

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА Загальної психології
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Типологічні особливості задоволеності роботою фахівців
різних напрямків професіоналізації

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

Рябцева О.В.

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник: Кандидат психологічних наук, доцент – Кочарян Ігор
Олександрович

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____

Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

м. Харків – 2023_рік

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ..... | 6 |
| 1.1. Поняття «професіоналізації» особистості і психологічних чинників, які на неї впливають | 6 |
| 1.2. Психологічні індикатори професіоналізації | 10 |
| 1.3. Роль психологічних типів у виборі професії | 18 |
| Висновки до I розділу | 28 |
| РОЗДІЛ II. МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ..... | 30 |
| 2.1. Програма і процедура проведення дослідження, опис вибірки респондентів | 30 |
| 2.2. Психодіагностичні методики дослідження..... | 31 |
| Висновки до II розділу | 36 |
| РОЗДІЛ III. ДОСЛІДЖЕННЯ ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ У ФАХІВЦІВ РІЗНИХ НАПРЯМКІВ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ | 37 |
| 3.1 Аналіз результатів визначення психотипів особистості у фахівців різних напрямків професіоналізації..... | 37 |
| 3.2. Дослідження кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою у респондентів | 45 |
| 3.3. Встановлення типологічних особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації | 54 |
| 3.4 Встановлення рівномірності розподілу типів у фахівців різних напрямків професіоналізації | 61 |
| Висновки до III розділу..... | 63 |
| ВИСНОВКИ | 644 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 66 |
| ДОДАТКИ | 71 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. У зв'язку зі зростаючим інтересом до психології, особистісного розвитку, профорієнтаційних напрямів самореалізації важливо вивчати зв'язок між психотипом особистості, її цінностями та задоволеністю кар'єрою, оскільки це може допомогти людям краще пізнати і зрозуміти себе, розвинути свій потенціал та попередити передчасне вигорання на роботі.

Розуміння свого психотипу особистості допомагає пізнати свої сильні і слабкі сторони, з'ясувати чинник впливу на розвиток особистісних та професійно важливих якостей, зрозуміти власну мотивацію вибору професійної діяльності та загальної побудови життєвих планів.

Розуміння зв'язку між психологічним типом та цінностями особистості фахівця дає змогу: спрогнозувати рівень його задоволеності тією чи іншою працею і професією, тим, які стратегії самореалізації будуть працювати швидше, які довше, а які взагалі не спрацюють; визначити особливості задоволеності працею та професійною діяльністю у працівників різних сфер професійної самореалізації; допоможе роботодавцям покращити процеси професійного підбору, оцінки та управління персоналом; забезпечить підвищення продуктивності, зниження відтоку кадрів з організації тощо.

Задоволеність роботою та розуміння відповідності кар'єрних орієнтацій психологічному типу є важливими компонентами якості професійного життя. Саме тому вивчення особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації відповідно до їх психотипу може сприяти створенню умов, які підвищать задоволеність роботою та стимулюватимуть професійне зростання фахівців у різних сферах.

Знаючи психотип іншої людини, її поведінку, можна краще зрозуміти її мотивацію, вплинути на продуктивність її праці. А тому, враховуючи індивідуальні особливості психотипу, професійної спрямованості та задоволеності працею у фахівців, можна покращити якість міжособистісних відносин і комунікації у виробничому колективі, створити персоналізовані підходи до розвитку особистості,

зрозуміти, як той чи інший психотип проявляє себе в процесі самореалізації та впливає на досягнення цілей організації.

Однак малодослідженим залишається питання індивідуально-типологічних особливостей задоволеності працею у фахівців. Все вищевказане зумовлює актуальність вибору теми дослідження: «Типологічні особливості задоволеності роботою фахівців різних напрямків професіоналізації».

Об'єкт дослідження: професіоналізація особистості.

Предмет дослідження: типологічні особливості задоволеності роботою фахівців різних напрямків професіоналізації.

Мета дослідження: визначити роль типологічних особливостей задоволеності роботою у представників різних напрямків професіоналізації.

Гіпотеза дослідження:

1. Існує статистично значимий взаємозв'язок між психотипом особистості: його домінуючою психічною функцією та кар'єрними цінностями і задоволеністю роботою. Особистості з розвиненою домінуючою психічною функцією, яка збігається з їхніми кар'єрними цінностями, виявлятимуть вищий рівень задоволеності роботою порівняно з особистостями, у яких спостерігається дисгармонія між домінуючою психічною функцією та кар'єрними цінностями.
2. Психологічний тип особистості впливає на вибір професії, задоволеність роботою та кар'єрні орієнтації особистості.

Завдання дослідження:

1. Дослідити сутність "професіоналізації" особистості, розглянути роль психологічних типів при виборі професії та здійсненні професійної діяльності, а також вивчити психологічні чинники, що впливають на професійну діяльність.
2. Дослідити кар'єрні орієнтації та задоволеність роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації;
3. Виявити зв'язок психологічних функцій з кар'єрними орієнтаціями та задоволеністю роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації.

Методи та організація дослідження:

- *теоретичні методи аналізу даних*: вивчення та аналіз науково-психологічної літератури з досліджуваної тематики; синтез, порівняння, узагальнення, систематизація основних положень щодо професійного шляху, професіоналізації, впливу індивідуально-типологічних властивостей особистості на її професійну самореалізацію, вивчення особливостей психотипу особистості та його впливу на задоволеність роботою;

- *емпіричні методи аналізу даних*: опитування, тестування, якісний та кількісний аналіз даних, обробка отриманих результатів емпіричного дослідження;

психодіагностичні методики:

- Тест MBTI на визначення психотипу;
- Тест «Якоря кар'єри Е. Шейна»;
- Опитувальник задоволеності роботою JSS (Job Satisfaction Survey, JSS).

- *статистичні методи аналізу*: Критерій нормальності розподілу Колмогорова-Смірнова, коефіцієнт кореляції Спірмана, U-критерій Мана-Уїтні, Хі-квадрат.

Вибірку опитуваних склали фахівці рівня «спеціаліст», представники професій з трьох сфер: IT, Продажі, HR. Загальна вибірка складає 75 осіб. Вік опитуваних від 25 до 40 років, серед них 35 чоловіків та 40 жінок. Всі опитувані мають вищу освіту, середній стаж трудової діяльності від 5 до 10 років.

Практичне значення дослідження полягає у потенціалі для практичного використання напрацьованих результатів у психологічній та профорієнтаційній практиці і покращенні якості життя працівників, підвищенні їх задоволеності роботою. Результати дослідження можуть послужити основою для розробки індивідуальних планів кар'єрного росту, допомагаючи фахівцям сфер HR, IT та продажів реалізувати свої кар'єрні амбіції і досягати більшої задоволеності в своїй професійній діяльності.

Структура роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (47 найменувань), додатків (3 шт.). Ілюстрована за допомогою 8 таблиць і 4 рисунків, викладена на 70 сторінках. Основний зміст роботи становить 64 сторінки.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття «професіоналізації» особистості і психологічних чинників, які на неї впливають

Професіоналізація особистості є актуальною та важливою проблемою сучасного суспільства. У сучасному світі зростає значення професійних якостей та навичок, які дозволяють досягати успіху в кар'єрному розвитку та виконанні професійних обов'язків. Професіоналізація вимагає від особистості розвитку специфічних компетенцій, знань, вмінь та цінностей, що сприяють досягненню високого професійного стандарту.

Розглянемо поняття «професіоналізація» та його значення для особистісного розвитку та кар'єрного успіху.

Професіоналізація розуміється як безперервний процес становлення фахівця, що починається із вибору професії, реалізується під час професійного навчання у ЗВО, триває протягом професійного життя і закінчується після припинення такої діяльності (при виході на пенсію) [10; 31].

С. Дружилов розуміє професіоналізацію як «процес і результат входження людини у професію, оволодіння нею конкретним видом діяльності і, як наслідок, здобуття необхідних якостей (професійних знань, умінь, навичок, професійної самосвідомості, професійних цінностей, мотивації та ін.) – становлення професіоналізму» [16, с. 186].

Професіоналізація визначається як процес розвитку і формування професійної компетентності та ідентичності особистості. Поняття професіоналізації походить від латинського слова «professio», що означає професію або заняття. Воно відображає процес розвитку особистості, який дозволяє досягати високого рівня професійної компетентності, ефективно виконувати професійні завдання та досягати успіху в обраній сфері діяльності. Уперше поняття професіоналізації активно досліджувалося в соціології та організаційній теорії. Однак, з часом воно отримало широке

застосування в психологічному дослідженні, де вивчаються особистісні аспекти професіоналізації, такі як мотивація, самосвідомість, самомотивація та інші.

Професіоналізація особистості включає ряд аспектів:

- По-перше, це засвоєння спеціалізованих знань, які стосуються обраної професії. Це можуть бути теоретичні знання, практичні навички та експертиза, що дозволяють виконувати професійні завдання високої якості.
- По-друге, професіоналізація передбачає розвиток специфічних вмінь та навичок, які є необхідними для ефективного виконання професійних обов'язків. Це можуть бути комунікаційні навички, лідерські вміння, критичне мислення, проблемне мислення та інші.
- По-третє, професіоналізація включає прийняття професійних цінностей та етичних стандартів, які в свою чергу є наслідком психологічного типу особистості. Це означає розуміння і відповідність етичним принципам, що характеризують обрану професію.

Процес професіоналізації починається з вибору професії або сфери діяльності. Поступово, здобуваючи знання, розвиваючи вміння та пройшовши через досвід, особистість проходить шлях професіоналізації.

Як вказує В. Верба, «найважливішою складовою професіональної діяльності є система професійних знань, навичок і компетенцій, що характеризують підготовленого фахівця і відрізняють його як представника конкретної професії від інших. Професіоналізація фахівця починається зі спеціальної освіти, яка дає йому певний набір теоретичних знань і практичних навичок, необхідних у професії, ознайомлює з нормами і професійними практиками, сприяє засвоєнню професійної етики, надає формальне підтвердження професійного статусу у вигляді сертифікатів, дипломів, що легітимуює його претензії на експертне знання професіонала» [12, с. 153].

Вчена Н. Пов'якель охарактеризувала суттєві позитивні зміни у процесі набуття професіоналізму: «зміна спрямованості особистості; збільшення досвіду та підвищення кваліфікації; розвиток психічних пізнавальних процесів; розвиток особистісно-ділових якостей; підвищення професійно-психологічної готовності фахівця» [28, с. 43].

Шлях професіоналізації тотожний побудові кар'єрного шляху, для якого важливим є усвідомлення деяких особистісних аспектів таких, як кар'єрні цінності та орієнтації та особливості свого психологічного типу, адже від цього і залежить кар'єрний шлях.

Основні компоненти професіоналізації включають розуміння своїх ціннісних орієнтацій, професійну компетентність, саморефлексію, відповідальність, самомотивацію, професійну ідентичність та задоволеність своєю кар'єрою.. Професійна компетентність охоплює знання, вміння та навички, необхідні для ефективного виконання професійних завдань. Саморефлексія включає усвідомлення своїх сильних та слабких сторін, постійне вдосконалення та самовдосконалення. Відповідальність означає відповідальне ставлення до своїх обов'язків і роботи, включаючи етичні аспекти. Самомотивація мотивує особистість до досягнення високих стандартів та постійного розвитку в професійній сфері. Професійна ідентичність включає в себе впізнавання себе як представника певної професії, засвоєння її цінностей та норм.

Вплив професіоналізації на особистість є значний. Вона сприяє розвитку самовизначеності, самооцінки та самореалізації.

Існує ряд досліджень і підходів, що вивчають професіоналізацію особистості з психологічного погляду. Розглянемо деякі з них:

- Теорія становлення професіоналізму (Engeström, 1987): Ця теорія висвітлює процес розвитку професіоналізму від початкового етапу до стану експерта. Вона враховує фактори, що сприяють професійному розвитку, такі як соціалізація в професійній групі, засвоєння професійних норм та цінностей, розвиток вмінь і компетенцій.
- Теорія професійної ідентичності (Savickas, 2005): Ця теорія акцентує увагу на формуванні професійної ідентичності як процесу, що включає розуміння себе як професіонала, прийняття професійних цінностей і ролей, а також інтеграцію цих аспектів в особистісний самообраз.
- Теорія професійного розвитку (Super, 1990): Ця теорія розглядає розвиток професійної кар'єри як послідовність етапів, що включають експлорацію

професійних можливостей, затвердження професійного вибору, входження в професію, розвиток та занурення в неї.

- Теорія автентичності (Deci & Ryan, 2000): Ця теорія підкреслює важливість автентичності в професійному розвитку. Вона стверджує, що особистість, яка відчуває глибоку зв'язок між своїми цінностями, потребами і професійною діяльністю, має більшу мотивацію та задоволення від професійного зростання.
- Теорія саморефлексії (Boud, 1999): Ця теорія стверджує, що саморефлексія, тобто свідоме розуміння власних думок, почуттів, дій та мотивацій, є ключовим елементом професіоналізації. Вона сприяє свідомому вдосконаленню та саморозвитку, що веде до професійного зростання.

Ці дослідження та підходи сприяють розумінню процесу професіоналізації та вивченню психологічних чинників, які впливають на нього.

В сучасних динамічних соціально-економічних умовах, «щоб вижити і витримати конкуренцію, забезпечити благополуччя і стабільність на майбутнє, працівник має постійно прагнути до вдосконалення своєї професійної компетентності, набувати професіоналізму, бути здатним до постійного розвитку, а також аналізу власного місця в соціальному і професійному середовищі» [1, с. 215].

В рамках науково-дослідницької роботи ми розглянемо процес професіоналізації працівників рівня кваліфікації «спеціаліст» професій сфер продажів, HR, IT. Причиною вибору саме цих сфер та професій стала їх актуальність в сьогоденні. Це добре оплачувані професії, потрібні, з можливістю працювати дистанційно та зростати професійно як горизонтально так і вертикально.

Далі ми детальніше розглянемо психологічні чинники, індикатори, які впливають на процес професіоналізації особистості, включаючи мотивацію до професійного розвитку та кар'єрні цінності, психологічний комфорт у професійній діяльності в рамках чинників задоволеності своєю роботою.

1.2. Психологічні індикатори професіоналізації

Професіоналізація особистості супроводжується певними чинниками, індикаторами, які відображають сутність та якість цього процесу.

До таких індикаторів відноситься кар'єрні орієнтації та цінності особистості, особливості психологічного типу та рівень задоволеності своєю кар'єрою, задоволеність працею.

Існує не один погляд на розуміння кар'єрних орієнтацій та цінностей. Так, наприклад, Н. М. Майорчак та К.С. Мозола бачили кар'єрні орієнтації, як елемент Я-концепції, який не є сталим, а формується все життя. Кар'єрні орієнтації хоч і можуть змінюватись, все ж таки є досить стійкими.

М.П. Фальчук та Н.В. Перегончук визначають кар'єрні орієнтації як внутрішнє джерело кар'єрних цілей. Американський психолог і дослідник Е. Шейн більш детально розкрив поняття та класифікував кар'єрні орієнтації, заснувавши концепцію «Якорі кар'єри». На його думку, «кар'єрні якорі» представляють собою уявлення співробітника про себе та його ключові цінності, навички та мотиви, які визначають вибір кар'єри. За допомогою цих «якорів» можна передбачити, який вид кар'єри буде найбільш задовольняти людину. Передбачати цей фактор важливо, оскільки люди намагаються вибрати такий спосіб життя, який відповідає найважливішим для них цінностям. Тому підхід Е. Шейна [47] дозволяє визначати, що мотивує людьми у їхній професійній кар'єрі та формувати для них відповідну мотивацію. Е. Шейн вважав, що особистісні цінності впливають на задоволення роботою, тобто задоволення від завдань, які люди повинні успішно вирішувати на роботі. Він також припускав, що мотивація до роботи є найбільш сильною, коли людина виконує завдання, які узгоджуються з її цінностями (цит. за С. Онуфрив [22]). Згідно його концепції існує 9 кар'єрних якорів: «Професійна компетентність»; «Менеджмент»; «Автономія, незалежність»; «Стабільність»; «Служіння»; «Виклик»; «Інтеграція стилів життя»; «Підприємництво».

Окрім Е. Шейна про взаємозв'язок кар'єри та цінностей говорили Дж. Голланд, Д. Браун, Р. Девіс і Л. Лофквіст, В. Паттон і М. Макмен, Ф. Парсонса, Р. Мак-Крей та О. Джон. [32; 45 ;47].

Були проведені дослідження щодо статевої відмінності кар'єрних орієнтацій, які показали, що чоловіки більш орієнтовані на виклик та підприємництво, а жінки на стабільність та інтеграцію стилів життя. Чоловіки також більш схильні до автономності в кар'єрі, а жінки до стабільності та професійної компетентності.

Розуміння своїх кар'єрних цінностей та психотипу може допомогти людині знайти більш задовільну та відповідну зі своїми особистісними особливостями професію. Це дозволяє вибрати роботу, яка буде більш співвідноситися зі своїми потребами та характером.

Відповідність змісту роботи кар'єрним цінностям, впливає на рівень задоволеності кар'єрою. [33]. При цьому якість роботи є ключовим фактором, що визначає задоволеність роботою під час процесу. [5; 11; 17; 22]. Тобто важливим індикатором професіоналізації виступає поняття «задоволеності роботою».

