

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітній ступінь)

на тему «Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного
виробництва з різним стажем професійної діяльності»

XAI.704.7-96п2.22О.053.9749560 КР

Виконав: здобувач (ка) б курсу групи №7-96п2

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та
психотерапія»

(найменування)

Науменко Р. Є.

(прізвище та ініціали здобувача (ки))

Керівник: Калайтан Н. Л.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: Фоменко К. І.

(прізвище та ініціали)

Харків – 2022

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно-правовий факультет
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий магістерський
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код і найменування)
Спеціальність 053 «Психологія»
(код і найменування)
Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія
(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Ю. І. Гулий
(підпис) (ініціали та прізвище)
«01» вересня 2022 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Науменко Рімми Євгенівни

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи «Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності»
керівник кваліфікаційної роботи Калайтан Наталя Леонтіївна, канд. псих. наук., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

- затверджені наказом Університету №1586-уч від «17» листопада 2022 року.
2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «18» грудня 2022 р.
3. Вихідні дані до роботи виявити особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати)
1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації та чинників її формування; 2. Визначити особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; 3. Визначити особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років; 4. Здійснити порівняльний аналіз особливостей формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.
5. Перелік графічного матеріалу: Рис. – 10. Табл. – 7

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Калайтан Н. Л., доцент каф. 704	11.10.22	15.10.22
2	Калайтан Н. Л., доцент каф. 704	18.10.22	23.10.22
3	Калайтан Н. Л., доцент каф. 704	15.11. 22	22.11.22

Нормоконтроль _____ С. В. Кузьміна «18» грудня 2022 р.
(підпис) (ініціали та прізвище)

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи	01.09.22-07.10.22	
2.	Складання плану роботи	08.10.22-10.10.22	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи	11.10.22-15.10.22	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарія для проведення практичної частини дослідження . Написання другого розділу дипломної роботи.	18.10.22-23.10.22	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	24.10.22-07.11.22	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	08.11.22-12.11.22	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	15.11. 22-22.11.22	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних літературних джерел, додадку(ків) та змісту.	23.11. 22-29.11.22	
9.	Передзахист.	30.11.2022-01.12.22	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	02.12.22-11.12.22	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації(висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності)	12.12.22-17.12.22	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	14.12.22-17.12.22	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедру.	18.12.22	
14.	Захист.	20.12.22-21.12.22	

Здобувач

_____ Р. Є. Науменко
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ Н. Л. Калайтан
(підпис) (ініціали та прізвище)

Реферат

Дипломна робота. 59 с., 7 табл., 10 рис., 5 дод., 42 джерела.

Ключові слова: професійна мотивація, авіаційне виробництво, фахівці, чинники професійної мотивації.

Об'єкт дослідження - професійна мотивація особистості. Предмет дослідження - особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва. Мета роботи - виявити особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності. Методи дослідження: мотиваційний профіль (Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова)); діагностика мотиваційної структури особистості (В. Мільмана); якоря кар'єри (Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової)); опитувальник задоволеності роботою (П. Е. Спектор (в адаптації В. В. Дайнеко)); діагностики професійної мотивації (В. І. Осьодло).

Висновки: Працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років, порівняно з фахівцями другої групи, більшою мірою мотивує стабільність і сталість роботи, впевненість у завтрашньому дні, соціальні гарантії та визнання керівництва, комфортні дружні відносини у колективі, розуміння того, що вони є частиною згуртованого колективу, можливість проявляти та запропоновувати свої креативні ідеї.

Abstract

Diplomathesis 59 pages, 7 tables, 10 pictures, 5 appendices, 42 sources.

Key words: professional motivation, aviation industry, specialists, factors of professional motivation

Object of research - professional motivation of the individual.

The subject of the research is peculiarities of professional motivation among aviation production specialists.

The purpose of the research is to reveal the peculiarities of professional motivation in aviation production specialists with different years of professional activity.

Methods of research: Motivational profile (Sh. Ritchie and P. Martin (adapted by E. O. Klimov)); Diagnostics of the motivational structure of the individual (V. Milman); Career anchors (E. Sheina (adapted by V. A. Chiker and V. E. Vynokurova)); Job satisfaction questionnaire (P.E. Spector (adapted by V.V. Daineko)); Diagnostics of professional motivation (V. I. Osodlo).

Conclusions: Aviation production workers with up to five years of professional experience, compared to specialists of the second group, are motivated to a greater extent by stability and stability of work, confidence in the future, social guarantees and recognition of management, comfortable friendly relations in the team, understanding that they are part of a close-knit team, the opportunity to show and offer your creative ideas.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ФАХІВЦІВ АВІАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА	5
1.1. Поняття професійної мотивації та підходи до її вивчення.....	5
1.2. Чинники формування професійної мотивації	8
1.3. Особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва.....	14
РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	25
2.1. Характеристика вибірки.....	25
2.2. Характеристика методів дослідження	26
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ФАХІВЦІВ АВІАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА	31
3.1. Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років.....	31
3.2. Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років	40
3.3. Порівняльний аналіз особливостей професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	56
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження. Сучасний ритм життя, інтенсивність науково-технічного розвитку суспільства, умови ринкової конкуренції висувають високі вимоги до професіоналізму фахівця, зокрема в галузі авіаційного виробництва. Ключову роль при цьому відіграє професійна мотивація, яка є важливою складовою ефективного виконання професійних завдань і досягнення поставлених цілей. Саме мотивований фахівець здатний перебороти перешкоди у вирішенні поставлених перед ним задач. Здатність самостійно отримувати необхідні знання й творчо їх застосовувати у діяльності, мати інтерес, внутрішню установку на досягнення ефективності результату й почуття власної відповідальності за результати власної праці сприяють його саморозвитку й кар'єрному зростанню.

Актуальність проблематики професійної мотивації особистості зазначена в роботах багатьох науковців (Є. Ільїн, С. Каверіна, Е. Клімова, А. Маркова, А. Сухарєва, В. Шегурова та ін.) [16, 18, 24]. Професійна мотивація ними вбачається як динамічне явище. Професійна мотивація є результатом дії конкретних мотивів особистості, що сприяють вибору професії, виконанню фахових завдань, місцезнаходження організації та інших складових професійної діяльності (Є. Ільїн) [16]. А. Маркова констатує, що професійна мотивація є «...тим, заради чого людина діє, до чого вона готова, прагне, на що налаштована, заради чого розвиває свої професійні здібності» [24]. Отже, професійна мотивація є багатоаспектним і динамічним явищем, що можна постійно розвивати й удосконалювати, також існує потреба у подальшому вивченні даної проблематики, зокрема особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва.

Об'єкт дослідження: професійна мотивація особистості.

Предмет дослідження: особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва.

Мета дослідження: виявити особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.

Завдання дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної мотивації та чинників її формування;
- 2) визначити особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років;
- 3) визначити особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років;
- 4) здійснити порівняльний аналіз особливостей формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.

Методи дослідження:

1. Теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження.
2. Методики дослідження:
 - Мотиваційний профіль (Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова));
 - Діагностика мотиваційної структури особистості (В. Мільмана);
 - Якоря кар'єри Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової);
 - Опитувальник задоволеності роботою П. Е. Спектора (в адаптації В. В. Дайнеко);
 - Методика діагностики професійної мотивації В. І. Осьодло.
3. Методи математико-статистичної обробки даних (U-критерій Манна-Уїтні для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем вираженості певної ознаки, факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax)).

В дослідженні взяли участь 60 осіб віком від 23 до 45 років, які працюють на авіаційному виробництві м. Харкова.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ФАХІВЦІВ АВІАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

1.1. Поняття професійної мотивації та підходи до її вивчення

Мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним із основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості (в тому числі і професійної діяльності). Мотивація в загальному розумінні виступає комплексом рушійних сил, які стимулюють людину до дій. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал; негативна мотивація (або її відсутність), навпаки, гальмує активність, перешкоджає досягненню цілей діяльності. Як мотиваційні фактори можуть виступати як зовнішні, так і внутрішні спонукання, що підштовхують людину свідомо чи несвідомо робити певні дії на шляху до успіху або до уникнення невдач. Переважання внутрішніх мотивів підвищує результативність роботи. Мотиваційними факторами ефективності праці робітників підприємства можна вважати мотивацію досягнення успіхів та уникнення невдач і внутрішню мотивацію.

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці, а в кінцевому рахунку – високої ефективності діяльності підприємства. Основою їхньої активної трудової діяльності сучасна психологія управління визначає професійну мотивацію. Визначення мотивації детерміноване зростанням ролі особистості в системі діяльності підприємства, вимогами науково-технічного прогресу, назрілою потребою пошуку відповідних сучасному етапу підходів до означення мотивації та розробки і впровадження практичних моделей мотивації. Розглянемо коротко теоретичні аспекти питання мотивації. Психічну природу діяльності людини неможливо пізнати без з'ясування її мотивів, які психологія розглядає як складні інтегральні психологічні утворення.

За своїм мотиваційним значенням особливо важливою є потреба.

Потреба – стан індивіда, пов’язаний з відчуттям необхідності в чомусь важливому для існування й розвитку людини. Потреби є джерелом активності людини, завдяки їм здійснюється регулювання її поведінки, визначається спрямованість мислення, емоцій, почуттів і волі. Серед основних потреб особистості виокремлюють:

- біологічні (потреби в їжі, повітрі тощо);
 - матеріальні (потреби в одязі, житлі тощо);
 - соціальні (потреби в предметно-суспільній діяльності, в усвідомленні свого місця в суспільстві);
 - духовні (потреба в інформації – пізнавальній, моральній та ін.).
- Всебічне пізнання причин поведінки людини пов’язане з аналізом її потреб, мотивів, які впливають на її конкретні вчинки, поведінку загалом. У таких випадках ідеться про мотивацію.

Мотивація – сукупність причин психологічного характеру (система мотивів), які зумовлюють поведінку і вчинки людини, їх початок, спрямованість і активність; процес спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей підприємства. Ефективна реалізація функції мотивації потребує:

- усвідомлення того, що спонукає робітника до праці;
- розуміння того, як направити ці спонукання в русло досягнення цілей підприємства.

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотивація – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність [16]. В Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства в цілому.

Система мотивування, повинна, бути простою і зрозумілою для працівника, бути гнучкою, давати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно та психологічно обґрунтовані. Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що сприймаються кожним як правильні. Системи заохочень повинні формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в ділових стосунках з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Разом з тим, вивчення проблеми мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє той чи інший працівник свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до роботи. Вивчення внутрішніх механізмів мотивації є основою для створення ефективної праці для тих, хто дійсно прагне реалізувати свої здібності та можливості, хто щиро зацікавлений своєю працею і результатами діяльності підприємства. При побудові систем мотивації керівники повинні враховувати не тільки взаємозв'язок мотивів людини, але і їх мінливу природу. Ці зміни необхідно розуміти та вміти вчасно на них реагувати. Практичне втілення системи мотивації та стимулювання працівників обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів: організаційно-виробничих, соціально економічних, адміністративних, інформаційно-роз'яснювальних, соціально психологічних, правових.

Шляхів і способів мотивування працюючих багато. Ефективна організація системи мотивації є важливим чинником прогресу та розвитку підприємства. Система мотивації повинна бути орієнтована на кінцевий результат, мати справедливий характер та бути простою й зрозумілою для кожного працівника. Розробка мотиваційної моделі передбачає необхідність чітко усвідомлювати бажані результати, при цьому важливе значення набуває система мотивації, яка тісно пов'язана з життєвим циклом підприємства.

Система мотивації повинна бути гнучкою, керованою і змінюваною. При зміні ситуації на ринку чи всередині підприємства, цілей або завдань керівники повинні приймати негайні рішення, пов'язані з оптимізацією й пристосуванням мотиваційного управління на підприємстві до нових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Загалом, система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва та зрештою більш ефективного функціонування підприємства.

1.2. Чинники формування професійної мотивації

Зарубіжні та вітчизняні вчені виділяють велику кількість мотиваційних чинників, а саме: гроші, кар'єрне зростання, слава визнання, самовираження та самореалізація. Безумовно, гроші є найбільш очевидним і найбільш часто використовуваним засобом для стимулювання персоналу. З одного боку, вони є потужним засобом мотивації, а з іншого можуть виступати чинником демотивації. На думку Ф. Герцберга, нестача грошей може спричиняти незадоволеність роботою, достатня кількість сама по собі не приносить тривалого задоволення [7]. Це особливо актуально для людей, що працюють за фіксований оклад. Такі люди можуть відчувати позитивні емоції, радість, але почуття ейфорії може швидко зникнути, якщо працівники не отримують задоволення від самої роботи.

Сучасний ритм життя, інтенсивність науково - технічного розвитку суспільства, умови ринкової конкуренції висувають високі вимоги до професіоналізму фахівця. Ключову роль у його професійній діяльності займає мотивація. Вона є важливою і незамінною умовою ефективного виконання професійних завдань і досягнення поставлених цілей. Саме мотивований фахівець здатний перебороти перешкоди у вирішенні поставлених перед ним

задач. Здатність самостійно отримувати необхідні знання й творчо їх застосовувати у діяльності, мати інтерес, внутрішню установку на досягнення ефективності результату й почуття власної відповідальності за результати власної праці - сприяють його саморозвитку й кар'єрному зростанню.

Проведений аналіз наукових праць засвідчує актуальність проблематики професійної мотивації особистості, наявність різнобічного тлумачення самого понятійного апарату. Спробуємо проаналізувати сучасні бачення науковців щодо окресленого питання. Виходячи із уявлень науковців С. Каверіна, Е. Клімова, А. Сухарева, В. Шегурова, слід виділити, що професійна мотивація ними вбачається як динамічне явище, що виражається стадіально у професійному становленні особистості та має ієрархічно структуровані характеристики, що знайшли відображення у мотивах, потребах, установках та емоціях [18]. Вчений Є. Ільїн вказує, що професійна мотивація, виступає дією конкретних мотивів особистості, що сприяють вибору професії, виконанню фахових завдань, місцезнаходження організації та інших складових професійної діяльності [16].

На думку Н. Іванової, професійна мотивація фахівця виступає безпосереднім процесом формування різноманітних мотивів, що напряду залежать від інтелектуальних та індивідуально - характерологічних особливостей особистості, а також тих, які мають вплив на поведінку індивіда та ефективність виконання ним професійних завдань [15].

А. Маркова констатує, що професійна мотивація є «...те, заради чого людина діє, до чого вона готова, прагне, на що налаштована, заради чого розвиває свої професійні здібності» [25]. Отже, професійна мотивація є багатоаспектним і динамічним явищем, що можна постійно розвивати й удосконалювати.

Сучасні підходи до проблематики професійної мотивації розглядають через призму «збагачення праці», «гуманізації праці», «участі працівників», «якості трудового життя». Значний внесок у розвиток теорії й практики професійної мотивації фахівця внесли зарубіжні (Л. Гілбрет, Ф. Гілбрет,

Г. Емерсон, Є. Ільїн, Й. Кондо, Ф. Тейлор, М. Фоллет) та вітчизняні (М. Вольський, С. Єрохін, А. Колот, С. Москвичов, О. Тімченко, М. Туган-Барановський) вчені. Низка науковців Є. Клімов, О. Маркова, Т. Мухамбегов, В. Степанський вказують на значущість ролі мотивації у професіоналізації особистості та адаптації фахівця до професії. З їх точки зору, професійна мотивація безпосередньо формується шляхом засвоєння загальнолюдських цінностей, моральних та етичних норм, безпосередній трудовій діяльності у близькому соціальному середовищі (сім'я, школа), саме до початку трудової кар'єри [16, 18, 19, 25].

В. Сич акцентує увагу на тому, що фахівець повинен бути високомотивованим, самостійним, стресостійким, творчо підходити до виконання професійних завдань, здатним до безперервного професійного саморозвитку, прагнути до самореалізації та бути конкурентоспроможним [34].

Також доцільно виділити те, що характер мотивації залежить від особливостей поетапного професійного становлення особистості, безпосередньої його самореалізації у професії, переорієнтації та перепідготовки, а також постійного безперервного професійного розвитку. Отже, можна стверджувати, що професійна мотивація фахівця формується у процесі його становлення як професіонала, шляхом реалізації потреб у діяльності та формування відповідної ієрархії трудових мотивів.

