

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ  
ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ»**

Студента 2 курсу, 2м групи  
спеціальності 053 психологія  
спеціалізації «Психологія»

\_\_\_\_\_  
(підпис студента)

Матвійчук  
Вікторія Олександрівна

Науковий керівник:  
доктор психол. наук,  
професор

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Корольчук  
Валентина Миколаївна

Науковий консультант:  
кандидат психол. наук,  
старший викладач

\_\_\_\_\_  
(підпис консультанта)

Мостова  
Ірина Валентинівна

Керівник освітньо-професійної  
програми:  
доктор психол. наук, професор

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Корольчук  
Микола Степанович

**Київ 2019**

## Зміст

<b>ВСТУП</b> .....	2
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ, ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	2
1.1 Психологічна сутність задоволеності працею у науковій літературі.....	2
1.2 Структура та соціально-психологічні фактори, які формують задоволеність працею.....	2
Висновок до першого розділу.....	2
<b>Розділ II. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	2
2.1 Організація дослідження психологічних детермінант професійної задоволеності працівників приватного підприємства.....	2
2.2 Обґрунтування методик дослідження соціально-професійної задоволеності.....	2
Висновок до другого розділу.....	2
<b>РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ І ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ</b> .....	2
3.1 Аналіз та характеристика психологічних особливостей проявів обстежуваних.....	2
3.2 Психологічні детермінанти задоволеності трудової діяльності працівників приватного підприємства «Світ Чаю».....	2
3.3 Обґрунтування програми оптимізації задоволеності трудової діяльності працівників в приватній компанії.....	2
Висновок до третього розділу.....	2
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	2
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	2
<b>ДОДАТКИ</b> .....	2

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Актуальність вивчення психологічних детермінант соціально-професійної задоволеності обумовлена, тим що для кожного підприємця важливо, щоб його співробітники працювали ефективно і забезпечували високий рівень розвитку та прибутковості підприємству. З появою великих підприємств почалися з'являтися наукові роботи, щодо вивчення способів збільшення продуктивності праці. Також, було встановлено, що однією з найважливіших характеристик, що впливають на ефективність трудової діяльності, є задоволеність працею.

Реалії сучасного соціально-економічного життя вимагають більш детального вивчення психологічних аспектів ефективної взаємодії персоналу в трудовому процесі, оскільки задоволений персонал – це запорука успіху компанії.

Задоволеність працею визначає, наскільки працівник задоволений умовами своєї роботи, наскільки робота відповідає його очікуванням, наскільки в ній можуть реалізуватися його здібності і схильності.

Проблема задоволеності працею давно привертає пильну увагу багатьох вчених, як в нашій країні, так і за кордоном. Великий внесок у вивчення задоволеності працею, ставлення до праці, мотивація до праці, внесли такі вчені як: Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфілд, У.Е. Демінг, Б.Ф. Скіннер та інші. Ці вчені створювали різні теорії та моделі мотивації і задоволеності працею, виробляли практичні рекомендації щодо застосування своїх теорій.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження – здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових підходів задоволеності праці, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження, визначити психологічні детермінанти та особливості проявів задоволеності трудовою діяльністю працівників підприємства, розробити програму оптимізації задоволеності трудовим процесом.

Для реалізації даної мети нами було встановлено наступні завдання:

1. Здійснити теоретично-методичний аналіз наукових підходів, щодо дослідження психологічних особливостей трудової задоволеності на підприємстві.
2. Визначити організаційні засади дослідження та обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та емпіричну модель дослідження.
3. З'ясувати психологічні особливості проявів та визначити детермінанти задоволеності діяльності працівників.
4. Розробити психологічну програму оптимізації задоволеності трудової діяльності працівників підприємства.

**Об'єктом дослідження** є задоволеність трудовою діяльністю як організаційно-психологічна проблема.

**Предметом дослідження** є особливості психологічних детермінант соціально-професійної задоволеності діяльністю працівників «Світ Чаю».

**Методи дослідження.** З метою розв'язання поставлених завдань застосовано як загальнонаукові, так і спеціальні методи: теоретичні – порівняння, аналіз, осмислення й узагальнення досягнень, представлених у психологічній літературі за проблемою дослідження; емпіричні – спостереження, анкетування, тестування. У роботі використано методика, спрямовану на визначення інтегральної задоволеності – Методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев). Мотиваційну сферу вивчали за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, у модифікації А. Реана). Дослідження ціннісних орієнтацій проведено за методикою «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокуров); соціально-психологічних установок особистості – за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна); статистичні – методи математичної статистичної

обробки кількісних показників (застосована програма SPSS – 18,0) та методи якісної інтерпретації результатів дослідження.

**База дослідження. Емпіричною базою** нашого дослідження визначено трудовий колектив приватного підприємства «Світ Чаю». Вибірку склали 50 працівників підприємства, з них 36 жінок та 14 чоловіків віком від 18 до 65 років.

**Наукова новизна одержаних результатів дослідження** полягає в такому:

вперше:

Визначено психологічні детермінанти, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю працівників приватного підприємства та було розроблено програму оптимізації задоволеності трудової діяльності серед працівників.

удосконалено:

Загальні підходи до психологічної діагностики детермінант задоволеності праці на підприємстві.

набуло подальшого розвитку:

Теоретичні та практичні підходи до використання особливості проявів детермінант задоволеності професійною діяльністю для особистісно-професійного розвитку працівників приватного підприємства.

**Апробація роботи** здійснена на засіданні кафедри і опублікована у збірнику наукових праць 2020 магістрів заочного відділення.

**Структура роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступ, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 59 найменувань та 3 додатків. Робота ілюстрована 7 рисунками та 8 таблицями. Робота викладена на 130 сторінках, основний зміст роботи займає 54 сторінки.

## **РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ, ЩОДО СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ.**

### **1.1 Психологічна сутність задоволеності працею у науковій літературі.**

Задоволеність працею є одним з найголовніших феноменів, що впливає на ефективність трудової діяльності на підприємстві. Задоволеність працею включає в себе такі компоненти, як: задоволеність зовнішніми умовами праці; сімейні й соціальні фактори; наявність можливості реалізувати свої очікування та здібності; відповідність роботи провідним мотивам праці; особистісні фактори (вік, стать, раса, когнітивні здібності, емоційна стабільність, уміння адаптуватися, професійний досвід, можливість використання наявних здібностей, знань, умінь і навичок, уподобання, пов'язані з використанням вільного від роботи часу) [1, с. 448].

Існує підхід, в якому праця, охарактеризується як процес задоволення потреб індивіда. Ця теорія ґрунтується на таких поняттях як мотив, потреба, установка, відносини.

Таким чином, за допомогою даної теорії можна оцінити задоволеність потреб, яка виникає у працівника безпосередньо в результаті трудової діяльності. На основі даної теорії свої концепції розвивали такі вітчизняні соціологи як А.А. Кіссель, І.М. Попова, В.А. Отрут, А.А. Мурутар, Т.А. Киттель і інші.

Дуже цінна для науки є двофакторна теорія мотивації Герцберга, яка була розроблена в 1959 році Фредеріком Герцбергом та його колегами.

Підсумки даного дослідження дозволили зробити висновок, згідно з якими задоволеність від роботи залежить від її внутрішніх і змістовних характеристик, а незадоволеність залежить від зовнішніх характеристик роботи і її контексту. Результатом же стало те, що всі фактори, які впливають

на діяльність людини у виробничих ситуаціях, були розподілені на гігієнічні і мотивуючі.

Гігієнічні чинники, які також називають факторами здоров'я, являють собою фактори, які пов'язані з навколишнім середовищем, у якій відбувається сама робота [2, с. 127-128].

Серед найважливіших гігієнічних факторів можна виділити наступні: політика фірми та адміністрації, безпека праці, комфортні умови праці, прийнятна освітленість, хороше опалення, графік роботи, оплата праці, наявність оплачуваних святкових днів, наявність лікарняного, проведення заходів у галузі соціального забезпечення, охорони здоров'я та інших соціальних програм, відносини з колегами та керівництвом, рівень прямого контролю роботи.

Мотивуючі чинники, які також називають мотиваторами, безпосередньо пов'язані з сутністю самої діяльності та її характером. Вони сприяють підвищенню рівня задоволеності роботою і розглядаються в якості самостійної групи потреб, яка називається потреби у зростанні.

До основних мотиваторів можна віднести такі: успіх, суспільне визнання, цікавий зміст діяльності, наявність можливості зростати професійно, ступінь відповідальності, службове становище.

Можна зробити висновок, що між двофакторною теорією мотивації Фредеріка Герцберга можна провести певні паралелі з пірамідою потреб Абрахама Маслоу: гігієнічні потреби теорії Герцберга співвідносяться з нижчим рівнем потреб піраміди Маслоу, а мотивуючі чинники співвідносяться з вищим рівнем потреб відповідно [2, с. 128-130].

Лайман Портер і Едвард Лоулер створили підхід, який отримав назву комплексна модель мотивації. Вона включає п'ять основних елементів: витрачені зусилля, оцінку ймовірності отримання винагороди за свої зусилля, досягнуті результати, винагорода, ступінь задоволеності [3, с. 416].

Дослідження Елтона Мейо і Фріца Ротлісбергера, які були засновниками школи людських відносин - показали, що готовність робітників працювати з високою віддачою залежить від дії широкого кола соціальних факторів. В якості основних були виділені наступні фактори [4, с. 72]:

1. Дружні зв'язки, неформальні відносини, які з'являються між працівниками по роботі під час трудового процесу. Усвідомлення того, що гарні неофіційні відносини можуть впливати на продуктивність праці, призвело до зростання інтересу практиків і дослідників до неформальних структур колективу, визнання неформальних лідерів.

2. Цікавість керівників до підлеглих і те, наскільки вони дозволяють їм впливати на робочий процес. З'ясувалося, що взаємини між працівниками і керівниками роблять набагато більший вплив на продуктивність праці, ніж будь-які маніпуляції з умовами роботи.

3. Групові норми, формування в трудовому колективі уявлень щодо того, яка поведінка і ставлення до роботи вважається допустимим, а яка ні. Працівники частіше діють або приймають рішення, обумовлюючись на групових цінностях, ніж на індивідуальних. Колектив може впливати на підвищення продуктивності праці своїх членів, якщо кожен із співробітників приймає цю мету як свою, або може перешкоджати зростанню продуктивності, якщо інтереси колективу та керівництва не збігаються.

4. Повна інформованість працівників з найважливіших питань, що стосуються їхніх інтересів.

5. Задоволеність працею.

Школа людських відносин впевнена в тому, що підвищення задоволеності працею веде до поліпшення робочої відповідальності серед працівників (зниження кількості прогулів і випадків порушень трудової дисципліни, поліпшення ставлення до керівництва і адміністрації



підприємства, підвищенню готовності працівників до співпраці з керівництвом), зменшення плинності кадрів та росту продуктивності праці .

Задоволеність професійною діяльністю є співвідношенням між рівнем домагань, характером мотивів і реальним успіхом (ефективністю) професійної діяльності. Доречним, на нашу думку, є зауваження Н. В. Кузьміна і Я. В. Рейковського стосовно того, що високі досягнення в діяльності є джерелом задоволення лише тоді, коли вони підкріплюються зовнішніми винагородами (у вигляді заробітної плати) [5].

Доцільно звернутися до А.Бюссінгом і А.Брюггеманном, які запропонували концепцію динамічної задоволеності працею, тобто задоволеність працею розглядається як процес і складалася з декількох змінних: відмінності між фактичною цінністю праці і власними, особистими цінностями суб'єкта праці; змінна в рівні прагнення; проблемно-орієнтована поведінка, тобто поведінку, яка направлена на вирішення завдання [6, с. 90-128].

Відповідно до цієї моделі, розвиток задоволеності працею – це триступеневий процес. Залежно між очікуваннями, потребами і мотивами, з одного боку, і робочою ситуацією - з іншого, людина формує певний рівень задоволеності або незадоволеності своєю роботою. Крім того, в залежності від подальших змін в рівнях прагнень і від подальшого проблемно-орієнтованої поведінки (спрямованого на вирішення завдання), можуть розвинутиися шість форм задоволеності або незадоволеності працею:

1. прогресивне задоволення працею - це стан, коли людина в цілому задоволена своєю трудовою діяльністю, але в цілях досягнення більш високого рівня задоволеності, знаходиться в «Творчому пошуку» стосовно своєї діяльності;
2. стабільна задоволеність працею - людина отримує задоволення від виконаної роботи, але вона вмотивована на збільшення рівня прагнення в інших сферах життя, із-за низького стимулювання робочої діяльності;

3. задоволеність працею людини, яка залишається на одному і тому самому рівні – вона відчуває деяку незадоволеність роботою, в зв'язку з чим пристосовується до ситуації знижуючи рівень своїх прагнень;
4. конструктивна незадоволеність працею - стан, коли людина, відчуваючи незадоволеність працею, намагається виробити в собі терпимість до фрустрації і депресія;
5. фіксована незадоволеність працею - людина не задоволена працею і не намагається впоратися з ситуацією, терпимість до фрустрації на цьому етапі може призвести до патологічних змін;
6. псевдозадоволеність працею - людина відчуває, що вона не задоволена роботою, але в силу спотвореного сприйняття або заперечення негативної робочої ситуації переконує себе в іншому [7].

Звернемося до Д. Пельц і Ф. Ендрюс виділяють 13 факторів задоволеності працею: кваліфікаційна відповідність (тобто кваліфікація конкретного суб'єкта праці відповідає характеру і складності виконуваної ним роботи), можливість посадового і кваліфікаційного зростання (навіть в умовах неможливості вертикального кар'єрного росту може бути можливість розвитку професійно-кваліфікаційного, тобто оволодіння суміжними знаннями і вміннями), рівень винагороди за працю, характер переважаючого керівництва [14, с. 216].

Задоволеність працею - поняття збірне, що відображає ієрархічно організоване явище.

Відповідно до думки Е.П.Ільїна, задоволеність, будучи оцінним ставленням, визначає довгострокову мотиваційну установку [15].

Зважаючи на викладене, Грачов А.А. визначає задоволеність працею як позитивне переживання людиною свого ставлення до найбільш значущих компонентів середовища життєдіяльності.

Психологи І. В. Калачова, Ю. Г. Лосєва, вважають, що задоволеність працею можна визначити "як очікування людини від матеріальних,

соціальних і духовно-моральних результатів своєї роботи; сукупний вплив на працівника компонентів трудової мотивації, включаючи зміст і умови праці, величину заробітку, суспільне визнання досягнутого, можливості для самовираження і самоствердження особистості - факторів, що визначають прагнення до корисної діяльності, прояву творчої ініціативи, готовність до партнерської співпраці. [16, с. 463].