Задоволеність роботою є одним із ключових аспектів професійного життя, яке має велике значення для якості життя працівника, його емоційного стану та загального самопочуття.

За ствердженням Л. Петрової, загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність [24, с. 77].

Крім того, Л. Петрова зазначає, що задоволеність працею є результатом сприйняття самими працівниками того, наскільки їхня робота забезпечує задоволення важливих, з їх точки зору, потреб. Більш повний підхід до вивчення задоволеності працею включає дослідження таких елементів оцінки задоволеності, як: обсяг виконуваної роботи; напруженість праці; організація праці; зміст праці; санітарно-гігієнічні умови праці; режим праці та робочого часу; розмір заробітку; розподіл

премій; взаємини з керівництвом; взаємини з колегами по роботі; можливість посадового і кваліфікаційного зростання [24, с. 77].

Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність [25].

За даними В. Корольчук, Н. Пов'якель, задоволеність працею виступає як особлива якісна характеристика особистості, що пов'язує її власні особливості та динаміку розвитку з тією діяльністю, в яку виявляється включена людина. Цей зв'язок можна розглядати двояким чином: з одного боку, деякі особистісні особливості впливають на становлення задоволеності і сам процес трудової діяльності; з іншого боку, задоволеність діяльністю повинна позитивним чином впливати на особистісний розвиток і саморозвиток людини [28; 29].

Задоволеність професією складається з декількох показників: задоволеність престижністю професії, задоволеність своїм професійним статусом, задоволеність ступенем свого професіоналізму, задоволеність тим, наскільки професія відповідає характеру людини, задоволеність перспективами кар'єрного зростання, задоволеність від творчості в роботі, задоволеність матеріальними доходами від професії, задоволеність професійними пільгами та привілеями [25].

На сьогоднішній день в рамках психології та соціології праці накопичений величезний масив даних, пов'язаних з проблемою задоволеності роботою. Їх аналіз дозволив виявити ряд цікавих закономірностей. Наприклад, у роботі І. Ільїна наголошується, що на ступінь задоволеності працівника власною трудовою діяльністю значно впливає його вік. У віці від 20 до 30 років задоволеність працею знижується через розбіжності між задуманими планами молодих людей щодо своєї кар'єри або роботи на певній посаді і тією реальною обстановкою, в якій даний співробітник перебуває, – «шок при зіткненні з реальністю». Згодом співробітник звикає і пристосовується до цього і досягає певних професійних цілей, його

задоволеність поступово збільшується; пік її припадає на вік близько 40 років. За цим періодом слідує «криза середини кар'єри», яка зазвичай спостерігається у віці від 45 до 50 років. Після розв'язання цієї кризи рівень задоволеності знову підвищується, але знову починає падати, коли людина готується до виходу на пенсію (цит. за В. Вербою [12]).

Задоволеність трудовою діяльністю включає наступні аспекти: задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, матеріальний добробут і т. д. [16].

Відсутність спільності в ціннісно-смысловій сфері впливає на взаємини співробітників усередині організації, що, природно, позначається на настрої працівника, його працездатності і активності, здоров'ї, впливає на формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі і його згуртованість. Подібність у ціннісно-смысловій сфері керівника і співробітників сприяє розвитку міжособистісної привабливості членів групи, в результаті цього зростає згуртованість, а як наслідок – підвищується задоволеність працею [28].

Оскільки задоволеність працею є найважливішим психологічним результатом трудової мотивації, підставою для такої класифікації можуть служити мотиви трудової діяльності. В результаті можуть виділятися три групи факторів задоволеності трудовою діяльністю:

1) фактори, зумовлені дією раціоналістичних мотивів трудової діяльності (умови та організація праці, оплата, винагороди, пільги);

2) фактори, зумовлені дією соціальних мотивів трудової діяльності (психологічний клімат у колективі, можливість кар'єрного зростання, можливість впливати на справи в колективі);

3) фактори, зумовлені дією мотивів самоактуалізації (компетентність, стиль і методи роботи керівництва, можливість професійного зростання) [29].

Серед факторів, які впливають на задоволеність працею, у психологічній літературі виділяються наступні: 1) рівень запитів працівника до змісту і умов праці; 2) оцінка стану умов праці та їх адекватність вимогам працівника; 3) міра власних

зусиль суб'єкта в досягненні бажаних умов праці; 4) ступінь можливості впливу робітника на вдосконалення умов праці [29].

Нині спостерігається досить стійка тенденція до збільшення задоволеності працею в послідовності кар'єрного розвитку за типом «робітники-службовці-керівники» за цілим рядом чинників: об'єктивність оцінки роботи керівником; інформованість про справи в організації; можливість впливати на справи в колективі; можливості професійного та кар'єрного росту; стиль і методи керівника; можливість відчувати власну значущість; можливість проявити творчість, продемонструвати здібності [29].

Особистісні компоненти задоволеності трудовою діяльністю можна розділити на актуальні (наявні) і потенційні (можливості, які відкриває робота) (табл. 1.1):

Таблиця 1.1.

Особистісні компоненти задоволеності роботою

| Актуальні | Потенційні |
|--|---|
| задоволеність: процесом і змістом роботи; своїм поточним службовим становищем, своєю роллю в організації; своїми досягненнями. | задоволеність: можливістю саморозвитку; можливістю кар'єрного росту; можливістю самореалізації (я підходжу для цієї роботи, я на своєму місці, вона осмислена). |

Психологами М. Корольчук, В. Корольчук, В. Осьодло та ін. висловлюється думка про те, що вплив особливостей особистості працівника на задоволеність роботою сильніша в тих видах діяльності, де індивідуальні особливості виступають засобом праці і визначають успішне виконання робочих завдань [29].

За переконанням ряду психологів (М. Корольчук, В. Корольчук, В. Осьодло та ін.), задоволеність людини своєю професійною діяльністю, обумовлена сукупністю таких особистісних утворень як: смисложиттєві орієнтації; віра в позитивну природу людини та її здатність до творчого саморозвитку; спрямованість на спілкування, роботу і предмет викладання; переконаність у суспільній значущості своєї професійної діяльності [29].

Л. Бахмутова зазначає про те, що задоволеність роботою залежить від особистісних рис – свідомості, доброзичливості, екстраверсії, нейротизму. Крім того,

дослідниця зазначає, що особистісні особливості впливають як на загальну задоволеність роботою, так і на окремі її компоненти [4].

Показник задоволеності роботою може варіюватися від низького до високого і останнім він може бути тільки у разі відповідності цінностей та психотипу особистості відповідній професії та цінностям компанії. Розуміння концепції задоволення роботою та його впливу на працівників та організації може стати основою для розвитку стратегій, спрямованих на покращення робочого середовища і підвищення задоволення роботою. Вимірювання задоволення роботою може здійснюватися шляхом анкетування, спостереження, інтерв'ю та інших методів, що дозволяють отримати об'єктивну інформацію.

Задоволені працівники більш інноваційні, віддають більше зусиль у виконання своїх обов'язків, більш задоволені своєю кар'єрою та більш вірогідно залишаються в організації. Задоволення роботою також має вплив на організацію, зокрема на робочий клімат, витрати, репутацію та здатність привернути та зберегти талановитих працівників. Фактори, що впливають на задоволення роботою, можуть бути різноманітні і включають як особисті, так і організаційні аспекти. Деякі з найважливіших факторів такого впливу включають:

- Розуміння цінностей. Якщо працівник відчуває гармонію між своїми особистими цінностями та цілями організації, це сприяє більшому задоволенню роботою.
- Розуміння ролі. Якщо працівник чітко усвідомлює свої обов'язки та роль у команді, він відчуває більшу задоволеність від своєї роботи.
- Розвиток та можливості. Продуктивність та задоволеність зростають, коли працівник має можливість навчатися новим навичкам, розвиватися та зростати у своїй кар'єрі.
- Робоче середовище. Створення сприятливого клімату, де працівник відчувається поважним, підтриманим та вільним висловлювати свої думки, має важливе значення.
- Визнання та винагорода. Коли працівник відчуває, що його зусилля і внесок цінуються та винагороджуються, це позитивно впливає на його мотивацію та задоволення від виконання робочих обов'язків.

- Робочий баланс. Коли працівник має можливість забезпечити гармонію між професійними та особистими зобов'язаннями, це сприяє відчуттю добробуту і задоволення від роботи.
- Лідерство та комунікація. Ефективні лідерські навички, відкритість до спілкування та здатність до слухання працівників сприяють створенню довірливої та підтримуючої робочої атмосфери.
- Оплата та винагорода: справедлива та адекватна оплата роботи, а також система винагороди за досягнення та високу продуктивність впливають на задоволення роботою.

До факторів, що впливають на задоволеність роботою і життям, відносяться також як внутрішні, так і зовнішні. Внутрішні фактори задоволеності роботою і життям, що характеризують саму людину та її місце у соціальних відносинах, включають: соціально-психологічні (характер, риси особистості (невротизм і екстравертизм, генетичні фактори, рівень оптимізму, відкритості); соціально-демографічні – стать, вік; соціально-економічні (трудове становище, досвід безробіття, рівень освіти); і контекстуальні, ситуаційні, життєві обставини (стан здоров'я, сімейний стан тощо).

Зовнішні фактори задоволеності роботою і життям, що характеризують середовище, в якому живе людина: соціальне оточення, соціальні зв'язки; інституційні – форми демократії, ідеологічна різноманітність в уряді, політичні та часткові свободи; економічні – на рівень задоволеності життям може впливати рівень безробіття, інфляції, загальний стан економіки країни; екологічні – зокрема, висувалися гіпотези про вплив на задоволеність життям клімату, в якому живе людина.

На думку М. Довгої та Г. Михайлішин, задоволеності життям сприяє успіх людини у різних сферах життєдіяльності [30]. У праці О. Романовського доведено, що успіх сприяє досягненню людиною стану задоволеності життям, яке, у свою чергу, є живлющим середовищем для подальших дій, що сприяють меті самореалізації. Цей стан стимулює зростання, яке не обов'язково має бути пов'язане з традиційною

діяльністю, а може стосуватись емоційної, моральної, духовної зрілості людини або розвитку інших сторін його потенціалу, що також є життєвим успіхом [27, с. 4].

Урахування цих факторів і впровадження відповідних стратегій може допомогти підвищити рівень задоволення роботою у працівників і покращити продуктивність організації в цілому.

Водночас якщо людина не задоволена трудовою діяльністю, то відбувається синдром професійного вигорання, що веде до того, що робота вже не викликає інтересу у людини, вона не бажає досягати якихось успіхів у своїй праці. У зв'язку з цим може початися депресія і незадоволення повністю своїм життям [7].

За даними І. Лясковської, на задоволеність професійною діяльністю впливають кризові ситуації в розвитку людини, а також ступінь їх переживань. Найбільш гострою і такою, що зачіпає проблеми професійної діяльності, є криза середнього віку, що визначається як психологічний феномен, обумовлений соціальними та психологічними чинниками, і переживається людьми 37-40 років як переоцінка досягнутого в житті шляхом продуктивного ставлення до життєвих змін, що характеризується позитивними чи негативними проявами [19, с. 121].

Таким чином, на формування задоволеності трудовою діяльністю впливає досить значна кількість факторів, серед яких виділяються як внутрішні, так і зовнішні, організаційні та психологічні, мотиваційні та гігієнічні та інші. Так, зокрема, до мотиваційних факторів задоволеності трудовою діяльністю належать: зміст праці; досягнення в роботі; визнання з боку оточуючих; можливість кваліфікаційного зростання. До «гігієнічних» факторів задоволеності трудовою діяльністю належать: умови праці; заробітна плата; лінія поведінки адміністрації; взаємовідносини між працівниками.

Задоволеність роботою залежить від таких особистісних якостей, як доброзичливість, екстраверсія, нейротизм, свідомість. Вищеназвані фактори задоволеності трудовою діяльністю в комплексі забезпечують успішність виконання працівником поставлених завдань професійної діяльності та сприяють зростанню його задоволення від життя та життєдіяльності в цілому.

1.3. Роль психологічних типів у виборі професії

Одним із важливих чинників, що впливають на професіоналізацію, забезпечують успішність вибору професії та досягнення завдань самореалізації у професійній діяльності, є психотип особистості.

Психологічний тип відносять до соціально-психологічних чинників кар'єрних орієнтацій. Психологічні типи – це концепція, яка описує варіації в особистісних рисах людей. Вона базується на роботі швейцарського психіатра та психолога Карла Густава Юнга, який розробив теорію про існування різних психологічних типів в кінці 19-го та початку 20-го століть. Говорячи про типи, Юнг розумів типи свідомості.

Спираючись на свої дослідження психотерапії, вивчення людської свідомості, К.Г. Юнг звернув увагу на те, що люди мають різні стилі мислення, поведінки та взаємодії зі світом, та запропонував розрізнити їх за допомогою поняття «типів особистості». К.Г. Юнг казав, що поки існують люди існує і різниця між ними.

Очевидні погляду відмінності у поведінці людини є результатом її переваг, пов'язаних з основними функціями, які виконує людська особистість впродовж життя. Ці переваги «виявляються у ранньому дитинстві та формують основу нашої особистості. Ці переваги являються ядром наших симпатій і антипатій, а також завдань і подій протягом усього життя» [42, с. 37]

В 1921 році у своїй роботі «Психологічні типи» Юнг повністю описав свою концепцію психологічних типів. Таким чином Юнг виділив чотири основних типи особистості: екстравертний та інтровертний, а також раціональний та ірраціональний, а потім, як головний фактор диференціації психологічних типів визначив чотири функції свідомості: мислення (Thinking), відчуття (Feeling), сприйняття (Sensing) та інтуїцію (Intuition). [42;43].

Кожна з чотирьох функцій відповідає за сприйняття та обробку інформації на різних рівнях. Усі чотири функції представлені двома парами протилежностей: мислення – відчуття, що проявляються за допомогою раціонального способу інтерпретації досвіду та сприйняття – інтуїція, які оминають зовнішній і внутрішній світ та не використовують додаткові процеси пізнання чи оцінки. Таким чином, чим

більше у людини проявлена одна функція з пари зазначених, тим менше буде проявлена інша. Та, що проявлена більше – це домінуюча функція.

Залежно від того, згідно прояву якої функції людина сприймає цей світ та обробляє одержану від нього інформацію, ми можемо зробити висновок, яка з психічних функцій у цієї людини є більш розвиненою, тобто домінуючою. Ця домінуюча функція, екстравертно або інтровертно направлена і являє собою психологічний тип особистості. Оскільки функцій чотири, то кожна з них займає певну з чотирьох позицій у свідомості, тобто кожен тип особистості має не тільки домінуючу, а і допоміжну, третичну та нижчу (або її ще називають «непроявленою») функції, кожна з яких показує сильні або слабкі сторони особистості [37; 42].

Відповідно до вищезазначеного, домінуюча психічна функція – це та функція, яка визначає основний спосіб сприйняття та обробки інформації в свідомості людини. Домінуюча функція впливає на спосіб мислення, вирішення проблем та сприйняття світу. Вона відповідає за мотиви та цінності людини, за те, що людиною керує при прийнятті рішень та поглядах на життя, вона відповідає на питання «навіщо?». Домінуюча функція визначає поведінку особистості [36].

Другою за ієрархією прояву є допоміжна психічна функція. Роль допоміжної також може виконувати будь-яка з чотирьох функцій. За теорією Карла Густава Юнга, допоміжна психічна функція - це друга за силою функція, яка підтримує та доповнює домінуючу функцію в свідомості людини. Вона допомагає усвідомлювати та використовувати інші аспекти світу, що не покриваються домінуючою функцією. Це інструменти та здібності людини. Допоміжною може бути тільки та функція, природа якої не суперечить «домінуючій» функції. Тобто «мислення» не може бути допоміжною функцією «відчуття» і навпаки. Теж саме стосується «інтуїції» та «сприйняття». Якщо домінуюча функція належить до вісі раціональних функцій (мислення і відчуття), то допоміжна буде належати до іраціональної вісі (інтуїції та сприйняття).

Третю, протилежну домінуючій Юнг називає третичною функцією або «тінню», а його послідовник Дж. Бібі називає її «підлеглою» [36]. Ця функція має слабку позицію у свідомості людини порівняно з попередніми двома.

Наприклад, у людини, яка мислить, чуттєва сфера буде менш розвинутою (вона здатна оцінювати обставини спонтанно, чуттям, не вдаючись до раціонального аналізу мотивів дії). У кожної особистості ці сфери можуть накладатися. Наприклад, у людини, що діє, можуть бути однаково розвинені розумова і чуттєва сторони (інтуїція в цьому випадку буде послабленою).

І четверта, найслабкіша «нижча» функція – це та, яку Его сприймає, як проблематичний аспект себе. М. Л. фон Франц називає нижчу функцію дверима, через які може увійти несвідоме, включаючи всі архетипи. Отже, відповідно кожна з чотирьох функцій несе свій мотив та цінності.