Водночас, слід зазначити, що виокремлення безпосередньо професійних мотивів обумовлюється рядом чинників: специфікою професійної діяльності, значимістю мотивів для професіонала, їх взаємозв'язку із виконанням професійних дій та актуальністю потреби, рівнем зрілості та мотиваційною сферою особистості. Окремо виділимо значущий вплив на професійну мотивацію індивідуально-характерологічних особливостей фахівця, що забезпечують успішність виконання професійних завдань, трудову активність й впливають на рівень сформованості спрямованості особистості.

Розглянемо бачення науковців щодо впливовості дієвих чинників на професійну мотивацію особистості.

Учений Ф. Герцберг двояко підходить до їх виокремлення. Він розділяє чинники на ті, що сприяють задоволенню роботою та такі, що викликають незадоволення і мають негативний вплив [7].

Основним чинником професійної мотивації виступає професійна самооцінка, що безпосередньо впливає на розвиток мотивації досягнення особистості фахівця шляхом моделювання власного успішного ідеального образу «Я - професіонал». Тобто, можна зазначити про різноманітність чинників, що мають вплив на професійну мотивацію, які не є сталими й залежать як від особистості фахівця так і від виду його діяльності [26].

Розглядаючи проблему мотивації слід окреслити і вплив на неї умов професійної діяльності. Учений М. Вольський звертає увагу на те, що доцільно поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови праці. Дослідники А. Соснін та І. Тимошенко вважають, що успішність виконання професійної діяльності залежить від виживання, результативності та ефективності [37].

Ж. Вірна вказує, що саме специфічність умов виконання професійної діяльності безпосередньо впливають на результат, але фахівець здатний самостійно регулювати умови: підпорядковуватися їм або змінювати їх [5]. Отже, на професійну мотивацію фахівця постійно впливають безпосередні умови виконання професійних завдань.

Дослідник Криворотько І. О., враховуючи значущість ролі мотиваційної сфери особистості у професійній діяльності, виокремлює такі основні її функції:

- спонукальну, що активізує у фахівця потребу до дій та до виконання професійної діяльності;
- спрямовуючу, яка виражає характер її мети;
- регулюючу, що висвітлює безпосередні мотиви і ціннісні орієнтації професійної діяльності [22].

На думку Н. Іванової, основними функціями професійної мотивації фахівця виступають:

- спонукальна;
- організаційна;
- регуляторна;
- корегувальна [15].

Отже, як бачимо наявні певні розходження науковців щодо функціональності мотиваційної сфери. Водночас, спільними у дослідженнях учених виокремлено спонукальну та регуляторну функціональні складові професійної мотивації фахівця.

Науковці вбачають, що основними структурними компонентами професійної мотивації виступають:

- мотивація ініціації, що спонукає до діяльності;
- мотивація селекції, яка уможлиблює вибір мети;
- мотивація реалізації, що сприяє забезпеченню регулювання, контролю реалізації та виконання професійних дій;
- мотивація постреалізації, яка забезпечує завершення виконання завдань та впливає на спонукання до інших.

Вони професійну мотивацію зводять до трьох базових складових: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної здатності.

Учений Є. Ільїн у своїй науковій праці «Мотивація і мотиви» виокремлює два типи мотивації професійної діяльності: зовнішньо організовану, де мотив формується під впливом зовнішніх чинників (накази, поради, розпорядження тощо), та внутрішньо організовану, коли мотив формується через наявну внутрішню потребу особистості [16].

А. Маркова у структуру мотивів професійної діяльності включає: професійні покликання, наміри, домагання, очікування, мотиви та внутрішні спонукання, ціннісні орієнтації у професійній діяльності [25]. Цікавою і практичною є модель мотивації фахівця Л. Гац. Вона спрямована на вирішення управлінських питань щодо вмотивованості підлеглих та

перенаправляє керівників із зовнішніх стимулів мотивування на внутрішні. Запропонована модель базується на стійких мотиваційних типах (інструментальний, професійний, господарський, патріотичний і мотивація уникнення) й поєднує у собі особливості як мотивації так і трудової поведінки [6].

Викликає інтерес узагальнена модель мотивації Дж. Барбуто та Р. Сколла у площині взаємовідносин «людина - організація». Автори моделі виокремлюють п'ять джерел мотивації: внутрішню, інструментальну, зовнішню концепцію «Я», внутрішню концепцію «Я» та інтернаціоналізацію мети [42].

Отже, як бачимо, не існує єдиної ієрархічної структури мотивів професійної мотивації фахівця. Вона виступає динамічною поліфункціональною детермінантою діяльності особистості.

Сучасні підходи щодо класифікації мотивів ґрунтуються на ступені вираженості потреб, що виступають джерелом активності особистості фахівця й спрямовують його до певних дій у професійному напрямі діяльності.

Вітчизняний психолог С. Рубінштейн один із перших розглядає мотив через потреби. Він вважає, що потреба виступає мотивом. Дослідник Е. А. Климов класифікує потреби та мотиви за ознаками: джерела виникнення, зміст потреб фахівця, види діяльності, сила їх прояву та ін. Отже, потреби тісно взаємопов'язані з професійною мотивацією та виступають спонукою самомотивації особистості [18].

Існують також сучасні дослідження динаміки професійної мотивації фахівця. Науковець В. Іванніков акцентує увагу на тому, що мотиви професійної діяльності залежать від професіоналізації особистості, а задоволення наявних актуальних потреб може бути не пов'язаним з трудовими діями. Дослідник В. Ковальов доводить, що безпосередньо специфіка мотиваційної сфери формується поетапно у процесі розвитку професіонала й вказує на зв'язок динаміки професійної мотивації зі зміною образу професіонала у міру підвищення його кваліфікації [19]. Таким чином,

професійна мотивація фахівця виступає динамічною складовою професіоналізації особистості.

Отже, проведений ґрунтовний теоретичний аналіз наукових праць з професійної мотивації вказує, що вона виступає поліфункціональним і динамічним явищем професіоналізації фахівця, формується у процесі його становлення як професіонала через реалізацію власних потреб у діяльності й сформованості ієрархії трудових мотивів. На формування професійної мотивації постійний вплив мають безпосередні умови виконання професійних завдань та різноманітні чинники, що можуть бути мінливими, залежати як від особистості фахівця так і від виду його діяльності.

Також, слід констатувати, що не існує єдиної чітко визначеної ієрархічної структури мотивів професійної мотивації особистості. Встановлено, що потреби фахівця тісно взаємопов'язані з професійною мотивацією й слугують спонукою самотивації особистості. Проведене дослідження професійної мотивації фахівця дасть змогу комплексно підходити до розробки відповідних психопрофілактичних заходів, програм щодо підвищення їх вмотивованості до професійної діяльності.

1.3. Особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва

Авіація являє собою галузь економіки, що пов'язана з особливими умовами реалізації виробничої діяльності, які визначають специфіку професійної підготовки авіаційних фахівців. Це зумовлено такими обставинами, як підвищена відповідальність за забезпечення безпеки повітряного транспорту, за результати праці авіаційних робітників, жорсткі вимоги до якості професійної підготовки, необхідність прийняття відповідальних рішень тощо.

Авіаційна промисловість – це галузь промисловості, в якій здійснюється розробка, виробництво, випробування, ремонт та утилізація авіаційної

техніки. За багатьма складовими, що застосовуються у визначенні, доходимо висновку, що авіаційна промисловість є складною галуззю народного господарства. Під «розробкою» розуміють всі стадії робіт аж до серійного виробництва, такі як: проектування, проектні дослідження, аналіз проектних варіантів, вироблення концепцій проектування, збирання і випробування прототипів (дослідних зразків), створення схеми дослідного виробництва і технічної документації, процес передачі технічної документації у виробництво, визначення проектного вигляду і компоновальної схеми, макетування. Термін «виробництво» охоплює такі стадії як конструювання, виготовлення, збирання (встановлення), перевірку, випробування, забезпечення якості. У сфері авіаційної промисловості працюють переважно інженерні працівники, діяльність яких пов'язана з розробкою, виробництвом, випробуванням, ремонтом чи утилізацією авіаційної техніки. Тобто працівники авіаційного виробництва - це люди з відповідною освітою, великою відповідальністю, стресостійкістю, здатні швидко та правильно приймати рішення. Працівник авіаційного виробництва має забезпечити високу ефективність виконання поставлених завдань не тільки за умов наявності відповідних знань, практичних умінь та навичок, але і таких особистісних характеристик, як цілеспрямованість, внутрішня мотивація, сумлінність, сформованість смислових і регуляторних основ діяльності.

Професійний розвиток починається за часом пізніше початку самого процесу професіоналізації. На думку деяких авторів [12, 13], це відбувається з моменту прийняття і включення в процес освоєння професії. Прийняття професії створює специфічну ситуацію «включення» людини в систему вимог і цінностей даної професії, що, у свою чергу, породжує в людини спрямованість на освоєння професійної діяльності, у ході якої відбувається зняття протиріч між вимогами і можливостями людини, між цінностями, пов'язаними з професією, і змістом мотиваційної сфери людини. У процесі освоєння діяльності формуються відповідні мотиви, людина знаходить в освоюваній діяльності усе більше сторін, здатних задовольнити її потреби.

Відбувається трансформація загальних мотивів у труді і зі зміною рівня професіоналізації змінюється й система професійних мотивів.

Розвиток людських властивостей відбувається в кожному індивіді в процесі подолання протиріч між вимогами життя і наявних можливостей і веде до удосконалювання можливостей, а дії в екстремальній ситуації часто мають вирішальне значення для успіху. Вони є піком професіоналізму і підготовленості людини до реалій життя.

Чинники, котрі негативно впливають на професійну надійність працівників авіаційного виробництва можуть бути причини, котрі призводять до зниження ефективності діяльності, зниження працездатності та збільшення кількості помилок під час виконання професійних функцій.

До цих чинників можна віднести події, процеси, обставини, що негативно впливають на результат професійної діяльності та здатні викликати негативні функціональні стани у фахівця, дестабілізуючи тим самим професійну діяльність.

Відповідно класифікації А. Прохорова та Р. Ельбур, усі чинники впливу на ефективність професійної діяльності розподіляються на такі групи [32]:

- тип, характер і складність професійного завдання;
- психофізіологічні, антропометричні та інші характеристики людини;
- організація робочого місця;
- організація діяльності людини (алгоритми або інструкції до діяльності спеціаліста чи персоналу, режиму функціонування, взаємодії персоналу тощо);
- умови праці фахівця;
- вмотивованість фахівця;
- об'єктивні умови (наявність ресурсів, логістика виробництва тощо).

Дослідники відзначають, що на ефективність професійної діяльності впливає сукупність і взаємодія об'єктивних і суб'єктивних чинників. Об'єктивні чинники не залежать від особистості суб'єкта праці, оскільки

детерміновані оточуючим середовищем чи конкретним професійним завданням.

Під об'єктивними чинниками ми розуміємо особливості професійної ситуації, рівень її складності та напруженості, а також умови та обставини, в яких доводиться працювати фахівцям.

До суб'єктивних чинників ми відносимо індивідуально-психологічні особливості фахівців, рівень сформованості професійної компетентності, досвід, ціннісні орієнтації тощо.

До чинників, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності відноситься виникнення таких несприятливих функціональних станів, як: нервово-психічна напруга, стрес, втома, які є результатом невідповідності індивідуальних особливостей та підготовленості працівника вимогам та завданням діяльності.

Рівень і ступінь нервово-психічної напруги різняться в залежності від різних умов, особливо, від ресурсів організму. У фізично і психологічно тренованих людей навіть в екстремальних ситуаціях вищі ступені психічної напруги виникають рідко.

Стан психічної напруги, якщо вона не представлена третьою і четвертою стадією, є фактор позитивний, що відображає активізацію всіх функцій і систем організму, які гармонійно включаються в діяльність і забезпечують її високу продуктивність. Однак висока та тривала напруга може негативно впливати і на організм, і на психічний стан.

Причинами, що викликають нервово-психічну напругу у працівників є:

- характер професійної діяльності;
- нічні зміни;
- високий рівень відповідальності за результати професійної діяльності;
- необхідність самотійно приймати рішення і нести відповідальність за його наслідки;
- професійні конфлікти;
- особистісні стрес-чинники;

- стан здоров'я.

Наступним важливим чинником, що впливає на надійність фахівця та на ефективність його професійної діяльності є стрес.

Поняття «стрес» застосовують для позначення широкого кола не тільки психічних, але і фізіологічних станів, наприклад фізичної напруги, втоми тощо, а також різноманітних явищ, що належать до інших областей знань.

Іншим складним питанням, що викликає суперечливі думки при розробці проблеми, є співвідношення емоцій і стресу. Загалом вважається, що головною складовою, «фундаментальним компонентом» психологічного стресу є емоційне збудження. По суті, емоційні переживання, емоційна насиченість діяльності виділяються в більшості досліджень в якості основної характеристики цього стану. Не дивно, що деякі дослідники стали ототожнювати поняття стресу і емоцій. Характерною є тенденція розглядати стрес як особливий стан, сутнісно ідентичний з іншими емоційними станами (афектами, почуттями, тривожністю тощо). Однак, якщо виходити з того, що стрес суть особливий стан, то треба визнати, що його структура разом з емоційним, включає і інші психологічні компоненти (мотиваційні, інтелектуальні, перцептивні та інші).

У психологічній літературі впливи і ситуації, що породжують стан психічної напруги і стресу називаються стресорами. При описанні стресогенних ситуацій вказуються на такі характеристики, як «складні», «важкі», «особливі», «емоціогенні», «критичні», «аварійні», «надзвичайні», «екстремальні» тощо. Так, в одному випадку акцент робиться на характеристиці об'єктивних особливостей ситуації («складні умови»), в іншому – на ставленні суб'єкта до цієї ситуації («важкі умови»), в третьому – на переважаючому компоненті стану, що виник («емоціогенні умови») тощо.

Серед причин виникнення стресових станів у працівників авіаційного виробництва можна відмітити незадоволеність професійною діяльністю, виникнення конфліктних ситуацій різноманітного походження, напружений графік діяльності, надмірний обсяг інформації, велика відповідальність тощо.

Наступним несприятливим функціональним станом, що виникає під впливом негативних чинників є втома. Втома – тимчасове зниження працездатності, що настає в процесі роботи. Втома є природною реакцією організму на виконання будь-якої діяльності.

Вчені по-різному трактують втому: як тимчасове зниження працездатності під впливом тривалого навантаження; як тимчасове зменшення функціональних можливостей організму, викликане інтенсивною або тривалою роботою, що проявляється у зниженні працездатності; як порушення регуляторних механізмів у системній відповіді організму (М. Корольчук). Усі ці визначення об'єднує акцентування уваги на зниженні працездатності працівника.

На професійну надійність людини після необхідної підготовки та первинної адаптації, як правило, впливає низка чинників. До числа найбільш значущих можна віднести мотивацію до здійснюваної діяльності, пережиті в процесі діяльності негативні функціональні стани (втома, нервово-психічна напруга, стрес тощо) психологічний клімат у колективі тощо. Основу ж надійності особистості професіонала складають певні риси характеру до яких відносяться: самоконтроль, відповідальність, дисциплінованість, адекватна самооцінка, вольові якості і самовладання.

Провідним чинником є взаємодія регуляторних систем, відповідальних за саморегуляцію поведінки, діяльності і психічного стану. Розглядаючи роль саморегуляції у розвитку професійної мотивації особистості фахівця можна сказати, що саморегуляція є системоутворюючим чинником цілісності суб'єкта професійної діяльності. Високий рівень взаємодії регуляторних систем професійної діяльності та психофізіологічного стану забезпечує позитивні функціональні стани, які, в свою чергу, сприяють успішному протистоянню дії несприятливих чинників професійного середовища і розвитку особистості професіонала.

Особливе значення для людини в її протидії труднощам і стресогенним впливам професійного середовища є ієрархія потреб, які людина може

задовольнити у своїй роботі, а також ієрархія цінностей, якими вона керується. Саме ці чинники визначають спрямованість саморегуляції на виконання діяльності за рахунок погіршення стану або на оптимізацію свого стану ціною зниження ефективності та надійності діяльності.

Інтенсифікація виробництва і випуск конкурентоспроможної продукції залежать від багатьох чинників. Одним з них є високий рівень фахової компетентності виробників продукції. На формування фахової компетентності, з одного боку, впливають соціальні чинники, а з другого боку, актуалізація потребнісно-мотиваційних утворень особистості. Між цими джерелами впливів на професійну самореалізацію особистості має існувати взаємозв'язок, оскільки загострення суперечності між ними призводять до втрати бажання не тільки професійно самореалізовуватись, але й взагалі працювати. Найбільше потерпають від цієї неузгодженості особистості, які професійно не визначились. В умовах високої конкуренції кожна людина має швидко й адекватно пристосовуватися до нових ситуацій на ринку праці, демонструвати результативність і творчий підхід до своєї діяльності. Це можливо у тому разі, якщо в неї на високому рівні розвинена професійна мотивація.