А. Г. Здравомислов в одній з робіт погоджується з інтерпретацією В. А. Ядова та А. А. Кіссель, які розглядають задоволеність працею як рівень адаптації працівника в даній виробничій організації, що свідчить про те, що "висунуті до нього вимоги і надані йому можливості відповідають його потребам і та його орієнтаціям, соціальним установкам, спрямованості інтересів" [17, с. 37].

Найчастіше вживається в радянській соціально-психологічній літературі. Тут, в першу чергу, треба відокремити філософське визначення поняття «ставлення» як необхідний момент взаємозв'язку всіх явищ, від «відносини» в соціально-психологічному аспекті. Згідно В. Н. Мясіщева відношення «є потенційний аспект психологічних процесів, пов'язаних з робочою ситуацією і суб'єктивної активністю особистості. Тому потреби, смаки, схильність, оцінка, принципи і переконання представляють аспект відносин людини » [18, с.18-25]. Т.Кітвелем. задоволеність трактується як індикатор ставлення до діяльності.

У широкому сенсі мається на увазі сукупність показників даного об'єкту в якомусь певному моменті. У більш вузькому, психологічному плані визначає стан Н.Д. Левітів - «ставлення виражається в двох полярних психічних станах: задоволеності або незадоволеності, між якими є проміжні ланки». А.О.Прохоров визначає психічний стан як «відображення особистістю ситуації у вигляді стійкого цілісного синдрому в динаміці психічної діяльності, що виражається в єдності поведінки і переживань в континуумі часу». Р.Х.Шакуров відносить задоволеність особистості до

психологічних станів [10]. Задоволеність - це, перш за все, емоційний стан, що виражається в двох основних формах: ситуаційних переживань і більш стійких станів - настроїв. А.Л.Свенціцкій також розглядає задоволеність працею «як психічний стан особистості, викликане співвідношенням між рівнем її домагань і реальними можливостями їх здійснення». Відзначаючи, що вона, як будь-який психічний стан має свою динаміку, зумовлену зміною рівня домагань особистості [11; с. 29].

Стан людини сильно відбиває стимули, що діють в даний момент. Задоволеність працею як відношення можна розглядати в якості своєрідного стрижня задоволеності як стану. Т.Кітвель зазначає, що «ставлення особистості один з детермінантів стану, який можна розглядати як в якості параметра стану, так і самостійно, окремо від нього» [12, с. 140].

Оціночну сторону задоволеності працею підкреслюють А.А.Муруттар і П.А.Віхалемм: «задоволеність характеризує в першу чергу не стан організму і особистості після задоволення потреб, а високу оцінку на пропоновану ситуацію». [13, с. 78-80].

Мотивом діяльності може стати як актуально пережита, так і уявна задоволеність (А.Г.Здравомислов, А.Г.Ковалев, В.А.Ядов, П. М. Якобсон, і ін.). Пов'язуючи задоволеність з елементом диспозиційної структури особистості, В.А.Ядов і його школа відзначають, що при «повторенні звичній ситуації діяльності його (суб'єкта) поведінка мотивується вже не потребою як такої, а її «представником» у вигляді відповідної диспозиції». Розвиток мотивів відбувається протягом усього життя людини. Відносно праці можна погодитися з А.Г. Ковальова, що розвиток мотиваційної сфери йде від інтересу до самого процесу праці до опосередкованого інтересу до результатів праці, що виражається в задоволеності працею [13, с. 81].

## **1.2 Структура та соціально-психологічні фактори, які формують задоволеність працею.**

Задоволеність працею залежить від багатьох факторів. Вони формують ставлення працівників до виконуваної ними роботи або істотно впливають на нього. Наведені дані зарубіжних і вітчизняних авторів показують, що роль різних мотиваторів праці залежать від наявних в даний час громадських відносин, виконуваної діяльності, спрямованості особистості та її інтересу до професії, статевої відмінностей суб'єктів праці.

Розглядаючи більш детально кожен з елементів структури задоволеності працею, почнемо з соціального.

Соціальний рівень задоволеності працею залежить від задоволеності професією як видом праці, що забезпечує бажаний соціальний статус. При цьому, професія розглядається як проявляє себе індивід всередині групи, що займається даним видом праці. З цієї точки зору задоволеність працею є індикатором включеності в соціальний контекст даного виду праці.

Разом з тим вивчення задоволеності працею проводиться в зв'язку з конкретним робочим місцем, займаним індивідом. Н.Ф. Наумової стверджує, що відображення соціального елемента в структурі задоволеності працею - це психічний стан, який вказує на ступінь його інтегрованості з соціальним контекстом робочого місця. Під соціальним контекстом робочого місця розуміється сукупність соціальних і соціально значущих якостей прямо або опосередковано властивих даному робочому місцю.

Інший рівень структури задоволеності працею - психологічний. В.А. Ядова та А.А. Кіссель розглядали цей елемент структури - як ступінь адаптації працівника до трудового процесу. Але до цього рівня структури задоволеності працею відносяться лише наступні підструктури: умови праці; організацію праці, так як в дійсності тільки вони становлять сферу у трудовій діяльності, по відношенню до якої можливий процес адаптації. Під умовами

праці розуміються санітарно-гігієнічні, естетичні умови виробництва і психологічний клімат колективу [21].

До організації праці входить організаційно-технічні елементи виробництва, що включає режим праці і відпочинку, принципи оплати, особливості включеності в технологічну схему, організаційна структура, матеріально організаційне забезпечення, безпеку праці. Адаптація до всіх цих факторів має якісні відмінності, що обумовлюються відповідної специфікою.

Третій рівень задоволеності працею – психофізіологічний. Розглядається як ступінь виконуваних в процесі роботи функцій здібностям індивіда, як особливість функціонального змісту праці психофізіологічних особливостей працівника [20, с.14].

Під психофізіологічними особливостями автори вважають поєднання психічних і фізичних задатків особистості, яка формує його здатність до праці, а також на основі них такі характеристики працівника, як успішність володіння своєю професією, навичками, знаннями. Цей рівень структури задоволеності працею інколи визначають як самостійний вид задоволеності і називають «задоволеність роботою» або «задоволеність трудовою діяльністю» [22, с. 94].

До психофізіологічного елементу структури задоволеності працею відносяться такі детермінанти, як цікавість до роботи і різні види нервового і фізичного навантаження (тяжкість, монотонність, ритмічність).

В якості загальної характеристики елементів структури задоволеності можна відзначити, що соціальний рівень структури задоволеності працею формується в результаті соціального впливу і може бути змінений цим впливом. Психологічний рівень зумовлюється адаптацією працівника і виробничим середовищем, тобто ситуація може змінюватися і мобілізацією адаптивних можливостей, і в результаті відповідних заходів, перебудовують стан підструктур, які формують цей рівень задоволеності.

Психофізіологічний рівень задоволеності працею виявляється заданим об'єктивним співвідношенням властивостей індивіда і функціями, які він повинен виконувати на даному робочому місці, і тут нічого не можна змінити, не змінивши або працівника, або робоче місце [23].

Відслідковується зв'язок між проблемою задоволеності працею та проблемою мотивів трудової діяльності. Ознайомившись з теорією, ми з'ясували, що існують дослідження, в яких розглядаються суб'єктивні чинники задоволеності працею. Дослідники А. І. Зеліченко і А. Г. Шмельов пропонують систему зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників праці, які можуть бути використані для виявлення готовності людини ефективно працювати.

К. Замфір наводить приклад безглуздості праці: уявімо, що людині пропонується високооплачувана робота, наприклад, копати яму, але з умовою, що його яма кожен раз ввечері буде закопуватися ним же самим. Питання: чи буде така людина задоволена своєю працею? - Ймовірно, спочатку таку пропозицію "зацікавить" багатьох, але якщо уявити, що буде потім, як до такого працівника почнуть ставитися оточуючі.

Фахівці вважають, що важливу роль відіграє суспільна корисність праці, яка передбачає: усвідомлення своєї праці як джерела добробуту суспільства (а не тільки як засобу власного збагачення - це пов'язано з проблемою місії своєї професії, своєї фірми); усвідомлення якості своєї праці (подяку споживачів); все більшу роль відіграє також дбайливе ставлення до навколишнього середовища (екологічні аспекти праці) та ін. [24, с. 32].

М. Аргайл виділяє наступні фактори задоволеності працею:

1. Заробітна плата.
2. Відносини з співробітниками. За значущістю цей фактор стоїть поруч з зарплатою. Основні очікування від співробітників - матеріальна і соціальна підтримка. Але ще важливіше - це допомога в досягненні спільних цілей. Основні види дружніх зв'язків на роботі: дружба, що виходить за межі

роботи (наприклад, спілкування вдома); дружба тільки з приводу роботи (з ким можна випити чашечку кави, але не виникає бажання переносити це під позаробоче обстановку); приятельські стосунки, але без прагнення перейти на неформальний рівень. Показниками "тісного спілкування на роботі", являються, прагнення пожартувати з іншою людиною, поговорити час від часу, обговорити саму роботу, випити чашечку кави, перекусити разом, надати допомогу в роботі, попросити або дати пораду з особистих проблем, обговорити свої почуття і переживання, обговорити своє особисте життя, навчити або показати що-небудь по роботі.

3. Відносини з керівництвом. Основні очікування від керівників: справедливість при заохоченні й покаранні, протекція по службі, поліпшення умов праці. Дослідження показують, що роль керівників в подоланні труднощів на роботі оцінюється навіть вище, ніж роль товаришів по службі і подружжя.

4. Можливості просування по службі. Досягнення і визнання - це два найбільш значимих джерела задоволеності роботою (по Ф. Герцберг). Найважливішими показниками підвищення по службі є: зарплата та службовий статус.

5. Інші фактори задоволеності: задоволеність умовами праці, задоволеність підприємством (гордість за підприємство), організація часу (дозволяє робота бути господарем свого часу), надання вільного статусу і особистої ідентичності (можливість на роботі бути самим собою), далекі перспективні життєві цілі (чи може робота допомогти в їх реалізації), почуття спільності діяльності, що розділяється з іншими людьми, вимушена активність [26, с. 43].

М. Аргайл виділяє основні прояви незадоволеності роботою: догляд (звільнення, пошук нової роботи); вираз протесту (переговори з керівником, страйки); лояльність (терпляче перенесення труднощів); зневага (прогули, запізнення, невисока продуктивність).



В процесі операціоналізації теорії Ф. Херцберг організаційні психологи Дж. Хекман і Дж. Олдхем виділили п'ять базових чинників, необхідних, з їх точки зору, для того, щоб робота сприймалася співробітниками організації як змістовна, цікава і приносила задоволення:

1. Різноманітність умінь: більш змістовні ті роботи, для яких потрібно багато, а не одне або кілька різних умінь;
2. Ідентичність завдання: роботи, які становлять єдине ціле, більш змістовні, ніж роботи, які є лише деякою частиною всієї роботи;
3. Важливість завдання: роботи, які важливі для інших людей, більш змістовні, ніж незначні роботи;
4. Автономія: види професійної діяльності, при виконанні яких людина може проявляти незалежність, користуватися свободою і приймати рішення, що стосуються її виконання, більш змістовні, ніж види діяльності, які не дають таких можливостей;
5. Зворотній зв'язок: роботи, в яких присутній зворотній зв'язок, дають змогу співробітнику зрозуміти свою роботу більш змістовно, ніж в роботі без зворотнього зв'язку [27, с. 55].

Спираючись на структуру задоволеності діяльності в ході узагальнення і аналізу існуючого досвіду, ми зробили такі висновки, що соціальний рівень структури задоволеності працею формується в результаті соціального впливу і може бути змінений цим впливом. Психологічний рівень зумовлюється адаптацією працівника і виробничим середовищем, тобто ситуація може змінюватися за допомогою адаптивних можливостей, і в результаті відповідних заходів, перебудовують стан підструктур, які формують цей рівень задоволеності.

Психофізіологічний рівень задоволеності працею виявляється заданим об'єктивним співвідношенням властивостей індивіда і функціями, які він

повинен виконувати на даному робочому місці, і тут нічого не можна змінити, не змінивши або працівника, або робоче місце [28, с. 65-70].

### **Висновок до першого розділу**

Здійснено теоретично-методичний аналіз наукових підходів, щодо дослідження психологічних особливостей трудової задоволеності на підприємстві, що дало змогу проаналізувати поняття задоволеності професійною діяльністю та зробити наступні висновки. Задоволеність професійною діяльністю – це співвідношення певних запитів працівника щодо умов, змісту, оплати праці з існуючими умовами на підприємстві. Тобто це суб'єктивна оцінка працівником своїх запитів щодо умов на підприємстві в яких він виконує свої професійні обов'язки. Задоволеність виникає спершу, як психологічний результат трудової активності, а в подальшому виступає як чинник, стимулюючий розвиток особистості у професійній діяльності.

Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою працівника та його трудовою активністю. Професійна діяльність, одна зі головних сфер, яка дає можливість самореалізації для особистості та яку вона здійснює відповідно до особистого розуміння. Найбільш перспективним напрямком у дослідженні проблеми задоволеності професійною діяльністю є напрямок, який орієнтований на вивчення проблеми, як особистісного феномену, що спрямований на визначення взаємозв'язку між задоволеністю професійною діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями.

Задоволеність професійною діяльністю складається з двох складових – задоволеності професією та задоволеності професійною діяльністю. Чинники, які вказують на задоволеність професією – це статус та престиж професії, гарантії кар'єрного зростання, відповідність професії до характеру людини, прибуток, пільги. Чинники задоволеності професійною діяльністю –

це зміст роботи, трудовий процес, досягнення, суспільна значущість, місце розташування, матеріальна база, санітарно-гігієнічні умови а також відносини з колегами та керівництвом.

Стало відомо, що структура задоволеності праці включає такі рівні: психологічний, соціальний, психофізіологічний.

На сьогоднішній день в рамках організаційної психології накопичено величезний масив даних, пов'язаних з проблемою задоволеності роботою. Їх аналіз дозволив виявити ряд цікавих закономірностей. Зокрема, встановлено, що протягом усього періоду трудової діяльності людини його задоволеність роботою змінюється як у велику, так і в меншу сторону.

## **Розділ II. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ**

### **2.1 Організація дослідження психологічних детермінант професійної задоволеності працівників приватного підприємства.**

У нинішньому світі персонал є головним ядром організації, яка дає змогу їй бути конкурентоспроможною і забезпечує постійний розвиток. Аналіз та розуміння потреб у задоволеності теперішніх і майбутніх очікувань і потреб працівників є гарантією довгострокового успіху та процвітання організації.

Задоволеність працею відносять до дуже важливих людських ресурсів в організаціях. До цих ресурсів починають поважно ставитись не тільки в контексті організаційної культури, але також брати до уваги в управлінні ефективністю та якістю.

