

ОПИТУВАЛЬНИК ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ: ФАКТОРНА СТРУКТУРА ТА ПСИХОМЕТРИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ

Гура Наталя Анатоліївна¹, Вельдбрехт Олена Олександрівна²

¹ Кандидат психологічних наук, консультант по IDEAL-методу Тойча, викладач Інституту ментальної генетики, м. Київ (Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9310-6688>

² Кандидат психологічних наук, доцент кафедри фундаментальних дисциплін Херсонського інституту Міжрегіональної академії управління персоналом, м. Херсон (Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7805-0890>

UDC: 159.923.2:331.1

АНОТАЦІЯ

Стаття презентує опитувальник для вимірювання задоволеності роботою – суб'єктивного ставлення, заснованого на сприйнятті, емоційній реакції та когнітивній оцінці індивідом своєї професійної діяльності та організаційного середовища. Методика містить перелік 38 складових професійної сфери, які респонденти оцінюють за 5-бальною шкалою від «повністю задоволений» до «абсолютно незадоволений». Описано етапи розробки інструменту та його психометричні властивості. Факторний аналіз дозволив виокремити структурні компоненти задоволеності роботою, що склали діагностичні субшкали: ресурсність середовища, організованість праці, баланс роботи і життя, соціальна цінність праці, простір професійної самореалізації. Оцінки шкал та загальний показник тісно корелюють з параметрами професійного самоздійснення, збалансованості життєвих сфер, симптоматикою вигорання та рівнем залученості в роботу. Проаналізовано залежність показників задоволеності роботою від віку та статі людини, зроблено порівняльний аналіз груп за критерієм бажання/небажання працівника звільнитися. Опитувальник є валідним та надійним інструментом, рекомендується для використання в наукових дослідженнях та практичній роботі.

Ключові слова: чинники задоволеності роботою, умови праці, кар'єра, професійне самоздійснення, вигорання, залученість, психологічне благополуччя на робочому місці.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими практичними та науковими завданнями. Благополуччя на робочому місці (*workplace well-being*) – ключовий фактор в забезпеченні належного рівня професійної ефективності, здоров'я та благополуччя працівників, а також у визначенні довгострокової ефективності організації. Це поняття об'єднує, з одного боку, характеристики якості і безпеки робочого середовища, а з іншого – ставлення співробітників до всіх аспектів професійного життя, корпоративних цінностей, організації праці, тощо. Воно є головним орієнтиром психологічних та організаційних втручань для покращення психічного здоров'я, самопочуття, залученості та задоволеності робітників (ILO, 2016). В останні роки підприємства

та організації все більш серйозно ставляться до благополуччя персоналу. Стає очевидним, що існує прямий зв'язок між задоволеністю працівників та результативністю праці. Нехтування потребами працівників визнано причиною багатьох проблем на робочому місці: вертикальних та горизонтальних конфліктів, стресу і вигорання, хвороб та психічних розладів, зловживання алкоголем і психоактивними речовинами, порушень дисципліни та прогулів, відсутності лояльності до організації та плинності кадрів (Шовгеля, 2012).

В цьому сенсі **задоволеність роботою** виступає найбільш універсальним та загальним критерієм, що визначає благополуччя людини у професійній сфері. Це суб'єктивне ставлення, засноване на сприйнятті, емо-

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Natalya Gura, Olena Veldbrekht

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

ційній реакції та когнітивній оцінці індивідом своєї професійної діяльності та організаційного середовища. Очевидно, що задоволеність роботою є багатомірним явищем, адже люди дуже по-різному ставляться до окремих аспектів своєї роботи, її змісту, процесу, цілей, результатів, умов реалізації. Всебічне вивчення задоволеності складовими професійного життя – перший крок до розробки програм психологічної підтримки персоналу або організаційних інновацій. Проте надійних та валідних інструментів для цього недостатньо, через що багато колег вимушені досліджувати це питання за допомогою самостійно розроблених анкет. Відсутність стандартизованого інструменту оцінки задоволеності роботою не дає змогу порівнювати дані різних підприємств, вікових і професійних груп, проводити системні огляди або мета-аналізи, нарешті – розробити єдині концептуальні рамки цього явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання проблеми. Задоволеність роботою має складну структуру, що включає багато параметрів: процес та зміст професійної діяльності (роботу як таку), обсяг і напруженість праці, матеріальну та моральну винагороду, санітарно-гігієнічні умови, стиль керівництва, соціальну підтримку з боку колег, можливість кар’єрного росту, професійні стреси і багато іншого (Дуракова, 2009). Крім того, задоволеність професійною діяльністю часто визначається через співвідношення між рівнем домагань, характером мотивів та реальним успіхом, ефективністю фахівця (Щербакова, 2015). В цьому сенсі пряме запитання про загальну задоволеність працею не може однозначно інтерпретуватися респондентами, адже відповідь на нього не несе конкретної інформації. Необхідний комплексний інструмент, що б враховував оцінки різних складових професійного життя.

В наших попередніх працях досліджувались зовнішні та внутрішні чинники побудови кар’єри, зокрема психологічні передумови зміни робочого місця та професійної мобільності особистості. Для забезпечення цієї роботи була розроблена авторська анкета для визначення критеріїв задоволеності умовами праці та кар’єрою. Результати опитування показали, що рівень задоволеності працею тісно корелює з параметрами життєстійкості та загальним психологічним благополуччям осо-

бистості. Крім того, головним джерелом добровільної професійної мобільності виступає відчуття незадоволеності власним професійним становищем й умовами праці, яке сягаючи критичного рівня, спонукає відповідну активність. У змісті анкети були виявлені латентні фактори, що впливають на суб’єктивне сприйняття умов і результатів праці: 1) соціальна підтримка в організаційному середовищі; 2) можливість та ефективність докладання зусиль щодо особистісно-професійного розвитку; 3) соціальна корисність, престиж професії; 4) баланс професійної і позапрофесійної сфер життя (Гура, 2019а; 2019б).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Анкета виявилась інформативною та зручною, а найважливіше – показала здатність структурувати складові професійного життя, які впливають на кар’єрні рішення. Але вона потребувала подальшої психометричної розробки. Наразі ми вдосконалили цей інструмент для використання в дослідницькій та практичній роботі: провели аналіз завдань, уточнили та розширили зміст питань, апробували в розширеній вибірці працівників та роботодавців, підтвердили факторну структуру, перевірили валідність та надійність опитувальника.

Мета статті – презентувати професійній спільноті готовий до роботи опитувальник задоволеності роботою, обґрунтувати його психометричну компетентність, описати діагностичні та прогностичні можливості.

