

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота магістра
магістра**

**на тему: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ
ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0531
спеціальності 053– Психологія
Альянов Нікіта Владиславович
Керівник: д.пед.н., професор кафедри педагогіки
та психології освітньої діяльності
Пономаренко О.В.
Рецензент: д.психол.н., професор кафедри
психології Ткалич М.Г.

Запоріжжя – 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Альянову Нікіті Владиславовичу

Тема роботи Соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій

керівник роботи Пономаренко О.В. д.пед.н., професор кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року № 884-с

2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз особливостей психологічного дослідження проблеми задоволеності професійною діяльністю; визначити фактори та умови задоволеності професійною діяльністю; визначити та емпірично дослідити соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.
5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 3 малюнки
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 1	Пономаренко О.В., професор		
Розділ 2	Пономаренко О.В., професор		
Висновки	Пономаренко О.В., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2022 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2022 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-червень 2022 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2022 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2022 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2022 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано

Студент _____ Альянов Н.В.

Керівник роботи _____ Пономаренко О.В.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 83 с., 3 рисунка, 69 джерел, 9 додатків.

Об'єкт: задоволеність професійної діяльністю.

Предмет: соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Гіпотеза: рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість на спілкування; б) інтернальний локус контролю. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю буде спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

Методи дослідження: теоретичні (порівняння теорій і методів, узагальнення отриманої інформації); емпіричні (психологічне анкетування і тестування).

Наукова новизна дослідження полягає у більш глибокому аналізі класичних та сучасних підходів до вивчення задоволеності професійною діяльністю як соціально-психологічного феномену, а також умов, компонентів та факторів задоволеності професійною діяльністю. Визначені та емпірично досліджені соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Практична значущість результатів дослідження полягає у визначенні локусу контролю та спрямованості особистості у якості соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ, ЗАДОВОЛЕНІСТЬ, СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПРАЦІВНИКИ, ЛОКУС КОНТРОЛЬ, ОСВІТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ.

SUMMARY

Alianov N.V. Social Psychological Determinants of Satisfaction with Professional Activities of Employees of Educational Organizations.

Master's thesis: 83 pages, 3 figures, 69 sources, 9 appendices.

Object: satisfaction with professional activity.

Subject: socio-psychological determinants of satisfaction with the professional activity of employees of educational organizations.

The purpose of the study is to determine the socio-psychological determinants of satisfaction with the professional activity of employees of educational organizations.

Hypothesis: the level of satisfaction with the professional activity of employees of educational organizations is determined by the following socio-psychological determinants: a) professional focus on communication; b) internal locus of control. Therefore, a high level of satisfaction with professional activity will be observed among teachers with an integral locus of control and focus on communication.

Research methods:

- theoretical (comparison of theories and methods, generalization of received information);
- -empirical (psychological questionnaires and testing).

The scientific novelty of the study consists in a deeper analysis of classical and modern approaches to the study of satisfaction with professional activity as a socio-psychological phenomenon, as well as conditions, components and factors of satisfaction with professional activity. The socio-psychological determinants of satisfaction with the professional activity of employees of educational organizations have been determined and empirically investigated.

The practical significance of the research results lies in the identified locus of control and personality orientation as socio-psychological determinants of satisfaction with the professional activity of employees of educational organizations.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS, SATISFACTION, PERSONALITY ORIENTATION, PROFESSIONAL ACTIVITY, EMPLOYEES, LOCUS OF CONTROL, EDUCATIONAL ORGANIZATIONS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ.....	10
1.1. Загальна характеристика поняття задоволеність професійною діяльністю.....	10
1.2. Фактори та умови задоволеності професійною діяльністю.....	18
1.3. Соціально-психологічні детермінанти задоволеності діяльністю працівників освітніх організацій.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	38
2.1. Організація та методи дослідження.....	38
2.2 Аналіз результатів дослідження.....	40
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Актуальність дослідження. Задоволеність професійною діяльністю є тим інтегративним показником, який відображає ставлення суб'єкта до обраної професії, до умов і результатів професійної діяльності. Дослідники підкреслюють, що низька задоволеність професією в більшості є причиною плинності кадрів, яка, в свою чергу, призводить до негативних економічних наслідків. Крім того, від задоволеності професійною діяльністю в чималій мірі залежить і психічне здоров'я людини. Незамінні показники задоволеності при визначенні ефекту різних нововведень, що важливо у всіх сферах професійної діяльності, враховуючи педагогічну.

Дослідження задоволеності професійної діяльності знайшло відображення у роботах таких вітчизняних та зарубіжних дослідників як Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фугело О.М., В. Врум, М. Грюнеберг, І. Лоулер, В. Мауснер, Л. Портер, Ф. Херцберг, Б. Снідерман та ін.

Звернення до теми задоволеності працею завжди займало центральне місце в психології праці та організаційної психології. З цим пов'язувалося, насамперед, дослідження рівня мотивації працівника його установок по відношенню до виконуваної діяльності. Низька задоволеність працею може розглядатися як одна з причин зниження продуктивності праці персоналу. Недостатня задоволеність результатами своєї діяльності може бути додатковим джерелом редукції індивідуальних ресурсів особистості, що в результаті стає загрозою для психічного та фізичного здоров'я працівника. Дослідники відзначають, що задоволеність працею функціонально виступає як особлива якісна характеристика особистості, що зв'язує її власні особливості та динаміку розвитку з тією діяльністю, в яку включена людина. Причому цей зв'язок можна розглядати двояким чином: з одного боку, деякі особистісні особливості впливають на становлення задоволеності і сам

процес трудової діяльності, з іншого боку, задоволеність діяльністю повинна позитивним чином впливати на особистісний розвиток і саморозвиток людини.

Особливий інтерес у цьому зв'язку представляє аналіз розвитку особистості педагога в процесі професійної діяльності, на етапі його особистої і професійної зрілості, оскільки саме в цій професії взаємообумовлені зміни людей складають зміст їх діяльності. Вибір педагогів в якості об'єкта дослідження обумовлений тим, що, на думку ряду фахівців (Кравчук С.М., Сингаївська І.В. та ін.) сама професія передбачає наявність цілей і сенсу життя, здатності підтримувати тісні відносини з іншими і змінювати себе, впоратися з фрустрацією і розчаруванням, здатності до самовдосконалення в процесі навчання і виховання учнів; в сучасній психології робиться акцент на вивчення особливостей педагога як суб'єкта професійної діяльності.

Зважаючи на вищезазначене, проблема задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій є актуальним предметом наукового пошуку, що й зумовило вибір теми наукового дослідження «Соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій».

Об'єкт: задоволеність професійною діяльністю.

Предмет: соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Гіпотеза: рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість на спілкування; б) інтернальний локус контролю. Отже, високий рівень задоволеності

професійною діяльністю буде спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

Задачі дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз особливостей психологічного дослідження проблеми задоволеності професійною діяльністю;
- 2) визначити фактори та умови задоволеності професійною діяльністю;
- 3) визначити та емпірично дослідити соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій;
- 4) на підставі отриманих результатів сформулювати конструктивні висновки.

Методи та методики:

1. Теоретичні: аналіз наукової літератури;
2. Емпіричні: психологічні методики та методи математичної статистики:
 - 1) методика «Інтегральне задоволення працею»
 - 2) опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю»;
 - 3) методика «Оцінка професійної спрямованості вчителя».
 - 4) коефіцієнт кореляції Пірсона.

Наукова новизна дослідження полягає у більш глибокому аналізі класичних та сучасних підходів до вивчення задоволеності професійною діяльністю як соціально-психологічного феномену, а також умов, компонентів та факторів задоволеності професійної діяльності. Визначені та емпірично досліджені соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Практична значущість результатів дослідження полягає у визначенні локусу контролю та спрямованості особистості у якості соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Отримані результати дослідження можуть бути використані в роботі працівників освітніх організацій, кадрових служб, психологічних служб та можуть бути цікавими для дослідників, в колі наукового пошуку яких знаходиться тема задоволеності професійною діяльністю.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

1.4. Загальна характеристика поняття задоволеність професійною діяльністю

Звернення до теми задоволеності працею завжди займало центральне місце в психології праці та організаційній психології. З цим пов'язувалося, насамперед, дослідження рівня мотивації працівника, його установок по відношенню до виконуваної діяльності. Інтерес організаційних психологів до проблем задоволеності працею пов'язаний з Хотторнскім експериментом, проведеним Елтоном Мейо.

У 1980-ті роки з'явився термін «якість робочого життя», який спочатку розглядався як компонент загальної якості життя.

В даний час в країні відроджується бажання керівників підприємств і організацій підвищувати результативність праці за допомогою проведення досліджень у сфері соціології праці, зокрема проводяться замовні дослідження задоволеності працею. У деяких невеликих компаніях кадрові служби намагаються проводити дослідження, в тому числі задоволеності працею, власними силами.

Серед сформованих підходів до вивчення задоволеності працею Фугело О. М. виділяє два напрямки. Прихильники першого досліджують вплив різних виробничих (умови, організація, оплата, зміст праці, психологічний клімат тощо) і позавиробничих (умови життя, віддаленість від місця роботи) чинників на задоволеність [58].

У другому випадку аналізується зв'язок задоволеності працею з деякими соціальними та психологічними характеристиками особистості, а також вплив соціального середовища на оцінку задоволеності. У рамках цього підходу досліджувалася залежність задоволеності працею від очікувань працівника, що відносяться до результатів його трудової діяльності; вивчався зв'язок задоволеності з уявленнями особистості про справедливість; розглядався вплив референтних груп на оцінку задоволеності працею.

В даний час задоволеність роботою пов'язують з цілою низкою позитивних наслідків: з більш високою мотивацією до роботи, підвищенням продуктивності, залученістю в життя організації (лояльністю до організації) [58].

У вітчизняній психології дослідження задоволеності професійної діяльністю ведуться в рамках вивчення проблеми плинності кадрів. На думку Бондарчук О.І., задоволеність професійною діяльністю визначається співвідношенням рівня домагань, характером мотивів і реального успіху професійної діяльності [3].

Більшість зарубіжних (L.S.Baird, R.Jacobs, T.Solomon, J.Sheridan та ін.) та вітчизняних (Гузій Н.В., Євсюков О.Ф.) дослідників визначають тісний взаємозв'язок між задоволеності професійною діяльністю та її ефективністю та вказують, що задоволеність професійною діяльністю позитивно впливає на ефективність її здійснення, яку дослідники називають результативністю [14].

Поряд із поняттям ефективність важливе місце займає самоефективність як властивість особистості, яка ілюструє це впевненість у своїх силах, відповідальність за свої дії (інтернальний локус контролю) рішучість, цілеспрямованість. Згідно результатів проведених досліджень, люди, що мають високий ступінь самоефективності – прекрасні працівники, що показують найвищу результативність праці. Якщо персонал складається в основному з людей з високою афективністю, внутрішнім локусом контролю і високою самоефективністю, то і задоволеність працею в колективі буде вище [27]. До того ж існує так званий ефект зараження. Він

полягає в тому, що якщо людина потрапляє в суспільство позитивно налаштованих, веселих, цілеспрямованих людей, то й сам через деякий час набирається таких якостей. І навпаки, спілкуючись з негативно налаштованими людьми, просочуєшся такими ж негативними емоціями.

Л.В. Литвинюк, Т.О. Бондар, стверджують, що високі досягнення в діяльності є джерелом задоволення, особливо коли вони підкріплюються зовнішніми стимулами, наприклад, матеріальними.

Таким чином можна стверджувати, що задоволеність і успішність (ефективність) діяльності взаємопов'язані і впливають один на одного. Ефективність діяльності є причиною задоволеності змістом праці і наслідком задоволеності умовами праці та матеріальною винагородою [32].

Професійна діяльність як основна і конкретна форма трудової активності людини відіграє істотну роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самореалізації і самоствердженні. Особливістю проходження людиною своєї професійної дороги є не лише розвиток її як особистості і становлення як суб'єкта праці, але також як періодична зміна характеру самої діяльності, що зумовлює нестационарний процес взаємозв'язку, взаємодії, взаємозалежності людини та діяльності, її специфічність для кожної професії або їх сукупності.

Проблеми підвищення ефективності професійної діяльності є актуальними для будь-якого часу та будь-якої соціально-економічної формації, однак у кризовий період значущість їх підвищується.

Мануйлов Г.М. вважає задоволення роботою одним з критеріїв ефективності професійної діяльності. Фетіскін Н.П., вважає, що «фахівця, який задоволений своєю працею, якому вдається здійснити свої професійні ідеї і плани, з більшим ступенем впевненості можна назвати ефективно працюючим, ніж навпаки» [19].

Фетіскін Н.П., Козлов В.В., розглядаючи ефективність з точки зору результативності праці, виділили об'єктивні та суб'єктивні результати праці. До об'єктивних вони відносять: продуктивність (кількість продукції,

виробленої в одиницю часу); трудомісткість (час, який був витрачений на одиницю продукції); якість (відповідність продукції вимогам технологій); надійність та інше. До суб'єктивних (психологічних, особистісних) показників праці відносять: зацікавленість людини у праці; задоволеність працею; соціальний статус (формальний та неформальний), який був досягнутий людиною в праці; рівень домагань; самооцінку; психологічну ціну праці (величину психологічних і фізіологічних зусиль); міру напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечує здобуття потрібного результату. Визначення суб'єктивних показників праці позначається як психологічний підхід [19].

Віаніс-Трофименко К.Б., Лісовенко Г.В., при аналізі ефективності діяльності спирався на комплексний підхід, що враховує чотири види критеріїв ефективності: економічні, соціальні, психологічні та «соціально-екологічні», де психологічна ефективність визначається співвідношенням задоволеності працівника та «ціни» його діяльності [5].

Гончарова І.М. стверджує, що задоволеність працею є найважливішою умовою розвитку професійної самосвідомості, що усвідомлення себе як визнаного суспільством ефективного працівника у значущій для суспільства професії стає умовою прийняття цієї професії як основної справи свого життя і отже прийняття людиною своєї життєдіяльності і самого себе [8].

Схожій точки зору дотримуються дослідники Г.О. Сиротенко, які також розглядають задоволеність працею як важливішу умову розвитку професійної свідомості. Таким чином, задоволеність професійною діяльністю безпосередньо пов'язана з мотивацією співробітників та розглядається в якості важливого людського ресурсу, що є тонким індикатором як поточного стану організації чи підприємства, так і майбутніх перспектив його розвитку [18].

