

**"Особливості задоволеності роботою та ефективності
у зв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками
представників групи професій "людина-техніка"**

Анотація

Актуальність дослідження. У середовищі промислових підприємств нашого регіону важливим для працедавця та психологів на місцях стає розуміння того, який технічний фахівець працюватиме успішно та самовіддано. Водночас, маючи в наявності персонал, який приступив до роботи раніше, – як підвищити результативність праці та знизити плинність кадрів?

Мета даної роботи полягає у визначенні особливостей зв'язку між ефективністю і задоволеністю роботою та індивідуально-психологічними характеристиками представників групи професій «людина-техніка». **Завданнями** роботи є аналіз літератури та проведення емпіричного дослідження з проблеми задоволеності працею та ефективності фахівців технічних професій у зв'язку з притаманними їм характеристиками.

Результати. Проаналізовано наявні теоретичні джерела щодо зв'язку ефективності та задоволеності роботою представників групи професій технічного профілю відносно властивих їм психологічних особливостей.

Методика дослідження – квазіексперимент, в якому використано комплекс психодіагностичних інструментів: опитувальник задоволеності роботою Р. Спектора; опитувальник залученості Н. Канунго; для оцінки ефективності – опитувальник, розроблений менеджером по роботі з персоналом ПАТ «ДНІПРОГАЗ» Шевченко М. А.; тест механічного поняття Беннета; тест переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера; опитувальник толерантності-інтолерантності до невизначеності Т. В. Корнілової. Методи обробки даних уміщували дескриптивну статистику, кореляційний аналіз за критерієм р-Спірмена, пошук розбіжностей за критерієм кутового перетворення ϕ^* -Фішера.

У результаті виявлений прямий зв'язок оцінки ефективності та задоволеності роботою з притаманними їм високими рівнями технічних здібностей, логіко-математичного і візуально-просторового типів інтелекту за Г. Гарднером та зворотній зв'язок – з лінгвістичним. На основі отриманих даних запропоновано створити звітні бланки ефективності працівників.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичне дослідження зв'язку ефективності представників групи професій "людина-техніка" і їх задоволеності працею з притаманними їм індивідуально-психологічними характеристиками.....	4
1.1 Індивідуально-психологічні характеристики представників групи професій "людина-техніка" як предмет дослідження.....	4
1.2 Ефективність трудової діяльності як психологічний феномен та її зв'язок з індивідуально-психологічними характеристиками працівників технічного профілю.....	5
1.3 Задоволеність професійною діяльністю, її складові та індивідуально-психологічні детермінанти для представників групи професій "людина-техніка".....	7
Розділ 2. Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження факторів задоволеності роботою та ефективності представників групи професій "людина-техніка".....	11
Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей задоволеності роботою та оцінки ефективності у зв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками представників групи професій "людина-техніка".....	13
3.1. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження.....	13
3.2. Результати емпіричного дослідження особливостей зв'язку між ефективністю і задоволеністю роботою представників групи професій "людина-техніка" та їх індивідуально-психологічними характеристиками.....	15
Висновки.....	28
Список використаної літератури.....	29
Додатки.....	33

Вступ

На сучасному етапі формування ринкового середовища промислові підприємства функціонують в умовах жорсткої конкуренції та боротьби за лідерство, які спонукають їх до вдосконалення власної діяльності. Збільшення продуктивності праці, підвищення професіоналізму й мотивації працівників, зниження плинності штату — головні завдання керівництва будь-якого підприємства. Виявлення ключових якостей робітників є важливим завданням у роботі менеджера по персоналу та в практиці профвідбору.

Від індивідуально-психологічних властивостей представників групи професій "людина-техніка" багато в чому залежить успішність їх діяльності. У вітчизняній психологічній науці та психологічній науці близького зарубіжжя відомі теоретичні роботи, що висвітлюють зв'язок психологічних характеристик технічних фахівців з їх задоволеністю роботою та ефективністю їх праці [19; 27; 31]. Широко представлена перекладена література стосовно важливості враховувати індивідуальні особливості персоналу задля досягнення ними більшої задоволеності виробничим процесом та, як наслідок, вищої продуктивності та ефективності [10; 25]. Проте наголосимо, що ці наробки несуть теоретичний та здебільшого описовий характер або апелюють до емпіричних досліджень, проведених чималий час тому. Нас зацікавила можливість установити актуальний стан речей, адже Україна цілком вписується у світові тенденції щодо ставлення до персоналу організації як цінності. Автори даної роботи є представниками промислового регіону, що стрімко розвивається, тому отримані нами результати становлять потенційний інтерес для кількох компаній відповідного профілю.

Крім того, учасники нашої вибірки є нечастими респондентами в емпіричних психологічних дослідженнях, які, при цьому, виконують роботу важливого призначення. Тому вивчати їх особливості ставлення до роботи ми вважаємо виправданим та актуальним.

Розділ 1. Теоретичне дослідження зв'язку ефективності представників групи професій "людина-техніка" і їх задоволеності працею з притаманними їм індивідуально-психологічними характеристиками

1.1 Індивідуально-психологічні характеристики представників групи професій "людина-техніка" як предмет дослідження

Вивчення проблем особистості працівників є дуже важливим, оскільки дозволяє побудувати адекватну психологічну модель, за якою можна було б зрозуміти, які характеристики повинні переважати на кожному з етапів професійного становлення.

У групу професій "людина – техніка" входять професії, що пов'язані зі створенням, використанням, обслуговуванням різноманітних технічних устаткувань, основних предметів праці фахівця [5]. Оперування виробничо-технічним матеріалом формує такі якості, як високий інтелект; технічне, оперативне, системне мислення (чіткість, точність розумових операцій, спрямованість на точні розрахунки, практичність, гнучкість і нешаблонність); здатність до таких розумових операцій, як аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, конкретизація, систематизація; здатність до розподілу і переключення уваги; стійкість нервової системи, цілеспрямованість, витривалість, а також образний компонент інтелектуальної діяльності, певний розвиток якого дає змогу спеціалісту переводити умовні позначення креслень та схем у наочно-конкретні образи і оперувати ними [20]. Разом з цим, професії типу "людина-техніка" ставлять високі вимоги до зорового, слухового, вібраційного сприймання фахівця [11].

Ефективний працівник має добре знати технології, вміти обслуговувати складну техніку, контролювати виробничі процеси та обладнання. Усе це сприяє розвитку творчої сторони праці. Дані досліджень свідчать, що розумова праця, наприклад, у наладчика автоматичних ліній становить 95% робочого часу, у сталевара електропечі – 70%, у слюсаря контрольно-вимірювальних приладів і електромонтера – 70-90%. [23].

Разом з цим, професійна діяльність фахівців технічного профілю на виробництві висуває вимоги до здатності вирішувати завдання і проблеми, різних рівнів складності. Тому важливим є не стільки рівень вираженості певних психологічних характеристик, скільки вміння їх використовувати у вирішенні різних завдань [8].

Розглянемо індивідуально-психологічні характеристики працівників технічного профілю у зв'язку з їх ефективністю та задоволеністю працею, що й виступає предметом нашого дослідження.