Отже, метою дослідження є встановити психологічні детермінанти, які впливають на соціально-професійну задоволеність працею. Було обрано комплексне експериментальне дослідження. Щоб дослідити детально психологічні детермінанти, ми провели такі етапи дослідження:

1. Теоретично-методичний аналіз наукових підходів, щодо дослідження психологічних особливостей трудової задоволеності на підприємстві.
2. Експериментально дослідити психологічні детермінанти, які впливають на рівень соціально-професійної задоволеності працівників приватного підприємства.
3. Проаналізували та підвели підсумки результатів досліджуваних та виявити детермінанти соціально-професійної задоволеності працівників підприємства «Світ Чаю».

Узагальнюючи теоретичну частину дослідження, були визначені психологічні детермінанти, які впливають на рівень соціально-професійної

задоволеності працівників приватного підприємства. Серед них ми виділили такі:

- Індивідуально-психологічні детермінанти: мотивація, професійні цінності, соціально-психологічні установки, здібності особистості, життєві установки.
- Соціально-демографічні детермінанти: вік, стать, стаж роботи на підприємстві, рівень освіти, сімейний стан, рівень матеріальної забезпеченості.
- Професійні детермінанти: досягнення у роботі, стосунки з колегами та керівництвом, зміст роботи, умови праці, рівень домагань.

Відповідно до мети дослідження нами було обрано такі методи дослідження:

- Методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).
- Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).
- Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).
- Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

Дослідження ми провели в приватному підприємстві «Світ Чаю», це українська компанія, що пропонує покупцям величезний вибір чаїв з різних куточків світу.

Щоб реалізувати наше емпіричне дослідження, була обрана вибірка з 50 респондентів, вік яких складає від 28 до 49 років, в переважній більшості – жіночої статі 65%, чоловічої – 35%, досвід роботи коливається від 2 до 15 років.

Тестування було здійснено у ранкові години. Саме цей час найсприятливіший для проведення дослідження. Час за який було здійснено

кожне тестування 20-30 хвилин. Дуже важливо, щоб експеримент не займав дуже багато часу, оскільки вже 3-4 години роботи призводять до чималого напруження, оскільки для багатьох обстежуваних даний вид діяльності є вельми незвичним.

Отримані результати дослідження були оброблені за допомогою методів математичної статистики, а саме було застосовано якісний аналіз, кореляційний та порівняльний аналіз.

## **2.2 Обґрунтування методик дослідження соціально-професійної задоволеності.**

Мотивація професійної діяльності (методика к. Замфір в модифікації а. Реана). За допомогою цієї методики, ми можемо продіагностувати мотивацію до професійної діяльності, адже в основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації. Внутрішня мотивація - це відношення до діяльності для особистості є першочерговою. Коли ми говоримо про внутрішню мотивацію, то маємо на увазі, що для особистості важливіше задовольнити свої зовнішні потреби (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.).

Зовнішні мотиви розмежовуються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні і бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви. [29, с. 16].

Методика полягає у тому, що опитуваному пропонують оцінити значущість деяких мотивів професійної діяльності за 5-ти бальною шкалою. При обробці результатів вираховуються показники професійної мотивації: внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної.

До кращих, оптимальних, мотиваційним комплексам слід відносити наступні два типи поєднання:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  і  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ . Найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Між цими

комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості. І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимальному типу ВВП> ВПМ> ВМ [1, с. 17].

Процес пізнання задоволеності працею нерозривно пов'язаний з дослідженням потреб особистості, в рамках якого важливо розуміти, що соціальна природа кожної окремо взятої людини гарантовано накладає відбиток на формування останніх.

У свою чергу всі підходи до вивчення змісту, методів і послідовних етапів соціально-психологічних установок, безпосередньо засновані на аналізі особистості людини як суб'єкта праці, спілкування і пізнання, що в результаті формує його основні соціальні потреби у трудовій активності, в контактах з іншими людьми, в отриманні нової інформації.

В управлінській діяльності, при професійному відборі особливо цікаві особливості як ціннісних, так і професійних орієнтацій, які досягаються в результаті постійного вивчення аспектів професійної задоволеності працею, що дозволяє ефективно використовувати їх в практичній діяльності. У психології використовуються різні підходи у дослідженнях задоволеності працею, при цьому досить широко застосовується методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб».

Розробником цієї методики є доктор психологічних наук, професор Ольга Федорівна Потьомкіна, яка народилася в 1947 році в Москві. Практикуючий психолог, автор близько ста публікацій, серед них 15 книг з проблем психології, вдосконалення управління, виборчих технологій, стратегічного планування. Дану методику Потьомкіна О.Ф. сформулювала в результаті тривалого вивчення цього питання, взявши за основу своєї

розробки роботи радянського психолога і філософа Д.Н. Узнадзе, який, в свою чергу спирався на праці швейцарського психіатра К.Г. Юнга і німецького соціолога і філософа Е.З. Фромма. Дана методика дозволяє виявити та отримати інформацію про співробітників за наступними напрямками: схильності до професії; мотиви, які спонукають виконувати роботу; ступінь мотивації.

Головна ціль методики діагностики соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб полягає в тому, що вона дозволяє діагностувати ступінь вираженості і взаємозв'язок між собою соціально-психологічних установок у окремої особистості або групи людей. При цьому перші 40 питань (частина перша) показують, що важливіше для людини: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат, а наступні 40 (частина друга) спрямовані на оцінку значущості свободи або влади, змісту роботи або грошей.

Цінність даної методики додає перед керівництвом компаній можливість розумно організувати і розподілити обов'язки між підлеглими (хтось вміє бути лідером, хтось виконувати поставлені завдання, хтось керувати творчим, а хтось технічним процесом).

Проводячи огляд досліджень, в ході яких використовувалася методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб О.Ф. Потьомкіній, було виявлено ряд публіцистичних статей і наукових робіт.

Однією з найбільш поширених є методика задоволеності А.В. Батаршева. Вона містить 32 питання, що дозволяють виділити основні фактори задоволеності персоналу працею. До таких факторів А.В. Батаршев відносить: інтерес до роботи; задоволеність досягненнями в роботі; задоволеність взаєминами зі співробітниками; задоволеність взаєминами з керівництвом; рівень домагань у професійній діяльності; оцінка виконуваної



роботи високим заробітком; задоволеність умовами праці; професійна відповідальність [50, с. 12-14].

Методика А.В. Батаршева дозволяє оцінити різні аспекти трудового процесу, що мають відношення до задоволеності. Наприклад, порівняння різних компонентів, уявлення про невдачі на роботі, амбіції, на оцінку своїх досягнень, можливостей саморозвитку і задоволеність службовим становищем. Вона спрямована на виявлення рівня задоволеності працею за наступними складовими: інтерес до виконуваної роботи, досягнення у професійній діяльності, взаємини з колегами і керівництвом, оцінка виконуваної роботи високим заробітком, умови праці; визначається професійна відповідальність працівника і його рівень домагань у професійній діяльності [30, с. 142-143].

Таким чином, дана методика необхідна для проведення опитування працівників, щоб виявити недоліки і проблеми, пов'язані з організацією праці. Трудова діяльність детермінована безліччю потреб. Від того, наскільки вона задовольняє потреби особистості, залежить задоволеність для цієї особистості того чи іншого виду праці. Задоволеність працею для членів конкретного колективу є одним з найбільш важливих показників соціально-психологічного клімату в даному колективі.

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова). Методика допомагає визначити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, які зумовлені спонукання до діяльності та характерні для певної особистості. Кар'єрні орієнтації починають виникати на початку кар'єрного становлення, вони дуже стійкі і можуть залишатися стабільними довгий час.

### **Висновок до другого розділу**

Визначивши організаційні засади дослідження та обґрунтувавши психодіагностичний інструментарій та емпіричну модель дослідження, ми

з'ясували, що задоволеність працею здатна стати одним з інструментів, грамотне використання, якого допоможе домогтися більш високих результатів від працівника з одночасним задоволенням його власних потреб. Важливо знайти баланс між тим і іншим, зрозуміти, які потреби і домагання працівника можуть бути використані для створення у нього стимулів до ефективної діяльності, досягненню нових завдань

В результаті аналізу наукової літератури було виявлено, що на задоволеність працею робітників підприємства, впливають такі головні фактори, як інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами праці, а також задоволеність рівнем професійної відповідальності.

Для встановлення причин виявлених відмінностей дослідження були обрані методики, а саме: методика А.В. Батаршева, мотивація професійної діяльності (методика к. Замфір в модифікації а. Реана), методика «Діагностика соціально- психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб», Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

Вони є одними з найбільш застосованих при дослідженні професійної задоволеності працею, мають високий коефіцієнт валідності, а також є доречними у нашому дослідженні, враховуючи обрану вибірку працівників приватного підприємства «Світ Чаю».

Дослідження ми провели в приватному підприємстві «Світ Чаю», це українська компанія, що пропонує покупцям величезний вибір чаїв з різних куточків світу.

Щоб реалізувати наше емпіричне дослідження, була обрана вибірка з 50 респондентів, вік яких складає від 28 до 49 років, в переважній більшості – жіночої статі 65%, чоловічої – 35%.

## РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ І ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ДІЯЛЬНІСТЮ

### 3.1 Аналіз та характеристика психологічних особливостей проявів обстежуваних.

Дослідження проблем детермінант професійної задоволеності діяльністю є актуальним внаслідок того, що на даний момент немає єдиної теоретичної концепції, наявні дані розрізнені, а проблема професійної адаптації досліджена недостатньо глибоко, наявні знання не в достатній мірі застосовуються в практичній діяльності.

Ми представимо результати дослідження детермінант професійної задоволеності на прикладі діяльності різних відділ приватного підприємства «Світ Чаю», прослідкуємо в яких відділах найвищі та найнижчі показники.

Знання детермінант професійної задоволеності працівників може бути використано менеджерами з підбору персоналу та керівниками підприємств для запобігання низької задоволеності працею, адже високий рівень розвитку і прибутковість підприємства залежить від підвищення рівню задоволеності працею працівників підприємства.

На першому етапі дослідження ми поділили працівників підприємства за соціально-демографічними детермінантами, у результаті якого було отримано чотири вікових категорій (рис. 3.1.):

- 1) перша категорія: 18 до 25 років – 12% (6 працівників)
- 2) друга категорія: 26 до 35 років – 20% (10 працівників)
- 3) третя категорія: 36 до 45 років – 42% (21 працівник)
- 4) четверта категорія: від 45 до 65 років – 26% (13 працівників)

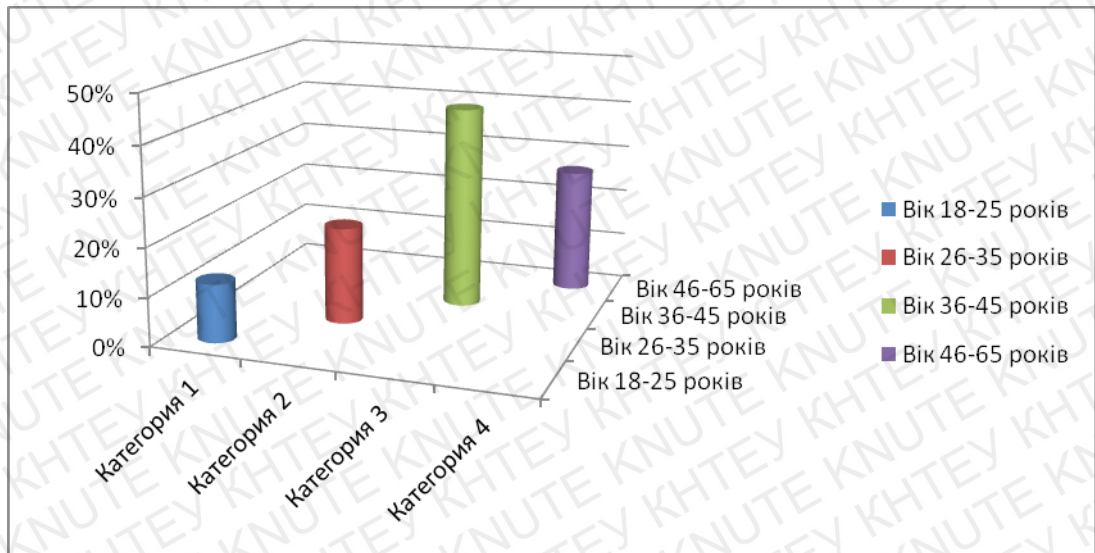


Рис. 3.1. Розподіл досліджуваних за віком (у відсотках від загальної кількості учасників дослідження)

Розділивши досліджуваних за статтю, отримали такі дані: 36 жінок (72%) і 14 чоловіків (28%) (рис. 3.2.).

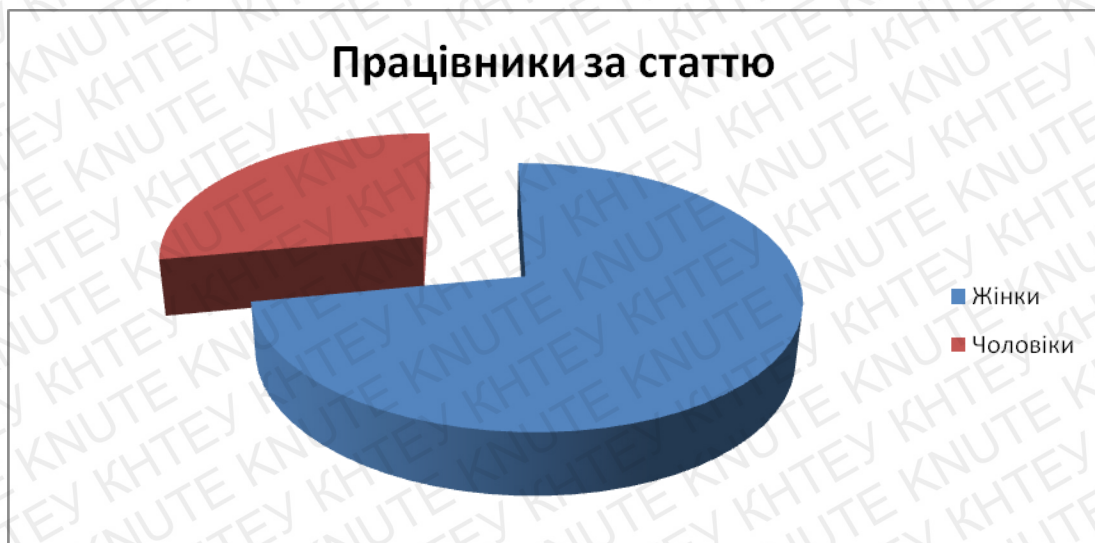


Рис. 3.2. Розподіл досліджуваних за статтю (у відсотках від загальної кількості учасників дослідження)

Наших працівників, ми розділили за рівнем освіти: одну вищу освіту мають 92 % співробітників, і 8% мають дві вищі освіти (рис. 3.3.).

