацію до довгострокового розвитку та загальне ставлення до роботи.

Разом із тим, дослідники наголошують, що психологічний ефект впровадження ШІ значною мірою залежить від організаційного контексту. За умов прозорого впровадження технологій, надання можливостей для навчання та участі працівників у процесі адаптації цифрових інструментів, штучний інтелект може розглядатися як допоміжний ресурс, що підсилює професійну автономію та сприяє розвитку нових компетенцій [40; 53].

У робочому середовищі ШІ виконує дві ключові функції: автоматизуючу (заміна рутинних дій) та інтелектуально-підсилюючу (розширення можливостей людини). Сьогодні він застосовується для аналізу великих масивів даних, машинного перекладу, бухгалтерії, проектування, логістики, маркетингової аналітики, діагностики, рекрутингу, клієнтської підтримки. В окремих сферах, як-от медицина, машинобудування та ІТ, ШІ став основою нових професійних ролей, у яких працівники більше взаємодіють із системами, ніж із традиційними інструментами.

Однак поряд із ефективністю ШІ привносить у професійне середовище нові виклики. Працівники, особливо молодь, стикаються з переоцінкою власних професійних компетенцій, оскільки багато завдань, які раніше були маркерами експертності, тепер виконуються автоматично й швидше. Це може впливати на самооцінку, почуття авторитетності та мотивацію.

Особливе занепокоєння викликає питання заміненості працівників. Популярною є теза про те, що до 2030 року до 30-40% професій зазнають

суттєвої трансформації через автоматизацію. Навіть якщо ІІ не замінює людину повністю, він змінює зміст роботи: зменшує частку творчих завдань або, навпаки, рутинних - залежно від сфери.

Крім того, вплив ІІ має когнітивні й емоційні виміри. Працівники стикаються з новими формами інформаційного перевантаження, коли необхідно швидко адаптуватися до оновлень технологій. Темпи інновацій настільки швидкі, що навіть молодим фахівцям важко підтримувати актуальність компетенцій. Це породжує феномен цифрової тривожності, почуття невпевненості у власних навичках, а іноді - відчуття професійної деградації.

Не менш важливою є етична площина. Працівники часто не розуміють принципів роботи ІІ, що створює враження непрозорості управління. Існує побоювання, що рішення, ухвалені ІІ (наприклад, у HR-системах), можуть бути упередженими або нечіткими за критеріями. Це впливає на почуття справедливості, значущості та довіри до організації.

Таким чином, штучний інтелект у сучасному робочому середовищі слід розглядати не лише як технологічний інструмент оптимізації діяльності, але і як соціально-психологічний чинник, що трансформує умови праці, стиль управління та суб'єктивне сприйняття професійної ролі працівника. Його впровадження створює нові можливості для підвищення ефективності, водночас формуючи психологічні ризики, пов'язані з алгоритмічним контролем і зниженням автономії.

1.2. Самооцінка як психологічний компонент професійного розвитку молодих працівників

Самооцінка є фундаментальною характеристикою особистості, яка визначає те, як людина сприймає свої вміння, досягнення, компетентність і власну значущість. Вона впливає на поведінку, мотиваційну сферу, рівень стресостійкості, стиль прийняття рішень та готовність до професійних змін. Для

молодих працівників самооцінка є визначальним фактором професійного становлення, оскільки на початку кар'єри вони ще не мають стабільної системи професійних успіхів і часто оцінюють себе через зовнішні умови.

У професійній діяльності самооцінка виконує функцію внутрішнього регулятора поведінки, визначаючи рівень ініціативності, відповідальності та готовності брати на себе складні завдання [6, с.14]. Для молодих працівників вона формується під впливом перших професійних успіхів і невдач, а також зворотного зв'язку з боку колег, керівників і, дедалі частіше, цифрових систем оцінювання.

Алгоритмічні показники ефективності можуть сприйматися як об'єктивні та безпомилкові, що підсилює їхній вплив на професійну самооцінку. У випадку невідповідності між очікуваннями працівника та результатами, зафіксованими системами ШІ, виникає когнітивний дисонанс, який часто вирішується шляхом зниження оцінки власної компетентності [26, с.20]. Це особливо характерно для осіб із недостатньо сформованою професійною ідентичністю.

З позицій теорії самоефективності А. Бандури, важливим чинником підтримки позитивної самооцінки є досвід успішного виконання завдань та позитивне соціальне підкріплення [11]. У цифровому середовищі роль соціального підкріплення може зменшуватися, що створює ризик формування нестабільної або заниженої самооцінки. Водночас можливість освоєння нових цифрових інструментів і досягнення успіхів у роботі з ними може, навпаки, підвищувати відчуття професійної спроможності.

У високотехнологічному робочому середовищі самооцінка стає особливо вразливою. Молоді працівники активно порівнюють свої результати з технологічними системами, які працюють швидше, точніше і без помилок. Якщо раніше компетентність молодого спеціаліста визначалася його швидкістю та точністю, то сьогодні ці параметри вже не є маркерами цінності, що може породжувати відчуття “втрати авторитету”. Парадоксально, але навіть

у ситуації підвищення ефективності роботи (завдяки ІІІ) працівники часто відчують зниження власної значущості.

Формування самооцінки у молодих працівників залежить від трьох компонентів:

- когнітивний компонент - усвідомлення власних компетенцій (ІІІ змушує переглядати знання та навички: те, що було актуальним кілька років тому, сьогодні може застаріти),
- емоційний компонент - ставлення до себе як до професіонала (молоді працівники можуть переживати тривогу, невпевненість, страх не відповідати вимогам ринку),
- поведінковий компонент - готовність діяти, навчатися, адаптуватися (люди з високою самооцінкою активніше опановують ІІІ, а з низькою - можуть уникати нововведень).