1.2 Ефективність трудової діяльності як психологічний феномен та її зв'язок з індивідуально-психологічними характеристиками працівників технічного профілю

Ще на початку ХХ ст. було помічено, що не всі люди на виробництві можуть однаково ефективно виконувати певні професійні задачі [30]. Відповідність здібностей і компетенцій фахівця вимогам професії було виділено як основу надійності функціонування різноманітних технічних систем. Зміна економічної ситуації, впровадження у сферу праці ринкових відносин сприяли застосуванню психологічного відбору фахівців, і нині впливають на вимоги до робітників, які мають бути конкурентоспроможними та успішним у кар'єрі. Ефективність праці є найважливішим показником рівня розвитку будь-якого виду економічної діяльності. Забезпечення ефективності потребує від фахівця компетентності, володіння професійними знаннями й навичками, а також розуміння політики та напрямку руху підприємства. Отже, зростає попит на вивчення факторів, які дозволять передбачати успішність виконання фахівцем його робочих завдань і мають зв'язок з ефективністю праці [11; 16].

Визначимо основну термінологію, якою будемо оперувати у цьому дослідженні. Ефективність – це досягнення кращого результату з використанням менших витрат тих чи інших ресурсів. Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці, що характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника. Зростання показників ефективності праці не лише визначає розвиток підприємства, а й відповідає

принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності праці, що виражається через відношення виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці. Інтенсивність праці – ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Цей показник характеризує витрати фізичних та нервових зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи. Якість праці – це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог.

Ефективність фахівців розглядається науковцями як один із аспектів професіоналізму, що вміщує в собі сукупність знань, навичок, способів діяльності, професійно важливих психологічних якостей, необхідних фахівцю для здійснення його професійної діяльності [2; 7; 9].

Праця ефективного представника групи професій "людина-техніка" визначається високою мобільністю та вимагає від нього глибоких та різнобічних особистісних якостей, професійних знань та вмінь, що становлять основу його професійної компетентності. Теоретичні дослідження свідчать, що до комплексу *інтелектуальних* характеристик особистості, що чинять істотний вплив на успішність професійної діяльності, належать: досить високий рівень розвитку загального, технічного та емоційного інтелекту, здатність до навчання [1; 4]. Важливими є такі *особистісні* риси представників групи професій "людина-техніка": впевненість у собі, високий рівень толерантності до невизначеності, життєстійкість, спрямованість на реальну діяльність, цілеспрямованість, активність і винахідливість у напружених ситуаціях, вимогливість до себе [26].

Теоретичний аналіз *ціннісно-мотиваційної* складової ефективності таких фахівців свідчить, що для високоефективних представників групи професій "людина-техніка" властивими є цікавість до технічних наук, інтерес до техніки та конструювання, ціннісні орієнтації, пов'язані з можливостями професійного зростання; у самооцінці переважають емоційно-позитивні характеристики

задоволеності спеціальністю і творчими можливостями; професійна поведінка стабільна з високим рівнем домагань і соціальною відповідальністю за доручену справу. Водночас, для низькоефективних представників групи професій "людина-техніка" характерна неузгодженість між ціннісними орієнтаціями та реальною професійною поведінкою, а в самооцінці переважає власна негативна оцінка себе як фахівця [3; 17].

На окрему увагу заслуговує питання оцінювання ефективності праці технічних працівників. З метою реалізації об'єктивності оцінювання HR-команда підприємства вдалася до створення звітних бланків, які вимірюють реальні результати праці фахівця. У разі представника групи професій "людина-техніка" це можуть бути кількість успішно виконаних заказів, кількість повторних звернень до працівника (через поломку або неякісну роботу або через задоволеність його професіоналізмом та довіру до нього) тощо. Наразі нам відомі подібні бланки, розроблені для персоналу компаній ДТЕК та ТОВ "Інтерпайп".

Водночас, як складники ефективності працівника традиційно враховують самооцінку ефективності та оцінку ефективності з боку безпосереднього керівника [13].

1.3 Задоволеність професійною діяльністю, її складові та індивідуально-психологічні детермінанти

Задоволеність працею, її забезпечення, оцінювання та підвищення є важливими питаннями для підприємств у тому значенні, що задоволений персонал – запорука успіху компанії. Задоволення працею – це співвідношення певних запитів працівника щодо умов, змісту, оплати праці з існуючими умовами на підприємстві. Отже, це суб'єктивна оцінка працівником своїх запитів щодо умов на підприємстві, в яких він виконує свої професійні обов'язки [12].

Досліджуючи працю, потрібно звернути увагу на її зміст та характер. Слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці. Соціальним є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. Функціональний зміст праці виявляється у конкретних ролях,

функціях, які виконує працівник. Характер праці дає змогу уявити зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці. На основі цих положень і формується ставлення до праці [5].

Вивчаючи ставлення до праці, необхідно обов'язково звернути увагу на рівні ставлення до праці, що формуються у працівників. Так, на першому рівні у ролі визначальних діють чинники, найбільш загальні для сукупності працівників, тобто ставлення до праці зумовлено всієї сукупністю громадських відносин, переважно, соціально-економічною природою суспільства, системою поділу праці [21]. Що стосується другого рівня – ставлення до професії, тут поруч із загальними соціальними чинниками ставлення до праці, багато в чому визначається сукупністю об'єктивних можливостей розвитку особистості в даному виді трудової діяльності, тобто залежить від функціонального змісту праці за даною професією, а також від індивідуально-психологічних особливостей працівника, його здібностей, професійних орієнтацій тощо. Ставлення до роботи у конкретних виробничих умовах (третій рівень ставлення до праці) є виразом індивідуальної модифікації загальних соціально-економічних і виробничих умов у межах особливостей конкретної діяльності роботи підприємства і умов праці, організації виробничого процесу, форм та розмірів оплати й багатьох інших змінних, властивих конкретному виду роботи.

Діагностика чинників, які позитивно чи негативно впливають на ставлення фахівців до своєї праці, є передумовою прийняття зважених управлінських рішень у сфері управління персоналом, підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства. Це обумовлює актуальність оцінювання та поліпшення рівня задоволеності працею як основного показника ставлення робітників до праці [16].

Із задоволеністю трудовою діяльністю пов'язані такі індивідуально-психологічні характеристики особистості, як когнітивні здібності, емоційна стійкість та вміння адаптуватися, а також трудовий досвід, можливість

використання здобутих знань і умінь, відповідність здібностей до вимог професії, тобто конгруентність роботи [18].

Існують наступні зовнішні та внутрішні детермінанти задоволеності роботою: рівень задач, з якими фахівець спроможний успішно впоратися; особиста цікавість до самого процесу роботи; наявність відзнак за належним чином виконану роботу, у відповідності до ступеню очікувань робітника; наявність інструментів та пристроїв, які служать для полегшення виконання завдань; високий рівень самооцінки професійних знань, умінь і навичок; відчуття взаємопідтримки між колегами по роботі у реалізації спеціальних задач у важких епізодах праці [11].

З метою коректної оцінки факторів, які відбиваються на задоволеності роботою, доцільно звернути увагу на двофакторну теорію І. Ф. Герцберга. Вчений виділив дві групи таких чинників: гігієнічні та мотивуючі. До гігієнічних чинників відносяться взаємовідносини із колегами, правлінням і підконтрольними працівниками; психологічний клімат; корпоративна культура; заробітна платня; характеристики начальника; умови, в яких здійснюється трудова діяльність; стабільність посадового місця тощо [4]. Гігієнічні чинники не викликають самі по собі задоволеності, але при їх погіршенні настає невдоволеність роботою. Отже, ці фактори обернено пов'язані із задоволеністю працею.