Дослідники розводять поняття задоволеність працею як інтегральне сприйняття роботи в цілому і залученість в роботу, пов'язану з оцінкою процесу та змісту роботи, отриманням задоволення від процесу роботи.

Тобто, задоволеність працею можна розглядати за аналогією з задоволеністю життям як результат когнітивної оцінки цілої серії різних аспектів. Залученість в роботу в такому випадку буде або одним з аспектів задоволеності працею (задоволеність процесом або утриманням робочої діяльності), або її емоційним наслідком.

Задоволеність працею можна охарактеризувати як ступінь реалізації установок і вимог, які людина свідомо чи несвідомо пред'являє до своєї роботи, як підсумковий показник суб'єктивного ставлення до праці. Задоволеність працею розглядається як психічний стан працівника, що відбиває його трудову мотивацію, потреби та очікування щодо роботи [26].

Трудова мотивація є одним з головних факторів підвищення продуктивності (чи ефективності, як зазначалось вище) праці і працездатності співробітників. Основну складність представляє визначення провідних мотивів того чи іншого працівника. При грамотному використанні особливостей мотивації виграє як сама організація, досягаючи поставлених цілей, так і працівник, отримуючи можливість задовольнити свої власні потреби і мотиви. Таким чином, можна стверджувати, що задоволення потреб особистості організацією (мова йде про фактори, які забезпечує організація та які впливають на задоволення працею співробітника) сприятиме підвищенню рівня задоволеності працею [21].

Отич О.М. вважає, що задоволеність професійною діяльністю є найважливішою складовою професійної мотивації. Задоволеність працею є вираженням загального ставлення до своєї роботи.

Психологічний механізм виникнення високої професійної мотивації, як зазначав В Отич О.М., полягає в переживанні імовірності задоволення всіх основних і насамперед, соціальних потреб особистості. Коли робота стає засобом реалізації потенціалу працівника, сферою його самоактуалізації і творчості, тоді підсумком буде суттєве професійне зростання і висока самозадоволеність [37].

Л.М. Кармушка та М.Г.Ткалич визначають задоволеність професійною діяльністю як одну з детермінант самоактуалізації особистості.

Американські вчені-біхевіористи виділяють три «психічних стани», які переживає працівник і які визначають його задоволеність роботою та професійну мотивацію: відчуття значущості (працівник повинен відчувати, що його діяльність є важливою у прийнятій ним системі цінностей); відчуття відповідальності (він повинен бути впевнений, що несе особисту відповідальність за результат своїх дій); знання результату (він повинен мати можливість оцінити результати своєї роботи) [23].

На думку Литвинюк Л.В., задоволеність працею - це виконання, здійснення очікувань 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, в кінцевому рахунку, прагнення до корисної діяльності, прояв творчої ініціативи, готовність до партнерського співробітництва [31].

Фугело О.М. розглядає задоволеність та незадоволеність через поняття ставлення до праці. Дослідниця визначає, що характер і зміст праці формують ставлення до неї - історично змінну характеристику трудової діяльності. Ставлення до праці - це емоційно-вольова установка особистості на працю, тобто вираження її позиції. Залежно від змісту і характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу існування, чи як до нагальної життєвої потреби. У першому випадку праця має для людини лише інструментальну цінність, бо виступає як засіб реалізації інших потреб, що можуть перебувати поза самою працею. Трудову мотивацію Фугело О.М., визначає як процес вибору людиною обґрунтування свого способу участі в трудовій діяльності [58].

Мануйлов Г.М. визначає, що задоволеність професійною діяльністю являє собою інтегральну психологічну характеристику відношення особистості до різних аспектів трудової активності (до праці, до професії, до роботи в конкретних умовах). Вона виникає спочатку як психологічний результат і виступає надалі як фактор, що стимулює розвиток особистості в професійній діяльності [19].

Дослідником встановлено, що визначальну роль у структурі особистісних властивостей, значимо корелюють з задоволеністю професійною діяльністю працівників освітніх організацій (а саме вчителів), такі психологічні характеристики як смисложиттєві орієнтації, вміння жити сьогоденням, довіра до себе і до навколишнього світу, віра в позитивну природу людини та її здатність до творчого саморозвитку, рефлексивність, спрямованість на спілкування, робота, предмет викладання, переконаність у суспільній значущості своєї професійної діяльності, інтернальний локус контролю, внутрішня мотивація професійної діяльності.

А. Бюссінг [4] відзначає, що задоволеність працею повинна інтерпретуватися як продукт процесу взаємодії між людиною і її робочою ситуацією. Такі змінні, як контроль або влада, необхідні для регулювання цієї взаємодії і, отже, для отримання можливості впливати на робочу ситуацію, грають важливу роль. Тому необхідно розглянути задоволеність працею з якісної точки зору. У цьому світлі задоволеність працею - не просто продукт, а, швидше, результат складного процесу. Таким чином, А. Бюссінг вказує на необхідність розгляду змін людиною робочої ситуації залежно від її ситуативного контролю і мотивів/прагнень, з одного боку, а також зміни самої людини і її мотивів/прагнень - з іншого [4, 21].

Відзначимо, що ряд досліджень ґрунтується на інтегральній оцінці задоволеності працею, що не дозволяє виявити і врахувати її структуру (наприклад, задоволеність керівництвом, колективом, заробітною платою і т.і.). Лише в небагатьох моделях виділяються компоненти задоволеності працею. У більшості випадків вони охоплюють лише окремі сторони,

сегменти задоволеності працею і не дозволяють поглянути на картину в цілому. Це є важливим у світлі того, що фактори, які впливають на благополуччя працівника, являють собою систему і знаходяться в постійній взаємодії один з одним. Більш змістовно цю проблему буде розглянемо у підрозділі 1.2.

Цікавим є спостереження, що в останні роки в психології сформувалася точка зору, згідно з якою задоволеність роботою опосередковується, насамперед, не об'єктивними середовищними параметрами, а загальною схильністю конкретного індивіда до «позитивної афективності» (позитивному сприйняттю світу - просто кажучи, до оптимізму), або до «негативної афективності» (негативного сприйняття, або песимізму). Як повідомляє Л. Джуелл, «в даний час є багато даних, що підтверджують існування позитивної кореляції між оцінками позитивної ефективності і більшої задоволеністю роботою».

На сьогоднішній день в рамках організаційної психології накопичений 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 її задоволеність роботою змінюється як у більшу, так і в меншу сторону. У віковій групі від 20 до 30 років задоволеність роботою знижується в міру того, як дає знати про себе розбіжність між ідеалами і реаліями роботи на певній посаді. У міру того як людина пристосовується до цих реалій і досягає певних професійних цілей, його задоволеність поступово збільшується; пік її припадає на вік близько 40 років. За цим періодом слід «криза середини кар'єри», яка зазвичай спостерігається у віці від 45 до 50 років. Після розв'язання цієї кризи рівень задоволеності знову підвищується, але знову починає падати, коли людина готується до відходу на пенсію [12].

Інший великий блок досліджень був спрямований на виявлення взаємозв'язку між задоволеністю роботою і якістю її виконання. Всупереч очікуванням, результати цілого ряду вишукувань не підтвердили

безпосередньо припущення про те, що задоволеність призводить до кращого виконання роботи. Подібні результати можливо пояснюються тим, що задоволеність роботою багато в чому є суб'єктивною характеристикою, багато в чому залежить від особистісних особливостей індивіда [13].

Поняття задоволеності професійною діяльністю у сучасному розумінні визначається як емоційно забарвлене оціночне уявлення суб'єкта діяльності про результат своєї трудової активності, про сам процес роботи і зовнішніх умовах, в яких вона здійснюється.

1.2. Фактори та умови задоволеності професійною діяльністю

Бондарчук О. І. вказує, що задоволеність своєю трудовою діяльністю є потужним стимулом саморозвитку особистості в період дорослості, коли ця діяльність займає особливо значиму роль у суспільному житті індивіда. Особливо важливим у цьому ключі стає питання про те, які чинники впливають на формування задоволеності працею, оскільки їх виявлення і докладний опис дозволить створити особливі психологічні умови, що сприятимуть розвитку задоволеності працею [3].

Згідно двухфакторної («мотиваційно-гігієнічної») теорії задоволеності працею, запропонованої Ф. Херцбергером [63], до «мотиваційних» факторів належать: зміст праці, досягнення в роботі, визнання з боку оточуючих, можливість кваліфікаційного зростання. До «гігієнічних» факторів належать умови праці, заробітна платня, лінія поведінки адміністрації, взаємини між працівниками. При наявності сприятливих «гігієнічних» факторів виникає особливий стан, який призводить до зменшення почуття незадоволеності характером роботи, але не до підвищення задоволеності працею. Дослідження формування задоволеності працею, його динаміки є однією зі значних проблем соціальної психології та психології праці, де задоволеність

розглядається в якості важливого показника соціально-психологічного клімату та ефективності діяльності.

Виділяючи поняття загальної (інтегративної) і приватної задоволеності працею, дослідники зазвичай включають в структуру першої з них задоволеність такими факторами: 1) заробітною платою; 2) функціональним змістом праці; 3) місцем роботи (умови і організація праці, психологічний клімат, статус посади, можливості зростання, інфраструктура, і т. д.).

Широко поширений поділ факторів на внутрішні (незалежність, досягнення, самооцінка, почуття контролю) і зовнішні (відносини в колективі, зарплата, соціальний пакет, керівництво), а також організаційні та особистісні [56].

Фактори, що впливають на ставлення до праці, Гузій Н.В. розділяє на три групи змінних: 1) змінні, що характеризують особистість працівника; 2) змінні, що характеризують робоче середовище, 3) змінні, що характеризують зміст праці [8, 232].

Кравчук С.М. запропонував систему, яка дозволяє оцінювати задоволеність працею відповідно до змісту. Система включає такі основні показники [27]:

1) загальні умови - транспорт до підприємства; зручний графік роботи; соціальні пільги; зарібок; можливості просування по службі;

2) фізичні умови праці - безпека праці; естетика місця роботи; шум, температура, вібрація;

3) зміст праці - різноманітність - монотонність; складність праці, необхідна кваліфікація; необхідність вирішення нових, цікавих проблем; елементи керівництва і відповідальності; відповідність особистими здібностями;

4) відношення між людьми у праці - відносини з колективом; відносини з безпосередніми керівниками;

5) організаційні рамки праці - рівень організації на підприємстві; стан громадської думки; соціально-психологічний клімат.

Показники задоволеності можуть свідчити про ступінь ефективності управління організацією. У більш широкому громадському плані рівень задоволеності професійною діяльністю певною мірою може свідчити і про соціальне благополуччя в цілому.

А.Бюссинг виділяє три основні категорії, у напрямку яких може вестись дослідження задоволеності працею: причини і обмежувачі задоволеності (незадоволеності), наслідки задоволеності (незадоволеності) і дослідження рівнів задоволеності (незадоволеності) [5]. Деякі з причин і обмежувачів, пов'язаних з задоволеністю працею, включають якість праці, членство в профспілці, самоврядування, напруженість праці, гнучкість трудового графіка, а також особистісні змінні: реалістичність очікувань, почуття власної гідності, важливості ціннісних орієнтації або відмінність статей. У частині наслідків задоволеності працею дослідження зосередилися на деяких традиційно передбачуваних формах трудової поведінки, таких як плинність, абсентеїзм і результати виконання роботи. Щодо дослідження рівнів задоволеності працею дослідник вказує на слабкі зв'язки між задоволеністю працею та такими показниками як плинність кадрів, різноманітні види результативності праці, абсентеїзм, відповідно дослідження задоволеності працею можуть забезпечити досить слабку підтримку у вирішенні таких практичних проблем, як перепроєктування роботи або інші форми втручання в організаціях.

Проте А.Бюссинг відзначає що задоволеність працею слід вимірювати у якісних, а не у кількісних показниках. Дослідник виділяє наступні форми задоволеності працею [5]:

1. Прогресивна задоволеність працею. Людина відчуває задоволеність від роботи в цілому. Збільшуючи рівень прагнення, людина намагається досягати більш високого рівня задоволеності. Тому «творча незадоволеність» щодо деяких аспектів робочої ситуації може бути невід'ємною частиною цієї форми.

2. Стабільна задоволеність працею. Людина відчуває задоволеність від конкретної роботи, але мотивована на підтримку рівня прагнення і приємного стану задоволеності. Збільшення рівня прагнення сконцентровано на інших сферах життя через недостатність стимулів роботи.

3. Задоволеність працею в смиренності. Людина відчуває неясну незадоволеність від роботи і знижує рівень прагнення, щоб пристосовуватися до негативних аспектів робочої ситуації на більш низькому рівні. Зменшуючи рівень прагнення, він в змозі знову досягти позитивного стану задоволеності.

4. Конструктивна незадоволеність працею. Людина відчуває себе незадоволеною роботою. При підтримці рівня прагнення вона пробує справлятися з ситуацією за допомогою спроб вирішити проблеми на основі вироблення достатньої терпимості до фрустрації, досади. Крім того, людині доступні осмислені дії в рамках цільової орієнтації і мотивації, спрямовані на зміну робочої ситуації.

5. Фіксована незадоволеність працею. Людина відчуває себе незадоволеною роботою. Підтримуючи рівень прагнення на постійному рівні, вона не намагається впоратися з ситуацією спробами вирішити проблеми. Терпимість до фрустрації призводить до того, що механізми захисту, необхідні для докладання зусиль для вирішення проблеми, здаються такими, що виходять за межі будь-якої можливості. Тому індивідуум застряє на своїх проблемах, тобто, неможна виключати патологічний розвиток подій.

6. Псевдозадоволеність працею. Людина відчуває себе незадоволеною роботою. При зіткненні з нерозв'язними проблемами або дратівливими умовами на роботі і при підтримці прагнення на одному рівні, наприклад, через мотивації до певного виду досягнень або через жорсткі соціальні стандарти, викривлене сприйняття або заперечення негативної робочої ситуації можуть закінчитися псевдозадоволеністю працею.