На багатьох підприємствах, а також саме на авіаційних, існують досить примітивні системи мотивації, що не призводять до динамічного зростання підприємств унаслідок недовикористання трудового потенціалу працівників. У цій ситуації загальне удосконалення мотивації праці здатне покращити їх економічні показники та рівень доходу працівників лише в умовах загального покращення мотивації праці. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Система мотивації має будуватися на певних вимогах, які стимулюватимуть працівників до ефективної роботи, поліпшують показники діяльності, зменшують плинність кадрів і т.д. У системі мотивації важливо враховувати вікову, професійну, освітню, статеву структури мотивів

у колективах працівників. Адже зазначені зміни в структурі колективів часто зумовлюють зміни у співвідношенні мотивів.

Мотивація як функція управління уявляє собою процес, за допомогою якого керівництво організації спонукає персонал до запланованої та організованої професійної діяльності для досягнення значущих цілей, оскільки успіх організації у значній мірі залежить від рівня ефективності учасників виробничого процесу. При цьому мотивацію в організації з одного боку можна трактувати як спонукання, що нав'язане персоналу зі сторони керівництва – зовнішня мотивація, а з другого – як самоспонукування – внутрішня мотивація. Не викликає сумніву той факт, що вмотивований персонал є запорукою успішної професійної діяльності та послідовного руху підприємства для досягнення стратегічних цілей та зміцнення положення на ринку.

Мотивація в організації може аналізуватися у двох аспектах: - як функція управління, коли мотивація уявляє собою процес спонукання до діяльності, що можна співставити з дефініцією «стимулювання»; - як сила, що спонукає до діяльності, коли поняття «мотивація» подібна до більш широкої дефініції «мотив», до якого належать усі компоненти внутрішнього спонукання до діяльності: потреби, інтереси, цінності, інстинкти, потяги, емоції, ідеали. Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу в організації потребують чіткого визначення та урахування у структурі комплексної системи мотивації. Таким чином, побудова комплексної системи мотивації в авіаційному виробництві уявляє собою як економічну проблему, тому що ефективна система мотивації дозволяє підвищити економічні показники діяльності виробництва, задовольнити економічні потреби її співробітників, так і психологічну проблему, оскільки у її створенні важливо врахувати ідеали, прагнення, потреби у досягненні та актуалізації співробітників. Дослідження психологічних аспектів мотивації професійної діяльності персоналу потребує індивідуального підходу, оскільки дані аспекти залежать не стільки від посади, обов'язків та повноважень фахівця, скільки від його спрямованості, особистісних якостей, відношення до професії та трудової діяльності,

розумінні того, яка відповідальність на самому працівнику. Будь яка діяльність, у тому числі й професійна, виступає можливістю максимальної реалізації особистістю, перш за все, власних потреб, прагнень та інтересів. Однак зв'язки і відносини, що існують між цими поняттями, не є простими і однозначними. Вони утворюють досить складну систему і мають суперечливий діалектичний характер. Розвиток потреб особистості у професійній сфері відбувається під впливом різноманітних факторів, а задоволення, головним чином, стає можливим завдяки ефективній професійній діяльності. Для персоналу підприємства однаково актуальними є різні потреби: матеріальні й духовні, індивідуальні та соціальні, реальні та ілюзорні, потреби особистості, соціальної групи та суспільства. Необхідно зазначити, що мотивація професійної діяльності персоналу, перш за все, характеризується міцністю і стійкістю особистісних мотивів. При цьому сила мотиву виступає показником непереборного прагнення суб'єкту професійної діяльності і оцінюється мірою та глибиною усвідомлення потреби і самого мотиву, а також його інтенсивності. В свою чергу, сила мотиву обумовлена як фізіологічними, так і психологічними факторами. До перших слід віднести силу мотиваційного збудження, а до других – цілеспрямованість та прогнозування результатів професійної діяльності, розуміння її сенсу, певна свобода творчості. Крім того, сила мотиву визначається і емоційною сферою персоналу. Особливо важливу роль у мотивації персоналу відіграє можливість всебічної професійної самоактуалізації, оскільки професійні досягнення є результатом не лише здібностей та знань, але і бажанням та можливістю застосувати їх удосконалення для подальшого застосуванні на практиці. В якості висновку важливо підкреслити, що сучасні економічні умови вимагають розвитку і впровадження функціонального підходу до мотивації професійної діяльності персоналу авіаційного виробництва з урахуванням індивідуальності кожного члену трудового колективу, який базується на урахуванні мотивів співробітників та відображення їх функцій у внутрішньому середовищі підприємства.

Висновки до Розділу 1:

Мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним із основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості (в тому числі і професійної діяльності). Мотивація в загальному розумінні виступає комплексом рушійних сил, які стимулюють людину до дій. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал; негативна мотивація (або її відсутність), навпаки, гальмує активність, перешкоджає досягненню цілей діяльності. Як мотиваційні фактори можуть виступати як зовнішні, так і внутрішні спонукання, що підштовхують людину свідомо чи несвідомо робити певні дії на шляху до успіху або до уникнення невдач. Переважання внутрішніх мотивів підвищує результативність роботи. Мотиваційними факторами ефективності праці робітників підприємства можна вважати мотивацію досягнення успіхів та уникнення невдач і внутрішню мотивацію.

Зарубіжні та вітчизняні вчені виділяють велику кількість мотиваційних чинників, а саме: гроші, кар'єрне зростання, слава визнання, самовираження та самореалізація. Безумовно, гроші є найбільш очевидним і найбільш часто використовуваним засобом для стимулювання персоналу. З одного боку, вони є потужним засобом мотивації, а з іншого можуть виступати чинником демотивації. Мотивація виступає поліфункціональним і динамічним явищем професіоналізації фахівця, формується у процесі його становлення як професіонала через реалізацію власних потреб у діяльності й сформованості ієрархії трудових мотивів.

Працівник авіаційного виробництва має забезпечити високу ефективність виконання поставлених завдань не тільки за умов наявності відповідних знань, практичних умінь та навичок, але і таких особистісних характеристик, як цілеспрямованість, внутрішня мотивація, сумлінність, сформованість смислових і регуляторних основ діяльності. Сучасні економічні умови вимагають розвитку і впровадження функціонального підходу до мотивації професійної діяльності персоналу авіаційного

виробництва з урахуванням індивідуальності кожного члену трудового колективу, який базується на урахуванні мотивів співробітників та відображення їх функцій у внутрішньому середовищі підприємства.

РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Характеристика вибірки

В дослідженні взяли участь 60 осіб віком від 23 до 45 років, які працюють на авіаційному виробництві м. Харкова.

На підготовчому етапі було проведено аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з проблеми дослідження, визначені актуальність, об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження, сформовано план дослідження, підібрані відповідні діагностики мотивації.

На основному етапі було здійснено тестування (вересень 2022 р. – листопад 2022 р.), збір, обробка та аналіз отриманих даних. Учасникам дослідження було запропоновано заповнити бланки в електронному варіанті наступних методик, більш детальний опис котрих наведено в підрозділі 2.2: «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова), «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової), «Опитувальник задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS), розроблений П. Е. Спектром (в адаптації В. В. Дайнеко), «Методика діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло.

Проходження запропонованих опитувальників було добровільним. Усі учасники дослідження були проінформовані про мету дослідження та конфіденційність отриманих даних. За бажанням, респонденти могли залишити дані для зворотного зв'язку, щоб отримати більш докладну інтерпретацію за своїми результатами тестування.

2.2. Характеристика методів дослідження

Для досягнення мети та вирішення завдань дослідження був використаний наступний комплекс методик: «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова), «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової), «Опитувальник задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS), розроблений П. Е. Спектром (в адаптації В. В. Дайнеко), «Методика діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло.

«Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова).

Цей тест розроблено для того, щоб виявити фактори мотивації, які високо оцінюються працівником, а також ті фактори, яким він надає мало значення як потенційним джерелам задоволення виконуваною роботою. Він дозволить виявити потреби та прагнення працівника і тим самим отримати деяке уявлення про його мотиваційні фактори. У основу тесту покладено зіставлення значимості низки мотиваційних чинників, які мають значення з погляду керівництва персоналом.

Для отримання найкращих результатів питанням слід відповідати швидко, не роздумуючи подовгу.

Слід уважно читати кожне твердження опитувальника (їх всього 33) та розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного із тверджень, позначеними буквами (a), (b), (c) та (d), вписувати оцінки безпосередньо у таблицю відповідей. Потрібно слідкувати за тим, щоб усі 11 балів були розподілені між чотирма запропонованими у кожному питанні твердженнями (A – D).

«Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана.

Тест виявляє деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та ін. Методика дозволяє діагностувати мотиваційний (МП) і емоційний (ЕП) профілі особистості. У структурі особистості працівника виділяють два види мотивації: продуктивна і споживча. Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє включенню людини в соціум. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє, в них передумови предметного, змістовного розвитку, як окремого індивідуума, так і суспільства в цілому. Продуктивна мотивація є творчою, тому що сприяє породженню суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей. Споживча мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта і обумовлена його природними потребами.

Всього 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін способу життя особистості. Необхідно висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «++» - так, згоден, «+» - мабуть згоден, «=» - коли як, згоден в деякій мірі, «-» - ні, не згоден, «?» - не знаю.

«Якоря кар'єри» Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової).

Дана методика розроблена для визначення провідних професійних мотивів, вивчення системи ціннісних орієнтацій людини, її соціальних установок стосовно кар'єри та роботи взагалі. На думку автора, кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації, на основі та в результаті навчання у початкові роки розвитку кар'єри; вони стійкі, і можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено. Тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Всього 41 твердження, необхідно відповісти наскільки важливим є кожне з таких тверджень, де варіанти відповідей: 1 – абсолютно не важливо, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – виключно важливо.

«Опитувальник задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS), розроблений П. Е. Спектром (в адаптації В. В. Дайнеко).

Опитувальник задоволеності роботою, розроблений Спектром, оцінює афективну реакцію індивіда на роботу та її специфічні аспекти. Опитувальник вимірює задоволеність 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами та виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи та інформуванням. Надано 36 висловлювань, що описують сприйняття людиною різних сторін своєї роботи. Необхідно оцінити ці висловлення за допомогою наступної шкали: 1 - зовсім не згоден; 2 - не згоден; 3 - швидше не згоден; 4 - скоріше згоден; 5 - згоден; 6 - цілком згоден.

«Методика діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло.

Опитувальник містить 90 тверджень і структурно включає сім шкал:

1) оцінка результатів праці (ОРП) представлена 16 твердженнями і охоплює ситуації які стосуються оцінки результатів професійної діяльності. Сутність оцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини про те, що коли професійна діяльність підлеглих за відповідні досягнення заохочується, тоді вона переживає значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо;

2) професійні домагання (ПД) представлена 16 твердженнями і диференціює досліджуваних за характеристиками, які в психології мотивації пов'язують з прагненням до успіху чи уникненням невдач;

3) інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД) представлена 18 твердженнями і охоплює ситуації, які стосуються професійної діяльності з подальшим досягненням людиною конкретної цілі. Шкала близька до характеристики “локусу-контролю” і означає систему переконань

особистості стосовно того, де знаходяться чи локалізуються сили, які впливають на результати її дій. Це „сили”, які здійснюють контроль за позитивними та негативними підкріпленнями. Безумовно, що переконання стосовно можливості власного контролю і сам рівень здійснюваного самоконтролю і саморегуляції тісно пов’язані один з одним, хоча й не тотожні;

4) професійні інтереси і цінності (ПІ) представлена 16 твердженнями і характеризує особливості розвитку професійних інтересів та цінностей у досліджуваних. Усвідомлений інтерес виступає як мотив, намір, свідомо поставлена ціль. Саме тому інтерес розглядається серед інших мотиваційних утворень, оскільки він передбачає цілепокладання, волю і почуття. У структурі спрямованості центральне місце займає система ціннісних орієнтирів особистості, її прагнень, які виступають вагомими спонукальними чинниками щодо досягнення професійних цілей. Психологи стверджують, що саме в ціннісних орієнтирах полягає смисл життя більшості людей;

5) життєві цілі (ЖЦ) представлена 14 твердженнями. При розробці цієї шкали вихідним стало положення про те, що індивідуально-типологічні особливості усвідомленої саморегуляції професійної діяльності розкривають саме діяльнісний аспект суб’єктності. У нашій роботі спираючись на вітчизняну традицію, ми визначили, що структурно суб’єктивна картина життєвого шляху включає в себе життєві цілі, плани, обставини і життєву програму, розгорнуті у перспективі психологічного майбутнього. Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб’єктивної регуляції і, будучи метою професійного шляху, впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність людини, на вектор її професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу;

6) загальна активність;

7) шкала соціальної бажаності.

Запропонована структура опитувальника реалізовувалася в процедурі групового та індивідуального обстеження, в ході якого респонденти

оцінювали індивідуальну значущість кожного із тверджень за шкалою (Так-Ні).

Пропонується 90 висловлювань про особливості поведінки особистості у різних умовах та ситуаціях. Необхідно прочитати кожне висловлювання та поставити «так», якщо згодні та «ні», якщо не згодні.

Методи математико-статистичної обробки даних

Для виявлення прихованих закономірностей та характеру зв'язків між досліджуваними параметрами у матеріалі дослідження були використаний факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax).

Факторний аналіз – статистичний метод, який використовується при обробці великих масивів експериментальних даних. Задачами факторного аналізу є скорочення числа перемінних та визначення структури взаємозв'язку між перемінними, тобто їх класифікація, тому факторний аналіз використовується як метод скорочення даних чи як метод структурної класифікації.

Для встановлення статистично значущих відмінностей за вивчаємими показниками між групами був використаний U-критерій Манна-Уїтні, який є непараметричним статистичним критерієм, що використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем вираженості певної ознаки.

Статистична обробка даних дослідження проводилася комп'ютерним методом з використанням пакета статистичної програми SPSS Statistics 22.0.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ФАХІВЦІВ АВІАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

3.1. Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років

Для визначення особливостей професійної мотивації фахівців авіаційного виробництва, був використаний комплекс психодіагностичних методик.

Результати методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової) у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років (далі – група 1) представлені на рисунку 3.1. Дана методика дозволяє визначити, які професійні орієнтації та цінності виражаються у співробітника найбільше. Спираючись на результати тесту, можна визначити, чи впорається людина з роботою, новою посадою чи ні, чи розділить цінності та цілі підприємства.