Як зазначалося вище, кожна функція може бути екстравертно або інтравертно направленою. Ідея інтроверсії та екстраверсії, як способу взаємодії зі світом народилася зі спостережень Юнга за роботою його колег З. Фрейда та А. Адлера. І Фрейд, і Адлер вивчали невроз та істерію, але обидва бачили їх зовсім по-різному. Юнг не міг зрозуміти та знайти рішення таким різним поглядам, а потім прийшов до висновку, що має справу з двома різними типами, які до одних й тих самих фактів підходять з різних сторін. Тобто на прикладі Фрейда та Адлера він побачив як мислить свідомість з екстравертною установкою та як мислить свідомість з інтровертною установкою. Спираючись на свою теорію він став бачити своїх пацієнтів як тих, хто підходить під теорію Адлера і як тих, хто підходить під теорію Фрейда. Таким чином Юнг сформулював теорію екстраверсії та інтроверсії. Інтроверсія і екстраверсія були найпоширенішими серед інших понять введених Юнгом [43; 44].

Ця теорія полягала в тому, що кожного індивіда можна охарактеризувати, як первинно орієнтованого на внутрішнє або на зовнішнє. Енергія інтровертів спрямована на внутрішній світ, енергія екстравертів – на зовнішній.

У своїй книзі «Психологічні типи», Карл Юнг висловлює думку, що екстраверт характеризується притяганням до об'єкта, співчуттям і ідентифікацією з ним, а також добровільною залежністю від об'єкта. Екстраверт піддається впливу об'єкта в тій же мірі, в якій він прагне контролювати цей об'єкт. Люди, які нахиляються до екстраверсії, зазвичай відчувають енергію та задоволення від зовнішніх стимулів,

таких як нові знайомства, соціальні події, спілкування з людьми, подорожі тощо. Вони люблять отримувати визнання від інших людей. Такі люди можуть бути досить комунікабельними та відкритими, вони швидко утворюють соціальні зв'язки та легко вступають у контакт з іншими людьми. Однак, екстраверсія може мати й деякі недоліки, наприклад, люди з цією рисою можуть бути менш зосередженими на деталях та майбутньому, тому що вони більше налаштовані на теперішній момент. Вони можуть також відчувати стрес, якщо не отримують достатньо взаємодії та соціальної підтримки.

І навпаки, Інтроверти – це люди, які орієнтуються на внутрішній світ думок, почуттів і відчуттів, а не на зовнішні подразники. Він визнавав значення цього аспекту особистості та навіть називав його «внутрішньою орієнтацією». Юнг також вважав, що інтроверти більш схильні до самоаналізу та самопізнання, тому що вони зазвичай більше часу проводять у своєму внутрішньому світі. Інтроверти мають сильні внутрішні переживання та відчуття, але часто не виражають їх зовні. Інтроверти можуть мати труднощі в соціальних взаєминах, оскільки вони не такі схильні до зовнішньої активності та соціальної взаємодії, як екстраверти. Однак, вони можуть бути дуже творчими, винахідливими та успішними, якщо вони знайдуть спосіб реалізувати свій потенціал у своєму внутрішньому світі.

У контексті практичного застосування, знання про екстраверсію можуть бути корисними в різних областях: у будівництві кар'єри, бізнесі, освіті, медицині та інших сферах. Наприклад, у бізнесі, знання про екстраверсію може допомогти в підборі кандидатів на позиції, які потребують комунікативних навичок та лідерських якостей. Також, у командній роботі, розуміння екстравертів та їх потреб у комунікації та підтримці може допомогти в досягненні успіху та підвищенні ефективності роботи.

Було проведено багато досліджень щодо екстраверсії та інтроверсії, відповідно до яких екстраверти більш схильні до здорових звичок, таких як активний спосіб життя та здорове харчування, інтроверти почуваються більш автентично, коли діють екстравертно, дослідження про перспективу часу та самооцінку цих типів, особистісні риси та індивідуалізм і колективізм [34; 38; 39; 46; 47].

Різні типи особистості можуть відчуватися комфортно або некомфортно в різних професійних середовищах. Наприклад, робота, що вимагає постійної комунікації та взаємодії з багатьма людьми, може бути більш привабливою для екстравертів, які отримують енергію від таких взаємин. З іншого боку, інтроверти можуть відчувати себе комфортніше у ролях, які забезпечують більшу самостійність та можливість працювати над глибокими дослідженнями та задумами.

Згодом концепцію екстраверсії/інтроверсії розвинув американський психолог Ганс Ейзенк. Він вважав, що екстраверти мають більш низький поріг стимулювання, тому вони шукають зовнішні подразники для збільшення своєї активності. Інтроверти ж мають високий поріг стимулювання, тому їм потрібно менше зовнішніх подразників, щоб досягти тієї ж рівні активності.

Немає «чистих» інтровертів або екстравертів. Але кожна людина має більшу схильність до однієї з цих орієнтацій та діє переважно в її рамках.

Разом із теорією про інтроверсію та екстраверсію Юнг розробив теорію про раціональний та ірраціональний тип особистості. Він вважав, що ці два типи особистості відрізняються своїми способами сприйняття світу, мислення та поведінки. Він досліджував особистісні риси багатьох видатних людей, серед яких були філософи, митці, науковці та політики, і прийшов до висновку, що їхні особистісні характеристики можна класифікувати за раціональним та ірраціональним типом [68].

Раціональний тип особистості характеризується зосередженістю на логіці, розумінні, аналізі та плануванні. Ці люди зазвичай дуже обережні, дисципліновані та систематичні. Вони шукають структуру та логіку у всьому, що їх оточує, і можуть бути дуже успішними у вузькоспеціалізованих галузях, де вимагається логічне мислення та точність.

Цьому типу людей легко себе почувати серед конкретних процедур та правил: ІТ фахівці, юристи і т.д. Але не всі типи професій мають саме такі вимоги. Є такі, що навпаки вимагають працювати спонтанно, гнучко та з урахуванням мінливих обставин: журналісти, фахівці зі стратегічного планування, HR фахівці і тд. І це ті професії, що найкраще підходять до ірраціональних типів.

Ірраціональний тип особистості характеризується зосередженістю на емоціях, інтуїції, спонтанності та сприйнятливості до навколишнього середовища. Ці люди зазвичай відчувають, що світ є складним та неоднозначним місцем, і шукають зв'язок зі своїми емоціями та інтуїцією, щоб зрозуміти його. Вони можуть бути дуже творчими та гнучкими у своїх діях, пристосовуючись до змін у своєму оточенні. Іраціоналам легше відхилитись від заданої теми, або заданого плану, ніж раціоналам. [37; 43; 47].

Отже, згідно концепції Юнга психологічний тип включає в себе чотири функції, дві з яких раціональні, а дві ірраціональні та 2 напрямки цих функцій: екстравертний та інтровертний [43].

Перейдемо до опису типологічних особливостей особистості та їх зв'язку із цінностями особистості, її професійними орієнтаціями.

Почнемо із раціональної шкали **«мислення-відчуття»**.

Ті *люди, чия домінуюча психічна функція – мислення (Thinking)*, при прийнятті рішень аналізують дані, ретельно обмірковують наслідки рішення і хочуть у всьому знати «чому». Ці люди надають перевагу раціональному підходу до рішення проблем, що означає використання логіки та аналізу фактів.

Це люди, які спираються на зовнішні правила, закони, відкриття, традиції. Мають структурне, точне, «комп'ютерне» мовлення. Спокійні, стримані, безпристрасні. Особливо люблять теоретичні та наукові предмети. Мислять критично, помічають помилки, можуть здаватись байдужими, безсердечними. Визнають почуття, тільки коли вважають їх логічними. [68; 69].

Зокрема, люди з сильно розвиненою функцією мислення можуть стати занадто аналітичними та втратити зв'язок з емоційним та інтуїтивним боком своєї особистості. З іншого боку, люди з менш розвиненою функцією мислення можуть занадто рідко використовувати раціональний підхід та втомлюватися від аналітичної роботи, бути більш емоційними та віддавати перевагу своїм власним переживанням, емоціям та інтуїції під час прийняття рішень.

Ті ж *люди, хто переважно користується домінуючою функцією «відчуття (Feeling)»*, використовують суб'єктивні дані для прийняття рішень, такі як особисті

уподобання, цінності, асоціації в пам'яті та думки інших людей, і для них все особисте.

Функція відчуття – говорить про здатність людей оцінювати емоційний компонент ситуації та реагувати на нього. Люди, у яких розвинена функція відчуття, зазвичай більш емоційні та схильні до вираження своїх почуттів. Вона базується на обробці інформації, яку ми отримуємо на основі ставлення до чогось: “Мені це подобається чи ні, як я до цього ставлюсь, мені приємно чи ні? Центральною ідеєю та цінністю людей з цією функцією є люди та їх добробут, збереження відносин, створення гармонії, етичність, мораль. Ці люди найчастіше служать тим «клеєм», який скріплює і робітничий колектив, і сім'ю, тобто стабілізує групу. Це найкращі комунікатори, насамперед тому, що вони найкращі слухачі, вони мають високу чутливість, розвинену емпатію – здатність співпереживати, співчувати, емоційно відгукуватися на переживання іншої людини, відчувати чужий біль як свій власний.

"Сильні" якості: доброзичливість, м'якість, делікатність, безконфліктність, терпимість, комунікабельність, доброта. [42; 45].

Особистості з домінуючою функцією «сприйняття» (Sensing) практичні та приземлені, їм, як правило, потрібні деталі, тоді як інтуїти більш абстрактні та надають перевагу баченню «загальної картини».

Домінуюча функція сприйняття говорить про здатність сприймати зовнішній світ та отримувати інформацію через наші органи чуття. Це може включати зорове, слухове, дотикове та інші види сприйняття. Основними характеристиками цієї функції є конкретність, реалістичність та практичність.

У людей з добре розвинутою функцією сприйняття зазвичай є детальне та об'єктивне сприйняття світу. Вони можуть бути дуже уважними до дрібних деталей та здатні оцінювати об'єкти за їх реальними властивостями та характеристиками. Однак, занадто сильне фокусування на деталях може призвести до втрати загальної перспективи, тобто забування про більш велику картину та цілі. Також, занадто сильне сприйняття може затінити або зменшити значення інших функцій. [42; 45].

Щодо **людей у яких домінуюча функція «інтуїція» (Intuition)** – вони часто мають нестандартний підхід до проблем. Вона описує спосіб сприйняття та розуміння

світу, який базується на безпосередньому відчутті та інтуїтивних сприйняттях. Інтуїція може бути визначена як здатність усвідомлювати або розуміти щось без прямих доказів або відповідних логічних міркувань.

Юнг також відзначив, що люди з домінуючою функцією інтуїції можуть мати тенденцію до метафоричного мислення та використання символів у своїй мові [46].

Інтуїти схильні бачити світ, що постійно змінюється. З цієї причини немає нічого нуднішого для них, ніж речі, що ніколи не змінюються, рутина, шаблон, правила та інструкції, або люди, які завжди погоджуються або роблять вигляд, що погоджуються. Вони просто не можуть продуктивно працювати у добре структурованих ситуаціях. Їх дратують чіткі вертикальні та горизонтальні зв'язки, суворо фіксовані обов'язки та постійні способи роботи. Їм необхідно мати велику різноманітність та високий рівень стимуляції на робочому місці. Вони також хочуть бути незалежними від інших у своїй роботі.

«Сильні» якості людей з такою ведучою функцією: спонтанність, креативність, дотепність, легкість підйому. «Слабкі» якості: некерованість, непостійність, непередбачуваність, нестриманість, ексцентричність, збудливість, індивідуалізм.

Згодом концепцію «Психологічних типів» розширили послідовники Юнга такі як:

- Джон Бібі (John Beebe) - американський аналітичний психолог, який розвивав ідеї Карла Густава Юнга, зокрема у галузі архетипів і типології особистості. Він розробив модель архетипів, відому як «модель восьми функцій» (Eight-Function Model). [35] Ця модель описує взаємодію різних функцій у свідомості людини і дозволяє краще зрозуміти розвиток і поведінку особистості. [35; 36].
- Ганс Ейзенк пропонував виділяти два основних фактори особистості: екстраверсію та нейротизм (не стабільність емоцій). Він вважав, що ці два фактори можуть впливати на кар'єрні цінності та задоволеність роботою.
- Гордон Олпорт разом з Г. Ейзенком та Р. Кеттелом розробили модель «Великої П'ятірки» (Big Five), яка включає п'ять основних вимірів особистості: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, емоційна стабільність (нейротизм),

відкритість до досвіду. Дослідженням було доведено взаємозв'язок між цими типами та професійним вибором [34; 40].

- Кетрін Кук Бріггс (Katharine Cook Briggs) і Ізабелла Майерс (Isabel Myers), які на основі ідей Карла Густава Юнга створили систему, що описує особистісні типи на основі чотирьох основних показників: Екстраверсія (E) – Інтроверсія (I), Сприйняття (S) – Інтуїція (N), Мислення (T) – Відчуття (F), Організація (J) – Спонтанність (P). Тест використовується в багатьох галузях, включаючи освіту, кар'єру, комунікацію та психологічні дослідження.

Концепція психологічних типів тісно пов'язана з вибором професії відносно цих типів, тобто професій, які більш за інші підходять до того чи іншого психологічного типу (домінуючої функції). Адже чим більше особистості підходить професія, тим більше задоволення від роботи вона буде отримувати і тим вища буде ефективність.

Поряд з типологією особистості існує і типологія кар'єри, згідно якої за Н. Лукашевич [15] визначають: горизонтальну, вертикальну, та змішану кар'єру. Кожен з цих типів відповідно корелюється із головними мотивами та цінностями психотипів (домінуючих функцій).

Існує так само і кореляція між домінуючою функцією, яка відповідає за цінності та мотиви людини та здійсненням кар'єри разом із задоволеністю своєю роботою, яка, власне і залежить від цих цінностей, мотивів і уявлень про себе. Під здійсненням кар'єри розуміється реалізація власного потенціалу: як особистісного так і професійного [22]. Кар'єрні цінності витікають із ціннісних орієнтацій особистості, тобто із домінуючої функції.

Зв'язок між психологічними типами і кар'єрою визначається й тим, що певні типи особистості можуть виявляти певні здібності, схильності та придатність до певних видів роботи. Кожен психологічний тип має свої унікальні риси, які можуть бути цінними у певних професійних сферах.

Наприклад, *особистості з екстравертним типом* можуть відчувати задоволення від взаємодії з іншими людьми і бути ефективними в комунікації. Такі

люди можуть вибрати кар'єру, де вони мають можливість працювати з багатьма людьми, наприклад, в продажах, маркетингу або соціальній роботі.

У той же час, *особистості з інтровертним типом* можуть бути більш зосередженими на внутрішньому світі, надають перевагу індивідуальній праці, хочуть працювати самотійно і уникають великих груп людей. Вони можуть виявляти сильні аналітичні здібності, концентрацію і здатність до тривалих роздумів. Такі особистості можуть відчувати себе комфортно в наукових дослідженнях, програмуванні або інших сферах, де вимагається самотійна робота і глибокий аналіз.

Особистості з типом сприйняття можуть бути уважними до деталей, спостережливими і орієнтованими на конкретні факти. Вони можуть мати схильність до практичної та реалістичної роботи, такої як ІТ розробка, інженерія, лікарська практика або фінанси.

У той же час, *особистості з інтуїтивним типом* можуть бути більш спрямованими на майбутнє та мати більші схильності до творчих професій, дослідницької роботи або стратегічного планування. Вони здатні бачити загальну картину, виявляти новаторські ідеї і працювати з абстрактними концепціями.

Особистості з психотипом (домінуючою функцією) мислення частіше проявляють аналітичне мислення, логіку і об'єктивність. Вони можуть бути схильні до розумової роботи, дослідницьких видів діяльності або кар'єри в області технологій, фінансів, юриспруденції або наукових досліджень.

Особистості з типом відчуття можуть проявляти більшу емоційну чутливість, спрямованість на міжособистісні взаємини та мають здібності до емпатії. Вони можуть обрати кар'єру в соціальній роботі, HR, психології, консультуванні або медицині.

Існує декілька факторів, які впливають на розвиток кар'єри і ці фактори поділяють на три рівні: мікрорівень, мезорівень та макрорівень. Домінуюча психічна функція пов'язана з факторами, що відносяться до мікрорівня – це мотивація, прийняття рішень, проблеми професійної соціалізації. [22].

Оскільки існує зв'язок між типом та цінностями, рівень задоволеності роботою буде залежати від задоволеності цих цінностей та потреб особистості.

Висновки до I розділу

На основі теоретичного аналізу проблеми професіоналізації та психологічних типів особистості зроблено такі висновки:

1. Професіоналізація розуміється як безперервний процес становлення фахівця, що починається із вибору професії, реалізується під час професійного навчання і триває протягом професійного життя і закінчується після припинення такої діяльності (при виході на пенсію).

Чинниками, що впливають на професіоналізацію особистості, є: кар'єрні орієнтації та цінності особистості, особливості психологічного типу та рівень задоволеності своєю кар'єрою, задоволеність працею.

Психологічні особливості професійної спрямованості особистості, вибору професії та здатності до самореалізації у різних сферах професійного життя вивчають Б. Барчі, Л. Березовська, А. Борисюк, В. Верба, В. Корольчук, М. Корольчук, В. Осьодло, Н. Пов'якель, Л. Петрова та ін.

Розглянуто класифікацію кар'єрних орієнтацій Е. Шейна, яка включає 9 кар'єрних якорів: «Професійна компетентність»; «Менеджмент»; «Автономія, незалежність»; «Стабільність»; «Служіння»; «Виклик»; «Інтеграція стилів життя»; «Підприємництво».