Відповідно до цієї моделі, розвиток задоволеності працею - триступеневий процес. Залежно від поєднання між очікуваннями, потребами і мотивами, з одного боку, і робочою ситуацією - з іншого, людина формує

деякий ступінь задоволеності або незадоволеності роботою. Крім того, залежно від подальших змін у рівнях прагнень і від наступного рівня проблемно-орієнтованої поведінки (спрямованої на вирішення задачі), можуть розвиватися шість форм задоволеності або незадоволеності працею.

Проскурка Н.М. дійшла висновку: «Загальна задоволеність не є агрегацією приватної задоволеності, вона являє собою самостійну оцінку, пов'язану з іншими елементами орієнтування». Ймовірно, оцінка загальної задоволеності працею за своєю природою є сінкретною (зливою, нерозділимою) [43].

Науковий інтерес представляє розробка психологічних моделей задоволеності працею, яка представлена в дослідженнях багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених.

Однією з найбільш відомих є модель робочих характеристик Дж. Хакмана і Р. Олдхама [62]. Дослідники створили модель, згідно з якою задоволеність працею, поряд із внутрішньою мотивацією і високою продуктивністю, виступає як похідною від п'яти робочих характеристик: ставлення та відношення до виконуваних завдань, автономія і наявність зворотного зв'язку, які призводять до осмисленості роботи, відповідальності за результат і розуміння результатів своєї роботи. Кілька сотень досліджень було проведено, базуючись на цій моделі, з використанням оригінальних і модифікованих опитувальників.

Теорія Дж. Хакмана і Р. Олдхама має кілька суттєвих обмежень. По-перше, в ній переоцінюється роль особистісних компонентів задоволеності: вона не враховує динамічної взаємодії між внутрішньо-організаційними і особистісними факторами. Три психологічні стани моделі – відчуття значущості, відчуття відповідальності, знання результату, на думку дослідниці, нагадують три базові потреби - в автономії, компетентності та пов'язаності, задоволення яких є передумовою внутрішньої мотивації до діяльності будь-якого роду. Внаслідок цього задоволеність роботою в цій моделі зводиться до внутрішньої мотивації, що є методологічно невірним. У

результаті модель стає малоприматною для дослідження більшості співробітників на виробничих підприємствах, де роль особистісних компонентів і осмисленості роботи менш важлива [62].

Іншим характерним прикладом є опитувальник задоволеності працею, створений на базі теорії робочого регулювання (Теорія налагоджувальних робіт). Відповідно до теорії робочого регулювання працівник і організація розглядаються як елементи системи, які перебувають у постійній взаємодії, заснованій на очікуваннях. Організація очікує від працівника ефективного виконання завдань, працівник очікує від організації певної компенсації. Ці очікування мають різний характер і знаходяться в взаємних відносинах. Для підтримки ефективної взаємодії необхідно постійне регулювання відносини між співробітником і організацією, а задоволеність роботою безпосередньо залежить від ступеня розбіжності між очікуваннями працівника від організації і реальним станом справ. Щоб регулювати ці відносини, необхідно виявити і вивчити різні компоненти цих взаємодій.

Серед цих компонентів визначають: задоволеність можливістю використання професійних навичок, задоволеність від виконаної роботи, задоволеність зайнятістю, задоволеність можливістю підвищення професійних навичок, задоволеність можливістю керувати людьми, задоволеність політикою компанії, задоволеність справедливістю оплати праці, задоволеність колективом, задоволеність можливістю вдосконалити способи виконання роботи, задоволеність незалежністю, задоволеність відповідністю виконуваної роботи морально-етичним цінностям, визнанням, задоволеність відповідальністю, гарантією стабільної зайнятості, задоволеність можливістю бути корисним іншим людям, задоволеність стилем керівництва, задоволеність компетентністю керівництва, задоволеність різноманітністю завдань, задоволеність умовами праці.

Murray H. вказує на громіздкість багатьох запропонованих моделей задоволеності працею, зайвою їх деталізованістю та пропонує наступну структуру задоволеності працею (див.таб.1.1.) [66]:

Таблиця 1.1

Модель задоволеності працею

Види компонентів	Компоненти задоволеності працею
Соціальні	<p>Задоволеність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – престижністю організації; – престижністю свого робочого місця в суспільств
Організаційні	<p>Задоволеність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – зарплатою; – умовами праці (технічним забезпеченням роботи); – організацією праці (чіткість правил, обов'язків, налагодженість – процесу роботи); – керівництвом; – колективом
Особистісні	<p>Актуальна задоволеність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – процесом і змістом роботи; – своїм поточним службовим становищем, своєю роллю в організації; – своїми досягненнями <p>Потенційна задоволеність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – можливістю саморозвитку; – можливістю кар'єрного росту; – можливістю самореалізації (я підходжу для цієї роботи, я на своєму – місці, вона осмислена)

Складність структури задоволеності працею, так і внесок кожного компонента в інтегральних оцінку залежить від різних факторів, включаючи посаду, утримання робочої діяльності, соціально-демографічні фактори й особистісні особливості респондентів.

Так, дослідниця виділяє три групи компонентів задоволеності працею: соціальні, внутрішньо-організаційні компоненти й особистісні компоненти. До соціальних компонентів відносяться прийняті в суспільстві уявлення про організацію та робочому місці конкретного співробітника, в першу чергу престижність організації та професії. Група внутрішньо-організаційних компонентів включає задоволеність оплатою та умовами праці, керівництвом та колективом. При цьому важливо розрізнати технічні умови праці (наприклад, дотримання санітарних норм, наявність необхідних інструментів) та організацію робочого процесу (чіткість та ясність правил і поділу праці тощо). Нарешті, особистісні компоненти можна розділити на актуальні (вже дані людині) і потенційні (можливості, які відкриває робота). До актуальних відносяться задоволеність процесом і змістом роботи, результатами своєї роботи (досягненнями), службовим становищем і роллю в організації. До потенційних компонентів відносяться можливість особистісного розвитку, кар'єрного зростання і просування, а також можливість самореалізації.

Ступінь задоволеності працею виявляється в результаті зіставлення індивідом своїх інтересів, пов'язаних з трудовою діяльністю, з можливостями їх реалізації в конкретних умовах.

До групи підходів, що описують структуру трудової мотивації та умови задоволеності працею, традиційно відносять ієрархічну модель потреб - ERG - теорію С. Алдерфера і теорію потреб у досягненнях Д. Мак-Келланда. Коротко зупинимось на кожній із них.

Теорія С.Алдерфера, по суті, являє собою модифікацію ієрархічної моделі А. Маслоу: «Вихідним положенням цієї теорії є гіпотеза про існування трьох груп потреб, перерахованих в порядку від найбільш

конкретних до найменш конкретних: потреба в існуванні (існування - E), відносинах з іншими людьми (зв'язаність - R) та у зростанні (зростання - G)» [68]. Таким чином, якщо зусилля, спрямовані на задоволення потреб будь-якого рівня, постійно призводять до фрустрації, то людина може регресувати до поведінки, що задовольняє більш конкретні потреби. Треба сказати, що ERG-теорія, як і всі інші диспозиційні теорії мотивації, не отримала вичерпного емпіричного підтвердження. Однак загальним достоїнством даних підходів є їх простота і висока ступінь адаптивності до вирішення практичних завдань у конкретних умовах тієї чи іншої організації.

Теорія загальних очікувань розроблена в кінці 60 -х рр.. минулого століття на базі досліджень великої групи організаційних психологів, зокрема, В. Врума, Дж. Кемпбелла, Л. Портера, І. Лоулера та ін. Вона виходить з того, що існують чотири групи взаємозалежних змінних, сукупність яких опосередковує очікування індивіда, рівень його трудової активності, а в кінцевому рахунку результати трудової діяльності і ступінь задоволеності нею. До них відносяться [67]:

1) Очікування певного рівня виконання роботи залежно від зусиль відображає віру в те, що зусилля приведуть до досягнення бажаного рівня виконання роботи. Ця ймовірність сильно залежить від оцінки людиною власних умінь і знань, що стосуються роботи, від очікувань інших людей, а також від підтримки з боку колег і сприятливого впливу умов праці та інших середовищних змінних.

2) Очікування результату в залежності від рівня виконання роботи відображає віру в те, що за виконанням роботи підуть певні прямі результати (або результати першого рівня) - від підвищення зарплати, просування по службі і почуття досягнення до визнання, збільшення обсягу роботи та збільшення тривалості робочого дня.

3) Інструментальність. Інструментальними називається корисність певної поведінки або результату з точки зору досягнення будь-якої іншої

значущої мети; ця змінна відображає віру в те, що між поведінкою і досягненням цієї мети існує зв'язок.

4) Цінність. Результатами першого та другого рівнів приписується певна цінність (іноді її називають валентністю) - це змінна, яка відображає ступінь привабливості результатів для людини. Підвищення заробітної плати (результат першого рівня), яке випливає з підвищення на посаді, може мати високу позитивну цінність, тому що воно інструментально для досягнення позитивно оцінюваних співробітником результатів другого рівня, наприклад, більш високого життєвого рівня.

Мануйлов Г.М., розглядаючи організаційні фактори задоволеності працею як показник психологічного здоров'я співробітників, вказує, що в структурі сучасного підприємства укладені як позитивні, так і негативні фактори задоволеності працею, включаючи патологічні організаційні фактори (наприклад, часті конфлікти, мобінг як прояв емоційного насильства з боку управлінського персоналу, контрпродуктивний стрес тощо) [19].

Дослідниця виділяє особливе місце серед факторів задоволеності працею суб'єктивну оцінку успішності професійної діяльності, яка є проявом індивідуально-психологічної установки працюючої людини стосовно роду, обсягу і якості виконуваної діяльності. Мануйлов Г.М. стверджує, що переживання професійного середовища як джерела досягнень сприяє формуванню переконань у можливості власного впливу на результати своєї праці. Установка, що формується у свідомості працюючої людини по відношенню до виконуваної діяльності, носить сильно забарвлений емоційний характер, пов'язаний з суб'єктивним переживанням значущості праці в загальному діапазоні життєдіяльності [19].

Набагато більш зручною з практичної точки зору при оцінці ступеня задоволеності працею представляється теорія справедливості Дж. Адамса. Відповідно до цієї концепції, «люди порівнюють співвідношення між тим, що вони отримують у своїй робочій ситуації (своїми результатами), і витраченими на це зусиллями (своїми вкладеннями) зі співвідношенням

результатів і вкладень інших людей. До результатів відносяться заробітна плата, статус і посадовий рівень. Найбільш значущими вкладеннями є вміння, знання, досвід, стаж роботи та освіта. Згідно теорії справедливості, задоволеність працею буде високою, якщо індивідуальне співвідношення результат/зусилля дорівнюватиме або буде трохи вище середнього значення для даного виду діяльності. Цілком очевидно, що задоволеність різко падає, якщо це співвідношення нижче середнього - ця ситуація сприймається як явна несправедливість. Однак, як показав ряд досліджень, задоволеність працею часто знижується і в тих випадках, коли дане співвідношення істотно вище середнього. Багато індивідів в подібних випадках переживають почуття провини і прагнуть позбутися від нього за рахунок збільшення свого внеску в трудову діяльність, тим самим виправляючи виявлену несправедливість.

Основним недоліком теорії справедливості є те, що в її рамках істотно обмежений, а в цілому ряді випадків і просто неможливий облік таких факторів, що обумовлюють задоволеність працею, як система міжособистісних відносин, статусно-рольова позиція особистості в неформальній груповій структурі тощо.

Отже, трудова діяльність - матеріальна основа існування суспільства і найважливіша сфера прояву сутнісних сил і здібностей людини.

Задоволеність працею є одним з важливих показників, що характеризують трудову діяльність з точки зору її соціальної ефективності. Тісним чином проблема задоволеності працею пов'язана зі ставленням до праці, підвищенням його ефективності, розвитком соціального планування на підприємстві та залежить від ряду факторів, які мають соціально - психологічний характер та широко представленні в дослідженнях науковців.

1.3. Соціально-психологічні детермінанти задоволеності діяльністю працівників освітніх організацій

Перш ніж визначити соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій, слід визначити, що до цієї категорії ми відносимо викладачів та педагогів освітніх організацій, вчителів шкіл та ліцеїв. По-перше, звернемось до структури їх професійної діяльності, тобто до структури педагогічної діяльності.

Отже, структуру педагогічної психології складають три розділи:

- 1) психологія навчання;
- 2) психологія виховання;
- 3) психологія педагога.

Психологія навчання досліджує, насамперед, процес засвоєння знань і адекватних їм умінь і навичок. Її завдання полягає у виявленні природи цього процесу, його характеристик і етапів, умов і критеріїв успішного перебігу. Особливе завдання педагогічної психології складає розробка методів, що дозволяють діагностувати рівень і якість засвоєння.

Предмет психології виховання - це розвиток особистості в умовах цілеспрямованої організації діяльності вихованців. Психологія виховання вивчає закономірності процесу засвоєння моральних норм і принципів, формування світогляду, переконань і т.і. в умовах навчальної та виховної діяльності.

Предмет психології вчителя складається з аспектів формування професійної педагогічної діяльності, а також з тих особливостей особистості, які сприяють або перешкоджають успішній діяльності. Саме цей розділ складає для нашого дослідження особливий інтерес.

Будучи стимулом розвитку особистості, задоволеність працею розглядається як показник реалізації суб'єкта, як інтегрована оцінка ним свого саморозвитку, як цілісний узагальнений параметр розгортання його активності. Так емоційні переживання ступеня задоволеності суб'єкта

постають як інтегральна характеристика його внутрішнього світу для дослідника, а для нього самого - як визначальний критерій ефективної регуляції його духовних і практичних відносин [22].

Особливий інтерес у цьому зв'язку представляє аналіз розвитку особистості педагога в процесі професійної діяльності, на етапі його особистої і професійної зрілості, оскільки саме в цій професії взаємообумовлені зміни людей складають зміст їх діяльності. Вибір педагогів в якості об'єкта дослідження обумовлений тим, що, на думку ряду фахівців (Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. та ін.) сама професія передбачає наявність цілей і сенсу життя, здатності підтримувати тісні відносини з іншими і змінювати себе, впоратися з фрустрацією і розчаруванням, здатності до самовдосконалення в процесі навчання і виховання учнів; в сучасній психології робиться акцент на вивчення особливостей педагога як суб'єкта професійної діяльності.

