

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Особливості професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією

Студентки 2 курсу групи ЗПС-61 другого
(магістерського) рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми «Психологія» за
спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ
Світлани ЯКУНІНОЇ

Керівник: к. психол. н., доц. кафедри прикладної
психології
Наталія БАРІНОВА

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ.....	7
1.1. Поняття професійної мотивації	7
1.2. Феномен задоволеності працею як предмет психологічних досліджень ...	14
1.3. Особливості ставлення до професійної діяльності у зрілому віці	18
Висновки до розділу І	22
РОЗДІЛ ІІ. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ.....	24
2.1. Мета, завдання емпіричного дослідження. Характеристика вибірки.....	24
2.2. Методики дослідження.....	25
Висновки до розділу ІІ.....	29
РОЗДІЛ ІІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ	30
3.1. Дослідження виразності професійної мотивації та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку	30
3.1.1. Дослідження виразності професійної мотивації в осіб зрілого віку.....	30
3.1.2. Дослідження взаємозв'язку професійної мотивації зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку	36
3.2. Дослідження виразності задоволеності професією та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку	39
3.2.1. Дослідження виразності задоволеності професією в осіб зрілого віку ...	39
3.2.2. Дослідження взаємозв'язку задоволеності професією зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку	40

3.2.3. Виділення рівнів задоволеності професією на основі кластеризації вибірki.....	41
3.3. Особливості професійної мотивації в осіб з різними рівнями задоволеності професією.....	43
Висновки до розділу III	49
ВИСНОВКИ.....	51
ЛІТЕРАТУРА	53

ВСТУП

Актуальність проблеми професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією невідворотно диктується суперечливістю, що виникає на стику закономірності формування професійної компетентності особистості – з одного боку, та нормативності загального особистісного розвитку – з іншого. Мова, передусім, йде про те, що у зрілому віці людина, як правило, акумулює в собі достатній професійний досвід, який здатен надавати їй високого професіоналізму. Проте, в той самий час, зазначений вік є періодом переосмислення цінностей та знецінення власних досягнень минулого. І, не дивлячись на те, що проблема професійної мотивації в контексті задоволеності професією доволі активно вивчалася і продовжує вивчатися у психологічній науці (Блекбум Р., Ганьє М., Десі Е., Дайфендорф Дж., Моран К., Райан Р. Гнатів О., Калаур І., Майстренко І., Макаренко О., Максименко С., Матієнко Т., Почтовюк А., Семеніхіна В., Слома В. та ін.), нормативний та невідворотний характер особистісного розвитку у поєднанні з мінливістю соціального середовища призводить до необхідності постійного продовження моніторингу зазначеної проблеми.

Отже, в рамках даної роботи ми здійснимо спробу розширити наявні знання щодо питання професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією. При постановці дослідницького питання та мети роботи ми виходимо з припущення, згідно з яким мотивація, що визначає характер активності особистості в рамках її професійної сфери, здатна сприяти зниженню негативного впливу переосмислення цінностей та знецінення власних досягнень минулого особистістю зрілого віку на задоволеність обраною професією.

Об'єкт: професійна мотивація особистості.

Предмет: особливості професійної мотивації в контексті задоволеності обраною професією.

Мета роботи: дослідити особливості професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.

Завдання:

- 1) Провести теоретичний аналіз питання професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.
- 2) Дослідити виразність професійної мотивації в осіб зрілого віку, а також її зв'язок з віком і стажем роботи даних осіб в рамках власної професії.
- 3) Дослідити виразність задоволеності професією в осіб зрілого віку, та визначити її рівні, а також - вивчити її зв'язок з віком і стажем роботи даних осіб в рамках власної професії.
- 4) Визначити відмінності у професійній мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.

Гіпотеза: за підсумком проведення дослідження ми очікуємо, що вмотивованість успіхом, мотиваційна автономія та домінування професійної компетентності у структурі мотивації осіб зрілого віку мають бути пов'язані з високим рівнем задоволеності своєю професією та роботою.

Для досягнення мети використовувалися наступні методики:

- 1) Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, україномовна адаптація – В. Шевченко).
- 2) Методики «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (Т. Елерс, україномовна адаптація – І. Матійків).
- 3) Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції І. Кочаряна.
- 4) Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, україномовна адаптація – А. Кононенко).
- 5) Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» (Л. Туріщева).

Методи статистичної обробки даних, у відповідності до висунутих завдань, були представлені наступними:

- Одновибірковий критерій Колмогорова-Смирнова для перевірки нормальності розподілу.
- Описові статистики – для вивчення виразності професійної мотивації та задоволеності професією в осіб зрілого віку.
- З метою вивчення зв'язку задоволеності професією та професійної

мотивації з віком і стажем роботи осіб зрілого віку в рамках власної професії був застосований кореляційний аналіз Спірмена.

- З метою виділення рівнів задоволеності професією, тобто, груп досліджуваних з різними рівнями задоволеності професією, використовувався кластерний аналіз (метод k-середніх з ухваленням рішення про кількість кластерів на основі попереднього вивчення дендрограми та аналізу F-критерію).

Для порівняння груп осіб з різним рівнем задоволеності обраною професією використовувався критерій Краскелла-Уолліса.

Обчислення проводилися в програмі SPSS 23 версії.

Вибірка. У дослідженні взяли участь 111 осіб зрілого віку, а саме – у віці від 26 до 48 років (середньовибірковий показник віку: $36,95 \pm 6,34$). Дані особи на момент дослідження працювали в рамках різних професій виробничого і невиробничого типів. Серед них – 58 осіб жіночої статі та 53 - чоловічої. Стаж роботи в рамках обраної професії досліджуваних становив від трьох до двадцяти шести років (середньовибірковий показник стажу: $14.44 \pm 6,58$).

Дослідження проводилося у комбінованій формі, що передбачало тестування частини досліджуваних за допомогою паперового бланкового матеріалу; в той час як інша частка вибірки тестувалася за допомогою Google-форм.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ

1.1. Поняття професійної мотивації

Поняття професійної мотивації поєднує в собі дві складні категорії: професію, що з точки зору психології визначається як певна активність або вид діяльності, що визначається певним набором параметрів особистості, що її здійснює, та мотивацію як силу, що спонукає і спрямовує поведінку людини. З огляду на таке складне поєднання, на сьогоднішній день існує доволі велике різноманіття підходів до розуміння природи і особливостей детермінації професійної мотивації. Тим не менш, їх усіх поєднує визнання даної категорії комплексною динамічною системою зовнішніх та внутрішніх рушійних чинників мотиваційної природи, що визначають характер активності особистості в рамках її професійної діяльності, та регулюють цілі, задачі, спрямованість і межі зазначеної активності.

Не дивлячись на те, що дослідників цікавили внутрішні спонукання, що детермінують особливості залучення людини до роботи ще зі стародавніх часів, в якості окремого предмету дослідження професійна мотивація почала розглядатися аж 1930-ті роки з появою робіт К. Левіна [41] та Б. Зейгарник [53] з даної тематики. А пік її дослідницької популярності припав на середину XX століття завдяки таким вченим, як Х. Хекхаузен, Дж. Аткинсон та Д. Маклеланд. Саме в цей час Х. Хекхаузен вказав на структурну пов'язаність мотивації і діяльності, тим самим виділивши професійну мотивацію в якості нового теоретичного конструкту [33]. Дослідник відзначав, що в цьому феномені професійна діяльність і мотивація являють собою взаємодоповнюючі елементи єдиної системи, в якій особливості мотивації визначаються змістом діяльності, і, в свою чергу, мотиваційні процеси детермінують особливості реалізації цієї діяльності.

Це визначення стало основою опису феномену професійної мотивації, і вже набагато пізніше було доповнене К. Піндером [47]. Згідно з дослідником, професійна мотивація являє собою енергетичний ресурс, що визначає ступінь і особливості залученості індивіда у професійну діяльність, і має в якості джерела як

зовнішні, так і внутрішні чинники.

В ході історії вивчення конструкту професійної мотивації було виокремлено два основних підходи до інтерпретації даного феномену: процесуальний та змістовний.

Згідно з процесуальним підходом, усі потреби, що виникають в індивіда в ході здійснення професійної діяльності, являють собою складову цілісного, послідовного поведінкового процесу. Ключовий акцент в такому підході робиться на характері розподілу зусиль, що докладаються в контексті різноманіття цілей, що мають досягатися в рамках робочої діяльності. Найбільш яскравими прихильниками даного підходу є С. Адамс із запропонованою ним теорією справедливості [24], та В. Врум – з теорією очікувань [52].

Так, В. Врум наполягав на тому, що мотивація до досягнення певних професійних цілей не має переваги перед тим, яку лінію поведінки обирає людина в цьому процесі, - дослідник схилився до паритетної значущості даних двох чинників [52]. І вже на основі їхньої інтеракції, згідно з автором, в індивіда формується певна система очікувань – оцінок вірогідності результатів діяльності, що являє собою функцію від мотивації та характеру поведінки. При цьому В. Врум вважав, що професійна вмотивованість ґрунтується на таких трьох чинниках, як: 1) суб'єктивна значущість винагороди, - тобто, те, наскільки працівник визначає кінцевий результат професійної діяльності цінним особисто для себе; 2) переконаність працівника в доцільності та визначеності зв'язку між кінцевим результатом діяльності та зусиллями, що мають докладатися для його досягнення; 3) ступінь реальності (досяжності) винагороди, що формується в контексті виконання професійної діяльності.

В. Врум приписував професійній мотивації таку якість, як валентність, яку дослідник визначав через поєднання різниць, з одного боку, витрат працівником ресурсів (фізичних, психічних, психологічних тощо) на здійснення професійної діяльності та досягнутих результатів; з іншого боку – реальності винагороди та її цінності [52]. Очевидно, що в такому випадку найвища професійна мотивація має характеризуватися вагомими професійними очікуваннями людини, її високою результативністю, та відповідною задоволеністю щодо винагороди.

В рамках теорії справедливості С. Адамса за основу був взятий такий самий підхід, який був запропонований В. Врумом. Проте, Адамс вніс у нього певну модифікацію, яка, передусім, полягала в тому, що ефективність та характер професійної вмотивованості працівника має визначатися не на основі його індивідуалістичних особистісних потреб, а в контексті загальної системи винагород, що є притаманними в широкому сенсі цього слова для усього професійного середовища, що спеціалізується на аналогічній діяльності [24]. Іншими словами, С. Адамс говорив про те, що зв'язок між вмотивованістю та винагородою опосередковується співставленням цього зв'язку щодо власної особистості та зв'язків щодо інших людей, які є долученими до схожої професійної діяльності. Наприклад, навіть якщо людина в цілому буде отримувати дуже достойну заробітну платню, її професійна мотивація буде знижуватися, якщо з'ясується, що інші люди за аналогічну працю отримують несправедливо (з суб'єктивної позиції цієї людини) вищу заробітну платню.

Змістовний підхід до професійної мотивації концентрується на вивченні суто внутрішніх спонукань людини. Серед його прихильників – Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдельфер, Д. Мак-Клеланд та ін.

Так, А. Маслоу вважав, що залученість людини у діяльність визначається тим, наскільки реалізованими є його потреби [44]. Останній дослідник представляв в якості ієрархічної структури – від базових потреб (фізіологічних) до потреб найвищого порядку (потреба в самоактуалізації). Відповідно до думки автора, чим ближчою є особистість до найвищої ступені піраміди потреб, тим більш продуктивною є її діяльнісна (отже, й професійна) вмотивованість. З цієї позиції характер професійної мотивації дуже сильно відрізняється, наприклад, коли людина не задовольнила потреби найнижчого ступеня, і коли є максимальне наближення до самоактуалізації, - навіть якщо при цьому виконується ідентична професійна діяльність.

К. Альдельфер зазначив, що теорія А. Маслоу є доволі аргументованою, проте вона має бути дещо модифікована, коли мова йде про можливість її застосування саме щодо професійної діяльності [25]. Так само наполягаючи на ієрархізованій структурі потреб, автор запропонував виділяти три їхніх групи в

контексті професійної діяльності. По-перше, - це група потреб в існуванні – потреби у сні, їжі, прийнятних та достатніх умовах професійної діяльності тощо. По-друге – потреби у взаємовідносинах – в тому числі, наряду із загальносоціальними потребами, автором підкреслювалися і потреби у робочих інтеракціях. По-третє – потреби у зростанні – аналог потреби самоактуалізації за А. Маслоу; це – прагнення до творчості, потреби у зростанні як професіонала, установки на підвищення професійної компетентності тощо. На відміну від Маслоу, який наполягав на поступовому просуванні особистості від найнижчих щавлів потреб до найвищих, Альдельфер пропонував розглядати ієрархічні переміщення як регресійні. Зокрема, дослідник говорив, що від самого початку професійної діяльності людина владна залучитися у неї, перебуваючи на найвищій ступені. Проте, якщо протягом тривалого часу потреби даної ступені не отримують своє задоволення, людина переміщується на нижчу ступінь. Такий процес є доволі показовим в контексті зворотної кореляції з феноменом професійного вигорання. Так, людина, що є вмотивованою потребами у зростанні в рамках професійної діяльності, при перших ознаках професійного вигорання починає допускати помилки у роботі, зниження професійної концентрації тощо. Це призводить до усвідомлення нею, що через падіння ефективності праці задовольнити у зростанні буде неможливо. Щоб не лишатися на самоті з цією проблемою, людина починає шукати підтримки в оточенні, - завдяки чому переміщується на ступінь потреб у взаємовідносинах. Далі, якщо вигорання прогресує і призводить до падіння інтересу до роботи та професії в цілому, соціальне оточення також втрачає свою актуальність, і людина переходить на ступінь потреб в існуванні.

