МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ПРАЦЕЮ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-3-1
спеціальності 053 – Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Бичкова Наталія Вікторівна
Керівник: к. психол. н., доцент кафедри психології Губа Н. О.
Рецензент: к. психол. н., доцент кафедри психології Скрипаченко Т. В.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Бичковій Наталії Вікторівні

Тема роботи Психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку

керівник роботи Губа Н. О., к. психол. н., доцент кафедри психології затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз проблеми задоволеності працею жінок зрілого віку; емпірично дослідити психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку; розробити програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку та визначити її ефективність.

5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 5 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н. О., доцент		
Розділ 1	Губа Н. О., доцент		
Розділ 2	Губа Н. О., доцент		
Розділ 3	Губа Н. О., доцент		
Висновки	Губа Н. О., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ Н.В. Бичкова

Керівник роботи _____ Н.О. Губа

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 59 сторінок, 5 рисунків, 6 таблиць, 51 джерело, 4 додатки.

Об’єкт дослідження – задоволеність працею жінок зрілого віку.

Предмет дослідження – психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку, розробити та апробувати програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що розробка та впровадження психологічної програми, спрямованої на розвиток мотивації та покращення міжособистісної взаємодії, сприятиме підвищенню задоволеності працею жінок зрілого віку.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, синтез, систематизація, узагальнення, класифікація; емпіричні: бесіда, тестування, анкетування.

Наукова новизна дослідження полягає у тому що узагальнено сутність поняття «задоволеність працею»; систематизовано чинники задоволеності працею; визначено психологічні детермінанти задоволеності працею жінок зрілого віку.

Галузь використання: психологічні служби підприємств, організацій та установ; кадрові служби та HR-відділи; центри психологічного консультування та професійного розвитку.

ЖІНКА ЗРІЛОГО ВІКУ, ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ, МОТИВАЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНА АТМОСФЕРА, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, САМОПРИЙНЯТТЯ.

SUMMARY

Bychkova N. V. Psychological features of satisfaction with the work of women of mature age.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (51 items, 29 of foreign origin), 4 appendix on 15 pages. The qualifying work volume is 79 pages long, 59 of them – main text. There are 6 tables and 5 illustrations.

The qualification work gives theoretical survey and describes the experimental research of psychological features of satisfaction with the work of women of mature age. The master thesis is composed of 2 chapters, each of them dealing with different aspect aspect of psychological features of satisfaction with the work of women of mature age.

The research object: satisfaction with the work of women of mature age.

The research subject: psychological features of satisfaction with the work of women of mature age.

The research goal: is to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological features of satisfaction with the work of women of mature age, to develop and test a program aimed at enhancing satisfaction with the work of women of mature age.

The research tasks are:

– to conduct a theoretical analysis of the problem of satisfaction with the work of women of mature age;

– to empirically investigate the psychological features of satisfaction with the work of women of mature age;

– to develop a program for enhancing satisfaction with the work of women of mature age and to determine its effectiveness.

Chapter 1 «Theoretical analysis of the problem of satisfaction with the work of women of mature age» the essence of the concept of «satisfaction with the

has been analyzed in the context of modern scientific discourse; the factors of satisfaction with the work have been identified; the psychological determinants of satisfaction with the work of women of mature age have been determined.

Chapter 2 «Empirical study of the psychological features of satisfaction with the work of women of mature age» the organization and research methods have been described; the program for developing of satisfaction with the work of women of mature age has been substantiated; the effectiveness of the program for developing of satisfaction with the work of women of mature age has been determined.

Key words: women of mature age, satisfaction with the work, motivation, psychological atmosphere, psychological well-being, self-acceptance.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ 11
1.1. Аналіз сутності поняття «задоволеність працею» у сучасному науковому дискурсі 11
1.2. Чинники задоволеності працею 16
1.3. Психологічні детермінанти задоволеності працею жінок зрілого віку 23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ 28
2.1. Організація і методи дослідження 28
2.2. Програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку 35
2.3. Аналіз ефективності програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку 45
ВИСНОВКИ 56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 60
ДОДАТКИ 65

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві питання задоволеності працею є одним із ключових об’єктів дослідження психології праці та організаційної психології. Задоволеність працею виступає важливим показником психологічного благополуччя людини, її професійної успішності та ефективності діяльності організацій у цілому. Саме вона впливає на мотивацію працівників, продуктивність праці, рівень залученості та лояльності персоналу, а також визначає наміри залишатися на робочому місці чи змінювати його.

Питання задоволеності працею є темою активного наукового дослідження як у вітчизняному, так і в міжнародному контексті. Її комплексний, міждисциплінарний характер обумовлює значний науковий інтерес, що охоплює не лише економічні та управлінські аспекти, але й психологічні, соціологічні та філософські підходи до вивчення цього феномену. Науковці приділяють увагу різноманітним аспектам задоволеності працею, її впливу на мотивацію та ефективність праці. Серед дослідників, які ґрунтовно аналізують ці питання, можна відзначити Р. Арві, О. Байєра, Г. Батранак, Д. Бакотич, Ф. Герцберга, Т. і В. Гітісів, І. Галецьку, М. Гауер, Н. Губу, Д. Діденко, Н. Дончевську, І. Зязюн, С. Кайпа, О. Креденцера, С. Моцну, С. Піді, М. Ходаковську та інших.

Особливої актуальності набуває дослідження задоволеності працею жінок зрілого віку. Цей період життя характеризується переосмисленням життєвих цінностей, переглядом професійних амбіцій і прагненням знайти баланс між професійним розвитком, сімейними обов’язками та особистісною самореалізацією. Жінки зрілого віку часто стикаються з низкою психологічних викликів: рольовими конфліктами, змінами соціального статусу, страхом професійної стагнації чи втрати роботи, переживанням так званої «кризи досягнень». З огляду на значний інтерес до теми задоволеності

працею в закордонних і вітчизняних дослідженнях, питання психологічних особливостей цього феномена у жінок зрілого віку досліджене недостатньо системно.

Актуальність і означена проблема зумовили вибір теми дослідження: «Психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку».

Об'єкт дослідження – задоволеність працею жінок зрілого віку.

Предмет дослідження – психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку, розробити та апробувати програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що розробка та впровадження психологічної програми, спрямованої на розвиток мотивації та покращення міжособистісної взаємодії, сприятиме підвищенню задоволеності працею жінок зрілого віку.

Для досягнення мети було визначено такі завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми задоволеності працею жінок зрілого віку;

2. Емпірично дослідити психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку;

3. Розробити програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку та визначити її ефективність.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, синтез, систематизація, узагальнення, класифікація; емпіричні: бесіда, тестування, анкетування; психодіагностичні: опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт); тест «Мотивації професійної діяльності» К. Замфір; методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Фідлера.

Наукова новизна дослідження полягає у тому що: узагальнено сутність поняття «задоволеність працею»; систематизовано чинники задоволеності працею; визначено психологічні детермінанти задоволеності працею жінок зрілого віку.

Практична значущість результатів дослідження полягає в розробці та апробації авторської програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку. Запропонована програма спрямована на підвищення рівня мотивації, розвиток емоційної стійкості, покращення комунікативних навичок і зміцнення конструктивних міжособистісних взаємин у трудовому колективі. Вона може використовуватися психологами, HR-фахівцями, керівниками організацій. Результати дослідження можуть слугувати основою для удосконалення програм професійного розвитку та корпоративних тренінгів, що враховують вікові та гендерні особливості персоналу. Застосування отриманих висновків дозволить формувати більш сприятливий психологічний клімат у колективі, підвищувати загальний рівень задоволеності працею і зміцнювати соціально-психологічне благополуччя жінок зрілого віку у професійному середовищі.

Апробація результатів дослідження, перелік публікацій автора. Результати дослідження представлені на університетській конференції «Молода наука – 2025» на тему «Внутрішні і зовнішні детермінанти задоволеності працею», яка проходила з 14 по 18 квітня 2025 року в м. Запоріжжі.

Публікації:

1. Бичкова Н. Внутрішні і зовнішні детермінанти задоволеності працею. *Молода наука-2025* : збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених у 5 т. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 345–347.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел із 51 найменування і 4 додатків на 15 сторінках. Загальний обсяг роботи – 79 сторінок. Робота містить 6 таблиць і 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ

1.1. Аналіз сутності поняття «задоволеність працею» у сучасному науковому дискурсі

Питання задоволеності працею є одним із ключових у сучасній психології праці та управлінні персоналом, оскільки воно безпосередньо впливає на продуктивність, мотивацію, добробут працівників та ефективність організацій загалом. У науковому дискурсі останніх десятиріч спостерігається зростання інтересу до поглибленого вивчення цього феномена, що зумовлено як соціально-економічними змінами, так і розвитком теоретичних підходів до розуміння людських потреб та цінностей у професійному середовищі.

Питання задоволеності професійною діяльністю найінтенсивніше досліджувалося у 1970-1980-х роках. Хоча ці напрацювання становлять значну наукову цінність, вони потребують подальшого осмислення і оновлення, особливо з огляду на суттєві соціально-економічні трансформації. У наукових дослідженнях головна увага традиційно приділялася аналізу суб'єктивного відчуття людини щодо власної професійної діяльності. Варто відзначити, що в сучасній психології питання задоволеності працею вивчалося переважно на прикладі робітників промислових підприємств.

Питання дослідження задоволеності працею привертало увагу низки відомих закордонних учених, серед яких Р. Арві, Д. Бакотич, Ф. Герцберг, К. Левін, С. Кайпа, С. Піді та ін., які зробили значний внесок у вивчення цієї проблеми. Варто відзначити, що в Україні дослідження проблеми задоволеності працею почали активно розвиватися відносно нещодавно. Цією темою займаються такі вітчизняні науковці, як І. Галецька, М. Гауер, І. Зязюн, Н. Дончевська, Л. Карамушка, О. Кокун, Ю. Кушнір та ін.

Для глибшого розуміння сутності поняття «задоволеність працею» необхідно звернутися до психологічного трактування самого терміну «задоволеність». Згідно з визначенням із психологічного словника, задоволеність – це суб'єктивна оцінка якості різноманітних аспектів життя та діяльності, включаючи умови існування, міжособистісні взаємини, ставлення до інших людей і до самого себе (самооцінка) [22]. Своєю чергою, соціологічний словник подає це поняття як стан відповідності між вимогами, які працівник висуває до змісту та умов праці, та його суб'єктивною оцінкою можливостей задоволення власних потреб [18].

У сучасній психології задоволеність працею трактується як комплексна психологічна характеристика, що відображає ставлення людини до різних сторін своєї професійної діяльності. Це поняття охоплює задоволення працівника умовами праці, рівнем матеріальних і нематеріальних винагород, можливостями для особистісного і професійного розвитку, атмосферою в колективі та якістю взаємин із колегами, а також відчуттям захищеності від зовнішніх ризиків [15].

На початку XX ст. Р. Хоппок одним із перших сформулював концепцію задоволеності працею, трактуючи її як поєднання психологічних, фізіологічних та зовнішніх чинників, які дають підстави людині впевнено сказати: «Я задоволений своєю роботою» [32].

Відомий закордонний дослідник Дж. Муллінс розглядав задоволеність працею як багатовимірне явище, що має різний зміст для різних людей. Він акцентував увагу на тісному взаємозв'язку між рівнем задоволеності працею та мотивацією працівника [43].

Задоволеність розглядається, як важлива складова психологічного благополуччя людини, і належить до сфери «внутрішніх» або «суб'єктивних» емоційних переживань. Задоволеність працею у праці С. Кайпа та його співавторів трактується як індивідуальне сприймання того, наскільки виконувана робота дає змогу реалізувати особисті цінності та уподобання, що відповідають потребам людини, а також як емоційна реакція на різні сторони професійної діяльності [37].

Дослідники О. Хандій та Д. Кобцева визначають задоволеність працею як показник впливу кадрової стратегії підприємства та організаційних умов роботи на рівень благополуччя співробітників [20].

Автори Н. Дончевська та Ю. Кушнір розглядають задоволеність працею як співвідношення між очікуваннями працівника стосовно змісту роботи, умов її виконання та оплати і реальною ситуацією на підприємстві. Інакше кажучи, це суб'єктивна оцінка працівником того, наскільки умови праці на підприємстві відповідають його власним потребам і професійним запитам [11, 112].

На думку А. Василик, Т. Вонберга та М. Дорош, задоволеність працею – це внутрішній психологічний стан, що відображає загальну позитивну оцінку працівником своєї професійної діяльності та умов роботи. Вона охоплює ставлення до змісту і організації праці, умов і засобів виконання завдань, мотиваційних чинників, соціальних контактів у колективі та загального психологічного клімату. Також важливими складовими виступають усвідомлення значущості власної роботи, затребуваність професійних умінь і навичок, а також система матеріального та нематеріального стимулювання. Це включає рівень оплати праці, принципи її розподілу, умови й режими роботи, стиль керівництва та загальну ефективність кадрової політики організації [5].

У своїх дослідженнях О. Лук спочатку описував задоволеність працею як позитивний, приємний емоційний стан, що виникає в результаті оцінки людиною власної праці або професійного досвіду. Згодом він уточнив це поняття, визначивши його як підсумок оцінювання власної діяльності, що дає змогу досягти певних цінностей, пов'язаних із роботою, за умови, що ці цінності сприяють задоволенню особистісних потреб індивіда [40].

На думку М. Гауер та М. Кармінської-Бєлоброової, задоволеність працею – сукупність позитивних емоцій працівника, що з'являються під час оцінки ним власного становища у процесі виконання трудових обов'язків. Цей показник відображає ступінь успішної адаптації співробітника в межах підприємства [9, 56].