2. Важливим індикатором професіоналізації виступає задоволеність роботою, що включає задоволеність обраною професією, умовами праці, виробничим колективом, взаєминами з керівництвом і колегами, задоволеність реалізацією кар'єрних домагань та орієнтацій.

Задоволеність роботою є важливим показником професійного самопочуття працівника і впливає на його мотивацію, продуктивність та тривалість зайнятості.

Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; процесом її

здійснення; результатами; санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність та ін.

Важливо визначити взаємозв'язок між психотипом особистості та її вибором професії, задоволеністю працею та умовами роботи.

Уявлення про психотипи особистості та їх вплив на професійну діяльність фахівців розкривається у працях Дж. Бібі, Л. Беренца, І. Боссом, А. Фурхама, Е. Шейна, К. Г. Юнга та ін.

Концепція психотипів опирається на розроблену К. Юнгом типологію, що включає чотири основних типи особистості: екстравертний та інтровертний, а також раціональний та ірраціональний, а потім, як головний фактор диференціації психологічних типів визначив чотири функції свідомості: «мислення (Thinking)»; «відчуття (Feeling)»; «сприйняття (Sensing)»; та «інтуїцію (Intuition)».

Відповідність між психологічним типом, кар'єрними цінностями та характеристиками роботи може сприяти вищому рівню задоволеності роботою, оскільки працівники відчують гармонію між своїми особистісними потребами та вимогами робочого оточення.

Відповідно до вказаного для підвищення задоволення роботою у працівників організації керівникам необхідно враховувати їх особистісні особливості, індивідуально-типологічні властивості, що пов'язані з кар'єрними орієнтаціями. Комплексний підхід до врахування психологічних особливостей працівників при розподілі завдань, оцінки їх роботи допоможе створити сприятливе робоче середовище та підвищити їх задоволеність роботою.

РОЗДІЛ II. МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Програма і процедура проведення дослідження, опис вибірки респондентів

Для практичного вивчення типологічних особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації організовано і проведено емпіричне дослідження. На етапі його підготовки та проведення виконано наступні завдання дослідження:

1. Сформувати вибірку опитуваних фахівців з різними напрямками професіоналізації.
2. Підібрати методики для визначення психотипу особистості, рівня задоволеності роботою, кар'єрою і цінностями у досліджуваній вибірці.
3. Провести опитування респондентів за обраними методиками; зібрати емпіричні дані.
4. Здійснити аналіз отриманих даних для встановлення типологічних особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації;
5. Описати результати дослідження, зробити висновки щодо підтвердження гіпотези.

Вибірку опитуваних склали фахівці рівня «спеціаліст», представники професій з трьох сфер: ІТ, Продажі, HR (по 25 осіб). Загальна вибірка складає 75 осіб. Вік опитуваних від 25 до 40 років, серед них 35 чоловіків та 40 жінок. Всі опитувані мають вищу освіту, середній стаж трудової діяльності від 5 до 10 років.

Процедура проведення дослідження передбачала опитування респондентів за обраними методиками протягом двох місяців. Обробка отриманих результатів тривала протягом двох тижнів з моменту отримання всіх результатів опитування. Для аналізу результатів, отриманих під час проведення опитування, використано методи табличного відображення, якісного та кількісного опису, синтезу й аналізу, порівняння, узагальнення.

2.2. Психодіагностичні методики дослідження

Під час емпіричного дослідження типологічних особливостей задоволеності роботою фахівців різних напрямків професіоналізації використано наступні **психодіагностичні методики**: Тест MBTI на визначення психотипу; Тест «Якоря кар'єри Шейна»; Опитувальник задоволеності роботою JSS (Job Satisfaction Survey).

Коротко розглянемо особливості їх використання та процедуру опрацювання результатів за ними.

Тест MBTI на визначення психотипу (Майєрс-Бріггс) призначений для вимірювання та класифікації особистісних типів. Тест включає 60 запитань, на які респондент має вибрати 1 із варіантів відповіді за 7-бальною шкалою Лейкарта від крайнього правого полюса «згодний» до крайнього лівого полюса «не згодний».

Опрацювання результатів відбувається за ключем методики, відповідно до якого визначається перевага за кожною із шкал тесту «Розум», «Енергія», «Натура», «Тактика» так, що виділяються у процентному співвідношенні перевага за кожною шкалою, наприклад:

Розум – на 19% Екстравертний, і на 81% Інтровертний, тобто респондент Інтроверт

Енергія – на 47% Інтуїтивний тип, і на 53% Реалістичний, тобто респондент схильний до Раціональності.

Натура – на 28% Логічний тип, і на 72% Принциповий тип, тобто респондент схильний до дотримання правил і принципів.

Тактика – на 68% Плануючий тип, і на 32% - Шукаючий, тобто респондент схильний планувати свою діяльність, дотримуватися чітких планів.

Індивідуальність – на 29% Самовпевнений тип, і на 71% - Обережний, тобто респондент схильний до обережної поведінки у прояві своєї індивідуальності світу, не поспішає відкриватися перед іншими, виявляє помірність при виборі завдань та намагається вберегти сили для всіх запланованих видів діяльності протягом дня.

За співвідношеннями вказаних типологічних характеристик робиться висновок про тип особистості, наприклад, «Захисник».

При цьому типологія психотипу за Майєрс-Бріггс включає 4 групи типів: аналітики, дипломати, вартові (хранителі), дослідники, кожен з яких має по 4 підтип:

- Група Аналітиків включає: архітектора, Логіка, Командира, Полеміста;
- Група Дипломатів включає: Адвоката, Посередника, Протагоніста, Активіста;
- Група Вартових включає типи: Логіста, Захисника, Керівника, Консула;
- Група Дослідників включає: Віртуоза, Авантюриста, Підприємця, Шоумена.

Кожен тип особистості відрізняється своїми сильними та слабкими сторонами, має вплив на вибір професійної діяльності, та визначає успішність виконання працівниками поставлених завдань.

Тест «Якоря кар'єри Шейна». За цим тестом досліджуються ціннісні орієнтації та установки особистості, соціально зумовлені мотиви до діяльності. Кар'єрні орієнтації виникають на початку професійного шляху достатньо стійкі та можуть залишатися такими досить тривалий час. Однак часто людина здійснює власні кар'єрні кроки не усвідомлено. Цей тест дозволяє визначити такі кар'єрні орієнтації, як «професійна компетентність», «менеджмент», «автономія», «стабільність», «служіння», «виклик», «інтеграція стилів життя», «підприємництво».

Респонденту пропонується бланк методики, що містить 41 питання, та інструкція, за якою йому слід відповісти, обираючи варіанти від 1 – «особливо важливо», далі за мірою зростання, аж до 10 – «абсолютно неважливо».

Обробка відповідей здійснюється за ключем до тесту, де за кожною з 8 кар'єрних орієнтацій визначається сума балів. За допомогою ключа слід підсумувати бали за кожною орієнтацією та отриману суму варто розділити на кількість запропонованих респонденту питань (по 5 питань для майже всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Відтак визначається домінуюча кар'єрна орієнтація у респондента. Кількість набраних балів має бути не менше п'яти. При аналізі відповідей іноді буває так, що домінуючою не стає ніяка з досліджуваних кар'єрних орієнтацій, тоді робиться висновок, що кар'єра не є основною цінністю у житті особистості.

При переважанні *кар'єрної орієнтації на професійну компетентність* передбачається, що у респондента наявні здібності і таланти у певній галузі. Респондент з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, особливо щасливий, коли досягає успіху в професійній сфері. При неможливості розвивати свої професійні здібності – втрачає інтерес до роботи. Якщо керівна посада не пов'язана з їх професійними компетенціями, легко відмовляються від неї. Такі респонденти шукають визнання свого таланту, готові керувати підлеглими у межах своєї компетенції, однак управлінням не цікавляться, розглядають його швидше як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

Для людей, які мають *кар'єрну орієнтацію «менеджмент»*, головне значення має орієнтація на інтеграцію зусиль інших людей, прояви відповідальності за кінцевий результат. Головне для них – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами.

Головна турбота особистості з *кар'єрною орієнтацією «автономія (незалежність)»* – це звільнення від організаційних і дисциплінарних правил та обмежень. Їм дуже важко дотримуватися встановлених правил, процедур, режиму, форми одягу тощо. Такі респонденти люблять виконувати роботу за своїм ритмом.

Люди із *кар'єрною орієнтацією «стабільність роботи»* відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування. Саме тому вони шукають постійну роботу з мінімальною ймовірністю неприємностей і звільнення. Ці респонденти дуже цінують соціальні гарантії, а тому їх вибір місця роботи пов'язаний із тривалим контрактом і впевненим становищем компанії на ринку. Вони перекладають відповідальність за свою кар'єру на роботодавця, при цьому відрізняються переважно низьким рівнем домагань (не мають амбіцій щодо високих посад).

Кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання» вказує на основну мету респондента – залишитися жити в своєму місті (мінімум відряджень). Цим особам важливіше залишитися на одному місці проживання, переїзд для них неприйнятний, а відрядження є критичним фактором при виборі роботи.

Люди із *кар'єрною орієнтацією «служіння»* готові втілювати в роботі свої ідеали, цінності. Вони вважають, що робота реалізує їх місію, готові допомагати

іншим, реалізувати у роботі соціальні цінності. Хочуть бути корисними людям, прагнуть приносити благо суспільству.

Люди із *кар'єрною орієнтацією «виклик»* вважають роботу цікавою, коли вона висуває до працівника різні виклики, складні завдання. Такі респонденти вважають успіхом подолання різних перешкод, вирішення складних проблем або просто виграш. Кар'єра для них – це постійний виклик їх професіоналізму.

Люди з *кар'єрною орієнтацією «інтеграція стилів життя»* прагнуть зберегти гармонію між особистим життям та кар'єрою. Вони хочуть, щоб керівники організації виявляли повагу до їх особистих і сімейних проблем. До розвитку кар'єри вони готові тільки в одному випадку, коли вона не змінює їх звичного стилю життя і оточення.

Респондентам із *кар'єрною орієнтацією «підприємництво»* подобається створювати нові організації, товари або послуги. Головною метою їх кар'єри є створення чогось нового, організація своєї справи, втілення в життя власної цікавої ідеї. Досягненнями в їх кар'єрі є створення та успішне функціонування власного бізнесу.

Опитувальник задоволеності роботою JSS (Job Satisfaction Survey, JSS) розроблений Полом Спектором у 1985 році, але досі не втратив своєї актуальності. Дає змогу вивчити ставлення співробітника до своєї роботи за дев'ятьма параметрами (зарплата, заохочення, колеги, робочі умови тощо), а також отримати оцінку загальної задоволеності своїм становищем в організації.

Опитувальник включає 36 тверджень, на які респондент має поставити оцінку, відзначивши міру своєї задоволеності від 1 – зовсім не згодний до 6 – абсолютно погоджуюсь.

За отриманими результатами спочатку визначається міра задоволеності респондента такими показниками, як:

- 1) зарплата – оплата праці та грошові компенсації, премії та ін.;
- 2) просування (кар'єрне просування), або ж можливості для просування;
- 3) керівництво, задоволеність безпосереднім керівником;
- 4) додаткові пільги – грошові та не грошові виплати зверху до прямої зарплати
- 5) інші винагороди – подяки, визнання та грошові винагороди за хорошу роботу

- 6) умови праці - правила, процедури та бюрократичні перешкоди у праці
- 7) колеги, задоволеність відносинами з людьми, з якими працює індивід
- 8) характер роботи, задоволеність завданнями, які вирішуються по роботі
- 9) комунікація всередині організації
- 10) загальний рівень задоволеності роботою, що включає всі аспекти загалом.

За кожною шкалою підраховується сума балів за 4 пунктами і ділиться на 4, тобто визначається середнє арифметичне. Загальна оцінка задоволеності працею розраховується шляхом визначення середнього арифметичного за всіма пунктами опитувальника. При обробці результатів слід враховувати, що пункти опитувальника сформульовані в обох напрямках, тому слід бути уважними, і окремі пункти (вказано у методиці) перевести у зворотні числові позначення.

Загальний отриманий бал задоволеності працею визначається також за трьома рівнями:

0-66 балів, респондент має високий рівень задоволеності працею. Ця робота відповідає його потребам і бажанням, а займана посада відповідає психологічним властивостям особистості. Потенціал для кар'єрного розвитку достатній.

67-118 балів – рівень задоволення працею середній. Респондент має певні переваги при оцінюванні умов праці та відносин з колегами, керівництвом, однак не щасливий у повному розумінні. Йому слід проаналізувати роботу або змінити сферу діяльності, урізноманітнити обов'язки, щоб додати творчості у виробничий процес.

119-175 балів – низький рівень задоволеності працею, респонденту рекомендується змінити сферу діяльності, поміняти роботу. Це може повернути мотивацію до роботи та ентузіазм у праці. На поточному місці роботи він уже вичерпав свій ресурс та можливості.

Проаналізувавши обрані методики дослідження, зазначимо, що вони дають інформацію про психологічні типи особистості, а також про рівні задоволеності роботою та кар'єрними орієнтаціями, реалізацією своїх здібностей на роботі. Це дає можливість встановити типологічні особливості задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації.

Висновки до II розділу

Для практичного вивчення типологічних особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації організовано і проведено емпіричне дослідження.

Для проведення дослідження типологічних особливостей задоволеності роботою фахівців різних напрямків професіоналізації підбрано наступні психодіагностичні методики: «Тест МВТІ на визначення психотипу» (Майєрс-Бріггс); тест «Якоря кар'єри Е. Шейна»; «Опитувальник задоволеності роботою» JSS (Job Satisfaction Survey, JSS) П. Спектора. У дослідженні взяли участь 75 осіб, що представляють різноманітні аспекти професійного середовища.

Перш за все, тест МВТІ виявив перевагу певних психотипів серед опитуваних окремих сфер. Це розкриває різні аспекти особистісного сприйняття та взаємодії із своєю професійною сферою.

Тест «Якоря кар'єри Шейна» надав можливість оцінити, які професійні цінності та орієнтації є домінуючими серед фахівців у кожній з обраних сфер. Це сприяє кращому розумінню того, що важливо для кожної групи та як це впливає на їхню задоволеність роботою.

Опитувальник задоволеності роботою JSS дозволив здійснити комплексний аналіз задоволеності фахівців у трьох обраних нами сферах. Загальний підсумок дозволяє визначити тенденції у задоволеності роботою між сферами ІТ, Продажі та HR.

Узагальнюючи отримані результати, можна визначити основні психологічні особливості та фактори, які впливають на задоволеність роботою у фахівців різних професійних напрямків. Це стане основою для подальших рекомендацій щодо покращення умов праці та підвищення задоволеності персоналу в обраних галузях.

РОЗДІЛ III. ДОСЛІДЖЕННЯ ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ У ФАХІВЦІВ РІЗНИХ НАПРЯМКІВ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

3.1 Аналіз результатів визначення психотипів особистості у фахівців різних напрямків професіоналізації

Проаналізуємо результати визначення особливостей вияву психотипів у працівників різних напрямків професіоналізації. Використовуючи «Тест MBTI на визначення психотипу», ми отримали такі результати вияву психотипів серед опитаних (рис. 3.1., табл. 3.1.).

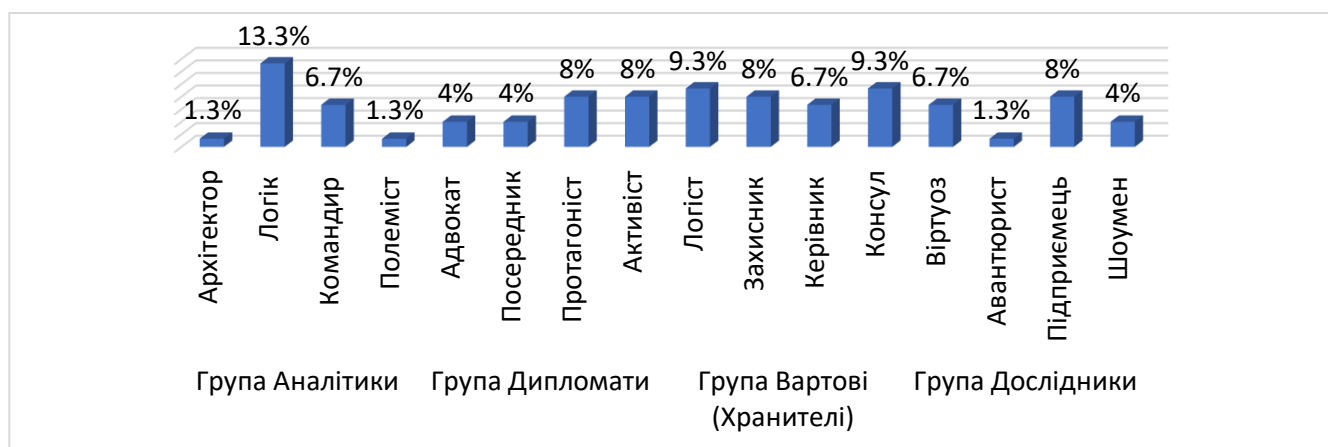


Рис. 3.1. Психотипи опитуваних фахівців за тестом MBTI (Майєрс-Бріггс)

Як бачимо, серед опитуваних працівників присутні всі 16 психотипів, які діагностуються за «Тестом MBTI на визначення психотипу». Переважаючими є психотипи «Логік» (13,3%), «Логіст» і «Консул» (по 9,3%), «Протагоніст», «Активіст», «Захисник» і «Підприємець» (по 8%). Ще по 6,7% опитаних мають психотипи «Командир» і «Віртуоз». По 4% респондентів мають психотипи «Адвокат», «Посередник», «Шоумен». Найменш вираженими психотипами виявилися «Архітектор», «Полеміст» та «Авантюрист» (по 1,3%).