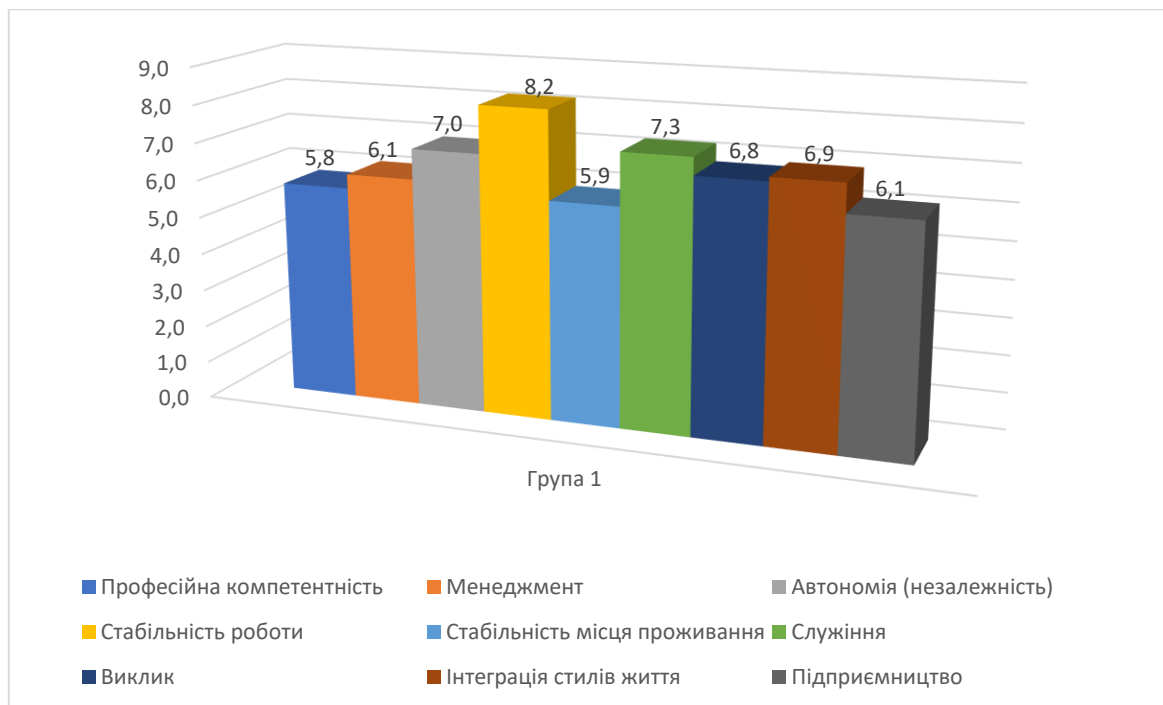


Рис. 3.1. Результати дослідження, отримані за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна, в групі 1

Згідно рисунка 3.1 у більшості респондентів переважають такі ціннісні орієнтації, як стабільність роботи, служіння та незалежність, в той час, як професійна компетентність, стабільність місця проживання, менеджмент та підприємство мають найменші значення. Це говорить про те, що робітники з професійним стажем менше п'яти років дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, їхня потреба у безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на необхідні здібності, прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи. Для людей з орієнтацією автономія - першочергове завдання розвитку кар'єри це отримання можливості працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їхньої свободи.

У людей першої групи ще невеликий досвід, тому вони ще не мають багато здібностей та талантів у цій галузі. Слабовиражена відповідальність за кінцевий результат і з'єднання різних функцій підприємства. З віком та досвідом кар'єрна орієнтація «менеджмент» проявляється сильніше.

Результати за методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова), дозволяють виявити фактори мотивації, які високо оцінюються працівником, а також ті фактори, яким він надає мале значення як потенційним джерелам задоволення виконуваною роботою, наведені на рис. 3.2.

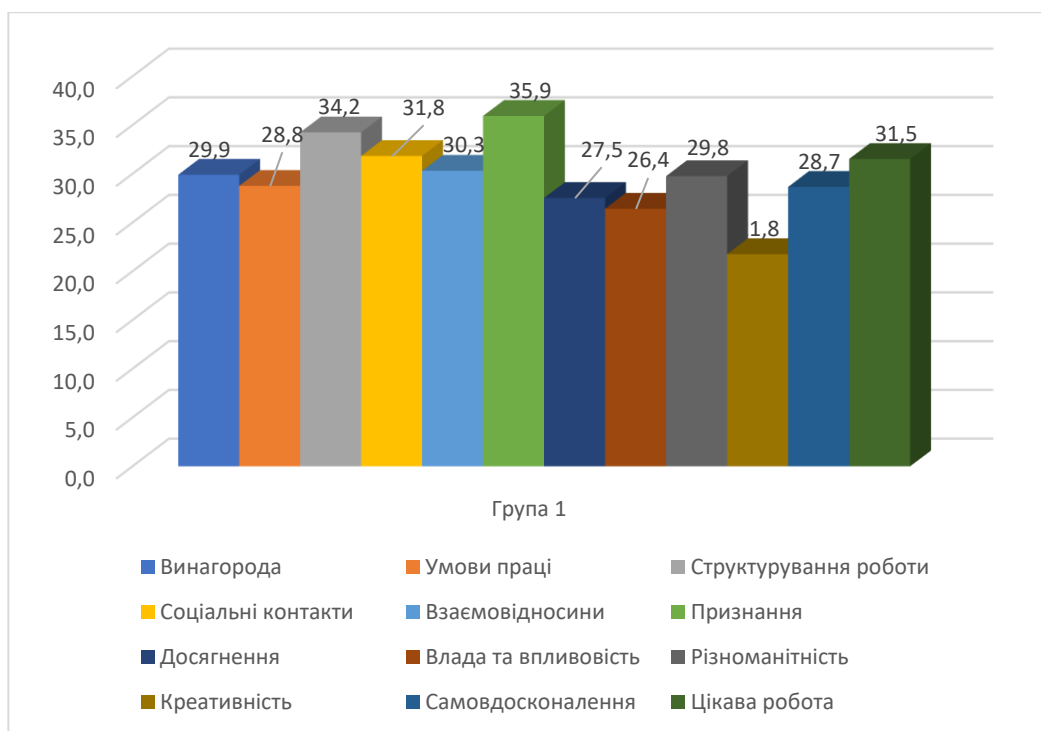


Рис. 3.2. Результати дослідження за методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна в групі 1

За результатами даної методики можна зробити висновок, що у респондентів групи 1 найбільш важливими мотивами є признання, структурування роботи, соціальні контакти та цікава робота, тобто мають значення: відчуття себе частиною колективу, необхідність прояву своїх креативних ідей, наявності зворотного зв'язку, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потребу у зниженні невизначеності та встановленні правил, визнання старань та успіхів, розуміння мети своєї діяльності та діапазон відповідальності та завдань, відчуття затребуваності в роботі, наповненій змістом та значенням.

Такі фактори мотивації, як креативність, влада та впливовість, досягнення та самовдосконалення мають найменші значення. Це говорить про те, що не так важлива потреба бути творчим, аналізуючим працівником. Показник креативності свідчить про низьку тенденцію до цікавості та допитливості. Показник влади та впливовості свідчить про незначне прагнення керувати іншими та прагнення конкуренції та властивості. Для

людей першої групи не має великого значення конкурентна наполегливість та порівняння себе з іншими працівниками, а також потреба у зростанні та розвитку, як особистості, бажання самостійності та незалежності. Низькі прагнення досягнень та потреба ставити собі складну мету і досягати її.

Для оцінки афективної реакції індивіда на роботу та її специфічні аспекти був запропонован опитувальник задоволеності роботою, результати на рис. 3.3. За допомогою цього опитувальника можна дізнатись, як співробітники оцінюють умови праці та робоче навантаження, можливості професійного зростання та розвитку, які надає підприємство, відносини між підлеглими та керівництвом, психологічний клімат у колективі та інші аспекти роботи.

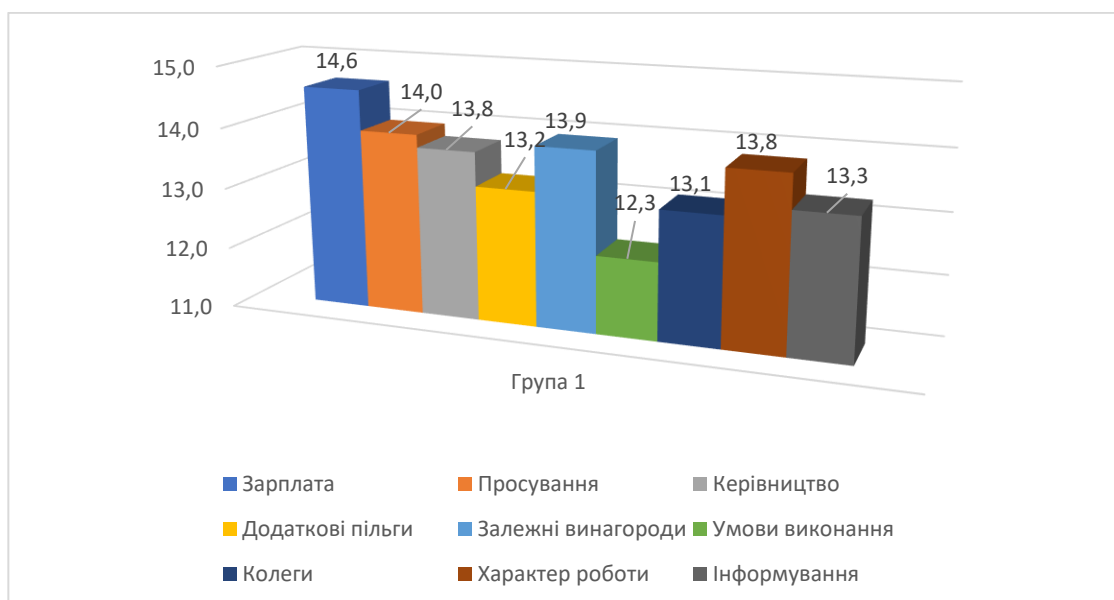


Рис. 3.3 Результати дослідження на підставі «Опитувальника задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS) в групі 1

Як бачимо з рис. 3.3, спостерігається низька та часткова задоволеність такими аспектами роботи: зарплата, просування, характер роботи, керівництво, додаткові пільги, колеги, залежні винагороди, умови виконання, інформування. Підрахувавши результати даного опитувальника можна зробити висновок, що більшість людей першої групи не цілком задоволені своєю роботою (задоволеність роботою нижче за середній рівень). Це знижує

загальний рівень трудової мотивації. Як можна помітити, жоден критерій задоволеності не наблизений до максимального значення, що свідчить про низьку задоволеність працею, але також не має вкрай не задоволених значень.

Найбільшу задоволеність, як показало дослідження, працівники мають за такими аспектами роботи як зарплата та просування, тобто на даний момент найбільш цікавою є фінансова сторона та кар'єрне зростання.

Для виявлення деяких стійких тенденції особистості: загальної і творчої активності, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та діагностування мотиваційного і емоційного профілю особистості, була проведена «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, результати якої на рис. 3.4.

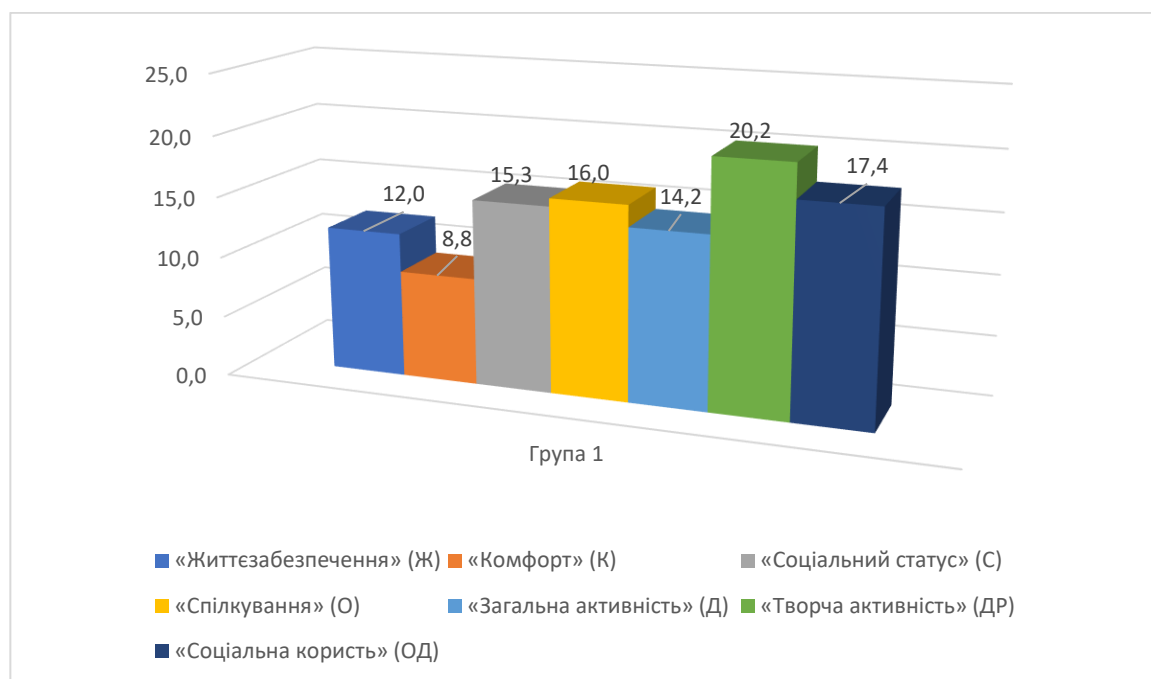


Рис. 3.4. Результати дослідження за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана в групі 1

За результатами методики діагностики мотиваційної структури особистості В. Е. Мільмана в групі 1 було виявлено найбільш високий рівень вираженості таких показників як творча активність, соціальна користь та спілкування, які характеризуються помітним перевищенням рівня розвивальних мотивів (до яких відносяться мотиви загальної і творчої

активності, а також суспільної корисності) над рівнем мотивів споживання (підтримання життєзабезпечення, загальної активності та комфорту).

Результати «Діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло наведені на рис. 3.5.

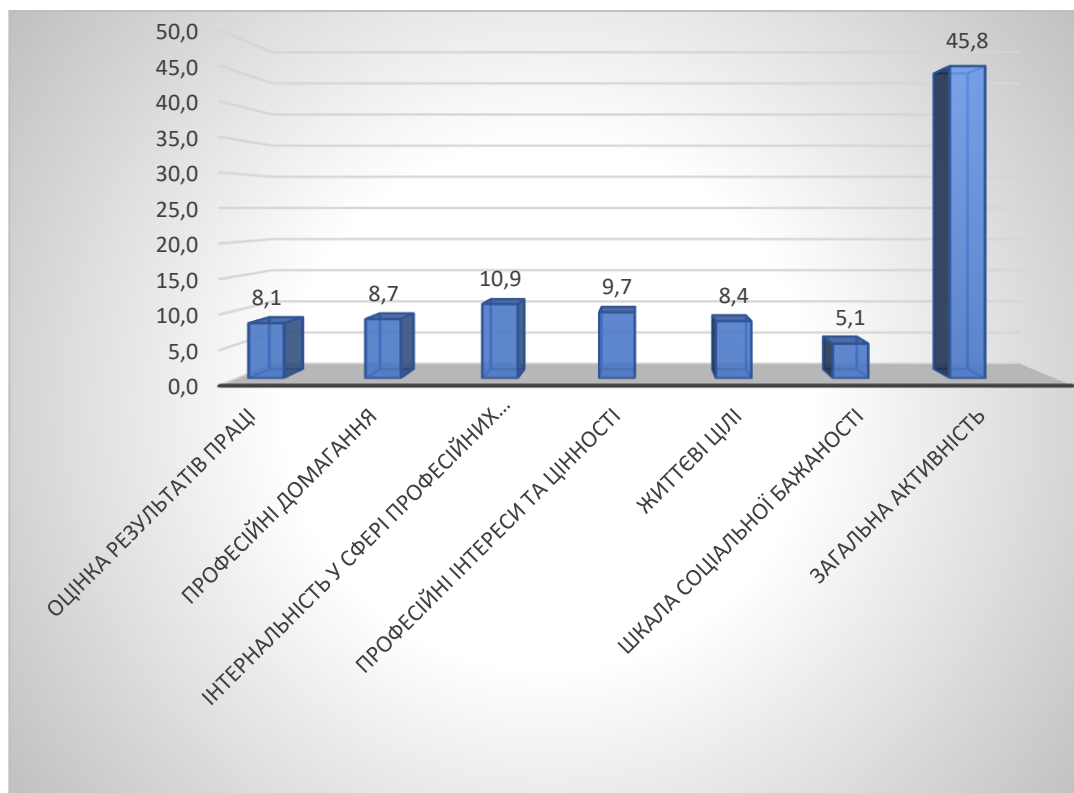


Рис. 3.5. Результати дослідження за допомогою методики «Діагностика професійної мотивації» В. І. Осьодло в групі 1

Згідно результатів дослідження високі показники за шкалою інтернальності у сфері професійних досягнень характеризують працівників, які усвідомлюють, що їх досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від їх власних зусиль та здібностей. Отриманні результати також свідчать про те, що респонденти першої групи схильні проявляти ініціативу, брати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин. Шкала професійні інтереси та цінності свідчить про наявність у досліджуваних інтересу, зацікавленості до професійної діяльності, яка сприймається робітниками не просто як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Вони прагнуть

до покращання своїх результатів праці, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо, а також бачать перспективи, мають чіткі життєві плани та способи їх досягнення.