Дослідниця В. Квін підкреслювала, що задоволеність працею є однією з ключових складових загальної задоволеності життям, а її рівень безпосередньо впливає на психологічне благополуччя людини [46].

Вітчизняний дослідник О. Кокун розглядає задоволеність працею як провідну характеристику професійної спрямованості та самореалізації спеціаліста. Він виділяє основні компоненти цього явища: задоволення рівнем заробітної плати, кар'єрними можливостями та соціальним статусом. Крім того, науковець підкреслює, що задоволеність професійною діяльністю має тісний зв'язок із індивідуальними особливостями особистості [12, 14].

Працівник, який відчуває задоволення від своєї діяльності, зазвичай не прагне змінювати місце роботи. Натомість високий рівень невдоволення суттєво підвищує ймовірність намірів звільнення. А. Дж. Лу та Д. Гурсой наголошують, що висока задоволеність працівників має стратегічне значення для організації, адже позитивна оцінка своєї праці стимулює розвиток як самого працівника, так і компанії загалом. Це підкреслює, що задоволеність роботою не лише свідчить про індивідуальний добробут працівника, а й суттєво впливає на рівень продуктивності та ефективність діяльності організації загалом. Працівники, які почуваються комфортно та цінними на робочому місці, працюють результативніше, ніж ті, хто відчуває невдоволення умовами праці [41].

Як зауважує Д. Шермергорн, задоволеність працею є важливою складовою ефективної поведінки працівника в межах організації. Низький рівень задоволеності призводить до зниження результативності та якості поведінки на робочому місці. Інакше кажучи, між задоволеністю працею та ефективністю організаційної поведінки існує пряма залежність: чим нижчий рівень задоволеності працею, тим менш продуктивно працівник діє у професійному середовищі [47].

Вчені С. Хулін і Т. Джадж спробували глибше проаналізувати поняття задоволеності як багатовимірну психологічну реакцію людини, яка включає когнітивні (оцінювальні), афективні (емоційні) та поведінкові компоненти.

Когнітивна складова задоволеності працею передбачає раціональну та об’єктивну оцінку різних аспектів роботи. Вона може бути одновимірною – якщо стосується лише одного аспекту, як-от заробітна плата чи тривалість відпустки, або багатовимірною, коли працівник оцінює одночасно кілька характеристик роботи. При цьому когнітивна задоволеність більше орієнтована на досягнення певної мети, ніж на окремі деталі трудового процесу. Емоційна (афективна) задоволеність відображає загальне відчуття задоволення від виконання роботи. Попри те, що когнітивна оцінка може сприяти формуванню емоційної задоволеності, ці компоненти залишаються різними за своєю природою, предметом і результатами [33].

Щодо поведінкової складової задоволеності працею, вона детально вивчалася у межах «теорії справедливості», де Р. Нусеман, Й. Хатфілд та Е. Мілс запропонували три моделі поведінкових реакцій на ситуації справедливого чи несправедливого ставлення: доброзичливе ставлення, високу чутливість та нейтральну позицію. На думку авторів, кожен із цих типів по-різному впливає на мотивацію, рівень задоволеності працею та загальну ефективність роботи [34].

«Модель основних самооцінок», запропонована Т. Джадж, Е. Лок і С. Дерхем, уточнила і звузила застосування диспозиційного підходу для дослідження задоволеності роботою, виділивши чотири ключові компоненти, що визначають прагнення особистості до відчуття задоволення працею: рівень самооцінки, загальна самоефективність, локус контролю та нейротизм. Вчені підкреслювали, що високі показники самооцінки, впевненість у власних здібностях (загальна самоефективність), схильність брати відповідальність на себе (внутрішній локус контролю) та низький рівень нейротизму суттєво підвищують рівень задоволеності роботою. Натомість низька самооцінка сприяє виникненню сумнівів у власній компетентності, породжує відчуття невідповідності професійним вимогам, що призводить до тривожності, жалю та розчарування через неможливість досягти бажаних результатів і особистих цілей [36].

Отже, поняття «задоволеність працею» у сучасному науковому дискурсі трактується як складне, багатовимірне явище, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти і відображає ставлення людини до різних аспектів своєї професійної діяльності. Аналіз літератури показує, що задоволеність працею розглядається як суб'єктивна оцінка відповідності роботи особистим потребам і цінностям, як показник психологічного благополуччя та соціально-психологічної адаптації в організації.

У межах нашого дослідження задоволеність працею ми розумітимемо, як інтегральний психологічний стан особистості, що відображає позитивне емоційно-ціннісне ставлення до своєї професійної діяльності, умов її виконання, результатів роботи та соціальних взаємин у трудовому середовищі.

1.2. Чинники задоволеності працею

Задоволеність працею є багатогранним феноменом, який формується під впливом низки різноманітних чинників. Розуміння цих чинників має важливе значення як для наукового аналізу, так і для практичного управління персоналом, адже дозволяє ефективно планувати кадрову політику, підвищувати мотивацію працівників і зменшувати ризики плинності кадрів. У сучасних дослідженнях підкреслюється комплексний характер впливу на задоволеність працею – поєднання матеріальних, соціально-психологічних, організаційних і особистісних аспектів.

Задоволеність працею формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Серед них можна виокремити такі: відповідність рівня складності завдань можливостям працівника успішно їх виконувати; особистий інтерес до процесу роботи; розбіжності у сприйманні правильно виконаної роботи залежно від очікувань працівника; наявність інструментів і технічних засобів, що полегшують виконання обов'язків; висока самооцінка

власних професійних знань і навичок; відчуття взаємної підтримки серед колег під час розв'язання складних професійних завдань. Серед мотиваційних чинників задоволеності працею варто зазначити: розмір заробітної плати, характер взаємин із колегами та керівництвом, можливості кар'єрного просування, умови праці та загальне ставлення до компанії. Проявами незадоволеності роботою часто стають апатія, протести та відчуття розчарування [1].

Дослідник Ф. Герцберг запропонував поділити чинники, які впливають на рівень задоволеності, на дві великі категорії: гігієнічні чинники та чинники-мотиватори. До гігієнічних чинників дослідник відносить такі елементи, як підтримка та співпраця між колегами, позитивна психологічна атмосфера в колективі, визнання досягнень і зусиль працівників, лідерські якості керівника у взаємодії з підлеглими. Також важливу роль відіграють умови праці, рівень оплати, система додаткових винагород і стабільність зайнятості. Ф. Герцберг підкреслював, що самі по собі ці чинники не породжують задоволеності, але їхній дефіцит або погіршення призводять до виникнення незадоволеності. Отже, вони мають превентивний характер і виступають потенційними негативними детермінантами задоволеності працею. Натомість чинники-мотиватори спрямовані безпосередньо на формування задоволеності від трудової діяльності. До них Ф. Герцберг відносить можливість самостійності та відповідальності, реалізацію особистого потенціалу, інтерес до змісту роботи, досягнення поставлених цілей, прагнення до визнання, особистісну самореалізацію та кар'єрні перспективи [30].

Важливо зазначити, що за Ф. Герцбергом, незадоволеність роботою виникає через проблеми саме в гігієнічних умовах, якщо вони не відповідають очікуванням працівника. Проте навіть за умови задоволення цими базовими умовами це не гарантує повної задоволеності працею загалом. Ф. Герцберг співвідносить гігієнічні чинники з базовими фізіологічними потребами у моделі А. Маслоу, підкреслюючи, що

мотиватори відповідають вищому рівню – потребі у самоактуалізації. Науковець вважає, що розвиток мотивуючих чинників можливий лише тоді, коли задоволені базові потреби, і що їхня дія посилюється через ускладнення завдань та застосування творчого підходу в роботі [30].

На думку Дж. Петерсон, на рівень задоволеності працею можуть впливати різноманітні чинники, серед яких виокремлюють:

– демографічні характеристики (зокрема стать, вік, освітній рівень);

– особливості трудової діяльності (наприклад, набутий досвід, професійні навички та майстерність);

– організаційні аспекти (розміри компанії, галузева специфіка, тип трудового договору, умови робочого середовища);

– персональні чинники (розмір заробітної плати, безпечність умов праці, система оплати та ступінь залученості до роботи) [1].

Серед ключових чинників, що впливають на рівень задоволеності працею, Н. Дончевська та Ю. Кушнір виокремлюють характер взаємин із колегами, організацію робочого часу, ставлення працівника до самої установи чи підприємства, можливість кар'єрного зростання, взаємини з керівництвом та рівень оплати праці. Прояви незадоволеності роботою можуть мати різні форми – від проявів лояльності чи відкритого протесту до відчуття зневіри і зневаги [11, 113]. Крім того, слід враховувати й фізичні та психологічні наслідки, зокрема розвиток професійних стресів, які у Міжнародній класифікації хвороб 11 перегляду виокремлюються як самостійний стан і можуть призводити до виникнення синдрому професійного вигорання [50].

Дослідники також підкреслюють взаємозв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та її успішністю. Дж. Сігал та Д. Боуен довели, що продуктивність праці виступає результатом задоволення як внутрішніми аспектами роботи (змістом діяльності), так і зовнішніми чинниками (умовами праці, рівнем оплати). Це свідчить про те, що різні форми задоволеності працею здатні по-різному впливати на окремі показники ефективності

професійної діяльності, і навпаки – сама успішність роботи може формувати рівень задоволеності нею [49].

У своєму емпіричному дослідженні Б. Барчі зазначає, що серед чинників, які визначають рівень задоволеності чи незадоволеності безробітних своєю попередньою роботою, спостерігається помітне переважання гігієнічних чинників над мотиваційними у всіх досліджених вибірках. Це вказує на те, що колишній професійний досвід респонденти схильні оцінювати переважно в негативному світлі. Така тенденція може свідчити про активацію психологічних захисних механізмів, які допомагають зберегти адекватну самооцінку та цілісність Я-концепції людей, які наразі перебувають у стані безробіття [2, 29].

Використовуючи модель Р. Падке, можна виокремити десять ключових чинників, що визначають рівень задоволеності працею (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Чинники задоволеності працею за Р. Падке [45]

Важливим є баланс між роботою та особистим життям: гнучкий графік, віддалені чи гібридні формати, можливість вирішувати особисті справи знижують перевантаження і підвищують задоволення від роботи. Не менш

значущими є здоров’я та безпека – роботодавець має створювати безпечні умови та забезпечувати медичну підтримку, дбаючи про профілактику та загальний добробут персоналу. Цінності компанії, які збігаються з особистими переконаннями працівника, зміцнюють його лояльність і залученість. Важливу роль також відіграє визнання заслуг – оцінка і похвала за досягнення підвищують мотивацію і відчуття значущості. Взаємини з керівництвом теж мають значення: підтримка, увага до індивідуальності і відкрита комунікація сприяють високому моральному духу. Оплата праці, яка є справедливою та конкурентною, визнає внесок працівника та відповідає його очікуванням, задовольняючи як базові, так і вищі потреби. Комфортні і безпечні умови праці стимулюють ефективність і загальне задоволення від діяльності. Визнання індивідуальних стилів роботи та надання творчої свободи підвищують самореалізацію і залученість персоналу. Також важливі можливості навчання та розвитку, що мотивують працівників і забезпечують їхнє професійне зростання. Нарешті, участь у значущих завданнях, що вимагають відповідальності та ініціативи, формує відчуття довіри з боку роботодавця та підсилює задоволеність роботою [45].

Низка дослідників (П. Герцберг, Е. Лоулер, Л. Портер та ін.) наголошують на тісному зв’язку між рівнем задоволеності професійною діяльністю та матеріальними вигодами, такими як заробітна плата, фінансове стимулювання та різноманітні бонуси, адже саме цей аспект найчастіше сприймається як найочевидніший у трудовій діяльності [31; 39]. Водночас важливу роль відіграють і професійні пільги чи привілеї, якими працівник має можливість користуватися.

Закордонні дослідники Д. Шульц і С. Шульц трактують задоволеність професійною діяльністю як комплекс психологічних установок, що формуються у працівника стосовно його трудової діяльності в межах організації. У процесі професійної адаптації ключову роль відіграють мотивація до праці та рівень задоволення нею. Науковці виділяють низку соціально-психологічних чинників, що впливають на рівень задоволеності

професійною діяльністю:

– статус посади – чим вища посада співробітника, тим вищий рівень його задоволення роботою;

– когнітивні здібності – коли рівень завдань не відповідає інтелектуальним можливостям працівника (завдання занадто прості або надто складні), це спричиняє відчуття нереалізованості і незадоволення;

– відповідність роботи здібностям (конгруентність) – рівень задоволеності зростає тоді, коли професійні завдання відповідають можливостям працівника;

– ставлення в організації – сприймання ставлення як справедливого чи несправедливого впливає на загальну задоволеність трудовою діяльністю;

– стан здоров'я – має безпосередній вплив на сприймання роботи;

– трудовий стаж – задоволеність зростає зі збільшенням досвіду роботи;

– емоційна стабільність і здатність до адаптації – працівники з високою адаптивністю та емоційною врівноваженістю демонструють вищий рівень задоволення працею;

– організація вільного часу – корпоративні заходи та свята сприяють зростанню задоволеності роботою;

– роль сім'ї – підтримка та схвалення сім'єю професійних обов'язків працівника підвищує його задоволення професійною діяльністю [48].