Наукове обґрунтування методології проведеного дослідження. Зміст питань був складений на емпіричній основі: за результатами інтерв’ю 128 працівників з широким спектром кар’єрних траєкторій, в тому числі з досвідом професійної мобільності та зміни роботи, а також домогосподарок, які прийняли рішення зовсім кинути роботу. На основі зібраних даних було складено впорядкований перелік зовнішніх та внутрішніх причин переривання кар’єри. Додавши до нього чинники, описані в наукових джерелах, ми сформували список важливих організаційних та психологічних умов, що регулюють кар’єрні процеси: умови праці, зміст виконуваної роботи, завантаженість, власна працездатність, матеріальна винагорода за працю, посада і неформальна роль в організації, взаємини з колегами та

керівництвом, організація роботи і налагодженість робочого процесу, власна компетентність, можливості підвищення кваліфікації та саморозвитку, вплив роботи на особисте життя, престиж професії, соціальна корисність праці, реальні досягнення у діяльності, відповідність роботи характеру та інтересам, можливість кар'єрного росту, самостійність у прийнятті рішень, складність і цікавість виконуваних завдань, власні зусилля для професійного просування. Перший варіант анкети містив 25 пунктів стосовно організаційного середовища і умов праці, а також 5 пунктів стосовно власної активності людини у кар'єрному просуванні. Для оцінки ступеню задоволеності кожним з пунктів респондентам пропонувалася 5-бальна шкала Лікерта з варіантами від «абсолютно незадоволений» до «дуже задоволений».

Апробація анкети була проведена на вибірці 108 працівників, за її результатами окреслено факторну структуру: виділено чотири латентні компоненти, які разом пояснили 66,7 % дисперсії змінних.

1) *Ресурсне середовище* – відображає соціальну підтримку та задоволення основних потреб індивіда в організації, провідну роль серед яких відіграє потреба в афіліації – прийнятті, насиченому та відкритому міжособистісному спілкуванні.

2) *Особистісно-професійний прогрес*: можливість професійного просування і особистісного саморозвитку завдяки активним зусиллям самого суб'єкта.

3) *Причетність до «великої справи»*: складність і цікавість виконуваних завдань, соціальна корисність праці, престижність професії та організації.

4) *Баланс роботи та життя*: гармонійність професійної та позапрофесійної сфери, вплив роботи на інші складові життя індивіда.

Описані чинники відображають суб'єктивне сприйняття людиною зовнішніх організаційних умов. Виявлені фактори не були взаємовиключними, частина змінних входила в структуру двох або більше факторів. Пункт «*організація роботи*» зайняв особливе місце в отриманій факторній структурі, оскільки він значуще корелював з усіма чотирма компонентами задоволеності. Це дозволило припустити, що організація роботи (розумність правил та процедур, чіткість обов'язків та їх дотримання всіма учасниками, налагодженість робочого процесу, тощо) має глобальну значущість в загаль-

ній задоволеності кар'єрою та умовами праці (Гура, 2019а). В новій версії опитувальника ми розширили цей аспект до 8 пунктів.

Разом з тим, критерії «моя працездатність», «компетентність в професії», «стартовий рівень професійної освіти та підготовки», «реальні досягнення у професійній діяльності» мали незначні навантаження і не увійшли до отриманої факторної структури. Ми пояснюємо це тим, що дані параметри відображають не зовнішні умови праці, а внутрішньо-особистісні компоненти професійного просування. Отже, задоволеність роботою як складний структурний феномен доречно розглядати в двох аспектах: а) в контексті впливу зовнішніх соціальних та організаційних умов, б) в контексті ефективності самореалізації та самоздійснення. В оновленій версії опитувальника ми зосередились на першому підході та прибрали ці питання.

Після уточнення та деталізації змісту вищеописаних факторів був сформований список з 40 пунктів – складових професійної діяльності та три додаткові питання для виявлення найбільш вагомих чинників задоволеності або незадоволеності працею (що відображає силу особистих потреб та мотивів). Розширена інструкція врахувала сенситивність питань та стурбованість респондентів з приводу того, що керівництву або колегам можуть стати відомі їх відповіді – див. додаток А.

Всі пункти методики мають єдину вступну частину «Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?» Для оцінки задоволеності запропонована 5-бальна шкала Лікерта:

- 1 бал – абсолютно незадоволений(а),
- 2 бали – переважно незадоволений(а),
- 3 бали – важко сказати, і так, і ні,
- 4 бали – переважно задоволений(а),
- 5 балів – задоволений(а) повністю.

При обробці отриманих даних розраховувались загальний показник задоволеності (сума оцінок всіх пунктів опитувальника) та показники п'яти субшкал: ресурсність середовища, організованість праці, баланс роботи і життя, соціальна цінність праці, простір професійного росту та самореалізації.

На цьому етапі ми розширили вибірку, залучивши до дослідження 135 осіб з різних професійних сфер. Серед опитаних 93 найманих працівників, 26 приватних

підприємців – власників малого та середнього бізнесу, 16 керівників середньої та вищої ланки. Гендерний склад вибірки включає 90 жінок та 45 чоловіків. Вік респондентів від 20 до 62 років ($38,6 \pm 10,6$), стаж роботи на останньому місці від 4 місяців до 26 років ($7,3 \pm 6,8$).

Обробка отриманих кількісних даних передбачала:

А) аналіз кожного пункту з точки зору його описових статистик (середніх тенденцій, параметрів розкиду) та кореляцій із сумарним показником методики,

Б) аналіз шкал: перевірка факторної структури (метод головних компонент з Варімакс-обертанням), внутрішньої узгодженості (критерій альфа Кронбаха), нормальності розподілу шкальних оцінок та загального показника задоволеності (критерій Колмогорова-Смирнова).

Перевірка психометричних якостей опитувальника включала аналіз ретестової надійності (повторне тестування з інтервалом в 3 та 6 місяців), аналіз конструктивної та критеріальної валідності. Для розширеної діагностики було залучено 43 учасника, це достатня та оптимальна кількість для проведення кореляційних досліджень.

Визначено залежність оцінок задоволеності працею від віку та статі респондентів. Для перевірки дискримінативної здатності методики проведено порівняльний аналіз показників в групах, що відрізняються намірами змінити роботу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Аналіз пунктів: конкретизація складових задоволеності роботою

Описові статистики за кожним пунктом наведені в додатку Б. Відповідно до отриманих результатів найбільш проблемним аспектом задоволеності роботою є *нагорода за працю* – як матеріальна, так і нематеріальна (пільги, можливості та гарантії соціального захисту, що надає організація), а також *дисбаланс роботи/життя*: неможливість повноцінного відпочинку, вплив роботи на психічне та фізичне здоров'я людини. В цих випадках середні оцінки у вибірці менші 3,5 балів. Найвищі оцінки задоволеності отримали пункти, що відображають *соціальний ресурс середовища*: «взаємини з керівництвом» (4,42), «моя неформальна роль у колекти-

ві» (4,36), а також *соціальну цінність праці*: «можливість реально допомагати комусь своїми професійними діями» (4,40), «соціальна корисність моєї праці» (4,35).