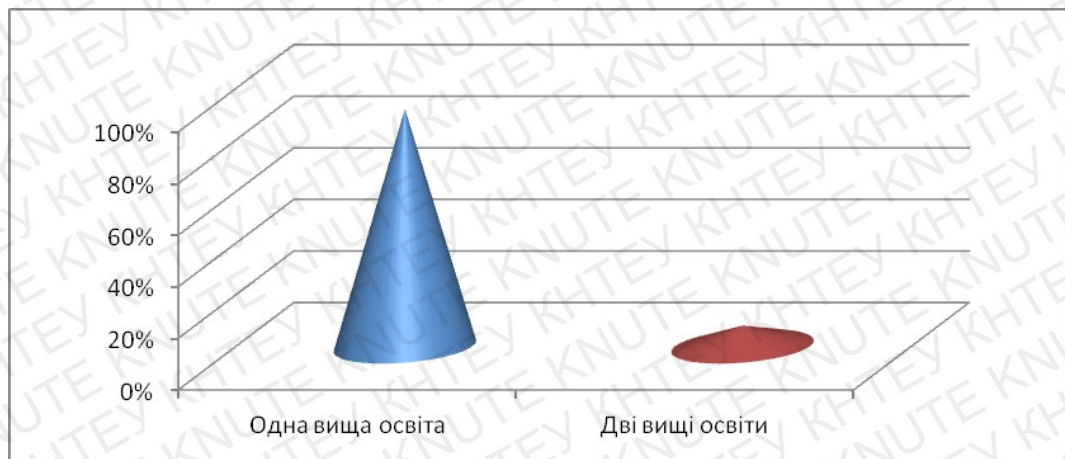


Рис. 3.3 Розподіл досліджуваних за рівнем освіти (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Маємо такі дані стосовно заробітної плати серед працівників підприємства: 86,7 % (43 працівників) вважають його недостатнім, 13,3 % ( 7 працівників ) мають достатній рівень заробітної плати (рис. 3.4.).

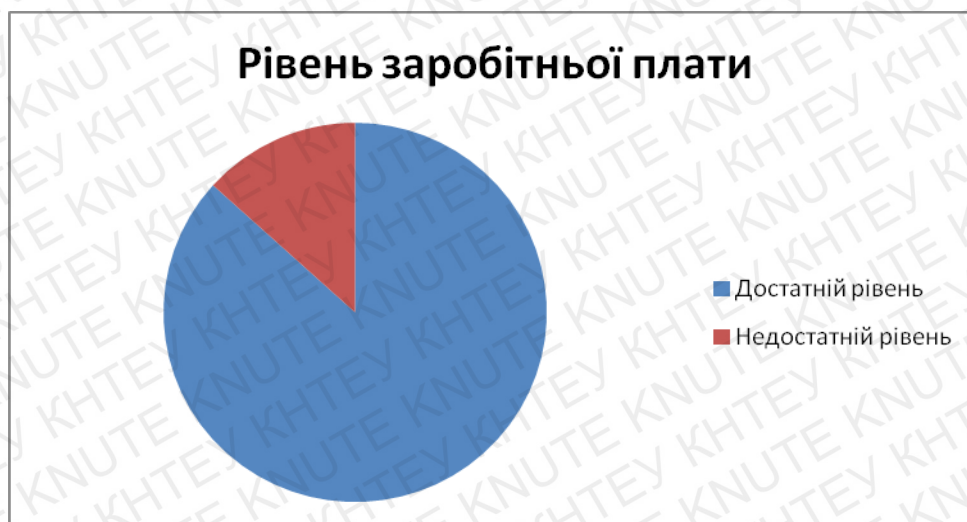


Рис. 3.4. Розподіл досліджуваних за рівнем заробітної платні (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Сімейний стан опитаних досліджували за такими показниками:

- 42 % (21 респондентів) – одружені;
- 16 % (8 респондентів) – розлучені;
- 26 % (13 респондентів) – мають громадянський шлюб;
- 16 % (8 респондентів) – неодружені (рис. 3.5.).

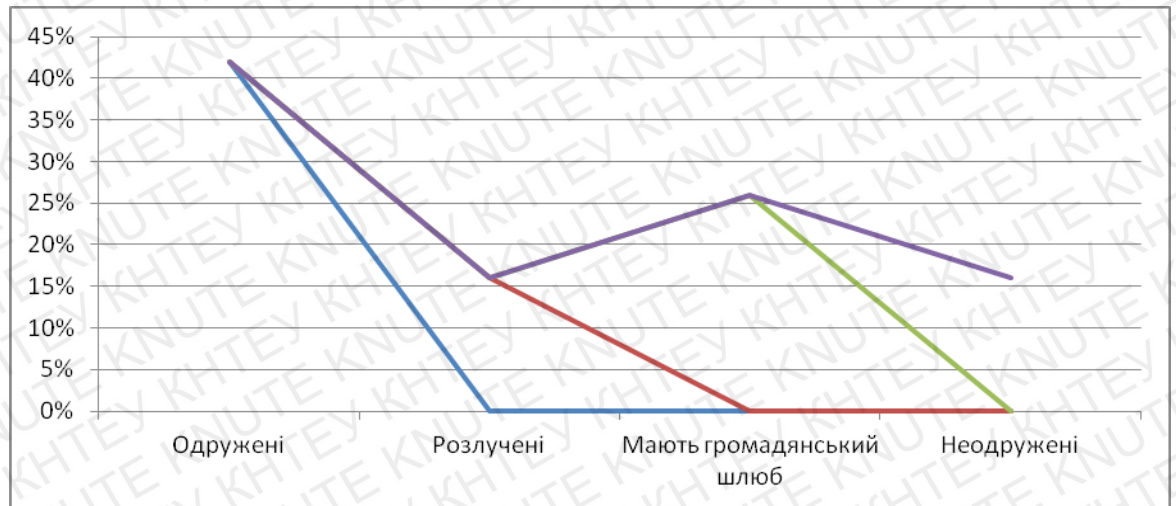


Рис. 3.5. Розподіл досліджуваних за сімейним станом (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Аналіз наукового матеріалу свідчить про те, що інтегральна психологічна характеристика ставлення особистості до різноманітних аспектів професійної діяльності, а саме: до праці в цілому, до професії та до роботи в певних умовах. Щоб дослідити це явище в повній мірі, ми використали методикау «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев), результати нашого дослідження див. табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (авторська)

Соціально-психологічні детермінанти задоволеності працею	Бали отримані під час дослідження		
	Високі	Середні	Низькі
Цікавість до роботи	95%	5%	0%
Задоволеність досягненнями в роботі	90%	7%	3%

Продовження табл. 3.1.

Задоволеність взаєминами з колегами	97%	3%	0%
Задоволеність взаєминами з керівництвом	85%	10%	5%
Рівень домагань у професійній діяльності	80%	18%	2%
Перевага виконуваної роботи заробітку	75%	23%	2%
Задоволеність умовами працею	90%	10%	0%
Професійна відповідальність	99%	1%	0%
Загальна задоволеність працею	92%	5%	3%

Цікавість до роботи дає змогу визначити пізнавальні потреб людини, які є дуже важливі для формування різноманітних навичок в професійній діяльності. Вона допомагає робити роботу з задоволенням протягом певного тривалого часу. Цікавість - це процес, який є необхідним елементом для розвитку творчості. В нашому дослідженні 95% отримали високу зацікавленість трудовим процесом, 5% мають середні показники.

Задоволеність досягненнями в роботі є дуже важливим фактором, адже це рівень професійної придатності, яка характеризується наявністю у

працівників спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та професійних навичок, що необхідні для виконання роботи певної спеціальності. Співробітники приватного підприємства «Світ Чаю» мають високі показники 90% співробітників, 7% середні та 3% низькі. Про це свідчить, що більшість задоволені своїми досягнення в роботі, вони здобули певні навички та уміння, тобто мають трудову кваліфікацію.

Соціально-психологічний клімат є одним з вирішальних детермінант ефективності трудової діяльності. Доволі часто він поєднаний зі стилем керівництва і лідерства в організації. Щодо наших показників, то маємо високу задоволеність взаєминами з колегами – 97% та 3% це середні показники. Таким чином, в колективі панують дуже гарні стосунки між колегами, можна стверджувати, що панує демократичний соціально-психологічний клімат.

Налагоджені стосунки в процесі повної взаємодії керівника і співробітника пов'язані із стилем керівництва та методами організації виробничого процесу праці. За нашими результатами дослідження, були отримані такі результати: високі показники 85%, 10% середні, 5% низькі. Тобто, у більшості взаємовідносини підлеглих с керівництвом на достатньо гарному рівному.

Відношення особистості до своїх соціальних ролей в системі управлінських відносин великою мірою зумовлено рівнем її домагань. Рівень домагань – це прагнення досягнути найвищу мету до якої прагне особистість. У процесі дослідження ми дізналися, що 80% задоволені своїм рівнем домагань, 18% мають середні показники та 2% низькі. Якщо людина хоче досягти високих цілей і ставить перед собою завдання, з якими вона може впоратися і вони відповідають його реальним можливостям, це говорить про його адекватності, а точніше, про адекватність рівня його домагань.



Серед робітників 75% мають перевагу виконуваної роботи заробітку, тобто задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток.

23% мають середні показники та 2% низькі, про що свідчить, що переваги виконуваної роботи відступають на друге місце, а на першому залишається матеріальна нагорода.

Більшість співробітників задоволені умовами праці 90%, та 10% мають середні показники. Для робітників створені гарні умови, в яких вони можуть продуктивно працювати та відчувати себе задоволеними.

Професійна відповідальність має гарні показники, 99% опитуваних мають високі результати і лише серед 1% був визначений середній рівень.

Задоволеність працею показує на скільки робота забезпечує задоволення важливих потреб. При високій задоволеності працею співробітники працюють на більш довгому терміні, відсутність прогулів, вони мають краще фізичне і моральне здоров'я, швидше адаптуються та вдосконалюють нові навички, зменшені випадки виробничого травматизму, частіше співпрацюють з колегами по роботі та клієнтам.

Маємо такі результати: високий рівень задоволеності отримали 92% опитуваних, 5% середній рівень та 3% низький (рис. 3.6.).

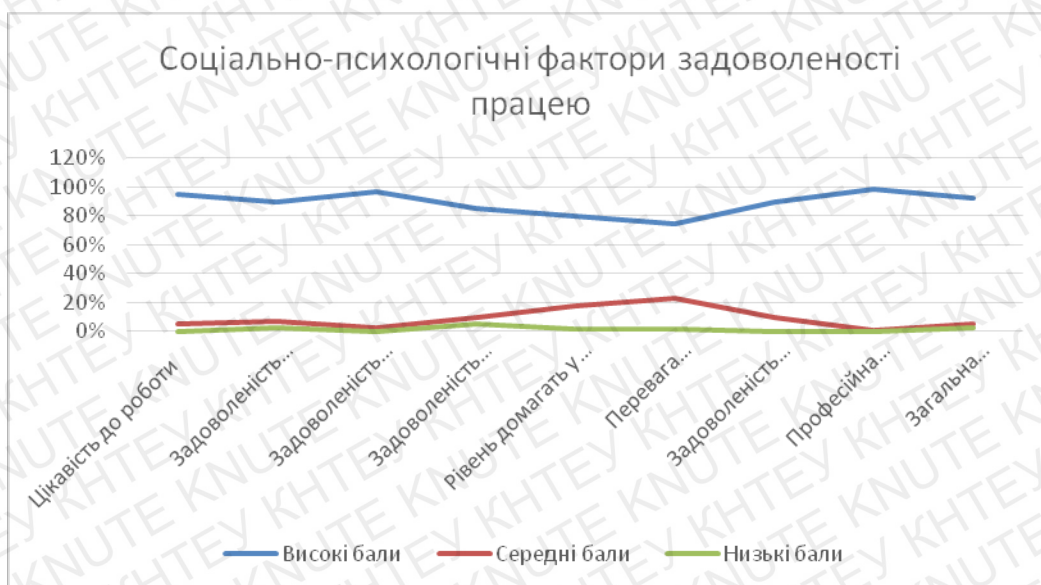


Рис. 3.6. Рівень задоволеності працівників приватного підприємства «Світ Чаю».

Також виявлено значущі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та чинниками, які його формують. Ми дослідили, що загальна задоволеність професійною діяльністю працівників корелює з такими детермінантами (рис. 3.7.):

- задоволеністю стосунками із співробітниками (0,779;  $p < 0,01$ );
- задоволеність стосунками з керівництвом (0,768;  $p < 0,01$ );
- з інтересом до роботи (0,907;  $p < 0,01$ );
- з професійною відповідальністю (0,704;  $p < 0,01$ );
- з рівнем домагань у професійній діяльності (0,685;  $p < 0,01$ );
- задоволеністю досягненнями у роботі (0,518;  $p < 0,01$ )



Рис. 3.7. Структура соціально-психологічних детермінат з загальним рівнем задоволеності.

Проте, такі детермінанти як задоволеність умовами праці та перевага виконувальної роботи високому заробітку не показали значущих зв'язків.

Дослідження за методикою «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» дозволяє зробити такий висновок: чим більше задоволений персонал, тим більше працівники проявляють інтерес до виконувальної роботи, вони несуть професійну відповідальність за її виконання. Це сприяє

тому, що клімат в колективі оптимальний, отже співробітники мають гарні відносини як з колегами, так і з керівництвом.

Серед опитаних працівників було встановлено значущі кореляційні зв'язки з такими соціально-демографічними детермінантами: стать - 0,514; вік - 0,836; досвід роботи 0,675.

Можна зробити висновок, що для жінок більш важливим серед детермінант задоволеності працею є цікавість до роботи, мають бути сприятливі відносини з колегами та відповідні умови праці. Жінки проявляють більшу професійну відповідальність за виконання своєї роботи.

Найбільш важливим серед чоловіків є досягнення в роботі, має бути налагодженні відносини з керівництвом та високий рівень домагань у трудовій діяльності (див. табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

Результати дослідження за поділом статтю співробітників (авторська)

Соціально-психологічні детермінанти задоволеності працею	Рівні задоволеності	Стать	
		Жінки	Чоловіки
Цікавість до роботи	Високі показники	78%	17%
	Середні показники	3%	2%
	Низькі показники	0%	0%
Задоволеність досягненнями у роботі	Високі показники	34%	56%
	Середні показники	3%	4%
	Низькі показники	1%	2%
Задоволеність стосунками із колегами	Високі показники	50%	47%
	Середні показники	3%	0%
	Низькі показники	0%	0%

Продовження табл. 3.2.