Представимо розподіл досліджених психотипів серед опитаних чоловіків та жінок та подамо їх психологічні характеристики (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Психотипи особистості у респондентів

| Група психотипів | Психотип | Всього (75 осіб) | | Чоловіки (35 осіб) | | Жінки (40 осіб) | |
|----------------------------|-------------|------------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| | | n | % | n | % | n | % |
| Група Аналітики: | Архітектор | 1 | 1,3% | 1 | 2,8% | - | |
| | Логік | 10 | 13,3% | 5 | 14,3% | 5 | 12,5% |
| | Командир | 5 | 6,7% | 3 | 8,6% | 2 | 5% |
| | Полеміст | 1 | 1,3% | - | | 1 | 2,5% |
| Група Дипломати: | Адвокат | 3 | 4% | 1 | 2,8% | 2 | 5% |
| | Посередник | 3 | 4% | 1 | 2,8% | 2 | 5% |
| | Протагоніст | 6 | 8% | 2 | 5,7% | 4 | 10% |
| | Активіст | 6 | 8% | 2 | 5,7% | 4 | 10% |
| Група Вартові (Хранителі): | Логіст | 7 | 9,3% | 2 | 5,7% | 5 | 12,5% |
| | Захисник | 6 | 8% | 1 | 2,8% | 5 | 12,5% |
| | Керівник | 5 | 6,7% | 2 | 5,7% | 3 | 7,5% |
| | Консул | 7 | 9,3% | 3 | 8,6% | 4 | 10% |
| Група Дослідники: | Віртуоз | 5 | 6,7% | 5 | 14,3% | - | |
| | Авантюрист | 1 | 1,3% | 1 | 2,8% | - | |
| | Підприємець | 6 | 8% | 4 | 11,4% | 2 | 5% |
| | Шоумен | 3 | 4% | 2 | 5,7% | 1 | 2,5% |

У групі «Аналітиків» переважають респонденти із психотипом «Логіка» (13,3%) та «Командира» (6,7%). Це респонденти з домінуючою функцією «Мислення».

Ще по 1,3% опитаних мають психотипи «Архітектора» та «Полеміста». Це респонденти з домінуючою функцією «Інтуїція».

Психотип «Логік» є одним з найбільш поширених у світі, і конкретно у нашій вибірці займає 13,3%. Логіки відрізняються високо розвиненими інтелектуальними здібностями, характеризуються унікальними поглядами на професійну діяльність та можливості її вдосконалення, вирішення виникаючих проблем. Серед чоловіків 14,3% мають психотип «логік», а серед жінок – 12,5%. Тобто цей психотип властивий для подібної кількості чоловіків та жінок.

Представники психотипу «Командири», а їх 6,7% серед вибірки – це природжені лідери. Вони харизматичні, активні, впевнені в собі. Цей психотип властивий для 8,6% чоловіків і 5% жінок.

Психотип «Полеміст» (1,3%) характеризує працівників, які схильні до вправління у розумових дебатах, участі у відстоюванні своїх ідей, яскравому їх аргументуванні. Психотип властивий для 2,5% жінок, і не виявлено серед чоловіків.

У групі «Дипломатів» переважаючими є представники психотипів «Протагоніст» та «Активіст» (по 8%). Це респонденти з домінуючою функцією «Почуття» та «Інтуїція». Ще по 4% респондентів мають психотипи «Адвоката» і «Посередника». Це респонденти з домінуючою функцією «Інтуїція» та «Почуття».

Респонденти психотипу «Адвоката» (4%) охоче надають допомогу іншим, але найбільше їх приваблює заглиблення у суть справи, пошук причин виникнення різних ситуацій, що допомагає запобігати проблемам. Серед чоловіків 2,8% мають психотип «Адвокат», а серед жінок – 5%.

Психотип «Посередник» властивий для 4% опитаних, які відрізняються ідеалістичним поглядом на світ, вони охоче вірять людям, вважають їх гарними, прагнуть допомогти всім і змінити світ на краще. Цей психотип властивий для 2,8% чоловіків та 5% жінок.

Психотип «Протагоніст» - один з найбільш виразних у вибірці опитуваних (8%), характеризує людей-природжених лідерів, харизматичних, активних, здатних надихати і вести за собою. Серед чоловіків психотип «Протагоніста» мають 5,7% опитаних, а серед жінок – 10% респонденток.

Психотип «Активіст» властивий для 8% опитаних, які активно проявляють себе у різних соціальних взаємозв'язках. Психотип «Активіст» властивий для 5,7% чоловіків і 10% жінок, отже, жінки більше схильні до активності.

У групі «Вартових» переважними є групи респондентів із психотипами «Логісти» (9,3%) і «Консули» (9,3%). Це респонденти з домінуючою функцією «Відчуття» та «Почуття». Також виявляється виразна частина працівників із психотипом «Захисник» (8%) і психотипом «Керівник» 6,7%). Це респонденти з домінуючою функцією «Відчуття» та «Мислення».

Психотип «Логіст» властивий для працівників (9,3%), які є традиційною основою будь-якого колективу, вони дотримуються стандартів і правил, запроваджують традиції і слідує їм. Психотип «Логіста» властивий для 5,7% чоловіків і 12,5% жінок.

Психотип «Захисник» (8%) відрізняється своїм прагненням робити добро, допомагати іншим, бути активним у спілкуванні з іншими.

Психотип «Захисник» виявлено у 2,8% чоловіків та 12,5% жінок.

Психотип «Керівник» (6,7%) виявляється у працівників, які шанують традиції і допомагають впорядкувати складні проблеми на виробництві. Серед опитаних цей психотип «Керівника» властивий для 5,7% чоловіків і 7,5% жінок.

Психотип «Консула» виявлено у 9,3% респондентів, які цікавляться практичними сторонами виробничого процесу, відносин з у колективі. Найчастіше це «сірі кардинали» в колективі, які все знають. Психотип «Консула» властивий для 8,6% чоловіків та 10% жінок.

У групі «Дослідників» переважними є психотипи «Підприємець» (8%), «Віртуоз» (6,7%), «Шоумен» (4%). Це респонденти з домінуючою функцією «Відчуття» та «Мислення» найменш виразним є психотип «Авантюрист» (1,3%), домінуюча функція «Відчуття».

Серед характеристик працівників із психотипом «Віртуоз» (6,7%) виділяється те, що вони охоче досліджують різні речі, новинки, цікавляться інноваціями у сфері комп'ютерних технологій, виробництва. Серед опитаних – 14,3% чоловіків мають психотип «Віртуоз», а серед жінок цей психотип не представлений.

Психотип «Авантюрист» (1,3%) властивий для працівників, які живуть у власному кольоровому світі, яскравому та оптимістичному. Вони схильні до певного ризику, охоче грають в азартні ігри та надають перевагу екстремальним видам спорту. Цей психотип властивий для 2,8% чоловіків, і не виявляється серед жінок.

Психотип «Підприємець» (у 8% респондентів) виявляється в таких характеристиках, як енергійність, раціоналізму, пристрасність. Вони переконливі, природні лідери, здатні надихнути колектив на щось нове. Психотип «Підприємець» властивий для 11,4% чоловіків і 5% жінок.

Останній психотип «Шоумен» (4%) характеризується енергійністю, здатністю підтримати інших, естетикою зовнішнього вигляду і поведінки. До психотипу «Шоумен» схильні 5,7% чоловіків і 2,5% жінок.

Аналізуючи гендерні особливості вияву психотипів, встановлено, що чоловікам більш властиві вияви психотипів «Логік» (14,3%), «Віртуоз» (14,3%), «Підприємець» (11,4%), «Командир» (8,6%), «Консул» (8,6%). Жінкам більш властиві психотипи

«Логік» (12,5%), «Логіст» (12,5%), «Захисник» (12,5%), «Протагоніст» (10%), «Активіст» (10%), «Консул» (10%).

Як бачимо, чоловіки більше орієнтовані на розробку інноваційних технологій і пристроїв, управління колективом, вирішення професійних завдань, а жінки – спрямовані на сумлінне виконання поставлених професійних задач, підтримання традицій у колективі, забезпечення найбільш комфортних умов для виконання професійної діяльності для кожного працівника.

Проводячи аналогію із типологією К.Г. Юнга, ми помічаємо, що характеристики типів разом із чотирма функціями свідомості сполучаються та мають певні відповідності у типології Майєрс-Бріггс (табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

Співвідношення характеристик психотипів за типологією Юнга і Майєрс-Бріггс

| Типи за К.Г. Юнгом | Типи за Майєрс-Бріггс |
|---|--|
| Інтровертне Мислення – домінуюча функція. Інтуїція– підтримуюча функція. Екстравертне Мислення – домінуюча. Інтуїція– підтримуюча Інтровертна Інтуїція – домінуюча. Мислення – підтримуюча Екстравертна Інтуїція – домінуюча. Мислення – підтримуюча | Група Аналітики: Логік - INTP Командир – ENTJ Архітектор - INTJ Полеміст - ENTP |
| Інтровертна Інтуїція – домінуюча. Почуття– підтримуюча Інтровертні Почуття – домінуюча. Інтуїція– підтримуюча Екстравертні Почуття – домінуюча. Інтуїція– підтримуюча Екстравертна Інтуїція – домінуюча. Почуття– підтримуюча | Група Дипломати: Адвокат - INFJ Посередник – INFP Протагоніст – ENFJ Активіст - ENFP |
| Інтровертне Відчуття– домінуюча. Мислення – підтримуюча Інтровертне Відчуття– домінуюча. Почуття – підтримуюча Екстравертне Мислення – домінуюча. Відчуття – підтримуюча Екстравертне Почуття – домінуюча. Відчуття – підтримуюча | Група Вартові Логіст - ISTJ Захисник - ISFJ Керівник - ESTJ Консул - ESFJ |
| Інтровертне Мислення – домінуюча. Відчуття – підтримуюча Інтровертне Почуття – домінуюча. Відчуття – підтримуюча Екстравертне Відчуття – домінуюча. Мислення – підтримуюча Екстравертне Відчуття – домінуюча. Почуття – підтримуюча | Група Дослідники: Віртуоз - ISTP Авантюрист - ISFP Підприємець - ESTP Шоумен - ESFP |

Тобто група психотипів «Аналітики» за типологією Майєрс-Бріггс за типологією К.Г. Юнга має домінуючі та підтримуючі функції мислення та інтуїцію.

Група психотипів «Дипломати» за типологією Майєрс-Бріггс має відповідність із характеристиками типу К.Г. Юнга, і має домінуючу функцію почуття та інтуїцію.

Група психотипів «Вартові» за типологією Майєрс-Бріггс співвідноситься із з усіма типами домінуючих функцій, окрім інтуїції.

Група психотипів «Дослідники» за типологією Майєрс-Бріггс відрізняється характеристиками, які відповідають за типологією Юнга Домінуючій функції відчуття, мислення або почуття.

Проаналізуємо прояви психотипів особистості у респондентів різних напрямків професіоналізації (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3.

Психотипи особистості у респондентів різних напрямків професіоналізації

| Група психотипів | Психотип | Фахівці сфери ІТ (25 осіб) | | Фахівці із сфери продажу (25 осіб) | | Фахівці із сфери HR (25 осіб) | |
|----------------------------|-------------|----------------------------|-----|------------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| | | n | % | n | % | n | % |
| Група Аналітики: | Архітектор | 1 | 4% | | | | |
| | Логік | 7 | 28% | | | 3 | 12% |
| | Командир | 1 | 4% | 2 | 8% | 2 | 8% |
| | Полеміст | | | 1 | 4% | | |
| Група Дипломати: | Адвокат | | | 1 | 4% | 2 | 8% |
| | Посередник | 1 | 4% | | | 2 | 8% |
| | Протагоніст | | | 6 | 24% | | |
| | Активіст | | | 4 | 16% | 2 | 8% |
| Група Вартові (Хранителі): | Логіст | 3 | 12% | | | 4 | 16% |
| | Захисник | 2 | 8% | | | 4 | 16% |
| | Керівник | 3 | 12% | 2 | 8% | | |
| | Консул | | | 3 | 12% | 4 | 16% |
| Група Дослідники: | Віртуоз | 5 | 20% | | | | |
| | Авантюрист | | | 1 | 4% | | |
| | Підприємець | 2 | 10% | 2 | 8% | 2 | 8% |
| | Шоумен | | | 3 | 12% | | |

Для працівників у сфері ІТ властиві переважно такі психотипи, як «Віртуоз» (20%). Віртуози – завжди гарні інженери, а застосування їх професійних здібностей у

сфері ІТ призводить до того, що працівники з цим психотипом – талановиті інженери-програмісти, розробники програмного забезпечення, системні адміністратори, проект-менеджери, веб-дизайнери та ін.

Також працівникам ІТ сфери властивий психотип «Логік» (28%), що пояснює прагнення цих людей розібратися у всьому, застосувати логічне мислення у професійній діяльності, продумати різні варіанти рішень професійних завдань.

Також працівникам у сфері ІТ властиві психотипи «Логіст» (12%) і «Керівник» (12%). Ці фахівці здатні до наполегливої праці, до виконання поставлених завдань, урегулювання різних взаємин з колегами (логіст), а також вони здатні впливати на атмосферу в колективі, надихати інших, вести за собою, успішно управляти підлеглими (керівник).

Ще для 10% працівників у сфері ІТ властивий психотип «Підприємець», вони відрізняються високими розумовими здібностями, здатністю вирішувати складні завдання з певною долею ризику, кмітливі, креативні, схильні до творчого розв'язання проблем, впровадження інновацій у виробничий процес.

Для 8% працівників ІТ-сфери властивий психотип «Захисник», який намагається «творити добро» в колективі, надавати допомогу всім, хто її потребує. Разом з цим це інтровертований тип особистості, схильний до вдумливого аналізу професійних завдань, наполегливої і тривалої праці в монотонних умовах, готовий перевіряти багато разів свої результати і вносити відповідні корективи, що робить його незамінним в програмуванні, технічному обслуговуванні комп'ютерної мережі, наданні послуг адміністрування різних електронних схем та ін.

У решти працівників ІТ-сфери виявляються психотипи «Архітектор» (4%), «Командир» (4%), «Посередник» (4%).

У працівників сфери продажу переважають психотипи «Протагоніст» (24%) та «Активіст» (16%), «Консул» та «Шоумен» (12%). «Протагоністи» харизматичні, активні, яскраві, здатні надихати і вести за собою, навіювати, ніби гіпнотизувати інших, а тому вони гарно продають будь-який товар і послуги. «Активісти» наполегливі, активні, працьовиті, і також здатні досягати високих успіхів у професійній діяльності у сфері продаж. Для працівників із психотипом «Консула»

успішна командна робота, вони цікавляться внутрішніми процесами на виробництві, здатні делегувати деякі обов'язки іншим працівникам, організовувати спільний процес досягнення цілей організації. А психотип «Шоумен» вказує на те, що ці працівники можуть влаштувати яскравий процес продажу послуги чи товару так, щоб зацікавити інших людей в їх придбанні, надихнути на покращення свого життя. Відповідно до цього – переважні психотипи у працівників сфери продажів є очевидними і відповідними професійним здібностям людей.

Також у працівників сфери продажів виявляються психотипи «Командир», «Керівник» (по 8%), Представники обох цих психотипів здатні до гармонійного впливу на колектив підлеглих. Ще у 8% працівників із сфери продажів виявлено психотип «Підприємець» (по 8%), вони схильні до автономії, прагнуть виконувати діяльність самостійно. Найменш виразними серед працівників сфери продаж є психотипи «Полеміст», «Адвокат», «Авантюрист» (по 4%).

Для працівників із сфери HR переважно властиві психотипи «Логіст» (16%), «Захисник» (16%), «Консул» (16%), які характеризують найбільш свідомих, працьовитих фахівців. Саме такими й повинні бути працівники у сфері HR.

Ще 12% працівників у HR мають психотип «Логік», який відрізняється розвиненими інтелектуальними здібностями, схильністю до креативних ідей, винахідливістю, характеризується унікальними поглядами на професійну діяльність та можливості її вдосконалення, вирішення виникаючих проблем. Цей психотип також сприятливий для працівників у сфері HR.

По 8% працівників у сфері HR мають психотипи «Командир», «Адвокат», «Посередник», «Активіст» і «Підприємець».

Відповідно до отриманих результатів дослідження помічаємо, що кожній із груп працівників (ІТ-сфера, сфера продаж та HR) властиві переважно свої психотипи особистості, що вказує на відповідність їх психологічних якостей та здібностей обраній професійній сфері. Очевидно, що при здійсненні професійного вибору, більшість опитаних враховували власні здібності та спрямованість особистості, вивчали можливості у різних сферах діяльності, що допомогло їх точно обрати відповідну професійну сферу, до якої вони виявилися придатними.