Ф. Герцберг запропонував двокомпонентну модель професійної мотивації [34]. Згідно з нею, основу професійної мотивації складають, з одного боку, так звані дійсні чинники – ті, які об'єктивно визначають ступінь залученості людини у професію (умови праці, винагорода, інтерес тощо). З іншого боку, дослідник виділив чинники, які були названі ним гігієнічними – це ті фактори, які вказують на самовираження людини, на її внутрішні суб'єктивні потреби, на оцінку неї професійного контексту тощо. При цьому дослідник вважав, що первинними чинниками є саме гігієнічні, адже їхнє першочергове задоволення призводить до

автоматичного високої міри професійної вмотивованості, незалежно від репрезентації чинників істинних.

Згідно з Мак-Клеландом, професійна вмотивованість має підґрунтя, що базується на таких основних трьох елементах, як: прагнення до влади, жага визнання та бажання успіху [45]. З такої точки зору професійна вмотивованість може значною мірою ототожнюватися із прагненням людини до кар'єрного зростання, адже, як мінімум, прагнення до влади є пов'язаним із просуванням кар'єрними щавлями. В свою чергу, і прагнення успіху та жага визнання також можуть розглядатися в якості вагомих корелятив кар'єрного просування.

У сучасній психологічній науці все більшого поширення у вивченні професійної мотивації набувають теорії самодетермінації. Так, Р. Райан та Е. Десі не тільки запропонували власне бачення класифікації типів і рівнів діяльнісної мотивації, а й виявили надзвичайно сильний зв'язок цієї мотивації із відчуттям особистістю власного благополуччя [48]. При цьому дослідники акцентували увагу на тому, що внутрішня і зовнішня професійна мотивація являють сабою у високій ступені незалежні один від одного конструкти. До того ж, на думку авторів, зовнішня мотивація є надзвичайно непередбачуваним та неоднорідним феноменом, - отже, найбільшій дослідницькій уваги має заслуговувати саме внутрішня професійна вмотивованість.

Причину такої розбіжності Р. Райан та Е. Десі вбачали у природі двох видів мотивації. Так, якщо зовнішня мотивація, на думку авторів, базується переважно на прагненні досягати цілей, що є змістовно пов'язаними із самими характеристиками діяльності, то внутрішня вмотивованість визначається процесуальною залученістю у роботу – інтересом до неї, позитивними емоціями, що виникають в ході виконання професійної діяльності, задоволеністю, радістю тощо.

Крім того, згідно з авторами, відчуття власного благополуччя людини, в першу чергу, зумовлюється саме внутрішньою мотивацією; і саме внутрішня мотивація здатна призводити людину до високої професійної успішності та компетентності, - навіть в умовах відсутності зовнішнього спонукання (наприклад, за відсутності винагород). Самодетермінація людини в такому випадку є основою для стабільного та невідворотного формування професійної компетентності, - хоча

при цьому для самої людини вона є набагато більш ресурсовитратною, ніж мотивація зовнішня.

Не дивлячись на те, що Р. Райан та Е. Десі наполягали на пріоритетності саме внутрішньої мотивації, тим не менш, вони достатньо зусиль поклали і для вивчення зовнішньої мотивації [48]. Зокрема, дослідниками були виділені рівні такої мотивації. Основою їхньої диференціації послужив такий критерій, як спроможність особистості до інтерналізації певних елементів зовнішньої мотивації. Отже, в першу чергу, дослідниками було виокремлено суто екстернальну зовнішню мотиваційну регуляцію, - тобто, таку професійну вмотивованість, що базується виключно на прагненні до зовнішніх винагород, передбачених за виконання діяльності. Тобто, в даному випадку мова йде про найнижчу спроможність особистості до інтерналізації зовнішніх спонукань. Другий рівень – мотиваційна регуляція інтросективної природи – спонукання, що визначаються внутрішньою системою винагород (наприклад, страх бути засудженим оточенням, почуття провини, чи небажання здатися професійно-некомпетентним). В даному випадку ми можемо бачити певні інтеріоризовані елементи, проте, зовнішні спонукання все ще є домінуючими. Третій рівень – ідентифікована мотиваційна регуляція – така регуляція, що здійснюється за рахунок прагнення до свідомо та обґрунтовано обраних цілей відносно масштабного характеру. Яскравим прикладом такої мотивації може служити кар'єрне зростання. Як ми бачимо, тут мова вже йде про доволі виразну інтеріоризованість, проте, інтеріоризовані елементи все ще мають доволі відчутне спирання на певні зовнішні чинники. Нарешті, четвертий рівень – інтегрована мотиваційна регуляція – вмотивованість, що базується на гармонійному включенні професійної діяльності до життя особистості, поряд з іншими сферами його життєдіяльності.

Р. Райан та Е. Десі наполягали на максимальній наближеності інтегрованої мотиваційно-професійної регуляції до внутрішньої мотивації; при цьому ці чотири рівні дослідниками оцінювалися з позиції їхньої позитивності: перш два рівні визнавалися ними як негативні, в той час як два останні – позитивними для професійного та особистісного зростання людини.

Пізніше дослідники доповнили свою модель впровадження самомотивації

як стану, пов'язуючи дане поняття зі спроможністю людини до найбільш відповідального ставлення до професійної діяльності навіть в ситуаціях, коли об'єктивний сенс цієї діяльності може не бути очевидним.

У підсумку, виділивши шість описаних вище рівнів мотивації, Р. Райан та Е. Десі в рамках емпіричних досліджень дійшли висновку про континуальну природу їхньої структурної організації. Тобто, дослідники визнавали ці рівні не просто системою взаємопов'язаних елементів, а певним вектором, в рамках якого розташовані ближче один до одного елементи мають найсильніший взаємозв'язок, в той час як зі збільшенням розведення цей зв'язок стає все слабшим.

Теорія самодетермінації Р. Райана та Е. Десі дала поштовх для подальших досліджень внутрішніх спонукань людини щодо професійної діяльності. Так, Р. Костнер та Д. Лозьє, спираючись на наведені вище думки, визначили, що внутрішня та зовнішня мотивації мають свою спеціалізацію в контексті характеру здійснюваної професійної діяльності [39]. Зокрема, зовнішня мотивація є більш ефективною при виконанні типових задач, - стандартизованих операцій, що вимагають чіткого та послідовного додержання інструкцій. Натомість, внутрішня мотивація виявляється більш ефективною при реалізації творчої та необмеженої інструкційними рамками діяльності. При цьому, згідно з емпіричними дослідженнями авторів, саме внутрішня мотивація сприяє найбільш повному задоволенню потреб індивіда, - в той час як зовнішня зазвичай викликає ризик емоційного і професійного вигорання.

Отже, ми бачимо, що, не дивлячись на різноманіття підходів до проблеми професійної мотивації у психологічній науці (зокрема, змістовного, процесуального та самодетермінаційного), даний феномен в рамках їх усіх трактується більш-менш однозначно: під професійною мотивацією розуміється система спонукань людини до залучення у професійну діяльність, що формується на основі відображення як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, пов'язаних з відношенням даної людини до цієї діяльності.

1.2. Феномен задоволеності працею як предмет психологічних досліджень

Саме по собі поняття задоволеності є надзвичайно широким, - отже, підходів до його визначення в рамках психології існує доволі багато.

Так, задоволеність працею можна розглядати з позиції мотиваційного погляду на цю діяльність, що була нами розглянута в рамках попереднього підрозділу. Зокрема, якщо мова йде про концепцію С. Адамса, то задоволеність працею цілком прийнятно визначати як міру визнання справедливості оцінки її результатів та винагороди за неї [24]. З точки зору А. Маслоу [44] та К. Альдельфера [25], задоволеність працею – це параметр, який, відповідаючи за міру позитивності емоцій, що отримуються на основі здійснення професійної діяльності, варіюється, в залежності від рівня задоволеності потреб. З цієї позиції задоволеність працею може ототожнюватися з поняттям насичення професійних потреб і потреб загальножиттєвих, що так чи інакше є пов'язаними із професійною діяльністю. Згідно з Р. Райаном та Е. Десі [48], задоволеність працею є функцією, що визначається часткою внутрішньої мотивації здійснення професійної діяльності і т.д.

Проте, у психології існують підходи, які розглядали задоволеність працею як автономний теоретичний конструкт. Так, Е. Локк визначив задоволеність працею як сукупність суб'єктивних відношень до професійної діяльності з боку її суб'єкта, що базується на визначенні його психоемоційного стану, який був сформований на основі здійснення цієї діяльності та її оцінки [42].

Е. Локк, також, як і А. Маслоу та К. Альдельфер, підтримував ідею ототожнення задоволеності працею та насичення потреб, проте, він при цьому зазначав, що потреба сама по собі є доволі складним для прямого спостереження феноменом, - а її репрезентативним показником цілком може виступати таке явище, як інтерес. Отже, фінальне бачення дослідником конструкту задоволеності працею полягало у визначенні міри задоволення професійного інтересу.

З цієї позиції, задоволеність працею не є універсальною величиною, адже вона може визначатися тільки у контексті співвідношення з інтересом, - і інтерес цей може бути не тільки суто внутрішнім, суб'єктивним, а й таким, що формується на основі суспільної значущості професії, - тобто, на основі того, наскільки

затребуваним у суспільстві є певна професійна діяльність.

О. Лазорко вбачав у феномені задоволеності працею інший акцент, - а саме – адаптаційний [14]. На думку дослідника, професійна задоволеність і професійна адаптація є синонімами в контексті професійної діяльності. Мова, передусім, йде про адаптацію до умов праці, адаптацію до системи винагород, до робочого колективу, до змісту діяльності і т.д. Протиставляючи свій підхід концепціям емоційного та мотиваційного визнання задоволеності працею, автор наполягав на тому, що задоволеність працею має мати адекватні наслідки. Наприклад, якщо будучи вмотивованим та таким, що отримує від роботи задоволення, працівник буде демонструвати об'єктивно низькі результати, - очевидно, що така задоволеність буде порушувати цілісність всього образу професійної діяльності, за якого її процес та її результат утворюють два незалежні елементи, - отже, говорити про задоволеність професійною діяльністю в цілому буде неможливо. На противагу цьому, лише адаптований до роботи працівник, який відчуває максимальний контроль за професійною діяльністю, зможе відчувати благополуччя і в процесі виконання діяльності, і при оцінці її результатів, - отже, виявляти задоволеність працею в цілому.

Загалом на сьогоднішній день найбільшого поширення отримали два основних визначення задоволеності професії. Перше – вже задане нами, що засновується на ототожненні насиченості професійних потреб та зазначеної задоволеності. Такий підхід здебільшого оперує такими категоріями, як мотив, система відношень, ставлення, потреби тощо.

Другий підхід ґрунтується на визначенні професійної діяльності як явища, виділеного на основі функціонально-суспільної диференціації праці. В такому випадку задоволеність праці прирівнюється до задоволеності її суб'єкта власним професійно-соціальним статусом. Прихильники даного підходу стверджують, що ані винагорода за роботу, ані інтерес до самого процесу реалізації професійної діяльності не зможуть надати людині відчуття задоволеності працею, якщо, згідно з її уявленнями, вона в рамках цієї професії репрезентує невідповідний їй професійно-соціальний статус. Прикладом цього може служити те, як людина, що займала в Україні почесну посаду, виїхавши через війну за кордон і влаштувавшись на

«чорнову» роботу, буде відчувати падіння задоволеності роботою, навіть попри можливе зростання рівня фінансових прибутків.

О. Кокун вказує на інший підхід до класифікації концепцій щодо визначення проблеми задоволеності працею [11; 12]. Згідно з ним, цей феномен можна розглядати або як соціально-психологічний конструкт, або як загально-психологічний. В першому випадку задоволеність працею являє собою конкретно оформлений та чітко окреслений результат ставлення до професійної діяльності: її оцінку, установки щодо неї, в тому числі, сформовані на основі взаємодії індивіда з соціумом, відношення і т.д. Загально-психологічний підхід визнає задоволеність працею як певний психологічний стан, який не має настільки ж чіткого окреслення, як у випадку із соціально-психологічним поглядом. Передусім, цей стан проявляється у певній комбінації афективних процесів, - відповідно, при домінуванні негативних емоцій слід говорити про незадоволеність; при більшій інтенсивності прояву позитивних емоцій – про задоволеність.