Задоволеність стосунками із керівництвом	Високі показники	40%	45%
	Середні показники	7%	3%
	Низькі показники	2%	3%
Рівень домагань у професійній діяльності	Високі показники	20%	60%
	Середні показники	5%	13%
	Низькі показники	0%	2%
Перевага виконувальної роботи над високим заробітком	Високі показники	33%	42%
	Середні показники	8%	15%
	Низькі показники	0%	2%
Задоволеність умовами праці	Високі показники	47%	43%
	Середні показники	6%	4%
	Низькі показники	0%	0%
Професійна відповідальність	Високі показники	50%	49%
	Середні показники	1%	0%
	Низькі показники	0%	0%
Загальна задоволеність працею	Високі показники	47%	45%
	Середні показники	4%	1%
	Низькі показники	0%	3%

В дослідженні були помічені такі результати впливу віку на задоволеність працею: найвищі показники задоволеності трудовою діяльністю припадають на 26 до 35 років (52,3% опитаних цієї вікової категорії), середні показники мають 18 до 25 та 36 до 45 років (35,3% опитаних працівників), найнижчі показники отримали від 45 до 65 років (12,4% опитаних цієї вікової категорії) (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

«Інтегральні показники соціально-психологічних детермінант за розподілом віку працівників»

(авторська) Рівень домагань у професійній діяльності	Високі показники	69%	78,2%	52%	36,4%
	Середні показники	30%	21%	48%	63%
	Низькі показники	1%	0,8%	0%	0,6%
Перевага виконувальної роботи над високим заробітком	Високі показники	28%	27,5%	15,3%	63%
	Середні показники	32%	25,7%	40,1%	30%
	Низькі показники	40%	46,8%	44,6%	7%
Задоволеність умовами праці	Високі показники	78,3%	10 %	63,1%	97%
	Середні показники	21%	89%	36%	3%
	Низькі показники	0,7%	1%	0,9%	0%
Професійна відповідальність	Високі показники	89%	71,6%	95,5%	78%
	Середні показники	10,5%	28%	5%	20%
	Низькі показники	0,5%	0,4%	0%	2%
Загальна задоволеність працею	Високі показники	92%	74,3%	86%	22%
	Середні показники	6%	25%	14%	75,6%
	Низькі показники	2%	0,7%	0%	2,4%

Працівники приватного підприємства «Світ Чаю» у віковій категорії 18-25 високо оцінили такі психологічні детермінанти: цікавість до роботи (52,3% опитаних), задоволеність стосунками з колегами (62,3% опитаних), задоволеність стосунками з керівництвом (45,2% опитаних), рівень домагань у професійній діяльності (69% опитаних), задоволеність умовами праці (78,3% опитаних), професійна відповідальність (89% опитаних), загальна задоволеність працею (92% опитаних). Працівники віком від 26-35 високо оцінили наступні детермінанти: цікавість до роботи (78% опитаних), задоволеність стосунками із колегами (85% опитаних), рівень домагань в професійній діяльності (78,2% опитаних), перевага виконувальної роботи над високим заробітком (27,5% опитаних), професійна відповідальність (71,6% опитаних), загальна задоволеність працею (74,3% опитаних). Вікова категорія 36-45 має такі високі детермінанти: цікавість до роботи (59,1% опитаних), задоволеність стосунками із керівництвом (68,6% опитаних), рівень домагань у професійній діяльності (52% опитаних), задоволеність умовами праці (63,1 опитаних), професійна відповідальність (95,5% опитаних), загальна задоволеність працею (86% опитаних). Вікова категорія 45-65 маємо такі показники: задоволеність стосунками із керівництвом (74% опитаних), перевага виконувальної роботи високому заробітку (63% опитаних), задоволеність умовами праці (97% опитаних), професійна відповідальність (78% опитаних).

Проаналізувавши отримані дані, ми зробили такий висновок, що для молодих працівників важливо виконувати цікаву роботи, мати гарні стосунки з колективом та керівництвом, цікава робота для них більш важлива ніж високий заробіток, бажають працювати в гарних умовах. Для працівників середнього віку більш важливо реалізувати свій власний досвід і отримати високі показники у виконаній роботі, за це вони хочуть отримувати гідну заробітню платню та мати кар'єрний зріст. Працівники зрілого віку віддають перевагу гарним відносинам з керівництвом, відповідають за належне виконання роботи і роблять це з професіоналізмом.

Найвищий рівень задоволеності праці продемонстрували працівники зі стажем до 5 років (89% опитаних) та від 6 до 10 років (72% опитаних), найнижчу задоволеність показали зі стажем понад 10 років (30% опитаних) (див. табл 3.4.).

Працівники приватного підприємства «Світ Чаю», які працюють на посаді понад 10 років можуть страждати від професійного та емоційного вигорання, особливо тоді, коли посада не може забезпечити відповідний розвиток працівника, а функції стають для нього одноманітними.

Таблиця 3.4.

«Результати дослідження за досвідом роботи співробітників» (авторська)

Соціально-психологічні детермінанти задоволеності працею	Рівні задоволеності	Досвід роботи		
		До 5 років	Від 6 до 10 років	Понад 10 років
Цікавість до роботи	Високі показники	52,3%	65%	73%
	Середні показники	47%	35%	27%
	Низькі показники	0,7%	0%	0%
Задоволеність досягненнями у роботі	Високі показники	41,2%	61%	50%
	Середні показники	58,3%	38,9%	46,5%
	Низькі показники	0,5%	0,1%	3,5%
Задоволеність стосунками із колегами	Високі показники	78%	81,2%	73,1%
	Середні показники	22%	18%	26%
	Низькі показники	0%	0,8%	0,9%
Задоволеність стосунками із керівництвом	Високі показники	73%	54%	86%
	Середні показники	24%	43%	14%
	Низькі показники	3%	3%	0%

Продовження табл. 3.4.

Рівень домагань у професійній діяльності	Високі показники	65%	68%	42%
	Середні показники	35%	30%	54%
	Низькі показники	0%	2%	4%
Перевага виконувальної роботи над високим заробітком	Високі показники	31,5%	29%	35%
	Середні показники	60%	71%	60%
	Низькі показники	8,5%	0%	5%
Задоволеність умовами праці	Високі показники	69,3%	75%	86,3%
	Середні показники	30,7%	20%	13%
	Низькі показники	0%	5%	0,7%
Професійна відповідальність	Високі показники	95,6%	72,3%	89%
	Середні показники	4,4%	27%	11%
	Низькі показники	0%	0,7%	0%
Загальна задоволеність працею	Високі показники	89%	72%	30%
	Середні показники	11%	27%	69,8%
	Низькі показники	0%	1%	0,2%

Найвищий рівень задоволеності праці продемонстрували працівники зі стажем до 5 років (89% опитаних) та від 6 до 10 років (72% опитаних), найнижчу задоволеність показали зі стажем понад 10 років (30% опитаних).

Працівники приватного підприємства «Світ Чаю», які працюють на посаді понад 10 років можуть страждати від професійного та емоційного вигорання, особливо тоді, коли посада не може забезпечити відповідний розвиток працівника, а функції стають для нього одноманітними.

Перейдемо до результатів дослідження за методикою К. Замфір в адаптації А. Реан «Мотивація професійної діяльності». мотиваційний комплекс може являти собою тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ (внутрішня мотивація), ЗПМ (зовнішня позитивна мотивація) та ЗНМ



(зовнішня негативна мотивація). До оптимальних мотиваційних комплексів належать два наступні типи поєднання: ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВПМ>ЗПМ>ЗНМ. Неоптимальним мотиваційним комплексом є тип – ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Дослідженні результати дають змогу зробити висновок, що працівники приватного підприємства «Світ Чаю» задоволені професійною діяльністю (див. табл. 3.5.)

Таблиця 3.5.

«Мотиваційний комплекс працівників приватного підприємства «Світ чаю»»  
(авторська)

Мотиваційний комплекс	Кількість респондентів	Відсоткове співвідношення
ВМ>ЗПМ>ЗНМ	35	70%
ЗПМ>ЗМ>ЗНМ	10	20%
ЗНМ>ЗПМ>ВМ	5	10%

Якісний аналіз даних дозволив отримати наступні результати. Серед працівників переважає внутрішня мотивація професійної діяльності (ВМ>ЗПМ>ЗНМ) 70%. Внутрішню мотивацію можна описати як такий тип детермінації поведінки, коли головні чинники виникають зсередини особистісного Я і повністю знаходяться всередині самої поведінки. Внутрішньо мотивована діяльність не має заохочень, крім самої активності, люди втягуються в цю діяльність заради активності, а не для досягнення будь-яких зовнішніх нагород. Така діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення якоїсь іншої мети. Внутрішню мотивацію підсилює позитивний зворотний зв'язок у формі похвали, схвалення.

Маємо такі показники зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ>ЗМ>ЗНМ) 20% серед працівників приватного підприємства. Зовнішня позитивна мотивація залежить від відносин людини з середовищем (це може бути бажання отримати винагороду, уникнути покарання та ін.). Вона

регулюється зовнішніми психологічними і матеріальними умовами діяльності. Якщо людина працює через гроші, то гроші є внутрішнім мотиватором, якщо ж переважно через інтерес до роботи, то гроші виступають зовнішнім мотиватором.

Показники з зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ>ЗПМ>ВМ) маємо серед 10 % працівників. Зовнішня негативна мотивація проявляється в поведінці тихих ситуаціях, коли фактори, які ініціюються і регулюються, знаходяться поза Я особистості або поза поведінкою. Регулюючі фактори стати зовнішніми, як і вся мотивація набуває зовнішнього характеру.

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).  
Результати порівняльного аналізу наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

«Значущість кар'єрних орієнтацій в групах співробітників приватного підприємства з різним рівнем задоволеності професійною діяльністю»

Кар'єрні орієнтації	Досліджувані з високим рівнем задоволеності	Досліджувані з середнім рівнем задоволеності	Досліджувані з низьким рівнем задоволеності
Професійна компетентність	15,5%	12,4%	16,1%
Організаторська компетентність (менеджмент)	17,8%	9,7%	8,5%
Автономія(незалежність)	5,3%	13%	8,6%
Служіння	3,9%	6,3%	9,6%
Виклик	12,4%	3,2%	6,3%
Інтеграція стилів життя	20,6%	9%	12%
Підприємницька креативність	16,6%	10,1%	5,4%
Стабільність	5,6%	9,3%	7,9%

У групі працівників із високим рівнем задоволеності були помічені низькі результати серед таких орієнтацій: служіння 3,9% , стабільність 5,6% . Це означає, що такі співробітники не будуть служити та допомагати іншим, вони орієнтовані більше на свою особистість. Орієнтація стабільності обумовлена потребою в безпеці і стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані, в цій орієнтації маємо незначні відхилення.

Гарні показники маємо серед таких орієнтацій: професійна компетентність 15,5%, організаторська компетентність 17,8%, виклик 12,4%, інтеграція стилів життя 20,6%, підприємницька креативність 16,6%. Такі працівники талановиті, вони хочуть стати творцем своєї справи, відповідають за кінцевий результат трудової діяльності. Найголовніші цінності в кар'єрній орієнтації цього типу - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Вони бажають звільнити себе від організаційних правил, приписів та обмежень. Такі працівники бажають працювати в компанії, яка гарантує певний термін служби, має хорошу репутацію, піклується про своїх працівників-пенсіонерів і платить великі пенсії та виглядає більш надійною в своїй галузі. Головний критерій даного типу, це повна збалансованість між сім'єю, роботою та освітою.

У групі із середнім рівнем задоволеності маємо професійну компетенцію 12,4%, автономію 13%, організаторську компетенцію 9,7%, інтеграцію стилів життя 9%, підприємницьку креативність 10,1%, стабільність 9,3%.

Працівників даного типу можна описати як здібних і талановитих у певній галузі, вони хочуть зайняти посаду, на якій будуть управляти різноманітними видами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, продажами. Для них важливо все робити по-своєму, самостійно вирішувати, коли і над чим працювати, для них головне - створити справу, концепцію,

побудувати її так, щоб це було продовженням них самих, тобто вкласти всю душу.

Групу з низьким рівнем задоволеності можна описати як працівників, які не будуть працювати в компанії, яка не відповідає їхнім цілям і цінностям, і відмовляться від кар'єрного просування. Такі робітники цінують своє життя в цілому, чим конкретну професію, кар'єру чи компанію.

За методикою «Діагностика соціально психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна) маємо такі результати(див. табл. 3.7.):

Таблиця 3.7.

«Результати дослідження працівників мотиваційно-потребовій сфері»

Орієнтація співробітників на:	Результати дослідження:
Процес	80%
Результат	85%
Альтруїзм	15%
Егоїзм	10%

Данні дослідження дали змогу виявити, що 85% співробітників орієнтовні на результат, охарактеризувати цього працівника можна так: він прагне досягати результату у своїй діяльності всупереч перешкодам і невдачам. Працівника можна вважати одним з серед надійних співробітників. Але він може за прагненням до досягнення результату забути про все інше, наприклад, комусь ненавмисно нашкодити або просто зробити справу швидко, але не зовсім правильно.

Орієнтовані на процес 80% працівників. Для них важливо, щоб в роботі або іншій діяльності саме заняття було цікавим. Над досягненням мети він відносно мало замислюється, тому, наприклад, може запізнитися зі здачею роботи. А вже якщо процес став йому нецікавий, він може і зовсім закинути

дане заняття, не замислюючись про наслідки. Але зате людині з такою установкою легше впоратися із завданням, де важливий саме сам процес.

Зазвичай працівники більш орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності. Ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати.

35% має установку на альтруїзм, на те, щоб діяти перш за все на користь іншим, часто на шкоду собі і справі. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм - найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину. Традиційно ця установка вважається цінною, а людина, що володіє нею, - заслуговує на повагу. Альтруїст - зазвичай м'який, спокійний працівник. Альтруїст може часто пропонувати комусь допомогу і надовго захоплюватися діяльністю чужих справ, мало згадуючи про своїх. Коли альтруїсту вдається комусь допомогти виконати чиесь прохання, він всередині щиро радий. Він тішиться чужим успіхам і щиро співчуває чужих труднощів. Дійсно найбільші діяння добра відбувалися з альтруїзму - але і зла, зауважимо, теж.

Альтруїст може бути вельми небезпечний для себе і оточуючих, коли починає самовіддано заганяти людство (або просто сім'ю або групу) в щастя. Але якщо він не дозволяє собі такого, то може бути надзвичайно корисний оточуючим і при цьому відчувати себе від цього щасливим незалежно від особистого становища. Хоча підпускати його, скажімо, до фінансового управління комерційною організацією небезпечно.

Серед працівників 10% зосереджені на егоїзмі, тобто на своїх особистих інтересах. Це не обов'язково означає, що його інтереси зводяться до матеріальної вигоди - просто при прийнятті рішень він вельми серйозно враховує те, як їх наслідки позначаться на ньому особисто. Володіти такою

установкою можуть як злісний злодій і скнара, так і просто цілком моральна і добра людина, яка дотримується розумного егоїзму.

Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка розумного егоїзму не може нашкодити людині. Швидше, шкодить його відсутність, причому серед людей інтелегентних професій зустрічається досить часто.

Дослідження виявило 90% орієнтованих співробітників на працю. Працівник весь час використовує для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки. Для нього праця сама по собі приносить йому більше радості і задоволення, ніж інші заняття. На відміну від установки на процес тут людині важливо відчувати, що він не просто зайнятий, а саме працює. При цьому те, наскільки ця праця насправді є результативною, має мало значення, але важливо, наскільки він схвалений керівництвом або суспільством.