Результати факторної структури професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва групи 1 наведено у таблиці 3.1

Таблиця 3.1

Факторна структура професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва групи 1

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основних компонентів		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані >0,5		
Показники	Фактор 1 «Соціальна мотивація» 13,04%	Фактор 2 «Винагорода та визнання» 9,64%	Фактор 3 «Автономія» 8,78%
1	2	3	4
Загальна активність	-,806		
Соціальна бажаність	,734		
Інтернальність у сфері професійних досягнень	-,703		
Соціальні контакти	,666		
Життєві цілі	-,613		
Підприємництво	,609		,527
Оцінка результатів праці	-,586		
Професійні інтереси та цінності	-,581		
Автономія (незалежність)	,540		,503
Виклик	,527		
Умови праці			
Різноманітність			
Цікава робота			
Креативність			
Колеги			
Умови виконання			

Закінчення таблиці 3.1

1	2	3	4
Інтеграція стилів життя			
Просування			
Досягнення		-,688	
Додаткові пільги		,640	
Признання		,635	
Винагорода		-,616	-,506
Інформування		,608	
Структурування роботи		,597	
Керівництво		,570	
Влада та впливовість			
Життєзабезпечення			
Спілкування			
Залежні винагороди			
Характер роботи			
Соціальна користь			
Творча активність			
Взаємовідносини			,594
Менеджмент			,558
Самовдосконалення			
Професійні домагання			
Соціальний статус			
Зарплата			
Служіння			
Комфорт			
Стабільність роботи			
Професійна компетентність			
Загальна активність			
Стабільність місця проживання			

Згідно отриманих даних факторного аналізу можна зробити висновок, що перший фактор «Соціальна мотивація», який пояснює 13,04% дисперсії, є біполярним, адже об'єднав на одному полюсі такі шкали як: «соціальна бажаність», «соціальні контакти», «підприємництво», «незалежність» та

«виклик», а на іншому полюсі «загальну активність», «інтернальність у сфері професійних досягнень», «життєві цілі», «оцінку результатів праці» та «професійні інтереси та цінності». Це говорить про те, що для формування професійної мотивації у працівників авіаційного виробництва з професійним стажем менше п'яти років має значення тепла, дружня атмосфера в колективі, активні соціальні контакти, при цьому важливо залишатися незалежною особистістю та мати можливість кар'єрного просування, в той час як, життєві цілі, оцінка результатів своєї праці, та професійні інтереси не мають такого значення.

Другий фактор «Винагорода та визнання», який пояснює 9,64% дисперсії, є біполярний, що говорить про те, що шкали «додаткові пільги», «признання», «інформування», «структурування роботи», «керівництво» стоять на одному полюсі, а «досягнення», та «винагорода» на іншому. Даний фактор відображає наступну закономірність: для цих опитуваних важливим є відчувати та розуміти, що за виконане завдання будуть додаткові виплати та визнання, праця буде оцінена високо та вчасно, чіткий план та час роботи, відчувати визнання та повагу зі сторони керівництва. При цьому вони не ставлять складних цілей та не перевищують план роботи.

Третій фактор «Автономія» є також біполярним, з дисперсією 8,78%, адже «підприємництво», «автономія (незалежність)», «взаємовідносини» та «менеджмент» стоять з одного боку, в той час, як «винагорода» з іншого. З цього можна зробити висновок, що працівники першої групи орієнтовані більше на цінності, ніж на необхідні здібності, прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, мати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення своїх цілей.

3.2. Особливості професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років

Результати методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна (в адаптації В. А. Чикер та В. Е. Винокурової) у фахівців авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років (далі група 2) представлені на рисунку 3.6.

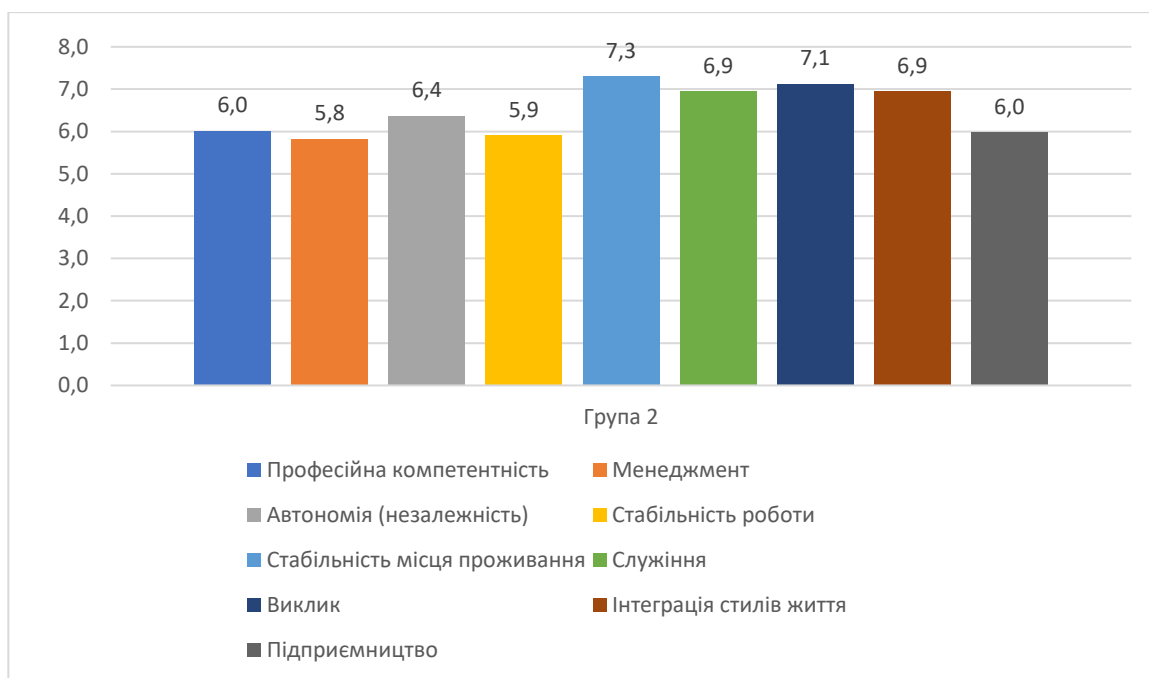


Рис. 3.6. Результати дослідження, отримані за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна, в групі 2

Згідно рисунка 3.6 у більшості респондентів переважають такі ціннісні орієнтації, як стабільність місця проживання, виклик, інтеграція стилів життя та служіння, в той час, як менеджмент, стабільність роботи, професійна компетентність та підприємство мають найменші значення. Це говорить про те, що робітники з професійним стажем більше п'яти років, зокрема люди старшого віку, дуже цінують можливість жити в своєму місті, для них важливіше залишатися на одному місці проживання, ніж отримати відрядження або роботу в іншому місті. Спираючись на великий стаж роботи, працівники другої групи, прагнуть вирішувати унікальні, складні завдання,

також викликом для них є конкуренція та міжособистісні відносини. Вони відчують себе успішними тоді, коли залучені до виконання важких завдань або в ситуації змагання та конкуренції. Кар'єра для них - це постійний виклик їх професіоналізму, і вони з гордістю його приймають. Високий показник інтеграції стилів життя свідчить про те, що для людей цієї групи важливо відчувати та зберігати баланс між сім'єю та роботою. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя та їх оточення. Тобто, для них значимо, щоб все було врівноважено - кар'єра, сім'я, особисті інтереси та відносини т.п. Ціннісна орієнтація служіння говорить про те, що працівники другої групи працюють через бажання реалізувати в своїй роботі головні цінності та прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. По результатам можна сказати, що не є принциповим управління власним проектом або цілим підприємством, скоріше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманій менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження.

У людей другої групи чітко розставлені пріоритети, вони знають, чого хочуть від роботи та, що можуть дати натомість. Так як це працівники більш освідченні, ніж перша група та старші за віком, в них, у більшості є сім'ї, то вони прагнуть відчувати баланс між роботою та сім'єю.

Результати по методиці «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова), які дозволяють виявити фактори мотивації, які високо оцінюються працівником, а також ті фактори, яким він надає мале значення як потенційним джерелам задоволення виконуваною роботою, наведені на рис. 3.7.

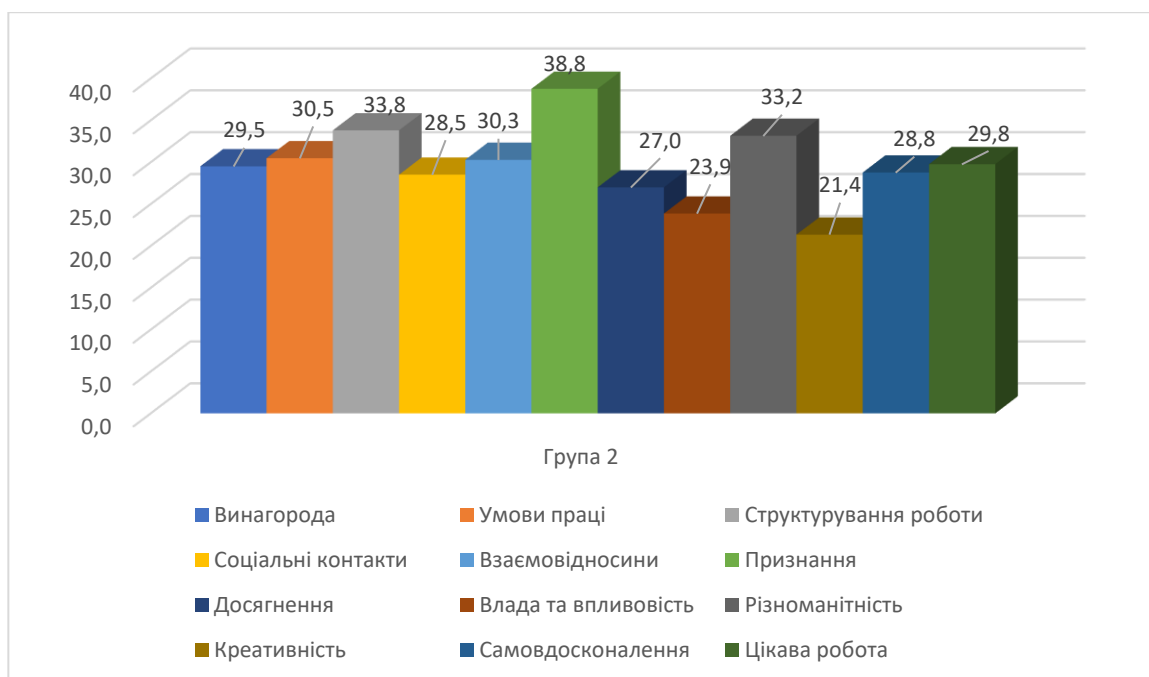


Рис. 3.7. Результати дослідження за методикою «Мотиваційний профіль»
Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова) в групі 2

За результатами даної методики можна зробити висновок, що у респондентів найбільш важливішими є признання, структурування роботи, різноманітність та умови праці, тобто мають значення: відчуття себе частиною колективу, чітке розуміння поставлених завдань та питань, розуміння того, що та як потрібно зробити, наявність зворотного зв'язку, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потребу у зниженні невизначеності та встановленні правил, визнання старань та успіхів, розуміння мети своєї діяльності та діапазон відповідальності та завдань, відчуття затребуваності в роботі, наповненій змістом та значенням, наявність хороших та комфортних умов праці.

Такі фактори мотивації, як креативність, влада та впливовість, досягнення та соціальні контакти мають найменші значення. Це говорить про те, що не так важлива потреба бути творчим, аналізуючим працівником. Показник креативності свідчить про низьку тенденцію до цікавості та допитливості. Показник влади та впливовості свідчить про незначне прагнення керувати іншими та прагнення конкуренції та властивості. Для

людей другої групи не має великого значення конкурентна наполегливість та порівняння себе з іншими працівниками, а також потреба у формуванні стабільних та близьких відносин із колегами, вони повністю занурені у працю.

Для оцінки афективної реакції індивіда на роботу та її специфічні аспекти був запропонован опитувальник задоволеності роботою, результати на рис. 3.8.

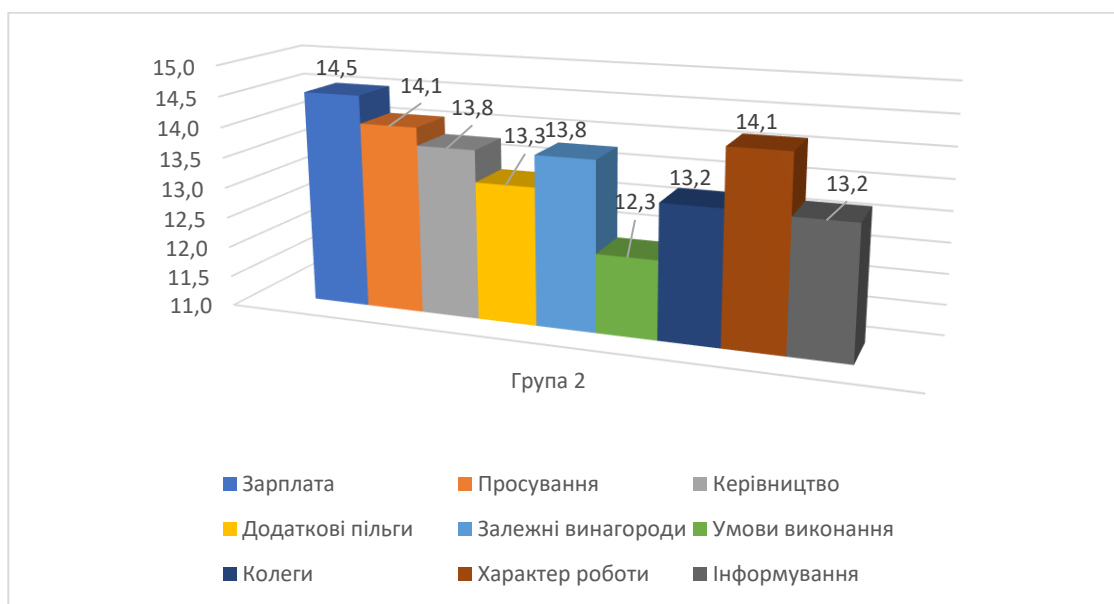


Рис. 3.8. Результати дослідження на підставі «Опитувальника задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS) в групі 2

По результатах даного опитувальника можна зробити висновок, що більшість людей другої групи не цілком задоволені своєю роботою, задоволеність роботою нижче за середній рівень. Це знижує загальний рівень трудової мотивації. Як можна помітити, жоден критерій задоволеності не наблизений до максимального значення, що свідчить про низьку задоволеність працею, але також не має вкрай не задоволених значень.

Найбільшу задоволеність, як показало дослідження працівники мають за такими аспектами роботи як зарплатня, характер роботи та просування. Можна зробити висновок, для працівників другої групи найбільш цікавою є фінансова сторона, кар'єрне зростання та сама робота, тобто вони розуміють, що саме та як повинні робити, і яка за це буде винагорода.

Для виявлення деяких стійких тенденції особистості: загальної і творчої активності, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та діагностування мотиваційного і емоційного профілю особистості, була проведена «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, результати якої на рис. 3.9.

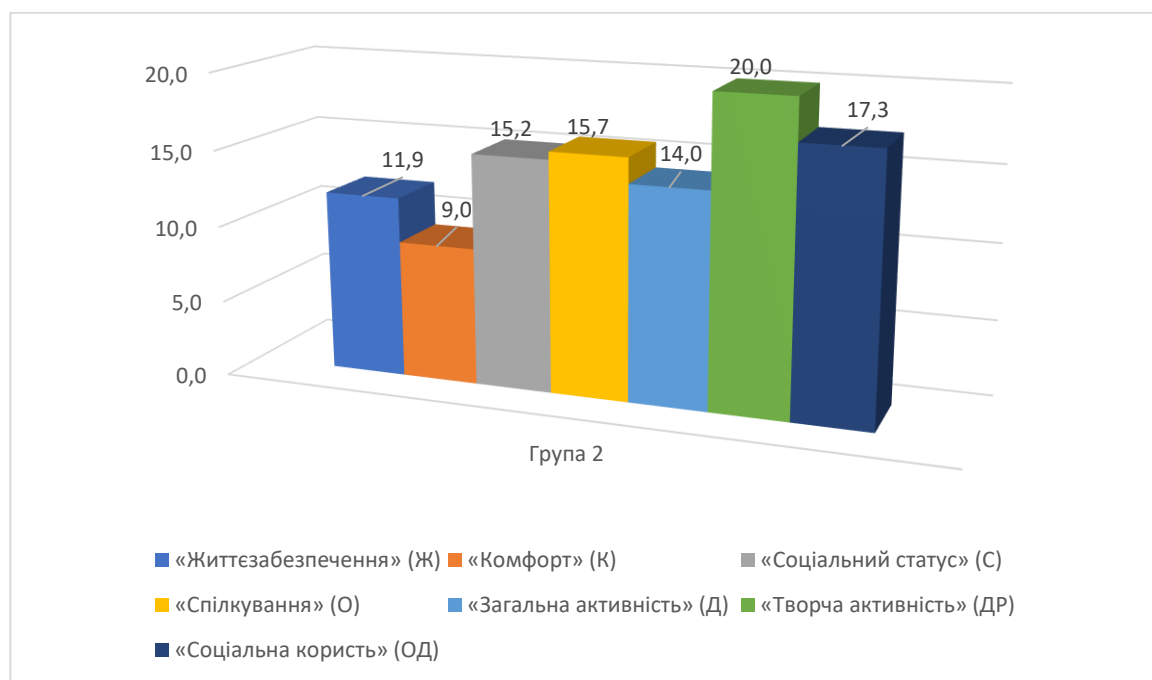


Рис. 3.9. Результати дослідження за методикою «Діагностики мотиваційної структури особистості» В. Мільмана в групі 2

За результатами методики діагностики мотиваційної структури особистості В. Е. Мільмана було виявлено найбільш виражену творчу активність, соціальну користь та спілкування, які характеризуються помітним перевищенням рівня розвивальних мотивів (до яких відносяться мотиви загальної і творчої активності, а також суспільної корисності) над рівнем мотивів споживання (підтримання життєзабезпечення, загальної активності та комфорту).