Спираючись на положення С.Л. Рубінштейна, про те, що людина сама створює умови для своєї діяльності і, що суб'єкт є організатором реальної діяльності і одночасно своєї внутрішньої (психічної) системи активності, приводячи її у відповідність, Гуменюк О.Є., включаючи в задоволеність працею пошук психічного сенсу праці, розробила концепцію активності особистості як суб'єкта життєвого шляху, відповідно до якої особистість як суб'єкт діяльності повинен реорганізувати свою архітектуру здібностей, потреб, станів відповідно до вимог та режимом професійної діяльності [9].

Євсюков О.Ф. підкреслює, що важним фактором задоволеності працею вчителя є загальна осмисленість життя і специфічний аспект локус-контролю, що відображає уявлення про себе як про джерело активності, творця власної особистості та діяльності. Задоволеність працею вчителів обумовлена такими професійними особливостями афективної сфери як емоційна стійкість, толерантність, здатність до емпатії і, в свою чергу, робить внесок у протистояння агресії і тривожності. Задоволеність працею як цілісне емоційно - забарвлене, оцінне ставлення суб'єкта до своєї діяльності є

механізмом протистояння такій професійній деструкції особистості педагога як емоційне вигорання [14].

У зв'язку з цим, задоволеність розглядається як показник успішності реалізації суб'єкта, критерієм, який дає можливість долати труднощі; професійний, особистісний рівень, на якому суб'єкт відчуває себе задоволеним. За визначенням Кравчук С.М., емоційні переживання ступеня задоволеності суб'єкта постають як інтегрована оцінка, цілісний узагальнений параметр розгортання його активності і виступають для суб'єкта одним з найважливіших критеріїв ефективного регулювання, його духовних і практичних відносин, взятих у всьому різноманітті життєвих форм і змістів, і визначальних саморозвиток особистості [27].

У попередніх підрозділах нами було розглянуті особливості дослідження задоволеності професійної діяльністю як соціально-психологічного феномену. В цьому підрозділі ми розглянемо компоненти задоволеності професійної діяльністю, до яких можна віднести: соціальний, матеріальний, духовний, психологічний та фізичний компоненти.

1. Соціальний компонент задоволеності роботою. Соціум визначає спрямованість, систему ціннісних орієнтацій, відносин людини, впливаючи на всю його життєдіяльність: на задоволеність своїм соціальним статусом, впевненість в собі, задоволеність міжособистісними зв'язками тощо. Тому важливо, щоб виконувана робота, займана посада, крім позитивної оцінки в суспільстві, задовольняла потреби у спілкуванні.

2. Матеріальний компонент задоволеності роботою. Те, наскільки людина може стабільно задовольнити потреби свого існування (житло, харчування, медичне обслуговування, відпочинок і дозвілля).

3. Фізичний компонент - фізичне самопочуття, тілесний комфорт, відчуття здоров'я, відсутність будь-яких виражених хворобливих змін. Робота (її характер і зміст, обсяг, стан робочого місця та його оточення) повинна надавати людині можливість оптимального поєднання розумової і фізичної праці, раціонального режиму, безпечної діяльності.

4. Психологічний компонент задоволеності роботою визначається балансом позитивних і негативних емоційних переживань, супроводжуваних виконання роботи, відсутністю депресивних симптомів, емоційним комфортом, можливістю і мірою реалізації себе як професіонала, позитивною самооцінкою і оцінкою з боку колег, гармонією у відносинах з оточуючими.

Для психологічного компонента задоволеності роботою важливо суб'єктивне переживання успішності і благополуччя, відсутність емоційного дискомфорту, соціальної ізоляції, напруженості в значущих міжособистісних зв'язках.

5. Духовний компонент - задоволеність духовним, моральним змістом своєї роботи, який не суперечить особистісним принципам та цінностям людини.

Л.М. Карамушка та М.Г. Ткалич, розглядаючи задоволеність професійною діяльністю в якості детермінанти професійної самоактуалізації, визначає наступні критерії задоволеності особистості професійною діяльністю [23, 77]:

1) соціально-психологічні: можливості професійного росту, кар'єри, престижність професійної діяльності, ставлення до професійної діяльності рідних, друзів, соціально-психологічний клімат у колективі тощо.

2) організаційні, соціально-економічні: матеріальна винагорода, наявність достатньої кількості вільного часу, організація робочого місця, графік роботи, соціальні гарантії тощо.

Задоволеність професійною діяльністю працівників освітніх організацій є важливішим показником відношення до педагогічної діяльності, яка свідчить про те, що інтереси, потреби, ціннісні орієнтації особистості знаходять реалізацію у професійній діяльності. Ця проблема особливо актуальна у наш час, коли соціальний та матеріальний компоненти не сприяють задоволеності. Між тим, результати сучасних досліджень свідчать про те, що важливіший суб'єктивний фактор сприйняття та оцінки

змісту та умов праці, як задоволеність, продовжує грати суттєву роль, незважаючи на описані вище негативні фактори.

Задоволеність професійною діяльністю є результатом співвіднесення домагань, очікувань робітника з тими можливостями, які пропонує організація. Якщо ситуація трудової діяльності відповідає вимогам працівника, його індивідуальній мотивації, то він відчуває задоволеність професійною діяльністю, яка в значній мірі визначає ефективну трудову поведінку та стимулює самоєфективність спеціаліста [58].

Витоками внутрішньої задоволеності є відношення людини до праці як до цінності, коли сама праця є важливою життєвою потребою, а також усвідомлення суспільної користі власної праці, особистісного внеску у спільну справу. В даному випадку мова йде про загальну задоволеність/незадоволеність працею, проте можна говорити про задоволеність/незадоволеність певними аспектами своєї праці, де людина особливо вимоглива до тих аспектів соціально-виробничої ситуації, які мають для нього найбільше значення.

Особливе значення в роботі педагога займає спрямованість професійної діяльності. Вчені Гончаров О.І. в особистості педагога виділяють соціально-моральну, професійно-педагогічну і пізнавальну спрямованість [6].

Складовими соціально-морального спрямування виступають соціальні потреби, почуття громадського обов'язку, моральні та ціннісні орієнтації, цивільна відповідальність, ідейна переконаність, професійна позиція, соціальна активність, надійність.

До соціальних потреб (згідно типології потреб А. Маслоу) відносять потреби в спілкуванні, прихильності, любові, дружбі і т.і. Спілкування в педагогічній діяльності виступає основоположним компонентом. У зв'язку з цим комунікативні вміння характеризують діяльність педагога. Одним із мотивів вибору педагогічної професії є різноманітність громадських зв'язків (з батьками, учнями, вчителями та ін.)

В основі соціальної активності педагога лежить ідейна переконаність, яка вважається найбільш глибокої фундаментальної характеристикою особистості педагога.

Висока професійна відповідальність є відмінною особливістю педагогічної професії. Педагог - громадянин вірний своєму народові, він не замикається у вузькому колі особистих турбот, його життя безперервно пов'язане з тим мікрорайоном, де він живе і працює.

Ціннісні орієнтації виступають внутрішнім регулятором діяльності педагога, що визначає його ставлення до навколишнього світу і себе. В якості переважаючих цінностей людини виступають екзистенційні цінності (любов, свобода, совість, віра, відповідальність), які органічно пов'язані з моральними цінностями (добро, благородство, чуйність, безкорисливість). Важливе місце в системі цінностей займають патріотичні (патріотизм, національну гідність, громадянськість тощо) і естетичні цінності. Крім того, в якості ціннісних орієнтації можуть виступати такі показники, як сенс праці, заробітна плата, кваліфікація, кар'єра та ін..

На різних стадіях професійного становлення компоненти спрямованості мають різний зміст, обумовлене рівнем професійного розвитку особистості.

Складовими професійно-педагогічної спрямованості особистості викладачів та майстрів виробничого навчання є: соціально-професійні орієнтації, професійно-педагогічні інтереси, мотиви професійної діяльності та самовдосконалення професійної позиції педагога, педагогічний борг і відповідальність, педагогічна справедливість, педагогічне покликання. У них відбивається ставлення до професійно-педагогічної діяльності, інтереси і схильності, бажання удосконалювати свою підготовку [16].

Основу професійної спрямованості становить інтерес до професії педагога, який знаходить своє вираження в позитивному емоційному відношенні до дітей, батьків, педагогічної діяльності в цілому і до конкретних її видів, в прагненні до оволодіння педагогічними знаннями й

уміннями [25]. Педагогічне покликання на відміну від педагогічного інтересу, який може бути споглядальним, означає схильність, що зростає з усвідомлення здібності до педагогічної справи. Педагогічне покликання формується в процесі накопичення теоретичних знань і практичного досвіду майбутнім педагогом. Основу педагогічного покликання складає любов до людей. Це основоположне якість є передумовою самовдосконалення, цілеспрямованого саморозвитку багатьох професійно значущих якостей, що характеризують професійно-педагогічну спрямованість.

Взаємовідносини з учнями, їх батьками та колегами педагог повинен будувати, покладаючись на почуття такту. Педагогічний такт - це міра педагогічно доцільного взаємодії педагога з учнем, вміння встановлювати продуктивний стиль спілкування. Прояв поваги формує у навчається почуття власної гідності. Педагогічний такт багато в чому залежить від особистих якостей педагога та його професійної майстерності [31].

Соціальна та педагогічна позиції педагога тісно взаємопов'язані.

Професійна позиція педагога визначається ставленням до педагогічної професії, до навчаються, до характеру праці; установками, очікуваннями і готовністю до професійного розвитку і професійного самовдосконалення, професійного росту [27].

До якостей, що характеризує професійно-педагогічну спрямованість, належать також педагогічний борг і відповідальність. Педагогічний борг педагога полягає в безкорисливому виконанні своїх професійних обов'язків, в наданні допомоги дорослим і дітям у межах своїх можливостей і компетенції. Вищим проявом педагогічного боргу є самовідданість.

Педагогічна справедливість представляє собою своєрідне мірило справедливості педагога, рівня його моральності та вихованості. На першому курсі серед професійно важливих якостей педагога студенти, в першу чергу, називають саме справедливість [33].

Основу пізнавальної спрямованості становлять духовні інтереси і потреби.

Одним з головних чинників пізнавального інтересу є любов до предмета. Педагог повинен добре орієнтуватися в різних галузях науки, а головне - добре знати ту науку, яку викладає. Знати її можливості для вирішення соціально-економічних, виробничих і культурних завдань. Він повинен бути в курсі нових досліджень, відкриттів і гіпотез, бачити ближні і далекі перспективи преподаваної науки.

Найбільш загальною характеристикою пізнавальної спрямованості особистості педагога виступає культура науково-педагогічного дослідження.

Необхідною умовою професійного становлення є безперервність педагогічної самоосвіти. У педагога повинна постійно бути присутня потреба в знаннях. Це невід'ємний компонент педагогічної праці [34].

Задоволеність працею є головним фактором стабілізації кадрів. Постолюк М.І., окрім п'яти основних сторін задоволеності працею, серед яких рівень зарплатної плати, відношення з колегами, зміст та предмет праці, можливість творчого розвитку, взаємовідносини з керівництвом, додають процес викладання з використанням нових методик, взаємодія учнями та їх батьками, результати викладацької праці [43].

Узагальнюючи результати проведеного теоретичного аналізу проблеми задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій, та у світлі взаємозв'язку задоволеності професійної діяльністю із задоволеністю потреб особистості, нами було виділено кілька компонентів задоволеності в умовах педагогічної діяльності:

- 1) соціальний: розмір заробітної платні, умови праці, соціальний пакет, тощо;
- 2) комунікативний (комунікації з колегами, учнями, батьками, керівництвом): задоволення потреб у спілкуванні, як особистісному, так і професійному;
- 3) особистісний: реалізація власного потенціалу, можливість творчого підходу до праці, заохочення ініціатив, які сприяють саморозвитку

як педагога так і викладацьких навичок, сприяють покращенню якості викладацького матеріалу, тощо.

Як свідчить аналіз наукової літератури, перший компонент не є визначальним при оцінці задоволеності професійною діяльністю, тому, в рамках цього дослідження не буде прийнятий до уваги як ключовий.

Комунікативний компонент є важливим в аспекті задоволеності професійною діяльністю, проте сама специфіка педагогічної діяльності - тип професії, який якісно відрізняється необхідністю наявності компетентності у взаємодії з людьми, - передбачає наявність ресурсних можливостей для задоволення потреб у спілкуванні в повному обсязі, як з керівництвом та колегами, так і з учнями, студентами.

Характеризуючи особистісний компонент, відзначимо, що в рамках нашого дослідження до уваги взяті внутрішні особливості особистості, а не зовнішні, організовані установою. Отже, особистісний компонент задоволеності професійною діяльністю передбачає наявність професійної та особистісної відповідальності за умови і шляхи розвитку особистості як суб'єкту праці.

Таким чином, ми можемо припустити, що рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість на спілкування; б) інтернальний локус контролю. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю буде спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Організація та методи дослідження

Другий розділ дипломного проекту присвячений дослідженню соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Гіпотеза дослідження заснована на припущенні про те, що рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість; б) рівень суб'єктивного контролю. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю буде спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

Для досягнення мети та перевірки гіпотези нашого дослідження, для розв'язання були поставлені наступні завдання:

- 1) визначити рівень задоволеності професійною діяльністю;
- 2) визначити рівень суб'єктивного контролю;
- 3) визначити професійну спрямованість особистості.
- 4) здійснити розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона для визначення статистичного зв'язку між задоволеністю професійною діяльністю, рівнем суб'єктивного контролю та професійною спрямованістю особистості.

В рамках емпіричного дослідження були застосовані наступні методики:

- 1) Інтегральне задоволення працею (додаток 1);
- 2) Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (додаток 2);
- 3) Методика «Оцінка професійної спрямованості вчителя» (додаток 3).

Дослідження було організовано в період з по 2021-2022 року. Вибірку складають 17 респондентів школи «Ейдос». Вік респондентів складає 35-38 років. Всі респонденти – жінки зі стажем роботи від 8 до 10 років, жінки.

Дослідження складалося з декількох етапів.