Сучасні дослідження показують, що самооцінка молодих фахівців часто гальмується порівнянням з “ідеалізованою моделлю” ІІІ, що підсилює перфекціонізм і знижує самоприйняття. Крім того, якщо роботодавець використовує ІІІ для контролю продуктивності (наприклад, відстеження активності), це може зменшувати довіру працівників до себе та підвищувати внутрішню напругу.

У той же час ІІІ може підвищувати самооцінку, якщо працівник сприймає його як інструмент розвитку: навчання, оптимізації часу, отримання швидкого зворотного зв'язку. Тому вплив ІІІ на самооцінку є неоднозначним і визначається рівнем підтримки, типом організаційної культури та особистісними характеристиками працівника.

Таким чином, самооцінка молодих працівників у цифровізованому робочому середовищі зазнає суттєвих змін під впливом інтенсивного використання технологій штучного інтелекту. Домінування зовнішніх алгоритмічних критеріїв оцінювання може знижувати суб'єктивне відчуття

професійної компетентності, особливо на етапі становлення кар'єри, що підтверджує необхідність комплексної психологічної підтримки.

1.3. Мотивація професійної діяльності молодих працівників та фактори, що її визначають

Мотивація молодих працівників формується під впливом багатьох чинників: професійних очікувань, внутрішніх цінностей, оцінки перспектив кар'єрного розвитку, рівня задоволення роботою, почуття компетентності та соціальної підтримки. У сучасних умовах на мотивацію все більше впливають технологічні зрушення, зокрема впровадження ІІІ.

Зміни у мотиваційній сфері працівників у контексті цифровізації праці є складним і багатовимірним процесом. Теорія самодетермінації дозволяє пояснити, яким чином зовнішні умови праці, зокрема впровадження ІІІ, впливають на якість мотивації [14]. Посилення контролю та стандартизації діяльності може призводити до зниження внутрішньої мотивації, навіть за умови зростання об'єктивної ефективності.

Для молодих працівників важливим мотиваційним чинником є можливість самореалізації та професійного зростання. У разі якщо використання ІІІ сприймається як обмеження творчої свободи або як загроза професійній унікальності, мотивація до діяльності може знижуватися [39; 42]. Натомість за умов, коли ІІІ виконує допоміжну функцію та звільняє час для більш змістовних завдань, внутрішня мотивація може посилюватися.

Внутрішня мотивація передбачає бажання молодого працівника розвиватися заради інтересу, самореалізації, творчості. Вона виникає тоді, коли працівник бачить можливість вносити у роботу інновації, впливати на результати та отримувати задоволення від процесу. Але ІІІ може зменшувати цю мотивацію, оскільки іноді відбирає "цікаві" частини роботи або перетворює професію на надмірно алгоритмізований процес.

Зовнішня мотивація включає матеріальні винагороди, службове просування, соціальне визнання. ШІ може підсилювати зовнішню мотивацію, якщо його впровадження пов'язане з підвищенням ефективності, бонусами або новими можливостями. Але може й знижувати її, якщо працівники сприймають ШІ як інструмент контролю, а не підтримки.

У молодих працівників особливо сильно проявляється залежність мотивації від почуття автономії. Якщо ШІ зменшує свободу дій, мотивація падає. Якщо навпаки - розширює можливості вибору, вона зростає.

Важливо враховувати також мотивацію уникнення: молоді працівники можуть відчувати страх помилки, страх бути гіршим за алгоритм, страх втратити роботу. Це знижує ініціативність і готовність брати на себе відповідальність.

Отже, ШІ створює нову конфігурацію мотиваційних чинників, яка може сприяти як професійній активності, так і мотиваційному вигоранню. Мотиваційна сфера молодих працівників у контексті цифровізації праці має амбівалентний характер: з одного боку, посилюється зовнішня мотивація та орієнтація на досягнення показників, з іншого — за умов зниження автономії може відбуватися послаблення внутрішньої мотивації, що негативно впливає на професійне благополуччя.

1.4. Вплив цифровізації та ШІ на психологічний стан і поведінку працівників

Цифровізація кардинально трансформує психологічні процеси у працівників. Її вплив можна розглядати через три аспекти: емоційний, когнітивний та поведенковий.

Емоційно працівники стикаються з двома полярними станами:

- підвищенням упевненості, коли технології допомагають працювати ефективніше,

- підвищенням тривожності, коли вони почуваються “некомпетентними” в порівнянні з ШІ.

Когнітивні зміни пов’язані з необхідністю постійного навчання, переробки великих обсягів інформації, роботи у швидкому темпі, що сприяє розвитку цифрової втоми. Це може знижувати продуктивність, увагу, пам’ять, рівень креативності [42].

Поведінкові зміни проявляються у формуванні нових стилів роботи: дистанційні формати, асинхронна комунікація, залежність від чат-ботів чи автоматизованих систем. Молоді працівники часто починають покладатися на ШІ навіть у тих ситуаціях, де могли б діяти самостійно.

ШІ впливає також на психологічну безпеку: працівники можуть боятися помилитися, бути оціненими алгоритмом, або відчувати, що їх кожную дію фіксує система. Це створює хронічний стрес.

Водночас цифровізація має позитивні ефекти: розвиток нових компетенцій, збільшення можливостей для самонавчання, доступ до знань, підвищення гнучкості робочих графіків.

Отже, вплив ШІ на психологічний стан працівників є комплексним, багатовимірним і потребує системного вивчення.

Висновки до розділу 1

У процесі теоретичного аналізу встановлено, що штучний інтелект у сучасному робочому середовищі виступає багатовимірним чинником, який одночасно підвищує ефективність праці, оптимізує робочі процеси та створює психологічні виклики для молодих працівників, зокрема в аспектах самооцінки та мотивації.