До іншої групи чинників належать мотиватори, які викликають задоволеність трудовою діяльністю, високий рівень мотивації та успіхів у праці. Це специфічні стимулятори ефективності: досягнення мети, прагнення до визнання, зацікавленість у змісті праці, самостійність, реалізація власного потенціалу [18]. Можна виокремити такі мотиваційні чинники задоволеності роботою: заробітна платня; взаємовідносини із колегами; стосунки з правлінням організації; перспективи просування у кар'єрі; задоволеність умовами та підприємством взагалі. Часто вислови протесту, байдужості та розчарування є основними проявами незадоволеності роботою [2].

Успішному здійсненню діяльності сприяє така властивість особистості, як емоційна стійкість, оскільки вона контролює стабільність емоційних процесів і емоційного збудження, що виникають під час впливу різних стресорів. До показників емоційної стійкості належать мотиваційні, моральні, волевові, інтелектуальні властивості фахівців, особливості їх нервової системи. Разом вони мають заважати появі емоційно напруженого стану, який дезорганізує роботу та професійне функціонування. На задоволеність також впливає взаємозв'язок між мотивацією та можливостями робітника. Незадоволений собою фахівець часто незадоволений і власною діяльністю. Емоційно невитривала людина може мати хитке оціночне ставлення до своєї професійної діяльності. В результаті, можна побачити її невисоку задоволеність працею, оскільки остання є емоційно-оціночним ставленням фахівця до роботи, яку йому треба виконати. Важливо відзначити, що задоволеність роботою може бути причиною просоціальної поведінки; незадоволеність роботою здатна вилитися в контрпродуктивну поведінку, що заважає успіху у досягненні цілей в організації [22].

Перейдемо до опису нашого емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників технічного профілю у зв'язку з їх ефективністю та задоволеністю роботою.

Розділ 2. Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження факторів задоволеності роботою та ефективності представників групи професій "людина-техніка"

У ході даного дослідження було заплановано встановити, як індивідуально-психологічні особливості представників групи професій "людина-техніка", а саме високі показники технічного та емоційного інтелекту й толерантності до невизначеності, пов'язані з ефективністю працівників та їх задоволеністю роботою.

Було висунуто таку **гіпотезу**: працівникам з високими показниками технічного та емоційного інтелекту й толерантності до невизначеності притаманні вищі рівні ефективності та задоволеності своєю роботою.

Наші припущення ґрунтуються на відповідних теоретичних положеннях та емпіричних знахідках. Так, у роботі Вітківської О. І. показано, що технічні професії приваблюють осіб з відповідним складом мислення та інтелекту [5]. Водночас, у розділі 2 було визначено, що відповідність змісту роботи індивідуально-психологічним особливостям професіонала зумовлює його задоволеність працею та сприяє ефективності, адже людина займається своєю справою, перебуває "на своєму місці". Задля діагностики технічного мислення було обрано "Тест механічного поняття Беннета", а також логіко-математичний та візуально-просторовий типи інтелекту, вимірювані Тестом переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера.

Психологічні особливості діяльності представників групи професій "людина-техніка" вимагають від фахівців наявності розвиненого емоційного інтелекту [14]. Для виконання і освоєння деяких технологічних операцій потрібні наполегливість та вміння не впадати у відчай при невдачах, тому важливою є наявність сформованого внутрішньоособистісного інтелекту, вимірюваного тестом Г. Гарднера. Діяльність робітників технічного профілю проходить у зоні нечастих ділових контактів, отже, міжособистісна складова емоційного інтелекту не має вирішального значення щодо їх ефективності [21].

Іншим корелятом ефективності та задоволеності роботою було обрано показник толерантності до невизначеності. У дослідженнях [12; 25] показано, що специфіка робітників, які обслуговують техніку, передбачає неочікувані ситуації, необхідність швидкої реакції та "холодної голови", що, вміщується в поняття толерантності до невизначеності. Ми очікували, що якщо фахівць вміє поратись із нестабільністю та екстремими викликами, він почуватиметься компетентнішим та буде більше задоволеним собою як фахівцем. З метою з'ясувати рівень толерантності до невизначеності було використано "Новий опитувальник толерантності-інтолерантності до невизначеності" Т. В. Корнілової. Опитувальник дає змогу визначити рівень толерантності, інтолерантності та міжособистісної інтолерантності до невизначеності.

Для встановлення особливостей задоволеності роботою було проведено дослідження за 36-пунктовим "Опитувальником задоволеності роботою" (Job Satisfaction Survey; JSS), розробленим Р. Спектором. Опитувальник дає змогу оцінити афективну реакцію індивіда на роботу та її специфічні аспекти і вимірює задоволеність за 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами і виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи і інформуванням.

Як один із показників задоволеністю роботою (її наслідок) автори розглядають залученість працівника у виробничий процес [6; 29]. Задля операціоналізації цього феномена нами було обрано 10-пунктовий "Опитувальник залученості у роботу" (Job Involvement Questionnaire).

Для оцінки ефективності робітників був використаний опитувальник, розроблений менеджером по роботі з персоналом ПАТ "ДНІПРОГАЗ" Шевченко М. А. Оцінювалися такі показники, як компетентність, відповідальність за якість роботи, дисципліна, прагнення до самовдосконалення, орієнтація на споживача, ініціативність. Опитувальник містить шкали оцінки робітника як керівником, так і самооцінки, що є важливим для нашого дослідження, оскільки погляди фахівців та керівників на оцінку різних аспектів ефективності праці можуть різнитися.

Розділ 3. Емпіричне дослідження особливостей задоволеності роботою та оцінки ефективності у зв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками представників групи професій "людина-техніка"

3.1. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження

Метою емпіричного дослідження було визначення особливостей зв'язку між ефективністю і задоволеністю роботою та індивідуально-психологічними характеристиками представників групи професій "людина-техніка" на прикладі слюсарів по ремонту і експлуатації газового устаткування.

Концептуальною гіпотезою дослідження стало припущення про те, що існують певні особливості задоволеності роботою та ефективності представників групи професій "людина-техніка" у зв'язку з притаманними їм індивідуально-психологічними характеристиками.

Емпірична гіпотеза: працівникам з високими показниками технічного та емоційного типів інтелекту й толерантності до невизначеності притаманні вищі рівні ефективності та задоволеності своєю роботою.

Вибірка досліджуваних складалась із співробітників ПАТ "ДНІПРОГАЗ" м. Дніпра, чоловіків віком від 30 до 45 років. Загальна кількість опитаних слюсарів по ремонту і експлуатації газового устаткування склала 40 чоловік. Перераховані характеристики вибірки дозволили організувати вибірку, адекватну цілям і задачам нашого емпіричного дослідження. Важливо, що з метою експертної оцінки ефективності праці були додатково залучені 4 керівники, що є важливим для нашого дослідження, оскільки погляди фахівців та керівників на оцінку різних аспектів ефективності робітників можуть різнитися. Такий методичний прийом дозволив нам певною мірою нівелювати фактор суб'єктивності як самих працівників, так і їх керівників.

Наведемо коротку характеристику і опис використаних у дослідженні **психодіагностичних інструментів.**

1. Для визначення особливостей задоволеності роботою було проведено дослідження за *"Опитувальником задоволеності роботою"* (*Job Satisfaction Survey; JSS*), розробленим Р. Спектором у 1985 році [3]. Методика оцінює

афективну реакцію індивіда на роботу і її специфічні аспекти. Опитувальник уміщує 36 тверджень та вимірює задоволеність 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами і виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи і інформуванням.