Перший етап дослідження передбачав визначення рівню задоволеності професійною діяльністю. Для цього ми використали методику «Інтегральна задоволеність працею», яка дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, але й її складові. Інтегративним показником, що відображає благополуччя / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаєминами з колегами і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін. Методика складається з дев'яти шкал: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами з колегами, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Другий етап передбачав визначення рівню суб'єктивного контролю респондентів. Методика являє собою модифікований варіант опитувальника американського психолога Дж. Роттера «Рівень суб'єктивного контролю». З його допомогою можна оцінити рівень суб'єктивного контролю над різноманітними ситуаціями, іншими словами, визначити ступінь відповідальності людини за свої вчинки і своє життя. Люди розрізняються по тому, як вони пояснюють причини значущих для себе подій і де локалізують

контроль над ними. Можливі два полярні типи такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) і інтернальний (внутрішній локус). Методика смітить сім шкал: шкала ш загальної інтернальності, шкала інтернальності в сфері досягнень, шкала інтернальності в сфері невдач, шкала інтернальності у виробничих відносинах, шкала інтернальності у міжособистісних відносинах, шкала інтернальності у сімейних відносинах та у відношенні до здоров'я. Результати останніх двох шкал нами не інтерпретувались, оскільки не представляють інтерес в рамках дослідження.

Третій етап дослідження передбачав оцінку професійної спрямованості респондентів за допомогою методики «Оцінка професійної спрямованості вчителя». Опитувальник дозволяє оцінити вираженість чотирьох форм професійної спрямованості викладача - товарииськість, організованість, спрямованість на предмет, інтелігентність. Опитувальник включає також шкалу мотивації схвалення і, якщо за цим фактором відповіді виходять за рамки норми, вони не підлягають подальшій інтерпретації. Таким чином, нам вдалось виявити значимість для вчителя деяких аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаторської діяльності, спрямованість на предмет), його потреба в спілкуванні, у схваленні, а також значимість інтелігентності його поведінки.

Останній етап дослідження передбачав визначення наявності кореляційного зв'язку між задоволеністю професійною діяльністю рівнем суб'єктивного контролю та професійної спрямованості.

2.2 Аналіз результатів дослідження

Перший етап дослідження передбачав визначення рівню задоволеності професійною діяльністю. До цього ми використали методику «Інтегральна задоволеність працею», яка дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, але й її складові. Отримані кількісні результати

було систематизовано та представлено у процентному та числовому вираженні в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати дослідження загального рівню задоволеності професійною діяльністю

Рівень	Кільк. респондентів	Кільк. респондентів (%)
Низький	5	30%
Середній	10	59%
Високий	2	11%

Отже, результати дослідження свідчать про наступне:

1. У більшості респондентів (10) спостерігається середній рівень задоволеності професійної діяльності. Такий показник свідчить про те, що 59% респондентів задоволені своєю професійною діяльністю, проте деякі аспекти роботи задовольняють респондентів частково або не задовольняють взагалі.

2. У 30% респондентів зафіксований низький рівень загальної задоволеності професійною діяльністю, тобто більшість з аспектів праці у 5 респондентів не задовольняються. Також можна припустити що респонденти з низьким показником загальної задоволеності будуть готові змінити місце роботи при першій ліпшій можливості, або цілеспрямовано зайняті пошуком роботи.

3. Високий рівень задоволеності працею спостерігається у 11% респондентів. Таким чином, лише 2 респонденти повністю задоволені професійною діяльністю.

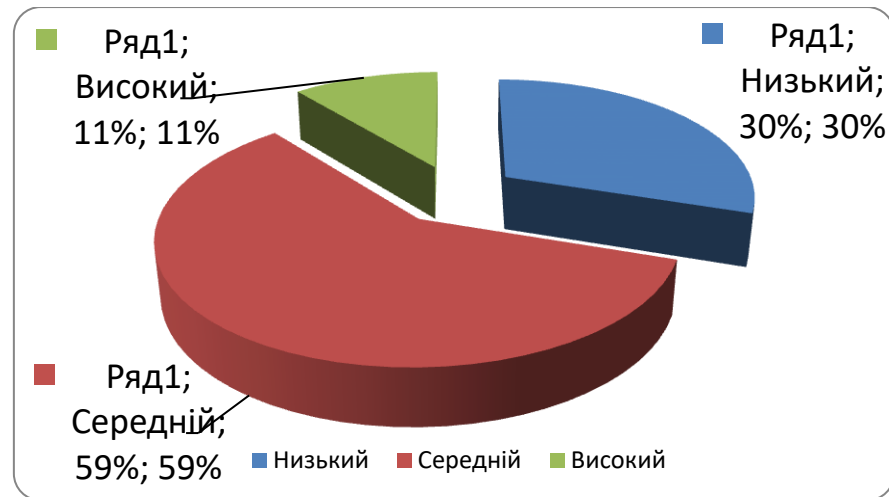


Рис. 2.1. Результати дослідження загального рівню задоволеності професійною діяльністю

Для аналізу складових задоволеності професійною діяльністю було систематизовано результати відповідно до діагностичних шкал (див.таб.2.3.)

Таблиця 2.3

Результати дослідження складових задоволеності професійною діяльністю (%)

Рівень	інтерес до роботи	задоволеність досягненнями в роботі	задоволеність взаєминами з колегами	задоволеність взаєминами з керівництвом	рівень домагань у професійній діяльності	перевага виконуваної роботи високому заробітку	задоволеність умовами праці	професійна відповідальність
Високий	94%	11%	83%	30%	11%	0%	30%	30%
Середній	6%	59%	11%	35%	54%	35%	59%	40%
Низький	0%	30%	6%	35%	35%	65%	11%	30%

Якісний аналіз результатів дослідження дозволяє констатувати наступне:

1) Більшість респондентів (94%) відражають зацікавленість до змісту роботи на високому рівні, що свідчать результати, отримані за шкалою «інтерес до роботи». У 6% спостерігається середній рівень задоволеності

цією складовою загальної задоволеності професійною діяльністю. Загалом, можна сказати, що всі респонденти задоволені змістом своєї роботи, не відчувають необхідності до зміни діяльності. Крім того, у 83% задоволеність взаєминами зі співробітниками, тобто за час роботи із колегами по роботі склалися добрі та дружні відносини, що може свідчити про сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, що робить перебування на робочому місці комфортним та приємним.

2) результати 59% респондентів демонструють середній рівень задоволеності результатами роботи, 30% - про низький рівень. У такому випадку респонденти можуть бути незадоволені або своєю діяльністю, або умовами, які організовані в установі і які сприяють або перешкоджають реалізації ідей та планів респондентів. Цікаво, що результати, отримані за шкалою «домагання у професійній діяльності» мають аналогічний характер, що може свідчити про відповідність результатів професійної діяльності рівню домагань респондентів.

3) результати по шкалі «задоволеність взаєминами з керівником» майже у рівній кількості розподілилися між трьома рівнями задоволеності, що може свідчити про те, що за час роботи у респондентів відносини з керівництвом складаються професійні, проте не завжди дружні (наскільки це можливо). Про наявність неприязні особової або професійної з обох сторін можуть свідчити результати 30% респондентів, які визначають демонструють низький рівень задоволеності взаєминами з керівництвом. Аналогічний розподіл результатів можна спостерігати і за шкалою «професійна відповідальність». Такі результати дозволяють припустити, що середній та низький рівні задоволеності досягненнями в роботі респонденти можуть пов'язувати не з власною неспроможністю до самореалізації роботи у повному обсязі, а з перешкодою на шляху до успіху, яка може виникати як з боку керівництва, так і з боку несприятливих організаційних та операційних процесів, які мають місце в установі. Проте, відзначимо, що 59% респондентів демонструють середній рівень задоволеності умовами праці.

Отже, наступний етап нашого дослідження передбачав визначення рівню суб'єктивного контролю респондентів. Отримані результати представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати дослідження рівню суб'єктивного контролю

Шкали	Група №1		Група №2	
	Високий РСК	Низький РСК	Високий РСК	Низький РСК
Шкала загальної інтернальності	83%	17%	40%	60%
Шкала інтернальності в сфері досягнень	67%	33%	20%	80%
Шкала інтернальності в сфері невдач	58%	42%	60%	40%
Шкала інтернальності у виробничих відносинах	58%	42%	40%	60%
Шкала інтернальності у міжособистісних відносинах	83%	17%	20%	80%

Згідно отриманих результатів, у більшості респондентів першої групи (83%) спостерігається інтернальний локус контролю, що відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Аналогічний показник серед респондентів другої групи зафіксований на рівні 40%. Респонденти і такими показниками переконані, що більшість важливих подій у їхньому житті є результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати і, отже, беруть на себе відповідальність за своє життя в цілому.

Екстернальний локус контролю спостерігається у 60% респондентів другої групи, та 17% першої, що відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Респонденти з екстернальним локусом контролю не бачать зв'язку між своїми діями і значущими подіями, які вони розглядають як результат випадку або дії інших людей. Іншими словами, відповідальність за власні дії, а отже й за їх наслідки вони схильні перекладати на інших людей чи на обставини, випадок. Таким чином, можна стверджувати, що у більшості

респондентів, які задоволені працею інтернальний локус контролю, у респондентів, які незадоволені працею переважно екстернальний локус контролю.

Результати за шкалою інтернальності в сфері досягнень свідчить про високий рівень суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями у більшості (67%) респондентів першої групи, та у меншості другої (20%). Таким чином, всі заслуги та досягнення, здобуті впродовж життя та діяльності (у тому числі й професійній) респонденти з високими показниками за цією шкалою досягли самостійно, власними силами, що вони здатні з успіхом йти до наміченої мети в майбутньому.

Низький показник за цією шкалою свідчить про те, що 80% респондентів другої та 33% першої групи пов'язують свої успіхи, досягнення і радості із зовнішніми обставинами - везінням, щасливою долею або допомогою інших людей.

Результати за шкалою інтернальності в сфері невдач розділились майже порівну: у 58% респондентів першої групи та 60% другої розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати самого себе в різноманітних неприємностях і невдачах. Така риса здатна стимулювати особистість до саморозвитку, самовдосконалення, до «роботи над помилками». У 42% та 40% відповідно респондентів спостерігається низький рівень суб'єктивного контролю по відношенню до невдач, що свідчить про схильність приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати їх результатами невезіння, року, обставин.

58% респондентів першої групи та 40% респондентів групи №2 вважають себе, свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, зокрема, у своєму просуванні по службі, про що свідчать показники за шкалою інтернальності в області виробничих відносин. У більшості (60%) респондентів другої групи зафіксовано низький показник за цією шкалою, що ілюструє схильність надавати більш важливе значення

зовнішнім обставинам - керівництву, колегам по роботі, везінню - невдачі. У респондентів першої групи аналогічний показник спостерігається у 42%.

83% респондентів першої групи демонструють високий рівень суб'єктивного контролю над емоційними відносинами з іншими людьми, що свідчить про переконаність респондентів у здатності викликати повагу та симпатію інших людей по відношенню до власної персони, що є безумовною перевагою для педагогів, професія яких якісно відрізняється необхідністю наявності компетентності у взаємодії з людьми. Таким чином, отримані результати за шкалою інтернальності у сфері міжособистісних відносин може свідчити про розвинену комунікативну компетентність респондентів. Полярний результат спостерігається у 80% респондентів другої групи, яких можна охарактеризувати як людей несхильних брати відповідальність за свої відносини з оточуючими.

Згідно отриманих результатів можна зробити наступні висновки:

1) Більшість респондентів першої групи мають інтернальний локус контролю, що може свідчити про їх активну життєву позицію, незалежність, самостійність у роботі, виражену впевненість в собі, позитивну самооцінку, й терпимість по відношенню до інших. Високий рівень суб'єктивного контролю свідчить про позитивне відношення до особистісного зросту та розвитку себе як професіонала, де успіхи та досягнення залежать від власних зусиль и клопітливої праці, як власне і невдачі.

2) Респондентам другої групи у більшості властивий екстернальний локус контролю, що свідчить про притаманність поступливої та конформної поведінки респондентам, які воліють працювати у групі, мають переважно пасивну життєву позицію, залежні, невпевнені у собі, тривожні. Свої досягнення та невдачі вони частіше приписують іншим людям, випадку, везінню, можуть відчувати складнощі у спілкуванні з колегами, керівництвом, що в свою чергу може свідчити про низький рівень комунікативної компетентності респондентів.

Графічне відображення результатів дослідження рівню суб'єктивного контролю представлено на рисунку 2.3.

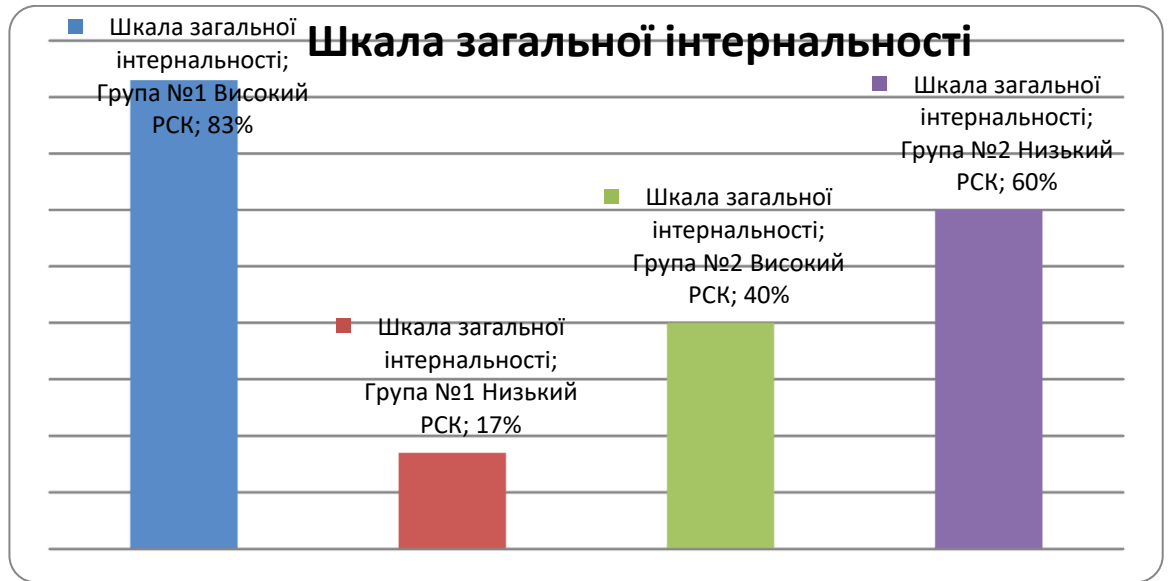


Рис.2.3. Результати дослідження рівню суб'єктивного контролю

Наступний етап дослідження передбачав оцінку професійної спрямованості респондентів. Результати оцінки, отримані при застосуванні методики «Оцінка професійної спрямованості вчителя» в двох групах, представлені в таблиці 2.5 (лише максимальні показники – від 7 до 10).