Дослідниця Л. Джуелл зазначає, що психологічні передумови задоволеності працею працівників ґрунтуються на їхніх стійких особистісних характеристиках, які можуть як сприяти формуванню задоволеності роботою, так і зумовлювати її відсутність незалежно від конкретних обставин у самій організації. На думку дослідниці, серед низки рис можна виокремити п'ять ключових особистісних чинників, безпосередньо пов'язаних із задоволеністю працею:

– сумлінність – передбачає працьовитість, організованість, надійність і наполегливість. Протилежністю є неорганізованість, лінь і ненадійність;

– екстраверсія – характеризується товариськістю, активністю, комунікабельністю. Їй протистоїть інтроверсія – замкнутість, сором’язливість і м’якість;

– доброзичливість – означає готовність до співпраці та вміння викликати довіру. Протилежними рисами є холодність та ворожість;

– емоційна врівноваженість – проявляється у спокої, впевненості та психологічній стійкості. Натомість невпевненість, тривожність і нестабільність знижують задоволеність;

– відкритість до нового досвіду – включає креативність, допитливість, здатність до сприйняття нового. Протилежність – обмеженість інтересів і прагматичність. Крім основних, Л. Джуелл також виділяє додаткові особистісні характеристики, що впливають на рівень задоволеності працею:

– афективний стан – схильність до переважно позитивного або негативного настрою;

– локус контролю – внутрішній (готовність брати відповідальність на себе) чи зовнішній (схильність покладати відповідальність на обставини);

– тип поведінки (А чи Б) – перший тип схильний до поспіху, суперництва, імпульсивності; другий – до спокою та неквапливості;

– рівень самооцінки – здатність адекватно оцінювати власні можливості, без схильності до надмірного заниження чи переоцінки;

– самоконтроль – уміння адаптувати власну поведінку до соціальних очікувань і ситуацій, щоб справити позитивне враження;

– мотивація до досягнень – прагнення успішно виконувати складні завдання й перевершувати інших;

– макіавеллізм – схильність використовувати маніпуляції для досягнення особистих цілей [35]. Отже, задоволеність професійною діяльністю значною мірою залежить не лише від зовнішніх умов праці, а й від комплексу особистісних рис і характеристик працівника.

Вчений Й. Лу та його колеги встановили, що хоча прихильність до роботи виступає первинним чинником формування задоволеності нею,

індивідуальна нестабільність як фізична, так і психічна, що виникає через емоційно напружену працю, безпосередньо чи опосередковано знижує продуктивність. Це породжує негативні емоції, які підривають прихильність працівника до своєї діяльності, що зрештою негативно позначається на його задоволеності працею [42].

Отже, задоволеність працею є багатофакторним явищем, формування якого зумовлюється як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Аналіз досліджень свідчить про те, що на рівень задоволеності впливають матеріальні аспекти (умови праці, заробітна плата, пільги), соціально-психологічні чинники (відносини з керівництвом і колегами, атмосфера в колективі), організаційні характеристики (розмір компанії, тип трудового договору, можливості кар'єрного розвитку), а також індивідуальні особистісні риси працівника (самооцінка, мотивація до досягнень, емоційна врівноваженість, стиль поведінки).

1.3. Психологічні детермінанти задоволеності працею жінок зрілого віку

Задоволеність працею є багатовимірним феноменом, який формується під впливом комплексу чинників, серед яких особливе місце займають психологічні детермінанти. Для жінок зрілого віку ці чинники набувають специфічного змісту і значення, адже їхнє професійне життя часто супроводжується змінами соціальних ролей, накопиченим життєвим досвідом, переоцінкою цінностей і потребою у балансі між роботою та особистим життям.

Насамперед необхідно визначити межі зрілого віку особистості. Сучасна наука досі не має єдиної загальноприйнятої класифікації вікових періодів розвитку людини. Протягом різних історичних етапів робилися численні спроби впорядкувати та систематизувати вікові межі та характеристики кожного періоду життя. У результаті цього виникла низка

різних класифікацій, кожна з яких має власні критерії та підходи до визначення вікових етапів.

У різних наукових класифікаціях зрілість і дорослість визначаються по-різному. Наприклад, Дж. Біррен окреслює зрілий період як вік від 25 до 50 років [25]. Д. Бромлі поділяє життєвий шлях на п’ять циклів розвитку: внутрішньоутробний період, дитинство, юність, дорослість і старість. При цьому цикл «дорослість» (зрілість) він деталізує на три етапи: ранню дорослість (21-25 років), середню дорослість (25-40 років) і пізню дорослість (40-55 років) [26].

У концепції Е. Еріксона рання зрілість триває приблизно від 20 до 25 років, середня зрілість – від 26 до 64 років, а пізня зрілість починається з 65 років [28]. Згідно з однією з поширених сучасних міжнародних класифікацій, зрілий вік охоплює період від 40 до 65 років [46]. У фундаментальному посібнику з психології розвитку під редакцією Р. Крайг ранню дорослість визначають у межах від 20 до 40 років, середню – від 40 до 60 років, а пізню – від 60 років і старше [27].

Цікавий і важливий аспект досліджуваної проблеми представлений у роботі Н. Пилипенко, яка аналізує психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної та життєвої кризи. Авторка акцентує на тому, що цей процес часто ускладнюється перетином із віковими та сімейними кризами, а також іншими побутовими труднощами, що можуть уповільнювати як психологічний, так і соціальний розвиток людини. Особливу увагу приділено афективним наслідкам таких «амортизаційних» процесів, зокрема явищам психоемоційного вигорання, хронічної втоми та виснаження, що виникають через блокування самоактуалізаційних прагнень під впливом професійних криз та інших детермінант [16].

Період зрілого віку вирізняється специфічною соціальною ситуацією розвитку, яка характеризується найповнішою реалізацією особистісного потенціалу в професійній, творчій і сімейній сферах. У цей час людина здобуває особливий авторитет як у молодших, так і в старших поколінь,

досягаючи більшої незалежності від впливу батьків і водночас зберігаючи довірливі взаємини зі своїми дітьми. Накопичений досвід і впевненість у власних силах дозволяють приймати важливі рішення з більшою легкістю, ніж у молоді роки [20].

Вчена О. Столяренко підкреслює важливість формування особистої ідентичності як базової потреби людини, що забезпечує відчуття власної унікальності та справжності. При цьому просте копіювання чужих моделей поведінки чи конформізм не ведуть до становлення автентичної ідентичності [19].

Особливо гостро для жінок середнього віку постає завдання знайти баланс між сімейними обов'язками та прагненням до професійної самореалізації. У науковій літературі це явище відоме як «рольовий конфлікт працюючої жінки», що відображає суперечності між традиційними очікуваннями щодо жіночих ролей та реаліями сучасного суспільного життя. Цю тему глибоко досліджує Х. Янг, аналізуючи, як жінки переживають і долають цей конфлікт [51].

У зрілому віці особливо важливою стає потреба у самовизнанні та прийнятті себе, що проявляється у позитивному ставленні до власних здібностей, життєвої сили, самостійності та здатності контролювати власне життя. Коли виникає загроза зниження самоповаги, жінки часто застосовують психологічні захисні стратегії. Якщо ж підтримувати позитивне ставлення до себе тривалий час не вдається, це може спричиняти розвиток депресивних станів і психосоматичних порушень [7].

У дисертаційному дослідженні О. Віговська, звертаючись до досліджень М. Хорнера, аналізує цікавий феномен, відомий як «страх успіху». Це явище проявляється в тому, що жінки інколи підсвідомо уникають значних досягнень, особливо у змаганні з чоловіками, через побоювання осуду суспільства та втрати традиційно сприйнятої жіночності. Така тенденція добре ілюструє складність подолання викликів зрілого віку для жінок, які намагаються знайти баланс між професійним розвитком, особистісним зростанням і збереженням жіночої ідентичності [7].

Період середньої дорослості характеризується не лише закріпленням уже досягнутого, але й глибоким переосмисленням власного професійного шляху. У цей час жінки можуть особливо гостро відчувати незадоволеність своєю кар'єрою, що інколи штовхає їх на кардинальну зміну професійного напряму. Такі зміни супроводжуються високим рівнем емоційного напруження, стресом і навіть симптомами професійного вигорання [20].

Низка жінок після 40 років переживають так звану «кризу досягнень» – період глибинного переосмислення власних професійних результатів і прагнення реалізувати прихований потенціал. Це може проявлятися у зміні професійної діяльності, пошуку нового покликання або посиленій увазі до власного професійного розвитку. Водночас такі трансформації часто супроводжуються сумнівами у власних силах і страхом можливих невдач.

Особливо тривожним є усвідомлення ризику втрати роботи наприкінці середнього віку, адже ця перспектива не лише пов'язана з фінансовими труднощами, але й із відчуттям втрати життєвих орієнтирів та завершення активної фази життя. Конструктивне ставлення до старіння і прийняття його як природного етапу життєвого циклу допомагає більш спокійно ставитися до цих змін і усвідомлено планувати подальше життя [20].

Українські дослідники О. Василенко та Н. Кордунова дійшли висновку, що жінки зрілого віку схильні реалізовувати себе у професійній сфері переважно через стратегію соціального самоствердження. Їхня задоволеність працею значною мірою пов'язана із задоволенням від власних професійних досягнень, відповідністю рівня амбіцій у трудовій діяльності, а також якістю взаємин із колегами та керівництвом [4].

Дослідження В. Майструк виявляють помітні відмінності у рівні самоприйняття та загального психологічного добробуту між жінками віком до і після 40 років. Молодші жінки схильні відчувати нижчий рівень задоволення собою, мають менш розвинені соціальні зв'язки та демонструють меншу готовність до особистісного розвитку. Такі результати можуть пояснюватися посиленим соціальним тиском, який сучасні молоді

жінки відчувають через очікування досягти одночасних успіхів як у професійній сфері, так і в особистому житті. Цей тиск часто породжує невпевненість у собі, схильність до порівнянь із іншими та зниження самооцінки [13].

Отже, задоволеність працею жінок зрілого віку є результатом складної взаємодії психологічних чинників, соціальних очікувань та індивідуальних особливостей розвитку. Цей період життя супроводжується переосмисленням життєвих цінностей, переглядом професійних досягнень і спробами зберегти баланс між особистісною самореалізацією та виконанням сімейних обов'язків.

Для жінок зрілого віку особливого значення набувають такі психологічні детермінанти, як потреба у самовизнанні та самоприйнятті, збереження відчуття власної цінності, подолання страху невдачі чи соціального осуду. Виклики цього періоду можуть посилювати рольові конфлікти, загострювати страх втрати роботи і підвищувати ризики емоційного вигорання. Водночас зрілість відкриває можливості для максимальної реалізації професійного і особистісного потенціалу, зміцнення соціального статусу та передачі накопиченого досвіду молодшим поколінням. Усвідомлене прийняття вікових змін, розвиток власної ідентичності та використання стратегій соціального самоствердження допомагають жінкам цього віку підтримувати високу мотивацію та задоволення від праці.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ

2.1. Організація і методи дослідження

У сучасних соціально-економічних умовах праця виступає не лише джерелом матеріального забезпечення, але й важливим елементом самореалізації, підтримання соціального статусу та психологічної стабільності особистості. Для жінок зрілого віку ці аспекти набувають особливого значення, адже на даному етапі життєвого шляху поєднуються професійний досвід, усталена система цінностей та нові виклики, пов’язані зі змінами у робочому середовищі та особистісних пріоритетах.

Дослідження психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку є важливим етапом наукової роботи, оскільки воно дозволяє не лише перевірити сформульовані теоретичні положення, а й виявити комплекс специфічних чинників, які безпосередньо впливають на рівень їх професійного благополуччя.

Для вивчення психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку було організовано та проведено емпіричне дослідження на базі РО ЦХВЄ «СЛОВО ЖИТТЯ». Вибір саме цієї організації був зумовлений можливістю охопити однорідну за соціально-демографічними характеристиками групу досліджуваних, що забезпечує точність та надійність отриманих результатів. Дослідження проводилося у сприятливих умовах, що дозволяли забезпечити добровільність участі, конфіденційність відповідей та створення атмосфери довіри, необхідної для отримання достовірних даних.

У дослідженні взяли участь 44 жінки віком від 35 до 45 років, що відповідає періоду зрілого віку за віковою періодизацією розвитку

особистості. Цей віковий діапазон було обрано з урахуванням того, що саме в цей час жінки, як правило, мають значний професійний досвід, сформовану систему цінностей, певну стабільність у професійній діяльності, а також можуть стикатися з новими викликами, пов’язаними зі змінами у кар’єрних пріоритетах, робочому середовищі та особистісному житті.

До вибірки увійшли жінки, зайняті у різних сферах професійної діяльності, що дозволило охопити широкий спектр трудових умов та специфіки професійних обов’язків. Серед досліджуваних були представниці освітньої галузі (вчителі, вихователі, викладачі), медичної сфери (медичні сестри, лікарі, фармацевти), адміністративно-управлінського сектору (адміністратори, секретарі), сфери обслуговування (продавці, консультанти, перукарі) та соціальної роботи (соціальні працівники).

Критеріями включення до вибірки були: наявність офіційної зайнятості, стаж роботи не менше 5 років, відсутність гострих психічних або соматичних захворювань, здатних суттєво вплинути на результати дослідження. Добір респонденток здійснювався за принципом добровільності та згоди на участь після ознайомлення з метою і завданнями дослідження.

Отримана вибірка є репрезентативною для поставлених дослідницьких завдань, що дозволило на основі аналізу емпіричних даних зробити обґрунтовані висновки щодо психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку.

Дослідження з визначення психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку тривало з травня по липень 2025 року і було реалізовано в три послідовні етапи, кожен з яких мав чітко визначену мету, завдання та зміст.