2. З метою виявлення рівня залученості слюсарів з ремонту і експлуатації газового устаткування у роботу було використано "*Опитувальник залученості у роботу*" (*Job Involvement Questionnaire; JIQ*), розроблений Н. Канунго в 1982 році [28]. Методика уміщує 10 тверджень та вимірює ступінь, за яким індивід психологічно ідентифікується зі своєю роботою.

3. Для оцінки ефективності робітників був використаний *опитувальник*, розроблений менеджером по роботі з персоналом ПАТ "ДНІПРОГАЗ" Шевченко М. А. у 2015 році. Опитувальник містить шкали оцінки робітника керівником, а також самооцінки. Оцінювалися такі показники, як компетентність, відповідальність за якість роботи, дисципліна, прагнення до самовдосконалення, орієнтація на споживача, ініціативність. Нагадаємо, що даний опитувальник заповнювався паралельно як самими працівниками, так і їх безпосередніми керівниками.

4. У якості діагностичного інструментарію для визначення технічних здібностей досліджуваних використано "*Тест механічного поняття Беннета*" [8], розроблений Д. Г. Беннетом у 1970 році. Даний тест призначений для оцінки технічного мислення людини, її вміння читати креслення, розбиратися в схемах технічних пристроїв і їх роботі, вирішувати найпростіші фізико-технічні завдання. Досліджуваний отримує 70 технічних малюнків із завданнями і варіантами можливих відповідей на них. Ціль досліджуваного полягає в тому, щоб до кожного з малюнків знайти правильне рішення зображеної на ньому задачі. Розвиненість технічного мислення оцінюється за кількістю правильно вирішених завдань.

5. *Тест переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера (1983)* [15] дозволяє виявити схильність людини до того чи іншого типу діяльності. Автор визначає

інтелект як здатність людини вирішувати проблеми або створювати продукти, цінні в межах даної або декількох культур, а також знаходити і ставити нові проблеми як фундамент для придбання нових знань. Він вважає, що спроможність індивідів отримувати і розширювати знання відображає пріоритети і можливості, які надає суспільство через культуру. Дослідник виділив лінгвістичний, логіко-математичний, візуально-просторовий, музичний, міжособистісний, внутрішньоособистісний та кінестетичний види інтелекту.

6. З метою з'ясування рівня толерантності до невизначеності було використано *"Новий опитувальник толерантності-інтолерантності до невизначеності"* Т.В. Корнілової (2009) [8]. Досліджувані мали оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними в опитувальнику твердженнями, що дало змогу визначити рівень толерантності, інтолерантності та міжособистісної інтолерантності до невизначеності. Толерантність до невизначеності авторка розуміє як генералізовану особистісну властивість, що означає прагнення до змін, новизни і оригінальності, надання переваги більш складним завданням, можливість самостійності і виходу за рамки прийнятих обмежень. Фактор інтолерантності до невизначеності фокусує прагнення до ясності, впорядкованості у всьому і неприйняття невизначеності, припущення про чільну роль правил і принципів, дихотомічний поділ правильних і неправильних способів, думок і цінностей.

Методи обробки результатів емпіричного дослідження уміщували дескриптивну статистику (опис розподілу даних через міри центральної тенденції), кореляційний аналіз за критерієм ρ -Спірмена та встановлення розбіжностей між контрастними підгрупами досліджуваних за критерієм кутового перетворення ϕ^* -Фішера.

3.2. Результати емпіричного дослідження особливостей зв'язку між ефективністю і задоволеністю роботою представників групи професій "людина-техніка" і їх індивідуально-психологічними характеристиками

Отримані емпіричні дані зведені у таблицю сирих балів. За ними було підраховано середнє арифметичне \bar{x} , дисперсія σ та стандартне відхилення (див.

додаток А). Середній показник \bar{x} задоволеності роботою у робітників дорівнює 127,55 балів (max=156 та min=96); \bar{x} ефективності фахівців дорівнює 244,2 бали (max=292 та min=205); середня величина \bar{x} толерантності до невизначеності складає 52,525 (max=67 та min=35). Обрахування \bar{x} та σ дозволило нам надалі сформувати підгрупи досліджуваних з різними рівнями ефективності, задоволеності роботою та індивідуально-психологічних характеристик задля їх співставлення, що буде описано далі. На початку обробки результатів планувалось розділити групи через виокремлення трьох підгруп. Проте крайні групи з високими або низькими показниками за ознаками, що нас цікавлять виявились занадто малочисленими. Тому було прийнято рішення здійснити розподіл досліджуваних на підгрупи за усередненими показниками за ознаками.

З метою дослідження зв'язків між особливостями задоволеності роботою та ефективністю представників групи професій "людина-техніка", пов'язаних з притаманними їм індивідуально-психологічними характеристиками, нами був проведений кореляційний аналіз за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена (див. табл. 1).

У розрахунках використано показники сумарної ефективності фахівців та їх сумарної задоволеності. Показник "сумарна ефективність" визначається як сума оцінки ефективності робітників їхніми безпосередніми керівниками та самооцінки, яку надали собі стосовно роботи самі респонденти.

Показник "сумарна задоволеність" підраховано як суму складників задоволеності роботою, вимірюваних за "Опитувальником задоволеності роботою".

Як бачимо з таблиці 4.1, було виявлено значущі зв'язки між оцінкою сумарної ефективності у роботі та сумарною задоволеністю працею досліджуваних з притаманними їм видами інтелекту. Так, високий рівень технічних здібностей респондентів пов'язаний з вищою оцінкою сумарної ефективності ($\rho=0,898$ за $p \leq 0,001$) та задоволеності роботою ($\rho=0,925$ за $p \leq 0,001$).

Також був встановлений зв'язок між вираженістю логіко-математичного інтелекту за тестом Гарднера і ефективністю ($\rho=0,809$ за $p \leq 0,001$) і задоволеністю роботою ($\rho=0,817$ за $p \leq 0,001$).

Така закономірність характерна і для візуально-просторового інтелекту: зв'язок з ефективністю ($\rho=0,759$ за $p \leq 0,001$) і задоволеністю роботою ($\rho=0,798$ за $p \leq 0,001$). Це означає, що чим вище у фахівців рівень технічних здібностей, тим більше вони задоволені роботою, оскільки вона відповідає їх здібностям, та тим вони ефективніші – як у власних очах, так і в очах їх керівників.

Таблиця 1.

Особливості зв'язку типів інтелекту з оцінкою ефективності та задоволеністю роботою представників групи професій "людина-техніка" (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

	тест Беннета	Тест переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера						
		лінгвістичний	логіко-математичний	Візуально-просторовий	музичний	міжособистісний	внутрішньособистісний	кінестетичний
Сумарна ефективність	0,898***	-0,45**	0,809***	0,759***	-0,17	0,353*	0,557***	0,266*
Сумарна задоволеність	0,925***	-0,37*	0,817***	0,798***	-0,17	0,369*	0,563***	0,316*

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

Отримані результати цілком узгоджуються із наведеними у підрозділі 1.2 теоретичними відомостями щодо ефективності праці у поєднанні зі спеціальними здібностями, до яких належать технічні здібності, технічне мислення людини, її вміння читати креслення, розбиратися в схемах технічних пристроїв і їх роботі, вирішувати найпростіші фізико-технічні завдання.