М. Ткалич вказував на те, що задоволеність працею має свої чіткі критерії, які умовно можна розподілити у дві групи [20]. Перша група – це соціально-економічні та організаційні критерії – сюди автором відносяться всі зовнішні привілеї, що можуть бути отримані в результаті виконання професійної діяльності: заробітна платня, можливість розпоряджатися часовим ресурсом, соціальні гарантії, графік робочого розпорядку тощо. Друга група – соціально-психологічні критерії – зокрема, такі, як престижність професійної діяльності, реалістичність кар'єрного зростання і т.п.

Проте, згідно з автором, за рахунок цих двох груп критеріїв повністю виміряти задоволеність працею неможливо, адже, окрім зазначених чинників, які дослідник назвав базово необхідними для формування задоволеності, існує ще чинник вищого порядку, - і в якості такого чинника М. Ткалич навів професійну самореалізацію, яка, на його думку, є тотожною вищій ступені задоволеності працею.

В поняття професійної самореалізації дослідник вкладав, по-перше, спроможність людини до невідворотного, безупинного прогресування в напрямку реалізації професійного та особистісного потенціалу в рамках здійснення

професійної діяльності. По-друге, - професійний особистісний розвиток, який відображується не тільки в рівні професіоналізму, а й у загальному професійному рівні особистості. І, по-третє, - формування професійної ідентичності, за якої Я-концепція особистості доповнюється новою категорією, яку автор назва «Я-професіонал» (що є аналогічним за структурою до вже звичних «Я-реального», «Я-ідеального» і т.д.).

Крім того, М. Ткалич запропонував структурну організацію феномену задоволеності працею [20]. До неї увійшло вісім складових. По-перше, це – інтерес до роботи: міра зацікавленості суб'єкта праці у професійній діяльності, що ним виконується. На думку дослідника, незацікавленість людини у здійснюваній нею діяльності за своєю природою суперечить принципу отримання задоволення від неї. По-друге, - задоволеність робочими досягненнями. Вище ми вже піднімали дане питання, і зазначали, що задоволеність працею як такою без врахування її результативності може свідчити про неадекватне сприйняття людиною професійних обставин, - отже й про нереалістичність у визначенні задоволеності роботою. По-третє – задоволеність взаємовідносинами з колегами – мається на увазі міра відчуття позитивності психологічного клімату в колективі, взаємна доброзичливість, шанобливість тощо. По-четверте, - задоволеність взаємовідносинами з керівництвом. Тут мова йде про позитивність взаємодії працівника з тими, хто безпосередньо визначає його професійні завдання та оцінює результати його роботи. Крім того, в даному компоненті відображується і ставлення до стилю керівництва, оцінку лідерських якостей керівника і т.п. По-п'яте, - задоволеність професійним статусом, - отже, тут ми бачимо врахування автором підходу до визначення професійної діяльності як явища, виділеного на основі функціонально-суспільної диференціації праці, адже саме в його рамках задоволеність працею ґрунтується на задоволеності здобутим соціально-професійним статусом. По-шосте, - задоволеність змістовним аспектом роботи в контексті отримуваного прибутку. Автор зазначає, що існує певна близька до лінійної залежність цих двох факторів, за якої збіг у високій виразності обох чинників має вказувати на найвищу ступінь задоволеності працею. По-сьоме, - задоволеність умовами праці – тобто, особливості ставлення до всього робочого середовища і визнання його як такого, що допомагає або навпаки

заважає у реалізації професійної діяльності. Нарешті, по-восьме, - професійна відповідальність. М. Ткалич говорив про те, що професійна відповідальність є неодмінним атрибутом задоволеності працею, адже взяття людиною на себе відповідальності означає віднесення предмету відповідальності до категорії особисто значущого, - в свою чергу, особиста значущість і вказує на задоволення, отримуване від цього предмету.

Таким чином, ми бачимо, що модель задоволеності працею, запропонована М. Ткаличем, на сьогоднішній день є найбільш повною, оскільки вона враховує всі виявлені на поточний момент аспекти професійної діяльності, враховуючи і статус, і взаємовідносини з керівництвом, і ставлення до результатів роботи, і психологічний клімат в робочому колективі тощо. Проте для мети та завдань нашої роботи така деталізація може бути надлишковою, - зокрема, тому що не всі професійні діяльності можуть бути виміряні за такими параметрами, як задоволеність відносинами з колегами (наприклад, коли людина працює віддалено, а її професійна діяльність сама по собі не передбачає міжособової інтеракції), або задоволеність відносинами з керівництвом (коли мова йде про самозайнятих осіб) тощо. То ж, у нашому дослідженні ми будемо спиратися на більш інтегративне визначення задоволеності, в рамках якого діагностується узагальнене ставлення до образу власної професійної діяльності.

Отже, задоволеність працею слід визначати як систему відношень людини до здійснюваної нею професійної діяльності, в рамках яких формується оцінка цієї діяльності за низкою параметрів. Основними цими параметрами є: задоволеність процесом роботи, інтерес до її змісту, позитивна оцінка її результатів, прийнятність винагороди за результати роботи, задоволеність професійно-соціальним статусом, спрямованість на професійне зростання та ряд інших.

1.3. Особливості ставлення до професійної діяльності у зрілому віці

Як і всі аспекти психологічного, психічного і психофізіологічного функціонування людини, її ставлення до професійної діяльності багато в чому визначається нормативним розвитком, що ґрунтується на віковій періодизації.

Як зазначає Є. Базика, для людини зрілого віку характерні два основних

вектори, що визначають особливості її ставлення до професійної діяльності [3]. Перший з них – це вектор розвитку професійної компетентності, ґрунтований на професійному досвіді. Особистість зрілого віку, тобто, людина, починаючи приблизно з 30-річного віку (за умови вчасного початку більш-менш стабільної кар'єри), набуває достатнього досвіду та професійної компетентності, щоб успішно орієнтуватися у роботі і здійснювати цю роботу відносно легко та невимушено. До того ж зазвичай цей вік (і вище) є пов'язаним зі значним просуванням кар'єрними сходами. Отже, даний вектор має вказувати на сприятливість ставлення до професії у людини зрілого віку. Проте, є й інший вектор – вектор, що зумовлений нормативними змінами, пов'язаними з віковим розвитком. Так, на період зрілого віку між його двома періодами (згідно з ВООЗ, ранній – 21-35 років, та пізній – 36-60 років) припадає криза переосмислення набутих успіхів та здобутків, в рамках якої попередні цінності поступаються у власній пріоритетності новим, - завдяки чому виникає великий ризик зміни ставлення і до професійної діяльності: наявні здобутки з позиції нової системи цінностей можуть здаватися людині непереконливими та малозначущими, - настільки, що це може спричиняти сумніви у правильності вибору, здійсненого на користь даної професії ще у юнацтві. Збільшувати інтенсифікацію цих сумнівів може порівняння особистості з іншими однолітками (колишніми однокласниками, однокласниками тощо), які демонструють вищу професійну успішність та реалізованість у сферах, відмінних від тієї, в яку залучена людина.

Крім того, другий етап зрілого віку так чи інакше веде особистість до припинення професійної діяльності, - вихід на пенсію, або поступове згасання професійно важливих психофізіологічних функцій, через що виконання професійної діяльності становитиметься все більш складним. За такого положення речей створюються умови для формування протилежного по відношенню до зазначеного вище ставлення особистості до професійної діяльності: її знецінення, негативізація, визнання її як тягаря тощо.

Отже, взаємоспрямованість двох зазначених вище векторів, що визначають особливості ставлення людини зрілого віку до професійної діяльності, обумовлюють надзвичайно складний механізм утворення ставлення цієї людини до власної роботи.

І в цьому контексті дуже важливо звернутися до такої категорії, як професійний еталон.

У психології під поняттям професійного еталону мається на увазі система суб'єктивних уявлень людини щодо власного комплексу психологічних і поведінкових параметрів, що визначають ефективність реалізації професійної діяльності [7]. Професійний еталон – це орієнтир, на основі якого людиною обирається певний стиль поведінки в рамках здійснення професійних обов'язків, оцінюються робочі події, визначається міра задоволеності результатами праці та собою як професіонала тощо. Професійний еталон є специфічним і більш-менш стійким в рамках кожної професії.

Проте, характерною рисою професійного еталону є динамічність його відображення у зв'язку з віком, і, якщо говорити про зрілий вік, особливо про його другий період, - зміна ставлення працівника до нього характеризується поступовим віддаленням Я-професійно-реального та Я-професійно-еталонного. Іншими словами, не дивлячись на набуття досвіду і компетентності, особистість з віком може вважати досягнення професійного еталону все менш реалістичним.

У спробі пояснити такі закономірності, І. Шестопад вказує не тільки на розглянуті вище суб'єктивні чинники (переоцінка цінностей, установка на майбутнє завершення кар'єри, згасання психологічних та фізіологічних функцій, сумніви через правильність вибору професії, спричинені відчуттям втрати можливості більш повної реалізації тощо), а й об'єктивні, - в першу чергу, те, що, на думку дослідниці, сучасна динаміка організаційної сфери є настільки інтенсивною, що трансформації вимог до професіоналізму все більше прагнуть випереджати темп набуття відповідності їм [21]. Безумовно, з роками утримання цієї відповідності, з огляду на зазначене вище згасання психологічних та фізіологічних функцій, стає все важчим, - отже й професійний еталон у суб'єктивному сприйнятті людини зрілого віку також віддаляється.

Проте, очевидно, що вказаний негативний сценарій формування ставлення до професійної діяльності у зрілому віці є обов'язковим та єдиним, - очевидно, що він може варіюватися, в залежності від особливостей реалізації нормативних вікових процесів.

Так, згідно з Е. Еріксоном, у зрілому віці можливі два шляхи розвитку особистості, - в залежності від результатів розв'язання нормативної кризи [30]. Перший з них – шлях генеративності, для якого характерна прокреативність та продуктивність. В такому випадку в людини формується висока професійна залученість і зростання професійної успішності. Часто в даному контексті людина може відкривати в собі нові здібності та таланти, які роблять професійну діяльність ще більш ефективною. Проте є й другий шлях – шлях поглинання себе, - за якого особистість розчиняється у своїх сумнівах та відсторонюється від будь-якої зовнішньої активності.

Натомість, Р. Хейвігхерст вбачав виключно позитивні тенденції у формуванні ставлення людини до професійної діяльності у похилому віці [32]. По-перше, автор відзначав, що даний віковий період пов'язаний із набуттям соціальної відповідальності та зрілої громадської позиції, - що є неодмінними передумовами конструктивного поведіння при виконанні робочих обов'язків. По-друге, - дослідник вказував на те, що у зрілому віці до особистості приходить стабільність та стійкість світогляду, - завдяки чому певні негаразди на роботі зазвичай не можуть суттєво впливати негативно до загального ставлення до неї. Нарешті, Р. Хейвігхерст звернув увагу, що для зрілого віку характерне поступове прийняття психологічних та фізіологічних змін, - отже, людина здатна доволі успішно до них адаптуватися, і, відповідно, можливий негативний вплив цих змін на професійну діяльність завдяки цьому пом'якшується.

К. Юнг говорив про те, що зрілий вік відрізняється від юнацького, в першу чергу тим, що юнаки здебільшого орієнтовані на зовнішні досягнення; натомість особа зрілого віку, все більше відходячи від цього, переорієнтується на інтеграцію, на пошук духовної цілісності та гармонії [37]. Така тенденція проявляється, в тому числі, і в рамках професійної діяльності, - отже, в такому випадку можливі кілька варіантів подальшого розвитку ставлення до неї. Перший – коли обрана професія в достатній мірі приймається людиною та визнається вірним вибором, зробленим раніше. В такому випадку робота інтегрується до системи цінностей людини і утворює з ними єдину гармонійну систему. Другий – коли виникають протиріччя і сумніви щодо професії, які супроводжуються готовністю шукати гармонію. В

такому випадку людина владна переорієнтовувати власний професійний шлях (шукати нове місце роботи, пробувати себе в інших діяльностях, перетворювати свої захоплення на професію). Найбільш негативний – третій варіант - коли виникають протиріччя і сумніви щодо професії, але готовності до дій з пошуку гармонії немає. В такому випадку людина перебуває в стані перманентного внутрішнього конфлікту, який розповсюджується на всі сфери її життя, - в тому числі, на професійну.

Зазвичай саме для зрілого віку найбільш характерною є ненормативні кризи нереалізованості, спустошеності та безперспективності – кризи, що виникають в ході оцінки професійного шляху як неефективного та непродуктивного; в ході визнання невиконаності професійної та життєвої програми. Проте, знову-таки, варто підкреслити ненормативність, тобто, опціональність природи таких криз, - отже їхнє виникнення не є обов'язковим.

Зокрема, як зазначає згаданий вище І. Шестопал, за умови більш-менш гармонійного особистісного розвитку спрямованість на професійну діяльність у зрілому віці значною мірою пов'язується із життєтворчістю [21]. Дослідник називає професіонала, для якого характерний цей стан, акмеологічним і вкрай перспективним для подальшого професійного зростання.