Перший етап мав підготовчо-діагностичний характер. На цьому етапі було сформовано дослідницьку вибірку та проведено добір психодіагностичного інструментарію, здатного комплексно оцінити психологічні особливості задоволеності працею. Вибір методик обґрунтовувався їх валідністю, надійністю та відповідністю дослідницьким

завданням. Крім того, було здійснено опис кожного інструменту, інструкції та способи обробки результатів. Після цього проведено емпіричне дослідження, яке включало індивідуальне тестування досліджуваних у стандартизованих умовах. Отримані дані були систематизовані, проведено первинний аналіз, що дозволив окреслити ключові тенденції та визначити зони психологічної підтримки і розвитку.

Другий етап передбачав розробку та впровадження цільової програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку. Програма будувалася з урахуванням результатів попереднього етапу та включала комплекс психологічних заходів, спрямованих на підвищення рівня професійного благополуччя, розвиток позитивного ставлення до професійної діяльності, підсилення мотивації та формування ресурсних стратегій подолання професійних труднощів. Упровадження програми здійснювалося у груповому форматі.

Третій етап мав оціночно-аналітичний характер і був спрямований на визначення ефективності впровадженої програми. Для цього повторно застосовувалися ті самі психодіагностичні методики, що й на першому етапі, з метою порівняння результатів до та після реалізації програми. Проведено обробку даних, яка дозволила виявити динаміку змін у показниках задоволеності працею та її психологічних детермінант.

Для проведення емпіричного дослідження з визначення психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку було використано низку психодіагностичних методик:

– опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт);

– тест «Мотивації професійної діяльності» К. Замфір;

– методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Фідлера. Розлянемо детальніше психодіагностичний інструментарій кожної з них.

Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт) (додаток А). Методика спрямована на комплексне вивчення суб’єктивної оцінки респондентами різних аспектів своєї професійної діяльності, що дає

змогу визначити як загальний рівень задоволеності роботою, так і її окремі складові.

Опитувальник містить 38 тверджень, кожне з яких описує певний чинник трудової діяльності – від міжособистісних взаємин у колективі до можливостей професійного зростання. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї задоволеності кожним із цих аспектів за п’ятибальною шкалою: 1 – абсолютно незадоволена, 2 – переважно незадоволена, 3 – важко сказати, і так, і ні, 4 – переважно задоволена, 5 – задоволена повністю. Передбачена інструкція наголошує на важливості швидких та відвертих відповідей, адже у тесті не існує правильних чи неправильних варіантів. Опитування проводиться конфіденційно, результати зберігаються у зашифрованому вигляді й використовуються лише у науково-узагальненій формі.

Структура методики передбачає п’ять субшкал, що відображають ключові виміри задоволеності роботою:

– ресурсність середовища (пункти 1-8) – оцінює якість міжособистісних взаємин, психологічну атмосферу, рівень матеріального та нематеріального забезпечення;

– організованість праці (пункти 9-16) – відображає справедливість розподілу обов’язків, чіткість правил, ефективність комунікації та якість організації робочих процесів;

– баланс роботи і життя (пункти 17-24) – характеризує можливість поєднувати професійну діяльність із сімейним та особистим життям, відпочинком і хобі;

– соціальна цінність праці (пункти 25-30) – визначає, наскільки робота відповідає цінностям особистості, її користь для суспільства та престиж професії;

– простір професійного росту та самореалізації (пункти 31-38) – оцінює можливості кар’єрного зростання, саморозвитку, творчого внеску та впливу на процеси в організації.

Для інтерпретації результатів підраховується середньоарифметичний бал за кожною субшкалою (суму оцінок ділять на кількість пунктів у відповідній шкалі). Показники інтерпретуються у діапазоні від 1 до 5 балів: чим вищий бал, тим більший рівень задоволеності роботою чи її окремим аспектом. Загальний показник задоволеності роботою розраховується як сума балів за всіма 38 пунктами з подальшим визначенням середнього значення. Методика дозволяє формувати як індивідуальні профілі, що відображають особисті особливості задоволеності працею, так і групові узагальнення для порівняльного аналізу.

Тест «Мотивації професійної діяльності» К. Замфір (додаток Б). Для вивчення мотиваційної складової професійної діяльності у дослідженні було застосовано опитувальник К. Замфір, побудований на концепції внутрішньої та зовнішньої мотивації. Даний інструмент дозволяє не лише визначити домінуючий тип мотивації, але й проаналізувати її структурні елементи у контексті трудової активності.

Внутрішня мотивація відображає ситуацію, коли основним стимулом для виконання роботи є інтерес до її змісту, задоволення від процесу та досягнення результату. Зовнішня мотивація, навпаки, ґрунтується на прагненні отримати винагороду чи інші блага, що не є безпосередньою частиною трудової діяльності (наприклад, фінансова компенсація, підвищення соціального статусу, схвалення з боку керівництва або колег).

К. Замфір запропонував диференціювати зовнішню мотивацію на позитивну та негативну. Зовнішня позитивна мотивація охоплює стимули, спрямовані на досягнення професійного успіху: фінансову стабільність, кар’єрний ріст, авторитет і суспільне визнання. Внутрішня позитивна мотивація пов’язана із задоволенням від самого процесу роботи, можливістю розкриття власного потенціалу та особистісним зростанням у межах професії. Зовнішня негативна мотивація виникає у разі прагнення уникнути санкцій, осуду чи інших небажаних наслідків; вона вважається менш ефективною та здатною знижувати якість професійного функціонування.

Методика передбачає оцінювання кожного мотиву за п’ятибальною шкалою, де респондент самостійно визначає рівень значущості конкретного стимулу для себе. За підсумками відповідей розраховуються три окремі індекси:

– ВМ – показник внутрішньої мотивації;

– ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація;

– ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

Отримані дані дозволяють сформувати мотиваційний профіль особистості, що відображає співвідношення між цими трьома компонентами. Найсприятливішими для ефективної професійної діяльності вважаються такі комбінації:

– тип 1: ВМ > ЗПМ > ЗНМ – домінує внутрішня зацікавленість у роботі;

– тип 2: ВМ = ЗПМ > ЗНМ – внутрішня і зовнішня позитивна мотивація перебувають у рівновазі за мінімального впливу зовнішньої негативної.

Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Фідлера (додаток В). Методика використовується для виявлення особливостей соціально-психологічного клімату в робочому середовищі. Її основне призначення полягає у фіксації специфіки міжособистісних взаємин і емоційного стану колективу шляхом оцінювання пар характеристик, протилежних за значенням, які відображають загальну атмосферу групи. Теоретичною базою цієї методики є концепція семантичного диференціалу.

Метод семантичного диференціалу дозволяє аналізувати як смислове наповнення, так і емоційні відтінки, що супроводжують вербальні описи явищ і понять. Ключовим інструментом виступає спеціальна оцінювальна шкала, побудована на принципі біполярних полюсів. Запропонований Ч. Осгудом у 1957 році, цей підхід надає можливість не лише виявляти базове значення слова чи характеристики, а й фіксувати додаткові семантичні та стилістичні конотації, а також емоційно-експресивні відтінки, що впливають на сприймання.

У контексті оцінювання психологічного клімату колективу цей метод поєднує контрольовані асоціативні реакції з особистісними суб'єктивними оцінками респондентів, зафіксованими за допомогою шкали. Такий підхід забезпечує отримання цілісного уявлення про внутрішню атмосферу колективу, що враховує як раціональні, так і емоційно-чуттєві аспекти її сприймання. Обробка результатів за методикою «Оцінка психологічної атмосфери у колективі» передбачає кілька послідовних кроків, які забезпечують перехід від індивідуальних оцінок респондентів до узагальненої характеристики емоційно-психологічного клімату групи.

Спочатку для кожного з десяти пунктів шкали обчислюється середнє значення на основі індивідуальних профілів учасників. Кожна відповідь оцінюється за восьмибальною шкалою – від 1 балу (мінімальна вираженість характеристики) до 8 балів (максимальна вираженість). Далі отримані середні оцінки по кожному пункту формують узагальнений середній профіль колективу. Для цього підраховується сума середніх значень за всіма пунктами і ділиться на загальну їх кількість (10).

Підсумковий показник, що відображає інтегральну оцінку психологічної атмосфери, заноситься на графік «Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі». Саме цей середній бал виступає ключовим індикатором емоційного фону та соціально-психологічного клімату в колективі.

Інтерпретація результатів здійснюється за трьома діапазонами:

– 39 балів і менше – свідчать про сприятливу, доброзичливу атмосферу, де міжособистісні взаємини побудовані на довірі та взаємоповазі;

– від 40 до 59 балів – відображають середній рівень клімату, коли в колективі існують окремі дестабілізуючі чинники, що потребують уваги та корекції;

– від 60 до 80 балів – сигналізують про несприятливу, конфліктну або напружену атмосферу, яка може негативно впливати на ефективність спільної діяльності та емоційний стан працівників. Такий алгоритм

підрахунку та аналізу забезпечує об’єктивне і водночас змістовне відображення соціально-психологічного клімату, враховуючи як кількісні показники, так і їх якісне значення для функціонування колективу.

Отже, організація та методи дослідження були побудовані таким чином, щоб забезпечити максимальну надійність, репрезентативність та валідність отриманих результатів щодо психологічних особливостей задоволеності працею жінок зрілого віку. Добір респонденток дав змогу сформувати однорідну та водночас достатньо різнопланову вибірку, що дозволяє робити узагальнення для цільової групи. Використання комплексу перевірених психодіагностичних методик дало змогу охопити ключові аспекти професійного благополуччя: від емоційного ставлення до роботи та її змісту до соціальних і організаційних умов праці.

Триетапна структура дослідження забезпечила комплексний підхід до вивчення проблеми та дала змогу не лише зафіксувати актуальний стан, але й виявити потенціал для позитивних змін. Чітке дотримання етичних норм, конфіденційності та добровільності участі сприяло створенню атмосфери довіри та підвищенню достовірності отриманих даних.

2.2. Програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку

Задоволеність працею є одним із ключових чинників професійного та особистісного благополуччя, що значною мірою визначає рівень продуктивності, мотивації та емоційного стану працівника. Для жінок зрілого віку цей аспект набуває особливого значення, адже у цей період часто спостерігається переоцінка життєвих цінностей, зміна кар’єрних орієнтацій і підвищена чутливість до соціально-психологічного клімату на роботі. Програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку спрямована на формування та розвиток внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які сприяють підвищенню рівня задоволеності працею, гармонізації міжособистісних взаємин у колективі та зміцненню психологічного благополуччя жінок

зрілого віку. Вона поєднує в собі елементи тренінгових занять, психоедукаційних модулів та індивідуальної роботи, що дозволяє врахувати індивідуальні потреби та професійні особливості досліджуваних.

Метою психологічної програми є підвищення рівня задоволеності працею жінок зрілого віку шляхом розвитку їхньої внутрішньої мотивації та покращення міжособистісної взаємодії у робочому середовищі. Програма спрямована на формування позитивного ставлення до власної професійної діяльності, зміцнення впевненості у власних силах та оптимізацію комунікативних навичок, що у підсумку має сприяти ефективнішому виконанню трудових завдань та покращенню психологічного самопочуття.

Для досягнення поставленої мети було окреслено низку завдань:

– сприяти усвідомленню жінками зрілого віку власних цінностей, мотивів і ресурсів у професійній діяльності;

– розвивати навички ефективної міжособистісної комунікації та конструктивної взаємодії з колегами;

– підвищувати рівень емоційної стійкості та здатності до саморегуляції в робочих ситуаціях;

– формувати позитивне сприймання власного професійного досвіду та перспектив розвитку кар’єри;

– зменшувати вплив професійного стресу та запобігати зниженню мотивації.

Методи і техніки, використані у програмі, спрямовані на всебічний розвиток внутрішнього потенціалу жінок зрілого віку, підвищення їхньої професійної мотивації та покращення якості міжособистісних взаємин у робочому середовищі. Зокрема, групові дискусії та мозкові штурми застосовувалися для активізації обміну досвідом, думками та ідеями між учасницями, створення атмосфери взаємопідтримки та стимулювання колективного пошуку рішень. Психологічні вправи на розвиток самоусвідомлення, що включали техніки рефлексії та аналіз життєвого і професійного шляху, допомагали учасницям глибше зрозуміти власні

цінності, сильні сторони та внутрішні ресурси. Тренінгові рольові ігри допомагали відпрацьовувати навички ефективної комунікації, асертивної поведінки та конструктивного розв'язання конфліктів, наближаючи їх до реальних робочих ситуацій. Методи арт-терапії (малювання, створення колажів, робота з метафоричними картами) використовувалися як інструмент емоційного розвантаження та візуалізації особистих і професійних цілей, що сприяло зниженню стресу та підвищенню креативності. Важливе місце займали техніки розвитку емоційного інтелекту, зокрема розпізнавання і регуляція власних емоцій, а також розвиток навичок емпатичного слухання для покращення взаєморозуміння у колективі. Використання методів позитивної психології (ведення щоденника досягнень, застосування техніки «трьох позитивів») допомагало учасницям формувати оптимістичне бачення своєї професійної діяльності та підвищувати рівень задоволеності роботою. Доповнювали програму вправи на формування командного духу, спрямовані на розвиток довіри, згуртованості та ефективної співпраці в колективі, що в комплексі підсилювало позитивний ефект від участі в тренінгах.

Програма реалізовувалася у форматі десяти тренінгових занять, кожне з яких тривало 90 хвилин і проводилося 1-2 рази на тиждень, що забезпечувало оптимальне поєднання інтенсивності та часу для засвоєння матеріалу. Загальна тривалість реалізації програми становила шість тижнів (червень-липень 2025 року), що дозволяє учасницям поступово інтегрувати отримані знання та навички у свою професійну діяльність.