Результати «Діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло наведені на рис. 3.10.

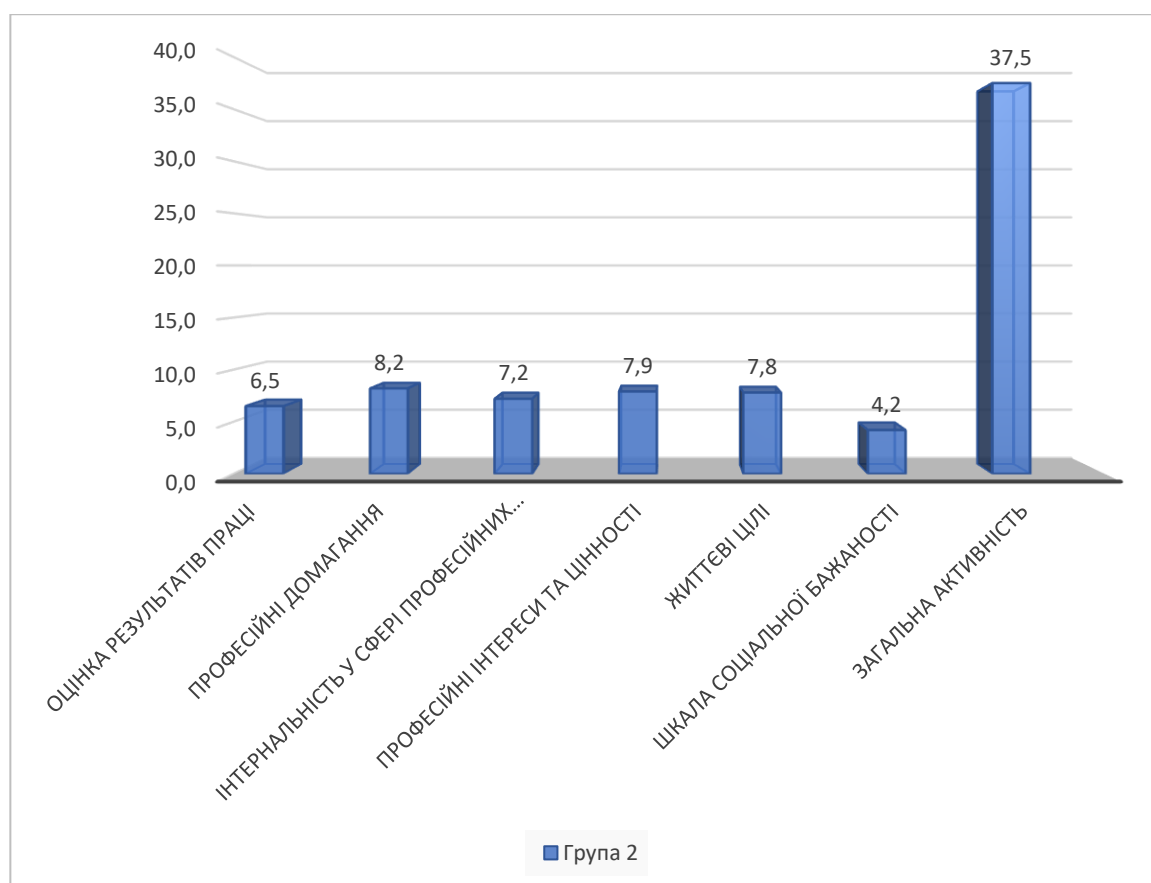


Рис. 3.10. Результати дослідження за допомогою методики діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло в групі 2

Середні результати за шкалою «професійні домагання» свідчать, що досліджувані прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо. Працівники другої групи ставлять перед собою чіткі цілі, та знають способи та шляхи їх досягнення, також вони усвідомлюють, що їх досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від їх власних зусиль та здібностей.

Низький показник за шкалою «соціальної бажаності» говорить про те, що все ж таки розуміння плану роботи, поставлених завдань, відповідальності за виконану роботу все-таки важливіші за побудову дружніх відносин та порівняння себе з іншими працівниками.

Результати факторної структури професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва групи 2 наведено у таблиці 3.2

Таблиця 3.2

Факторна структура професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва групи 2

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основних компонентів		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані >0,5		
Показники	Фактор 1 «Професійна самореалізація» 11,81%	Фактор 2 «Професійна спрямованість» 10,79%	Фактор 3 «Керівництво» 9,27%
1	2	3	4
Підприємництво	,882		
Служіння	,850		
Інтеграція стилів життя	,850		
Автономія (незалежність)	,718		
Менеджмент	,711		
Професійна компетентність	,578		
Стабільність місця проживання	,567		
Оцінка результатів праці			
Взаємовідносини			
Колеги			
Інтернальність у сфері професійних досягнень		,859	
Професійні інтереси та цінності		,819	
Професійні домагання		-,660	
Загальна активність		,519	
Спілкування		-,519	
Загальна активність			
Життєві цілі			
Признання			
Просування			

Закінчення таблиці 3.2

1	2	3	4
Досягнення			
Структурування роботи			
Соціальний статус			
Різноманітність			
Життєзабезпечення			
Креативність			
Умови виконання			
Виклик			
Соціальна користь			
Керівництво			,780
Умови праці			,770
Зарплата			,664
Інформування			,631
Цікава робота			-,609
Додаткові пільги			,553
Залежні винагороди			
Влада та впливовість			
Самовдосконалення			
Комфорт			
Стабільність роботи			
Винагорода			
Шкала соціальної бажаності			
Творча активність			
Характер роботи			
Соціальні контакти			

Перший фактор «Професійна самореалізація», який пояснює 11,81% дисперсії, є монополярним та об'єднав на одному полюсі такі шкали як: «підприємництво», «служіння», «інтеграція стилів життя», «автономія (незалежність)», «менеджмент», «професійна компетентність», «стабільність місця проживання». Це може казати про те, що у працівників авіаційного виробництва з професійним стажем більше п'яти років простежується прагнення до професійної самореалізації, яка виявляється у прагненні до підприємництва, автономії, відповідального та бездоганного виконання

роботи, впевненості у досягненні бажаних результатів, при цьому важливим є стабільність місця проживання та роботи.

Другий фактор «Професійна спрямованість», який пояснює 10,79% дисперсії, є біполярний, що говорить про те, що шкали «інтернальність у сфері професійних досягнень», «професійні інтереси та цінності», «загальна активність» стоять на одному полюсі, а «професійні домагання» та «спілкування» на іншому. Даний фактор говорить про те, що для цих опитуваних професійний розвиток, удосконалення своїх знань та навичок, активна участь у житті виробництва важливіші, ніж побудова довірчих та дружніх відносин з колегами.

Третій фактор «Керівництво» є також біполярним, з дисперсією 9,27%, адже «керівництво», «умови праці», «зарплата», «додаткові пільги» та «інформування» стоять з одного боку, в той час, як «цікава робота» з іншого. Це говорить про те, що працівники другої групи цінують комфортні та добрі умови праці, гідну заробітну плату, своєчасне та вичерпне інформування з приводу роботи, визнання з боку керівництва, замість того вони готові виконувати монотонну та одноманітну роботу.

3.3. Порівняльний аналіз особливостей професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності

З метою виявлення особливостей професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності був здійснений порівняльний аналіз за допомогою U-критерію Манна-Уїтні, результати якого наведені в таблицях 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7.

З даної таблиці можна побачити, що статистично значущі відмінності між групами виявлено за шкалою «Стабільність роботи» ($p < 0,01$) та «Стабільність місця проживання» ($p < 0,01$).

Таблиця 3.3

Результати математико-статистичної обробки U-критерій Манна-Уїтні
отримані за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Параметри, що порівнюються	Група 1 сер. знач.	Група 2, сер. знач.	Рівень значущості
Автономія (незалежність)	7,0	6,4	0,227
Виклик	6,8	7,1	0,218
Інтеграція стилів життя	6,9	6,9	0,609
Менеджмент	6,1	5,8	0,553
Підприємництво	6,1	6,0	
Професійна компетентність	5,8	6,0	0,667
Служіння	7,3	6,9	0,514
Стабільність місця проживання	5,9	7,3**	0,001
Стабільність роботи	8,2	5,9**	0,001

Примітка 1: група 1 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; група 2 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Примітка 2: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Можна зробити висновок, що працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років більше ніж працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років мотивує стабільність і сталість роботи, впевненість у завтрашньому дні, соціальні гарантії та визнання керівництва. Це можна пояснити тим, що вони молоді, тільки починають свою кар'єру, амбітні та цілеспрямовані. Натомість, працівників зі стажем більше п'яти років мотивує стабільність місця проживання, тому що це люди старші за віком, у більшості є сім'ї, вони не

хочуть та не готові міняти місце проживання заради комфортніших умов праці або вищої зарплати, та не готові їздити у відрядження.

Таблиця 3.4

Результати математико-статистичної обробки U-критерій Манна-Уїтні отримані за методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна

Параметри, що порівнюються	Група 1 сер. знач.	Група 2, сер. знач.	Рівень значущості
Винагорода	29,9	29,5	0,699
Соціальні контакти	31,8	28,5*	0,031
Досягнення	27,5	27	0,988
Креативність	21,8	21,4	0,761
Умови праці	28,8	30,5	0,273
Взаємовідносини	30,3	30,3	0,953
Влада та впливовість	26,4	23,9	0,216
Самовдосконалення	28,7	28,8	0,841
Структурування роботи	34,2	33,8	0,865
Признання	35,9	38,8	0,260
Різноманітність	29,8	33,2	0,205
Цікава робота	31,5	29,8	0,351

Примітка 1: група 1 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; група 2 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Примітка 2: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

За отриманими результатами таблиці 3.4 статистично значущі відмінності між групами виявлено тільки за шкалою «Соціальні контакти». Працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років мотивують більше комфортні дружні відносини у колективі, розуміння того, що вони є частиною сплаченого колективу, бажання йти на

роботу, можливість проявляти та запропоновувати свої креативні ідеї та отримувати зворотній зв'язок, ніж працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Таблиця 3.5

Результати математико-статистичної обробки U-критерій Манна-Уїтні отримані за допомогою «Опитувальника задоволеності роботою»

(Job Satisfaction Survey; JSS)

Параметри, що порівнюються	Група 1 сер. знач.	Група 2, сер. знач.	Рівень значущості
Зарплата	14,6	14,5	0,846
Додаткові пільги	13,2	13,3	0,911
Колеги	13,1	13,2	0,840
Просування	14,0	14,1	0,851
Залежні винагороди	13,9	13,8	0,750
Характер роботи	13,8	14,1	0,482
Керівництво	13,8	13,8	0,982
Умови виконання	12,3	12,3	1,000
Інформування	13,3	13,2	0,869

Примітка: група 1 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; група 2 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Математико-статистична обробка даних не показала значущі відмінності між групами за шкалами «Опитувальника задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS), що може свідчити про відсутність різниці між задоволеністю роботою у фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.

Таблиця 3.6

Результати математико-статистичної обробки U-критерій Манна-Уїтні отримані за методикою «Діагностики мотиваційної структури особистості» В. Мільмана

Параметри, що порівнюються	Група 1 сер. знач.	Група 2, сер. знач.	Рівень значущості
Життєзабезпечення	12,0	11,9	0,970
Спілкування	16,0	15,7	0,700
Соціальна користь	17,4	17,3	0,875
Комфорт	8,8	9,0	0,781
Загальна активність	14,2	14,0	0,834
Соціальний статус	15,3	15,2	0,835
Творча активність	20,2	20,0	0,970

Примітка: група 1 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; група 2 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Математико-статистична обробка даних не показала значущі відмінності між групами за шкалами методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана, що може свідчити про відсутність різниці між мотиваційними структурами особистостей фахівців авіаційного виробництва з різним стажем професійної діяльності.

За отриманими результатами таблиці 3.7 статистично значущі відмінності між групами виявлено за шкалами «Оцінка результатів праці», «Інтернальність у сфері професійних досягнень», «Професійні інтереси та цінності», «Соціальна бажаність» та «Загальна активність».

Для фахівців з професійним стажем менше п'яти років характерні вищі значення за усіма цими показниками.

Таблиця 3.7

Результати математико-статистичної обробки U-критерій Манна-Уїтні отримані за методикою «Діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло

Параметри, що порівнюються	Група 1 сер. знач.	Група 2, сер. знач.	Рівень значущості
Оцінка результатів праці	8,1	6,5**	0,004
Професійні домагання	8,7	8,2	0,441
Інтернальність у сфері професійних досягнень	10,9	7,2**	0,001
Професійні інтереси та цінності	9,7	7,9**	0,001
Життєві цілі	8,4	7,8	0,299
Соціальна бажаність	5,1	4,2*	0,037
Загальна активність	45,8	37,5**	0,001

Примітка 1: група 1 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років; група 2 – працівники авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності більше п'яти років.

Примітка 2: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Отже, респонденти першої групи, порівняно з респондентами другої групи, більш схильні проявляти ініціативу, брати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин, мають інтерес та зацікавленість до професійної діяльності, яка сприймається робітниками не просто як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Вони прагнуть до покращання своїх результатів праці, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо, а також бачать перспективи, мають чіткі життєві плани та способи їх досягнення.

ВИСНОВКИ

1. В результаті теоретичного аналізу розглянуто основні підходи до вивчення поняття професійної мотивації. Розкрито поняття потреби, розглянуті шляхи і способи мотивування працюючих та комплекс чинників, які впливають на формування професійної мотивації, а саме: гроші, кар'єрне зростання, слава визнання, самовираження та самореалізація. Наведені особливості формування професійної мотивації у фахівців авіаційного виробництва з урахуванням специфіки діяльності в галузі авіації та авіаційної промисловості.

2. В результаті проведеного дослідження було встановлено, що у фахівців авіаційного виробництва з професійним стажем менше п'яти років найбільш важливими мотивами є визнання, структурування роботи, соціальні контакти та цікава робота, тобто найбільше значення мають: відчуття себе частиною колективу, необхідність прояву своїх креативних ідей, наявність зворотного зв'язку щодо результатів своєї роботи, визнання старань та успіхів. Найбільшу задоволеність, як показало дослідження, працівники мають за такими аспектами роботи, як зарплата та просування, тобто на даний момент найбільш актуальними є фінансова сторона та кар'єрне зростання. Шкала «професійні інтереси та цінності» свідчить про наявність у досліджуваних інтересу, зацікавленості до професійної діяльності, яка сприймається робітниками не просто як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення.

Встановлена трьохфакторна структура особливостей професійної мотивації у фахівців із професійним стажем менше п'яти років. Перший фактор «соціальна мотивація» виявляє прагнення до теплої, дружньої атмосфери в колективі та до активних соціальних контактів. Другий фактор «винагорода та визнання» відображає прагнення додаткових виплат та визнання за виконане завдання. Третій фактор «автономія» відображає те, що фахівці прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже

важливо бачити конкретні плоди своєї роботи.