Установлений зворотній зв'язок між рівнем лінгвістичного інтелекту та сумарною ефективністю ($\rho=-0,452$ за $p \leq 0,01$) і задоволеністю роботою

($\rho=0,378$ за $p\leq 0,05$). Фахівці з вищим рівнем лінгвістичних здібностей менш задоволені роботою та гірше оцінюються керівником за шкалою ефективності. Таким чином, здобуті дані цілком співпадають із поглядами В. Д. Шадрікова щодо впливу індивідуальних властивостей суб'єкта діяльності на ефективність роботи [27] та Є. О. Клімова на феномен поділу професій за здібностями [11], які було висвітлено у підрозділі 1.1.

Спостерігається прямий зв'язок між показниками внутрішньоособистісного емоційного інтелекту та задоволеністю роботою ($\rho=0,563$ за $p\leq 0,001$), а також оцінкою ефективності керівником ($\rho=0,557$ за $p\leq 0,001$). Можна припустити, що можливо робітники з вищим рівнем внутрішньоособистісного інтелекту виявляють більше врівноваженості та здатності зберігати спокій і вміння швидко розв'язувати задачі у дуже напруженій обстановці, що допомагає їм краще виконувати виробничі завдання і добре оцінюється керівником.

Наступним кроком аналізу отриманих результатів було вивчення вірогідного зв'язку між професійною ефективністю респондентів та їх задоволеністю працею і притаманною їм толерантністю до невизначеності. Задля реалізації цієї задачі було також застосовано кореляційний аналіз за критерієм ρ -Спірмена, результати якого наведені у таблиці 2.

З таблиці 2 видно, що спостерігається прямий зв'язок між показниками рівня толерантності до невизначеності та задоволеністю роботою ($\rho=0,427$ за $p\leq 0,01$), а також ефективністю ($\rho=0,516$ за $p\leq 0,001$). Це означає, що чим вище у фахівців рівень толерантності до невизначеності, тим більше вони задоволені роботою та ефективніші як за своїм відчуттям, так і на думку їх керівників.

Здобуті нами дані співпадають із поглядами О. С. Чугунової на важливість для представників групи професій "людина-техніка" прагнення до змін, новизни і оригінальності, надання переваги більш складним завданням, можливості самостійності і виходу за рамки прийнятих обмежень, тобто високого рівня толерантності до невизначеності, що було висвітлено у підрозділі 1.2.

Таблиця 2.

Особливості зв'язку ефективності праці та задоволеності професійною діяльністю з притаманною респондентам толерантністю до невизначеності (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

	Толерантність до невизначеності		
	Толерантність до невизначеності	Інтолерантність	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності
Сумарна ефективність	0,516***	- 0,473**	- 0,315*
Сумарна задоволеність	0,427**	- 0,17	- 0,216

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

Кореляційний аналіз показав відмінності в оцінці керівником та самооцінці фахівців таких складових ефективності, як відповідальність за якість роботи та прагнення до самовдосконалення (див. табл. 3).

Зведені до таблиці 3 дані показують, що існує повна єдність поглядів як фахівців, так і їх керівників щодо зв'язку розвинених технічних здібностей, як за тестом Беннета, так і за тестом переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера, та ефективності в роботі в сенсі відповідальності за її якість та прагнення до самовдосконалення. Такі результати цілком зрозумілі: людина, яка знайшла себе у своїй роботі, відчувається компетентною та прагне подальшого розвитку в професії. Показова зворотня картина щодо розвинених лінгвістичних здібностей: як керівники, так і слюсарі-ремонтники самі визначають, що "лірикам" не місце серед технічних професіоналів, навряд чи вони будуть ефективними працівниками (встановлено зворотні значущі зв'язки між вираженістю лінгвістичного інтелекту та складниками ефективності).

Таблиця 3.
Особливості зв'язку окремих складових оцінки ефективності фахівця технічної групи професій з притаманними їм типами інтелекту (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

		тест Беннета	Тест переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера						
			лінгвістичний	логіко-математичний	візуально-просторовий	музичний	міжособистісний	внутрішньоособистісний	кінестетичний
Самооцінка ефективності	компетентність	0,536***	-0,039	0,466**	0,338*	0,2	0,185	0,3*	0,272
	відповідальність за якість роботи	0,304*	0,2	0,3*	0,204	0,117	0,023	0,147	0,062
	дисципліна	0,337*	-0,029	0,329*	0,336*	0,3*	0,231	0,486**	0,001
	прагнення до самовдосконалення	0,463**	-0,093	0,517***	0,343*	0,028	0,134	0,464**	0,39*
	орієнтація на споживача	0,291*	-0,185	0,219	0,041	0,095	0,057	0,266	-0,177
	ініціативність	0,607***	0,012	0,456**	0,444**	0,063	0,313*	0,446**	0,141
оцінка ефективності керівником	компетентність	0,847***	-0,338*	0,837***	0,758***	-0,135	0,315*	0,552***	0,316*
	відповідальність за якість роботи	0,72***	-0,5***	0,604***	0,664***	-0,161	0,284	0,507***	0,207
	дисципліна	0,514***	-0,16	0,573***	0,66***	-0,001	0,072	0,463**	0,308*
	прагнення до самовдосконалення	0,868***	-0,5***	0,759***	0,768***	-0,184	0,369*	0,484**	0,263
	орієнтація на споживача	0,607***	-0,4**	0,608***	0,662***	-0,226	0,356*	0,119	0,127
	ініціативність	0,779***	-0,305*	0,636***	0,714***	0,008	0,361*	0,509***	0,186

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

Як робітники, так і їх керівники засвідчують зв'язок між складниками ефективності фахівця технічного профілю та розвиненістю в нього внутрішньоособистісного інтелекту. Отже, обидві сторони визнають, що ефективний фахівець технічного профілю є поміркованою особою, яка виважено ставиться до своєї роботи, може впоратись із своїми переживаннями та "дати собі раду". Такі дані узгоджуються із результатами, отриманими за аналізом особливостей зв'язку оцінки ефективності праці та вираженістю у спеціалістів толерантності до невизначеності (див. табл. 4).

Таблиця 4 унаочнює неоднозначний, проте, в цілому, пояснюваний зв'язок толерантності до невизначеності та оцінкою й самооцінкою ефективності у роботі фахівців технічного профіля.

Таблиця 4.

Особливості зв'язку окремих складових оцінки ефективності представників групи професій "людина-техніка" та толерантності до невизначеності з притаманними їм типами інтелекту (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

		Толерантність до невизначеності		
		Толерантність до невизначеності	Інтолерантність	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності
Самооцінка ефективності	компетентність	0,441**	-0,14	-0,048
	відповідальність за якість роботи	0,155	0,141	0,142
	дисципліна	0,369*	0,182	0,047
	прагнення до самовдосконалення	0,307*	0,003	-0,069
	орієнтація на споживача	0,015	0,095	0,03
	ініціативність	0,169	-0,078	-0,236
оцінка ефективності керівником	компетентність	0,48**	-0,393*	-0,283
	відповідальність за якість роботи	0,573***	-0,589***	-0,216
	дисципліна	0,484**	0,004	0,012
	прагнення до самовдосконалення	0,502***	-0,242	-0,336*
	орієнтація на споживача	0,518***	-0,098	-0,236
	ініціативність	0,421**	-0,282	-0,114

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

З таблиці 4 видно, що чим вище толерантність до невизначеності, тим більш компетентними фахівці оцінюють себе як самі, так і оцінюються керівниками ($\rho=0,441$ за $p \leq 0,01$ та $\rho=0,48$ за $p \leq 0,01$ відповідно).