Отриманий рейтинг суттєво відрізняється від результатів попередніх досліджень (Гура, 2019б). Очевидно, що групова статистика відповідей визначається специфікою професії та конкретної організації. Ці нескладні розрахунки дозволяють організаційному психологу (кадровій службі) виявити складові організаційного середовища, що потребують негайних змін.

Важливо відзначити, що в інтерпретації індивідуальних результатів методики оцінки кожного пункту дуже важливі. Вони демонструють «точки болю» – складові професійного життя, стосовно яких конкретна людина відчуває найбільшу незадоволеність та дискомфорт. Це рушійні важелі, котрі впливають на рішення про звільнення або, навпаки, є причинами «триматися за місце». Для з'ясування цих аспектів передбачені два додаткові питання – респонденти отримують інструкцію обрати і відмітити у списку три-п'ять найважливіших для них позитивних та негативних складових професійного життя.

Фактори задоволеності роботою

Факторна структура опитувальника в цілому підтвердила результати попередніх досліджень, але була деталізована й уточнена. При Варімакс-обертанні було виділено сім латентних факторів, які загалом пояснюють 69,7 % загальної дисперсії змінних – додаток Б.

Фактор 1 (вага 6,91; 18,18 % дисперсії) склали вісім пунктів – складових шкали «*Баланс роботи і життя*». Найбільше навантаження в ньому мають наступні чинники: вплив роботи на особисте життя (кореляція с фактором 0,815) вплив роботи на самопочуття і здоров'я (0,798), можливість проводити час з родиною або друзями (0,784), можливість повноцінного відпочинку та відновлення (0,782). До фактору також увійшов пункт «відповідність роботи моєму характеру та темпераменту» (0,576), що відображує психофізіологічний базис професійного благополуччя. Цікаво, що фактор має досить міцні кореляції з іншими чинниками, які визначають ресурсність професійного середовища (рівень оплати праці, нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація, тощо). Цей зв'язок є цілком

логічним та не потребує пояснень.

Фактор 2 (вага 4,24; 11,16 % дисперсії) об'єднав шість пунктів шкали **«Соціальна цінність праці»**. Провідну роль у ньому відіграє почуття причетності, залученості до великих та важливих справ (кореляція з фактором 0,855), можливість реально допомагати іншим людям своїми професійними діями (0,841), усвідомлення корисності власної праці для суспільства або природи (0,793), а також відповідність роботи особистим цінностям (0,627). Зміст фактору розкриває феномен, який С. Кові назвав «видатною кар'єрою», котра не визначається посадою, популярністю або збагаченням. Це значущий внесок у вдосконалення навколишнього середовища та в життя інших людей, що забезпечує індивіду відчуття правильності життя (Covey & Colosimo, 2011).

Фактор 3 (вага 3,91; 10,3 % дисперсії) об'єднав п'ять пунктів, котрі були розроблені для шкали «організація роботи»: налагодженість робочих процесів (0,868), розумний розподіл функцій співробітників (0,757), справедливість призначення нагород або покарань (0,750), якість комунікації та взаємодії (0,728), чіткість правил, встановлених у компанії (0,674). В попередній версії анкети це був один пункт, інтерпретований нами як наскрізний, глобальний чинник задоволеності кар'єрою та умовами праці, що вимагало його деталізації. Інші три пункти, розроблені для оцінки цього критерію (облаштованість робочого місця, матеріально-технічна забезпеченість робочих процесів та інформаційно-методична підтримка) склали окремий фактор 6 з власною вагою 2,40, що пояснює 6,32 % загальної дисперсії – див. додаток Б. Отримана структура, ймовірно, відображає різні сторони управління: стратегічну та операційну. Ми об'єднали ці вісім пунктів в шкалу **«Організованість праці»**, яку можна розглядати диференційовано щодо двох вищеописаних структурних компонентів.

Також пропонуємо об'єднати в одну діагностичну шкалу **«Простір професійного росту та самореалізації»** пункти, що склали фактори 4 та 5 – вони відображають досить схожі та споріднені чинники. Фактор 4 (вага 3,51, 9,23 % дисперсії) навантажений компонентами: самостійність у прийнятті рішень (0,832), можливість впливати на події та умови праці (0,830), власний творчий внесок в роботу (0,777), можливість проявити

себе (0,531). Судячи зі змісту, він відображає внутрішній локус контролю та певну автономність в професійному самоздійсненні. Фактор 5 (вага 3,50, 9,21 % дисперсії) відображає орієнтованість на професійні досягнення та особистісний ріст: можливість отримання досвіду та підвищення кваліфікації (0,808), можливість особистісного розвитку (0,763), складність і цікавість професійних завдань (0,554), можливість кар'єрного просування (0,531). Цікаво, що фактор 4 позитивно корелює з оцінками власного посадового статусу (0,443) та стосунків з керівництвом (0,422), а фактор 5 – з матеріальною винагородою за працю (0,430).

Фактор 7 (вага 2,02, 5,31 % дисперсії) об'єднав пункти, які були присутні у попередній версії та інтерпретовані як **«Ресурсність професійного середовища»**. Але в оновленому варіанті анкети їх зміст був частково «розчинений» іншими компонентами, завдяки чому фактор суттєво втратив вагу. Отримані фактори не є строго ортогональними і частково взаємопов'язані один з одним, але це звичайна річ для вимірювання психологічних феноменів.

Два пункти (завантаженість роботою та зміст виконуваної роботи) були вилучені з опитувальника для отримання кращої факторної структури.

Психометричні характеристики опитувальника. Таким чином ми отримали список з 38 пунктів, які складаються у п'ять діагностичних шкал (дві з них можна розділити на допоміжні). Розроблена структура має високі показники внутрішньої узгодженості, що підтверджують надійність опитувальника – таблиця 1 (Див. ст.12).

Розподіл оцінок усіх шкал та сумарного показника задоволеності роботою відповідає критеріям нормального розподілу. Загальний бал за опитувальником знаходиться в інтервалі від 108 до 188 балів, має ексцес -0,345, асиметрію -0,762; значимість критерію Колмогорова-Смирнова складає 0,274. Нормальний розподіл результатів свідчить про те, що нам вдалося відобразити параметр задоволеності роботою у метричній (інтервальній) шкалі.