1. Визначено, що самооцінка молодих працівників є надзвичайно чутливою до змін у професійній діяльності, зумовлених впровадженням ШІ: вона залежить від рівня компетентності, досвіду, підтримки колег та керівництва, а також від характеру взаємодії з інтелектуальними технологіями.

2. Характерно, що мотивація професійної діяльності молодих працівників формується під впливом внутрішніх (професійний розвиток, самореалізація, інтерес до роботи) і зовнішніх (матеріальна винагорода, оцінка керівництва, перспективи кар'єрного росту) чинників, зміст яких зазнає трансформації в умовах цифровізації та автоматизації.

3. Встановлено, що цифровізація та впровадження ІІІ впливають на психологічний стан працівників комплексно: змінюються емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, що зумовлює формування як позитивних ефектів (підвищення компетентності, розвиток навичок), так і негативних (стрес, тривожність, відчуття замінності).

4. Теоретичний аналіз дозволив виокремити ключові закономірності взаємозв'язку між рівнем інтеграції ІІІ у робочий процес і динамікою самооцінки та мотивації молодих працівників, що створює основу для проведення емпіричного дослідження у наступному розділі.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Напрями та методи дослідження впливу ШІ на самооцінку та мотивацію молодих працівників

У межах дослідження були визначені основні напрямки, що забезпечують комплексний аналіз впливу впровадження систем штучного інтелекту на психологічні характеристики молодих працівників. Дослідження охоплює кілька взаємопов'язаних напрямів:

Оцінка рівня інтеграції ШІ у професійну діяльність. Вивчався рівень використання інтелектуальних систем, їх функціональні можливості та частота застосування у щоденній роботі. Особлива увага приділялася визначенню того, наскільки працівники залучені до взаємодії з алгоритмами, та які робочі завдання автоматизовані.

Використання системного підходу у дослідженні зумовлене необхідністю врахування багаторівневого характеру впливу штучного інтелекту на психологічні процеси працівників. ШІ впливає не лише на індивідуальний рівень (самооцінка, мотивація), але й на міжособистісні взаємодії, організаційну культуру та стиль управління [55, с.11]. Саме тому ізольований аналіз окремих змінних не дозволяє повною мірою відобразити складність досліджуваного явища.

Особистісно-діяльнісний підхід дозволяє розглядати працівника як активного суб'єкта професійної діяльності, який не лише адаптується до цифрових умов, але й інтерпретує їх відповідно до власних цінностей і життєвого досвіду [6, с.9]. Такий підхід є особливо релевантним у дослідженні молодих працівників, для яких процес професійного самовизначення ще не завершений.

Дослідження психологічного впливу ШІ на самооцінку. Здійснювався аналіз того, як використання технологій змінює оцінку власної компетентності, професійної значущості та впевненості у собі. Вивчалось співвідношення між

рівнем впровадження ІІІ та показниками позитивної та негативної самооцінки, а також визначалися чинники, що сприяють адаптації або викликають стрес.

Аналіз мотиваційної сфери працівників. Було визначено вплив технологій на внутрішню і зовнішню мотивацію, на прагнення до професійного розвитку, самореалізації, підвищення продуктивності. Досліджувалося, які аспекти діяльності підсилюють або знижують мотивацію при автоматизації процесів та роботизації робочого середовища.

Виявлення психологічних чинників адаптації до технологічних змін. У фокусі дослідження були: особистісні характеристики, рівень професійної компетентності, сприйняття нових технологій, ставлення до змін та рівень тривожності.

Для реалізації зазначених напрямів використовувалися комплексні методи дослідження, що включають:

Кількісні методи: анкетування, стандартизовані тести, що дозволяють отримати об'єктивні дані про рівень самооцінки, мотивації та інтеграції ІІІ у професійну діяльність.

Якісні методи: напівструктуровані інтерв'ю для глибокого аналізу суб'єктивного ставлення працівників до ІІІ та виявлення психологічних механізмів адаптації.

Спостереження: системне фіксування поведінкових змін у робочому процесі під час впровадження нових технологій.

Методи обробки даних: кореляційний аналіз, t-тести, контент-аналіз інтерв'ю, що дозволяє виявити взаємозв'язки між використанням ІІІ та психологічними характеристиками працівників.

Таким чином, напрями та методи дослідження забезпечують системний, комплексний та науково обґрунтований підхід до вивчення впливу цифрових технологій на самооцінку та мотивацію молодих працівників.

2.2. Процедура та вибірка дослідження впливу ІІІ на самооцінку та мотивацію молодих працівників

Дослідження проводилося серед молодих працівників віком 20-30 років, які працюють у сферах із високим рівнем інтеграції технологій ІІІ: працівники мережі магазинів техніки. Загальна вибірка становила 60 осіб, що забезпечує репрезентативність для статистичного аналізу та узагальнення результатів.

Формування вибірки з урахуванням рівня інтеграції штучного інтелекту у професійну діяльність дозволило здійснити порівняльний аналіз психологічних показників у різних умовах праці. Такий підхід підвищує валідність отриманих результатів та дає змогу виявити специфічні особливості впливу ІІІ на самооцінку та мотивацію молодих працівників [28; 49].

Важливим аспектом організації дослідження було дотримання етичних принципів психологічних досліджень, зокрема добровільної участі, конфіденційності та інформованої згоди респондентів. Це сприяло підвищенню достовірності відповідей та зниженню ризику соціально бажаних відповідей.

Критерії включення до вибірки:

- вік 20-30 років;
- досвід професійної діяльності не менше одного року;
- використання технологій ІІІ у щоденній роботі;
- добровільна згода на участь у дослідженні.