Важливою є наявність зворотнього зв'язку між інтолерантністю до невизначеності та оцінкою керівником відповідальності за якість ($\rho=-0,589$ за $p \leq 0,001$), а також оцінкою керівником компетентності ($\rho=-0,393$ за $p \leq 0,05$) Це означає, що чим вище у фахівців рівень толерантності до невизначеності, тим більше вони задоволені роботою та більш ефективні.

Ці дані співпадають із поглядами О. С. Чугунової на важливість для представників групи професій "людина-техніка" прагнення до змін, новизни і оригінальності, надання переваги більш складним завданням, можливості самостійності і виходу за рамки прийнятих обмежень, тобто високого рівня толерантності до невизначеності, що було висвітлено у підрозділі 1.3.

Надалі нами був проаналізований зв'язок складових задоволеності роботою представників групи професій "людина-техніка" з вираженими у них типами інтелекту.

Виходячи з наведених у таблиці 5 результатів, можна констатувати наявність зв'язку між рівнем розвитку технічних здібностей фахівців за тестом Беннета, а також логіко-математичним і візуально-просторовим різновидами інтелекту за тестом переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера, та такими складниками задоволеності роботою, як зарплатня, просування у кар'єрі, додаткові пільги, винагороди та характер роботи. Це можна пояснити тим, що такі робітники завдяки своїм даним мають більші переваги щодо подальшого розвитку в професії, просування кар'єрними сходами, частіше отримують грошові винагороди та відзнаки за добре виконану роботу, а сам характер праці відповідає їх здібностям.

Таблиця 5.

Особливості зв'язку типів інтелекту
та окремих складників задоволеності роботою
фахівців технічної групи професій
(за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

Складові задоволеності роботою	тест Беннета	Тест переважаючих типів інтелекту Г. Гарднера						
		лінгвістичний	логіко-математичний	візуально-просторовий	музичний	міжособистісний	внутрішньоособистісний	кінематичний
Зарплатня	0,515***	-0,218	0,442**	0,403**	0,154	0,178	0,493**	0,085
Просування	0,623***	-0,258	0,548***	0,619***	0,057	0,273	0,36*	0,524
Керівництво	0,3*	0,04	0,186	0,42**	0,197	0,271	0,228	0,085
Додаткові пільги	0,814***	-0,3*	0,678***	0,658***	-0,227	0,462**	0,451**	0,261
Винагороди, що залежать від різних факторів	0,862***	-0,413**	0,8***	0,738***	-0,2	0,323*	0,53***	0,226
Умови праці	0,103	0,092	0,302*	0,203	-0,18	0,085	0,351*	0,131
Колеги	0,114	0,085	0,073	0,093	-0,005	0,021	0,463**	0,219
Характер роботи	0,882***	-0,39*	0,788***	0,773***	-0,146	0,3*	0,4	0,372*
Інформування	0,092	0,383*	0,063	0,118	-0,2	0,11	0,087	0,022

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

Важливо відзначити наявність зворотнього кореляційного зв'язку щодо переважання у фахівців лінгвістичного типу інтелекту: наявні зворотні значущі зв'язки між лінгвістичними здібностями та задоволеністю характером роботи, таким працівникам не подобається сам зміст їх трудової діяльності, і залежними від різноманітних факторів винагородами (премії за добре виконану роботу, грошові надбавки за перемоги у професійних конкурсах тощо).

Наступним кроком було вивчення вигодоного зв'язку між задоволеністю працею респондентів та притаманною їм толерантністю до невизначеності. Результати наведені у таблиці 6.

Таблиця 6.

Особливості зв'язку задоволеності професійною діяльністю з притаманною респондентам толерантністю до невизначеності (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

Складові задоволеності роботою	Толерантність до невизначеності		
	Толерантність до невизначеності	Інтолерантність	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності
Зарплатня	0,231	0,065	-0,155
Просування	0,286	0,067	-0,042
Керівництво	0,129	0,147	0,017
Додаткові пільги	0,289	0,129	-0,29
Винагороди, що залежать від різних факторів	0,472	-0,359	-0,132
Умови праці	0,244	-0,109	0,126
Колеги	0,018	-0,026	0,108
Характер роботи	0,546	-0,23	-0,298
Інформування	-0,208	0,369	0,013
Сумарна задоволеність	0,427	-0,17	-0,216

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

З таблиці 6 видно, що спостерігається прямий зв'язок між показниками рівня толерантності до невизначеності представників групи професій "людина-техніка" та їх задоволеністю роботою. У таблиці унаочнено, що чим вищою є толерантність до невизначеності, тим більше фахівці задоволені своєю роботою ($\rho=0,427$ за $p \leq 0,01$), особливо таким аспектом задоволеності роботою, як характер роботи ($\rho=0,546$ за $p \leq 0,001$). Кидається в очі також зв'язок

задоволеності роботою в сенсі інформування та толерантністю до невизначеності ($\rho=0,369$ за $p\leq 0,001$), що, на нашу думку, свідчить про вміння емоційно стабільних фахівців певним чином компенсувати відсутність інформування та бути готовим працювати в умовах обмеженого доступу до неї.

Наступним кроком аналізу емпіричних даних було співставлення груп досліджуваних, виділених за середньогруповим показником задоволеності роботою ($\bar{x}=127,55$), за критерієм кутового перетворення ϕ^* -Фішера. Отримані результати вказують на те, що працівникам з високими показниками задоволеності роботою притаманні вищі рівні залученості до роботи ($\phi^*=4,588$ за $p\leq 0,01$) та толерантності до невизначеності ($\phi^*=1,97$ за $p\leq 0,02$), що унаочнено на рисунку 1.

Отримані результати цілком узгоджуються із наведеними у підрозділі 1.3 теоретичними відомостями щодо важливості толерантності до невизначеності та майстерності адаптації серед індивідуально-психологічних особливостей, пов'язаних із задоволеністю трудовою діяльністю.