Середні тенденції у вибірці склали $151,56 \pm 19,72$ (M $\pm$ SD) бали. Але в практичній роботі зручніше використовувати індексовані величини, що демонструють середні оцінки за шкалами в інтервалі 1-5 балів

Таблиця 1.

Психометричні характеристики шкал опитувальника задоволеності роботою

Шкали	Кількість пунктів	Альфа Кронба-ха	Kolmogorov-Smirnov Test	Групові норми	Інтервал (min-max)
Ресурсність середовища	8	0,72	Z=1,27 p=0,080	M=31,92 SD=4,35	23-40
Організованість праці	8	0,83	Z=1,13 p=0,158	M=31,97 SD=4,52	19-40
Баланс роботи і життя	8	0,91	Z=1,32 p=0,060	M=29,79 SD=6,69	8-40
Соціальна цінність праці	6	0,88	Z=1,47 p=0,027	M=24,89 SD=3,80	11-30
Простір професійної самореалізації	8	0,89	Z=1,55 p=0,016	M=32,99 SD=5,55	12-40
Загальний показник задоволеності роботою	38	0,94	Z=0,99 p=0,284	M=151,56 SD=19,72	108-188

(відношення суми оцінок до кількості питань) та дозволяють будувати індивідуальні або групові профілі задоволеності – Рис. 1.

При використанні індексованих оцінок середні тенденції вибірки складають $3,99 \pm 0,52$ бали. Слід відзначити, що зміна вибірки та часткова зміна набору питань суттєво вплинула на тестові норми, адже в попередній версії анкети аналогічний показник склав $2,87 \pm 0,63$ (Гура, 2019б). Отже, побудова тестових норм обов'язково має враховувати специфіку професії та умови конкретного організаційного середовища.

Загальна оцінка задоволеності роботою дозволяє робити висновок про рівень особистісно-професійної адаптованості особи. Респонденти, що отримали за опитувальником M-SD та менше балів, знаходяться у зоні ризику – вони явно незадоволені роботою, отже ймовірно будуть розглядати інші альтернативи, змінювати місце праці або вид діяльності. При відсутності такого рішення зростає ризик конфліктів, професійних помилок та емоційного вигорання, що компенсується різно-

манітними захисними механізмами: психологічним дистанціюванням від роботи, цинізмом щодо змісту праці та залучених до неї людей (Maslach & Leiter, 2008).

Слід враховувати, що на самозвіти відносно задоволеності роботою впливає ряд артефактів:

А) негативні аспекти професійної діяльності зазвичай сприймаються респондентами більш гостро та детально, ніж позитивні;

Б) стан задоволеності окремими складовими праці залежить від сили потреби та їх суб'єктивної значущості (несуттєві аспекти сприймаються та оцінюються більш оптимістично);

В) задоволеність професійною діяльністю залежить від міри активності, власних зусиль та досягнень працівника, але цей зв'язок є складним та нелінійним (Дуракова, 2009).

Отже, високі оцінки задоволеності певними складовими робочого життя можуть свідчити як про реальне благополуччя працівника та організації, так і про їх

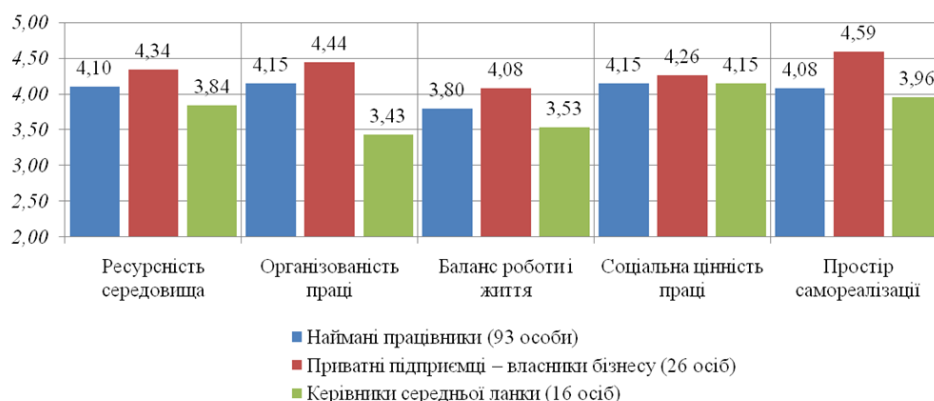


Рис. 1. Групові профілі задоволеності роботою в різних професійних спільнотах

відносно мало значимість для респондента.

Ретестова надійність методики була перевірена шляхом повторного опитування 43 учасників з інтервалом в 3 та 6 місяців. Протягом цього періоду всі учасники працювали на тій самій роботі, але могли змінити посаду. Коефіцієнт кореляції Пірсона між показниками першого та другого діагностичного зрізу склав 0,606 при $p \leq 0,001$, між показниками другого та третього – 0,544 при $p \leq 0,001$, між показниками першого та третього (півроку) – 0,470 при $p \leq 0,01$. Це свідчення високої стабільності вимірюваного феномену. Але зміни задоволеності працею є природними та неминучими, цей процес обумовлений процесами професіоналізації, закономірними особистісними трансформаціями, а також поліпшенням або погіршенням умов праці внаслідок зовнішніх впливів: як організаційних, так і соціально-економічних.

Для перевірки *конструктивної та критеріальної* валідності опитувальника була проведена додаткова діагностика респондентів за допомогою ряду методик, що вимірюють різні сторони професійної адаптації, успішності та благополуччя на робочому місці: опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна (2014), опитувальник для визначення балансу «робота – життя» (М. Ткалич, 2014; 2017), опитувальник «Професійне вигорання» (Н. Водоп'янова, О. Старченкова, 2008); Утрехтська шкала залученості в роботу (W. Schaufeli, A. Bakker, 2004).

З таблиці 2 ми бачимо, що загальний показник задоволеності роботою позитивно корелює з параметрами *професійного самоздійснення*, причому найтісніше – у внутрішньо-професійному аспекті (самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якос-

Таблиця 2.