3. У групі фахівців авіаційного виробництва з професійним стажем більше п'яти років встановлена значущість такого аспекту професійної діяльності як стабільність місця проживання порівняно з можливістю отримати відрядження або роботу в іншому місті. Для даної категорії фахівців значущим чинником є врівноваження усіх сфер життя: кар'єри, сім'ї, особистих інтересів та відносин. Найбільшу задоволеність, як показало дослідження, працівники мають за такими аспектами роботи як заробітна плата, характер роботи та можливість просування.

Встановлена трьохфакторна структура особливостей професійної мотивації у фахівців із професійним стажем більше п'яти років. Перший фактор «професійна самореалізація» виявляє прагнення до відповідального та бездоганного виконання роботи. Другий фактор «професійна спрямованість» відображає професійний розвиток, удосконалення знань та навичок, активну участь у житті виробництва. Третій фактор «керівництво» відображає те, що фахівці цінують комфортні умови праці, гідну заробітну плату, своєчасне та вичерпне інформування з приводу роботи, визнання з боку керівництва.

4. Працівників авіаційного виробництва зі стажем професійної діяльності до п'яти років, порівняно з фахівцями другої групи, більшою мірою мотивує стабільність і сталість роботи, впевненість у завтрашньому дні, соціальні гарантії та визнання керівництва, комфортні дружні відносини у колективі, розуміння того, що вони є частиною згуртованого колективу, можливість проявляти та запропоновувати свої креативні ідеї. Це свідчать про те, що респонденти першої групи схильні проявляти ініціативу, брати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин, мають інтерес та зацікавленість до професійної діяльності, яка сприймається робітниками не просто як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Натомість, працівників зі стажем більше п'яти років більшою мірою мотивує стабільність місця проживання та умов роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андропова, О.Ф. Стратегічні й тактичні інновації в розвиток світової авіаційної промисловості / О. Ф. Андропова // 3б. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2003. – Випуск 174. – 520-524 с.
2. Атаманчук, Г. С. Мотивація праці на промислових підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Атаманчук Г. С. ; Нац. акад. наук України, Ін-т екон. промисловості. - Донецьк, 2010. - 20 с.
3. Бездітко, А. В. Особливості розвитку професійних компетенцій працівників в залежності від їх мотиваційної спрямованості. Актуальні проблеми психології / А. В. Бездітко, 2014. Вип.9.- 3–16 с.
4. Вербицька, Г. Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах / Г. Л. Вербицька // Вісник Національного університету "Львівська політехніка" М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Львівська політехніка". - Львів, 2012. – 10-15 с.
5. Вірна, Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога / Ж. П. Вірна - Луцьк ,2003. – 20 с.
6. Гац, Л. Моделювання оцінки мотиваційного потенціалу / Л. Гац // Формування ринкової економіки в Україні. - Львів, 2010. -64-66 с.
7. Герцберг Ф. Побуждение к труду и производственная мотивация / Ф. Герцберг, М. У. Майнер // Соц. исследования. - 1990. № 1.-126 с.
8. Гетьман, О. О. Економіка підприємства / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Київ : ВНЗ, 2006. – 488 с.
9. Горбань, В. Б. Використання мотиваційного потенціалу підприємства для формування дієвої системи мотивації працівників / В. Б. Горбань // Економіка та держава. - 2012. - № 5. - 108-112 с.
10. Гордієнко, В. І. / Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості / В. І. Гордієнко // Психологія праці та професійної

підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. - 48–67 с.

11. Гребенюк, Б. О. Особливості мотивації праці персоналу малих і середніх підприємств / Б. О. Гребенюк // Оплата праці: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. / Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, Ін-т економіки НАН України. - Луцьк, 2000. – 374–376 с.

12. Дунець, Л. І. Формування професійних інтересів у майбутніх фахівців / Л. І. Дунець, О. В. Дунець // Рідна школа. – 2001. – № 1. – 48 – 49 с.

13. Занюк, С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. – Київ, 2002. – 304 с.

14. Занюк, С. С. Психологія мотивації : Теорія та практика мотивування // С. С. Занюк –Київ, 2001. –351 с.

15. Іванова, Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції / Н. Іванова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки, 2016. 21–24 с.

16. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - Питер, 2003. – 508 с.

17. Кірхлер, Э. Мотивація в організаціях. Психологія праці та організаційна психологія / Э. Кірхлер. –Харків, 2008. –168 с.

18. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климова. - Ростов-на-Дону, 1996. – 145-204 с.

19. Колот, А. М. Мотивація персоналу: навч. посібник / А. М. Колот. - Київ, 2005. – 337 с.

20. Корольова К. Вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень / К. Корольова // Довідник кадровика.Справ. кадровика. - 2008. - № 3. - 103-107 с.

21. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580с.

22. Криворотько, І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько //

Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. - 2013. - № 2. - 151-154 с.

23. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии – 1983. – № 2. – 51–59 с.

24. Левченко, А. О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві / А. О. Левченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки : зб. наук. пр. – Кіровоград : КНТУ, 2005. – Вип. 7, ч. 1. - 156–163 с.

25. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва, 1996. – 97 с.

26. Маслова, Ж. Н. Мотивация персонала: антикризисный практикум / Ж. Н. Маслова // 2009. - № 4. - 72-77 с.

27. Мільман, В. Е. Метод вивчення мотиваційної сфери особистості / Практикум з психодіагностики. Психодіагностика мотивації і саморегуляції / В. Е. Мільман, 1990. - 23-43 с.

28. Москаленко, В. В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології/ В. В. Москаленко //Актуальні проблеми психології.– 2003. –Вип.11. - 17–20 с.

29. Ножова, Г. М. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства / Г. М. Ножова, М. В. Пилип // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. М-во освіти 10 і науки України, Ужгород. нац. ун-т. Ужгород, 2010. - Спецвип. 29, ч. 1. - 211-261 с.

30. Осьодло, В. І. Психологія професійного становлення офіцера / В. І. Осьодло. - «Золоті ворота», 2012. - 463 с.

31. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації / М. Д.Прищак, О. Й. Лесько – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 84 – 90 с.

32. Прохоров, А. И., Ельбур, Р. Е. Анализ и синтез системы «человек - машина». - Рига, Мысль, 2009. - 73 с.

33. Савченко, В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 374 с.

34. Сич, В. М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: автореф. дис. ... канд. психол. наук / В. М. Сич; Київ, ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Київ, 2005. - 12 с.

35. Смирнов, Б. А. Психологія діяльності в екстремальних ситуаціях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Харків : Гуманит. центр, 2007. – 276 с.

36. Тимків, О. І. Основні напрямки державної політики щодо регулювання авіаційної промисловості в Україні / О. І. Тимків // Економіка. Фінанси. Право. - 2008. - N 9. - 3-6 с.

37. Тимошенко, І. І. Мотивація особистості та людських ресурсів / І. І. Тимошенко, С. А. Соснін // Изд-во Европ. ун-та. Київ. – 2002. – 576 с.

38. Тиньков, О. М. Інженерна психологія / О. М. Тиньков. – Харків : ХАІ, 2011. – 58 с.

39. Ушакова, І. М. Мотиваційні фактори ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС / І. М. Ушакова, М. А. Коробейник // Нац. Ун – т цив. зах. України. – 2019. – №6. – 178 с.

40. Шваб, Л. І. Економіка підприємства / Л. І. Шваб, 2006. – 15-33 с.

41. Щербак, В. Г. Управління персоналом підприємства : навч. посібник / В. Г. Щербак. – Харків : ХНЕУ, 2005. – 220 с.

42. Barbuto, J.E. Motivation sources inventory: development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation / J.E. Barbuto, R.W. Scholl // Psychological Reports. — 1998. — 1011–1022 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Вам буде запропоновано низку тверджень щодо роботи та кар'єри. Вкажіть, наскільки важливі для вас ці твердження, оцініть ступінь вашої згоди з ними, використовуючи десятибальну шкалу:

1 бал – «цілком не важливо», «цілком не згоден»;

...

10 балів – «виключно важливо», «цілком згоден»

№	Питання	Відповідь
1	Будувати кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.	
2	Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на всіх рівнях.	
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.	
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.	
5	Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.	
6	Працювати над проблемами, які видаються майже нерозв'язними.	
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені.	
8	Створити та побудувати щось, що буде цілком моїм твором чи ідеєю.	
9	Продовжити роботу в галузі своєї спеціальності, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.	
10	Бути першим керівником у створенні.	
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.	
12	Працюватиме в організації, яка забезпечить стабільність на тривалий період часу.	
13	Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.	
14	Змагатися з іншими та перемагати.	

15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мій спосіб життя.	
16	Створити нове комерційне підприємство.	
17	Присвятити все своє життя вибраній професії..	
18	Обійняти високу керівну посаду.	
19	Мати роботу, яка надає максимум свободи та автономії у виборі часу виконання, характері занять тощо.	
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.	
21	Мати можливість використовувати свої вміння та таланти для служіння важливій меті.	
22	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми незалежно від того, в якій галузі вони виникли.	
23	Я завжди прагну приділяти однакову увагу своїй сім'ї та своїй кар'єрі.	
24	Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати та побудувати свою справу.	
25	Я погоджуся на керівну посаду лише у тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції.	
26	Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б змогу спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність.	
27	У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу та автономію.	
28	Для мене важливіше залишитись на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу в іншій місцевості.	
29	Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь людям.	
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі та хвилюючі сторони моєї кар'єри.	
31	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.	
32	Підприємницька діяльність становить центральну частину моєї кар'єри.	
33	Я скоріше пішов би з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.	
34	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.	

35	Я не хочу, щоб мене стискала якась організація чи світ бізнесу.	
36	Я хотів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.	
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.	
38	Я відчуваюся успішним лише тоді, коли постійно залучений до вирішення важких проблем чи ситуації змагання.	
39	Вибирати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі.	
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.	
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.	

«Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації Е. О. Климова)

Оцініть у балах значущість питання, розподіливши 11 балів між чотирма запропонованими у кожному пункті варіантами завершення пропозиції. Для оцінки кожного з варіантів (а, б, в, г) у рамках наведених тверджень використовуйте всі 11 балів.

Питання	Відповідь
1. Я вважаю, що міг би зробити великий внесок на таку роботу, де...	
а) хороша заробітна плата та інші види винагород;	
б) є можливість встановити добрі взаємини із колегами по роботі;	
в) я міг би впливати на прийняття рішень та демонструвати свої переваги як працівника;	
г) у мене є можливість удосконалюватись і рости як особистість.	
2. Я не хотів би працювати там, де...	
а) немає чітких вказівок, що від мене вимагається;	
б) практично відсутні зворотний зв'язок та оцінка ефективності моєї роботи;	
в) те, чим я займаюся, виглядає малокорисним та малоцінним;	
г) погані умови роботи, надто шумно чи брудно.	
3. Для мене важливо, щоб моя робота...	
а) була пов'язана зі значною різноманітністю та змінами;	
б) давала мені можливість працювати з широким колом людей;	
в) забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене вимагається;	
г) дозволяла мені добре пізнати тих людей, з якими я працюю.	
4. Я вважаю, що я не був би дуже зацікавлений роботою, яка...	
а) забезпечувала б мені мало контактів із іншими людьми;	
б) навряд чи була б помічена іншими людьми;	
в) не мала б конкретних обрисів, тож я не був би впевнений, що від мене вимагається;	
г) було б пов'язані з певним обсягом рутинних операцій.	
5. Робота мені подобається, якщо...	
а) я чітко уявляю, що від мене вимагається;	

б) у мене зручне робоче місце і мене мало відволікають;	
в) у мене хороші винагороди та заробітна плата;	
г) дозволяє мені вдосконалювати свої професійні якості.	
6. Вважаю, що мені сподобалося б, якщо...	
а) були б хороші умови роботи, і був би відсутній тиск на мене;	
б) у мене був би дуже добрий оклад;	
в) робота насправді була б корисною і приносила мені задоволення;	
г) мої досягнення та робота оцінювалися б гідно.	
7. Я не вважаю, що робота має...	
а) бути слабо структурованою, тож незрозуміло, що слід робити;	
б) надавати надто мало можливостей добре пізнати інших людей;	
в) бути малозначущою та малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання;	
г) залишатися невизнаною або її виконання повинно сприйматися як таке, що само собою зрозуміле.	
8. Робота, що приносить задоволення...	
а) пов'язана зі значним розмаїттям, змінами та стимуляцією ентузіазму;	
б) дає можливість удосконалювати свої професійні якості та розвиватися як особистість;	
в) є корисною та значущою для суспільства;	
г) дозволяє мені бути креативним (виявляти творчий підхід) та експериментувати з новими ідеями.	
9. Важливо, щоб робота...	
а) визнавалася та цінувалася організацією, в якій я працюю;	
б) давала б можливості для персонального зростання та вдосконалення;	
в) була пов'язана з великою різноманітністю та змінами;	
г) дозволяла працівникові впливати на інших.	
10. Я не вважаю, що робота приносить задоволення, якщо...	
а) у її виконання мало можливостей здійснювати контакти з різними людьми;	
б) оклад та винагорода не дуже хороші;	
в) я не можу встановлювати та підтримувати добрі стосунки з колегами по роботі;	
г) у мене дуже мало самостійності чи можливостей для прояву гнучкості.	

11. Найкращою є така робота, яка...	
а) забезпечує добрі робочі умови;	
б) дає чіткі інструкції та роз'яснення щодо змісту роботи;	
в) передбачає виконання цікавих та корисних завдань;	
г) дозволяє отримати визнання особистих досягнень та якості роботи.	
12. Мабуть, я не працюватиму добре, якщо...	
а) є мало можливостей ставити перед собою цілі та досягати їх;	
б) не маю можливості вдосконалювати свої особисті якості;	
в) важка робота не отримує визнання та відповідної винагороди;	
г) на робочому місці запорошено, брудно чи галасливо.	
13. При визначенні службових обов'язків важливо...	
а) дати людям можливість краще пізнати одне одного;	
б) надати працівникові можливість ставити цілі та досягати їх;	
в) забезпечити умови для прояву працівниками творчого початку;	
г) забезпечити комфортність та чистоту місця роботи.	
14. Мабуть, я не захочу працювати там, де...	
а) у мене буде мало самостійності та можливостей для вдосконалення своєї особистості;	
б) не заохочуються дослідження та прояви наукової цікавості;	
в) дуже мало контактів із широким колом людей;	
г) відсутні гідні надбавки та додаткові пільги.	
15. Я був би задоволений, якщо...	
а) була б можливість впливати на прийняття рішень іншими працівниками;	
б) робота надавала б широке розмаїття та зміни;	
в) мої досягнення були б оцінені іншими;	
г) я точно знав би, що від мене вимагається і як я маю це виконувати.	
16. Робота менше задовольняла б мене, якщо...	
а) не дозволяла б ставити та домагатися складних цілей;	
б) чітко не знав би правил та процедур виконання роботи;	
в) рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи;	
г) я практично не міг би впливати на прийняті рішення та на те, що роблять інші.	

17. Я вважаю, що посаду має надавати...	
а) чіткі посадові інструкції та вказівки на те, що від мене вимагається;	
б) можливість краще дізнатися про своїх колег по роботі;	
в) можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруження всіх сил;	
г) різноманітність, зміни та заохочення.	
18. Робота приносила б менше задоволення, якщо...	
а) не допускала можливості хоча б невеликого творчого внеску;	
б) здійснювалася б ізольовано, тобто я мав би працювати на самоті;	
в) був би відсутній сприятливий внутрішній клімат, у якому міг би професійно зростати;	
г) не давала б можливості впливати на прийняття рішень.	
19. Я хотів би працювати там, де...	
а) інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу;	
б) у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші;	
в) є гідна система надбавок та додаткових пільг;	
г) можна висувати та апробувати нові ідеї та виявляти креативність.	
20. Навряд чи я захотів би працювати там, де...	
а) немає різноманітності чи змін у роботі;	
б) у мене буде мало можливостей впливати на прийняті рішення;	
в) заробітна плата не надто висока;	
г) умови роботи недостатньо хороші.	
21. Я вважаю, що робота, що приносить задоволення, повинна передбачати...	
а) наявність чітких вказівок, щоби працівники знали, що від них вимагається;	
б) можливість виявляти креативність (творчий підхід);	
в) можливість зустрічатися із цікавими людьми;	
г) почуття задоволення та справді цікаві завдання.	
22. Робота не буде приносити задоволення, якщо...	
а) передбачені незначні надбавки та додаткові пільги;	
б) умови роботи некомфортні або у приміщенні дуже галасливо;	
в) не буде можливості порівнювати свою роботу з іншими;	
г) не заохочуються дослідження, творчий підхід та нові ідеї.	