Шкалою орієнтації на гроші має 85%. Провідною цінністю для людей з цієї орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Коли у такої людини грошей немає, він думає в основному про те, як їх дістати, а коли вони є - як їх не втратити і примножити їх кількість. Гроші для нього мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь. Він не обов'язково стане їх, скажімо, красти, але при виборі роботи для себе, швидше за все, зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість.

Серед співробітників 80% цінують свободу. Вона для них - головна цінність. Такі працівники не терплять ніяких обмежень і готові йти на жертви заради відстоювання своєї незалежності (іноді від уявної небезпеки). Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання свободи і грошей.

Велике значення за шкалою орієнтацією на владу має 50%. Ці працівники хочуть відчувати контроль над іншими людьми і на багато готові заради цього. Вони можуть виявлятися тираном, але можуть стати і

непоганим керівником. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство (див. табл. 3.8.).

Таблиця 3.8.

Результати дослідження за другою частиною методикою «Діагностика соціально психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері»

Орієнтація співробітників на:	Результати дослідження:
Працю	90%
Свободу	80%
Владу	50%
Гроші	85%

### **3.2 Психологічні детермінанти задоволеності трудової діяльності працівників приватного підприємства «Світ Чаю».**

Грунтовний аналіз соціально-демографічних чинників, які корелюють із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю працівників приватного підприємства показав, що жінки та чоловіки задоволені трудовою діяльністю майже на одному рівні. Працівники віку 26-35 років мають найвищі показники серед задоволеності трудовою діяльністю, працівники такого вікового критерію як 18-25, 36-45 отримали середню задоволеність та найнижчі показники отримали від 45 до 65 років.

Аналіз матеріалу свідчить про те, що найвищий рівень задоволеності праці демонструють працівники зі стажем до 5 років та від 6 до 10 років, найнижчу задоволеність показали зі стажем понад 10 років.

Аналіз ще раз переконує в тому що, працівники які працюють на посаді понад 10 років часто страждають від професійного вигорання, для них робочий процес стає одноманітним та не цікавим.

Дослідження дозволило виявити важливі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та соціально-психологічними детермінантами, які його формують. Загальна задоволеність

професійною діяльністю працівників приватного підприємства корелює з цікавістю до роботи (0,907), задоволеністю досягненнями у роботі (0,518), з професійною відповідальністю (0,704), з рівнем домагань у професійній діяльності (0,685), задоволеність стосунками з керівництвом (0,768), задоволеністю стосунками із співробітниками (0,779).

Працівники, які мають високий рівень задоволеності своєю трудовою діяльністю, вони відчують потребу у цікавій роботі. Одним з найважливіших для них є автономія та можливість приймати самостійно рішення, гарні відносини з колективом та керівництвом, вони відповідально ставляться до роботи, відчуває почуття обов'язку. Праця, яку він виконує приносить йому набагато більше задоволення, ніж висока зарплата. Дуже часто вони беруть справу в свої руки та діють послідовно, приймаючи при цьому обмірковані й логічні рішення, можуть захистити власну думку та погляди, рішуче наполягають на своєму. Вони вміють поєднувати кар'єру з сім'єю та хобі, створюючи при цьому баланс. Такі працівники є рушійною силою для підприємства, міцний каркас, який допомагає досягати успіхів на ринку та займати провідне місце серед інших підприємств.

### **3.3 Обґрунтування програми оптимізації задоволеності трудової діяльності працівників в приватній компанії.**

У нашому дослідженні ми дізналися, які саме соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю властиві працівникам приватного підприємства. Підсумовуючі дані, які ми отримали, можна зробити висновок, що на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу впливають такі детермінанти: соціально-демографічні, професійні та індивідуально-психологічні. З цього слідує, що практичні рекомендації з оптимізації задоволеності професійною діяльністю працівників підприємства потрібно надати не лише для самих менеджерів, а й для керівників організацій, у яких вони працюють. Для покращення задоволеності працівників необхідно обирати такі методи мотивації, які є



належними до тактик та слугуватимуть досягненню цілей підприємства. Однією із тактик управління персоналом є визначення критеріїв корпоративної культури, а саме: запровадження новітніх методів, робота в групі та в команді, розвиток тімбілдіngu. Також бізнес-тактика допомагає виявити, що потрібно розрахувати та заохотити в процесі роботи, а це відразу впливає і на систему мотивації та задоволеності працею.

Корпоративна культура, в першу чергу виявляє поведінку працівників в підприємстві, впливає на результативність тактики, варіанти оплати праці та винагороди працівників. Професійний та особистий комфорт працівника виникає, коли підприємство цінує не лише продукти діяльності, а й яким способом були досягнуті ці результати.

Система мотивації та винагороди прямо впливає на поведінку та професійно-особистий комфорт працівників. Систему мотивації та винагороди ефективно доповнити такими видами винагороди:

- премія за професійні досягнення для керівників та фахівців.
- премія за високі досягнення у роботі для працівників.

Заохочування опираються на наступних принципах:

- досяжність: стимули та умови заохочування мають бути загальнодоступними та зрозумілими для усіх працівників підприємства;
- етапність: матеріальні стимули мають постійно збільшуватися, але різке завищення винагороди може негативно позначитися на мотивації працівника ;
- різноманітність: стимули мають бути матеріальними, не матеріальними та моральні. Необхідно поєднувати всі види стимулів враховуючи особистісні якості працівника;
- чергування: поєднання позитивних і негативних стимулів: залежно від робочої ситуації має бути перехід від позитивних стимулів до негативних;

Зважаючи на те, що працівники, які працюють більше десяти років на фірмі, і що для них практично відсутня можливість підвищення кар'єрної драбини, ми пропонуємо запровадити наставництво на робочих місцях. Перш за все, доцільно проводити професійне навчання нових працівників (впродовж тижня), яке передбачає отримання загальних відомостей та практичне навчання. Навчання здійснюють наставники. Вони залюбки допоможуть та поділяться досвідом, якій здобували роками. Це дасть змогу працівникам зрозуміти специфіку діяльності компанії та особливості виконання посадових обов'язків. Для досвідчених працівників, які займаються наставництвом, компанія має надавати бонуси. Крім того, варто розробити систему підвищення кваліфікації персоналу. Також потрібно навчити працівників оцінювати успішність власної роботи. Працівники, які постійно відслідковують результати власної роботи, здатні помічати та фіксувати рівень власного професіоналізму. Працівники мають можливість відзначити та оцінити власні досягнення та помилки.

Однією з причин низької задоволеності професійною діяльністю працівників на першому етапі їх роботи в організації може бути відсутність програми адаптації працівників. Тому в кожній організації має працювати система адаптації. Програма адаптації представляє собою набір конкретних дій, які потрібно провести працівнику відповідальному за адаптацію. Кожен новий працівник в організації проходить чотири етапи адаптації: психологічний, соціальний, професійний, та організаційний. Таким чином, програма адаптації складається з трьох частин: введення в організацію, введення в підрозділ та введення в посаду. Запропонований алгоритм реалізації програми адаптації дасть можливість підвищити ефективність роботи наставників, збільшити їх зацікавленість в якісному проходженні новим працівником процесу адаптації.

Також ми рекомендуємо проводити профілактику виникнення у менеджерів з персоналу професійного та емоційного вигорання до якого

може призвести стрес. Для того, щоб профілактика була ефективною потрібно проаналізувати ті чинники, які можуть викликати вигорання.

Дуже важливо проводити профілактику виникнення у працівників професійного та емоційного вигорання до якого може призвести стрес. Для того, щоб профілактика була ефективною потрібно проаналізувати ті чинники, які можуть викликати вигорання.

Досить часто спільні виїзди працівників підприємств на корпоративні пікніки або мандрівки мальовничими місцями можуть стати елементами внутрішнього корпоративного піару та сприяти покращанню неформального спілкування між учасниками команди. Колеги можуть подивитися один на одного іншими очима поза межами офісних стін, зблизитися та покращити дружню атмосферу в колективі.

Після проведення таких виїздів серед працівників може з'явитися більше довіри один до одного, відбудеться подолання комунікаційних бар'єрів під час роботи в команді, наприклад, під час участі у спільних спортивних змаганнях. А також колектив довго зможе ділитися між собою враженнями від поїздки, що значно покращуватиме міжособистісну взаємодію між працівниками.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Ця форма немонетарної мотивації поки не одержала поширення у практиці українських підприємств, але досвід використання її зарубіжними фірмами свідчить про необхідність впровадження системи компенсації вільним часом на підприємствах цих країн. Використання гнучких форм зайнятості (скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.) надає

можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком

### **Висновок до третього розділу:**

Ми з'ясували психологічні особливості проявів та визначити детермінанти задоволеності діяльності працівників. За результатами емпіричного дослідження, ми виявили серед працівників приватного підприємства «Світ Чаю» три групи задоволеності: високу (92%) , середню (5%), низьку (3%).

Аналіз матеріалу свідчить про те, що детермінанти задоволеності праці поділяються на індивідуально-психологічні (креативність та творчість, орієнтація на результат, орієнтація на гроші, життєрадісність, прагнення до розвитку, виклик, орієнтація на владу, інтернальність у виробничих стосунках), соціально-демографічні (вік, стать, досвід роботи), професійні чинники: зміст роботи, досягнення у роботі, стосунки із співробітниками, стосунки з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, умови праці, професійна відповідальність. Дуже важлива детермінанта задоволеності професійною діяльністю серед працівників є можливість самовдосконалення з перспективами кар'єрного зростання та матеріального забезпечення.

Дослідження дозволило виявити важливі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та соціально-психологічними детермінантами, які його формують. Загальна задоволеність професійною діяльністю працівників приватного підприємства корелює з цікавістю до роботи (0,907), задоволеністю досягненнями у роботі (0,518), з професійною відповідальністю (0,704), з рівнем домагань у професійній діяльності (0,685), задоволеністю стосунками з керівництвом (0,768), задоволеністю стосунками із співробітниками (0,779).

## ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі представлено розв'язання наукового завдання, яке полягає у комплексному дослідженні та з'ясуванні сутності психологічних детермінант задоволеності діяльністю. Було з'ясовано, що сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Дуже важливо правильно розуміти потреби працівників та їхні очікування від даної трудової діяльності. За допомогою оцінки рівня задоволеності працею працівників, керівництво може вчасно аналізувати, реагувати та вдосконалювати ці показники за допомогою різних методів.

Ми дослідили теоретично-методичний аналіз наукових підходів, щодо дослідження психологічних особливостей трудової задоволеності на підприємстві. У цьому аналізі висвітлено визначення, компоненти та чинники, підходи до вивчення задоволеності діяльністю. Аналіз досліджень науковців довів, що задоволеність професійною діяльністю – це ставлення суб'єкта до виконуваної ним діяльності як у цілому так і в окремих його складових, яке виникає у результаті неодноразового відчуття задоволеності та яке зберігається у суб'єкта у випадку його впевненості у задоволеності в майбутньому. Задоволеність знаходиться в єдності з мотивами діяльності та виконує функцію забезпечення найбільш ефективної адаптації людини до її умов. Для реалізації завдань дослідження було розглянуто соціально-психологічні детермінанти професійної діяльності працівників. Співробітники поєднують у собі професійні знання, вміння та навички у сфері в якій вони працюють та володіють усіма необхідними інструментами й технологіями.

Визначили організаційні засади дослідження та обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та емпіричну модель дослідження. Для

встановлення причин виявлених відмінностей дослідження були обрані методики, а саме: методика А.В. Батаршева, мотивація професійної діяльності (методика к. Замфір в модифікації а. Реана), методика «Діагностика соціально- психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб», Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова). Щоб реалізувати наше емпіричне дослідження, була обрана вибірка з 50 респондентів, вік яких складає від 28 до 49 років, в переважній більшості – жіночої статі 65%, чоловічої – 35%.

З'ясували психологічні особливості проявів та визначити детермінанти задоволеності діяльності працівників, це дозволило виявити важливі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та соціально-психологічними детермінантами, які його формують. Загальна задоволеність професійною діяльністю працівників приватного підприємства корелює з цікавістю до роботи (0,907), задоволеністю досягненнями у роботі (0,518), з професійною відповідальністю (0,704), з рівнем домагань у професійній діяльності (0,685), задоволеність стосунками з керівництвом (0,768), задоволеністю стосунками із співробітниками (0,779).

За допомогою емпіричного дослідження ми з'ясували, що на рівень задоволеності професійною діяльністю працівників впливає велика кількість соціально-психологічних детермінант. Найголовніші серед них: індивідуально-психологічні детермінанти (підприємництво, внутрішня мотивація, орієнтування на результат, орієнтування на гроші, прагнення до розвитку, стійкість волі, автономність, виклик, прагнення влади, інтернальність), соціально-демографічні детермінанти (вік, стать, досвід роботи), професійні детермінанти (цікавість роботи, успіх у роботі, стосунки із співробітниками, стосунки з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, професійна відповідальність). Щоб дослідити ці соціально-психологічні детермінанти, ми використали такі методики: «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю», методика «Діагностика ціннісних

орієнтацій у кар'єрі», методика «Мотивація професійної діяльності», методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері».

З урахуванням результатів дослідження було розроблено програму оптимізації задоволеності трудової діяльності працівників в приватній компанії «Світ Чаю». Серед найважливіших рекомендацій на які потрібно звернути увагу керівництву, це система мотивації працівників, яка повинна відповідати корпоративній культурі підприємства, враховувати не лише результати діяльності працівників, а й якими методами вони були досягнені.

Однією з ефективних мотивацій є винагороди, які пов'язані з грошовим еквівалентом, це можуть бути премії, бонуси за високі досягнення в роботі. Необхідно проводити профілактику виникнення у працівників професійного та емоційного вигорання до якого може призвести стрес. На підприємстві має працювати програма адаптації нових працівників, які допоможуть їм з легкістю оволодіти робочим місцем та навиками, які потребують ця професія.

Досить ефективним є наставництво на робочих місцях більш досвідчених працівників, вони допомагають і навчають нових працівників. Це дає змогу прискорити процес входження у новий процес роботи. Щоб покращити задоволеність працівників на підприємстві потрібно впроваджувати спільні виїзди, заходи за допомогою яких співробітники будуть покращувати міжособистісну взаємодію один з одним.