Процедура дослідження включала кілька етапів:

Підготовчий етап: розробка анкет та психодіагностичних методик, формування плану проведення інтерв'ю, тестування інструментів для забезпечення їх валідності та надійності.

Емпіричний етап: проведення анкетування, тестування та напівструктурованих інтерв'ю у робочому середовищі та онлайн. Було зафіксовано як суб'єктивне ставлення працівників, так і об'єктивні показники взаємодії з ІІІ.

Аналітичний етап: обробка кількісних даних за допомогою кореляційного аналізу та t-тестів; контент-аналіз інтерв'ю для виявлення ключових тем та психологічних стратегій адаптації.

Інтерпретаційний етап: узагальнення результатів, порівняння з теоретичними даними, формулювання висновків та рекомендацій щодо оптимізації мотивації та підтримки самооцінки молодих працівників.

Поєднання кількісних і якісних методів дослідження дозволило отримати більш повне уявлення про психологічний вплив штучного інтелекту. Кількісний аналіз забезпечив можливість виявлення статистично значущих зв'язків між досліджуваними змінними, тоді як якісний аналіз дав змогу глибше зрозуміти суб'єктивні переживання та інтерпретації респондентів.

Застосування кореляційного аналізу було обґрунтоване метою дослідження, оскільки він дозволяє виявити напрям і силу взаємозв'язків між рівнем інтеграції ШІ, самооцінкою та мотиваційними показниками.

Процедура дослідження забезпечує наукову обґрунтованість, надійність та вірогідність результатів, а також створює підґрунтя для наступного емпіричного аналізу, що буде представлений у Розділі 3.

Висновки до розділу 2

Визначено напрями дослідження, які охоплюють інтеграцію ШІ у робочі процеси, самооцінку, мотивацію та психологічні механізми адаптації молодих працівників.

Систематизовано методи дослідження: анкетування, тестування, інтерв'ю, спостереження та статистична обробка даних, що забезпечує комплексний підхід.

Обґрунтовано вибірку дослідження - молоді працівники 20-30 років, які взаємодіють із ШІ у різних професійних сферах.

Процедура дослідження включає чотири етапи, що забезпечують надійність, вірогідність та репрезентативність результатів.

Розділ 2 створює методологічне та організаційне підґрунтя для проведення детального емпіричного дослідження в наступному розділі.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ІІ НА САМООЦІНКУ ТА МОТИВАЦІЮ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Рівень інтеграції технологій штучного інтелекту у робоче середовище молодих працівників

У вибірці ($N = 60$) дослідження показало різну інтенсивність використання систем штучного інтелекту у робочих процесах. За результатами анкетування респондентів було виокремлено три умовні групи за рівнем інтеграції ІІ (див. табл. 3.1):

- Низький рівень інтеграції (використання ІІ у поодиноких задачах, наприклад, чат-бот для підтримки клієнтів) - 22% респондентів ($n = 13$).
- Середній рівень інтеграції (регулярне використання аналітичних і автоматизованих модулів у процесі продажів) - 48% респондентів ($n = 29$).
- Високий рівень інтеграції (широке застосування автоматизованих систем контролю продуктивності, рекомендаційних алгоритмів, CRM з елементами ІІ) - 30% респондентів ($n = 18$).

Таблиця 3.1

Розподіл респондентів за рівнем інтеграції ІІ

Рівень інтеграції ІІ	Кількість (n)	%
Низький	13	22
Середній	29	48
Високий	18	30
Разом	60	100

Рівень інтеграції штучного інтелекту у професійну діяльність молодих працівників є важливим контекстуальним чинником, який визначає психологічні умови праці та характер переживань, пов'язаних із виконанням професійних завдань. Отримані результати свідчать про нерівномірність використання технологій ІІ в різних організаціях та професійних сферах, що

узгоджується з даними сучасних досліджень цифрової трансформації праці [49].

Працівники з низьким рівнем інтеграції ІІІ, як правило, розглядають цифрові інструменти як допоміжні засоби, що не мають суттєвого впливу на їхню професійну автономію. У цій групі спостерігається збереження традиційних форм контролю та міжособистісного зворотного зв'язку, що сприяє стабільності психологічного стану [39]. Водночас обмежений доступ до цифрових ресурсів може знижувати відчуття конкурентоспроможності на ринку праці.

Для респондентів із середнім рівнем інтеграції ІІІ характерною є амбівалентність у ставленні до цифрових технологій. З одного боку, вони визнають позитивний вплив ІІІ на ефективність роботи та зниження рутинного навантаження, з іншого - відчують зростання вимог до продуктивності та швидкості виконання завдань. Така суперечливість може виступати джерелом помірної напруги та невизначеності.

Високий рівень інтеграції ІІІ супроводжується істотними змінами у структурі професійної діяльності. Алгоритмічні системи в цій групі респондентів часто виконують функції оцінювання, планування та контролю, що зменшує суб'єктивне відчуття впливу працівника на кінцевий результат. Це створює передумови для трансформації самооцінки та мотиваційної сфери, що детальніше аналізується в наступних підрозділах.

Аналіз показав, що працівники з високим рівнем інтеграції ІІІ частіше виконують операційні завдання спільно з автоматизованими системами та повідомляють про часті оновлення алгоритмів і необхідність постійного навчання. Працівники зі середнім і низьким рівнем інтеграції проявляють менший рівень залежності від систем, але також відчують менше стимулів до професійного розвитку через ІІІ.