Кореляції показників задоволеності роботою з іншими оцінками професійного життя

	Загальний показник задоволеності	Ресурсність середовища	Організованість праці	Баланс роботи і життя	Соціальна цінність праці	Простір професійної самореалізації
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,526***	0,351*	0,163	0,413**	0,468**	0,558***
Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,389**	0,345*	0,086	0,253	0,310*	0,423**
Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,565***	0,316	0,200	0,481**	0,529***	0,592***
Потреба у проф. вдосконаленні	0,428**	0,210	0,093	0,399**	0,389**	0,499***
Наявність проєкту власного проф. розвитку	0,461**	0,192	0,180	0,400**	0,431**	0,538***
Переважаюче задоволення власними проф. досягненнями	0,495**	0,352*	0,190	0,437**	0,497***	0,377*
Постійна постановка нових проф. цілей	0,401**	0,201	0,116	0,286	0,348*	0,518***
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,431**	0,306*	0,221	0,360*	0,406**	0,363*
Досягнення поставлених проф. цілей	0,200	0,352*	-0,029	0,023	0,041	0,197
Визнання досягнень фахівця проф. товариством	0,374*	0,208	0,118	0,313*	0,372*	0,311*
Використання проф. досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,238	0,225	0,117	0,239	0,176	0,240
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,342*	0,228	0,045	0,202	0,336*	0,408**
Опитувальник для визначення балансу «робота – життя»						
Баланс навантаження;	0,509***	0,419**	0,487***	0,427**	0,341*	0,396**
Соціальні контакти;	0,404**	0,504***	0,231	0,411**	0,226	0,281
Зміст та складність робочих завдань;	0,351*	0,260	0,258	0,349*	0,434**	0,309*
Планування робочого часу.	0,429**	0,275	0,459**	0,401**	0,232	0,393**
Позитивні складові балансу (збагачення взаємодії «робота–життя»)	0,465**	0,306*	0,488***	0,503***	0,257	0,362*
Негативні складові балансу (конфлікт взаємодії «робота – життя»)	-0,441**	-0,348*	-0,395**	-0,522***	-0,301*	-0,415**
Опитувальник «Професійне вигорання»						
Емоційне виснаження	-0,545***	-0,335*	-0,572***	-0,606***	-0,425**	-0,432**
Деперсоналізація	-0,436**	-0,415**	-0,588***	-0,362*	-0,306*	-0,335*
Професійна ефективність	0,575**	0,393**	0,292	0,669***	0,418**	0,554***
Утрехтська шкала залученості в роботу						
Енергійність	0,316*	0,256	0,229	0,355*	0,317*	0,395**
Ентузіазм	0,438**	0,351*	0,345*	0,461**	0,356*	0,456**
Поглиненість діяльністю	0,381*	0,336*	0,248	0,323*	0,377*	0,276
Загальний показник залученості	0,410**	0,339*	0,294	0,418**	0,367*	0,407**

Примітка: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

тей). Ці зв'язки переважно формують три компоненти задоволеності: збалансованість робочої та позаробочої сфер життя, соціальна цінність праці та простір особистісно-професійного розвитку; при цьому організованість праці значимо не корелює з жодним показником професійного самоздійснення. Також отримані цілком очікувані кореляції між параметрами задоволеності роботою та шкалами опитувальника з визначення балансу «робота – життя» М. Ткалич, при цьому чітко виділяється специфіка окремих компонентів.

Надзвичайно сильні взаємозв'язки на рівні $p \leq 0,001$ виявлені між всіма складовими задоволеності роботою та симптомами професійного вигорання. Позитивна антитеза вигорання – залученість в роботу – також корелює з оцінками задоволеності, хоча в дещо меншому ступені.

Загалом отримані кореляції підтверджують валідність інструментального конструкту «задоволеність працею».

Для перевірки дискримінативної здатності опитувальника ми порівняли результати в групах, виділених за виразністю намірів щодо зміни роботи. Питання «Чи відвідує вас бажання звільнитись або змінити роботу?» передбачене в бланку опитувальника, воно містить три варіанти відповіді «так, часто» (таку відповідь дали

37,8 % опитаних), «іноді» (42,2 %), «ні» (20 %). Порівняння середніх тенденцій в трьох підвибірках проводилося за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу, для апостеріорного множинного порівняння використано критерій Бонферонні. Дані в табл. 3 відображують групову статистику.

Група 0 (що не має бажання змінити роботу) має найвищі показники всіх компонентів задоволеності роботою, а група 2 (що часто замислюється про звільнення) – найнижчі. Отже, показник задоволеності роботою є надійним предиктором ймовірності зміни робочого місця; особливо показовий в цьому параметр збалансованості сфер життя. Оскільки думки не завжди означають реальні дії, для отримані більш надійних результатів потрібне лонгитюдне дослідження, що враховує динаміку та причини звільнення працівників.

Разом з тим, ми бачимо серед працівників, що роздумують про зміну роботи (в групах 1 та 2), осіб з найвищими показниками за окремими шкалами. В цьому контексті особливо цікаві результати додаткових питань, що прояснюють чинники задоволеності працею для конкретної людини.

Додаткові зауваження.

Показник задоволеності роботою не має значимих кореляцій з віком респондентів.

Таблиця 3

Порівняння шкал задоволеності роботою відповідно до намірів щодо зміни місця праці

Діагностичні шкали	Групи порівняння	M	SD	Розкид даних	ANOVA	Значимість відмінностей груп (Bonferroni)		
						0 та 1	1 та 2	0 та 2
Ресурсність середовища	0 «ні»	35,46	3,61	25-40	F=23,01 Sig. 0,000	0,000	0,001	0,000
	1 «іноді»	32,54	3,94	25-40				
	2 «часто»	29,17	3,69	23-38				
Організованість праці	0 «ні»	34,81	3,46	27-40	F=8,34 Sig. 0,000	0,001	1,000	0,009
	1 «іноді»	31,59	4,93	19-40				
	2 «часто»	31,54	4,34	23-39				
Баланс роботи і життя	0 «ні»	34,08	4,58	19-40	F=29,91 Sig. 0,000	0,005	0,000	0,000
	1 «іноді»	30,50	5,76	13-39				
	2 «часто»	23,17	7,22	8-35				
Соціальна цінність праці	0 «ні»	27,73	1,76	24-30	F=24,85 Sig. 0,000	0,000	1,000	0,000
	1 «іноді»	23,41	4,26	11-29				
	2 «часто»	23,67	3,09	19-29				
Простір професійного росту та самореалізації	0 «ні»	36,15	3,20	29-40	F=13,00 Sig. 0,000	0,001	0,253	0,000
	1 «іноді»	32,26	6,44	12-40				
	2 «часто»	30,04	5,28	19-39				
Загальний показник задоволеності роботою	0 «ні»	168,23	13,34	131-188	F=31,03 Sig. 0,000	0,000	0,006	0,000
	1 «іноді»	150,30	19,81	108-181				
	2 «часто»	137,58	13,59	120-167				

Таблиця 4.