Кожне заняття мало чітко визначену структуру, яка сприяла системності та ефективності навчального процесу. Мотиваційна частина спрямована на налаштування учасниць на активну роботу, актуалізацію теми заняття та формування внутрішньої зацікавленості у її опрацюванні. Практичні вправи передбачали використання інтерактивних методів, рольових ігор, дискусій та інших активностей, що дозволяло відпрацювати необхідні навички в безпечному тренінговому середовищі. Групове обговорення забезпечувало обмін досвідом, думками та емоціями між

учасницями, сприяло глибшому розумінню теми та формувало атмосферу підтримки. Рефлексія допомагала усвідомити особисті досягнення, труднощі та нові відкриття, отримані під час заняття, а також підсилювала процес особистісного розвитку. На підсумковому етапі кожної сесії відбувалося визначення індивідуальних домашніх завдань, що стимулювало учасниць до самостійної роботи, закріплення матеріалу та поступового впровадження нових підходів у власну професійну діяльність.

Очікуваними результатами реалізації програми було підвищення рівня задоволеності працею жінок зрілого віку за рахунок комплексного впливу на їхню мотиваційну сферу, комунікативні навички та емоційний стан:

– учасниці продемонструють усвідомленіше ставлення до власної професійної діяльності, чіткіше розумітимуть свої цінності, ресурси та кар’єрні цілі;

– очікується зростання внутрішньої мотивації до виконання робочих завдань, підвищення впевненості у власних силах та здатності долати професійні труднощі;

– завдяки розвитку емоційного інтелекту та навичок конструктивної взаємодії жінки зможуть ефективніше будувати відносини з колегами, що позитивно вплине на психологічний клімат у колективі;

– покращення комунікативних умінь та здатності до розв’язання конфліктів сприятиме зниженню рівня професійного стресу і підвищенню продуктивності;

– також очікується, що учасниці набудуть навичок емоційної саморегуляції та підтримання позитивного мислення, що допоможе їм зберігати працездатність і задоволення від роботи у довгостроковій перспективі. У цілому, реалізація програми має забезпечити не лише зростання індивідуального рівня задоволеності працею, а й сприяти гармонізації міжособистісних взаємин та зміцненню командного духу в колективі.

У таблиці 2.1 подано детально розроблену програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку, яка є комплексним психологічним інструментом, спрямованим на підвищення внутрішньої мотивації, покращення міжособистісної взаємодії та формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Програма побудована за тренінговим принципом і складається з десяти тематичних занять, кожне з яких має чітко визначену мету, логічну структуру та підібраний набір вправ і технік, що відповідають завданням дослідження. Важливим компонентом програми є практична спрямованість: кожне заняття містить інтерактивні вправи, групові обговорення, рефлексивні завдання та домашні завдання, що сприяють закріпленню отриманих знань і навичок у реальних умовах трудової діяльності. Такий підхід забезпечує поступове і системне формування у жінок зрілого віку стійких внутрішніх установок на професійне зростання та підвищення задоволеності працею.

Таблиця 2.1 – Програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку

№	Тема заняття	Мета заняття	Вправи та техніки
1	Вступ. Усвідомлення власної професійної ролі	ознайомити учасниць з програмою, створити атмосферу довіри, актуалізувати особисті очікування та цінності в роботі	вправа «Знайомство в колі» (презентація себе), вправа «Дерево очікувань», групова дискусія «Що для мене задоволення від роботи?», рефлексія
2	Мотивація та професійні цінності	допомогти учасницям визначити особисті мотиви та цінності, пов’язані з професійною діяльністю	техніка «Колесо життєвого та професійного балансу», вправа «Мої внутрішні ресурси», мозковий штурм «Що мене надихає на роботі?», рефлексія
3	Емоційний інтелект у професійному середовищі	розвивати навички розпізнавання і регуляції емоцій, підвищити рівень емпатії	вправа «Емоційний словник», техніка «Стоп-пауза», рольові ігри «Емпатичне слухання», рефлексія

Продовження таблиці 2.1

4	Ефективна комунікація та зворотний зв'язок	відпрацювати навички чіткого і доброзичливого спілкування, вчити надавати та отримувати конструктивний зворотний зв'язок	рольова гра «Ситуація на роботі», вправа «Я-повідомлення», групове обговорення «Як ми чуємо одне одного?», рефлексія
5	Асертивність і розв'язання конфліктів	формувати вміння відстоювати власну позицію без агресії та пасивності, вчити конструктивно виходити з конфліктних ситуацій	рольові ігри «Переговори з колегою», вправа «Три стилі поведінки», техніка «Сендвіч» для зворотного зв'язку, рефлексія
6	Позитивне мислення та стресостійкість	розвивати здатність бачити можливості у складних ситуаціях, знижувати вплив стресу на роботу	техніка «Три позитиви», вправа «Мої ресурси у складні моменти», арт-терапевтичне завдання «Мій щит від стресу», рефлексія
7	Самоусвідомлення і планування розвитку	поглибити розуміння власних сильних і слабких сторін, окреслити професійні цілі	вправа «SWOT-аналіз особистості», техніка «Моя професійна карта», робота з метафоричними картами «Мій шлях», рефлексія
8	Командна взаємодія та підтримка колег	підвищити рівень згуртованості та довіри в колективі, вчити ефективній співпраці	вправа «Міст довіри», групове завдання «Побудова спільного проєкту», гра «Спільна мозаїка», рефлексія
9	Робота з професійним вигоранням	виявити ознаки вигорання та розробити індивідуальні стратегії його подолання	тест на визначення рівня вигорання, вправа «Банк ресурсів», техніка релаксації «Дихання 4-7-8», рефлексія
10	Підсумки та інтеграція результатів	закріпити здобуті знання та навички, визначити подальші кроки розвитку	вправа «Лист собі у майбутнє», групова рефлексія «Що я беру з цієї програми?», створення особистого плану дій, рефлексія

У додатку Г подано зразок тренінгового заняття з програми розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку, що містить повний методичний матеріал для проведення.

Рефлексія під час реалізації програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку проводилася на підсумковому етапі кожного тренінгового заняття та виконувала функцію підсумкового осмислення отриманого досвіду. Вона була спрямована на усвідомлення учасницями власних відкриттів, змін у сприйманні себе та своєї професійної діяльності, а також на фіксацію практичної цінності опрацьованого матеріалу. Тренер створював доброзичливу та безпечну атмосферу, заохочуючи відвертість і щирість, але без тиску чи примусу до обов'язкових виступів.

Рефлексивний етап починався з коротких запитань-відкривачів: «Що нового ви сьогодні дізналися?», «Що було для вас найціннішим?», «Яку ідею чи навичку ви хотіли б застосувати на роботі вже завтра?». Далі учасниці по черзі ділилися своїми враженнями, розповідали про емоційний стан на початку і наприкінці заняття, зазначали, які вправи були найкориснішими та чому. Для тих, хто не бажав висловлюватися вголос, пропонувалося заповнити невелику письмову анкету з рефлексивними запитаннями або позначити свій стан на «емоційній шкалі» – від мінімального до максимального рівня задоволеності.

Іноді використовувалися творчі форми рефлексії: малюнки-символи настрою, короткі метафоричні висловлювання, складання колективного «поля ідей», де учасниці залишали свої коментарі на стікерах. Це дозволяло урізноманітнити процес і зробити його більш емоційно насиченим. Завдяки такому підходу рефлексія перетворювалася не лише на підбиття підсумків, а й на важливий елемент особистісної інтеграції нового досвіду, закріплення мотивації та формування внутрішньої готовності до змін у професійному житті.

У таблиці 2.2 наведено систематизований перелік домашніх завдань до кожного з десяти тренінгових занять програми з розвитку задоволеності

працею жінок зрілого віку. Завдання розроблені таким чином, щоб забезпечити логічне продовження роботи, розпочатої під час тренінгу, та сприяти практичному закріпленню набутих знань і навичок у реальному професійному середовищі.

Таблиця 2.2 – Домашні завдання до тренінгових занять програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку

№ заняття	Домашнє завдання
1	протягом тижня вести короткі записи трьох ситуацій на роботі, які викликали позитивні емоції. Для кожної ситуації описати: що сталося, які емоції викликало, чому це було для вас важливим
2	щодня протягом тижня фіксувати одну подію, яка викликала задоволення від роботи. Кожен запис має включати: опис події; який ваш особистий мотив або цінність вона задовольнила; що можна зробити, щоб подібні ситуації траплялися частіше
3	щодня відзначати одну ситуацію, у якій вдалося контролювати власні емоції. Записати: яка емоція виникла; як ви її розпізнали; яку техніку регуляції використали; який результат отримали
4	упродовж тижня свідомо використовувати «Я-повідомлення» у щонайменше двох робочих діалогах. Після кожного випадку записати: з ким спілкувалися; як сформулювали свою думку; яка була реакція співрозмовника; що б ви покращили наступного разу
5	у робочій ситуації, яка вимагала відстоювання власної позиції, застосувати асертивну поведінку. Занотувати: короткий опис ситуації; яку модель поведінки ви обрали і чому; реакцію іншої сторони; що нового ви дізналися про себе
6	щодня записувати 3 позитивних моменти, що трапилися протягом робочого дня, навіть якщо день був складним. Додатково описати один випадок, коли ви використали техніку зниження стресу (дихання, арт-метод, фізична активність тощо)
7	скласти міні-план професійного розвитку на найближчі 3 місяці. План має містити: 1-2 цілі; кроки для їх досягнення; ресурси, які знадобляться; можливі перешкоди та способи їх подолання
8	обрати одну дію, яка може підвищити рівень довіри та підтримки у вашому колективі (наприклад, допомога колезі, похвала, спільний обід), реалізувати її та описати: що саме ви зробили; як відреагували колеги; який ефект це мало для ваших взаємин

Продовження таблиці 2.2

9	створити свій план «антивигорання» на місяць. Він має містити: 3-4 дії, що допомагають відновлювати енергію (хобі, спорт, відпочинок, творчість тощо); графік їх виконання; способи контролю, щоб не пропускати ці дії
10	написати «лист собі у майбутнє» на 3-6 місяців уперед, у якому описати: що ви хочете зберегти у своєму професійному житті; яких змін прагнете; які кроки для цього готові зробити; яким хочете бачити свій рівень задоволеності роботою у майбутньому

Кожне завдання має конкретну спрямованість і пов’язане з тематикою відповідного заняття: від фіксації позитивних моментів та усвідомлення власних цінностей до формування індивідуальних планів розвитку, застосування асертивної поведінки, технік емоційної саморегуляції та профілактики професійного вигорання. Домашня робота передбачає як індивідуальні письмові рефлексивні завдання, так і практичні дії на робочому місці, що стимулюють впровадження змін у щоденну діяльність. Такий підхід дозволяє учасницям поступово інтегрувати нові підходи у власну професійну практику, сприяє підвищенню мотивації та зміцненню сформованих під час тренінгів навичок.

Заняття програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку проходили у атмосфері психологічної безпеки, взаємоповаги та підтримки, що було ключовою умовою ефективності тренінгового процесу. З перших хвилин кожної зустрічі тренер створював теплий і дружній простір, у якому учасниці могли вільно висловлювати свої думки, почуття та переживання без страху осуду чи критики. Значну увагу приділяли встановленню довірливих взаємин у групі: вже на етапі знайомства формувалося відчуття спільноти та командного духу, а поступове відкриття особистого досвіду сприяло емоційній згуртованості.

У процесі роботи дотримувалися принципу добровільної участі – кожна жінка мала право самостійно вирішувати, чи хоче брати участь у певній вправі або ділитися особистими прикладами. Важливим був і принцип

активного залучення, що реалізовувався через інтерактивні методи – групові дискусії, рольові ігри, творчі завдання та практичні вправи, які передбачали залучення кожної учасниці. Не менш значущим був принцип поваги до особистісної унікальності: визнавалися індивідуальні відмінності у професійному досвіді, життєвих цінностях та способах реагування на ті чи інші ситуації.

Під час занять послідовно дотримувалися принципу конфіденційності, що гарантувало збереження в таємниці особистої інформації, якою ділилися учасниці, та створювало додаткову впевненість у безпечності тренінгового простору. Важливим було і дотримання позитивного підкріплення – замість критики використовували підтримувальні коментарі, підкреслювали сильні сторони та успіхи, навіть якщо вони здавалися незначними.

Загалом атмосфера занять була відкритою, неформальною, наповненою взаємною емпатією та зацікавленістю у спільному розвитку. Такий підхід дозволяв учасницям вільно експериментувати з новими моделями поведінки, аналізувати власні реакції та без остраху впроваджувати зміни у професійне та особисте життя.

Отже, розроблена програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку є комплексним психологічним інструментом, спрямованим на підвищення внутрішньої мотивації, покращення міжособистісної взаємодії та формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Її структура, що охоплює десять тренінгових занять, дозволила послідовно і системно опрацьовувати ключові аспекти професійного саморозвитку – від усвідомлення власних цінностей та ресурсів до розвитку емоційного інтелекту, комунікативних навичок, стресостійкості та профілактики професійного вигорання.

Важливим елементом програми було поєднання інтерактивних методів навчання (групові дискусії, рольові ігри, арт-терапевтичні техніки, вправипозитивної психології) з індивідуальною рефлексією та виконанням домашніх завдань, що сприяло перенесенню здобутих знань та вмінь у

реальне професійне середовище. Атмосфера психологічної безпеки, дотримання принципів добровільності, конфіденційності та поваги до індивідуальних особливостей учасниць забезпечила високий рівень залученості та відкритості.