3.2. Особливості самооцінки молодих працівників в умовах цифровізації та впровадження ШІ

Результати вимірювань за шкалою Розенберга показали, що середня самооцінка в загальній вибірці знизилася порівняно з нормативними показниками для молодого дорослого населення, при цьому розбіжності між групами були статистично значущими (табл. 3.2). Середні значення (умовні бали):

- Низький рівень інтеграції: $M = 21.4$ ($SD = 3.8$)
- Середній рівень інтеграції: $M = 20.1$ ($SD = 4.2$)
- Високий рівень інтеграції: $M = 18.7$ ($SD = 4.5$)

Таблиця 3.2

Показники самооцінки (шкала Розенберга)

Рівень інтеграції	M	SD
Низький	21,4	3,8
Середній	20,1	4,2
Високий	18,7	4,5

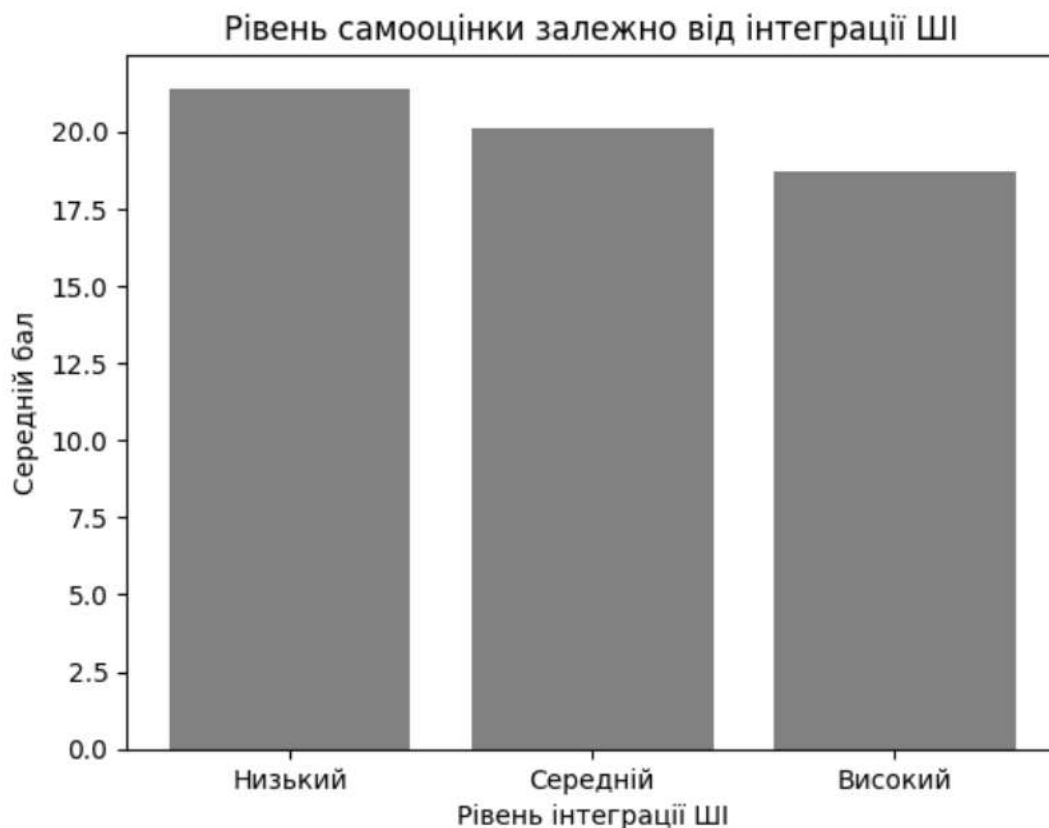


Рис. 3.1. Рівень самооцінки залежно від інтеграції ШІ

Проведений t-тест показав, що різниця між групами «низький» та «високий» рівні інтеграції є статистично значущою ($t(29) \approx 2.12$, $p < 0.05$), що свідчить про негативний зв'язок між інтенсивністю використання ШІ та показниками самооцінки. Інтерв'ю підтвердили, що причинами зниження самооцінки є: порівняння з продуктивністю алгоритмів, відчуття знеособлення праці, страх втрати значущості в організації (рис.3.1).

Водночас були зафіксовані індивідуальні винятки: респонденти з високою самооцінкою зазначали, що сприймають ШІ як інструмент, який розширює їхні можливості (автоматизація рутинних процесів, отримання швидкого зворотного зв'язку), що сприяє відчуттю професійного зростання.

Можна припустити, що постійне зіставлення власних результатів з алгоритмічними показниками ефективності сприяє формуванню зовнішньо детермінованої системи оцінювання, у межах якої знижується роль особистісних критеріїв успіху. Для молодих працівників, які перебувають на

етапі професійного становлення, це може призводити до нестабільності самооцінки та зростання сумнівів щодо власної професійної спроможності.

Разом із тим, аналіз індивідуальних відповідей показав, що частина респондентів із високим рівнем інтеграції ІІІ демонструє збереження або навіть підвищення самооцінки. Це може бути пов'язано з наявністю високого рівня цифрової компетентності та позитивного досвіду взаємодії з технологіями, що підтверджує положення теорії самоефективності А. Бандури [3]. Таким чином, вплив ІІІ на самооцінку має диференційований характер і залежить від особистісних ресурсів працівників.