Отже, можна говорити про те, що підприємство має постійно вдосконалювати та впроваджувати ефективні програми щодо підвищення рівня задоволеності діяльності працівників, намагатися уникати негативного впливу стресу та емоційного виснаження працівників.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2012. – 832 с.
2. Ахтариева Л. Г., Маннапов Р. Г. Формирование системы стратегического управления развитием человеческих ресурсов в регионально-многоотраслевой компании / Л. Г.Ахтариева, Р. Г. Маннапов . – М.: МАКС Пресс, 2009. – 184 с.
3. Аргайл М. Психологія щастя. 2-е вид. / СПб .: Питер, - 2003. – С. 15
4. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посібн. /Л. В. Балабанова. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
5. Балл Г.А. Поняття адаптації та його значення для психології особистості/Вопр. Психології. – 2001 – С. 92-100.
6. Беребин М. А. Концепция отношений Н. В. Мясыщева и теория психической адаптации личности / М. А. Беребин // Вестник ЮУрГУ. – 2008. - № 33(133).
7. Беребин М. А. Концепция отношений Н. В. Мясыщева и теория психической адаптации личности / М. А. Беребин // Вестник ЮУрГУ. – 2008. - № 33(133).
8. Бессокирная Г.П.Темницкий О.Л. Вдоволення роботою для підприємства і задоволеність життям/ Пітер, - 2004. – С. 223.
9. Бессокирная Г.П.Темницкий О.Л. Вдоволення роботою для підприємства і задоволеність життям/ Пітер, - 2004. – С. 223.
10. Богдан, Н. Н., Технологія кар'єри: Навчальний посібник / Н. Н. Богдан, Е. А. Могілевкіна // Владивосток: ВГУЕС, - 2003. – С. 156.
11. Богдан, Н. Н., Технологія кар'єри: Навчальний посібник / Н. Н. Богдан, Е. А. Могілевкіна // Владивосток: ВГУЕС, - 2003. – С. 156.
12. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика /Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2015. – 614 с.



13. Виноградський М. Л. Організація праці менеджера: навч. посібн. Для студ. екон. вузів / М.Л. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К. :Кондор, 2002. – 518 с.
14. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 2-е изд. – Х.: ИНЖЭК, 2005. – 304 с.
15. Галаева Е.В. Эффективность системы управления персонала: учебн. пособ. / Е. В. Галаева, В. П. Голенко. – М. : Изд. РЭА, 2003. – 449 с.
16. Герцберг Ф., Майнер М. У. Спонування до праці і виробнича мотивація // Соціологічні дослідження. - 1990. № 1. С. 127-130.
17. Гетьман О. О. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах / О. О. Гетьман, А. А. Салімов // Молодий вчений. – 2015. – № 5. – С. 12-16.
18. Гетьман О. О., Киричок Є. О. Особливості механізму стимулювання персоналу в банківській сфері / О. О. Гетьман, Є. О. Киричок // Бізнесінформ. –2015. – №4. – С. 279-283.
19. Городнова А. А. Компетенции современного российского менеджера [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2010/04/09/1218179727.pdf>
20. Гутковская Е. А. Управление персоналом в организации: монография /Е. А. Гутковская. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2003. – 125 с.
21. Гэлловэй Л. Операционный менеджмент / Л. Гэлловэй. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
22. Данилевич Н. С. Особливості мотивації працівників банку /Н.С. Данилевич, Н.П. Желтова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1(5). – С. 80-86.
23. Довідник практичного психолога. Психодіагностика/під общ. ред. С. Т. Посохової // АСТ; СПб.: Сова, - 2006. – С. 671.

24. Жук А.И., Кашель Н.Н. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения. – Минск: Высшая школа, 2012. – 96 с.
25. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Академия, 2007. – 251 с.
26. Захарова А. А., Саланова Ю. В., Камалтдинова Р. М. Профиль должности как инструмент подбора персонала и фактор конкурентоспособности современной организации / А. А. Захарова, Ю. В. Саланова, Р. М. Камалтдинова // Вестник УлГТУ. – 2013. - №4. – С. 70-72.
27. Иванова С. В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 272 с.
28. Ивановская Л. В. Современные взгляды на «кадровый резерв», актуальность его создания и совершенствования / Л. В. Ивановская // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 10-1. – С . 178-183.
29. Ільїн Е. П. Мотивація і мотиви: навч. допомога / Ільїн Е. П. // Пітер, -2008. – С. 512.
30. Ільїн, В. А. Психологія лідерства: підручник для бакалаврату та магістратури / В. А. Ільїн // Москва Юрайт, - 2019. – С. 311.
31. Карташев С. А. Рекрутинг: Набір персоналу / С. А. Карташев, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев // Навчальний посібник М.: Екзамен, - 2002. С. 320.
32. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами / В. В. Кафидов. – СПб: Питер, 2013. – 208 с.
33. Кебас М. О. Системность эффективной мотивации / М. О. Кебас // Управление персоналом: Украина. – 2010. – № 4. – С. 52-55.
34. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т.М. Кір'ян// НДІ праці й зайнятості населення, - 2008. – С. 416.

35. Кітвель Т. А. Про соціально-психологічні проблеми задоволеності працею / Т. А. Кітвель // Таллінн: Ін-т соціології АН, 2002. - 123 с.
36. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009. – 400с.
37. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів /За заг. ред. М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – С. 400.
38. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Зазимко О.В., Практична психологія / Навчальний посібник для студентів ВНЗ /. – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 739 с.
39. Л. А. Целых // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2015.– № 27. – С. 186-190.
40. Левітан К. М. Особистість педагога: становлення та розвиток / К. М. Левітан // Саратов, - 1991. – С.163.
41. Левітін Н.Д. Про психічні стани людини / Н.Д. Левітін. - М., 1995. - 479 с.
42. Леонова А. Б. Психологія праці та організаційна психологія: сучасний стан та перспективи розвитку: Хрестоматія / А. Б. Леонова, О. Н. Чернишова. // Радикс, - 1995. - С. 448.
43. Магура М., Курбатова М. Секрети мотивації, чи мотивація безсекретов/"Управління персоналом". - 2007, № 13-14
44. Миронова О. Є. Збірник психологічних тестів. Частина III . – М.: Жіночий інститут ЕНВІЛА, - 2006. – С. 120.
45. Моргунов, Е. Управління персоналом: дослідження, оцінка, навчання / Е. Моргунов // Бізнес-школа "Інтел-синтез", - 2000. – С. 262.
46. Мотивація персоналу в сучасній організації: учеб. посібник / під ред. С. Ю. Трапицына // СПб.: Книжковий Дім, - 2007. – С. 240.

47. Мурутар В. Н. Деякі проблеми комплексного дослідження задоволеності заводського колективу / В. Н. Мурутар, П. А. Віхалемм // Праці з соціології II. – Тарту. - 1999. - С. 150
48. Мясищев В. Н. Психологія відносин / В. Н. Мясищев // Видав. Ін-т практ. психології; Воронеж: МОДЕК. - 1997. – С. 356.
49. Немов Р. С. Психологія: підручник [для студ. вищ. пед.навч. закладів] / Немов Р. С. // Гуманіт. видав. Центр ВЛАДОС, - 2002. - С. 463; 667).
50. Отрут В. А. Задоволеність роботою: аналіз емпіричних узагальнень і попутка їх теоретичного тлумачення / В. А. Ядов, А. А. Кіссель // Соціол. Дослідження, 2002. - № 1. - С. 78-88.
51. Патрушев, В. Д. Труд і дозвілля робітників (бюджет часу, цінності і мотиви): посвящ. 80-річчю від дня народження і 50-річчю научн. І пед. діяльності В. Д. Патрушева / В. Д. Патрушев// Ін-та соціології, - 2006. – С. 163.
52. Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова // СПб, - 2007. - 15. промислового підприємстві / В. В. Вдовенко // Управління розвитком. – 2013. – № 23 (163). – С. 94-96.
53. Пряжников, Н. С. Психологія труда і людського достоїнства: Навчальна допомога для студ. вузів / Н. С. Пряжников. // "Академія", - 2004. С. 480.
54. Семенов, М. Ю. Вдоволення і задоволення / М. Ю. Семенов // Омський науковий вісник. - 2000. Вип.13. С. 154-156.
55. Соломанидина, Т. О., Соломанідін, В. Г. Мотивація трудової діяльності персоналу / Т. О. Соломандіна, В. Г. Соломанідін // Управління персоналом. - М., - 2005. - С.19.
56. Ушакова О.О. Фактори задоволеності працею як основа мотивації персоналу// Уральський державний педагогічний університет, Інститут

кадрового розвитку та менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/56473/1/%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0\\_%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%20%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%BC.pdf](http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/56473/1/%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%20%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%BC.pdf)

57. Фетіскін, Н. П. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп / Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Видавництво Ін-ту психотерапії, - 2002. – С. 490.

58. Шакуров Р. Х. Психологія керівництва педагогічним колективом: [навч. допомога]. / Р. Х. Шакуров // Магістр. - 1995. – С. 184.

59. Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці / Щербакова І. М. // Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.um.co.ua/6/6-2/6-25588.html>

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Методика 1. Вивчення інтегративної задоволеності працею А. В. Батаршева шкали:

- Цікавість до роботи,
- Задоволеність досягненнями в роботі,
- Задоволеність взаєминами зі співробітниками,
- Задоволеність взаєминами з керівництвом,
- Рівень домагань у професійній діяльності,
- Перевагу виконуваної роботи високому заробітку,
- Задоволеність умовами праці,
- Професійна відповідальність,
- Загальна задоволеність працею

Призначення тесту:

Інтегративним показником, що відображає добробут /  
неблагополуччя

особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею,

яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності

взаємовідносинами з співробітниками і керівництвом, рівень  
домагань в

професійної діяльності, задоволеність умовами, організацією

праці та ін.

Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність

своєю працею, а й оцінити її складові.

Інструкція до тесту: Прочитайте кожне із запропонованих  
тверджень і

оцініть, наскільки воно вірне для вас. На окремому аркуші паперу запишіть

номер затвердження і буквене позначення вибраного вами відповіді.

тестовий матеріал

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

а) так; б) частково; з) немає.

2. За останні роки я домогся успіхів у своїй професії:

а) так; б) частково; з) немає.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:

а) так; б) не з усіма; з) немає.

4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:

а) так; б) не завжди; з) немає.

5. Займає мною службове становище не відповідає моїм здібностям:

а) так; б) частково; з) немає.

200

6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось

нове:

а) так; б) час від часу; з) немає.

7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:

а) так; б) не впевнений; з) немає.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:

а) так; б) щось середнє; з) немає.

9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:

а) так; б) середнє; з) немає.

10. В Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення по приводу моєї роботи:

а) так; б) рідко; з) немає.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

а) так; б) середнє; з) немає.

12. Процес роботи приносить мені задоволення:

а) так; б) час від часу; з) немає.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

а) так; б) не зовсім; з) немає.

14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:

а) так; б) іноді; з) немає.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

а) так; б) іноді; з) немає.

16. Даже якби мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:

а) так; б) може бути; з) немає.

17. Мой безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

а) так; б) іноді; з) немає.



18. В нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

а) так; б) не зовсім; 3) немає.

Ключ до тесту

Складові задоволеності працею	Тверження	Максимальний бал
Цікавість до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягненнями в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаємовідносинами з співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаємовідносинами із керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень притягання в професійній діяльності	5, 11	4
Перевага виконувальної роботи високому заробітку	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею (ЗП)

виробляється на основі зіставлення отриманих балів з максимальними

показниками, наведеними в ключі обробки.

- ☉ Середній рівень ЗП визначається в 45-55% -ному діапазоні від загальної суми балів.
- ☉ Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1-44%,
- ☉ Високий - вище 56%.

**«Діагностика ціннісних орієнтацій в кар'єрі» Е. Шейн, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова.**

### **АНКЕТА «ЯКІР КАРЄРИ»**

(Методика Е.Шейна)

№	Питання анкети	Оцінка від 1 до 10 балів
1	Бажання будувати кар'єру в рамках конкретної професійної сфери	
2	Бажання спостерігати, керувати і впливати на людей	
3	Мати можливість робити все по своєму і не обмежуватись правилами будь-якої організації	
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та пакетом соціального захисту	
5	Застосовувати свої вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	
6	Працювати над проблемами, які уявляються майже не вирішуваними	

7	Вести такий спосіб життя, в якому інтереси сім'ї та кар'єри рівнозначні	
8	Створювати та будувати дещо, що буде моєю власною ідеєю чи розробкою	
9	Вибір роботи за спеціальністю проти вищої посади, непов'язаної з моєю спеціальністю	
10	Бути першим керівником в організації	
11	Мати роботу непов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями	
12	Працювати в організації, що забезпечить мені стабільність на довгий період часу	
13	Застосовувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	
14	Змагатися з іншими та перемагати	
15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мій спосіб життя	
16	Створити нове комерційне підприємство	
17	Присвятити своє життя обраній професії	
18	Зайняти високу керівну посаду	
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання, тощо	
20	Вибір місця проживання проти переїзду пов'язаного з підвищенням по службі	
21	Мати можливість використовувати свої вміння і талант для слугування високій меті	
22	Єдина дійсна ціль моєї кар'єри – знаходити і вирішувати важкі проблеми незалежно від сфери їх виникнення	
23	Я завжди намагаюсь приділяти однакову увагу моїй сім'ї та кар'єрі	

24	Я завжди знаходжусь в пошуку ідей, які дозволять мені розпочати і побудувати власну справу
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції
26	Я хотів би досягти такого позиціонування в організації, яке б дозволило мати можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність
27	В моїй професійній діяльності я віддаю перевагу своїй свободі та автономії
28	Для мене важливіше залишитися проживати в нинішньому місці ніж отримати підвищення чи нову роботу в новій країні
29	Я завжди шукав роботу, яка б могла приносити користь іншим
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри
31	Кар'єра має зміст тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє жити, так як мені подобається
32	Підприємницька діяльність складає центральну складову моєї кар'єри
33	Я б скоріше залишив організацію, ніж став займатися роботою поза професійною сферою
34	Я буду вважати, що досяг успіху в моїй кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником вищого рівня в значній компанії
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу
36	Я віддам перевагу роботі в тій організації, яка

	забезпечить довгостроковий контракт	
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної цілі	
38	Я вважатиму себе успішним тільки в умовах постійного вирішення важких проблем чи в ситуації змагання	
39	Вибрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше ніж досягти успіху в кар'єрі	
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес	
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	

## ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОБРОБКИ АНКЕТИ

### 1. Ключ до обробки анкети

Кар'єрна орієнтація	Номера питань	Кількість питань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5
Стабільність роботи та місця проживання	4, 12, 20, 28, 36,41	6
Слугування добру	5, 13, 21, 29, 37	5
Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31,	5

	39	
Підприємництво	8, 16, 24, 32,	5
	40	

## 2. Обробка відповідей.

Кожне визначене в анкеті твердження оцінюється від 1 до 10 балів: повне погодження – 10 балів, незгода – 1 бал. Щоб визначити пріоритетну компетенцію потрібно спочатку сумувати бали за кожною компетенцією (номера питань визначені в ключі для обробки анкет) та розділити їх на кількість питань, а потім обрати найбільшу за балами. В деяких випадках пріоритетною є не одна, а кілька компетенцій.