2.3. Аналіз ефективності програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку

Аналіз ефективності розробленої та впровадженої програми з розвитку задоволеності працею є підсумковим етапом дослідження та має ключове значення для підтвердження досягнення поставлених цілей. На цьому етапі здійснюється порівняння результатів, отриманих до початку реалізації програми та після її завершення, з метою виявлення позитивної динаміки показників і визначення впливу проведених заходів на рівень професійного благополуччя жінок зрілого віку. Для цього повторно застосовували ті самі психодіагностичні методики, що й на початковому етапі дослідження, що забезпечило валідність отриманих даних. Проведений аналіз дозволяє не лише кількісно оцінити зміни, але й якісно інтерпретувати їх, виявивши ті аспекти професійної діяльності, які зазнали найсуттєвіших трансформацій під впливом програми.

У табл. 2.3 представлено середні бали задоволеності роботою жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою Н. Гури, О. Вельдбрехт.

Таблиця 2.3 – Задоволеність роботою жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою Н. Гури, О. Вельдбрехт (середній бал)

Шкала	ДО	ПІСЛЯ	Динаміка
Ресурсність середовища	3,2	3,9	+0,7
Організованість праці	2,9	3,7	+0,8
Баланс роботи і життя	2,5	3,1	+0,6

Продовження таблиці 2.3

Соціальна цінність праці	2,8	3,4	+0,6
Простір професійного росту та самореалізації	2,6	3,8	+1,2
Загальний показник задоволеності роботою	2,8	3,5	+0,7

Аналіз отриманих результатів за методикою Н. Гури та О. Вельдбрехт засвідчує чітко виражену позитивну динаміку показників задоволеності працею жінок зрілого віку після впровадження програми. Порівняння середніх значень до та після реалізації програми свідчить про покращення оцінок за всіма досліджуваними шкалами, що говорить про багатовимірний і комплексний вплив запропонованих заходів.

Найістотніше зростання спостерігається за шкалою «Простір професійного росту та самореалізації» (з 2,6 до 3,8 балів, приріст +1,2), що відображає зростання впевненості жінок у власних можливостях для кар'єрного розвитку, реалізації професійного потенціалу та внесення творчого вкладу у робочі процеси. Це може бути пов'язано з елементами програми, спрямованими на розвиток навичок планування кар'єри, постановки професійних цілей, а також стимулювання участі у проєктах, де досліджувані могли проявити ініціативу та творчість.

Високий приріст показників зафіксовано також у «Організованості праці» (з 2,9 до 3,7 балів, +0,8) та «Ресурсності середовища» (з 3,2 до 3,9 балів, +0,7). Це свідчить про покращення сприймання досліджуваними умов організації роботи, якості управління, комунікації у колективі, а також забезпечення необхідними матеріальними і нематеріальними ресурсами. Можна припустити, що впроваджені заходи, спрямовані на оптимізацію робочих процесів і створення сприятливої психологічної атмосфери, безпосередньо вплинули на ці зміни.

Певне, але менш інтенсивне зростання зафіксовано за шкалою «Соціальна цінність праці» (з 2,8 до 3,4 балів, +0,6). Це свідчить про підвищення значущості власної професійної діяльності в очах жінок,

зміцнення усвідомлення її суспільної користі та престижу. Подібні зміни, ймовірно, стали результатом акценту в програмі на розумінні соціальної місії своєї роботи та обговоренні прикладів реального впливу професійної діяльності на благополуччя інших людей.

Не дуже значне покращення спостерігається і за шкалою «Баланс роботи і життя» (з 2,5 до 3,1 балів, +0,6) (рис. 2.1). Це вказує на те, що, попри позитивні зрушення, питання гармонійного поєднання професійної діяльності з особистим і сімейним життям залишається складним для цієї групи. Ймовірно, вплив програми на цей аспект був опосередкованим, а для досягнення кращих результатів необхідні додаткові заходи, спрямовані на оптимізацію робочого часу, розвиток навичок тайм-менеджменту та зниження рівня професійного стресу.



Рисунок 2.1 – Задоволеність роботою жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою Н. Гури, О. Вельдбрехт (середній бал)

Загальний показник задоволеності роботою зріс із 2,8 до 3,5 балів (+0,7), що свідчить про ефективність реалізованої програми у формуванні позитивного ставлення до професійної діяльності. Підвищення оцінок за

всіма шкалами підтверджує, що цілеспрямовані психологічні заходи, поєднані з роботою над розвитком професійних і особистісних ресурсів, здатні суттєво впливати на суб'єктивне сприймання роботи, підвищувати мотивацію та зміцнювати професійне благополуччя жінок зрілого віку.

Цінність отриманих результатів полягає в тому, що вони дають змогу виокремити найефективніші напрями впливу – розвиток можливостей для професійного зростання, покращення організації праці та забезпечення ресурсної бази. Разом з тим, вони вказують на необхідність посиленої роботи у напрямі формування балансу між робочою та особистою сферами життя, що може бути враховано при вдосконаленні програми та впровадженні подібних ініціатив у майбутньому.

У табл. 2.4 представлено результати мотивації професійної діяльності жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою К. Замфір.

Таблиця 2.4 – Результати мотивації професійної діяльності жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою К. Замфір, %

Шкала	ДО	ПІСЛЯ	Динаміка
Внутрішня мотивація	15,9	31,8	+15,9
Зовнішня позитивна мотивація	54,6	56,9	+2,3
Зовнішня негативна мотивація	29,5	11,3	-18,2

Аналіз результатів, отриманих за методикою К. Замфір, свідчить про суттєві позитивні зміни у структурі мотивації професійної діяльності жінок зрілого віку після реалізації програми. Позитивним є зростання внутрішньої мотивації – з 15,9% до 31,8%, що демонструє значне покращення. Це означає, що для значної частини досліджуваних головним стимулом до професійної діяльності стали інтерес до роботи, задоволення від її процесу та можливість самореалізації. Така динаміка свідчить про ефективність впроваджених заходів, спрямованих на підсилення внутрішніх ресурсів і усвідомлення особистої значущості професійної діяльності.

Показник зовнішньої позитивної мотивації також зріс – з 54,6% до

56,9%, що вказує на незначне, але стабільне посилення прагнення досягати матеріальної стабільності, кар'єрного розвитку та соціального визнання. Збереження високого рівня цього виду мотивації у поєднанні зі зростанням внутрішньої мотивації можна розцінювати як оптимальне поєднання, що сприяє стійкій професійній активності та підвищенню задоволеності працею (рис. 2.2).

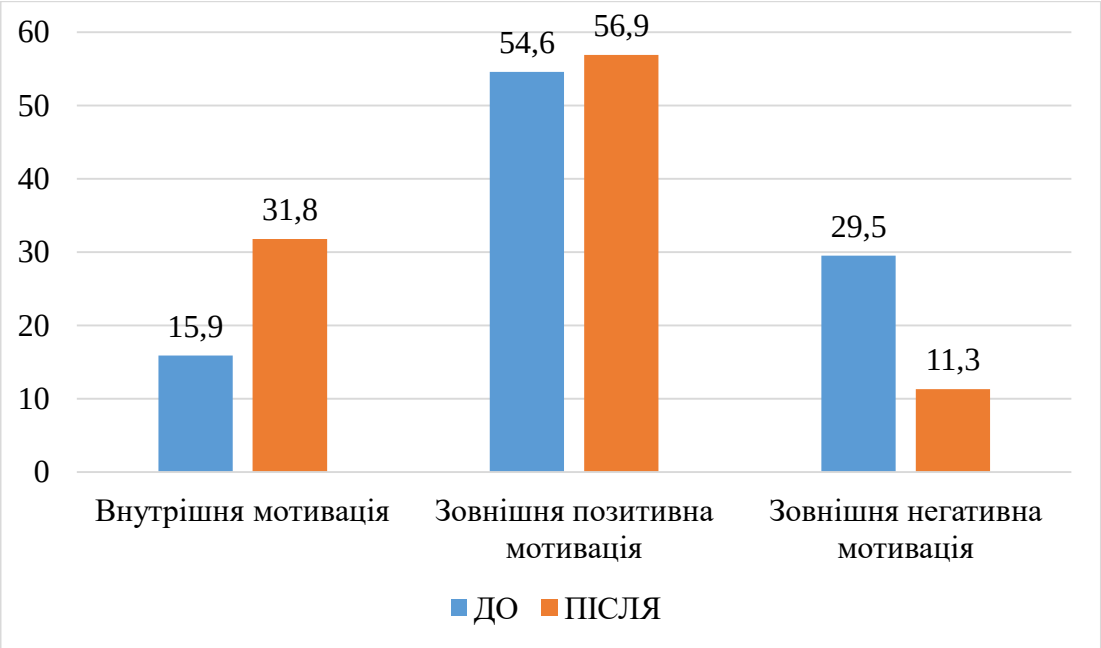


Рисунок 2.2 – Результати мотивації професійної діяльності жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою К. Замфір, %

Найсуттєвішим зрушенням є зниження зовнішньої негативної мотивації з 29,5% до 11,3%. Це свідчить про значне зменшення орієнтації на уникнення покарання, осуду чи інших небажаних наслідків як основних стимулів до праці. Такий результат має велике практичне значення, оскільки зменшення домінування негативних зовнішніх чинників сприяє кращій емоційній стійкості, зниженню рівня стресу та підвищенню якості виконання професійних обов'язків.

У цілому, зміни у структурі мотиваційного профілю свідчать про те, що реалізована програма була ефективною у формуванні ресурсної мотиваційної бази, в якій провідну роль відіграє внутрішня зацікавленість та позитивна

зовнішня мотивація за одночасного зменшення негативних зовнішніх стимулів. Така трансформація є сприятливою передумовою для підвищення рівня професійного благополуччя та довготривалої задоволеності працею у жінок середнього віку.

У табл. 2.5 представлено узагальнений середній профіль психологічної атмосфери у колективі жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою А. Фідлера.

Таблиця 2.5 – Узагальнений середній профіль психологічної атмосфери у колективі жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою А. Фідлера

Показники	ДО	ПІСЛЯ	Динаміка	Показники
Дружелюбність	3,8	2,9	-0,9	Ворожість
Згода	3,9	2,2	-1,7	Незгода
Задоволеність	4,1	2,8	-1,3	Незадоволеність
Продуктивність	3,9	2,9	-1,0	Непродуктивність
Теплота	4,3	3,2	-1,1	Холодність
Співпраця	4,1	3,4	-0,7	Неузгодженість
Взаємопідтримка	3,9	2,8	-1,1	Недоброзичливість
Захопленість	3,5	2,6	-0,9	Байдужість
Цікавість	3,9	3,1	-0,8	Нудьга
Успішність	3,7	2,9	-0,8	Безуспішність
Середній профіль	3,9	2,8	-1,1	

Аналіз результатів, отриманих за методикою А. Фідлера, демонструє, що після реалізації програми відбулося помітне покращення соціально-психологічного клімату в колективі жінок зрілого віку. Порівняння середніх значень за кожною характеристикою до та після впровадження програми свідчить про суттєве зниження показників, які відображають напруженість, конфліктність чи відсутність узгодженості у взаєминах, і водночас про зростання позитивних якостей внутрішньої атмосфери.

Виражені зміни спостерігаються у зменшенні незгоди (динаміка -1,7), що свідчить про підвищення рівня порозуміння, толерантності та готовності йти на компроміси між членами колективу. Значне покращення відбулося й за показниками незадоволеності (-1,3) та взаємопідтримки (-1,1), що вказує на зростання довіри, доброзичливості та взаємодопомоги серед досліджуваних (рис. 2.3).

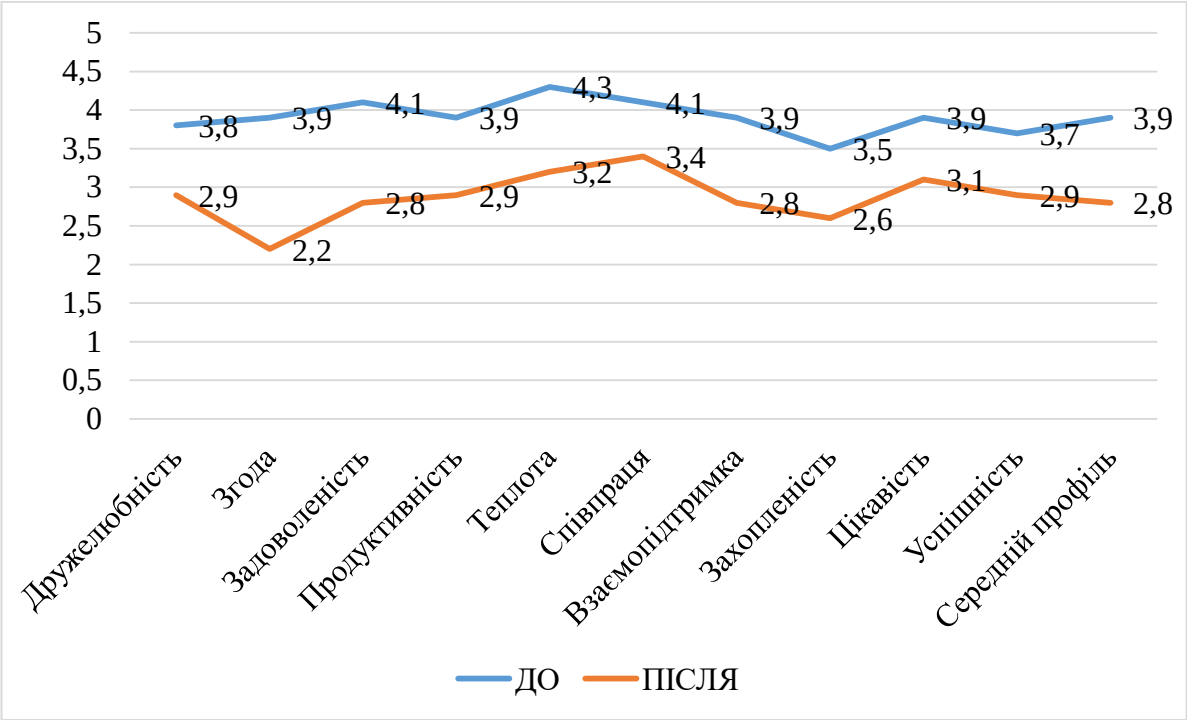


Рисунок 2.3 - Узагальнений середній профіль психологічної атмосфери у колективі жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою А. Фідлера

Зміни у бік позитивної динаміки за такими характеристиками, як теплота (-1,1), продуктивність (-1,0) та захопленість (-0,9), свідчать про те, що у жінок зрілого віку підвищився емоційний комфорт, зросла мотивація до спільної роботи та зацікавленість у досягненні спільних цілей. Зменшення показників, що відповідають за байдужість та нудьгу (по -0,9 та -0,8 відповідно), підтверджує, що робоча атмосфера стала стимулюючою та підтримуючою, а досліджувані відчувають себе залученими до процесу.