Отже, підводячи підсумок, ми маємо визнати, що формування ставлення до професійної діяльності у зрілому віці є у високій ступені неоднорідним, нелінійним та неоднозначним. З одного боку, існують передумови, які значною мірою негативізують це ставлення, - до таких передумов відносять: нормативні та ненормативні кризи, характер особистісного розвитку, невідповідність професійних результатів очікуванням, уявленням та ідеалізованим образам тощо. Проте, є чинники, які навпаки сприяють подальшому професійному розвитку професіонала: генеративність, інтегративність, прокреативність, особистісна відповідальність і т.п.

Висновки до розділу I

1. Під професійною мотивацією розуміється система спонукань людини до залучення у професійну діяльність, що формується на основі відображення як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, пов'язаних з відношенням даної людини до

цієї діяльності.

2. Задоволеність працею - це система відношень людини до здійснюваної нею професійної діяльності, в рамках яких формується оцінка цієї діяльності за низкою параметрів. Основними параметрами задоволеності працею є: задоволеність процесом роботи, інтерес до її змісту, позитивна оцінка її результатів, прийнятність винагороди за результати роботи, задоволеність професійно-соціальним статусом, спрямованість на професійне зростання та ряд інших.

3. Формування ставлення до професійної діяльності у зрілому віці є у високій ступені неоднорідним, нелінійним та неоднозначним. З одного боку, існують передумови, які значною мірою негативізують це ставлення, - до таких передумов відносять: нормативні та ненормативні кризи, характер особистісного розвитку, невідповідність професійних результатів очікуванням, уявленням та ідеалізованим образам тощо. Проте, є чинники, які навпаки сприяють подальшому професійному розвитку професіонала: генеративність, інтегративність, прокреативність, особистісна відповідальність і т.п.

РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ

2.1. Мета, завдання емпіричного дослідження. Характеристика вибірки

Об'єкт: професійна мотивація особистості.

Предмет: особливості професійної мотивації в контексті задоволеності обраною професією.

Мета роботи: дослідити особливості професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.

Завдання емпіричної частини роботи:

1) Дослідити виразність професійної мотивації в осіб зрілого віку, а також її зв'язок з віком і стажем роботи даних осіб в рамках власної професії.

2) Дослідити виразність задоволеності професією в осіб зрілого віку, та визначити її рівні, а також - вивчити її зв'язок з віком і стажем роботи даних осіб в рамках власної професії.

3) Визначити відмінності у професійній мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.

Гіпотеза: за підсумком проведення дослідження ми очікуємо, що вмотивованість успіхом, мотиваційна автономія та домінування професійної компетентності у структурі мотивації осіб зрілого віку мають бути пов'язані з високим рівнем задоволеності своєю професією та роботою.

Вибірка. У дослідженні взяли участь 111 осіб зрілого віку, а саме – у віці від 26 до 48 років (середньовибірковий показник віку: $36,95 \pm 6,34$). Дані особи на момент дослідження працювали в рамках різних професій виробничого і невиробничого типів. Серед них – 58 осіб жіночої статі та 53 - чоловічої. Стаж роботи в рамках обраної професії досліджуваних становив від трьох до двадцяти шести років (середньовибірковий показник стажу: $14.44 \pm 6,58$).

Дослідження проводилося у комбінованій формі, що передбачало тестування частини досліджуваних за допомогою паперового бланкового матеріалу; в той час як інша частка вибірки тестувалася за допомогою Google-форм.

2.2. Методики дослідження

Для досягнення мети були обрані наступні методики:

1) Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, україномовна адаптація – В. Шевченко).

2) Методики «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (Т. Елерс, україномовна адаптація – І. Матійків).

3) Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції І. Кочаряна.

4) Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, україномовна адаптація – А. Кононенко).

5) Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» (Л. Туріщева).

Далі розглянемо наведені методики більш детально.

Методика «Мотивація професійної діяльності» являє собою особистісний опитувальник, представлений сімома пунктами, якими передбачається оцінка згоди чи незгоди досліджуваного за 5-бальною ранговою шкалою. Кожен з пунктів відображує певний мотив професійної діяльності, які розподіляються у три групи мотивів, що у підсумку утворюють інтегральні шкали методики. Цими шкалами є: 1) внутрішня професійна мотивація; 2) зовнішня позитивна мотивація; 3) зовнішня негативна мотивація.

Оцінка, отримана по кожній зі шкал, інтерпретується наступним чином: 1,0-1,8 – низький показник; 1,9-2,6 – показник нижче середнього; 2,7-3,4 – помірний показник; 3,5-4,2 – показник вище середнього; 4,3-5,0 – високий показник.

Методики «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» являють собою два взаємодоповнюючих психодіагностичних інструмента. Діагностика мотивації до успіху передбачає проходження досліджуваним опитувальника, що складається з 41 твердження, кожне з яких передбачає відповідь

типу «так/ні». Якщо у підсумку досліджуваний набирає від 21 балу і вище, - слід говорити про його дуже високий рівень мотивації до успіху; 17-20 балів – про помірно високий; 11-16 – про помірний (середній); 1-10 – про низький.

Діагностика мотивації до уникнення невдач передбачає оцінку досліджуваним 30 пунктів, в кожному з яких слід обрати один з трьох прикметників, що, на думку досліджуваного найбільшою мірою його характеризує. Результат у понад 20 балів свідчить про надзвичайно високий рівень вмотивованості уникненням невдач; 17-20 – про високий; 11-16 – про помірний (середній); 2-10 – про низький.

Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції І. Кочаряна складається зі 195 тверджень, які утворюють три основні шкали, що, в свою чергу включають у себе низку субшкал. Перша основна шкала – шкала «Емоції», яка включає в себе такі субшкали, як: «Емоційний тонус», «Афективність»; «Амбівалентний рівень» та «Апатія». Друга шкала носить назву «Комунікація», - до неї включені: «Діалогічність», «Монологічність», «Хаотична комунікація» та «Нерівноправний діалог». Третя шкала – «Поведінка». Дана шкала є двовимірною, адже передбачає не тільки наявність певних субшкал, але й їхнє поєднання у блоки. Так, до першого блоку увійшли: «Самоприниження», «Марносластво» та «Гідність». До другого - «Віктимність», «Нетерплячість» та «Результативність». До третього – «Вдячність», «Гедонізм» та «Самодеструкція». Нарешті, до четвертого блоку увійшли: «Наполегливість», «Упертість» та «Безвольність».

Розрахунок результатів здійснюється таким чином, що в рамках кожної шкали або блоку субшкали утворюють стовідсотковий показник, - відповідно, кожна з них отримує свій частковий результат, що, знову-таки, виражається у відсотках. Про переважання певної риси саморегуляції слід судити на основі співвідношення її часткової виразності у порівнянні з рештою субшкал в основній шкалі або в блоці.

Методика «Якорі кар'єри» являє собою особистісний опитувальник, що містить 41 твердження, оцінюваних досліджуваним за 10-бальною ранговою шкалою у відповідності до його ступеня згоди з ними. Ці твердження утворюють 9 шкал, а саме: професійна компетентність, підприємництво, служіння, менеджмент,

автономія, стабільність роботи, виклик, стабільність місця проживання та інтеграція стилів життя, - це все показники, що відображують різні типи ціннісних орієнтацій, на основі яких вмотивовується працівник в ході виконання професійної діяльності.

За підсумком тестування по кожній шкалі розраховується середнє значення. Інтерпретація здійснюється наступним чином: 1,0-4,0 – низький рівень виразності ціннісної орієнтації; 4,1-7,0 – помірний рівень виразності ціннісної орієнтації; 7,1-10,0 – високий рівень виразності ціннісної орієнтації.

Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» - особистісний опитувальник, що складається з 17 тверджень, кожне з яких передбачає вибір відповіді «так/не знаю/ні». У підсумку за результатами тестування визначаються два полярних показники: задоволеність професією та роботою, і незадоволеність своєю професією і роботою.

Високий рівень задоволеності виявляється при результаті 11 балів і вище; помірний – 6-10 балів; низький – 0-5 балів. Аналогічним чином оцінюється шкала незадоволеності.

Щоб визначитись з методами статистичної обробки даних нами була проведена перевірка розподілу на нормальність за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Результати перевірки на нормальність отриманих показників психодіагностики

Шкала	Критерій Колмогорова-Смирнова	P (2-ст.)
Задоволеність	,107	,003
Незадоволеність	,107	,003
Внутрішня мотивація	,218	,000
Зовнішня позитивна мотивація	,126	,000
Зовнішня негативна мотивація	,110	,002
Мотивація успіху	,095	,015
Мотивація уникнення невдач	,122	,000
Афективність	,104	,005
Амбівалентний рівень	,127	,000
Емоційний тонус	,153	,000
Апатія	,166	,000
Монологічність	,061	,200

Таблиця 2.1 (продовження)

Результати перевірки на нормальність отриманих показників психодіагностики

Шкала	Критерій Колмогорова-Смирнова	P (2-ст.)
Нерівноправний діалог	,081	,072
Діалогічність	,090	,027
Хаотична комунікація	,098	,011
Марнославство	,050	,200
Гідність	,064	,200
Самоприниження	,111	,002
Нетерплячість	,060	,200
Результативність	,059	,200
Віктимність	,091	,023
Гедонізм	,068	,200
Вдячність	,063	,200
Самодеструкція	,061	,200
Упертість	,092	,021
Наполегливість	,082	,066
Безвольність	,070	,200
Професійна компетентність	,143	,000
Менеджмент	,134	,000
Автономія	,080	,079
Стабільність роботи	,100	,008
Стабільність місця	,113	,001
Служіння ідеалам і цінностям	,085	,045
Виклик	,134	,000
Інтеграція стилів життя	,084	,054
Підприємництво	,072	,200

Як можемо бачити з таблиці 2.1, за більшістю шкал було отримано розподіл, що не відповідає нормальному, то ж, у подальшому були залучені непараметричні математико-статистичні методи.

Таким чином, методи статистичної обробки даних, у відповідності до висунутих завдань, були представлені наступними:

- Описові статистики – для вивчення виразності професійної мотивації та задоволеності професією в осіб зрілого віку.

- З метою вивчення зв'язку задоволеності професією та професійної мотивації з віком і стажем роботи осіб зрілого віку в рамках власної професії був

застосований кореляційний аналіз Спірмена.

- З метою виділення рівнів задоволеності професією, тобто, груп досліджуваних з різними рівнями задоволеності професією, використовувався кластерний аналіз (метод k-середніх з ухваленням рішення про кількість кластерів на основі попереднього вивчення дендрограми та аналізу F-критерію).

Для порівняння груп осіб з різним рівнем задоволеності обраною професією використовувався критерій Краскелла-Уолліса.

Обчислення проводилися в програмі SPSS 23 версії.

Висновки до розділу II

1. Сформована вибірка є репрезентативною і відповідною дизайну емпіричного дослідження. У дослідженні взяли участь 111 осіб зрілого віку, а саме – у віці від 26 до 48 років (середньовибірковий показник віку: $36,95 \pm 6,34$). Дані особи на момент дослідження працювали в рамках різних професій виробничого і невиробничого типів. Серед них – 58 осіб жіночої статі та 53 - чоловічої. Стаж роботи в рамках обраної професії досліджуваних становив від трьох до двадцяти шести років (середньовибірковий показник стажу: $14,44 \pm 6,58$).

2. У відповідності до завдань було підібрано наступний комплекс методик: Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, україномовна адаптація – В. Шевченко); Методики «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (Т. Елерс, україномовна адаптація – І. Матійків); Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції І. Кочаряна; Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, україномовна адаптація – А. Кононенко) та Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» (Л. Туріщева).

3. Методи математико-статистичної обробки даних були підібрані з урахуванням мети дослідження та якості отриманих даних. У роботу були залучені такі методи, як: описові статистики, кореляційний аналіз Спірмена, кластерний аналіз (метод k-середніх з ухваленням рішення про кількість кластерів на основі попереднього вивчення дендрограми та аналізу F-критерію) та критерій Краскелла-Уолліса.

РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ

3.1. Дослідження виразності професійної мотивації та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку

3.1.1. Дослідження виразності професійної мотивації в осіб зрілого віку

Поглянемо на описові статистики, отримані по вибірці осіб зрілого віку на основі застосування методики «Мотивація професійної діяльності» (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Описові статистики, отримані по вибірці на основі застосування методики
«Мотивація професійної діяльності»

Шкала	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відх.	Дисперсія
Внутрішня мотивація	1,00	5,00	2,48	1,32	1,73
Зовнішня позитивна мотивація	1,00	5,00	2,85	1,43	2,04
Зовнішня негативна мотивація	1,00	5,00	2,85	1,36	1,84

На основі наведених у таблиці 3.1 показників слід робити висновок про те, що для осіб зрілого віку характерний помірний рівень зовнішньої мотивації (як позитивної, так і негативної), при тому, що внутрішня мотивація в них є виразною на рівні нижче середнього. Тобто, серед даних осіб є тенденція до переваги зовнішньої мотивації над внутрішньою.