Таблиця 2.5

Результати оцінки професійної спрямованості

Види спрямованості	Група №1	Група №2
Організатор	58%	20%
Спрямованість на предмет	50%	60%
Комунікатор	84%	20%
Мотивація ухвалення	34%	80%
Інтелігентність	34%	60%

Таким чином, у більшості респондентів першої групи зафіксовано такі типи професійної спрямованості як «комунікатор» (84%), «організатор» (58%) та «спрямованість на предмет» (50%). Отримані результати свідчать про значимість для респондентів таких аспектів професійної діяльності, як організаторська, спілкування та спрямованість на предмет.

Визначені види професійної спрямованості респондентів можна згрупувати у загальну соціально-моральну та професійно-педагогічну спрямованість. Основу професійної спрямованості становить інтерес до професії педагога, який знаходить своє вираження в позитивному емоційному відношенні до дітей, батьків, педагогічної діяльності в цілому і до конкретних її видів, в прагненні до оволодіння педагогічними знаннями й уміннями; задовольняються потреби у спілкуванні, що, зважаючи на комплекс спрямованості може свідчити про комунікативну компетентність респондентів. Спрямованість на предмет є одним з головних чинників пізнавального інтересу, що має обумовлювати безперервність педагогічної освіти. У той же час, потреба у знаннях рамках педагогічної діяльності виступає її невід'ємним компонентом.

У більшості респондентів другої групи зафіксовано такі типи професійної спрямованості, як «мотивація ухвалення» (80%). Залежність від думки оточуючих, та як вважають респонденти від дій оточуючих, підтверджується результатами діагностики рівню суб'єктивного контролю, який визначений як експертнальний. У 60% респондентів спостерігається високі показники за шкалою «інтелігентність», що може свідчити про почуття громадського обов'язку, моральні та ціннісні орієнтації респондентів другої групи, цивільну відповідальність, ідейну переконаність, професійну позицію, а також залежність від стереотипного мислення та кліше відносно своєї поведінки, діяльності, тощо. У 60% респондентів зафіксована виражена професійної спрямованості на предмет.

Останній етап дослідження передбачав визначення наявності кореляційної залежності між задоволеністю професійною діяльністю рівнем суб'єктивного контролю та професійною спрямованістю.

Отримані результати за трьома методиками дозволяють припустити, що у респондентів з інтернальним локусом контролю та спрямованістю на спілкування (комунікації) спостерігається високий рівень задоволеності професійної діяльності. Для перевірки припущення на статистичному рівні ми звернулися до методів математичної статистики.

Для цього був проведений розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де у розрахунок прийнято: x - загальний рівень задоволеності професійною діяльністю респондентів двох груп, $y_{(n)}$ - рівень суб'єктивного контролю та типи професійної спрямованості (додатки 4-9) (див. таб.2.6).

Таблиця 2.6

Результати розрахунку коефіцієнта кореляції Пірсона

	Рівень задоволеності працею
Рівень суб'єктивного контролю	-0,64
<i>Професійна спрямованість</i>	
«Організатор»	-0,67
«Комуникатор»	-0,73
«Спрямованість на предмет»	-0,7
«Мотивація ухвалення»	-0,52
«Інтелігентність»	0,2

Аналіз результатів дослідження дозволяє констатувати наступне:

1) між рівнем задоволеності професійною діяльністю та рівнем суб'єктивного контролю встановлено коефіцієнт кореляції на рівні -0,64, що свідчить про наявність зворотного кореляційного зв'язку між вибірками, тобто, про те, що на задоволеність професійною діяльністю впливає рівень суб'єктивного контролю респондентів;

2) поза зоною статистичної значимості знаходиться коефіцієнт кореляції за вибірками задоволеність працею та шкалою методики «Оцінка професійної спрямованості вчителя» «інтелігентність» (0,2);

3) слабкий зворотній кореляційний зв'язок (-0,52) зафіксований між шкалами задоволеності працею та шкалою «мотивація ухвалення», що може свідчать про те, що рівень задоволеності стає вище вразі ухвалення роботи респондента, шляхом задоволенні потреби у визнанні, повазі.

4) в зоні статистичної значущості знаходяться результати розрахунку коефіцієнту між шкалою загальної задоволеності працею та шкалами «організатор» (-0,67), «спрямованість на предмет» (-0,7) «комунікатор» (-0,73), що свідчить про наявність зворотнього кореляційного зв'язку між вибірками.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження, підтвердилася. Тобто, рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість на спілкування; б) інтернальний локус контролю. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота магістра «Соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійної діяльності представників освітніх організацій» присвячена визначенню соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій. Загалом, в рамках теоретичної частини проекту здійснено теоретичний аналіз особливостей психологічного дослідження проблеми задоволеності професійною діяльністю, представлено загальну характеристику поняття задоволеність професійною діяльністю, встановлено фактори та умови задоволеності працею, визначені соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Практична частина бакалаврського проекту присвячена емпіричному обґрунтуванню визначених соціально-психологічних детермінант задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

Якісний аналіз отриманих в рамках емпіричного дослідження результатів, дозволив сформулювати наступні концептуальні висновки:

1) Задоволені та частково задоволені професійною діяльністю 70% респондентів (надалі, група №1), 30% - не задоволені взагалі (надалі, група №2). Всі респонденти демонструють інтерес до роботи, задоволеність умовами праці, виражають задоволеність у роботі з колегами. Яскраво виражена незадоволеність рівнем заробітної платні відносно об'єму виконуваної роботи.

2) У 83% респондентів першої групи, задоволених або частково задоволених професійною діяльністю зафіксовано інтернальний локус контролю, що відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Респонденти і такими показниками переконані, що більшість важливих подій у їхньому житті є результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати і, отже, беруть на себе

відповідальність за своє життя в цілому. У більшості (60%) респондентів, які не задоволені професійною діяльністю, спостерігається екстернальний локус контролю, що відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Респонденти з екстернальним локусом контролю не бачать зв'язку між своїми діями і значущими подіями, які вони розглядають як результат випадку або дії інших людей. Іншими словами, відповідальність за власні дії, а отже й за їх наслідки вони схильні перекладати на інших людей чи на обставини, випадок.

3) У більшості респондентів першої групи зафіксовано спрямованість на спілкування та організаторську діяльність (типи професійної спрямованості «комунікатор» (84%) та «організатор» (58%). Визначені види професійної спрямованості респондентів можна згрупувати у загальну соціально-моральну та професійно-педагогічну спрямованість. Основу професійної спрямованості становить інтерес до професії педагога, який знаходить своє вираження в позитивному емоційному відношенні до дітей, батьків, педагогічної діяльності в цілому і до конкретних її видів, в прагненні до оволодіння педагогічними знаннями й уміннями; задовольняються потреби у спілкуванні, що, зважаючи на комплекс спрямованості може свідчити про комунікативну компетентність респондентів.

4) У більшості респондентів другої групи зафіксовано такі типи професійної спрямованості, як «мотивація ухвалення» (80%). Залежність від думки оточуючих, та як вважають респонденти від дій оточуючих, підтверджується результатами діагностики рівню суб'єктивного контролю, який визначений як екстернальний. У 60% респондентів спостерігається високі показники за шкалою «інтелігентність», що може свідчити про почуття громадського обов'язку, моральні та ціннісні орієнтації респондентів другої групи, цивільну відповідальність, ідейну переконаність, професійну позицію. У 60% респондентів зафіксована виражена професійної спрямованості на предмет, що є одним з головних чинників пізнавального

інтересу, що має обумовлювати безперервність педагогічної освіти. У той же час, потреба у знаннях в рамках педагогічної діяльності виступає її невід'ємним компонентом.

5) Таким чином, отримані результати за трьома методиками дозволяють припустити, що у респондентів з інтернальним локусом контролю та спрямованістю на спілкування (комунікації) спостерігається високий рівень задоволеності професійної діяльності. Для підтвердження результатів на статистичному рівні був розрахований коефіцієнт кореляції Пірсона. В результаті розрахунку було встановлено, що між рівнем задоволеності професійної діяльністю та рівнем суб'єктивного контролю існує зворотній кореляційний зв'язок (-0,64), про те, що на задоволеність професійною діяльністю впливає рівень суб'єктивного контролю респондентів. Крім того, зворотній кореляційний зв'язок між рівнем задоволеності професійною діяльністю та професійною спрямованістю респондентів: в зоні статистичної значущості знаходяться результати за шкалами «організатор» (-0,67), «спрямованість на предмет» (-0,7) «комунікатор» (-0,73).

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження, підтвердилася. Тобто, рівень задоволення професійною діяльністю працівників освітніх організацій обумовлений наступними соціально-психологічними детермінантами: а) професійна спрямованість на спілкування; б) інтернальний локус контролю. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю спостерігатися у педагогів із інтегральним локусом контролю та спрямованістю на спілкування.

Отримані результати можуть бути корисні фахівцям психологічних служб, кадрових служб, шкільним психологам, представникам освітніх організацій, організаційним психологам, студентам та дослідникам, які зацікавлені в дослідженні проблеми задоволеності професійною діяльністю працівників освітніх організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барбіна Є.С. Педагогічна майстерність у системі професійної підготовки учителя-вихователя-викладача // Матеріали Всеукр. науковопрактичн. конф. Київ: НПУ, 2005. С. 22-27.
2. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання: Науково-метод. Посібник / І.Д. Бех. Київ: ІЗМН, 1998. 204 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук // Київ: Наук. Світ, 2008. 318 с
4. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу /А.А. Вернадський. Київ, 2000. 410с.
5. Віаніс-Трофименко К.Б., Лісовенко Г.В. Підвищення професійної компетентності педагога / К.Б. Віаніс-Трофименко, Г.В. Лісовенко. Харків: Основа, 2007. 176 с.
6. Гончаров О.І. Про узагальнену функцію освіти у суспільстві / О.І.Гончаров // Науково-дослідна робота студентів як чинник удосконалення професійної підготовки майбутнього вчителя: зб.наук.праць. Харків. 2012. Вип.7. с.44-48.
7. Гончарова І.М. Керування самоосвітою вчителів як запорука своєчасної модернізації педагогічного колективу / І.М. Гончарова // Заучу все для роботи. 2010. №13-14. С. 35-38.
8. Гузій Н.В. Категорія професіоналізму в теорії і практиці підготовки майбутнього педагога: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Гузій Наталія Василівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ: 2007. 568 с.
9. Гуменюк О.Є. Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу: Монографія. Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. 304 с.

10. Дворецька Г. В. Соціологія праці/ Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2009. 244 с.
11. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: автореферат дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Національний університет внутрішніх справ / Дей М.О. Харків, 2005. 16 с.
12. Демиденко В. Самореалізація: сутність, становлення, розвиток // Педагогіка і психологія. 2004. № 2. С. 32–37.
13. Дрожжина Т.В., Татаринів М.В. Планування діяльності загальноосвітнього навчального закладу / Т.В. Дрожжина, М.В. Татаринів. Харків: Вид. група «Основа», 2013. 192 с.
14. Євсюков О.Ф. Проблеми у визначенні методу стилів мотиваційно-сміслової регуляції професійної реалізації особистості / О.Ф. Євсюков // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2010. № 4. С. 70-76.
15. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Ельга-Н; Ника-Центр, 2010. 425 с.
16. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навчальний посібник / С.С. Занюк. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
17. Заярна Н.М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 21 (5). С. 368–372.
18. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник/Упорядник Г.О. Сиротенко. Полтава: ПОППО, 2006. 124 с.
19. Інтегральна задоволеність працею / Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп. Київ. 2009. С.470 -473.

20. Кайдалова Л.Г., Щокіна Н.Б., Вахрушева Т.Ю. Педагогічна майстерність викладача: Навчальний посібник. Харків: Вид-воНФаУ, 2009. 140 с.
21. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка // Навчальний посібник. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
22. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. Київ: Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с.
23. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів в професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія. Київ – Запоріжжя: «Просвіта», 2009. 260 с.
24. Климчук В.О. Феномени розвитку внутрішньої мотивації / В.О. Климчук // Соціальна психологія. 2008. №6 (32). С. 70 – 77.
25. Коваль Л.Г., Зверева І.Д., Хлебик С.Р. Соціальна педагогіка. Соціальна робота: навч. посібник. Київ: ІЗМН, 1997. 392 с.
26. Котова Н. І. Підходи до формування соціального пакета як сучасного інструменту мотивації працівників. Вісник економічної науки України. 2014. № 2. с. 52-57.
27. Кравчук С.М. Професійна самореалізація особистості як соціально-психологічний феномен. Актуальні проблеми психології. Том V. Вип. 15. С. 82-92.
28. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Київ, Кондор, 2003. 296с.
29. Культура і компетентність сучасного вчителя-лідера: матеріали обласного науково-практичного семінару, присвяченого 290-річчю з дня народження Г.С. Сковороди /укладачі: Л.В. Литвинюк, Т.О. Бондар. Полтава: ПОППО, 2012. 84 с.
30. Лаврінченко О.А. Педагогічна майстерність як базова концептуальна основа підготовки вчителя // Пост Методика. 2008. №2. С. 39.

31. Литвинюк Л.В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки//Л. Литвинюк// Рідна школа. 2004. №11. С.31–33.
32. Литвинюк Л.В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: дис...канд. пед. наук: 13.00.04 / Л.В. Литвинюк. Кіровоград, 2007. 260 с.
33. Луговий В. Вища освіта України: проблеми якості. Освіта і суспільство. 2020. № 10. С. 9-10.
34. Макагон О.Е. Ситуація успіху як умова розвитку сприятливого середовища. // Всеукраїнські науково-практичні читання студентів і молодих науковці, присвячені педагогічній спадщині К.Д. Ушинського. – Одеса: Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського, 2005. С. 144-147
35. Маскон І. В. Управління компанією / І.В. Маскон. Київ, 2000. 570 с.
36. Мотивація персоналу. Підручник / А. М. Колот. Київ: КНЕУ, 2006. 340 с.
37. Отич О.М. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: підруч. Кіровоград : ІмексЛТД, 2014. 208 с.
38. Педагогічна майстерність: підруч. І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. 3-тє вид., доп. і перероб. Київ: СПД Богданова А. М., 2008. 376 с.
39. Педагогічні ідеї Г.С. Сковороди / За ред. Д. Г Дзевєріна. Київ: Знання, 1972. 264 с.
40. Педагогічна мудрість віків: навч. посіб. / уклад.: В.Л. Омеляненко, А.І.Кузьмінський. Київ: Знання, 2009. 411 с.
41. Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України [електронний ресурс]:Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 липня 2013 № 1047. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1427-13>.