Середній інтегральний показник психологічної атмосфери знизився з 3,9 до 2,8 бала (динаміка -1,1), що в межах інтерпретації методики свідчить про перехід з умовно нейтрального або помірно напруженого стану до більш сприятливого та доброзичливого емоційного фону. Це є прямим підтвердженням ефективності реалізованої програми, спрямованої на гармонізацію міжособистісних взаємин, підвищення рівня емоційної підтримки та зміцнення командної взаємодії.

Отримані результати ми також проаналізували за загальною школою атмосфери в колективі (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Показники прояву психологічної атмосфери у колективі жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою А. Фідлера, %

Атмосфера	ДО	ПІСЛЯ	Динаміка
Доброзичлива	18,1	36,4	+18,3
Нейтральна	61,5	54,4	-7,1
Недоброзичлива	20,4	9,2	-11,2

Аналіз результатів, поданих у таблиці 2.5, свідчить про значні позитивні зміни у структурі психологічної атмосфери колективу жінок зрілого віку після впровадження програми. Найсуттєвішим зрушенням стало збільшення кількості респонденток, які оцінили атмосферу у своєму колективі як доброзичливу: з 18,1% до 36,4%, тобто на +18,3%. Це свідчить про значне збільшення кількості жінок, які відчувають емоційний комфорт, підтримку та позитивні взаємини на робочому місці.

Кількість оцінок нейтральної атмосфери знизилася з 61,5% до 54,4% (-7,1%), що можна розглядати як позитивну тенденцію, оскільки це зменшення відбулося на користь більш сприятливого емоційного фону. Зниження цього показника вказує на те, що деякі жінки, які раніше сприймали робоче середовище як емоційно відсторонене, перейшла до категорії тих, хто оцінює атмосферу як доброзичливу.

Особливо значущим результатом є зменшення рівня недоброзичливої атмосфери з 20,4% до 9,2% (-11,2%) (рис. 2.4). Це демонструє скорочення проявів напруженості, конфліктності та емоційного дискомфорту у робочих взаєминах. Такі зміни свідчать про ефективність заходів, спрямованих на гармонізацію міжособистісних взаємин, підвищення рівня довіри та зменшення стресових чинників у колективі.

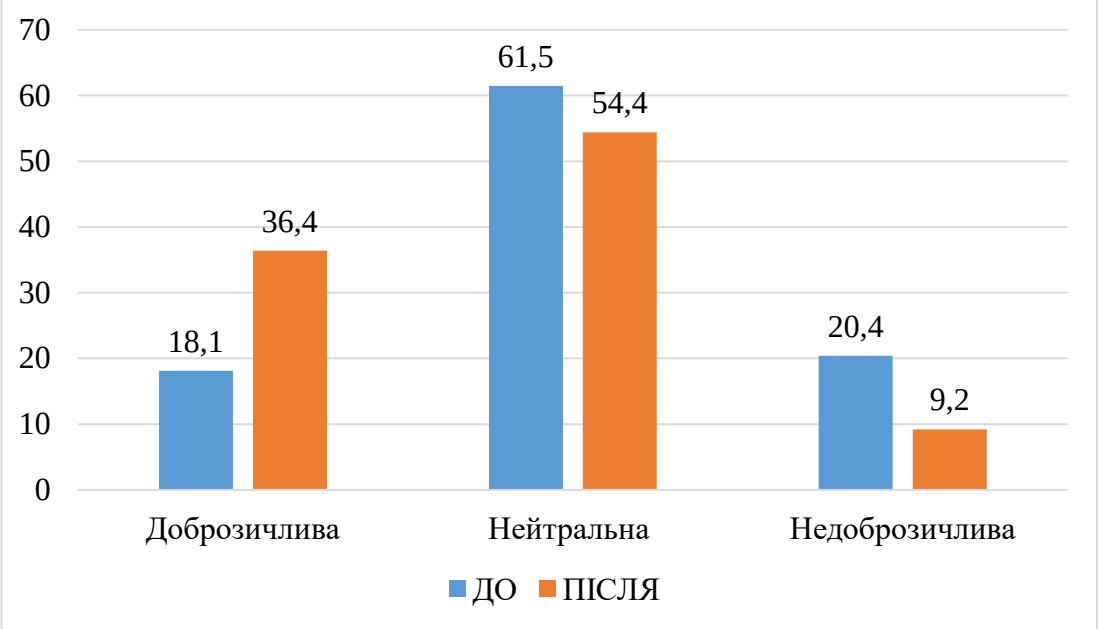


Рисунок 2.4 – Показники прояву психологічної атмосфери у колективі жінок зрілого віку до та після реалізації програми за методикою А. Фідлера, %

Загалом отримані результати вказують на те, що впроваджена програма справила комплексний позитивний вплив на психологічний клімат: збільшила кількість досліджуваних, які відчувають емоційну підтримку та задоволення від атмосфери в колективі, знизила кількість випадків конфліктного та напруженого сприймання робочого середовища, а також сприяла поступовому переходу від нейтральної до позитивної оцінки взаємин у групі. Це створює передумови для підвищення задоволеності працею та ефективності спільної діяльності.

Отже, проведений аналіз ефективності програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку продемонстрував чітко виражені

позитивні зміни у всіх досліджуваних аспектах професійного благополуччя. За результатами методики Н. Гури та О. Вельдбрехт, відбулося підвищення середніх балів за всіма шкалами, що свідчить про покращення умов праці, ресурсного забезпечення, організації робочих процесів, можливостей для професійного зростання та гармонізації балансу між роботою і особистим життям. Найсуттєвіший приріст продемонструвала шкала «Простір професійного росту та самореалізації», що підтверджує значний вплив програми на підвищення впевненості жінок у власному потенціалі та перспективності їхньої професійної діяльності.

Дані, отримані за методикою К. Замфір, підтвердили, що впроваджені заходи сприяли зростанню внутрішньої мотивації та незначному посиленню зовнішньої позитивної мотивації, при одночасному суттєвому зниженні зовнішньої негативної мотивації. Така трансформація мотиваційного профілю є надзвичайно важливою, адже вона формує стійкі внутрішні стимули до праці, знижує залежність від чинників уникнення негативних наслідків та сприяє підвищенню емоційної задоволеності роботою.

Результати методики А. Фідлера свідчать про помітне покращення соціально-психологічного клімату в колективі: знизилися показники, що відображають конфліктність, незгоду та емоційну відстороненість, і водночас зросла дружелюбність, взаємопідтримка, теплота та зацікавленість у спільній діяльності. Показники загальної атмосфери підтвердили зростання частки доброзичливого середовища та зменшення недоброзичливої атмосфери більш ніж удвічі.

Отримані результати підтвердили, що розроблена та реалізована програма є ефективним і практично значущим інструментом підвищення задоволеності працею жінок зрілого віку. Зважаючи на позитивну динаміку в розвитку внутрішніх мотиваційних ресурсів, покращенні організаційних і психологічних умов праці та гармонізації міжособистісних взаємин у колективі, доцільним є її подальше впровадження у професійне середовище.

Рекомендується:

– розширити коло учасниць – впроваджувати програму не лише серед жінок зрілого віку, але й адаптувати її для інших вікових та професійних груп, враховуючи специфіку їхніх трудових обов’язків та потреб;

– забезпечити супровід та моніторинг – передбачити повторні зустрічі та контрольні сесії через 3-6 місяців після завершення програми з метою підтримання ефекту та відстеження довгострокових результатів;

– використовувати гнучкий формат – поєднувати очні тренінги з онлайн-заняттями, що дасть змогу охопити більшу кількість учасниць та підвищити доступність програми;

– адаптувати зміст – оновлювати приклади, вправи та завдання згідно із змінами у професійному середовищі та соціально-економічних умовах.

Подальше впровадження програми дозволить не лише підвищити рівень задоволеності працею окремих працівників, а сприятиме зміцненню командної згуртованості, підвищенню продуктивності праці та формуванню позитивного психологічного клімату у робочому колективі.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку. Отримані результати дослідження підтвердили успішне досягнення поставленої мети, виконання визначених завдань, підтвердження гіпотези, що дало підстави для формулювання відповідних висновків.

1. Теоретичний аналіз проблеми задоволеності працею жінок зрілого віку продемонстрував, що цей феномен є складним, багатовимірним та інтегральним утворенням, яке поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти і відображає суб'єктивне ставлення працівника до різних аспектів своєї професійної діяльності. У сучасному науковому дискурсі задоволеність працею розглядається не лише як індикатор психологічного благополуччя особистості, а як вагомий чинник ефективності роботи організації, її конкурентоспроможності та стабільності кадрового складу. Узагальнення наукових підходів засвідчило, що на рівень задоволеності працею впливає широкий спектр чинників – від матеріальних (рівень оплати, умови праці, соціальні гарантії) до соціально-психологічних (взаємини з колегами і керівництвом, атмосфера в колективі, стиль управління) та особистісних (самооцінка, емоційна врівноваженість, мотивація до досягнень). Значний внесок у вивчення цих чинників зробили як закордонні, так і вітчизняні дослідники, розробивши теоретичні моделі та класифікації, серед яких особливе місце посідає двофакторна теорія Ф. Герцберга, диспозиційний і багатовимірний підходи до аналізу задоволеності працею.

Аналіз психологічних детермінант засвідчив, що для жінок зрілого віку задоволеність працею має специфічні особливості, зумовлені поєднанням професійних і сімейних ролей, накопиченим життєвим досвідом, переоцінкою цінностей і прагненням до балансу між роботою та особистим життям. У цей період значущими є потреби у самовизнанні, підтриманні

почуття власної цінності, подоланні страху невдачі чи соціального осуду, а також збереженні мотивації до особистісного й професійного розвитку. Задоволеність працею жінок зрілого віку доцільно розглядати як динамічний психологічний стан, що формується під впливом комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників, відображає баланс між очікуваннями та реальністю професійної діяльності і прямо впливає на ефективність роботи, рівень психологічного благополуччя та якість життя загалом.

2. Емпірично досліджено психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку. Психологічні особливості задоволеності працею жінок зрілого віку характеризувалися низьким загальним рівнем позитивного ставлення до професійної діяльності та наявністю низки внутрішніх і зовнішніх бар'єрів, що знижували мотивацію та емоційне благополуччя. За результатами початкових вимірювань за методикою Н. Гури та О. Вельдбрехт, найнижчі показники спостерігалися за шкалами «Баланс роботи і життя» (2,5) та «Простір професійного росту та самореалізації» (2,6). Це свідчило про труднощі у поєднанні професійних обов'язків із сімейними та особистими справами, а також про обмеженість можливостей для кар'єрного розвитку та реалізації творчого потенціалу. Організаційні (2,9) та ресурсні аспекти роботи (3,2) також оцінювалися не досить високо, що вказувало на відчуття недостатньої підтримки з боку керівництва, обмежену забезпеченість матеріальними та нематеріальними ресурсами і недосконалу організацію робочого процесу. Показники за шкалою «Соціальна цінність праці» (2,8) виявили, що значна частина респонденток не відчувала високої суспільної значущості своєї діяльності, що могло знижувати рівень особистої залученості.

Мотиваційний профіль жінок зрілого віку характеризувався низьким рівнем внутрішньої мотивації (15,9%) та значною кількістю жінок із зовнішньою негативною мотивацією (29,5). Це означало, що для багатьох головними стимулами до роботи були уникнення покарань, осуду чи негативних наслідків, а не інтерес до самої діяльності або прагнення досягти

професійної майстерності. При цьому зовнішня позитивна мотивація (матеріальні стимули, кар'єрні перспективи, визнання) займала провідне місце (54,6%), але у відриві від внутрішніх мотивів не забезпечувала стабільного емоційного залучення.

Соціально-психологічна атмосфера у колективах була переважно нейтральною (61,5%), із помітною часткою недоброзичливих оцінок (20,4%). Досліджувані вказували на емоційну відстороненість, недостатню взаємопідтримку, епізодичні прояви конфліктності та напруженості у взаєминах. Рівень дружелюбності, згоди та теплоти спілкування не був достатнім для формування відчуття психологічної безпеки та командної згуртованості. Загалом задоволеність працею жінок зрілого віку мала фрагментарний і нестійкий характер: позитивні аспекти компенсувалися впливом низки негативних чинників – обмеженими можливостями для розвитку, слабким балансом між роботою і особистим життям, домінуванням зовнішньої мотивації та недостатньо сприятливим психологічним кліматом у колективах.