Порівняльний аналіз показників задоволеності працею в групах чоловіків та жінок

Шкали	Жінки (90 осіб)		Чоловіки (45 осіб)		Levene's Test (Sig.)	t *	Sig. (2- tailed)
Ресурсність середовища	33,13	4,39	32,43	4,30	0,77	-0,87	0,39
Організованість праці	32,89	4,48	33,07	4,71	0,85	0,21	0,83
Баланс роботи і життя	31,61	5,82	28,33	7,96	0,04	-2,39	0,02
Соціальна цінність праці	25,07	4,02	24,95	3,34	0,61	-0,17	0,86
Простір професійного росту та самореалізації	32,76	5,76	34,35	4,99	0,29	1,62	0,11
Загальний показник задоволеності роботою	155,47	20,11	153,14	19,22	0,68	-0,64	0,53

Примітка: групи порівнювались за допомогою t-критерію Стюдента (Independent Samples Test)

В підвбірках різної статі загальний рівень задоволеності роботою статистично-значимо не відрізняється, але виявлено відмінності його компонентної структури – Табл. 4.

Чоловіки достовірно відрізняються від жінок нижчими оцінками збалансованості роботи та життя (при більшому розкиді даних, $p=0,020$). Перевірка за допомогою непараметричного критерію Манна-Уїтні підтвердила ці відмінності ($U=1392$ при $p=0,015$). Отже, можемо констатувати переваги жінок в побудові власного професійно-особистісного простору, в якому гармонійно збалансовані різні сфери життя, в першу чергу – родина та праця.

Висновки та перспективи дослідження

Задоволеність роботою як складний структурний феномен доречно розглядати в двох аспектах: а) в контексті впливу зовнішніх соціальних та організаційних умов та б) в контексті ефективності професійної самореалізації людини. Представлений опитувальник є зручним та корисним інструментом, що виявляє безпосередні переживання працівника з приводу його(її) професійної позиції на даному етапі, дає достатньо повне уявлення про задоволеність працею, дозволяє зробити висновки про загальний рівень особистісно-професійної адаптованості особи. Групова статистика відповідей визначається специфікою професійної сфери та конкретної організації, вона дозволяє визначити найбільш актуальні напрямки психологічних втручань та організаційних змін.

Опитувальник повністю готовий до роботи, але потребує розробки стандартизованих тестових норм, їх деталізації для різних професійних груп. Запрошуємо до співробітництва зацікавлених фахівців (аспірантів та незалежних дослідників, психологів підприємств, керів-

ників кадрових служб, власників бізнесу) і пропонуємо допомогу в обробці та інтерпретації отриманих кількісних даних.

References :

- Covey, S. R. & Colosimo, J. (2011). *Great Work Great Career: How to Create Your Ultimate Job and Make an Extraordinary Contribution*. Salt Lake City : FranklinCovey Co.
- International Labour Organization (ILO). [2016]. *Workplace well-being. Areas of work: Workplace health promotion and well-being*. URL: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Maslach, C., & Leiter M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl>
- Tkalych, M. H. (2014) Design and testing of a questionnaire to determine the «work – life» balance of personnel. *Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University*, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine, 25, 506-517. URL : <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/158963> [in Ukrainian]
- Vodopyanova, N. E., & Starchenkova, E.S. (2008). *Sindrom vyigoraniya. Diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome. Diagnostics and prevention]*. Sankt-Peterburg : Piter. [in Russian]
- Gura N. A. (2019a). Zadovolenist kar'eroyu yak faktor kar'ernogo rozvitku ta sotsialno-profesijnynoyi mobilnosti [Career satisfaction as a career development and social and occupational mobility factor]. *Organizatsiyna psihologiya. Ekonomichna psihologiya*, 2-3, 35-47. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2019_2-3_6 [in Ukrainian]
- Gura, N. A. Organizatsiyno-psihologichni chinniki rozvitku ta pererivannya kar'eri : dis. ... kand. psihol. nauk [Psychological factors of

- development and interruption of professional careers] : 19.00.10. Kiyiv: Un-t ekonomiki ta prava "KROK". URL : https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtoreferati-vidguki/hura_2019-disertatsija.pdf [in Ukrainian]
- Durakova, I. B. (red.). (2009). Upravlenie personalom [Human Resource Management]. K.: Osvita.
- Kokun, O. M. (2014). Obituvnik profesijnogo samozdiysnennja [Questionnaire of professional self-realization]. *Praktichna psihologiya ta sotsialna robota*, 7, pp 35-39. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/> [in Ukrainian]
- Tkalich, M. G. (2017). Balans "robota – zhittja" personalu: obgruntuvannya empirichnih pokaznikiv [The "work-life" balance of personnel: the substantiation of empirical indicators]. *Problemi suchasnoi psihologiji*, 1, pp 85-90. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2017_1_17 [in Ukrainian]
- Shovgelya, O. M. (2012). Vpliv rivnya zadovolnosti robotoyu na rezultativnist profesijnoyi diyalnosti derzhavnih sluzhbovtiv [The influence of job satisfaction on the effectiveness of professional activities of civil servants]. *Publiche administruvannya: teoriya ta praktika*, 1(7). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12somdds.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12somdds.pdf) [in Ukrainian]
- Scherbakova, I. M. (2015). Zadovolnist profesijnoyu diyalnistyu yak indikator neyroizmu sub'ektiv pratsi [Satisfaction of professional activity as an indicator of neuroticism of labor subjects]. *Pedagogichni nauki: teoriya, istoriya, innovatsijni tehnologii*, 1(45), pp 186-192. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2015_1_25 [in Ukrainian]

Додаток А. Аналіз пунктів та факторна структура опитувальника

	Min-Max	M	SD	Кореляція із сумарною оцінкою	Факторні навантаження*						
					1	2	3	4	5	6	7
взаємини з колегами	1-5	4,22	0,89	,378			,548				,406
взаємини з керівництвом	3-5	4,42	0,69	,548				,422			,442
люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з якими спілкуюся по роботі	2-5	4,20	0,73	,344							,749
моя посада і статус в організації	1-5	4,20	1,03	,746	,510			,443			,456
моя неформальна роль в колективі	2-5	4,35	0,80	,463			,541				,440
психологічна атмосфера на роботі	2-5	3,91	0,95	,596	,561						,731
матеріальна нагорода за працю (рівень оплати)	1-5	3,36	1,24	,669	,505				,430		,462
нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація	1-5	3,26	1,40	,530	,554						,465
справедливість призначення нагород або покарань	1-5	3,82	1,35	,447	,567		,750				
загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів	1-5	3,91	0,92	,558			,868				
чіткість та ясність правил, встановлених у компанії	2-5	4,08	0,96	,536			,674				
розумний розподіл функцій та обов'язків співробітників	2-5	3,85	0,84	,390			,757				
швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань	1-5	4,04	0,91	,376			,728				
облаштованість і комфортність власного робочого місця	2-5	4,28	0,84	,448						,748	
матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів	3-5	4,15	0,67	,650	,502					,691	
інформаційна підтримка	1-5	3,84	1,05	,595						,640	
розклад і режим роботи	1-5	3,82	1,16	,603	,655						
можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно	1-5	3,91	1,25	,710	,737						
відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі	1-5	3,62	1,13	,671	,749						
вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров'я	1-5	3,48	1,12	,579	,798						
вплив роботи на особисте життя	1-5	3,65	1,07	,639	,815						
можливість проводити час з родиною або друзями	1-5	3,62	1,11	,595	,784						
можливість повноцінного відпочинку	1-5	3,45	1,01	,589	,782						
відповідність роботи моему характеру та темпераменту	1-5	4,24	0,92	,634	,576						