3.2. Дослідження кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою у респондентів

Визначивши психологічні особливості вияву психотипів у працівників у різних сферах професіоналізації, проаналізуємо їх кар'єрні орієнтації та особливості задоволеності роботою.

Представимо результати опитування респондентів щодо вияву їх кар'єрних орієнтацій за методикою Е. Шейна (рис. 3.2., табл. 3.4.).

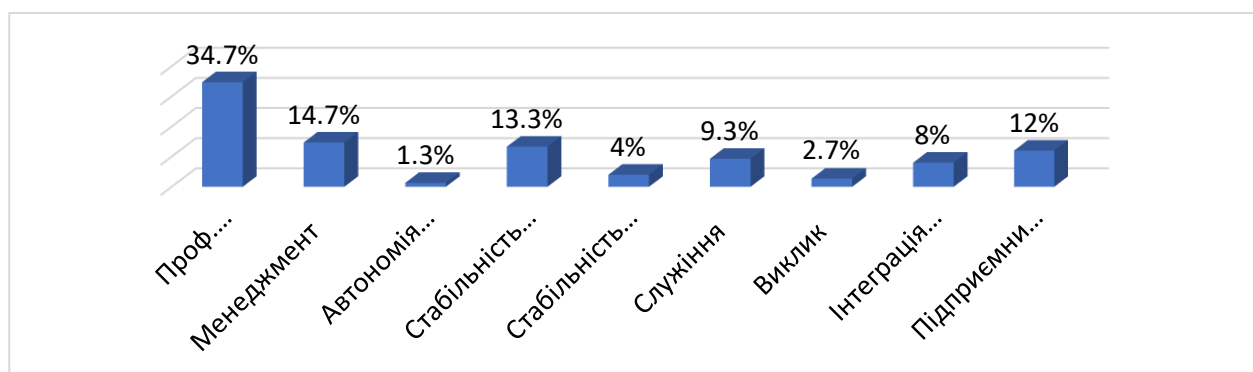


Рис. 3.2. Кар'єрні орієнтації респондентів (за методикою Е. Шейна)

Більшість опитаних мають кар'єрну орієнтацію «професійна компетентність» (34,7%), вони прагнуть реалізувати свої домагання у професії, хочуть стати професіоналами.

Ще у 14,7% виявлено кар'єрну орієнтацію «менеджмент», вони прагнуть до управління іншими людьми, завоювати авторитет. Однак за неможливості реалізувати свої кар'єрні домагання такі працівники можуть шкодити дійсним лідерам і керівникам, намагаючись їх підставити чи, погано виконуючи свою роботу.

У 13,3% працівників виявлено кар'єрну орієнтацію «стабільність роботи».

Для 12% працівників властива кар'єрна орієнтація «підприємництво», вони кмітливі, високо цінують свободу та творчі можливості вирішення проблем.

У 9,3% працівників виявлено кар'єрні орієнтації «служіння», вони вбачають свою роль у професії в тому, щоб приносити користь суспільству та надавати людям потрібні їм товари, послуги, пропонувати допомогу.

Для 8% працівників важливою є кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», що дає змогу поєднувати роботу та особисту сферу. Для 4% опитаних важливою є кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання». Незначно виявилися кар'єрні орієнтації «виклику» (у 2,7%) та «автономії» (незалежності) (у 1,3%).

Таблиця 3.4.

Кар'єрні орієнтації у респондентів

| Кар'єрні орієнтації | Всього (75 осіб) | | Чоловіки (35 осіб) | | Жінки (40 осіб) | |
|-------------------------------|------------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| | п | % | п | % | п | % |
| Професійна компетентність | 26 | 34,7% | 14 | 40% | 12 | 30% |
| Менеджмент | 11 | 14,7% | 5 | 14,3% | 6 | 15% |
| Автономія (незалежність) | 1 | 1,3% | | | 1 | 2,5% |
| Стабільність роботи | 10 | 13,3% | 4 | 11,4% | 6 | 15% |
| Стабільність місця проживання | 3 | 4% | 2 | 5,7% | 1 | 2,5% |
| Служіння | 7 | 9,3% | 2 | 5,7% | 5 | 12,5% |
| Виклик | 2 | 2,7% | 2 | 5,7% | | |
| Інтеграція стилів життя | 6 | 8% | | | 6 | 15% |
| Підприємництво | 9 | 12% | 6 | 17,1% | 3 | 7,5% |

Аналізуючи кар'єрні орієнтації чоловіків і жінок, бачимо, що чоловіки мають переважну кар'єрну орієнтацію на «професійну компетентність» (40%). Кар'єрна орієнтації менеджмент подібно виявляється у чоловіків і жінок (14,3% чоловіків і 15% жінок). Орієнтація «автономія» властива тільки для жінок (2,5%), які прагнуть до творчого вирішення проблем і не хочуть підчинятися правилам колективної роботи.

«Стабільність роботи» важлива для 11,4% чоловіків і 15% жінок, «стабільність місця проживання» - для 5,7% чоловіків і 2,5% жінок. Тобто наявність роботи уже є переважною кар'єрною орієнтацією у великої кількості працівників і працівниць.

Кар'єрна орієнтація «служіння» більш властива для жінок, чим для чоловіків, і виявляється у прагненні реалізувати власну місію, принести користь суспільству) (5,7% чоловіків і 12,5% жінок).

Кар'єрну орієнтацію «виклик» виявлено тільки у чоловіків (5,7%), які здатні сприймати професійні завдання як виклик для їх здібностей і сил. А «інтеграція стилів

життя» важлива для 15% жінок, які прагнуть до поєднання різних сфер – професійної та особистої.

«Підприємництво» як кар’єрна орієнтація важливе для 17,1% чоловіків та 7,5% жінок. Зокрема, «професійна компетентність» більш притаманна для чоловіків (на 10%), так само – «підприємництво» частіше виявляється у чоловіків (на 9,6%), а «служіння» – більше властиве для жінок (на 6,8%). Властиві тільки для жінок кар’єрні орієнтації «автономія» (2,5%) та «інтеграція стилів життя» (15%). А для чоловіків характерна кар’єрна орієнтація «виклик» (5,7%).

Як бачимо, найбільш оптимальна кар’єрна орієнтація «професійна компетентність» властива для 40% чоловіків і 30% жінок, що позитивно характеризує їх як спрямованих на успішну самореалізацію в професійній діяльності.

Розглянемо переважні кар’єрні орієнтації у працівників різних напрямів професіоналізації (табл. 3.5.).

Таблиця 3.5.

Кар’єрні орієнтації у фахівців різних напрямків професіоналізації

| Кар’єрні орієнтації | Фахівці сфери ІТ (25 осіб) | | Фахівці із сфери продажу (25 осіб) | | Фахівці із сфери HR (25 осіб) | |
|-------------------------------|----------------------------|-----|------------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| | п | % | п | % | п | % |
| Професійна компетентність | 17 | 68% | 2 | 8% | 7 | 28% |
| Менеджмент | 1 | 4% | 6 | 24% | 4 | 16% |
| Автономія (незалежність) | | | 1 | 4% | | |
| Стабільність роботи | 1 | 4% | 3 | 12% | 6 | 24% |
| Стабільність місця проживання | | | 1 | 4% | 2 | 8% |
| Служіння | 3 | 12% | | | 4 | 16% |
| Виклик | 1 | 4% | 1 | 4% | | |
| Інтеграція стилів життя | | | 6 | 24% | | |
| Підприємництво | 2 | 8% | 5 | 20% | 2 | 8% |

Для працівників ІТ-сфери переважною є кар’єрна орієнтація «професійна компетентність» (68%), ще у 12% виявлено орієнтацію на «служіння» (реалізацію своєї місії). 8% ІТ-працівників надають перевагу кар’єрній орієнтації «підприємництва», а по 4% працівників мають орієнтації «менеджменту»,

«стабільності роботи», «виклику». Тобто серед цих опитаних більшість надає перевагу професійній компетентності та реалізації своїх здібностей через принесення користі клієнтам, користувачам, колегам та ін.

У групі фахівців зі сфери продажу більшість надають перевагу «менеджменту» (24%) та «інтеграції стилів життя» (24%). Тобто ці працівники можуть як управляти відділом з продажу, так і інтегрувати різні стилі життя, реалізувати свої здібності. Для 20% цих працівників властивий вибір кар'єрних орієнтацій «підприємництво». Для 12% працівників із сфери продаж важливою є кар'єрна орієнтація «стабільність роботи», вони не намагаються досягати кар'єрних висот, їм важлива стабільна робота.

Тільки для 8% працівників із сфери продаж важлива кар'єрна орієнтація «професійна компетентність», ймовірно це пояснюється тим, що у цій сфері професійні знання товарів і послуг не мають дуже великого значення, оскільки за наявності внутрішньої харизми та особистісних якостей можна компенсувати недолік професійних навичок. Ще по 4% працівників у сфері продаж мають кар'єрні орієнтації «автономії», «стабільності місця проживання», «виклику».

Для працівників із сфери HR властиві переважні орієнтації «професійна компетентність» (28%), вони налаштовані на вдосконалення професійних знань на вмінь, хочуть стати майстрами своєї справи. Ще виразно виявляються кар'єрні орієнтації «стабільність роботи» (24%), «менеджмент» і «служіння» (по 16%). Також вони вважають свою роботу місією, хочуть приносити користь іншим. По 8% працівників у сфері HR обирають кар'єрні орієнтації «стабільності місця проживання» та «підприємництва».

Загалом більшості опитаних працівників властиві оптимальні кар'єрні орієнтації на «професійну компетентність» (найбільше серед ІТ-працівників (68%) і виразно серед HR-працівників (28%)). Малий відсоток опитаних із сфери продажів з цією орієнтацією може пояснюватися тим, що у працівників зі сфери продажів часто виявляється стереотипне уявлення, що цією роботою може займатися майже кожен, і вони не прагнуть до вдосконалення професійної компетентності, компенсуючи недостатність професійних навичок особистісними якостями і харизмою.

Кар’єрна орієнтація «менеджмент» більш властива для працівників зі сфери продажів (24%) і менше виявляється у HR-працівників (16%) та незначно в ІТ-працівників (4%). Орієнтація «стабільність роботи» важлива для HR-працівників (24%), для працівників у сфері продажу (12%) і майже не виявляється в ІТ-працівників (4%).

«Стабільність місця проживання» не важлива для ІТ-працівників, які можуть працювати віддалено з будь-якої точки земної кулі. Також вона незначно виявляється у працівників зі сфери продажу і HR (4% і 8%).

Кар’єрна орієнтація «служіння» виявляється у 12% ІТ-працівників та 16% HR-працівників, і не властива для фахівців із сфери продажу.

Кар’єрна орієнтація «інтеграція стилів життя» виявляється у 24% працівників із сфери продажів, а «підприємництво» – у 20% працівників із сфери продажів та по 8.% працівників із сфери ІТ та сфери HR.

Використовуючи «Опитувальник задоволеності роботою» JSS (Job Satisfaction Survey, JSS) П. Спектора, отримано такі дані опитування працівників різних напрямків професіоналізації (рис. 3.3., табл. 3.5.)

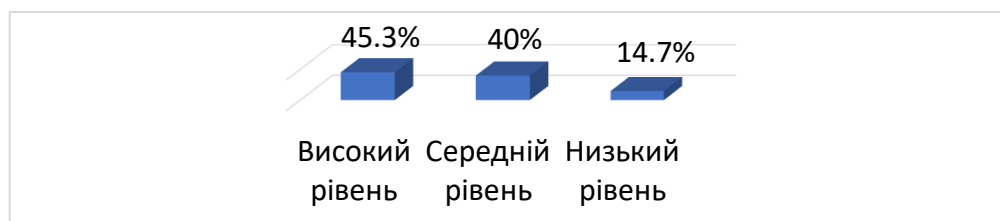


Рис. 3.3. Рівні задоволеності роботою у респондентів

Як бачимо, 45,3% опитаних мають високий рівень задоволеності працею. Обрана ними сфера роботи відповідає їхнім потребам і бажанням, а посада відповідає психологічним властивостям працівників.

У 40% опитаних виявлено середній рівень задоволення працею. Їм варто проаналізувати свою роботу, можливо трансформувати цілі роботи.

У решти опитаних виявлено низький рівень задоволеності працею (14,7%). Ці працівники вичерпали свій ресурс, вони не отримують задоволення від роботи в жодному з її аспектів, а тому їм рекомендується змінити сферу діяльності, поміняти роботу.

Представимо детальніше отримані результати щодо задоволеності умовами праці в опитуваних працівників-чоловіків та жінок (табл. 3.6.).

Таблиця 3.6.

Рівні задоволеності роботою у респондентів

| Рівні задоволеності | | Всього (75 осіб) | | Чоловіки (35 осіб) | | Жінки (40 осіб) | |
|--|---|------------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| | | n | % | n | % | n | % |
| 1) зарплатою | В | 32 | 68,3% | 12 | 34,3% | 10 | 25% |
| | С | 23 | 30,7% | 13 | 37,1% | 20 | 50% |
| | Н | 20 | 26,7% | 10 | 28,6% | 10 | 25% |
| 2) кар'єрним просуванням | В | 23 | 30,7% | 14 | 40% | 9 | 22,5% |
| | С | 34 | 45,3% | 13 | 37,1% | 21 | 52,5% |
| | Н | 18 | 24% | 8 | 22,9% | 10 | 25% |
| 3) безпосереднім керівництвом і взаєминами з ним | В | 34 | 45,3% | 14 | 40% | 20 | 50% |
| | С | 30 | 40% | 18 | 51,4% | 12 | 30% |
| | Н | 11 | 14,7% | 3 | 8,6% | 8 | 20% |
| 4) додатковими пільгами, преміями | В | 30 | 40% | 14 | 40% | 16 | 40% |
| | С | 32 | 68,3% | 17 | 48,6% | 15 | 37,5% |
| | Н | 13 | 17,3% | 4 | 11,4% | 9 | 22,5% |
| 5) іншими винагородами | В | 20 | 26,7% | 10 | 28,6% | 10 | 25% |
| | С | 40 | 53,3% | 20 | 57,1% | 20 | 50% |
| | Н | 15 | 20% | 5 | 14,3% | 10 | 25% |
| 6) умовами праці | В | 30 | 40% | 20 | 57,1% | 10 | 25% |
| | С | 32 | 42,7% | 15 | 42,9% | 17 | 42,5% |
| | Н | 13 | 17,3% | - | | 13 | 32,5% |
| 7) колегами та стосунками з ними | В | 34 | 45,3% | 14 | 40% | 20 | 50% |
| | С | 35 | 46,7% | 21 | 60% | 14 | 35% |
| | Н | 6 | 8% | - | | 6 | 15% |
| 8) характером роботи, професійними завданнями | В | 37 | 49,3% | 20 | 57,1% | 17 | 42,5% |
| | С | 28 | 37,3% | 13 | 37,1% | 15 | 37,5% |
| | Н | 10 | 13,3% | 2 | 5,7% | 8 | 20% |
| 9) комунікацією всередині організації | В | 34 | 45,3% | 18 | 51,4% | 16 | 40% |
| | С | 30 | 40% | 12 | 34,3% | 18 | 45% |
| | Н | 11 | 14,7% | 5 | 14,3% | 6 | 15% |
| 10) загальний рівень задоволеності роботою | В | 34 | 45,3% | 14 | 40% | 20 | 50% |
| | С | 30 | 40% | 13 | 37,1% | 17 | 42,5% |
| | Н | 11 | 14,7% | 8 | 22,9% | 3 | 7,5% |

*В – високий рівень, С – середній рівень, Н – низький рівень.

Серед чоловіків більшість задоволені зарплатою (34,3%), кар'єрним просуванням (40%), керівництвом і взаєминами з ним (40%), додатковими пільгами (40%), умовами праці (57,1%), посередньо задоволені колегами і стосунками з ними (60%). Мають високу задоволеність характером роботи, професійними завданнями (57,1%), комунікацією всередині організації (51,4%). Загалом чоловікам властиві високий рівень задоволеності роботою (40%), ще у третини виявлено середній рівень (37,1%), для 22,9% чоловіків характерний низький рівень.

У працівниць-жінок переважає середня задоволеність заробітною платою (50%), кар'єрним просуванням (52,5%), умовам праці (42,5%), характером роботи, професійними завданнями (42,5%), проте високе задоволення безпосереднім керівництвом і взаєминами з ним (50%), додатковими пільгами (40%), середній рівень задоволеності іншими винагородами (50%). Також жінкам властиве високе і середнє задоволення комунікацією всередині організації (40% і 45%). За загальним рівнем задоволеності роботою 50% жінок мають високий рівень. 42,5% – середній, а 7,5% низький. Чоловіки переважно мають високий і середній рівні задоволеності роботою, однак виявляють незадоволеність зарплатою і кар'єрним просуванням, що негативно відображається на їх загальному стані задоволеності роботою (22,9% мають низький рівень задоволеності роботою).

Проаналізуємо прояви задоволеності роботою у респондентів різних напрямків професіоналізації (табл. 3.7).

Таблиця 3.7.

