

**TYOLOGICAL FEATURES OF JOB SATISFACTION  
OF SPECIALISTS IN DIFFERENT AREAS  
OF PROFESSIONALISATION**

**ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАДОВОЛЕНОСТІ  
РОБОТОЮ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ НАПРЯМКІВ  
ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ**

**Olena Riabtseva<sup>1</sup>**

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-354-5-17>

В сучасному суспільстві стає все більш важливим та актуальним процес професійного розвитку особистості. Вимоги до професійних якостей та вмій постійно зростають, оскільки вони є ключовими для успішного кар'єрного зростання та ефективного виконання професійних обов'язків. В сучасних динамічних соціально-економічних умовах, «щоб вижити і витримати конкуренцію, забезпечити благополуччя і стабільність на майбутнє, працівник має постійно прагнути до вдосконалення своєї професійної компетентності, набувати професіоналізму, бути здатним до постійного розвитку, а також аналізу власного місця в соціальному і професійному середовищі» [1, с. 215].

Задоволеність роботою представляє собою специфічну якісну характеристику особистості, що зв'язує її внутрішні властивості та процеси розвитку з конкретною діяльністю, в якій особа займається. Емоційні переживання, пов'язані зі ступенем задоволеності від роботи, можна сприймати як комплексну оцінку, що відображає загальний стан його активності та виступає для нього одним із ключових критеріїв ефективного контролю його духовного та практичного стану, розглянутих у всіх різноманітних формах і контекстах його життя.

Психотип особистості є ключовим фактором, що впливає на професіоналізацію, успішний вибір професії та досягнення цілей самореалізації у професійній сфері. Відповідність між психологічним типом, кар'єрними цінностями та характеристиками роботи може підвищити рівень задоволеності від праці, оскільки співробітники відчують гармонію між своїми особистісними потребами та вимогами робочого оточення.

З огляду на це, для поліпшення задоволення працівників в організації, керівникам важливо враховувати їхні особистісні особливості та

---

<sup>1</sup> V.N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine

індивідуальні типологічні характеристики, пов'язані з кар'єрними орієнтаціями. Комплексний підхід до урахування психологічних особливостей працівників при розподілі завдань та оцінці їхньої роботи може сприяти створенню сприятливого робочого середовища та підвищенню їхнього задоволення від праці.

Головна мета дослідження полягала у визначенні ролі типологічних особливостей задоволеності роботою у представників різних напрямків професіоналізації.

З метою досягнення головної мети використовувався наступний психодіагностичний інструментарій: Тест «Якоря кар'єри Е. Шейна», Тест MBTI на визначення психотипу, Опитувальник задоволеності роботою JSS (Job Satisfaction Survey, JSS). В якості методів обробки та інтерпретації емпіричних даних використовувались такі методи статистичного аналізу, як коефіцієнт кореляції t-критерій Стьюдента та регресійний аналіз.

У дослідженні брали участь 75 осіб віком від 25 до 40 років, які є представниками сфер HR, IT та продаж, рівня «спеціаліст», зі стажем трудової діяльності від 5 до 10 років.

На основі результатів опитування працівників можна виділити декілька груп з різними домінуючими психотипами особистості. У групі «Аналітиків» виявлено переважання психотипів «Логіка» (13,3%) та «Командира» (6,7%), а також наявність «Архітектора» та «Полеміста» (по 1,3%).

У групі «Вартових» більшість мають психотипи «Логісти» (9,3%), «Консули» (9,3%), «Захисники» (8%) та «Керівники» (6,7%).

У групі «Дипломатів» переважають психотипи «Протагоніст» та «Активіст» (по 8%), а також є представники «Адвоката» і «Посередника» (по 4%).

У групі «Дослідників» переважають психотипи «Підприємець» (8%), «Віртуоз» (6,7%) та «Шоумен» (4%), також є представник «Авантюриста» (1,3%).

У працівників у сфері IT виявлено психотипи «Віртуоз», «Логік», «Логіст» і «Керівник», у сфері продажу – «Протагоніст», «Активіст», «Консул» і «Шоумен», а в галузі HR – «Логіст», «Захисник», «Консул» і «Логік».

Більшість працівників мають кар'єрну орієнтацію «професійна компетентність» (34,7%), за якою слідує «менеджмент» (14,7%), «стабільність роботи» (13,3%) та «підприємництво» (12%).

Усього 45,3% працівників мають високий рівень задоволення роботою, 40% – середній, а 14,7% – низький.

З урахуванням цих відомостей, для збільшення професійного ентузіазму працівників, важливо спрямовувати їхні особистісні особливості та стимулювати до досягнення кращих результатів. Додатково, слід звернути увагу на розвиток стресостійкості та вирішення проблем, що не впливають на продуктивність роботи та якість життя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андрушко Я. С. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. Вип. 1. С. 215–223.
2. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2020. № 1 (19). С. 18–24.
3. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64–71.