На наш погляд, такий результат може зумовлюватися тим, що, як ми розглядали в рамках теоретичного розділу, для осіб зрілого віку, зазвичай характерне, з одного боку, - досягнення високого рівня професіоналізму, - завдяки чому може досягатися певна межа подальшого професійного зростання, яку стає все важче подолати, - отже, професійна діяльність набуває більш однотипного, буденного, близького до автоматизованого характеру. Відповідно, відчуючи це, працівники зрілого віку можуть відчувати зниження внутрішньої стимуляції до виконання роботи. Іншими словами, - внутрішню мотивацію може дещо придушувати відсутність бачення перспективи значної динаміки подальшого

професійного розвитку, спричинена досягненням максимального (або близького до нього) рівня професіоналізму.

З іншого боку, це може бути зумовлене згаданою в рамках теоретичного розділу переоцінкою цінностей, характерною для осіб зрілого віку. Мова йде про те, що через появу нових спрямованостей зміна ціннісних орієнтацій має значною мірою знецінювати у сприйнятті працівника власну професійну діяльність, яка раніше була дуже значущою. Відповідно, внутрішня мотивація також перерозподіляється на нові значимі речі, дещо вгасаючи по відношенню до роботи.

Далі розглянемо описові статистики, отримані по вибірці осіб зрілого віку на основі застосування методик «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Описові статистики, отримані по вибірці на основі застосування методик
«Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач»

	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відх.	Дисперсія
Мотивація успіху	4,00	36,00	14,86	6,55	42,87
Мотивація уникнення невдач	5,00	30,00	13,50	5,85	34,23

Як можна бачити з таблиці 3.2, для осіб зрілого віку характерна помірність виразності як мотивації прагнення до успіху, так і мотивації уникнення невдач.

Такий результат ми схильні пов'язувати з виявленою раніше тенденцією до зниження внутрішньої мотивації. Тобто, в ситуації, коли більш пріоритетною є зовнішня мотивація, прагнення до успіху або вмотивованість уникнення невдач формується, здебільшого, на основі зовнішніх обставин. На наш погляд, в таких умовах найбільш доцільною є середньовиразна, врівноважена мотивація прагнення до успіху та уникнення невдач, - адже високо виразне прагнення до успіху при нестачі внутрішнього спонукання та несприятливості зовнішніх мотиваційних чинників може викликати суперечливість у формуванні професійної поведінки осіб зрілого віку; і навпаки – у випадку сприятливої зовнішньої мотивації надмірно низьке прагнення до успіху буде робити професійну ефективність людини вкрай низькою. Тобто, середньовиразну мотивацію в даному випадку слід розглядати як

оптимальну з позиції того, що вона являє собою певний компроміс, сформований на основі узгодження внутрішніх та зовнішніх мотиваційних детермінант, характерних для зрілого віку. Те ж саме можна говорити і про мотивацію уникнення невдач: якщо вона є надмірною, в той час як зовнішні умови, що спонукають до роботи, будуть у високій ступені сприятливими, - працівник втрачатиме можливості для ефективного виконання роботи; і навпаки: при дефіциті мотивації уникнення невдач за умови їхньої реальної загрози людина зрілого віку з високою вірогідністю не зможе убезпечити себе від них.

Тепер поглянемо на описові статистики, отримані по вибірці осіб зрілого віку на основі застосування методики діагностики есенційної саморегуляції (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

Описові статистики, отримані по вибірці на основі застосування методики
діагностики есенційної саморегуляції

Шкала	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відх.	Дисперсія
Афективність	3,0%	62,0%	27,3%	14,2%	2,0%
Амбівалентний рівень	4,0%	71,0%	30,2%	17,7%	3,1%
Емоційний тонус	2,0%	72,0%	19,6%	16,0%	2,6%
Апатія	3,6%	67,0%	23,0%	15,1%	2,3%
Монологічність	7,0%	45,0%	25,5%	10,0%	1,0%
Нерівноправний діалог	7,0%	52,0%	21,8%	8,1%	0,7%
Діалогічність	10,0%	59,0%	30,1%	12,1%	1,5%
Хаотична комунікація	2,0%	65,0%	22,7%	14,2%	2,0%
Марнославство	2,0%	71,0%	33,3%	16,1%	2,6%
Гідність	9,0%	60,0%	32,8%	12,2%	1,5%
Самоприпущення	13,0%	67,0%	33,9%	13,1%	1,7%
Нетерплячість	1,0%	74,0%	35,6%	17,4%	3,0%
Результативність	11,0%	62,0%	33,5%	12,5%	1,6%
Віктимність	12,0%	62,0%	31,0%	12,1%	1,5%
Гедонізм	11,0%	52,0%	27,1%	9,7%	0,9%
Вдячність	3,0%	75,0%	43,7%	15,4%	2,4%
Самодеструкція	11,0%	62,0%	29,2%	10,9%	1,2%
Упертість	5,0%	76,0%	38,5%	16,5%	2,7%
Наполегливість	8,0%	72,0%	30,7%	14,2%	2,0%
Безвольність	9,0%	67,0%	30,8%	12,7%	1,6%

Як можна бачити з отриманих результатів, для осіб зрілого віку найбільшою мірою характерні наступні параметри есенційної саморегуляції: за

шкалою емоцій спостерігається найбільша виразність амбівалентних проявів; за шкалою комунікації – діалогічність; за шкалою поведінки (у відповідності до блоків) – нетерплячість, вдячність, та упертість.

Щодо відносної найбільшої виразності показника амбівалентності за шкалою емоцій, тобто, показника розщеплення емоцій, пов'язаного з боротьбою протилежних почуттів, - то такий результат ми схильні пов'язувати з переосмисленням цінностей, характерним для зрілого віку. Передусім, мова йде про те, що при зміні ціннісних пріоритетів може певний час зберігатися неузгодженість в емоційних та когнітивних оцінках людиною зрілого віку власних цінностей. Якщо те, що колись було значущим для неї і в емоційному, і в когнітивно-оцінному аспектах, у зв'язку зі зміною пріоритетів відходить на другий план, то ця людина може вже на когнітивному рівні визначати це як другорядне, проте через звикання до даної цінності може все ще проявляти емоційну прив'язаність до неї, - що у підсумку буде спричиняти амбівалентність почуттів.

Відносна найвища виразність діалогічності за шкалою комунікації, на наш погляд, може свідчити про два моменти. По-перше, - про те, що у віці, який ми розглядаємо, людина, як правило, досягає достатньої особистісної зрілості, комунікативної компетентності та соціального інтелекту, завдяки чому вона здатна будувати достатньо адекватну взаємодію з іншими, засновану на діалогічній взаємодії. По-друге, саме діалогічність може розглядатися як найбільш доцільний засіб пошуку соціальної підтримки в умовах переоцінки цінностей, що є властивим для зрілого віку. Тобто, мова йде про те, що людина зрілого віку вже є достатньо здатною для усвідомлення, що діалог є найбільш ефективним засобом комунікації, - на противагу нерівноправному діалогу чи хаотичній комунікації, які можуть відштовхувати інших, тим самим унеможливлюючи отримання від них підтримки.

Хоча, щодо поведінкових характеристик есенційної саморегуляції зрілих осіб, - ми бачимо, що вони не можуть бути однозначно віднесені до сукупності рис, які визначають особистісну зрілість, - а саме мова йде про нетерплячість та впертість. Ми схилиємося до думки, що відносно більше переважання даних рис може бути наслідком розвинення професійної, особистісної, та загальножиттєвої

компетентності осіб зрілого віку, які зазвичай до даного періоду, з огляду на акумуляцію досвіду, набувають доволі високої виразності. Ці компетентності дозволяють даним людям доволі впевнено почувати себе в більшості сфер життєдіяльності, - отже, вони зі своєї позиції прагнуть очікувати аналогічної компетентності від інших. Якщо ці очікування не виправдовуються, це може призводити до нетерплячості та наполягання на зазначеній відповідності, що неодмінно проявлятиметься у впертості.

При цьому ми маємо також звернути увагу на відносно вищій у порівнянні з іншими показник виразності вдячності. На наш погляд, його слід розглядати як наслідок поведінкового прояву виявленої вище пріоритетності спрямованості на діалогічність. Тобто, вдячність з цієї позиції – це ані що інше, ніж елемент адекватної побудови комунікації, яка досягається особами зрілого віку за рахунок набуття достатньої комунікативної компетентності.

Нарешті поглянемо на описові статистики, отримані по вибірці осіб зрілого віку на основі застосування методики «Якорі кар'єри» (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

Описові статистики, отримані по вибірці на основі застосування методики «Якорі кар'єри»

Шкала	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відх.	Дисперсія
Професійна компетентність	4,62	9,73	6,29	1,31	1,71
Менеджмент	4,62	9,73	6,39	1,35	1,81
Автономія	1,73	8,71	5,44	2,06	4,26
Стабільність роботи	1,01	9,64	6,26	1,68	2,83
Стабільність місця	2,15	9,05	6,21	1,28	1,63
Служіння ідеалам і цінностям	1,65	8,62	5,21	1,92	3,70
Виклик	4,59	9,61	6,13	1,27	1,61
Інтеграція стилів життя	1,68	8,74	5,32	2,10	4,40
Підприємництво	1,64	8,74	4,95	2,07	4,28

Посилаючись на результати, представлені у таблиці 3.4, ми маємо говорити про те, що усі цінності, які визначають професійну вмотивованість, в осіб зрілого віку є виразними на помірному рівні. Проте, якщо розглядати ієрархію значущості цих цінностей, ми побачимо, що найбільш пріоритетними цінностями виявляються такі, як менеджмент, професійна компетентність та стабільність

роботи. Найменш привабливими є: підприємництво, служіння ідеалам та цінностям, а також – інтеграція стилів життя.

Отже, як ми бачимо, менеджмент, - тобто, прагнення керувати іншими, є цінністю, що для осіб зрілого віку має певний пріоритет перед рештою. На наш погляд, це може зумовлюватися тим, що в контексті зрілого віку зазвичай слід мати на увазі достатню досвідченість працівника та його високий професіоналізм. Як правило, ці досвідченість та професіоналізм вже є надлишковими для виконання вузькоспеціалізованих професійних обов'язків, на основі яких раніше формувався професійний досвід - отже, щоб з'явився потенціал для подальшого професійного та особистісного зростання, ця надлишковість має бути десь реалізована, і - однією з найбільш очевидних областей для цього є область менеджменту, в рамках якої досвідчений фахівець здатен взяти на себе обов'язки наставника, керівника та менеджера.

Професійна компетентність як вагома цінність може пояснюватися тим, що вона протягом тривалого часу набувалася особами зрілого віку емпірично – через власних досвід, через помилки і досягнення, через успіхи і невдачі. Така емпіричність може спричиняти вагому особистісну значущість сформованої професійної компетентності, - отже і її високу позицію в ієрархії цінностей, що визначають професійну вмотивованість.

Відносно більш пріоритетну вагомість стабільності роботи у порівнянні з рештою цінностей ми схильні пояснювати тим, що в осіб зрілого віку, як правило, в цьому віці з'являється низка обов'язків, пов'язаних з відповідальністю за близьких і рідних, які потребують підтримки (дітей чи похилих батьків). Очевидно, що, за умови піклування не тільки за себе, а й за значущих інших, стабільна робота може розглядатися даними досліджуваними як гарантія забезпечення прийнятної якості життя всіх, за кого вони турбуються, - отже саме завдяки цьому стабільна робота може розглядатися як один з найбільш вагомих чинників професійної мотивації.

Щодо найменш пріоритетних цінностей, - маємо сказати, що підприємництво можна розглядати як прагнення людини розпочати власний професійний шлях, і для людини, яка в період зрілості вже віддала достатньо багато

зусиль обраній нею професійній діяльності та набула в її рамках особистісно значущого професійного досвіду, початок підприємницької діяльності може означати принципово новий шлях, який позначатиме відмову від більшості вже отриманих професійних здобутків і початок збирання нових «з нуля». Очевидно, що для людини зрілого віку, яка до того ж може усвідомлювати, що хронологічно завершення її кар'єри вже знаходиться не у віддаленій перспективі, така різка переорієнтація може сприйматися нездійсненою, - отже, саме тому цінність підприємництва для даних досліджуваних є нижчою відносно інших.

Якщо говорити про відносно меншу значущість таких цінностей, як служіння ідеалам та цінностям, а також – інтеграція стилів життя, у порівнянні з іншими, - ми схильні говорити про те, що зазвичай період зрілості характеризується значним зростанням прагматизму, який за своєю суттю суперечить служінню будь-яким ідеалізованим нематеріальним явищам. При цьому такий прагматизм сприяє чіткій диференціації особами зрілого віку більшості аспектів їхньої життєдіяльності, адже даний феномен передбачає наявність визначених орієнтацій на конкретні критерії. В такому випадку людина навпаки прагне до максимального розрізнення всіх аспектів свого буття, - то ж, інтеграція стилів життя стає зовсім недоречною.

На цьому ми завершуємо розгляд показників виразності професійної мотивації та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку, але, перш ніж робити узагальнення отриманих результатів, поглянемо на можливі зв'язки цих показників з віком досліджуваних та їхнім стажем роботи.