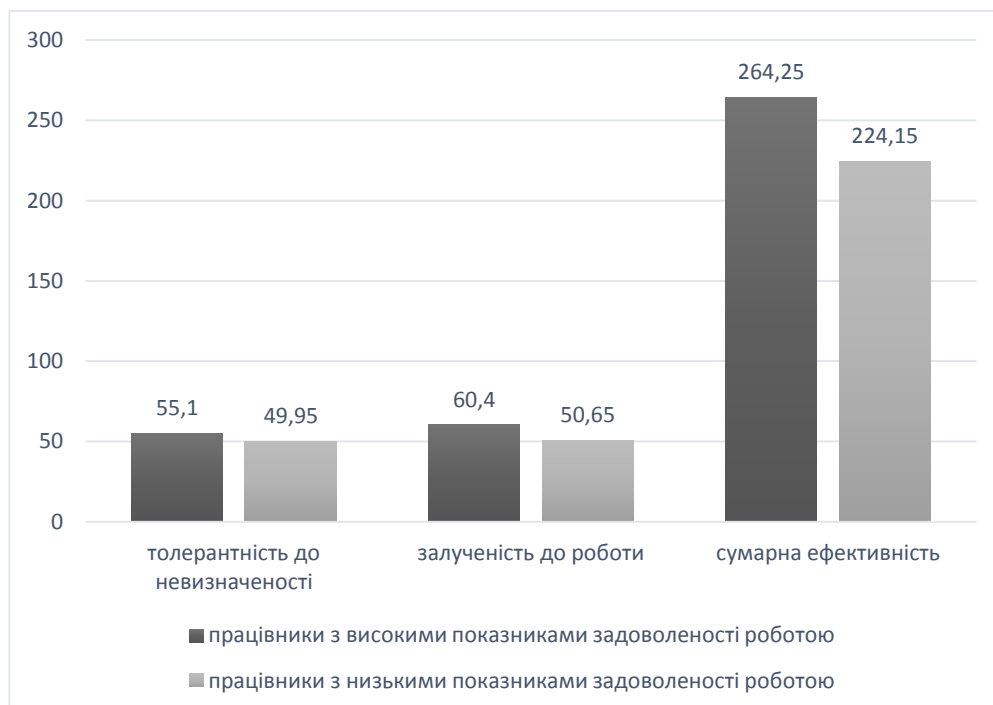


Рисунок 1. Усереднені показники вимірюваних індивідуально-психологічних характеристик представників групи професій "людина-техніка" з різними рівнями задоволеності роботою

Далі нами також було виконано співставлення двох груп респондентів, які були виокремлені за середньогруповим показником ефективності праці ($\bar{x}=244,2$) за критерієм кутового перетворення ϕ^* -Фішера. Результати пошуку розбіжностей досліджуваних, розподілених за критерієм кутового перетворення ϕ^* -Фішера між групою високо ефективних фахівців та фахівців з низьким рівнем ефективності вказують на те, що працівникам з високими показниками ефективності водночас притаманні вищі рівні толерантності до невизначеності ($\phi^*=2,204$ за $p \leq 0,02$). Ці дані цілком співпадають із поглядами О. М. Ісхакової, наведеними у підрозділі 1.2, щодо залежності ефективності роботи представників групи професій "людина-техніка" від їх рівня толерантності до невизначеності. Також варто зауважити, що для більш ефективних фахівців характерні вищі рівні залученості до роботи ($\phi^*=3,989$ за $p \leq 0,01$).

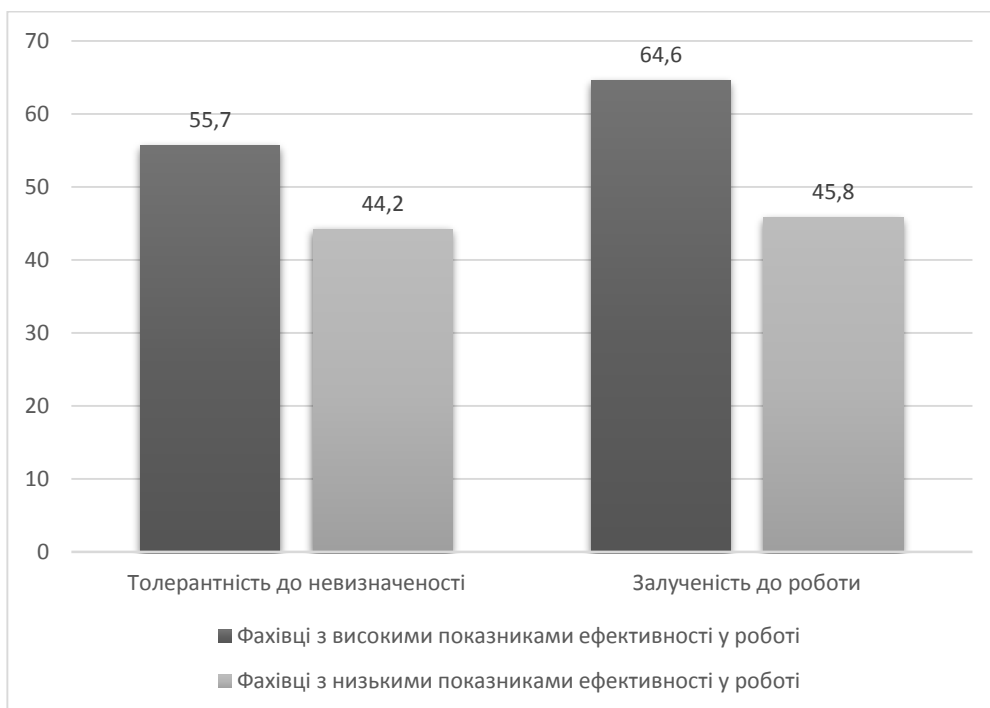


Рисунок 2. Усереднені показники вимірюваних індивідуально-психологічних характеристик представників групи професій "людина-техніка" з різними рівнями ефективності

Нарешті, нам стало цікаво проаналізувати зв'язок оцінки ефективності працівників технічного профілю та їх задоволеністю роботою. Очікувалось, що, в цілому, вища задоволеність роботою пов'язана з рівнем ефективності фахівців.

У результаті кореляційного аналізу нами був виявлений прямий значущий зв'язок високого рівня оцінки ефективності з рівнем задоволеності роботою ($\rho=0,94$ за $p \leq 0,001$) і залученості в роботу ($\rho=0,91$ за $p \leq 0,001$).

Варто наголосити на зв'язку між такими аспектами задоволеності роботою та оцінкою ефективності, як заробітна платня ($\rho=0,58$ за $p \leq 0,001$), просування ($\rho=0,61$ за $p \leq 0,001$), додаткові пільги ($\rho=0,82$ за $p \leq 0,001$), винагороди, що залежать від різних факторів ($\rho=0,86$ за $p \leq 0,001$), та характер роботи ($\rho=0,88$ за $p \leq 0,001$).

Результати емпіричного дослідження зв'язку оцінки ефективності праці та задоволеності професійною діяльністю представників групи професій «людина-техніка» у вигляді даних кореляційного аналізу за критерієм ρ -Спірмена представлені у таблиці 7.

Таблиця 7.

Особливості зв'язку оцінки ефективності праці та задоволеності професійною діяльністю представників групи професій «людина-техніка» (за коефіцієнтом кореляції ρ -Спірмена)

	Залученість у роботу	Параметри задоволеності працею									
		Зарплатня	Просування	Керівництво	Додаткові пільги	Винагороди, що залежать від різних факторів	Умови праці	Колеги	Характер роботи	Інформування	Сумарна задоволеність
Сумарна ефективність	0.91**	0.58**	0.61**	0.31*	0.82**	0.86**	0.19	0.14	0.88**	0.05	0.94**

Примітка: * за $p \leq 0,05$; ** за $p \leq 0,001$

Показово, що не встановлено зв'язку між такими параметрами задоволеності робітників, як задоволеність умовами праці, стосунками з колегами та інформуванням. Робота слюсаря з ремонту газового устаткування у державній установі передбачає невизначеність, часті цейноти та екстреність запитів на послуги, зв'язок оцінки ефективності слюсарів з їх фрустраційною толерантністю було емпірично доведено. Можливо, працівники, які обирають

таку роботу й ефективні у цій галузі, усвідомлюють усі потенційні складнощі, готові до них та напрацьовують певні механізми їх опанування.