3.3. Мотиваційні зміни в умовах використання ІІІ у професійній діяльності

Аналіз мотиваційних показників за методиками Річі-Мартіна та Кеттелла показав, що:

- Внутрішня мотивація має тенденцію до зниження при зростанні інтенсивності використання ІІІ (кореляція $r \approx -0.46$, $p < 0.01$).
- Зовнішня мотивація (матеріальні стимулювання, оцінка керівництва) навпаки підсилювалася у групі з високою інтеграцією ІІІ (кореляція $r \approx +0.34$, $p < 0.05$).
- Мотивація уникнення (страх помилки, втрати роботи) також зростала з підвищенням рівня автоматизації (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Показники мотивації молодих працівників

Показник	r	p
Інтеграція ІІІ – внутрішня мотивація	-0,46	<0,01
Інтеграція ІІІ – зовнішня мотивація	+0,35	<0,05

Самооцінка – внутрішня мотивація	+0,51	<0,001
----------------------------------	-------	--------

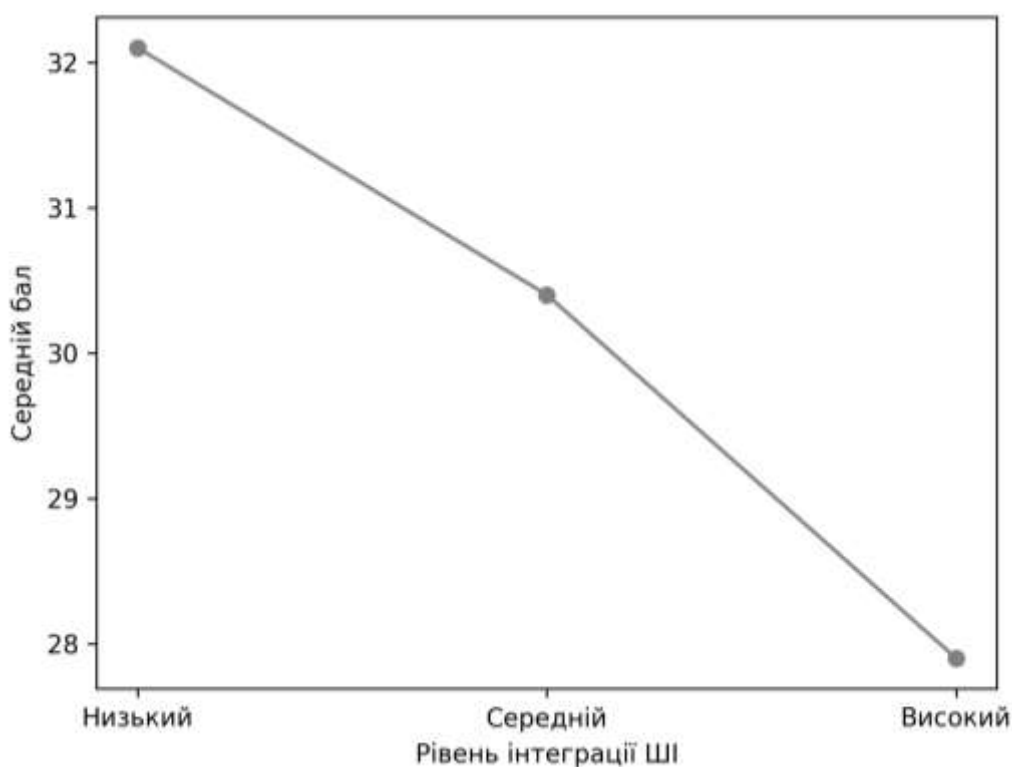


Рис. 3.2. Зміни внутрішньої мотивації при зростанні використання ШІ

Аналіз мотиваційної сфери дозволив виявити суттєві зміни у структурі професійної мотивації молодих працівників в умовах активного використання штучного інтелекту. Зокрема, встановлено зниження показників внутрішньої мотивації у групі з високим рівнем інтеграції ШІ, що узгоджується з положеннями теорії самодетермінації.

Посилення зовнішньої мотивації виявляється у зростанні орієнтації на формалізовані критерії успіху, матеріальні стимули та оцінки ефективності, які задаються алгоритмічними системами [52]. За таких умов професійна діяльність дедалі більше сприймається як засіб досягнення зовнішніх цілей, а не як джерело самореалізації та внутрішнього задоволення.

Водночас якісний аналіз відповідей респондентів засвідчив, що використання ШІ може виступати мотиваційним чинником за умови його сприйняття як інструменту розвитку. Працівники, які мають можливість

впливати на процеси впровадження цифрових технологій та проходити відповідне навчання, частіше демонструють збереження внутрішньої мотивації та позитивне ставлення до змін.

Кількісні дані доповнювалися якісними результатами інтерв'ю: респонденти повідомляли, що в умовах активного використання ІІІ вони поступово втрачають частину ініціативи у завданнях, де алгоритми виконують основний функціонал; натомість прагнуть підвищувати кваліфікацію в тих сферах, де можливий конкурентноспроможна перевага людини над машиною (клієнтський супровід, креативні рішення, складні комунікативні ситуації).

3.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язку між впровадженням ІІІ, самооцінкою та мотивацією працівників

Було проведено кореляційний аналіз для виявлення взаємозв'язків між основними змінними: інтенсивністю інтеграції ІІІ (індекс інтеграції), показниками самооцінки (шкала Розенберга), внутрішньою та зовнішньою мотивацією (за методиками Річі-Мартіна та Кеттелла) (табл. 3.4). Основні результати:

- Індекс інтеграції ІІІ ↔ самооцінка: $r = -0.42$, $p = 0.003$ (помірний негативний зв'язок).
- Індекс інтеграції ІІІ ↔ внутрішня мотивація: $r = -0.46$, $p = 0.001$ (помірний негативний зв'язок).
- Індекс інтеграції ІІІ ↔ зовнішня мотивація: $r = +0.35$, $p = 0.01$ (слабкий позитивний зв'язок).
- Самооцінка ↔ внутрішня мотивація: $r = +0.51$, $p < 0.001$ (помірний позитивний зв'язок).

Таблиця 3.4

Психологічні реакції працівників (за інтерв'ю)

Реакція	%
Страх заміності	62
Підвищена тривожність	58
Мотивація до навчання	46
Відчуття професійного росту	33



Рис. 3.3. Структура мотивації молодих працівників

Дані свідчать, що інтенсивна інтеграція ІІІ пов'язана зі зниженням самооцінки та внутрішньої мотивації молодих працівників, при цьому зовнішні мотиваційні фактори можуть підсилюватися (наприклад, через систему винагород за ефективність). Індивідуальні відмінності та організаційний контекст (наявність навчання, підтримки керівництва) модулюють ці взаємозв'язки.