Продовження Додатку А

відповідність роботи моїм цінностям та інтересам	2-5	4,17	0,94	,626		,627					
повага до моєї професії у суспільстві	2-5	3,91	0,88	,580		,544					
корисність моєї праці для суспільства або природи	2-5	4,35	0,85	,395		,793					
можливість реально допомагати людям своїми професійними діями	2-5	4,40	0,89	,496		,841					
відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе	1-5	4,02	1,12	,564		,855					
соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю	1-5	4,04	1,06	,488		,544					
складність і цікавість професійних завдань	1-5	4,18	0,86	,649		,516			,564		
можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації	1-5	4,15	1,10	,654					,808		
можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості	1-5	4,20	1,03	,781					,763		
можливість кар'єрного просування	1-5	3,66	1,34	,733					,531		
можливість проявити себе, свої здібності	1-5	4,31	0,94	,546				,531			
власний творчий внесок в роботу	1-5	4,29	0,92	,583				,777			
самостійність у прийнятті рішень	2-5	4,22	0,87	,415				,832			
можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю	2-5	3,98	1,03	,464				,830			

Прим.: *Principal Component Analysis, Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization (курсивом відмічено значимі коефіцієнти кореляції змінних, що належать декільком факторам)

Додаток Б

Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт)

Ім'я _____ Вік _____ Стаж роботи на останньому місці _____
Професія, посада _____

Просимо вас оцінити ряд важливих аспектів Вашої роботи. Це дозволить визначити чинники, що впливають на якість Вашої праці, а також на Ваше загальне здоров'я та благополуччя.

Відповідайте швидко та відверто. Тут не існує правильних або неправильних відповідей – важливе саме Ваше ставлення і Ваш професійний досвід. Певні чинники із переліку можуть бути відсутні у поточній професійній ситуації – в такому випадку пам'ятайте, що питання стосується лише Вашої задоволеності або незадоволеності таким станом речей. Опитування виключно конфіденційне: отримані результати будуть зберігатися у зашифрованому вигляді та можуть бути оприлюднені лише у вигляді наукових узагальнень.

Вам пропонується перелік різних складових професійного життя. Стосовно кожного пункту оберіть один варіант відповіді, що відповідає вашому ставленню, відмітьте відповідну оцінку у бланку. Використовуйте наступну шкалу:

Абсолютно незадоволений(а)	Переважно незадоволений(а)	Важко сказати, і так, і ні	Переважно задоволений(а)	Задоволений(а) повністю
1	2	3	4	5

Будьте уважні, не пропускайте жодного пункту. Після цього вас чекають ще два завдання.

№	Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?	ні так				
1	взаємини з колегами	1	2	3	4	5
2	взаємини з керівництвом	1	2	3	4	5
3	люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з якими спілкуюся по роботі	1	2	3	4	5
4	моя посада і статус в організації	1	2	3	4	5
5	моя неформальна роль в колективі	1	2	3	4	5
6	психологічна атмосфера на роботі	1	2	3	4	5
7	матеріальна нагорода за працю (рівень оплати)	1	2	3	4	5
8	нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпора-тивний відпочинок, соціальний захист та баг. ін.)	1	2	3	4	5
9	справедливість призначення нагород або покарань	1	2	3	4	5
10	загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів	1	2	3	4	5

Продовження Додатку Б.

11	чіткість та ясність правил, встановлених у компанії	1	2	3	4	5
12	розумний розподіл функцій та обов'язків співробітників	1	2	3	4	5
13	швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань	1	2	3	4	5
14	облаштованість і комфортність власного робочого місця	1	2	3	4	5
15	матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів	1	2	3	4	5
16	інформаційна підтримка: доступ до поради майстра/керівника, методичних матеріалів, навчальних і професійних видань, тощо	1	2	3	4	5
17	розклад і режим роботи	1	2	3	4	5
18	можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно	1	2	3	4	5
19	відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі	1	2	3	4	5
20	вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров'я	1	2	3	4	5
21	вплив роботи на особисте життя	1	2	3	4	5
22	можливість проводити час з родиною або друзями	1	2	3	4	5
23	можливість повноцінного відпочинку та відновлення (хобі, спорт, культурні заходи, подорожі, тощо)	1	2	3	4	5
24	відповідність роботи моєму характеру та темпераменту	1	2	3	4	5
25	відповідність роботи моїм цінностям та інтересам	1	2	3	4	5
26	повага до моєї професії у суспільстві	1	2	3	4	5
27	корисність моєї праці для суспільства або природи	1	2	3	4	5
28	можливість реально допомагати людям своїми діями	1	2	3	4	5
29	відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе	1	2	3	4	5
30	соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю	1	2	3	4	5
31	складність і цікавість професійних завдань	1	2	3	4	5
32	можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації	1	2	3	4	5
33	можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості	1	2	3	4	5
34	можливість кар'єрного просування	1	2	3	4	5
35	можливість проявити себе, свої здібності	1	2	3	4	5
36	власний творчий внесок в роботу	1	2	3	4	5
37	самостійність у прийнятті рішень	1	2	3	4	5
38	можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю	1	2	3	4	5

2. Тепер, будь ласка, оберіть у списку три-п'ять найважливіших особисто для Вас позитивних складових, що змушують «триматися» за цю роботу. Обведіть їхні номери або поставте поряд знак «+».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____

3. Оберіть три-п'ять негативних складових вашої роботи, що найбільше дратують і спричиняють дискомфорт. Викресліть їх у списку або поставте поряд знак «-».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____

4. Чи відвідує вас бажання звільнитись або змінити роботу (підкресліть): так, часто / іноді / ні ?