Рівні задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації

| Рівні задоволеності | | Фахівці сфери ІТ (25 осіб) | | Фахівці із сфери продажу (25 осіб) | | Фахівці із сфери HR (25 осіб) | |
|--------------------------|---|----------------------------|-----|------------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| | | п | % | п | % | п | % |
| 1) зарплатою | В | 10 | 40% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | С | 10 | 40% | 5 | 20% | 8 | 32% |
| | Н | 5 | 20% | 10 | 40% | 5 | 20% |
| 2) кар'єрним просуванням | В | 5 | 20% | 8 | 32% | 10 | 40% |
| | С | 10 | 40% | 12 | 48% | 12 | 48% |
| | Н | 10 | 40% | 5 | 20% | 3 | 12% |
| | В | 10 | 40% | 12 | 48% | 12 | 48% |

| | | | | | | | |
|--|---|----|-----|----|-----|----|-----|
| 3) безпосереднім керівництвом і взаєминами з ним | С | 10 | 40% | 10 | 40% | 10 | 40% |
| | Н | 5 | 20% | 3 | 12% | 3 | 12% |
| 4) додатковими пільгами, преміями | В | 12 | 48% | 10 | 40% | 8 | 32% |
| | С | 10 | 40% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | Н | 3 | 12% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| 5) іншими винагородами | В | 5 | 20% | 5 | 20% | 10 | 40% |
| | С | 15 | 60% | 15 | 60% | 10 | 40% |
| | Н | 5 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| 6) умовами праці | В | 10 | 40% | 8 | 32% | 12 | 48% |
| | С | 12 | 48% | 12 | 48% | 8 | 32% |
| | Н | 3 | 12% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| 7) колегами та стосунками з ними | В | 12 | 48% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | С | 10 | 40% | 15 | 60% | 10 | 40% |
| | Н | 3 | 12% | - | | 3 | 12% |
| 8) характером роботи, професійними завданнями | В | 15 | 60% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | С | 10 | 40% | 10 | 40% | 8 | 32% |
| | Н | - | | 5 | 20% | 5 | 20% |
| 9) комунікацією всередині організації | В | 12 | 60% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | С | 10 | 40% | 10 | 40% | 10 | 40% |
| | Н | 3 | 12% | 5 | 20% | 3 | 12% |
| 10) загальний рівень задоволеності роботою | В | 12 | 48% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| | С | 10 | 40% | 10 | 40% | 10 | 40% |
| | Н | 3 | 12% | 5 | 20% | 3 | 12% |

У більшості опитаних ІТ-працівників спостерігається висока задоволеність зарплатою (40%), низький рівень задоволення кар'єрним просуванням (40%), високий рівень задоволення безпосереднім керівництвом і взаєминами з ним (40%), додатковими пільгами і преміями (48%), середній рівень задоволеності іншими винагородами (60%). Також 40% мають високий рівень задоволення умовами праці, 48% – середній рівень. Ще у 48% ІТ-працівників виявлено високий рівень задоволеності колегами та стосунками з ними, 60% мають високий рівень задоволення характером роботи, професійними завданнями, а також комунікацією всередині організації. За загальним рівнем задоволеності роботою 48% ІТ-працівників мають високий рівень, 40% мають середній рівень, і для 12% властивий низький рівень.

Більшість фахівців із сфери продажу мають як високий, так і низький рівень задоволеності зарплатою (по 40%), середній рівень задоволеності кар'єрним просуванням (48%), високий рівень задоволеності безпосереднім керівництвом і взаєминами з ним (48%). По 40% працівників у сфері продажу мають високий і середній рівні задоволеності додатковими пільгами, преміями, у 60% виявлено середній рівень задоволеності іншими винагородами. 48% мають середній рівень задоволеності умовами праці. Високий рівень задоволеності колегами та стосунками з ними виявлено у 40%, а середній – у 60%. По 40% мають високий і середній рівні задоволеності характером роботи, професійними завданнями, а також комунікацією всередині організації. За загальним рівнем задоволеності роботою серед працівників у сфері продажів по 40% мають високий і середній рівні, в 20% мають низький рівень, що найбільш виразно виявляється у незадоволеності зарплатою і кар'єрним просуванням, преміями, тощо.

У більшості опитаних працівників із сфери HR виявлено високий рівень задоволеності зарплатою (48%), середній і високий рівні задоволеності кар'єрним просуванням (40% і 48%), керівництвом і взаєминами з ним (48% і 40%). Також у 28% цих працівників виявлено середній рівень задоволеності додатковими преміями та іншими винагородами. Високий рівень задоволеності умовами праці виявлено у 48% працівників сфери HR, у 20% встановлено не задоволеність умовами праці. Ще 48% працівників мають високий рівень задоволеності колегами та стосунками з ними, характером роботи, професійними завданнями, комунікацією. За загальним рівнем задоволеності роботою 48% працівників із сфери HR мають високий рівень, 40% – середній, а решта (12%) виявляють низький рівень.

Як бачимо, високий рівень задоволеності роботою мають 48% ІТ-працівників та 48% працівників із сфери HR, і 40% працівників із сфери продажу. Середній рівень – виявляється у 40% працівників незалежно від сфери професіоналізації. А низький – більш властивий для працівників у сфері продажу (20%), ніж серед ІТ-працівників та фахівців із сфери HR (по 12%).

Переважає більшість працівників мають високий і середній рівні задоволеності роботою, однак також виразною є частка опитаних, які не задоволені роботою.

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------|------------|--|--|----------|--|--|----------|----------|------------|
| | Керівник (5) | 5 19,2% | | | | | | | | |
| | Консул (7) | | | | 7 70% | | | | | |
| Група Дослідники: | Віртуоз (5) | 5 19,2% | | | | | | | | |
| | Авантюрист (1) | | | | | | | 1 50% | | |
| | Підприємець (6) | | | | | | | | | 6 66,7% |
| | Шоумен (3) | | | | | | | | 3 50% | |

У працівника з психотипом «архітектор» проявляється кар'єрна орієнтація «виклик». У працівників із психотипом «логік» переважає кар'єрна орієнтація «професійна компетентність». У представників психотипу «командир» виявляється кар'єрна орієнтація «менеджмент». В респондентів психотипу «полеміст» встановлено кар'єрну орієнтацію «автономія».

Представники психотипу «адвокат» мають перевагу орієнтації на «стабільність місця проживання», а «посередники» – на «стабільність роботи». Психотип «протагоніст» обирає «інтеграцію стилів життя» та «підприємництво», «активіст» прагне до «менеджменту». «Логіст» має кар'єрну орієнтацію «служіння», «захисник» орієнтований на здобуття «професійної компетентності», так само як і представник психотипу «керівник». «Консул» має орієнтацію на «стабільність роботи», а «віртуоз» на професійну компетентність. Авантюрист віддає перевагу «виклику», а підприємець – «підприємництву». «Шоумен» обирає «інтеграцію стилів життя».

Також помітно, що кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» важлива для працівників із психотипами «логік», «захисник», «керівник», «віртуоз». Кар'єрна орієнтація «менеджмент» важлива для психотипів «командир», «активіст». «Автономія» важлива для представника психотипу «полеміст». Кар'єрна орієнтація «стабільність роботи» виявляється у працівників із психотипами «посередника» і «консула». Кар'єрна орієнтація «стабільність місця проживання» важлива для

працівника-«адвоката». «Служіння» як кар’єрна орієнтація виявляється у працівників із психотипом «логіста». «Виклик» на роботі важливий для психотипів «архітектора» та «авантюриста». Кар’єрна орієнтація «інтеграція стилів життя» виявляється у працівників психотипу «протагоніста», а орієнтація на «підприємництво» – представників психотипу «підприємець».

Також було проаналізовано рівні задоволеності роботою у працівників з різними психотипами (табл. 3.9.).

Таблиця 3.9.

Рівні задоволеності роботою у фахівців з різними психотипами

| Група психотипів | Психотип | Висока задов роботою (34) | | Середня задов роботою (30 осіб) | | Низька задов роботою (11 осіб) | |
|----------------------------|-------------|---------------------------|-------|---------------------------------|-------|--------------------------------|-------|
| | | п | % | п | % | п | % |
| Група Аналітики: | Архітектор | 1 | 2,9% | - | - | - | - |
| | Логік | 5 | 14,7% | 5 | 16,7% | - | - |
| | Командир | 3 | 8,8% | - | - | 2 | 18,2% |
| | Полеміст | - | - | - | - | 1 | 9,1% |
| Група Дипломати: | Адвокат | - | - | - | - | 3 | 27,3% |
| | Посередник | 2 | 5,9% | 1 | 3,3% | - | - |
| | Протагоніст | 6 | 17,6% | - | - | - | - |
| | Активіст | 4 | 11,8% | - | - | 2 | 27,3% |
| Група Вартові (Хранителі): | Логіст | 4 | 11,8% | 3 | 10% | - | - |
| | Захисник | 4 | 11,8% | 2 | 6,7% | - | - |
| | Керівник | - | - | 5 | 16,7% | - | - |
| | Консул | 2 | 5,9% | 5 | 16,7% | - | - |
| Група Дослідники: | Віртуоз | 3 | 8,8% | 2 | 6,7% | - | - |
| | Авантюрист | - | - | - | - | 1 | 9,1% |
| | Підприємець | - | - | 6 | 20% | - | - |
| | Шоумен | - | - | 1 | 3,3% | 2 | 18,2% |

Серед працівників із високим рівнем задоволеності роботою переважають представники психотипів «протагоніст» (17,6%), «логік» (14,7%), «активіст» і «логіст», «захисник» (по 11,8%), «командир» і «віртуоз» (по 8,8%).

Серед опитаних із середнім рівнем задоволеності роботою виявляються працівники із психотипами «підприємець» (20%), «логік», «керівник» і «консул» (по 16,7%).

Опитувані, які мають низький рівень задоволеності роботою мають такі психотипи, як «адвокат» і «активіст» (по 27,3%), «командир» і «шоумен» (по 18,2%).

Визначимо, чи існує значима залежність між рівнем задоволеності роботою та психотипом людини. Для цього застосуємо методи математичної статистики. Для вибору методу обробки даних перш за все необхідно визначити нормальність розподілу первинних даних. За допомогою критерію Колмогорова-Смірнова визначимо, чи відповідають дані нормальному розподілу (див. Додаток А).

З приведеного у Додатку розрахунку видно, що не всі показники відповідають нормальному розподілу, а отже в подальшому аналізі будемо використовувати непараметричні методи математичної статистики.

За допомогою непараметричного коефіцієнту кореляції Спірмена визначимо наявність кореляційних зв'язків між рівнем задоволеності роботою та психотипом людини (Додаток Б та табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Оцінка тісноти кореляційних зв'язків між рівнем задоволеності роботою та психотипом людини

| Психотип | Кореляція із рівнем задоволеності працею |
|-------------|--|
| Архітектор | ,172 |
| Логік | ,129 |
| Командир | -,023 |
| Полеміст | -,150 |
| Адвокат | -,296* |
| Посередник | ,019 |
| Протагоніст | ,317** |
| Активіст | ,023 |
| Логіст | ,079 |
| Захисник | ,099 |
| Керівник | -,145 |
| Консул | -,025 |
| Віртуоз | ,078 |
| Авантюрист | -,193 |
| Підприємець | -,142 |
| Шоумен | -,222 |

«* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$ »

В таблиці позначкою «**» позначені значимі кореляційні зв'язки із рівнем надійності 99%, а «*» - значимі кореляційні зв'язки із рівнем надійності 95%.

З таблиці видно, що значимо вищий рівень задоволеності працею відмічається у респондентів із психотипом «Протагоніст» (коефіцієнт кореляції $r=0,317$ з рівнем надійності $p=0,99$). В той же час у респондентів із психотипом «Адвокат» навпаки, задоволеність працею завжди нижча (коефіцієнт кореляції $r=-0,296$ з рівнем надійності $p=0,99$).

Проведений кореляційний аналіз вказує на наявність тісних зв'язків між рівнем задоволеності працею людини та її психотипом. Для виявлення різниці в рівні задоволеності працею у фахівців різних напрямків було використано критерій Мана-Уїтні, і в результаті не отримано значимих для дослідження результатів.

Проведено оцінку значимості різниці в рівні прояву психотипів у різних професіях. Для розрахунку використано непараметричний критерій Мана-Уїтні. Результати розрахунку значимості різниці між вибором фаху людьми із різними психотипами та кар'єрною орієнтацією приведено в таблицях 3.11 та 3.12.

Таблиця 3.11

Оцінка значимості різниці між вибором фаху людьми із різними психотипами

| Показник | Значимість критерію Мана-Уїтні для | | |
|-------------|--|---|--|
| | Фахівці сфери ІТ – Фахівці сфери продажу | Фахівці із сфери продажу – Фахівці сфери HR | Фахівці із сфери HR - Фахівці сфери ІТ |
| Архітектор | 0,317 | 1 | 0,317 |
| Логік | 0,005 | 0,077 | 0,162 |
| Командир | 0,556 | 1 | 0,556 |
| Полеміст | 0,317 | 0,317 | 1 |
| Адвокат | 0,317 | 0,556 | 0,153 |
| Посередник | 0,317 | 0,153 | 0,556 |
| Протагоніст | 0,01 | 0,01 | 1 |
| Активіст | 0,039 | 0,389 | 0,153 |
| Логіст | 0,077 | 0,039 | 0,687 |
| Захисник | 0,153 | 0,039 | 0,389 |
| Керівник | 0,641 | 0,153 | 0,077 |
| Консул | 0,077 | 0,687 | 0,039 |

| | | | |
|-------------|-------|-------|------|
| Віртуоз | 0,02 | 1 | 0,02 |
| Авантюрист | 0,317 | 0,317 | 1 |
| Підприємець | 1 | 1 | 1 |
| Шоумен | 0,077 | 0,077 | 1 |

В разі, якщо розрахункова значимість критерію Мана-Уїтні менша за 0,05, різниця між показниками вважається значимою. Отже, можна відмітити, що знайдені наступні значимі відмінності:

- 1) психотип «Логік» значимо частіше зустрічається у фахівців з ІТ, ніж у фахівців зі сфери продажу;
- 2) психотип «Протагоніст» значимо частіше зустрічається у фахівців сфери продажу, ніж у фахівців з ІТ та HR;
- 3) психотип «Активіст» значимо частіше зустрічається у фахівців сфери продажу, ніж у фахівців з ІТ та HR;
- 4) психотип «Логіст» значимо частіше зустрічається у фахівців сфери HR , ніж у фахівців зі сфери продажів;
- 5) психотип «Захисник» значимо частіше зустрічається у фахівців сфери HR , ніж у фахівців зі сфери продажів;
- 6) психотип «Консул» значимо частіше зустрічається у фахівців сфери HR , ніж у фахівців зі сфери ІТ;
- 7) психотип «Віртуоз» значимо частіше зустрічається у фахівців з ІТ, ніж у фахівців зі сфери продажу та HR.

Отже, в результаті оцінки математичними методами підтверджується гіпотеза щодо наявності значимої різниці між психотипами людей різних професій.

Таблиця 3.12

Оцінка значимості різниці між вибором фаху людей із різною кар'єрною орієнтацією

| Показник | Значимість критерію Мана-Уїтні для | | |
|----------|--|---|--|
| | Фахівці сфери ІТ – Фахівці сфери продажу | Фахівці із сфери продажу – Фахівці сфери HR | Фахівці із сфери HR - Фахівці сфери ІТ |
| | | | |

| | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| Професійна компетентність | 0,003 | 0,336 | 0,009 |
| Менеджмент | 0,18 | 0,521 | 0,547 |
| Автономія (незалежність) | 0,243 | 0,038 | 0,612 |
| Стабільність роботи | 0,089 | 0,014 | 0,303 |
| Стабільність місця проживання | 0,064 | 0,34 | 0,284 |
| Служіння | 0,066 | 0,247 | 0,489 |
| Виклик | 0,484 | 0,733 | 0,335 |
| Інтеграція стилів життя | 0,719 | 0,027 | 0,021 |
| Підприємництво | 0,42 | 0,748 | 0,69 |

Згідно проведених розрахунків можна відмітити, що знайдені наступні значимі відмінності:

- 1) люди з орієнтацією на професійну компетентність значимо частіше зустрічається у фахівців з ІТ, ніж у фахівців зі сфери продажу та HR;
- 2) люди з орієнтацією на автономію значимо частіше зустрічається серед представників сфери продажу, ніж у фахівців з ІТ та HR;
- 3) люди з орієнтацією на стабільну роботу значимо частіше зустрічається у фахівців з HR, ніж у фахівців зі сфери продажу та ІТ;
- 4) люди з орієнтацією на інтеграцію стилів життя значимо частіше зустрічається у фахівців з продажів, ніж у фахівців зі сфери HR.

В результаті оцінки математичними методами підтверджується гіпотеза щодо наявності значимої різниці між психотипами людей різних професій.

Проведена за допомогою критерію Мана-Уїтні оцінка психологічних показників показала, що існує значима різниця між вибором професій людьми із різними психотипами. Отже, для працівників із різними психотипами властиві характерні кар'єрні орієнтації та різні рівні задоволеності роботою.

При організації мотиваційної роботи з працівниками слід зважати на їх індивідуальні особливості, психологічні характеристики (риси їх психотипів), правильно розподіляти навантаження, використовуючи відповідні засоби заохочення.