3.1.2. Дослідження взаємозв'язку професійної мотивації зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку

В ході дослідження взаємозв'язку професійної мотивації зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку ми, в першу чергу, керувалися припущенням, що за мірою набуття професійного досвіду в осіб зрілого віку має знижуватися зовнішня негативна і зростати внутрішня робоча мотивація, адже досвід є підґрунтям для набуття більшої усвідомленості діяльності. Щоб це перевірити, було зроблено кореляційний аналіз (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5

Результати кореляційного аналізу показників професійної мотивації з віком та
стажем роботи

Шкала	Вік		Стаж	
	r Спірмена	P	r Спірмена	P
Внутрішня мотивація	-,088	,358	-,095	,323
Зовнішня позитивна мотивація	,060	,532	,075	,435
Зовнішня негативна мотивація	,065	,498	,088	,359
Мотивація успіху	-,034	,722	-,048	,615
Мотивація уникнення невдач	,017	,863	,019	,839
Афективність	,099	,300	,071	,457
Амбівалентний рівень	-,153	,110	-,161	,091
Емоційний тонус	-,029	,763	-,014	,888
Апатія	,128	,182	,126	,189
Монологічність	,078	,415	,095	,320
Нерівноправний діалог	-,016	,865	-,016	,871
Діалогічність	-,128	,182	-,130	,173
Хаотична комунікація	,030	,755	,037	,703
Марносластво	-,048	,618	-,038	,695
Гідність	-,002	,980	-,028	,772
Самоприпинення	,044	,644	,043	,654
Нетерплячість	,037	,703	,064	,505
Результативність	-,031	,743	-,038	,690
Віктимність	-,034	,723	-,067	,483
Гедонізм	,105	,274	,102	,287
Вдячність	-,106	,266	-,097	,309
Самодеструкція	,067	,484	,055	,566
Упертість	-,079	,411	-,061	,525
Наполегливість	-,089	,352	-,082	,392
Безвольність	,192*	,043	,158	,098
Професійна компетентність	,050	,600	,013	,894
Менеджмент	,062	,519	,069	,472
Автономія	,045	,637	,017	,857
Стабільність роботи	-,070	,465	-,070	,465
Стабільність місця	,099	,299	,153	,110
Служіння ідеалам і цінностям	,056	,557	,132	,169
Виклик	-,027	,782	,017	,856
Інтеграція стилів життя	-,086	,372	-,109	,253
Підприємництво	,005	,961	-,011	,910

Як можна бачити з таблиці 3.5, зазначені вище припущення не підтвердилися, і у підсумку було виявлено лише одну значущу кореляцію. На наш погляд, це слід пояснювати тим, що, як було встановлено в рамках теоретичного аналізу, розвиток особистості у зрілому віці передбачає доволі значне різноманіття

можливих шляхів, кожен з яких визначається як зовнішніми обставинами, так і внутрішньоособистісними процесами (характер протікання попередніх вікових криз, формування особистісних параметрів, можливі травматичні події тощо). Відповідно, в таких умовах отримати якийсь лінійний зв'язок зазначеного комплексу з віком чи стажем майже неможливо, що і було продемонстровано за допомогою отриманих результатів.

Єдиним значущим показником взаємозв'язку виявилася кореляція безвольності з віком, - тобто, чим старшими стають особи зрілого віку, тим більше в них проявляється безвольність. У спробі пояснити такий результат ми схилиємося до думки, що безвольність, яка з'являється з роками в осіб зрілого віку, може бути, по-перше, наслідком елементарної втоми, накопиченої та акумульованої в ході років професійної діяльності, - зазвичай втома є доволі значним гальмівним фактором формування вольової дії; по-друге, - вона може бути спричинена неодноразово згадуваною нами вище переоцінкою цінностей, характерною для зрілого віку: в умовах, коли речі, що мотивували раніше і, відповідно, детермінували вольові зусилля щодо їхнього досягнення, перестають бути значущими, у вольові процеси може вноситися певна хаотичність, яка у підсумку проявляється у тенденції до безвольності.

Отже, на цьому ми завершуємо аналіз виразності професійної мотивації та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку, і можемо на його основі зробити певні узагальнюючі висновки.

В осіб зрілого віку в ході здійснення професійної діяльності проявляється тенденція до переваги як позитивної, так і негативної зовнішньої мотивації - над внутрішньою. При цьому їхня вмотивованість успіхом, проявляючи себе помірно, знаходиться у рівновазі та тотожності мотивації уникнення невдач. Саморегуляція даних осіб характеризується амбівалентністю емоцій, відданням переваги діалогічній побудові комунікації, та домінуванням таких схильностей у поведінці, як: вдячність, нетерплячість, та упертість. Крім того, найбільш вагомими професійними цінностями, що визначають професійну вмотивованість осіб зрілого віку, є: менеджмент, професійна компетентність та стабільність роботи. Найменш

привабливими є: підприємництво, служіння ідеалам та цінностям, а також – інтеграція стилів життя. З віком в даних людей все більшою мірою проявляється безвольність, що полягає у зростанні їхньої імпульсивності, мимовільності, неспроможності долати перешкоди на шляху до намічених цілей, пасивності і т.п.

3.2. Дослідження виразності задоволеності професією та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку

3.2.1. Дослідження виразності задоволеності професією в осіб зрілого віку

Поглянемо на описові статистики, отримані на основі застосування методики «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» по вибірці осіб зрілого віку (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

Описові статистики, отримані на основі застосування методики «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою»

Шкала	Мінімум	Максимум	Середнє	Ст. відх.	Дисперсія
Задоволеність	0,00	17,00	8,26	4,48	20,10
Незадоволеність	0,00	17,00	8,74	4,51	20,34

В ході аналізу середньовибіркових показників задоволеності/незадоволеності було встановлено, що для осіб зрілого віку характерний помірний рівень задоволеності професією, - тобто, ми не можемо говорити про жодні тенденції ані до заниження, ані до завищення даного показника.

Пояснення такого результату ми вбачаємо у поєднанні двох характерних для зрілого віку протилежно спрямованих векторів впливу на ставлення до професії, розглянутих нами в рамках теоретичного аналізу. Зокрема, мова йде про те, що, з одного боку, як правило, у зрілому віці формується певна низка професійних успіхів та здобутків, які спонукають виникнення відчуття задоволеності від здійснюваної професійної діяльності. Проте, з іншого боку, - зазначений віковий період пов'язаний з кризою переосмислення зазначених успіхів та здобутків, в рамках якої попередні цінності поступаються у власній пріоритетності новим, - завдяки чому виникає великий ризик зміни ставлення і до професійної діяльності: наявні

напрацювання з позиції нової системи цінностей можуть здаватися людині непереконливими та малозначущими, - настільки, що це може навіть спричиняти сумніви у правильності вибору професії. На наш погляд, зазначені два вектори, діючи протилежно, урівноважують рівень задоволеності професією у зрілому віці, роблячи його помірним, - як було виявлено на основі отриманих результатів.

Далі подивимося, чи існує зв'язок задоволеності професією з віком та стажем роботи осіб зрілого віку.

3.2.2. Дослідження взаємозв'язку задоволеності професією зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку

У таблиці 3.7 представлено результати кореляційного аналізу показників задоволеності професією з віком та стажем роботи осіб зрілого віку.

Таблиця 3.7

Результати кореляційного аналізу показників задоволеності професією з віком та стажем роботи

Шкала	Вік		Стаж	
	r Спірмена	P	r Спірмена	P
Задоволеність	-,128	,182	-,147	,122
Незадоволеність	,131	,177	,149	,119

Як ми можемо бачити з результатів, представлених результатах, достовірного зв'язку задоволеності професією з віком та стажем роботи осіб зрілого віку не виявлено.

Розглядаючи такі результати, ми схилиємося до думки, що ані вік, ані сам стаж самі по собі як хронометричні характеристики не можуть визначати ставлення особистості до професії, - натомість, більш значущим в цьому контексті є зміст життєдіяльності та професійної діяльності. Очевидно, що в обох випадках цей зміст може детермінуватися великим різноманіттям позитивних та негативних чинників, і, з огляду на таку різноманітність, характерні односпрямовані тенденції по великій вибірці виявити доволі важко. Наприклад, характер протікання нормативних криз, специфіка професійної діяльності, стосунки у робочому колективі, особливості

робочого керівництва тощо – все це може доволі сильно різнитися в межах однієї вибірки, то ж, говорити про те, що все це можна впорядкувати на основі віку чи стажу – не доводиться.

Далі у спробі виділити рівні задоволеності професією осіб зрілого віку ми вдаємося до кластерного аналізу.

3.2.3. Виділення рівнів задоволеності професією на основі кластеризації вибірки

Результати застосування кластерного аналізу на основі показників задоволеності/незадоволеності професією в осіб зрілого віку представлено у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8.

Результати застосування кластерного аналізу на основі показників задоволеності/незадоволеності професією

Кластер	1	2	3
Кількість досліджуваних	46	34	31
Задоволеність	8,02	13,76	2,58
Незадоволеність	8,98	3,24	14,42

Як ми можемо бачити, у підсумку було отримано три кластери. Рішення щодо такої кількості кластерів приймалося на основі попереднього вивчення дендрограми та на основі F-критерію (таблиця 3.9).

Таблиця 3.9

Показники F-критерію, що відображують значущість розбіжностей показників задоволеності/незадоволеності професією між виділеними кластерами

Шкала	Кластер		Похибка		F	P
	Середній квадрат	ст.св.	Середній квадрат	ст.св.		
Задоволеність	1016,390	2	1,654	108	614,462	,000
Незадоволеність	978,744	2	1,823	108	536,818	,000

Отже, на основі кластеризації вибірки було виділено три кластери.

Для кластеру №1, до якого увійшло 46 досліджуваних, характерна середня виразність як показника задоволеності професією, так і показника незадоволеності.

Відповідно, рівень задоволеності професією, носіями якого є особи даного кластеру, слід визначати як «помірний».

Для кластеру №2, до якого увійшло 34 досліджуваних, характерна висока виразність показника задоволеності професією, і низька – показника незадоволеності. Відповідно, рівень задоволеності професією, носіями якого є особи даного кластеру, слід визначати як «високий».

Для кластеру №3, до якого увійшло 31 досліджуваний, характерна низька виразність показника задоволеності професією, і висока – показника незадоволеності. Відповідно, рівень задоволеності професією, носіями якого є особи даного кластеру, слід визначати як «низький».

Таким чином, кластерний аналіз вказав на три можливі профілі формування ставлення до професії в осіб зрілого віку: 1) збалансована врівноваженість негативних та позитивних оцінок власної професії; 2) виразне прийняття професії та задоволеність нею при відсутності схильності до формування негативного відношення до неї; 3) виразне неприйняття професії та незадоволеність нею при очевидній схильності до формування негативного відношення до неї.

Відзначимо, що на основі здійснених розрахунків нами не було отримано жодних суперечливих або амбівалентних профілів (наприклад, одночасно високо-позитивне та високо-негативне ставлення до професії), що, на наш погляд, свідчить, про доволі високу визначеність у ставленні досліджуваних до власної професійної діяльності.

Отже, підведемо підсумок за результатами дослідження виразності задоволеності професією та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком в осіб зрілого віку, а також - виділення рівнів задоволеності професією на основі кластеризації вибірки.

Для осіб зрілого віку в цілому характерна помірна задоволеність власною професією, причому цей показник не виявляє зв'язку ані зі стажем їхньої професійної діяльності, ані з плином віку. Всього для даних осіб існує три можливі рівні задоволеності професією: низький, за якого спостерігається виразне неприйняття професії та незадоволеність нею при очевидній схильності до

формування негативного відношення до неї; середній, - для якого характерна збалансована врівноваженість негативних та позитивних оцінок власної професії; і високий – що вказує на виразне прийняття професії та задоволеність нею при відсутності схильності до формування негативного відношення до неї.

3.3. Особливості професійної мотивації в осіб з різними рівнями задоволеності професією

В ході подальшого представлення результатів порівняльного аналізу для більш зручної репрезентації даних у таблиці будуть виноситися тільки ті показники, за якими було виявлено достовірні розбіжності між кластерами. Повні результати представлено у додатках.

Поглянемо на результати порівняльного аналізу виділених кластерів за показниками методики «Мотивація професійної діяльності» (таблиця 3.10).

Таблиця 3.10

Результати порівняльного аналізу досліджуваних с низьким, помірним та високим рівнем задоволеності професією за показниками методики «Мотивація професійної діяльності» (значущі показники)

Шкала	Кластер	Ср. ранг	Хі-квадрат	ст.св.	Р
Внутрішня мотивація	№1: Помірна задоволеність	53,57	86,574	2	,000
	№2: Висока задоволеність	93,03			
	№3: Низька задоволеність	19,00			
Зовнішня позитивна мотивація	№1: Помірна задоволеність	81,85	67,751	2	,000
	№2: Висока задоволеність	22,01			
	№3: Низька задоволеність	54,92			
Зовнішня негативна мотивація	№1: Помірна задоволеність	61,92	80,435	2	,000
	№2: Висока задоволеність	18,24			
	№3: Низька задоволеність	88,63			

Як ми можемо бачити з таблиці 3.10, між виділеними кластерами було отримано достовірні відмінності за всіма показниками методики «Мотивація професійної діяльності».