42. Постолюк М.І. Самовиховання як чинник професійного становлення вчителя / М.І. Постолюк // Науковий вісник Чернівецького університету. Чернівці, 2009. Вип. 424: Педагогіка і психологія. С. 137–141.

43. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості / Н. М. Проскурка // Вісник Національного авіаційного університету: збірник наукових праць. Серія: Педагогіка, Психологія. 2009. Вип. № 2. С. 28 - 31.

44. Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності: методичні рекомендації. Херсон: РПО, 2012. 48 с.

45. Сафін О. Д. Почуття гумору як чинник міжособистісної взаємодії у проблемних ситуаціях / О. Д. Сафін // Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 11. Київ, 2012. С. 126 – 131.

46. Семиченко В. А. Психологія спілкування / В. А. Семиченко // Київ. : «Магістр- S», 1998. 152 с. ISBN 966–557–024–2.

47. Сергієнко Н. Організаційно-методичні умови розвитку професійної компетентності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів / Н. Сергієнко // Теорія та методика управління освітою. 2010. № 3. С. 49-56.

48. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності / І. В. Сингаївська // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168 - 176.

49. Сингаївська І. В. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості / І. В. Сингаївська // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство / Науково-методичний збірник. Київ: Контекст, 2000. С.122 – 125.

50. Становських З.Л. Психологічні основи розвитку самомотивації педагога до духовного зростання / З.Л. Становських // Духовна культура педагога як умова розвитку інтелектуальної обдарованості старшокласників: матеріали круглого столу, 23 травня 2013 року, м. Київ. Київ: Інститут обдарованої дитини, 2013. 218 с. С. 44-52.
51. Степанов О.М. Педагогічна психологія: навч. посіб. / О. М. Степанов. Київ: Академвидав, 2011. – 416 с.
52. Сухомлинський В.О. Людина – найвища цінність. Вибрані твори: у 5 т. Т.2. // В.О. Сухомлинський. Київ: Рад. школа, 1976. 634 с.
53. Сухомлинський В.О. Сто порад учителю / В. О. Сухомлинський. Київ: Рад.шк., 1998. – 304 с.
54. Тейлор Ч. Етика автентичності / Ч. Тейлор; пер. з англ. А. Васильченко. 2-ге вид. Київ: Дух і літера, 2013. – 128 с.
55. Тільна О.С. Мотивація, контроль та оцінка діяльності педагогів у шкільному менеджменті: методична збірка / О.С.Тільна. Обухів, 2012. 111 с.
56. Токар Н.Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки / Н.Ф. Токар // Педагогіка і психологія. 1997. №4. С. 151–154.
57. Туріщева Л.В. Робота шкільного психолога з педагогічним колективом. Харків: Вид. група «Основа», 2009. 112с.
58. Фугело О. М. Індикатор фахової активності та його вплив на задоволеність професійною діяльністю /О. М. Фугело // Збірник наукових праць № 35. Частина II. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2005. С. 139 - 147.
59. Фугело О. М. Теоретичний аналіз досліджень проблеми задоволеності працею /О. М. Фугело // Психологія. Збірник наукових праць. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 19, 2003. С. 230 – 233.
60. Шевченко Л.В. Мотивація педагогічного колективу // Завучу. Усе для роботи. 2012. №15-16.

61. Щотка О.П. Мотиваційні засади професіоналізації управлінських кадрів освіти / О.П. Щотка // Післядипломна освіта педагогічних кадрів: Проблеми розвитку: матеріали звітної наукової конференції. Київ: УПКККО, 1997. С. 221–224.
62. Hackman J.R., Oldham G., Jenson R., Pady K. A new strategy for job enrichment // Barry M. Stowe. Anthology of organizational psychology. Vershina, 2005. 358 p.
63. Herzberg P. Work and the nature of man / P. Herzberg // : New York. - 480 p. 218. Hong S. M., Giannakopoulos E. The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics // The Journal of Psychology of Interdisciplinary and Applied. 1994. Vol. 128. № 5. pp. 547-558.
64. Herzeberg F., Hamlin R.M. The motivation-hygiene concept and mental health.- Mental Hygiene, 1961, v.45. pp.394-401.
65. Kahn R.L. Productivity and job satisfaction. Personnel Psychology, 1960, jv,13pp.275-283.
66. Lawler E. The effect of performance on job satisfaction / E. Lawler, L. Porter // Industrial Relations, 7, P. 20 – 28 p. 220. Locke E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction // Dunnette M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, 1976. P. 1297 - 1349.
67. Locke E.A. Motivation through conscious goal setting. Cambridge University Press. Printed in the USA.1996. P. 117 - 124.
68. Murray H. Explorations in Personality. New York: Oxford University Press. 223. Siegal J. Satisfaction and performance: casual relationships and mediating effects / J. Siegal, D. Bowen // Journal of Vocational Behavior, 1, P. 263-269.
69. Sobel R.St. Test of per-goal and post-goal models of satisfaction withoutcomes. Dissertation Abstracts Internation, 1971. v.31 (12-B), p.7649199.

Інтегральна задоволеності працею

Призначення тесту. Інтегративним показником, що відображає благополуччя/неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаєминами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін.

Шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами з співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевагу виконуваної роботи високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Інструкція до тесту. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірно для вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер затвердження і буквене позначення вибраного вами відповіді.

ТЕСТ

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:
 1. так;
 2. почасти;
 3. немає.
2. За останні роки я домогся успіхів у своїй професії:
 1. так;
 2. почасти;
 3. немає.
3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:
 1. так;
 2. не з усіма;
 3. немає.
4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:
 1. так;
 2. не завжди;
 3. немає.
5. Займане мною службове становище не відповідає моїм здібностям:
 1. так;
 2. почасти;
 3. немає.
6. У роботі мене насамперед приваблює можливість дізнаватися щось нове:

1. так;
 2. час від часу;
 3. немає.
7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:
1. так;
 2. не впевнений;
 3. немає.
8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:
1. так;
 2. щось середнє;
 3. немає.
9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:
1. так;
 2. середнє;
 3. немає.
10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:
1. так;
 2. рідко;
 3. немає.
11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:
1. так;
 2. середнє;
 3. немає.
12. Процес роботи приносить мені задоволення:
1. так;
 2. час від часу;
 3. немає.
13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:
1. так;
 2. не зовсім;
 3. немає.
14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:
1. так;
 2. іноді;
 3. немає.
15. Мене рідко заохочують за роботу:

1. так;
 2. іноді;
 3. немає.
16. Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:
1. так;
 2. може бути;
 3. немає.
17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:
1. так;
 2. іноді;
 3. немає.
18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:
1. так;
 2. не зовсім;
 3. немає.

Ключ до тесту.

Складові задоволеності працею	Твердження	Максимальний бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягненнями в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаєминами з співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	4
Перевагу виконуваної роботи високому заробітку	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	2	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою наступної таблиці:

Твердження	Варіанти	
	а б в	а б в
1	2 1 0	10 2 1 0
2	2 1 0	11 2 1 0
3	2 1 0	12 0 1 2

4	2 1 0 13 0 1 2
5	2 1 0 14 0 1 2
6	2 1 0 15 0 1 2
7	2 1 0 16 2 1 0
8	2 1 0 17 0 1 2
9	0 1 2 18 2 1 0

Судження про загальну і парціальної задоволеності працею (УТ) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними у ключі обробки.

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

Методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК)

Опитувальник РСК складається з 44 пропозицій - тверджень, що стосуються екстернальності - інтернальності в міжособистісних (виробничих і сімейних) відносинах, а також щодо власного здоров'я.

Інструкція: Прочитавши кожне твердження, вирішіть для себе згодні ви з ним чи ні. У разі згоди поставте поруч із порядковим номером пропозиції знак «+» (можна це зробити на окремому аркуші паперу). Якщо ви не згодні з цим твердженням, то поряд з порядковим номером поставте знак «-». Будьте уважні при виконанні цієї роботи і в той же час намагайтеся подовгу не затримуватися і не роздумувати з приводу окремого твердження.

Опитувальник РСК

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається від того, що люди не захотіли пристосуватися одне до одного.
3. Хвороба - справа випадку: якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Люди опиняються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатію інших людей.
7. Зовнішні обставини - батьки і добробут - впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою вчителя) більше, ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую плани, то я, загалом, вірю, що зможу їх здійснити.
12. Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі і ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони все одно не зможуть це зробити.
15. Той хороше, що я роблю, переважно гідно оцінюється іншими.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не грають важливої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюся не планувати далеко вперед, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх зусиль і ступеня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при котрому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.
25. Зрештою, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих відносинах в сім'ї.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе майже кожного.

28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.

29. Те, що зі мною трапляється, це справа моїх власних рук.

30. Людина, що не змогла добитися успіху у своїй роботі, швидше за все не проявив достатніх зусиль.

31. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. В неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, найчастіше винні інші люди, ніж я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від простуди, якщо за ним стежити і правильно його одягати.

35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми не вирішаться самі собою.

36. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від успіху чи везіння.

37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.

38. Мені завжди важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.

39. Я завжди віддаю перевагу прийняти рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших людей чи на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.

41. У сімейному житті бувають такі випадки, коли неможливо вирішити проблеми навіть при дуже сильному бажанні.

42. Здібні люди, які не змогли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому лише себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Багато невдач в моєму житті сталося від невміння, незнання чи ліні і мало що залежало від везіння чи невезіння.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за наведеними нижче ключам, підсумовуючи збігаються з ключем відповіді. До опитувальником РСК додається сім ключів, відповідних семи шкалами:

Шкала загальної інтернальності (Із).

Високий показник по цій шкалі відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті було результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати і, отже, беруть на себе відповідальність за своє життя в цілому. Низький показник за шкалою Ізо відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі люди не бачать зв'язку між своїми діями і значущими подіями, які вони розглядають як результат випадку або дії інших людей. Для визначення РСК за даною шкалою необхідно пам'ятати, що максимальне значення показника по ній дорівнює 44, а мінімальне - 0.

Шкала інтернальності в області досягнень (Ід).

Високий показник по цій шкалі відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями. Такі люди вважають, що всього самого доброго у своєму житті вони домоглися самі і що вони здатні з успіхом йти до наміченої мети в майбутньому. Низький показник за шкалою Ід свідчить про те, що людина пов'язує свої успіхи, досягнення і радості із зовнішніми обставинами - везінням, щасливою долею або допомогою інших людей. Максимальне значення показника за цією шкалою дорівнює 12, мінімальна - 0.

Шкала інтернальності в області невдач (Ін).

Високий показник по цій шкалі говорить про розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати самого себе в різноманітних неприємностях і невдачах. Низький показник свідчить про те, що людина

схильна приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати їх результатами невезіння. Максимальне значення Ін - 12, мінімальна - 0.

Шкала інтернальності в сімейних відносинах (Іс).

Високий показник Іс означає, що людина вважає себе відповідальним за події, що відбуваються в його сімейному житті. Низький Іс вказує на те, що суб'єкт вважає своїх партнерів причиною значущих ситуацій, що виникають в його родині. Максимальне значення Іс - 10, мінімальна - 0.

Шкала інтернальності в області виробничих відносин (Ів).

Високий Ів свідчить про те, що людина вважає себе, свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, зокрема, у своєму просуванні по службі. Низький Ів вказує на схильність надавати більш важливе значення зовнішнім обставинам - керівництву, колегам по роботі, везінню - невдачі. Максимум Ів - 8, мінімум - 0.

Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин (Ім).

Високий показник по Ім свідчить про те, що людина відчуває себе здатним викликати повагу і симпатію інших людей. Низький Ім вказує на те, що суб'єкт не схильний брати на себе відповідальність за свої відносини з оточуючими. Максимальне значення Ім - 4, мінімальна - 0.

Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби (Із).

Високий показник Із свідчить про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальним за своє здоров'я і вважає, що одужання залежить переважно від його дій. Людина з низьким Із вважає здоров'я і хвороба результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, насамперед лікарів. Максимальне значення Із - 4, мінімальна - 0.

Ключі для обробки результатів опитувальника

Із: «+» 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44

«-» 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43

Д: «+» 12, 15, 27, 32, 36, 37

«-» 1, 5, 6, 14, 26, 43

И: «+» 2, 4, 20, 31, 42, 44

«-» 7, 24, 33, 38, 40, 41

К: «+» 2, 16, 20, 32, 37

«-» 7, 14, 26, 28, 41

Л: «+» 19, 22, 25, 42

«-» 1, 9, 10, 30

М: «+» 4, 27

«-» 6, 38

Н: «+» 13, 34

«-» 3, 23

Додаток В**Методика»Оцінка професійної спрямованості вчителя»**

Мета дослідження: виявити значимість для вчителя деяких аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаторської діяльності, спрямованість на предмет), його потреба в спілкуванні, у схваленні, а також значимість інтелігентності його поведінки.

Інструкція: У даному опитувальнику перераховані властивості, які можуть бути притаманні вам більшою чи меншою мірою. При цьому можливі два варіанти відповідей:

а)»вірно, що описується властивість нетипово для моєї поведінки або притаманне мені більшою мірою»;

б)»невірно, що описується властивість нетипово для моєї поведінки або притаманне мені в мінімальному ступені».

Прочитавши твердження і вибравши один з варіантів відповіді, слід відзначити його на аркуші для відповідей, закресливши відповідну літеру.