3.4 Встановлення рівномірності розподілу типів у фахівців різних напрямків професіоналізації

З метою перевірки рівномірності розподілу типів «екстраверти – інтроверти», «раціонали - ірраціонали», «мислення – почуття», «інтуїція – відчуття» у фахівців сфер Продажу, HR та IT було застосовано Хі-квадрат». Згідно додатку В та даних таблиці 3.13 (1) було встановлено, що серед фахівців сфери Продажу розбіжності достовірні серед екстравертів та інтровертів. А саме в сфері продажів працюють переважно Екстраверти, що узгоджується із гіпотезою дослідження. Ми вважаємо, що це може зумовлюватися тим, що екстраверти зазвичай насолоджуються соціальними взаємодіями, можуть легко розмовляти з різними людьми, виявляючи ініціативу у встановленні нових контактів.

Також ми бачимо значимі розбіжності між домінуючими функціями Почуття та Мислення, де переважають представники першої групи, адже фахівці з вираженою функцією почуття можуть легше відчувати потреби та очікування клієнтів, що робить їх більш емпатичними і здатними адаптуватися до індивідуальних потреб.

Оцінка рівня значимості розподілу у фахівців сфери Продажів

| Статистичні критерії | Табл. 3.13 (1) | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|
| | Екстраверсія_Інтроверсія | Інтуїція_Відчуття | Почуття_Мислення | Ірраціональність_Раціональність |
| Хі-квадрат | 17,640 ^b | ,360 ^b | 4,840 ^b | ,360 ^b |
| ст.св. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Асимптотична значимість | ,000 | ,549 | ,028 | ,549 |

$P < 0,05$ – розбіжності достовірні

Згідно таблиці 3.13 (2) серед фахівців сфери HR ми бачимо, що розбіжностей не виявлено. Серед них не переважають ні екстраверти ні інтроверти, ні раціонали ні ірраціонали, ні фахівці з ведучими функціями мислення або почуття, ні відчуття або інтуїція. Ми вважаємо, що такий розподіл зумовлений складністю завдань, які

виникають у сфері HR. Здатність сприймати та розуміти різноманітність індивідів, ефективно взаємодіяти з різними комунікаційними стилями, та вирішувати різноманітні проблеми вимагає гнучкості і компетентності в різних аспектах управління персоналом.

Оцінка рівня значимості розподілу у фахівців сфери HR

Статистичні критерії

Табл. 3.13 (2)

| | Екстраверсія_Інтроверсія | Інтуїція_Відчуття | Почуття_Мислення | Ірраціональність_Раціональність |
|----------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------------|
| Хи-квадрат ст.св. | 1,000 ^b 1 | ,360 ^b 1 | ,360 ^b 1 | 1,960 ^b 1 |
| Асимптотическая значимость | ,317 | ,549 | ,549 | ,162 |

$P < 0,05$ – розбіжності достовірні

Згідно таблиці та 3.13 (3) було встановлено, що серед фахівців сфери ІТ розбіжності достовірні серед екстравертів та інтровертів, де переважають останні. Ми вважаємо, що це може зумовлюватися специфікою сфери, перевагою малим групам або одноманітним спілкуванням, вимогою глибокого поглиблення в проблемі та концентрації. Також ми бачимо достовірні розбіжності між фахівцями з ведучою функцією Мислення та відчуття, де переважають перші. Це зумовлюється потребою розв'язувати складні технічні проблеми, програмувати та оптимізувати код, аналізувати дані розробляючи нові інноваційні рішення та вдосконалення.

Оцінка рівня значимості розподілу у фахівців сфери ІТ

Статистичні критерії

Табл. 3.13 (3)

| | Екстраверсія_Інтроверсія | Інтуїція_Відчуття | Почуття_Мислення | Ірраціональність_Раціональність |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Хи-квадрат ст.св. | 4,840 ^b 1 | 1,000 ^b 1 | 11,560 ^b 1 | 1,960 ^b 1 |
| Асимптотическая значимость | ,028 | ,317 | ,001 | ,162 |

$P < 0,05$ – розбіжності достовірні

Висновки до III розділу

Третій розділ дослідження присвячений аналізу результатів визначення психотипів особистості, вивчення кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою респондентів, а також встановленню типологічних особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації.

Аналіз результатів визначення психотипів особистості виявив, що у вивчених груп фахівців різних напрямків професіоналізації (Продажі, ІТ та HR) виникли розбіжності у розподілі психотипів. Так, серед фахівців сфери Продажів переважають фахівці Екстравертного типу з домінуючою функцією «Почуття» за Юнгом та групи «Вартові та Дипломати» за MBTI. Серед фахівців сфери ІТ переважають фахівці інтровертного типу з ведучою функцією «Мислення» за Юнгом та групи «Аналітики» за MBTI. Серед фахівців сфери HR розбіжностей не виявлено. Серед них не переважають ні екстраверти ні інтроверти, ні раціонали ні ірраціонали, ні фахівці з ведучими функціями мислення або почуття, ні відчуття або інтуїція.

Проаналізовано типологічні особливості вияву кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою у працівників з різними психотипами. Зауважено, що для працівників з різними психотипами властиві різні кар'єрні орієнтації, що відповідають їх психологічним особливостям особистості та узгоджуються із сферою професійної діяльності. Також більшість опитаних працівників мають високий і середній рівні задоволеності роботою, при цьому в умовах війни багато працівників задоволені самою наявністю роботи, яка дає змогу матеріально забезпечувати життя їх сімей.

Засобами математичної статистики частково підтверджені зроблені раніше аналітичні висновки. Не підтверджена гіпотеза стосовно різного рівня задоволеності роботою у людей з різним фахом. В той же час за допомогою критерію Мана-Уїтні доведено, що люди з окремими психотипами та кар'єрними орієнтирами обирають відповідний фах.

ВИСНОВКИ

1. В результаті дослідження сутності "професіоналізації" особистості, її індикаторів та ролі психологічних типів у виборі професії і здійсненні професійної діяльності були зроблені такі висновки:

Професіоналізація розуміється як безперервний процес становлення фахівця, що починається із вибору професії, реалізується під час професійного навчання, триває протягом професійного життя і закінчується після припинення такої діяльності.

До чинників, що впливають на професіоналізацію особистості, відносяться кар'єрні орієнтації та цінності особистості, особливості психологічного типу та рівень задоволеності своєю кар'єрою. Розглянуто роль психологічних типів особистості при виборі професії та здійсненні професійної діяльності.

2. Проведено емпіричне дослідження психотипів особистості, кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою у фахівців напрямків Продажу, HR, IT. Визначено психотипи особистості у фахівців різних напрямків професіоналізації; з'ясовано їх кар'єрні орієнтації та задоволеність роботою.

За отриманими результатами опитування працівників встановлено, що для працівників у сфері IT властиві переважно такі психотипи, як «Віртуоз», «Логік», «Логіст» і «Керівник», тобто фахівці переважно з домінуючою функцією «Мислення». У працівників сфери продажу переважають психотипи «Протагоніст» та «Активіст», «Консул» та «Шоумен», тобто фахівці переважно з домінуючою функцією «Почуття». Для працівників із сфери HR властиві психотипи «Логіст», «Захисник», «Консул», «Логік», що говорить про більшість фахівців з домінуючою функцією «Відчуття», але відсутність значимої переваги. Кар'єрні орієнтації фахівців також відрізняються в залежності від їхнього напрямку професіоналізації. Різні фахівці демонструють різноманітні уподобання у своїй професійній кар'єрі.

3. Виявлений зв'язок між психологічним типом особистості: його домінуючою психічною функцією та кар'єрними цінностями і задоволеністю роботою.

Психологічний тип особистості впливає на вибір професії. Шляхом перевірки рівномірності розподілу типів використовуючи Хі-квадрат встановлено, що серед працівників сфери Продажів переважають працівники екстравертного типу з

домінуючою функцією «Почуття». Серед працівників сфери ІТ переважають працівники інтровертного типу з домінуючою функцією «Мислення». Серед фахівців сфери HR суттєвих розбіжностей не виявлено.

Проаналізовано типологічні особливості вияву кар'єрних орієнтацій та задоволеності роботою у працівників з різними психотипами. Для працівників з різними психотипами властиві різні кар'єрні орієнтації, що відповідають їх психологічним особливостям особистості та узгоджуються із сферою професійної діяльності.

Так, для ІТ-працівників властиві кар'єрні орієнтації «професійна компетентність». Більшість працівників із сфери продажу надають перевагу кар'єрним орієнтаціям «менеджменту» та «інтеграції стилів життя». Для працівників із сфери HR властиві орієнтації «професійна компетентність», «стабільність роботи», «менеджмент» і «служіння».

Засобами математичної статистики частково підтверджені зроблені раніше аналітичні висновки. Не підтверджена гіпотеза стосовно різного рівня задоволеності роботою у людей з різним фахом. В той же час за допомогою критерію Мана-Уїтні доведено, що люди з окремими психотипами та кар'єрними орієнтирами обирають відповідний фах. У цілому, отримані результати можуть слугувати основою для розробки ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на підвищення мотивації та задоволеності працівників у різних напрямках професіоналізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я. С. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. Вип. 1. С. 215-223.
2. Базиль Л., Орлов В. Консультування з кар'єри: конструктивна взаємодія науки і практики. *Professional Pedagogics: Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*. 2019. №18. С. 28-32.
3. Барчі Б.В. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього фахівця. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. Вип. 63(5). С. 5–11.
4. Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника ефективної міжособистісної взаємодії в умовах довготривалих полярних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2-3 (17). С. 7-18.
5. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2015. №1(44). С.212-217.
6. Бех І. Д. Життя особистості у ціннісних координатах. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць*. 2014. Вип. 14, Кн. I. С. 3–12.
7. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Методичний посібник*. Вінниця: ММК, 2015. 39 с.
8. Біскуп В. С. Кар'єра VS професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2012. № 993. С. 53-57.

9. Болотова В. О., Байдак Т. М. Кар'єрні орієнтації сучасного студентства. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2017. Вип. 76. С. 130-136.
10. Борисюк А. С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціально-психологічний аналіз: монографія. Черкаси: Книги-XXI, 2010. 440 с
11. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень: Навч. посіб. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
12. Верба В. А. Професіоналізація управлінського консультування: Глобальні тенденції та вітчизняні реалії. *Проблеми та перспективи функціонування підприємства і підприємництва*. 2010. С. 151-157.
13. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2020. № 1 (19). С. 18-24.
14. Гупаловська В., Каляманська О., Щербатюк О. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій людини. *Вісник Львівського Університету. Філософські науки*. 2008. Вип. 11. С. 229-246.
15. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64-71.
16. Дружилов С. А. Психологія професіоналізму. Інженерно-психологічний підхід. Херсон, 2011. 296 с.
17. Єременко, Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/3248> (дата звернення 18.05.2023)
18. Знанюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник, Київ: Либідь, 2002. 304 с.

19. Лясковська І. Л. Психологічні особливості типів переживання кризи середнього віку. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 12. Психологічні науки*. Вип. 41 (65). 2013. С. 120-129.
20. Майорчак Н. М., Мозола Н. М. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. №1. С. 252- 259.
21. Михайлишин Г. Й., Довга М. М. Успішність особистості: філософський та психолого-педагогічний контекст. *Матеріали Дев'ятої всеукраїнської практично-пізнавальної конференції «Наукове мислення»*. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/39-dev-yata-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-konferentsiya/125-uspishnist-osobistosti-filosofskij-ta-psikhologo-pedagogichnij-kontekst>.
22. П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*. 2021. № 2-3. С. 532-536. 33
23. Перегончук Н., Фальчук М. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. Вип. 12. № 64. С. 60-64.
24. Петрова Л. Г. Теоретичний огляд проблеми задоволеності професійною діяльністю. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i39/15.pdf>
25. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 224-227.
26. Піддячий В. М. Сутність і зміст професіоналізації педагогів у контексті освіти впродовж життя. *Вісник післядипломної освіти*. 2020. Вип. 13(42) «Серія «Педагогічні науки». С. 185-199.
27. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. 295 с.

28. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / М. С. Корольчук, Ю. В. Дроздова, В. М. Корольчук, В. І. Осьодло, А. М. Сипливий ; за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с.
29. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2011. №2. С. 3–8.
30. Черешнюк О. І., Прищак М. Д. Психологічна характеристика студентського віку. URL: <file:///G:/Download/11535-41112-1-PB.pdf>.
31. Шатілова О. С, Західні теорії кар'єрного розвитку (Western Theories of Career Development). *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4174326>
32. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 227–238. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563531.v1>.
33. Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1) doi:10.1186/s40359-023-01056-y
34. Aristide Saggino , Colin Cooper, Paul Kline. A confirmatory factor analysis of the Myers–Briggs Type Indicator. *Personality and Individual Differences*, volume 30, Issue 1, 2001. 3-9 p.
35. Beebe, J. Psychological types. *The handbook of jungian psychology: Theory, practice and applications*, 2012. 132-155p. doi:10.4324/9780203489680-14
36. Berens L., Nardi D. *Understanding yourself and others: An introduction to the personality type code*. Huntington Beach, CA: InterStrength Press, 2004. 60p.
37. Boechat W. *The red book of C.G. jung: A journey into unknown depths*. The red book of C.G. jung: A journey into unknown depths. London: Routledge, 2017. 138p. doi:10.4324/9780429483028

38. Bossom, I. R. L., & Zelenski, J. M. (2022). The impact of trait introversion-extraversion and identity on state authenticity: Debating the benefits of extraversion. *Journal of Research in Personality*, 97 doi:10.1016/j.jrp.2022.104208
39. Jung, C. G. (Carl Gustav). *The Red Book = Liber novus / C. G. Jung* ; edited by Sonu Shamdasani ; translated by Mark Kyburz, John Peck, and Sonu Shamdasani. New York: Norton & Company, 2012. 600 p.
40. Jung, C. G., Baynes, H. G., & Beebe, J. *Psychological types*. London : Routledge, 2016. 568 p. doi:10.4324/9781315512334
41. Otto Kroeger, Janet M. Thuesen. *Type Talk: The 16 Personality Types That Determine How We Live, Love, and Work*. New York : Dell, 1989. 304 p.
42. Rick Harrington, Donald A. Loffredo. MBTI personality type and other factors that relate to preference for online versus face-to-face instruction: *The Internet and Higher Education*, Volume 13, Issues 1–2, 2010. 89-95p
43. Schein E. N. (1996) Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. Vol. 10. No 4. P. 80-89. 69
44. Settineri, S., Frisone, F., Alibrandi, A., Pino, G., Lupo, N. J., & Merlo, E. M. (2018). Psychological types and learning styles in medical education. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 6(3), 1-22. doi:10.6092/2282-1619/2018.6.2005
45. Thompson, H. L. (2002). Wave theory of type development and dynamics. *Bulletin of Psychological Type*, 25, 4, 41-45
46. Thompson, H.L. (1996). *Jung's Function-Attitudes Explained*. Watkinsville, GA: Wormhole Publishing.
47. Tychmanowicz, A., Filipiak, S., & Sprynska, Z. (2021). Extravert individualists or introvert collectivists? personality traits and individualism and collectivism in students in poland and ukraine. *Current Psychology*, 40(12), 5947-5957. doi:10.1007/s12144-019-00480-x

Анотації

Робота присвячена вивченню особливостей задоволеності роботою у фахівців різних напрямків професіоналізації. Досліджено психотипи особистості, кар'єрні орієнтації та рівень задоволеності роботою респондентів. Проблематика розглядається через призму різних напрямків професійної діяльності, що включають сфери продажів, ІТ та HR. У роботі визначено різноманіття психотипів серед фахівців та встановлені зв'язки між психотипами та обраним напрямком професійної діяльності. Досліджено вплив кар'єрних орієнтацій на загальну задоволеність роботою у різних групах фахівців. Отримані результати дозволяють визначити особливості відношення фахівців до своєї роботи в залежності від обраної сфери діяльності згідно домінуючої ведучої функції. Узагальнені висновки вказують на важливість урахування індивідуальних особливостей фахівців у контексті їхньої професійної діяльності для ефективного управління кар'єрним розвитком та підвищення рівня задоволеності роботою.

Работа посвящена изучению особенностей удовлетворенности работой у специалистов разных направлений профессионализации. Исследованы психотипы личности, карьерные ориентации и уровень удовлетворенности работой респондентов. Проблематика рассматривается через призму разных направлений профессиональной деятельности, включающих сферы продаж, IT и HR.

В работе определены разнообразия психотипов среди специалистов и установлены связи между психотипами и выбранным направлением профессиональной деятельности. Исследовано влияние карьерных ориентаций на общую удовлетворенность работой в разных группах специалистов. Полученные результаты позволяют определить особенности отношения специалистов к работе в зависимости от выбранной сферы деятельности согласно доминирующей ведущей функции. Обобщенные выводы указывают на важность учета индивидуальных особенностей

специалистов в контексте их профессиональной деятельности для эффективного управления карьерным развитием и повышения удовлетворенности работой.

The work is devoted to studying the characteristics of job satisfaction among specialists in different areas of professionalization. Personality psychotypes, career orientations and the level of job satisfaction of respondents were studied. The issues are considered through the prism of different areas of professional activity, including sales, IT and HR.

The work identifies the diversity of psychotypes among specialists and establishes connections between psychotypes and the chosen area of professional activity. The influence of career orientations on overall job satisfaction in different groups of specialists was studied. The results obtained make it possible to determine the characteristics of specialists' attitude to work depending on the chosen field of activity according to the dominant leading function.

The generalized findings indicate the importance of taking into account the individual characteristics of specialists in the context of their professional activities for effective management of career development and increasing job satisfaction.