Наведені дані показують на те, що особи зрілого віку з високим рівнем задоволеності професією мають значущо найвищий показник внутрішньої професійної

мотивації, і найнижчі показники – зовнішньої мотивації (як позитивної, так і негативної).

Особи з низьким рівнем задоволеності професією мають достовірно найнижчий показник внутрішньої мотивації, та найвищий – за шкалою зовнішньої негативної мотивації. При цьому показник зовнішньої позитивної мотивації у них є значущо вищим, ніж в осіб з високим рівнем задоволеності, проте, нижчим, - ніж в осіб з помірним рівнем.

Відповідно, особи, що мають помірний рівень задоволеності професією, мають достовірно найвищий показник зовнішньої позитивної мотивації, ніж особи з іншими рівнями, при тому, що в даних досліджуваних показник внутрішньої мотивації є достовірно вищим, ніж в осіб з низьким рівнем задоволеності професією, але нижчим – ніж в досліджуваних з високим рівнем. Також в них спостерігається нижчий, ніж в осіб з низьким рівнем задоволеності професією, показник зовнішньої негативної мотивації, проте вищий – ніж в осіб з високою задоволеністю.

Якщо узагальнити ці результати, ми можемо побачити тенденцію, за якої чим вищою є задоволеність професією, тим більшою мірою особи зрілого віку вмотивовуються в ній на основі внутрішніх ресурсів; і навпаки – чим меншою є ця задоволеність, - тим більше включається зовнішня негативна мотивація.

На наш погляд, отримані результати є цілком очікуваними, адже позитивні емоції, отримувані за високого рівня задоволеності професією, спричиняють високу залученість у професійну діяльність, бажання до неї долучатися, інтерес, захоплення, - тобто, все те, що становить основу внутрішньої мотивації.

Натомість, коли спостерігається виразна незадоволеність професією, - у людини може формуватися емоційне відторгнення по відношенню до неї, - отже вона буде потребувати якогось зовнішнього стимулювання. І, чим більшою буде ця незадоволеність, тим сильніша потребується зовнішня стимуляція, - і, очевидно, в цьому контексті негативна стимуляція є більш валентною, ніж позитивна.

Далі поглянемо на результати порівняльного аналізу виділених кластерів за показниками методик «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (таблиця 3.11).

Таблиця 3.11

Результати порівняльного аналізу досліджуваних с низьким, помірним та високим рівнем задоволеності професією за показниками методик «Діагностика мотивації до успіху та до уникнення невдач» (значущі показники)

Шкала	Кластер	Ср. ранг	Хі-квадрат	ст.св.	Р
Мотивація успіху	№1: Помірна задоволеність	60,48	28,417	2	,000
	№2: Висока задоволеність	72,57			
	№3: Низька задоволеність	31,18			
Мотивація уникнення невдач	№1: Помірна задоволеність	58,18	35,109	2	,000
	№2: Висока задоволеність	32,03			
	№3: Низька задоволеність	79,05			

Отримані показники вказують на те, що і за мотивацією прагнення до успіху, і за мотивацією уникнення невдач було отримано значущі розбіжності.

Як ми бачимо з таблиці 3.11, достовірно найбільш виразна мотивація прагнення до успіху спостерігається в осіб з високою задоволеністю професією; найменш виразна – в тих, хто має низький рівень задоволеності.

Мотивація уникнення невдач є значущо найбільшою у досліджуваних з низьким рівнем задоволеності професією; найменшою – у тих, хто має високий рівень задоволеності.

В даному випадку ми маємо говорити про тенденцію до того, що зі збільшенням задоволеності професією зростає спрямованість осіб зрілого віку на успіх; відповідно, - зі зменшенням задоволеності мотивація переважно ґрунтується на прагненні не допустити невдачі. На наш погляд, пояснення цьому може критися в тому, що за високої задоволеності професією людина може сприймати її як покликання, як «справу життя», - отже, буде спрямовуватися на подальший професійний розвиток, який неможливий без досягнення успіхів. Натомість, за умови емоційного відторгнення професійної діяльності людина здебільшого буде спрямована на мінімальну професійну активність, якої буде достатньо для того, щоб утримуватися не посаді, - отже, в такому випадку основний орієнтир діяльності буде ґрунтуватися на тому, щоб, не допустивши помилок, виконати професійні обов'язки, які робочими обов'язками визначаються як мінімально необхідні.

Далі поглянемо на результати порівняльного аналізу виділених кластерів за показниками методики діагностики есенційної саморегуляції (додаток Б).

Як можна бачити, в ході порівняльного аналізу досліджуваних с низьким, помірним та високим рівнем задоволеності професією за показниками методик діагностики есенційної саморегуляції було отримано доволі багато значущих показників.

Отримані результати вказують на те, що особи з високим рівнем задоволеності професією характеризуються достовірним переважанням досліджуваних, що мають інші рівні задоволеності, за показниками емоційного тону, діалогічності комунікації, гідності, результативності, вдячності та наполегливості.

Особи з помірним рівнем задоволеності професією характеризуються достовірним переважанням досліджуваних, що мають інші рівні задоволеності, лише за одним показником - показником амбівалентності емоцій.

Особи з низьким рівнем задоволеності професією характеризуються достовірним переважанням досліджуваних, що мають інші рівні задоволеності, за показниками афективності, апатії, хаотичності комунікації, віктимності, гедонізму, самодеструкції та безвольності, при тому, що вони мають достовірно найнижчі: емоційний тонус, міру діалогічності комунікації, гідності, результативності, вдячності та наполегливості.

Узагальнюючи отримані результати, ми бачимо, що для осіб з високим рівнем задоволеності професією характерні найбільш конструктивні та продуктивні процеси саморегуляції, в той час як для досліджуваних з низьким рівнем – найбільш деструктивні та імпульсивні.

На наш погляд, такий результат слід пояснювати тим, що добре організована саморегуляція дозволяє особам зрілого віку бути більш ефективними в рамках професійної діяльності, краще планувати час і розподіл ресурсів, щоб не допускати виникнення робочих проблем, долати труднощі, що виникають в ході професійної діяльності, - тобто, робити цю діяльність максимально безпроблемною, - що дозволить отримувати від неї задоволення.

Якщо ж саморегуляція організована протилежним чином, - людина матиме зайві перевантаження по роботі, діяльність в умовах нестачі часу, стресогенний контекст виконання робочих обов'язків, - тобто, все те, що буде вести до зниження задоволеності професією.

Також доволі показовим результатом є переважання амбівалентності емоцій в осіб з помірним рівнем задоволеності професією. На наш погляд, це може розглядатися як наслідок виявленої нами вище збалансованої та рівноцінної репрезентації позитивних та негативних оцінок власної професійної діяльності.

Нарешті поглянемо на результати порівняльного аналізу виділених кластерів за показниками методики «Якорі кар'єри» (таблиця 3.13).

Таблиця 3.13

Результати порівняльного аналізу досліджуваних с низьким, помірним та високим рівнем задоволеності професією за показниками методики «Якорі кар'єри» (значущі показники)

Шкала	Кластер	Ср. ранг	Хі-квадрат	ст.св.	Р
Професійна компетентність	№1: Помірна задоволеність	57,57	27,849	2	,000
	№2: Висока задоволеність	74,94			
	№3: Низька задоволеність	32,90			
Менеджмент	№1: Помірна задоволеність	58,50	36,492	2	,000
	№2: Висока задоволеність	31,35			
	№3: Низька задоволеність	79,32			
Автономія	№1: Помірна задоволеність	51,63	7,691	2	,021
	№2: Висока задоволеність	68,62			
	№3: Низька задоволеність	48,65			
Стабільність роботи	№1: Помірна задоволеність	55,45	38,779	2	,000
	№2: Висока задоволеність	32,66			
	№3: Низька задоволеність	82,42			
Стабільність місця	№1: Помірна задоволеність	60,78	21,481	2	,000
	№2: Висока задоволеність	35,68			
	№3: Низька задоволеність	71,19			
Виклик	№1: Помірна задоволеність	56,59	18,010	2	,000
	№2: Висока задоволеність	71,75			
	№3: Низька задоволеність	37,85			

Як ми можемо бачити з отриманих результатів, для осіб з високим рівнем задоволеності в якості мотиваторів професійної діяльності достовірно найбільш пріоритетними є такі цінності, як: професійна компетентність, автономія, та виклик.

Тобто, дані досліджувані більшою мірою, ніж особи з іншими рівнями задоволеності професією, в рамках виконання робочої діяльності вмотивовуються власними професійними знаннями і досвідом, можливістю працювати без зовнішнього тиску, та прагненням довести власну компетентність за рахунок подолання нових складних професійних завдань.

Для осіб з помірним рівнем задоволеності в якості мотиваторів професійної діяльності за усіма виявленими показниками характерна проміжна позиція між тими, хто має найвищий, і тими, хто має найнижчий рівень задоволеності.

Для осіб з низьким рівнем задоволеності в якості мотиваторів професійної діяльності достовірно найбільш пріоритетними є такі цінності, як: менеджмент, стабільність роботи і стабільність місця роботи.

Отже, простежується закономірність, згідно з якою для осіб з високим рівнем задоволеності професією більшою мірою характерне віддання переваги професійним цінностям, пов'язаним з залученням у робочу діяльність і професійним розвитком. На наш погляд, цей зв'язок є доволі очікуваним, адже прагнення до професійного розвитку і залученість є індикаторами позитивного ставлення до безпосереднього змісту і процесу професійної діяльності, - отже, й до професії в цілому.

Натомість, в осіб з низьким рівнем задоволеності професією спостерігаються менш однозначні тенденції, - як ми бачимо, саме вони найбільшою мірою прагнуть до менеджменту та керування іншими, - тобто, до робочої влади. На наш погляд, це може бути зумовлене тим, що, маючи низьку задоволеність від власної професії, дані особи можуть вбачати її підвищення за рахунок кар'єрного просування: в уявленні цих осіб може складатися образ, згідно з яким, маючи робочу владу, вони зможуть не виконувати обов'язки, які викликають у них емоційне відторгнення, доручаючи їх підлеглим.

Крім того, такий результат може зумовлюватися виявленим вище домінуванням зовнішньої негативної професійної мотивації в даних досліджуваних. У просуванні кар'єрними сходами вони можуть вбачати зменшення тиску з боку керівництва, який і є по своїй суті чинником зовнішньої негативної мотивації, за

рахунок того, що вони в такому випадку самі опиняться в ролі керівництва.

Отже, підведемо підсумок на основі порівняльного аналізу показників професійної мотивації в осіб з різними рівнями задоволеності професією.

Для осіб з високим рівнем задоволеності професією, у порівнянні з тими, хто характеризується помірним і низьким рівнями задоволеності, характерні значущо вищі показники внутрішньої професійної мотивації, вмотивованості прагненням до успіху, емоційного тону, діалогічності комунікації, гідності, результативності, вдячності, наполегливості, та мотиваційної орієнтації на такі цінності, як професійна компетентність, автономія, та виклик. Особливості професійної мотивації осіб з помірним рівнем задоволеності професією полягають у переважанні в них зовнішньої позитивної мотивації та амбівалентності емоцій в ході формування мотиваційних процесів. Для осіб з низьким рівнем задоволеності професією властиве переважання зовнішньої негативної мотивації, вмотивованості прагненням уникнення невдач, показників афективності, апатії, хаотичності комунікації, віктимності, гедонізму, самодеструкції та безвольності, а також - мотиваційної орієнтації на такі цінності, як менеджмент, стабільність роботи і стабільність місця роботи.

Висновки до розділу III

В осіб зрілого віку в ході здійснення професійної діяльності проявляється тенденція до переваги як позитивної, так і негативної зовнішньої мотивації - над внутрішньою. При цьому їхня вмотивованість успіхом, проявляючи себе помірно, знаходиться у рівновазі та тотожності мотивації уникнення невдач. Саморегуляція даних осіб характеризується амбівалентністю емоцій, відданням переваги діалогічній побудові комунікації, та домінуванням таких схильностей у поведінці, як: вдячність, нетерплячість, та упертість. Крім того, найбільш вагомими професійними цінностями, що визначають професійну вмотивованість осіб зрілого віку, є: менеджмент, професійна компетентність та стабільність роботи. Найменш привабливими є: підприємництво, служіння ідеалам та цінностям, а також – інтеграція стилів життя.

З віком в осіб зрілого віку в ході здійснення професійної діяльності все більшою мірою проявляється безвольність, що полягає у зростанні їхньої імпульсивності, мимовільності, неспроможності долати перешкоди на шляху до намічених цілей, пасивності і т.п.

Для осіб зрілого віку в цілому характерна помірна задоволеність власною професією, причому цей показник не виявляє зв'язку ані зі стажем їхньої професійної діяльності, ані з плином віку.

Для осіб зрілого віку в ході здійснення професійної діяльності існує три можливі рівні задоволеності професією: низький, за якого спостерігається виразне неприйняття професії та незадоволеність нею при очевидній схильності до формування негативного відношення до неї; середній, - для якого характерна збалансована врівноваженість негативних та позитивних оцінок власної професії; і високий – що вказує на виразне прийняття професії та задоволеність нею при відсутності схильності до формування негативного відношення до неї.