Текст опитувальника

1. Я б цілком міг жити один, далеко від людей (а, б).
2. Я часто придушую інших своєю самовпевненістю (а, б).
3. Тверді знання на мою предмету можуть істотно полегшити життя людини (а, б).
4. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися законів моралі (а, б).
5. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки (а, б).
6. Мій ідеал робочої обстановки - тиха кімната з робочим столом (а, б).
7. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом (а, б).
8. Серед моїх ідеалів чільне місце займають особистості вчених, які зробили великий внесок у дисципліну, яку я викладаю (а, б).
9. Оточуючі вважають, що на грубість я просто не здатний (а, б).

10. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений (а, б).
11. Буває, що весь ранок я ні з ким не хочу розмовляти (а, б).
12. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу (а, б).
13. Більшість моїх друзів - люди, інтереси яких мають багато спільного з моєю професією (а, б).
14. Я подовгу аналізую свою поведінку (а, б).
15. Вдома я поводжуся за столом так само, як у ресторані (а, б).
16. У компанії я надаю іншим можливість жартувати і розповідати всякі історії (а, б).
17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення (а, б).
18. Якщо у мене є трохи вільного часу, то я віддаю перевагу почитати щось по моїй дисципліні (а, б).
19. Мені незручно дурити в компанії, навіть якщо інші це роблять (а, б).
20. Іноді я люблю позлословити про відсутніх (а, б).
21. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх (а, б).
22. Я рідко виступаю врозріз з думкою колективу (а, б).
23. Мені більше подобаються люди, які добре знають свою професію, незалежно від їхніх особистісних особливостей (а, б).
24. Я не можу бути байдужим до проблем інших (а, б).
25. Я завжди охоче визнаю свої помилки (а, б).
26. Гірше покарання для мене - самотність (а, б).
27. Зусилля, витрачені на складання планів, не варті того (а, б).
28. У шкільні роки я поповнював свої знання, читаючи спеціальну літературу (а, б).
29. Я не засуджую людини за обман тих, хто дозволяє себе обманювати (а, б).
30. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу (а, б).
31. Ймовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю (а, б).
32. Я уникаю громадської роботи і пов'язаної з цим відповідальності (а, б).
33. Наука - це те, що найбільше цікавить мене в житті (а, б).

34. Оточуючі вважають мою сім'ю інтелігентної (а, б).
35. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що з собою взяти (а, б).
36. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди (а, б).
37. Якщо є вибір, то я віддаю перевагу організувати позакласний захід, ніж розповідати учням що-небудь по предмету (а, б).
38. Основне завдання вчителя - передати учневі знання з предмета (а, б).
39. Я люблю читати книги і статті на теми моральності, моралі, етики (а, б).
40. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями (а, б).
41. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безсумнівно раді мене бачити (а, б).
42. Думаю, мені сподобалася б робота, пов'язана з відповідальною адміністративно-господарською діяльністю (а, б).
43. Я навряд чи засмучусь, якщо доведеться провести свою відпустку, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації (а, б).
44. Моя люб'язність часто не подобається іншим людям (а, б).
45. Були випадки, коли я заздрив удачі інших (а, б).
46. Якщо мені хто-небудь нагрубити, то я можу швидко забути про це (а, б).
47. Як правило, оточуючі прислухаються до моїх пропозицій (а, б).
48. Якби мені вдалося перенестися на короткий час у майбутнє, то я в першу чергу набрав би книг на мою предмету (а, б).
49. Я проявляю великий інтерес до долі інших (а, б).
50. Я ніколи не говорив з посмішкою неприємних речей (а, б).

Обробка та аналіз результатів. Кожна відповідь оцінюється 1 балом. Залежно від спрямованості педагогічної діяльності всі твердження методики (з урахуванням можливої відповіді - а чи б) розбиті на групи (шкали). По кожній шкалі можна набрати максимум 10 балів. Нижче перераховуються шкали і відповідні їм позиції опитувальника.

«Організованість» - 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.

«Спрямованість на предмет» - 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а.

«Комунікатор» - 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.

«Мотивація схвалення» - 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

«Інтелігентність» - 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Шкала, по якій опитуваний набирає більше 7 балів, характеризує яскраво виражену спрямованість педагогічної діяльності.

Додаток Г

**Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень
задоволеності, у-рівень суб'єктивного контролю**

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	5,7	-0,2	0,4	-0,1	0,0	0,1
2	2,9	2,7	-1,3	-2,6	3,3	1,6	6,7
3	3,9	6,6	-0,2	1,3	-0,3	0,0	1,6
4	1,8	1,8	-2,4	-3,5	8,2	5,5	12,3
5	4,3	6,8	0,1	1,5	0,2	0,0	2,2
6	2,1	2,7	-2,0	-2,6	5,2	4,0	6,7
7	7,5	8,0	3,4	2,6	8,9	11,3	6,9
8	3,9	5,7	-0,2	0,4	-0,1	0,0	0,1
9	3,2	3,2	-0,9	-2,1	2,0	0,9	4,6
10	5,0	5,7	0,9	0,4	0,3	0,7	0,1
11	4,6	6,4	0,5	1,0	0,5	0,3	1,1
12	2,9	2,7	-1,3	-2,6	3,3	1,6	6,7
13	5,0	9,1	0,9	3,8	3,2	0,7	14,2
14	6,4	5,5	2,3	0,1	0,3	5,2	0,0
15	3,9	9,3	-0,2	4,0	-0,8	0,0	16,0
16	4,3	2,7	0,1	-2,6	-0,4	0,0	6,7
17	4,6	5,9	0,5	0,6	0,3	0,3	0,3
Сума					-34,2	32,4	86,6

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=5,3$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=9,3$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X-X_{\text{ср}})(Y-Y_{\text{ср}})]}{\sqrt{\sum(X-X_{\text{ср}})^2 \sum(Y-Y_{\text{ср}})^2}} = \frac{-34,2}{(5,69*9,3)} = -0,64$$

Додаток Д

**Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень
задоволеності, у-показники за шкалою «Організатор»**

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	4,0	-0,2	-1,0	0,2	0,0	1,0
2	2,9	3,2	-1,3	-1,8	2,3	1,6	3,3
3	3,9	5,4	-0,2	0,4	-0,1	0,0	0,1
4	1,8	2,5	-2,4	-2,5	5,9	5,5	6,3
5	4,3	7,0	0,1	2,0	0,3	0,0	3,9
6	2,1	4,2	-2,0	-0,8	1,6	4,0	0,7
7	7,5	9,0	3,4	4,0	13,4	11,3	15,9
8	3,9	5,7	-0,2	0,7	-0,1	0,0	0,4
9	3,2	5,2	-0,9	0,2	-0,2	0,9	0,0
10	5,0	4,0	0,9	-1,0	-0,9	0,7	1,0
11	4,6	4,8	0,5	-0,2	-0,1	0,3	0,0
12	2,9	4,5	-1,3	-0,5	0,7	1,6	0,3
13	5,0	6,8	0,9	1,8	1,5	0,7	3,2
14	6,4	5,0	2,3	0,0	0,0	5,2	0,0
15	3,9	5,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
16	4,3	3,0	0,1	-2,0	-0,3	0,0	4,1
17	4,6	6,0	0,5	1,0	0,5	0,3	1,0
Сума					-24,8	32,4	41,3

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=5,0$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=6,4$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X-X_{\text{ср}})(Y-Y_{\text{ср}})]}{\sum[(X-X_{\text{ср}})^2] \cdot \sum[(Y-Y_{\text{ср}})^2]} = \frac{-24,8}{(5,69 \cdot 6,4)} = -0,67$$

Додаток Ж

Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень задоволеності, у-показники за шкалою «Комунікатор»

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	7,2	-0,2	0,6	-0,1	0,0	0,4
2	2,9	9,2	-1,3	2,6	-3,4	1,6	6,9
3	3,9	7,2	-0,2	0,6	-0,1	0,0	0,4
4	1,8	6,2	-2,4	-0,4	0,9	5,5	0,1
5	4,3	4,2	0,1	-2,4	-0,4	0,0	5,7
6	2,1	8,5	-2,0	1,9	-3,8	4,0	3,7
7	7,5	2,5	3,4	-4,1	-13,7	11,3	16,7
8	3,9	8,0	-0,2	1,4	-0,3	0,0	2,0
9	3,2	9,4	-0,9	2,8	-2,6	0,9	7,9
10	5,0	7,5	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8
11	4,6	6,5	0,5	-0,1	0,0	0,3	0,0
12	2,9	9,8	-1,3	3,2	-4,1	1,6	10,4
13	5,0	3,0	0,9	-3,6	-3,1	0,7	12,8
14	6,4	4,0	2,3	-2,6	-5,9	5,2	6,7
15	3,9	6,5	-0,2	-0,1	0,0	0,0	0,0
16	4,3	6,0	0,1	-0,6	-0,1	0,0	0,3
17	4,6	6,2	0,5	-0,4	-0,2	0,3	0,1
Сума					-36,2	32,4	74,9

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=6,6$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=8,7$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X-X_{\text{ср}})(Y-Y_{\text{ср}})]}{\sqrt{m_x * m_y}} = \frac{-36,2}{\sqrt{5,69 * 8,7}} = -0,73$$

Додаток 3

Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень задоволеності, у-показники за шкалою «Спрямованість на предмет»

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	6,9	-0,2	0,4	-0,1	0,0	0,2
2	2,9	8,2	-1,3	1,7	-2,2	1,6	3,0
3	3,9	7,2	-0,2	0,7	-0,2	0,0	0,5
4	1,8	6,2	-2,4	-0,3	0,7	5,5	0,1
5	4,3	5,2	0,1	-1,3	-0,2	0,0	1,6
6	2,1	7,0	-2,0	0,5	-1,0	4,0	0,3
7	7,5	2,5	3,4	-4,0	-13,4	11,3	15,8
8	3,9	8,0	-0,2	1,5	-0,3	0,0	2,3
9	3,2	9,4	-0,9	2,9	-2,7	0,9	8,5
10	5,0	7,5	0,9	1,0	0,9	0,7	1,0
11	4,6	6,5	0,5	0,0	0,0	0,3	0,0
12	2,9	9,8	-1,3	3,3	-4,3	1,6	11,0
13	5,0	3,0	0,9	-3,5	-3,0	0,7	12,1
14	6,4	4,0	2,3	-2,5	-5,7	5,2	6,1
15	3,9	6,5	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
16	4,3	6,0	0,1	-0,5	-0,1	0,0	0,2
17	4,6	6,2	0,5	-0,3	-0,1	0,3	0,1
Сума					-31,7	32,4	63,0

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=6,5$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=7,9$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X - X_{\text{ср}})(Y - Y_{\text{ср}})]}{\sqrt{\sum(X - X_{\text{ср}})^2 \sum(Y - Y_{\text{ср}})^2}} = \frac{-31,7}{(5,69 * 7,9)} = -0,70$$

Додаток К

**Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень
задоволеності, у-показники за шкалою «Мотивація охвачення»**

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	5,9	-0,2	-0,4	0,1	0,0	0,1
2	2,9	8,3	-1,3	2,0	-2,6	1,6	4,1
3	3,9	7,0	-0,2	0,7	-0,2	0,0	0,5
4	1,8	5,4	-2,4	-0,9	2,1	5,5	0,8
5	4,3	6,1	0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0
6	2,1	5,8	-2,0	-0,5	1,0	4,0	0,2
7	7,5	2,5	3,4	-3,8	-12,7	11,3	14,3
8	3,9	7,9	-0,2	1,6	-0,3	0,0	2,6
9	3,2	9,1	-0,9	2,8	-2,6	0,9	8,0
10	5,0	7,2	0,9	0,9	0,8	0,7	0,9
11	4,6	6,5	0,5	0,2	0,1	0,3	0,0
12	2,9	7,2	-1,3	0,9	-1,2	1,6	0,9
13	5,0	7,2	0,9	0,9	0,8	0,7	0,9
14	6,4	4,8	2,3	-1,5	-3,4	5,2	2,2
15	3,9	6,5	-0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
16	4,3	5,8	0,1	-0,5	-0,1	0,0	0,2
17	4,6	3,5	0,5	-2,8	-1,4	0,3	7,7
Сума					-19,7	32,4	43,4

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=6,3$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=6,6$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X-X_{\text{ср}})(Y-Y_{\text{ср}})]}{\sum[(X-X_{\text{ср}})^2] \cdot \sum[(Y-Y_{\text{ср}})^2]} = -19,7 / (5,69 \cdot 6,6) = -0,52$$

Додаток Л

**Розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, де x-рівень
задоволеності, у-показники за шкалою «Інтелігентність»**

№	X	Y	X-X _{ср}	Y-Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X-X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(Y-Y _{ср}) ²
1	3,9	2,7	-0,2	-2,9	0,6	0,0	8,4
2	2,9	3,4	-1,3	-2,2	2,8	1,6	4,9
3	3,9	5,0	-0,2	-0,6	0,1	0,0	0,4
4	1,8	1,8	-2,4	-3,8	9,0	5,5	14,5
5	4,3	6,8	0,1	1,2	0,2	0,0	1,4
6	2,1	8,0	-2,0	2,3	-4,6	4,0	5,4
7	7,5	8,0	3,4	2,3	7,8	11,3	5,4
8	3,9	5,7	-0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
9	3,2	3,6	-0,9	-2,0	1,8	0,9	4,0
10	5,0	5,7	0,9	0,1	0,0	0,7	0,0
11	4,6	2,7	0,5	-2,9	-1,5	0,3	8,4
12	2,9	10,0	-1,3	4,4	-5,6	1,6	19,1
13	5,0	9,1	0,9	3,5	3,0	0,7	12,0
14	6,4	5,5	2,3	-0,2	-0,4	5,2	0,0
15	3,9	9,3	-0,2	3,7	-0,8	0,0	13,6
16	4,3	4,3	0,1	-1,3	-0,2	0,0	1,7
17	4,6	4,1	0,5	-1,5	-0,8	0,3	2,4
Сума					11,6	32,4	101,7

$$X_{\text{ср}}=4,1$$

$$Y_{\text{ср}}=5,3$$

$$m\sigma_X = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_Y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$m_x=5,69$$

$$m_y=10,08$$

$$r_{xy} = \frac{\sum[(X-X_{\text{ср}})(Y-Y_{\text{ср}})]}{\sqrt{\sum(X-X_{\text{ср}})^2 \sum(Y-Y_{\text{ср}})^2}} = \frac{11,6}{(5,69*10,08)}=0,20$$