## 3. Інтерпретація результатів.

Якорі кар'єрної орієнтації

- Професійна компетентність - наявність здібностей і талантів у визначеній сфері ( наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз, і т.д.). Такі установки характерні для амбіційних людей, які бажають визнання своїх талантів. Досягти значних професійних успіхів, стати майстрами своєї справи. Вони не намагаються управляти іншими людьми, та виконують названу функцію тільки в рамках своєї компетенції.
- Менеджмент – наявність аналітичних, комунікаційних навиків, емоційної врівноваженості, орієнтації на повну відповідальність за кінцевий результат. Такі люди націлені на посаду, яка буде пов'язана з управлінням різними сферами діяльності компанії.
- Автономія (незалежність) - виражена потреба в звільненні від обмежень організаційних правил, норм. Стандартів.
- Стабільність – потреба в безпеці і стабільності. Такі люди можуть бути талановитими, займати високі посади, але відмовляться від підвищення по службі, якщо це буде пов'язано з ризиком та незручностями щодо зміни роботи чи місця проживання.

- Слугування добру – основні цінності: робота з людьми, слугування людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.
- Виклик – основні цінності: конкуренція, перемога над іншими, вирішення складних проблем, подолання перешкод, тощо.
- Інтеграція стилів життя – бажання збалансованого об'єднання різних сторін свого життя.
- Підприємництво – намагання створювати нове, готовність до ризику, бажання долати перешкоди. Такі люди не хочуть працювати на інших, бажають створити свою справу.

**«Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)»**

	1	2	3	4	5
	В	В	В	В	В
	дуже недостатній мірі	недостатній мірі	невеликій мірі	достатній мірі	дуже значній мірі
Грошовий заробіток					
Прагнення до кар'єрного зростання					
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					

Потреба в досягненні соціального престижу та поваги з іншої сторони				
Задоволення від самого процесу і результату роботи				
Прагнення уникнути критики зі сторони колег та керівництва				
Можливість повної реалізації саме в практичній діяльності				

### ОБРОБКА.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) і зовнішньої негативної (ВВП) в відповідно до таких ключами.

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$ВПМ = (\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$ВВП = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}) / 2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, укладену в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).



## ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс

особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ВПМ та ВВП.

До кращих, оптимальних, мотиваційних комплексам слід відносити наступні два типи поєднання:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$  і  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ . найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ .

Між цими комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

**«Методика діагностики соціально-психологічних установок личности в мотиваційно-потребній сфері» О. Ф. Потемкіної**

### ОПИС:

Методика Потемкіної Ольги Федорівни "Діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребній сфері" складається з 80 питань.

Методика спрямована на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на:

- "альтруїзм-егоїзм", "процес-результат" (40 питань),

- "свобода-влада", "праця-гроші" (40 питань).

Опитувальник складається з двох субтестів:

1. методика виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «альтруїзм-егоїзм», «процес-результат»;
2. методика виявлення соціально-психологічних установок, спрямованих на «свободу-влада», «праця-гроші».

#### ОБРОБКА

Субтест 1	Субтест 2	Питання
Процес	Праця	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
Результат	Свобода	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
Альтруїзм	Влада	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Егоїзм	Гроші	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За кожен відповідь «Так» нараховується 1 бал, бали сумуються. максимальне

значення - 10 балів. Результати, отримані за допомогою даних методик, доцільно представити графічно. Для цього необхідно накреслити чотири вертикальні пересічні прямі і відкласти на кожній з них від центру (точка 0) кількість балів згідно ключам опитувальника. Далі слід ці точки з'єднати. В результаті вийде профіль (у вигляді пелюсткової діаграми, або радіограми), що відображає особливості соціально-психологічних установок.

#### ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Значення за шкалами позначають важливість для людини кожного з

описуваних нижче типів мотивів. Важливо не тільки те, яке (або які) з цих значень найбільш велике, але і те, як вони співвідносяться між собою і яке з них найменше.

**Орієнтація на процес.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на процес. В роботі або іншій діяльності йому важливо, щоб саме заняття було цікавим. Над досягненням мети він відносно мало замислюється, тому, наприклад, може запізнитися зі здачею роботи. А вже

якщо процес став йому нецікавий, він може і зовсім закинути дане заняття, не замислюючись про наслідки. Але зате людині з такою установкою

легше впоратися із завданням, де важливий саме сам процес - наприклад, грою в театрі.

Зазвичай люди більш орієнтовані на процес, менш задумиваються над досягненням результату, часто запізняються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато

рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати.

**Орієнтація на результат.** Велике значення за шкалою позначають установку на результат. Людина прагне досягати результату у своїй діяльності всупереч усьому - суєті, перешкод, невдач. Він може входити в

число найнадійніших співробітників. Але він може за прагненням до досягненню результату забути про все інше - наприклад, комусь

ненавмисно нашкодити або просто зробити справу швидко, але некрасиво

( "Проїхати на бульдозері").

**Орієнтація на альтруїзм.** При великих значеннях за шкалою людина має

установку на альтруїзм, на те, щоб діяти, перш за все, на користь

іншим, часто на шкоду собі (і справі). Це люди, про яких варто подбати.

Альтруїзм найцінніша громадська мотивація, наявність якої

відрізняє зрілої людини. Традиційно ця установка вважається цінним і людина, що володіє нею - заслуговує на повагу.

Дійсно, напевно, найбільші діяння добра відбувалися з альтруїзму - але і зла, зауважимо, теж. Альтруїст може бути вельми небезпечний для себе і оточуючих, коли починає самовіддано "заганяти"

людство (або просто сім'ю або групу) в щастя. Але якщо він не дозволяє собі такого, то може бути надзвичайно корисний оточуючим і, при цьому, бути від цього щасливим незалежно від особистого становища.

Хоча підпускати його, скажімо, до фінансового управління комерційною

організацією небезпечно. Якщо ж альтруїзм надмірно шкодить, він, хоча і може здаватися нерозумним, але приносить щастя.

**Орієнтація на егоїзм.** Коли є велике значення за шкалою, людина

зосереджений в основному на своїх особистих інтересах. Це не обов'язково

означає, що його інтереси зводяться до матеріальної вигоди - просто при

прийнятті рішень він вельми серйозно враховує те, як їх наслідки відіб'ються на ньому особисто. Володіти такою установкою можуть як злісний злодій і скнара, так і просто цілком моральний і добра людина, котра дотримується "Розумного егоїзму". Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються доволі рідко. Відома частка "розумного егоїзму" не може нашкодити людині. Швидше за більш шкодить його відсутність, причому це серед людей "Інтелігентних професій" зустрічається досить часто.

**Орієнтація на працю.** Велике значення за шкалою говорить про встановлення на працю. Людина весь час використовує для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. д. Праця сам по собі приносить йому більше радості і задоволення, ніж інші заняття. На відміну від установки на процес, тут людині важливо відчувати, що він не просто "зайнятий", а саме "працює".

При цьому те, наскільки ця праця насправді результативним, має мало значення, але важливо, наскільки він схвалюємо керівництвом або суспільством.

Так, така установка - одна з причин продовження роботи, коли зарплату не платять і заплатити не можуть в принципі, оскільки продукція нікому не потрібна.

**Орієнтація на гроші.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на гроші. Провідною цінністю для людей з цієї орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Коли у нього їх

немає, він думає, в основному, про те, як їх дістати, а коли вони є - як їх не втратити й примножити їх кількість. Гроші для нього мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь. Він не обов'язково стане їх, скажімо, красти, але при виборі роботи для себе скоріше зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість.

**Орієнтація на свободу.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на свободу. Вона для нього - головна цінність. Він не терпить ніяких

обмежень і готовий йти на жертви заради відстоювання своєї незалежності

(Іноді від уявної небезпеки). Дуже часто орієнтація на свободу поєднується

з орієнтацією на працю, рідше це поєднання "свободи" і "гроші".

**Орієнтація на владу.** Велике значення за шкалою означає, що людина має установку на владу. Він хоче відчувати контроль над іншими людьми і на багато готовий заради цього. Він може виявитися в результаті

тираном, але може і стати непоганим керівником. Для людей з подібною

орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

**Інструкція:** «Відповісти на кожне питання» Так », якщо він чітко визначає

ваша поведінка і «Ні», якщо ваша поведінка не відповідає тому, про що

йдеться в питанні ».

## **Текст опитувальника**

### **субтест №1**

Виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «альтруїзм - егоїзм», «процес - результат»

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює Вас більше, ніж етап її завершення?
2. Для досягнення мети Ви зазвичай не шкодуєте сил?
3. Вам часто говорять, що Ви більше думаете про інших, ніж про себе?
4. Ви зазвичай багато часу приділяєте своїй особі?
5. Ви зазвичай довго не наважуєтеся почати робити те, що Вам не цікаво, навіть якщо це необхідно?
6. Ви впевнені, що наполегливості в Вас більше, ніж здібностей?
7. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
8. Ви вважаєте, що людина спочатку повинен думати про себе, а потім вже про інших?
9. Закінчуючи цікаву справу, Ви часто шкодуєте про те, що цікава робота вже завершена, а з нею шкода розлучатися?
10. Вам більше подобаються діяльні люди, здатні досягати результату, ніж просто добрі і чуйні?
11. Вам важко відмовити людям, коли вони Вас про що-небудь просять?
12. Для себе Ви робите що-небудь з великим задоволенням, ніж для інших?

13. Ви відчуваєте задоволення від гри, в якій не потрібно думати про виграші?
14. Ви вважаєте, що успіхів у Вашому житті більше, ніж невдач?
15. Ви часто намагаєтеся надати людям послугу, якщо у них трапилася біда або неприємності?
16. Ви переконані, що не потрібно для кого-небудь сильно напружуватися?
17. Ви найбільше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
18. Ви часто завершуєте роботу всупереч несприятливій обстановці, нестачі часу, перешкод з боку?
19. Для себе у Вас зазвичай не вистачає ні часу, ні сил?
20. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
21. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте закінчити їх до кінця?
22. Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх в житті?
23. Ви прагнете, як можна більше зробити для інших людей?
24. Ви переконані, що турбота про інших часто йде на шкоду собі?
25. Можете Ви захопитися справою настільки, що забуваєте про час і про собі?
26. Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?
27. Ви переконані, що найбільша цінність у житті жити інтересами



інших людей?

28.Ви можете назвати себе егоїстом?

29.Бивает, що Ви, захоплюючись деталями, заглиблюючись в них, не можете

закінчити розпочату справу?

30.Ви уникаєте зустрічей з людьми, що не володіють діловими якостями?

31.Ваша відмінна риса безкорисливість?

32.Свободное час Ви використовуєте для своїх захоплень?

33.Ви часто завантажуєте свою відпустку або вихідні дні роботою через те,

що комусь обіцяли щось зробити?

34.Ви засуджуєте людей, які не вміють подбати про себе?

35.Вам важко зважитися використовувати зусилля людини в своїх інтересах?

36.Ви часто просите людей зробити що-небудь з корисливих мотивів?

37.Соглашаясь на будь-яку справу, Ви більше думаєте про те, наскільки воно Вам цікаво?

38.Стремление до результату в будь-якій справі Ваша відмінна риса?

39.Ваша відмінна риса вміння допомогти іншим людям?

40.Ви здатні зробити максимальні зусилля лише за гарне винагороду?

## **Субтест №2**

Виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «свобода - влада», «праця - гроші»

1. Ви згодні, що найголовніше в житті бути майстром своєї справи?
2. Ви найбільше цінуєте можливістю самостійного вибору рішення?
3. Ваші знайомі вважають Вас владним людиною?
4. Ви згодні, що люди, які не вміють заробити гроші, не варті поваги?
5. Творча праця для Вас є головним насолодою в житті?
6. Основне прагнення у Вашому житті свобода, а не влада і гроші?
7. Ви згодні, що мати владу над людьми найбільш важлива цінність?
8. Ваші друзі заможні в матеріальному відношенні люди?
9. Ви прагнете, щоб все навколо Вас були зайняті захоплюючим справою?
10. Вам завжди вдається дотримуватися своїх переконань всупереч вимогам зі сторони?
11. Счітаєте Ви, що найважливіше якість для влади це її сила?
12. Ви впевнені, що все можна купити за гроші?
- 217
13. Ви вибираєте друзів за діловими якостями?
14. Ви намагаєтеся не пов'язувати себе різними зобов'язаннями перед іншими людьми?
15. Ви відчуваєте почуття обурення, якщо хто-небудь не підкоряється Вашим вимогам?
16. Деньгі куди надійніше, ніж влада і свобода?

17. Вам буває нестерпно нудно без улюбленої роботи?
18. Ви переконані, що кожен повинен мати свободу в рамках закону?
19. Вам легко змусити людей робити те, що Ви хочете?
20. Ви згодні, що краще мати високу зарплату, ніж високий інтелект?
21. В життя Вас тішить тільки відмінний результат роботи?
22. Саме головне прагнення у Вашому житті бути вільним?
23. Ви вважаєте себе здатним керувати великим колективом?
24. Являється чи для Вас заробіток головним прагненням в житті?
25. Любиме справу для Вас цінніше, ніж влада і гроші?
26. Вам зазвичай вдається відвоювати своє право на свободу?
27. Испитиваєте Ви спрагу влади, прагнення керувати?
28. Ви згодні, що гроші "не пахнуть" і неважливо, як вони зароблені?
29. Даже буваючи на відпочинку, Ви не можете не працювати?
30. Ви готові багато чим жертвувати, щоб бути вільним?
31. Ви відчуваєте себе господарем у своїй родині?
32. Вам важко обмежити себе в коштах?
33. Ваші друзі і знайомі цінують Вас як фахівця?
34. Люди, що ущемляють Вашу свободу, викликають у Вас найбільше обурення?
35. Власть може замінити Вам багато інших цінностей?
36. Вам зазвичай вдається накопичити потрібну суму грошей?
37. Труд найбільша цінність для Вас?
38. Ви впевнено і невимушено відчуваєте себе серед незнайомих

людей?

39. Ви згодні ущемити свободу, щоб мати владу?

40. Найбільш сильне потрясіння для Вас відсутність грошей?

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №2

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №3

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

#### Протокол дослідження №4

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----







Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №7

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).





«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №10

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).



## Протокол дослідження №13

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

## Протокол дослідження №15

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №16

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---



--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №17

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №18

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----





Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №21

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).





«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №24

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).





## Протокол дослідження №26

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

## Протокол дослідження №27

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41																				

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №28

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №29

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №30

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №31

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40



Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №33

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).







«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №36

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).



## Протокол дослідження №37

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

## Протокол дослідження №38

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №39

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №39

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №40

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----







Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №43

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).





«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №46

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).



## Протокол дослідження №47

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

## Протокол дослідження №48

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)



Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41																				

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №49

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Методика «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41																			

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Протокол дослідження №50

\_\_\_\_\_ (ім'я, стать, вік)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір; у модифікації А. Реана).

1	2	3	4	5	6	7	8