Для осіб з високим рівнем задоволеності професією, у порівнянні з тими, хто характеризується помірним і низьким рівнями задоволеності, характерні значущо вищі показники внутрішньої професійної мотивації, вмотивованості прагненням до успіху, емоційного тону, діалогічності комунікації, гідності, результативності, вдячності, наполегливості, та мотиваційної орієнтації на такі цінності, як професійна компетентність, автономія, та виклик. Особливості професійної мотивації осіб з помірним рівнем задоволеності професією полягають у переважанні в них зовнішньої позитивної мотивації та амбівалентності емоцій в ході формування мотиваційних процесів. Для осіб з низьким рівнем задоволеності професією властиве переважання зовнішньої негативної мотивації, вмотивованості прагненням уникнення невдач, показників афективності, апатії, хаотичності комунікації, віктимності, гедонізму, самодеструкції та безвольності, а також - мотиваційної орієнтації на такі цінності, як менеджмент, стабільність роботи і стабільність місця роботи.

ВИСНОВКИ

1. Задоволеність працею - це система відношень людини до здійснюваної нею професійної діяльності, в межах яких формується оцінка цієї діяльності за низкою параметрів: задоволеністю процесом роботи, інтересом до її змісту, позитивною оцінкою її результатів, прийнятністю винагороди за результати роботи, задоволеністю професійно-соціальним статусом, спрямованістю на професійне зростання та ін. Формування ставлення до професійної діяльності у зрілому віці має певні особливості. З одного боку, існують передумови, які значною мірою негативізують це ставлення, - до таких передумов відносять: нормативні та ненормативні кризи, характер особистісного розвитку, невідповідність професійних результатів очікуванням, уявленням та ідеалізованим образам тощо. Проте, з іншого боку, є чинники, які навпаки сприяють подальшому професійному розвитку професіонала: генеративність, інтегративність, прокреативність, особистісна відповідальність і т.п.

2. В досліджуваних осіб зрілого віку в ході здійснення професійної діяльності проявляється тенденція до переваги як позитивної, так і негативної зовнішньої мотивації - над внутрішньою. При цьому їхня вмотивованість успіхом, проявляючи себе помірно, знаходиться у рівновазі та тотожності мотивації уникнення невдач. Саморегуляція даних осіб характеризується амбівалентністю емоцій, відданням переваги діалогічній побудові комунікації, та домінуванням таких схильностей у поведінці, як: вдячність, нетерплячість, та упертість. Крім того, найбільш вагомими професійними цінностями, що визначають професійну вмотивованість осіб зрілого віку, є: менеджмент, професійна компетентність та стабільність роботи. Найменш привабливими є: підприємництво, служіння ідеалам та цінностям, а також – інтеграція стилів життя. З віком в даних людей все більшою мірою проявляється безвольність, що полягає у зростанні їхньої імпульсивності, мимовільності, неспроможності долати перешкоди на шляху до намічених цілей, пасивності і т.п.

3. Для досліджуваних осіб зрілого віку в цілому характерна помірна

задоволеність власною професією, причому цей показник не виявляє зв'язку ні зі стажем їхньої професійної діяльності, ні з плином віку. Всього для даних осіб існує три можливі рівні задоволеності професією: низький, за якого спостерігається виразне неприйняття професії та незадоволеність нею при очевидній схильності до формування негативного відношення до неї; середній, - для якого характерна збалансована врівноваженість негативних та позитивних оцінок власної професії; і високий – що вказує на виразне прийняття професії та задоволеність нею при відсутності схильності до формування негативного відношення до неї.

4. Для досліджуваних осіб зрілого віку з високим рівнем задоволеності професією, у порівнянні з тими, хто характеризується помірним і низьким рівнями задоволеності, характерні значущо вищі показники внутрішньої професійної мотивації, вмотивованості прагненням до успіху, емоційного тону, діалогічності комунікації, гідності, результативності, вдячності, наполегливості, та мотиваційної орієнтації на такі цінності, як професійна компетентність, автономія, та виклик. Особливості професійної мотивації осіб з помірним рівнем задоволеності професією полягають у переважанні в них зовнішньої позитивної мотивації та амбівалентності емоцій в ході формування мотиваційних процесів. Для осіб з низьким рівнем задоволеності професією властиве переважання зовнішньої негативної мотивації, вмотивованості прагненням уникнення невдач, показників афективності, апатії, хаотичності комунікації, віктимності, гедонізму, самодеструкції та безвольності, а також - мотиваційної орієнтації на такі цінності, як менеджмент, стабільність роботи і стабільність місця роботи.

Отже, гіпотеза дослідження була підтверджена.

ЛІТЕРАТУРА

1. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону*. 2010. №1. С. 97-101.
2. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2016. № 9. С. 26-28.
3. Базика Є. Л. Психічне здоров'я особистості як детермінанта її професійного потенціалу в пізньому зрілому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2018. Вип. 1(1). С. 32-39.
4. Борисюк А. С. Ставлення до себе як до професіонала. *Наукові записки. Сер. : Психологія і педагогіка*. 2010. Вип. 14. С. 76-88.
5. Ващенко І. В., Завацька Н. Є., Завацький Ю. А. Особливості ставлення до професії та професійного здоров'я у фахівців економічної галузі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. № 2. С. 61-67.
6. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київський націон. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. Київ, 2002. 197 с.
7. Жидецька С.В., Землянська Є.В. Особливості професійного становлення особистості в процесі професійної підготовки. *Право і безпека*. 2015. № 2, С. 202–207.
8. Карсканова С. В. Особливості професійної ідентичності психологічно благополучної особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2009. Т. 11. Ч. 4. 511 с. С .174-179.
9. Кліманська М. Психологічні особливості ставлення до професії соціального працівника. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. (10). С. 318-327.
10. Коваленко Т. Л. Мотиваційні фактори, що впливають на задоволеність працею персоналу на підприємствах. *Університетські наукові записки*. 2008. № 1. С. 393-396.
11. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця:

- монографія. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
12. Кокун О.М. Психологічно-професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2015. Том. VI: Психологія обдарованості. Випуск 10. С. 39 - 49.
 13. Кот М. І. Професійна мотивація студентів як спосіб активізації навчання. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 75(1). С. 130-132.
 14. Лазорко О. В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2015. Вип. 2(1). С. 41-47.
 15. Марченко І. Психологічний зміст ставлення молоді до обраної професії. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*. 2013. Вип. 1. С. 244-249.
 16. Мачушник О. Л. Ставлення студентів до обраного фаху як чинник їх пізнавальної активності. *Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2005. VII (1). с. 195-202.
 17. Мілорадова Н. Е., Попова Г. В. Професіогенез: сутність та особливості. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 берез. 2014 р.)*. Харків: ХНУВС, 2014. С. 204–207.
 18. Павлова О. Г. Професійна мотивація як педагогічна проблема. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 61. С. 121-128.
 19. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2015. Вип. 127. С. 177-180.
 20. Ткалич М. Г., Дубяга Я. І. Задоволеність працею в контексті професійної самореалізації персоналу: результати емпіричного дослідження. *Проблеми*

- сучасної психології. 2021. № 2. С. 97-104.
21. Шестопал І. А. Психологічні особливості професійної самореалізації жінок у зрілому віці. *PhD thesis, Рівненський державний гуманітарний університет*. 2017. №7. С. 165-178.
 22. Шолох О. А. Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професії як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2017. Вип. 142. С. 225-230.
 23. Штифурак В. С., Коліжук Г. В., Мельник І. М. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навч. посіб. / заг. ред. В. С. Штифурака. Вінниця: Ландо ЛТД, 2018. 418 с.
 24. Adams J.S. Inequality in social exchange. *Advanced Experimental Psychology*. 1965. 62. P.335–343.
 25. Alderfer C. Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press, 1972. 451 p.
 26. Ashley S. Walker Patricia A. Sorce. Correlates of Job Satisfaction of Early Career Employees in Printing and Publishing Occupations. *A Research Monograph of the Printing Industry Center at RIT Rochester*. NY. 2009. P. 75-82.
 27. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*. 2011. Vol. 3, issue 4. P: 77–86.
 28. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, N 3. P. 309–328.
 29. Boisvert D., Illidge A. Motivating clinical SAS programmers. *NESUG 2008: proceedings*. Pittsburgh, 2008. 112 p.
 30. Erikson E. H. Insight and responsibility: Lectures on the ethical implications of psychoanalytic insight. WW Norton & Co, 1964. 234 p.
 31. Green D., Walkey F., Taylor A. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991.V. 6 (3). P. 453-472.
 32. Havighurst R.J. Human development and education. New York : D. McKay Co,

1953. 338 p.
33. Heckhausen H., Heckhausen J. *Motivation and Action*. Springer Cham, 2018. 909 p.
 34. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New Jersey : Transaction Publishers, 1993. 180 p.
 35. Ishfaq A., Talar I. Relationship between Motivation and Job Satisfaction: A Study of Higher Educational Institutions. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 2011. Vol. 3, No. 2. p. 94–100.
 36. Jiang N. A study of lecturers' job satisfaction in selected universities. *China. Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 2011. Vol 3. No 1. P. 187-199.
 37. Jung C.G. *The Black Books 1913-1932. Notebooks of Transformation*. Philemon Foundation and W. W. Norton & Co, 2020. 648 p.
 38. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33, N 4. P. 692–724
 39. Kostner R., Lozier D. Motivation specialization in the context of professional activity. *Evolutionary Behavioral Sciences*. 2020. №6. P. 164-179.
 40. Lee R., Ashforth B. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 1996. V. 81. P. 123-133.
 41. Lewin K. Intention, will and need. In D. Rapaport, *Organization and pathology of thought: Selected sources*. *Columbia University Press*. 1951. P. 95-153.
 42. Locke E. A. *The Illusion of Determinism: Why Free Will Is Real and Causal*. BookBaby, 2017. 132 p.
 43. Lowler E.E. *Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay System*. San Francisco; Jassay-Bass, 1990. 331 p.
 44. Maslow A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943. №50. P. 370-396.
 45. McClelland DC. *Human Motivation*. Cambridge University Press, 1988. 567 p.
 46. Oktay J. S. Burnout in hospital social workers who work with AIDS patients. *Social-Work*. 1992. Vol.37 (5). P. 432-439.
 47. Pinder C.C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. 2nd Edition. Psychology

- Press, 2008. 600 p.
48. Ryan R.M., Deci E.L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*. 2001. No52. P.141–166.
 49. Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002. V. 3. P. 71-92.
 50. Schumacker R. E. Lomax, R. G. A beginner's guide to structural equation modeling. (2rd. ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2010. 344 p.
 51. Sheldon K. M., Osin E. N., Gordeeva T. O., Suchkov D. D., Sychev O. A. Evaluating the dimensionality of Self-determination theory's relative autonomy continuum. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2017. 43(9), 1215–1238.
 52. Vroom V. H. Work and Motivation. Wiley, 1964. 331 p.
 53. Zeigarnik B. Untersuchungen zur Handlungs und Affektpsychologie. *Psychologische Forschung*. 1927. Bd. 9, H. 1. P. 81–85.

Анотація

Якуніна С. Особливості професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією

У роботі проведено аналіз понять професійної мотивації; розглянуто феномен задоволеності працею як предмет психологічних досліджень; визначено особливості ставлення до професійної діяльності у зрілому віці.

В рамках емпіричного дослідження, у якому взяло участь 111 осіб зрілого віку, що на момент дослідження працювали в рамках різних професій виробничого і невиробничого типів, проведено вивчення виразності професійної мотивації та її взаємозв'язку зі стажем роботи та віком респондентів; досліджена виразність задоволеності професією в даних осіб; на основі кластерного аналізу виділено рівні задоволеності професією. В ході порівняльного аналізу виявлено особливості професійної мотивації в осіб зрілого віку з різним рівнем задоволеності обраною професією.

Ключові слова: мотивація; професійна мотивація; задоволеність професією; ставлення до професії; оцінка професійної діяльності; професійні потреби; зрілий вік; рівні задоволеності професією.

Summary

Yakunina S. Peculiarities of professional motivation in adults with different levels of satisfaction with the chosen profession

The work analyzes the concepts of professional motivation; considered the phenomenon of job satisfaction as a subject of psychological research; features of attitudes towards professional activity in adulthood are determined.

As part of an empirical study, in which 111 people of mature age, who at the time of the study worked in various occupations of industrial and non-industrial types took part, studied the expressiveness of professional motivation and its relationship with the length of work and the age of the respondents; the expressiveness of satisfaction with the profession in these individuals was investigated; on the basis of the cluster analysis, the levels of satisfaction with the profession were identified. In the course of the comparative analysis, the peculiarities of professional motivation in mature-age persons with different levels of satisfaction with the chosen profession were revealed.

Keywords: motivation; professional motivation; satisfaction with the profession; attitude to the profession; assessment of professional activity; professional needs; mature age; levels of satisfaction with the profession.