Аналізуючи особливості задоволеності роботою та ефективності слюсарів по ремонту і експлуатації газового устаткування у зв'язку з притаманними їм характеристиками, можна помітити, що у деяких випадках працівники, які мають високі бали з оцінки технічних здібностей, переважання логіко-математичного та візуально-просторового типів інтелекту, тобто потенційно можуть бути ефективними у роботі, мають як низькі оцінки ефективності у роботі, так і задоволеності працею. Розглядаючи це питання більш детально, видно, що ці фахівці нижче оцінюють сам функціональний зміст та характер діяльності, а також винагороди, які залежать від гарного виконання робочих обов'язків. Такі результати узгоджуються із наведеними у підрозділі 1.3 теоретичними відомостями щодо важливості у діяльності працівника таких чинників, як мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні, оскільки на основі цих положень і формується ставлення до праці, що у підсумку пов'язано з ефективністю.

Вивчаючи задоволеність працівників роботою, можна побачити, що деякі задоволені фахівці можуть мати більш низьку ефективність, що пов'язано з нижчим рівнем їх технічних здібностей порівняно з більш ефективними колегами. Водночас їхня ефективність у роботі вища, ніж у колег, які мають подібний рівень професійних здібностей. Таким фахівцям притаманний високий рівень задоволеності, оскільки вони вище оцінюють характер роботи, високо оцінюючи даний вид професійної діяльності взагалі.

ВИСНОВКИ

Виявлення професійно важливих індивідуально-психологічних характеристик представників групи професій "людина-техніка" є однією з основ, на яких має будуватися стратегія профінформації і профвідбору.

У ході нашої роботи було з'ясовано, що для високоефективних представників групи професій "людина-техніка" характерним є інтерес до технічних наук, захопленість технікою і конструюванням, переважання логіко-математичного та візуально-просторового типів інтелекту. Водночас, до характеристик емоційної сфери, ключових до успішності і задоволеності в межах такої професії, належать толерантність до невизначеності та внутрішньоособистісний тип інтелекту. Цікавим виявився зворотній зв'язок ефективності та задоволеності працею у ремонтників газового устаткування з розвиненим лінгвістичним типом інтелекту. Отже, подібна характеристика певним чином "протипоказана" для робітника технічного профілю як на думку самих фахівців, так і з позицій їх керівників.

В якості перспектив подальшого розвитку нашої теми ми вбачаємо можливість залучення до роботи звітів щодо об'єктивної ефективності працівників. Наряді, нажаль, вони, наскільки нам відомо, не створені. Показниками об'єктивної ефективності у випадку слюсарів-ремонтників могли б бути кількість успішно виконаних запитів, кількість повторних звернень. Іншим можливим напрямком розвитку нашої роботи ми вважаємо побудування системи навчання персоналу технічного профіля та осмислення структури їх мотивації. Так, тренінгова робота могла б стосуватись розвитку внутрішньоособистісного інтелекту та стратегій впорання з несподіваними складними ситуаціями, що, як виявилось у нашому дослідженні, безпосередньо пов'язано з задоволеністю таких фахівців працею та їх ефективністю.

Структура мотивації повинна була б приділяти, по можливості, більш питому вагу тим факторам, що пов'язані з ефективністю працівників технічного профілю: зарплатня, просування, додаткові пільги та винагороди, що залежать від різних факторів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев Б. Г. Методология психологического исследования / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Международная Академия психологических наук, 1994. – 324 с.
2. Баклицький І. О. Психологія праці : підруч. / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
3. Батаршев А. В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности : практ. рук. по психолог. диагностике / А. В. Батаршев. – СПб. : Речь, 2005. – 208 с.
4. Бодров В. А. Психология и надежность: человек в системах управления техникой / В. А. Бодров – М.: Институт психологии РАН, 1998 —102 с.
5. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2002. – 21 с.
6. Войлокова Н. П. Особливості мотиваційного компоненту професіоналізму у професіях типу "людина-людина" та "людина-техніка"// Н. П. Войлокова Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія психологія — 2007. — № 6. — С. 15—18.
7. Горчакова В. Р. Психология профессий / В. Р. Горчакова. – Екатеринбург: УГППУ, 1997. – 244 с.
8. Душков Б. А., Королев А. В., Смирнов Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности/ Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. – Словарь. – 3-е изд. – М.: Академический проект, Деловая книга, 2005. – 848 с.
9. Зинченко В. П. Методологические вопросы психологии / В. П. Зинченко, С. Д, Смирнов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 128 с.
10. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. / Г. В. Карпенко. – Суми : Унів. кн., 2008. – 167 с.

- 11.Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
- 12.Кобець В. М. Задоволеність студентів майбутньою професією як емоційна складова самоефективності / В. М. Кобець // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2012. –№ 8 (26). – С. 261-267.
- 13.Кокун О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // О. М. Кокун – Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19 – 21 квітня 2010 р.). – Т. III. – К.: ДП «Інформаційно–аналітичне агентство», 2010. – С. 167 – 171.
- 14.Майдигов Ю. Л. Возрастные изменения работоспособности операторов тепловых электростанций и психофизиологические критерии профессионального отбора : автореф. диссертации на соискание ученой степени кандидата медицинских наук : спец. 14.00.07 / Майдигов Ю. Л. – К., 1990. – 27 с.
- 15.Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. / [авт.-уклад. В. В. Синявський та ін.]. – К. : ДЦЗ, 2006. – 241 с.
- 16.Мій професійний вибір: тренінг старшокласників / Р. М. Білоус // Практична психологія та соціальна робота – 2011. – N 1. – С. 16-20.
- 17.Музика О. Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О.Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В.О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.184-192.
- 18.Основи загальної психології / [ред. С. Д. Максименко]. – К. : НПЦ Перспектива, 1998. – 256 с.
- 19.Підбуцька Н. В. Характеристика й особливості ціннісного компонента професіоналізму особистості майбутнього інженера / Н. В. Підбуцька // Проблеми сучасної психології. – 2015. – Вип. 29. – С. 498-508.

20. Платонов В. М. Краткий словарь системы психологических понятий: учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования / В. М. Платонов. – М.: Высшая школа, 1984. – 174 с.
21. Разумовский В. А. Управление исследованиями профессий в регионе / В. А. Разумовский, Д. А. Андреев. – М., 2002. – 210 с. – Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 15.02.02, № 139876.
22. Рибалка В. В. Психологія праці: навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка. – К.: Київ. міськ. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. – 143 с.
23. Романова Е. С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – СПб.: Питер, 2008. – 460 с.
24. Струмилин С. Г. // Большая советская энциклопедия: [в 30 т.] / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Советская энциклопедия, 1969—1978. — 655 с.
25. Табакова И. А. Адаптация и успех в трудовой деятельности представителей группы профессий "человек-техника" // Интеграция методической работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2006. — № 2. — С. 10—15.
26. Татьянаенко С. А. Профессионально важные качества личности современных представителей группы профессий "человек-техника" / С. А. Татьянаенко // Личность и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. VII междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2011. – 422 с.
27. Шадриков В. П. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. П. Шадриков // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 8. — С. 26-31.
28. Щербакова І. М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. / І. М. Щербакова, Г. А. Стадник. – Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. – 324 с.

- 29.Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці / І. М. Щербакова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2015. – № 1 (45). – С. 186-192.
30. Шпильрейн Н. И. Вопросы профессиографии / Н. И. Шпильрейн. — М., 1988. — 314 с.
- 31.Kulwinder S. Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students / S. Kulwinder // International Journal of Educational Planning & Administration. – 2011. – № 1 (2). – P. 161- 171.