Обробка даних

Оскільки субшкали опитувальника мають різну кількість питань, при інтерпретації результатів зручно користуватись середньоарифметичним балом (тобто розділити суму оцінок на кількість питань в субшкалі). Середні оцінки прямо відображують ступінь задоволеності роботою або її певним аспектом за шкалою від 1 (крайній ступінь незадоволеності) до 5 (крайній ступінь задоволеності), дозволяють будувати групові та індивідуальні профілі.

Групові норми представлені у наступній таблиці, але при діагностиці колективів та груп рекомендується керуватися власними нормативними інтервалами.

Шкали	Номери пунктів	Кількість питань	Середні тенденції та міри розкиду			
			наймані працівники, 93 особи		приватні підприємці, 26 осіб	
			M	SD	M	SD
Ресурсність середовища	з 1 по 8	8	4,10	0,53	4,34	0,53
Організованість праці	з 9 по 16	8	4,15	0,50	4,44	0,35
Баланс роботи і життя	з 17 по 24	8	3,80	0,83	4,08	0,65
Соціальна цінність праці	з 25 по 30	6	4,15	0,68	4,26	0,58
Простір професійного росту та самореалізації	з 31 по 38	8	4,08	0,73	4,59	0,38
Загальний показник задоволеності роботою	Сума оцінок всіх пунктів	38	4,05	0,51	4,35	0,41

Окрім оцінок субшкал та загального показника задоволеності, важливо розглянути отримані оцінки кожного пункту – виділити індивідуальні «точки болю» та найбільш значимі потреби. Це дозволяє намітити конкурентні шляхи підвищення благополуччя на робочому місці.

Natalya Gura

PhD in Psychological Sciences, consultant on Teutsch IDEAL Method, a lecturer at the Institute of Mental Genetics, Kyiv (Ukraine)

Olena Veldbrekht

PhD in Psychological Sciences, associate professor of the Department of Fundamental Disciplines, Kherson Institute of the Interregional Academy of Personnel Management, Kherson (Ukraine)

THE JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE: ITS FACTOR STRUCTURE AND PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

The article presents the questionnaire measuring job satisfaction - an individual's subjective attitude based on perception, emotional response and cognitive assessment of his/her professional activities and climate in his/her organization. The method contains the list of 38 statements concerning the professional sphere; respondents should rate them with a 5-point scale from "completely satisfied" to "absolutely dissatisfied". The questionnaire was tested with the sample of 135 people from different professional areas, aged 20 to 62, including 90 women. Factor analysis confirmed the structural components of job satisfaction organised into the questionnaire subscales: resourcefulness of the professional environment, organization of a work processes, work-life balance, social value of work, professional self-realization. The obtained quantitative results met the criteria of normal distribution and had a high degree of internal consistency. Scores and the overall indicator of job satisfaction did not depend on age and correlated closely with professional self-realization, the balance of various life spheres, burnout symptoms and work involvement. There were differences in the component structure of job satisfaction for different genders: women assessed significantly higher their balance of professional and non-professional life spheres. Three groups were composed depending on the respondents' desire to resign or change jobs (absent desire, sometimes, often). The comparative analysis of these groups showed that job satisfaction was a reliable predictor of the probability of jobs changing; here, the balance of life spheres was especially indicative.

The questionnaire is a valid and reliable tool, recommended for use in research and practical work. It allows assessing employees' current experiences about their professional position, gives a fairly complete picture of job

satisfaction, concluding about personal and professional adaptation, as well as identifying the most relevant areas of psychological interventions and organizational changes. The construction of test norms must take into account the specifics of the profession and the conditions of a particular organizational environment.

Key words: factors of job satisfaction, working conditions, career, professional self-realization, burnout syndrome, involvement, psychological well-being in the workplace.

Гура Наталья Анатольевна

Кандидат психологических наук, консультант по IDEAL-метода Тойча, преподаватель Института ментальной генетики, г. Киев (Украина)

Вельдбрехт Елена Александровна

Кандидат психологических наук, доцент кафедры фундаментальных дисциплин Херсонского института Межрегиональной академии управления персоналом, г. Херсон (Украина)

ОПРОСНИК УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ: ФАКТОРНАЯ СТРУКТУРА И ПСИХОМЕТРИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

АННОТАЦИЯ

Статья презентует опросник для измерения удовлетворенности работой – субъективного отношения, основанного на восприятии, эмоциональной реакции и когнитивной оценке индивидом своей профессиональной деятельности и организационной среды. Методика содержит перечень 38 составляющих профессиональной сферы, которые респонденты оценивают по 5-балльной шкале от «полностью удовлетворен» до «абсолютно неудовлетворен». Опросник апробирован на выборке 135 человек из разных профессиональных сфер возрасте от 20 до 62 лет, среди которых 90 женщин. Факторный анализ подтвердил структурные компоненты удовлетворенности работой, составившие субшкалы опросника: ресурсность среды, организованность рабочих процессов, баланс работы и жизни, социальная ценность труда, пространство профессиональной самореализации. Количественные результаты диагностики соответствуют критериям нормального распределения и имеют высокую степень внутренней

согласованности. Оценки шкал и общий показатель удовлетворенности работой не зависят от возраста, при этом тесно коррелируют с параметрами профессионального самоосуществления, сбалансированностью жизненных сфер, выраженностью симптоматики выгорания и уровнем вовлеченности в работу. Выявлены различия компонентной структуры удовлетворенности в подвыборках разного пола: женщины значительно превосходят мужчин по оценкам сбалансированности профессиональной и внепрофессиональных жизненных сфер. Сравнительный анализ трех групп, выделенных по выраженности намерений уволиться или сменить работу (нет, иногда, часто) показал, что показатель удовлетворенности является достоверным предиктором вероятности изменения рабочего места; особенно показателен в этом параметр сбалансированности сфер жизни. Опросник является валидным и надежным инструментом, рекомендуется для использования в научных исследованиях и практической работе. Он позволяет оценить актуальные переживания работника по поводу его(её) профессиональной позиции, дает достаточно полное представление об удовлетворенности трудом, позволяет сделать вывод об уровне личностно-профессиональной адаптированности, а также определить наиболее актуальные направления психологических вмешательств и организационных изменений. Построение тестовых норм обязательно должно учитывать специфику профессии и условия конкретного организационной среды.

Ключевые слова: факторы удовлетворенности работой, условия труда, карьера, профессиональное самоосуществление, синдром выгорания, вовлеченность, психологическое благополучие на рабочем месте.

How to cite (як цитувати):

Gura, N., Veldbrekht, O. (2021). THE JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE: ITS FACTOR STRUCTURE AND PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (6), 7 - 20. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1> [in Ukrainian]

Дата отримання статті: 16.05.2021

Дата рекомендації до друку: 12.06.2021

Дата оприлюднення: 30.06.2021