23. Я вважаю за важливе, щоб робота забезпечувала мені...	
а) безліч контактів із широким колом цікавих мені людей;	
б) можливість встановлення та досягнення цілей;	
в) можливість проводити прийняття рішень;	
г) високий рівень заробітної плати.	
24. Я не думаю, що мені подобалася б робота, якщо...	
а) умови роботи некомфортні, робочому місці брудно чи шумно;	
б) мало шансів проводити інших людей;	
в) мало можливостей для досягнення поставленої мети;	
г) не міг би виявляти креативність (творчість) і пропонувати нові ідеї.	
25. У процесі організації роботи важливо...	
а) забезпечити чистоту та комфортність робочого місця;	
б) створити умови для прояву самостійності;	
в) передбачити можливість різноманітності та змін;	
г) забезпечити широкі можливості для контактів з іншими людьми.	
26. Швидше за все, я не захотів би працювати там, де...	
а) умови роботи некомфортні, тобто шумно, брудно тощо;	
б) мало можливостей здійснювати контакти з іншими;	
в) робота не є цікавою чи корисною;	
г) робота рутинна та завдання рідко змінюються.	
27. Робота приносить задоволення, мабуть, коли...	
а) люди визнають та цінують добре виконану роботу;	
б) існують широкі можливості для маневру та прояву гнучкості;	
в) можна ставити перед собою складні та сміливі цілі;	
г) існує можливість краще пізнати своїх колег.	
28. Мені б не сподобалася робота, яка...	
а) не була б корисною і не приносила почуття задоволення;	
б) не містила б у собі стимулу до змін;	
в) не дозволяла мені встановлювати дружні стосунки з іншими;	
г) була б неконкретною та не ставила б складних завдань.	
29. Я виявив би прагнення працювати там, де...	
а) робота цікава та корисна;	
б) люди можуть встановлювати тривалі дружні взаємини;	
в) мене оточували б цікаві люди;	
г) я міг би впливати на прийняття рішень.	

30. Я не вважаю, що робота має...	
а) передбачати, щоб людина більшу частину часу працювала поодиноці;	
б) давати мало шансів визнання особистих досягнень працівника;	
в) перешкоджати встановленню взаємовідносин із колегами;	
г) складатися переважно з рутинних обов'язків.	
31. Добре спланована робота обов'язково.	
а) передбачає достатній набір пільг та безліч надбавок;	
б) має чіткі рекомендації щодо виконання та посадові обов'язки;	
в) передбачає можливість ставити цілі та досягати їх;	
г) стимулює та заохочує висунування нових ідей.	
32. Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо...	
а) було б виконувати складну перспективну роботу;	
б) було мало можливостей для прояву креативності;	
в) допускалася лише мала частка самостійності;	
г) сама суть роботи не була б корисною або потрібною.	
33. Найважливішими характеристиками посади є...	
а) можливість для творчого підходу та оригінального нестандартного мислення;	
б) важливі обов'язки, виконання яких приносить задоволення;	
в) можливість встановлювати добрі взаємини із колегами;	
г) наявність значних цілей, яких покликаний досягти працівник.	

*«Опитувальник задоволеності роботою» (Job Satisfaction Survey; JSS),
розроблений П. Е. Спектром (в адаптації В. В. Дайнеко)*

Опитувальник складається з 36 питань та кожна відповідь оцінюється від 1 до 6 балів.

Віднесіть ці висловлювання до вашої сьогоденної роботи та оцініть, наскільки ви з ними згодні чи не згодні. Варіанти відповідей: а) зовсім не згоден; б) не згоден; в) швидше не згоден; г) скоріше згоден; д) згоден; є) цілком згоден.

Питання	Відповідь (а,б,в,г,д,є)
1. Думаю, що я отримую непогану оплату за роботу, яку я виконую.	
2. У цій організації я практично не маю шансів отримати підвищення.	
3. У мене виключно тямущий і грамотний керівник.	
4. Мене не задовольняє система додаткових виплат, що існує у цій організації.	
5. Коли я добре виконую свою роботу, я відчуваю визнання та подяку.	
6. Багато наших правил та інструкцій перешкоджають нормальній роботі.	
7. Мені подобаються люди, з якими я працюю.	
8. Іноді мені здається, що моя робота не має жодного сенсу.	
9. У цій організації добре налагоджено інформування своїх працівників.	
10. Надбавки до зарплати дуже незначні і відбуваються рідко.	
11. Ті, хто добре справляється зі своєю роботою, мають реальні шанси на підвищення.	
12. Мені не подобається те, як зі мною звертається мій керівник.	
13. Додаткові пільги та виплати, які ми тут отримуємо, не гірші, ніж у більшості інших організацій.	
14. Я не бачу, щоб те, що я роблю, хоч якось цінувалося.	
15. Мої спроби покращити процес роботи не натикаються на бюрократизм і зволікання.	

16. Багато моїх колег грішать некомпетентністю.	
17. Мені цікаво вирішувати завдання, що виникають у моїй роботі.	
18. Мені неясні цілі, які ставить перед собою ця організація.	
19. Думаю, що мене недостатньо цінують у цій організації, судячи з того, скільки мені платять.	
20. Шанси просунутися кар'єрними сходами тут не гірше, ніж в інших місцях.	
21. Мій керівник виявляє мало інтересу до почуттів своїх підлеглих.	
22. Наша організація забезпечує добрий соціальний пакет.	
23. У нас майже не отримують матеріальних винагород за хорошу роботу.	
24. Мені доводиться виконувати масу формальних та непотрібних речей.	
25. Я отримую задоволення від роботи зі своїми колегами.	
26. Мені часто здається, що я не знаю, що відбувається у нашій організації.	
27. Я пишаюся роботою, яку я виконую.	
28. Я задоволений можливостями підвищення зарплати	
29. Ми не маємо того соціального пакету, який мали б мати.	
30. Мені дуже подобається мій керівник.	
31. Моя робота перевантажена писаниною.	
32. Я не відчуваю, щоб мої зусилля оцінювалися так, як вони того заслуговують.	
33. Якщо я захочу, маю реальні можливості просунутися по службі.	
34. Мені дуже подобається атмосфера нашого колективу.	
35. Я отримую задоволення від цієї роботи.	
36. Мене не задовольняє рівень інформування працівників у нашому підрозділі.	

«Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана

Перед вами 14 тверджень, що стосуються ваших життєвих прагнень і деяких сторін вашого способу життя. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження:

«++» - Так, згоден,

«+» - Мабуть згоден,

«=» - Коли як, згоден в деякій мірі,

«-» - Ні, не згоден,

"?" - не знаю.

Питання	Відповідь
1. У своїй поведінці у житті слід дотримуватися наступних принципів:	
а) "час - гроші". Потрібно прагнути заробляти їх більше;	
б) «головне – здоров'я». Потрібно берегти себе та свої нерви;	
в) вільний час слід проводити з друзями;	
г) вільний час слід віддавати сім'ї;	
д) треба робити добро, навіть якщо це дорого коштує;	
е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;	
ж) потрібно набувати більше знань, щоб зрозуміти причини та сутність того, що відбувається навколо;	
з) треба прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.	
2. У своїй поведінці на роботі слід дотримуватися таких принципів:	
а) робота – це вимушена життєва потреба;	
б) головне – не допускати конфліктів;	
в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;	
г) потрібно активно прагнути активного просування;	
д) головне – завоювати авторитет та визнання;	
е) потрібно постійно вдосконалюватись у своїй справі;	
ж) у своїй роботі можна знайти цікаве те, що може захопити;	

з) потрібно як захопитися самому, а й захопити роботою інших.	
3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце посідають такі справи:	
а) поточні, домашні;	
б) відпочинок та розваги;	
в) зустрічі із друзями;	
г) суспільні відносини;	
д) заняття з дітьми;	
е) навчання, читання необхідної літератури;	
ж) "хобі";	
з) підробіток грошей.	
4. Серед моїх робочих справ багато місця займає:	
а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення тощо);	
б) особисте спілкування (на теми, які пов'язані з роботою);	
в) громадська робота;	
г) навчання, здобуття нової інформації, підвищення кваліфікації;	
д) робота творчого характеру;	
е) робота, що безпосередньо впливає на мій зарібок (відрядна, додаткова);	
ж) робота, пов'язана з відповідальністю, перед іншими;	
з) вільний час, перекури, відпочинок.	
5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б, швидше за все, витратив його на те, щоб:	
а) займатися поточними домашніми справами;	
б) відпочивати;	
в) розважатися;	
г) займатися громадською роботою;	
д) займатися навчанням, здобувати нові знання;	
е) займатися творчою роботою;	
ж) робити справу, в якій відчуваєш відповідальність перед іншими;	
з) робити справу, що дозволяє заробити.	
6. Якби я мав можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б, швидше за все, займався:	
а) тим, що складає мої основні обов'язки;	
б) спілкування з людьми у справах (переговори, обговорення);	
в) особистим спілкуванням (розмовами, які не пов'язані з роботою);	
г) громадською роботою;	
д) навчанням, здобуттям нових знань, підвищенням кваліфікації;	
е) творчою роботою;	
ж) роботою, у якій відчуваєш користь та відповідальність;	

з) роботою, яку можна отримати більше грошей.	
7. Я часто розмовляю з друзями та знайомими на такі теми:	
а) де можна купити, як добре провести час;	
б) про спільних знайомих;	
в) про те, що бачу та чую навколо;	
г) як досягти успіху в житті;	
д) про роботу;	
е) про свої захоплення («хобі»);	
ж) про свої успіхи та плани;	
з) про життя, книги, кінофільми, політику.	
8. Моя робота дає мені, перш за все:	
а) достатні матеріальні засоби для життя;	
б) спілкування з людьми, дружні стосунки;	
в) авторитет та повага оточуючих;	
г) цікаві зустрічі та бесіди;	
д) задоволення безпосередньо від самої роботи;	
е) відчуття своєї корисності;	
ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;	
з) можливість службового просування.	
9. Найбільше мені хочеться бути в такому суспільстві, де:	
а) затишно, гарні розваги;	
б) можна обговорити робочі питання, що хвилюють тебе;	
в) тебе шанують, вважають авторитетом;	
г) можна зустрітися із потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;	
д) можна придбати нових друзів;	
е) бувають відомі заслужені люди;	
ж) всі пов'язані спільною справою;	
з) можна виявити та розвинути свої здібності.	
10. Я хотів би на роботі бути поряд із такими людьми:	
а) з якими можна поговорити різні теми;	
б) яким міг би передавати свій досвід та знання;	
в) із якими можна більше заробити;	
г) які мають авторитет та вагу на роботі;	
д) які можуть навчити чогось корисного;	
е) які змушують тебе ставати активнішими на роботі;	
ж) які мають багато знань та цікавих ідей;	
з) які готові підтримати тебе у різних ситуаціях.	
11. До теперішнього часу я маю достатньо:	
а) матеріальне благополуччя;	
б) можливість цікаво розважатися;	
в) гарні умови життя;	

г) гарну сім'ю;	
д) можливості цікаво проводити час у суспільстві;	
е) повагу, покликання та подяку інших;	
ж) почуття корисності для інших;	
з) створеного чогось цінного, корисного.	
12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю достатньо:	
а) хорошу заробітну плату, інші матеріальні блага;	
б) гарні умови для роботи;	
в) добрий колектив, дружні взаємини;	
г) певні творчі здобутки;	
д) гарну посаду;	
е) самостійність та незалежність;	
ж) авторитет та повага колег;	
з) високий професійний рівень.	
13. Найбільше мені подобається, коли:	
а) немає нагальних турбот;	
б) навколо – комфортне, приємне оточення;	
в) навколо - пожвавлення, весела метушня;	
г) доведеться провести час у веселому суспільстві;	
д) відчуваю почуття змагання, ризику;	
е) відчуваю почуття активної напруги та відповідальності;	
ж) занурений у свою роботу;	
з) включений до спільної роботи з іншими.	
14. Коли мене осягає невдача, не виходить того, що я дуже хочу:	
а) я засмучуюсь і довго переживаю;	
б) намагаюся переключитися на щось інше, приємне;	
в) гублюся, злюся він;	
г) злюся на те, що мені завадило;	
д) намагаюся залишатися спокійним;	
е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що сталося;	
ж) намагаюся зрозуміти, у чому сам був винен;	
з) намагаюся зрозуміти причини невдачі та виправити становище.	

«Методика діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло

Інструкція: Вам пропонується низка висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згодні з цим твердженням, то поставте знак «+» у колонці «Так», якщо не згодні, то поставте знак «+» у колонці «Ні». Пам'ятайте, що відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

Питання	Так	Ні
1. Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва.		
2. Майбутні досягнення вимагають від мене сумлінного виконання своїх обов'язків.		
3. Я гадаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті.		
4. Мої успіхи в житті насамперед будуть залежати від того, наскільки я навчуся розв'язувати проблеми, які ставить переді мною життя.		
5. Моя професійна діяльність завжди пов'язана із вдосконаленням власних знань і умінь.		
6. Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті.		
7. Я завжди уважно сліdkую за тим, що я маю зробити.		
8. Моя праця заслуговує на суспільне визнання.		
9. Коли я буду професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх.		
10. Мій вибір професії пов'язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому.		
11. Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей.		
12. Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення.		
13. Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода.		
14. Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль..		
15. Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби.		
16. Я знаю чого хочу досягнути в майбутньому.		

17. Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі.		
18. Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі.		
19. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення.		
20. Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості.		
21. Майбутнє мені видається цікавим і привабливим.		
22. Коли мене заохочують за виконану справу, я відчуваю почуття виконаного обов'язку.		
23. Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності.		
24. Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому працюють.		
25. Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь.		
26. У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів.		
27. Моя робота добре винагороджується.		
28. Я поважаю успішних людей.		
29. Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.		
30. На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час.		
31. Моє життя склалося так, як я мріяв.		
32. В моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальна сторона.		
33. Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою.		
34. У тому, що зі мною відбувається, винен я сам.		
35. Моя робота захоплює мене.		
36. У житті я знайшов своє покликання.		
37. У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач.		
38. Професійна кар'єра для мене не головне.		
39. Я намагаюсь не планувати далеко наперед, тому що багато буде залежати від того, як складуться обставини.		
40. Я ніколи не спізнююсь на роботу.		
41. Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюсь до того, щоб жити так у майбутньому.		
42. Керівництво вважає мене здібним працівником.		
43. Більш за все я ціную успіх.		

44. Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль.		
45. Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки.		
46. Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування здійснення далеких.		
47. Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі.		
48. У роботі для мене найважливішим є результат.		
49. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був.		
50. У складних обставинах мені краще зачекати доки проблеми будуть вирішені самі собою		
51. Звільнення зі служби для мене буде означати втрату улюбленого заняття.		
52. Якщо б я міг вибирати, то я б своє життя побудував по-іншому.		
53. Я відчуваю, що моя праця дає користь.		
54. Я завжди охоче визнаю свої помилки.		
55. У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винуватими були інші люди, ніж я сам.		
56. Втрата роботи буде означати для мене крах моєї найзаповітнішої мрії.		
57. У житті я не маю чітких намірів і цілей.		
58. Нажаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі старання.		
59. Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю.		
60. Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене.		
61. Мені подобається, коли мною командує.		
62. Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання.		
63. Моє життя не цікаве і не привабливе.		
64. Я не докладаю належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить.		
65. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення невеликі.		
66. Професійні досягнення завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння.		
67. Думаю, що найбільш цінним для мене є моя робота.		
68. Моє життя видається мені безглуздим.		
69. За результатами своєї роботи я рідко отримую схвалення.		

70. Я добросовісний працівник.		
71. Багато моїх досягнень були можливі завдяки підтримці і допомозі інших людей.		
72. Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс.		
73. Думаючи про майбутнє, я відчуваю себе спокійним.		
74. Бували випадки коли я придумував вагому причину, щоб виправдатись.		
75. Я думаю, що людина повинна досягти успіхів в усьому.		
76. Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію.		
77. Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє.		
78. Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.		
79. Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні.		
80. Іноді я звинувачую себе за здійснений професійний вибір.		
81. Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.		
82. Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються		
83. У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені.		
84. Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам.		
85. Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом.		
86. На роботі я роблю тільки те, що входить в коло моїх обов'язків.		
87. Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів.		
88. Інколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюсь.		
89. Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей.		
90. Я відчуваю, що моя праця - це марнування часу.		