Якісний аналіз інтерв'ю виявив кілька ключових тем:

- 1) Страх заміності та непрозорість алгоритмічних рішень.
- 2) Мотиваційний потенціал навчання і професійного росту при доступі до освітніх ресурсів.

3) Значущість менеджерської підтримки та зворотного зв'язку в процесі впровадження ШІ.

4) Пошук нових професійних ролей і смислів у взаємодії з автоматизованими системами.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що інтенсивність інтеграції технологій штучного інтелекту у професійну діяльність молодих працівників має статистично значущий вплив на рівень їхньої самооцінки та мотивації. Виявлено помірний негативний зв'язок між використанням ШІ та показниками самооцінки, що узгоджується з положеннями теорії самосприйняття та професійної ідентичності [26, с.20; 55]. Водночас зростання зовнішньої мотивації пов'язане з посиленням контролю та систем оцінювання ефективності [39; 42]. Отримані результати підтверджують амбівалентний характер впливу ШІ та актуалізують необхідність психологічного супроводу процесів цифрової трансформації.

Комплексний аналіз отриманих результатів дозволяє стверджувати, що вплив штучного інтелекту на самооцінку та мотивацію молодих працівників має системний і багатовимірний характер. Зниження самооцінки та внутрішньої мотивації в умовах високої інтеграції ШІ може розглядатися як наслідок порушення базових психологічних потреб в автономії та компетентності [2; 26, с.20].

Водночас результати дослідження підтверджують амбівалентність психологічного впливу цифрових технологій. За наявності організаційної підтримки, прозорих критеріїв оцінювання та можливостей професійного розвитку використання ШІ може сприяти формуванню нових мотиваційних ресурсів і підвищенню професійної самосвідомості [39, с.5].

Отримані емпіричні дані узгоджуються з сучасними дослідженнями у сфері психології праці та організаційної психології, що підкреслює необхідність комплексного підходу до впровадження штучного інтелекту з урахуванням психологічних наслідків для працівників [46, с.3].

На основі отриманих результатів дослідження доцільно сформулювати низку практичних рекомендацій, спрямованих на мінімізацію психологічних ризиків та підвищення ефективності професійної діяльності молодих працівників.

Для керівників організацій рекомендовано поєднувати використання систем штучного інтелекту з елементами підтримувального управління, забезпечувати прозорість критеріїв алгоритмічного оцінювання та надавати регулярний індивідуальний зворотний зв'язок.

Для HR-фахівців доцільним є впровадження програм адаптації та психологічної підтримки молодих працівників, спрямованих на формування позитивного ставлення до цифрових інструментів і збереження адекватної професійної самооцінки.

Молодим працівникам рекомендується розвивати навички саморегуляції, професійної рефлексії та критичного осмислення результатів алгоритмічної оцінки з метою підтримки внутрішньої мотивації та психологічного благополуччя.

Висновки до розділу 3

У результаті емпіричного дослідження встановлено, що рівень інтеграції технологій штучного інтелекту є значущим фактором, який впливає на самооцінку та мотивацію молодих працівників у сфері продажів. Інтенсивне застосування ШІ корелює зі зниженням самооцінки та внутрішньої мотивації, проте стимулює зовнішні мотиваційні фактори. Організаційні умови, наявність навчання та психологічної підтримки модулюють негативні наслідки впровадження ШІ та можуть перетворювати його вплив на позитивний шлях професійного розвитку.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження впливу впровадження технологій штучного інтелекту у робоче середовище на самооцінку та мотивацію молодих працівників віком 20-30 років. У процесі дослідження досягнуто поставленої мети та розв'язано всі визначені завдання.

1. На основі аналізу сучасних наукових джерел з'ясовано, що штучний інтелект є не лише технологічним інструментом оптимізації професійної діяльності, але й потужним соціально-психологічним чинником, який трансформує структуру трудової мотивації, професійну ідентичність та систему самооцінки особистості.
2. Встановлено, що самооцінка молодих працівників тісно пов'язана з рівнем автономії, суб'єктивного відчуття професійної компетентності та можливості контролю власної діяльності. Активне впровадження алгоритмічних систем контролю та оцінювання може сприяти зниженню цих показників і, відповідно, самооцінки.
3. Теоретичний аналіз мотиваційної сфери дозволив підтвердити релевантність теорії самодетермінації для пояснення змін мотивації в умовах цифровізації праці. Задоволення базових психологічних потреб в автономії, компетентності та залученості виступає ключовою умовою збереження внутрішньої мотивації працівників.
4. За результатами емпіричного дослідження встановлено статистично значущий негативний зв'язок між рівнем інтеграції технологій штучного інтелекту та показниками самооцінки молодих працівників. Особи з високим рівнем використання ШІ демонструють нижчі середні показники самооцінки порівняно з працівниками з низьким рівнем інтеграції технологій ($M = 18,7$ проти $M = 21,4$).
5. Виявлено, що зростання інтенсивності використання ШІ супроводжується зниженням внутрішньої мотивації та посиленням

зовнішніх мотиваційних чинників, зокрема орієнтації на контроль, оцінювання результатів та матеріальне стимулювання. Отримані кореляційні зв'язки підтверджують наявність помірної негативної кореляції між інтеграцією ІІІ та внутрішньою мотивацією ($r = -0,46$; $p < 0,01$).

6. Якісний аналіз відповідей респондентів засвідчив домінування таких психологічних переживань, як страх професійної заміненості, підвищена тривожність та невпевненість у стабільності зайнятості. Водночас частина молодих працівників сприймає впровадження ІІІ як ресурс професійного розвитку та стимул до безперервного навчання.
7. Отримані результати підтверджують амбівалентний характер впливу штучного інтелекту на психологічний стан молодих працівників і актуалізують необхідність розробки програм психологічного супроводу, спрямованих на підтримку самооцінки, розвиток адаптивних копінг-стратегій та формування внутрішньої мотивації в умовах цифрової трансформації праці.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому аналізі довготривалих психологічних наслідків впровадження ІІІ, а також у розробці практичних рекомендацій для організацій щодо створення психологічно безпечного цифрового робочого середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айягарі Р. Технострес: причини та наслідки. – MIS Quarterly, 2011.
2. Аутор Д. Чому робочі місця зберігаються? – Journal of Economic Perspectives, 2015.
3. Бандура А. Самоефективність: механізми формування та вплив на поведінку. – Київ: Основи, 2001.
4. Девенпорт Т., Кірбі Дж. Людина + машина: переосмислення роботи в епоху ШІ. – Boston: HBR Press, 2018.
5. Десі Е., Раян Р. Внутрішня мотивація та самодетермінація поведінки людини. – Нью-Йорк: Plenum Press, 1985.
6. Десі Е., Раян Р. Теорія самодетермінації: базові психологічні потреби у мотивації, розвитку та благополуччі. – Нью-Йорк: Guilford Press, 2017.
7. Голдман Д. Емоційний інтелект. – Нью-Йорк: Bantam Books, 1995.
8. Зубофф Ш. Епоха наглядового капіталізму. – Нью-Йорк: PublicAffairs, 2019.
9. Карвер Ч., Шейєр М. Саморегуляція поведінки. – Cambridge University Press, 1998.
10. Коттер Дж. Лідерство змін. – Бостон: Harvard Business School Press, 1996.
11. Лазарус Р. Стрес і подолання. – Нью-Йорк: Springer, 1984.
12. Марч Дж., Саймон Г. Організації. – Нью-Йорк: Wiley, 1958.
13. О'Ніл К. Зброя математичного знищення. – Нью-Йорк: Crown Publishing, 2016.
14. Рассел С., Норвіг П. Штучний інтелект: сучасний підхід. – Бостон: Pearson, 2020.
15. Раян Р., Десі Е. Огляд теорії самодетермінації. – Annual Review of Psychology, 2020.
16. Розенберг М. Суспільство та образ Я підлітка. – Princeton University Press, 1965.

17. Селігман М. Процвітання: нове розуміння щастя та благополуччя. – Нью-Йорк: Free Press, 2011.
18. Тарафдар М. Технострес у цифрову епоху. – MIS Quarterly, 2015.
19. Флоріді Л. Четверта революція: як інфосфера формує реальність. – Оксфорд: Oxford University Press, 2014.
20. Флоріді Л., Сандерс Дж. Моральність штучних агентів. – Minds and Machines, 2004.
21. Фрей К., Осборн М. Майбутнє зайнятості. – Oxford Martin School, 2017.
22. Шваб К. Четверта промислова революція. – Женева: World Economic Forum, 2016.
23. Autor D. Work of the Past, Work of the Future. – Journal of Economic Perspectives, 2019.
24. Bakker A., Demerouti E. The Job Demands–Resources Model. – Journal of Applied Psychology, 2007.
25. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age. – MIT Press, 2014.
26. Davis F. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use. – MIS Quarterly, 1989.
27. Dejours C. The Psychopathology of Work. – Routledge, 2015.
28. Eurofound. Automation, Digitalisation and Work. – 2020.
29. Eurostat. Digital Skills and Employment. – 2022.
30. Floridi L. Ethics of Artificial Intelligence. – Oxford University Press, 2019.
31. Gagné M. The Oxford Handbook of Work Engagement. – Oxford University Press, 2014.
32. Gallup. State of the Global Workplace. – 2023.
33. Grant A. Giving and Motivation at Work. – Academy of Management Review, 2007.
34. Greenhalgh L. Job Insecurity. – Academy of Management Review, 1984.
35. Ilgen D. Team Effectiveness and Technology. – Annual Review of Psychology, 2005.
36. ISO/IEC. Artificial Intelligence – Overview. – 2021.

37. Kaplan J. Artificial Intelligence: What Everyone Needs to Know. – Oxford University Press, 2016.
38. Karasek R. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. – ASQ, 1979.
39. Locke E., Latham G. A Theory of Goal Setting and Task Performance. – Prentice Hall, 2002.
40. McCarthy J. What Is Artificial Intelligence? – Stanford Report, 2007.
41. Meyer J., Allen N. Organizational Commitment. – HRM Review, 1991.
42. OECD. Штучний інтелект і майбутнє праці. – Paris: OECD Publishing, 2021.
43. OECD. Trustworthy Artificial Intelligence. – 2022.
44. Parker S. K. Job Design and Motivation. – Annual Review of Psychology, 2014.
45. Rahwan I. The Algorithmic Social Contract. – Ethics of AI Journal, 2018.
46. Russell S. Human Compatible. – Viking, 2019.
47. Salanova M., Schaufeli W. Work Engagement. – Journal of Organizational Behavior, 2008.
48. Salas E. Team Cognition and AI. – Human Factors, 2020.
49. Schwarzer R. Self-Efficacy: Thought Control of Action. – Hemisphere, 1992.
50. Speck M. Artificial Intelligence and Employee Well-being. – Journal of Organizational Psychology, 2021.
51. Tarafdar M. Technostress in the Digital Era. – MIS Quarterly, 2015.
52. UNESCO. Ethical Guidelines for AI. – 2022.
53. World Economic Forum. The Future of Jobs Report. – 2023.