3. Розроблено програму з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку та визначено її ефективність. Програма з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку є комплексним психологічним інструментом, спрямованим на гармонійне поєднання розвитку особистісних ресурсів, підвищення професійної мотивації та покращення міжособистісної взаємодії у робочому середовищі. Її зміст, структура та методи були підібрані з урахуванням вікових і професійних особливостей досліджуваних, що забезпечило високу релевантність і практичну цінність програми. Поєднання тренінгових технік, арт-терапевтичних методів, вправ позитивної психології та інструментів розвитку емоційного інтелекту створило умови для комплексного впливу на задоволеність працею жінок зрілого віку. Чітка структура занять, поступове ускладнення тем і завдань, інтеграція індивідуальної та групової роботи, а також наявність міжсесійних домашніх завдань забезпечили системність і сталість отриманих результатів. Створена

атмосфера психологічної безпеки, довіри та підтримки сприяла відкритості, емоційній залученості та готовності учасниць до експериментування з новими моделями поведінки.

Проведений аналіз ефективності програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку засвідчив її результативність та практичну цінність як комплексного психологічного інструменту підвищення професійного благополуччя. За результатами методики задоволеності працею, відбулося підвищення показників за всіма шкалами, з найбільше вираженим приростом у сфері «Простір професійного росту та самореалізації» (+1,2), що свідчить про розширення можливостей для кар'єрного розвитку та посилення впевненості досліджуваних у власному потенціалі. Також було зафіксовано суттєве зростання внутрішньої мотивації (+15,9%) та зниження зовнішньої негативної мотивації (-18,2%), що підтверджує формування стійкішої та ресурсної мотиваційної бази.

Зміни, зафіксовані за методикою психологічної атмосфери в колективі, вказують на гармонізацію міжособистісних взаємин, зниження конфліктності та напруженості у колективах, зростання рівня дружелюбності, взаємопідтримки та емоційної залученості. Кількість респонденток, які оцінюють атмосферу у своєму колективі як доброзичливу – зросла на 18,3%, а кількість негативних оцінок скоротилася на 11,2%. Упроваджена програма довела свою ефективність як інструмент підвищення задоволеності працею жінок зрілого віку через комплексний вплив на мотиваційну сферу, умови праці та соціально-психологічний клімат. Її результати підтверджують доцільність подальшого використання та адаптації програми у практиці організацій, орієнтованих на розвиток персоналу та збереження його професійного потенціалу.

Перспективним напрямом є розробка та апробація модифікованих версій програми для різних професійних груп та галузей, що дасть змогу врахувати специфіку умов праці, організаційної культури та вимог до персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підруч. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Знання, 2008. 655 с.

2. Барчі Б. Дослідження чинників задоволеності працею попереднього місця роботи безробітних. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. Вип. 2 (50). С. 23-30.

3. Бичкова Н. Внутрішні і зовнішні детермінанти задоволеності працею. *Молода наука-2025* : збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених у 5 т. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 345-347.

4. Василенко О., Кордунова Н. Особистісна реалізація як запорука професійної успішності жінок зрілого віку. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Луцьк, 27 листопада – 02 грудня. 2023 р.). Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2023. С. 172-177.

5. Василик А. В., Вонберг Т. В., Дорош М. О. Фактори та заходи забезпечення задоволеності працею в сучасних умовах. *Modern Economics*. 2020. № 21. С. 30-36.

6. Вежновець Т. А. Дослідження задоволеності працею та синдром вигорання у медичних працівників. *ScienceRise: Medical Science*. 2017. № 2. С. 36-40.

7. Віговська О. О. Якість життя як умова конструктивного самозбереження особистості : дис.. канд.. психол. наук: 19.00.01. Луцьк, 2016. 201 с.

8. Галецька І. І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я. *Вісник Харківського університету. Серія: психологія*. № 550. Ч. 2. Харків : ХНУ, 2002. С. 41-43.

9. Гауер М. Р., Кармінська-Бєлоброва М. В. Вплив задоволеності працею на плинність кадрів. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*. 2021. Ч. III. С. 56.

10. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Психологічний журнал*. 2021. № 7 (6). С. 7-20.

11. Дончевська Н. П., Кушнір Ю. В. Задоволеність працею персоналу організації, її форми та вплив на ефективність діяльності підприємства. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. № 2 (14). С. 112-115.

12. Кокун О. М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.

13. Майструк В. Методологічні засади дослідження самоприйняття сучасної жінки. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія «Психологічні науки». 2018. Вип. 1 (1). С. 117-121.

14. Нежинська О., Хілько С. Емпіричне дослідження психологічних особливостей самоактуалізації особистості зрілого віку. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 1 (69). С. 213-222.

15. Петрова Л. Г. Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу : дис. … канд. психол. наук. : 19.00.10. Київ, 2016. 295 с.

16. Пилипенко Н. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія.* 2005. № 3 (11). С. 72-79.

17. Поплавська О. М., Кононенко Т. С. Мотивація та задоволеність працівників: аналіз, ризики, шляхи вдосконалення. *Бізнес Інформ*. 2021. № 5. С. 378-384.

18. Соціологія : словник термінів і понять / за ред. Є. А. Біленького і М. А. Козловця. Київ : Кондор, 2006. 372 с.

19. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

20. Токарева Н. М. Шамне А. В. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. Київ, 2017, 548 с.

21. Хандій О. О., Кобцева Д. А. Підвищення задоволеності працею: вітчизняний та міжнародний досвід. *Наукові вісті Далівського університету*. 2024. № 26. URL: https://dspace.snu.edu.ua/handle/123456789/1569 (дата звернення: 26.06.2025).

22. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

23. Arvey R. D. Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*. 1989. № 74 (2). P. 187-192.

24. Batranak G., Giliuvienė V. Theoretical aspects of employee job satisfaction. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2018. № 73. С. 157-168.

25. Birren J. E. The Psychology of Aging. Oxford : Prentice Hall, 1964. 304 p.

26. Bromley D. B. The Psychology of Human Ageing. London : Penguin Books, 1966. 348 p.

27. Craig G. J. Human Development. Upper Saddle River : Prentice Hall, 1996. 760 p.

28. Erikson E. H. Childhood and Society. New York : Norton, 1950. 445 p.

29. Gura N., Veldbrekht O. The job satisfaction questionnaire: its factor structure and psychometric characteristics. *Psychological journal*. 2021. № 7 (6). С. 7-20.

30. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959. 170 p.

31. Herzberg P. Work and the nature of man. New York, 1966. 480 p.

32. Hoppock R. Job Satisfaction. New York : Harper and Brothers, 1935. 303 p.

33. Hulin C. L., Judge T. A. Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. 2003. Vol. 12. P. 255–276.

34. Huseman R. A, Hatfield J., Miles E. New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Revi*ew. 1987. Vol. 12. № 2. P. 232-234.

35. Jewell L. N. Contemporary Industrial/Organizational Psychology. Pacific Grove : Brooks/Cole Publishing Company, 1998. 566 p.

36. Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 1997. Vol. 19. P. 151-188.

37. Kaipa S., Pydi S. K., Krishna Kumar R. V., Srinivasulu G., Darsi V. R., Sode M. Career satisfaction among dental practitioners in Srikakulam, India. *J Int Soc Prev Community Dent*. 2021. № 5 (1). С. 40-46.

38. Krupskyi O. P., Stasiuk Y. M., Hromtseva O. V., Lubenets N. V. The Influence of Emotional Labor of Family Doctors on their Well-Being and Job Satisfaction. *European Journal of Management Issues*. 2022. № 30 (4). P. 215-223.

39. Lawler E., Porter L. The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*. 1967. № 7. P. 20-28.

40. Locke E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction : Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, 1976. P. 1297-1349.

41. Lu A. C. C., Gursoy D. Impact of job burnouton satisfaction and turnover intention: do genera-tional differences matter. *Journal of Hospitalitydan Tourism Research*. 2016. Vol. 40. P. 210-235.

42. Lu Y., Wu W., Mei G., Zhao S., Zhou H., Li D., Pan D. Surface acting or deep acting, who need more effortful? A study on emotional labor using functional near-infrared spectroscopy. *Frontiers in Human Neuroscience*. 2019. № 13. P. 151.

43. Mullins J. L. Management and organizational behavior. Essex : Pearson Education Limited, 2005. 681 p.

44. Peterson J. Z. Job stress, job satisfaction and in-tention to leave among new nurses. University of Toronto, 2009. 188 p.

45. Phadke R. Factors Affecting Job Satisfaction. Health Assurance Company-group health insurance and preventive healthcare – Loop Team. URL : https://www.loophealth.com/post/factors-affecting-job-satisfaction (дата звернення: 26.06.2025).

46. Quinn V. N. Applying Psychology. New York : McGraw-Hill Inc., 1990. 522 p.

47. Schermerhorn J. R., Hunt J. G., Osborn R. N. Organizational Behavior. Hoboken : John Wiley & Sons, 2003. 624 p.

48. Schultz D. P., Schultz S. E. Psychology & Work Today: An Introduction to Industrial and Organized Psychology (10th ed.). London : Pearson, 2010. 426 p.

49. Siegal J., Bowen D. Satisfaction and performance: casual relationships and mediating effects. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. № 1. P. 263–269.

50. The International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. 11th revision (ICD-11). URL: https://icd.who.int/browse11/l-m/en (дата звернення: 26.06.2025).

51. Yang X., Wang X., Zhang L., Weidman J. Gender role conflict, professional role confidence, and intentional persistence in engineering students in China. *Studies in Higher Education*. 2017. № 42 (2). P. 248–263.

ДОДАТКИ

Додаток А

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

Ім’я _____ Вік _____

Стаж роботи на останньому місці _____

Професія, посада _____

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

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

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

Абсолютно незадоволена	Переважно незадоволена	Важко сказати, і так, і ні	Переважно задоволена	Задоволена повністю
1	2	3	4	5

Будьте уважні, не пропускайте жодного пункту.

№	Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?	Оцінювання				
1	взаємини з колегами	1	2	3	4	5
2	взаємини з керівництвом	1	2	3	4	5
3	люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з якими спілкуюся по роботі	1	2	3	4	5
4	моя посада і статус в організації	1	2	3	4	5
5	моя неформальна роль в колективі	1	2	3	4	5
6	психологічна атмосфера на роботі	1	2	3	4	5
7	матеріальна нагорода за працю (рівень оплати)	1	2	3	4	5
8	нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпоративний відпочинок, соціальний захист та баг. ін.)	1	2	3	4	5
9	справедливість призначення нагород або покарань	1	2	3	4	5
10	загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів	1	2	3	4	5
11	чіткість та ясність правил, встановлених у компанії	1	2	3	4	5
12	розумний розподіл функцій та обов’язків співробітників	1	2	3	4	5
13	швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань	1	2	3	4	5
14	облаштованість і комфортність власного робочого місця	1	2	3	4	5
15	матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів	1	2	3	4	5
16	інформаційна підтримка: доступ до поради майстра/ керівника, методичних матеріалів, навчальних і професійних видань, тощо	1	2	3	4	5
17	розклад і режим роботи	1	2	3	4	5
18	можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно	1	2	3	4	5
19	відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі	1	2	3	4	5
20	вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров’я	1	2	3	4	5
21	вплив роботи на особисте життя	1	2	3	4	5

22	можливість проводити час з родиною або друзями	1	2	3	4	5
23	можливість повноцінного відпочинку та відновлення (хобі, спорт, культурні заходи, подорожі, тощо)	1	2	3	4	5
24	відповідність роботи моєму характеру та темпераменту	1	2	3	4	5
25	відповідність роботи моїм цінностям та інтересам	1	2	3	4	5
26	повага до моєї професії у суспільстві	1	2	3	4	5
27	корисність моєї праці для суспільства або природи	1	2	3	4	5
28	можливість реально допомагати людям своїми діями	1	2	3	4	5
29	відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе	1	2	3	4	5
30	соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю	1	2	3	4	5
31	складність і цікавість професійних завдань	1	2	3	4	5
32	можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації	1	2	3	4	5
33	можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості	1	2	3	4	5
34	можливість кар’єрного просування	1	2	3	4	5
35	можливість проявити себе, свої здібності	1	2	3	4	5
36	власний творчий внесок в роботу	1	2	3	4	5
37	самостійність у прийнятті рішень	1	2	3	4	5
38	можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю	1	2	3	4	5

Обробка даних

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

Шкали	Номери пунктів	Кількість питань
Ресурсність середовища	з 1 по 8	8
Організованість праці	з 9 по 16	8
Баланс роботи і життя	з 17 по 24	8
Соціальна цінність праці	з 25 по 30	6
Простір професійного росту та самореалізації	з 31 по 38	8
Загальний показник задоволеності роботою	Сума оцінок всіх пунктів	38

Додаток Б

Тест «Мотивації професійної діяльності» К. Замфір

Інструкція: прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою.

№		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо значній мірі	У дуже значній мірі
		1	2	3	4	5
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка. Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексах слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Додаток В

Оцінювання психологічної атмосфери в колективі за методикою А. Фідлера

Інструкція. Заповніть бланк, що містить протилежні за сенсом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашому колективі. Поставте в кожному рядку знак «+» ближче до того слова, що характеризує клімат у вашому колективі.

Бланк методики

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	
Дружелюбність									Ворожість
Згода									Незгода
Задоволеність									Незадоволеність
Продуктивність									Непродуктивність
Теплота									Холодність
Співпраця									Неузгодженість
Взаємопідтримка									Недоброзичливість
Захопленість									Байдужість
Цікавість									Нудьга
Успішність									Безуспішність

Алгоритм підрахунку:

1. Підрахуйте середнє значення по кожному пункту на підставі індивідуальних профілів. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів.

2. Створіть середній профіль: підрахуйте суму середніх значень і поділіть на кількість пунктів (10).

3. Остаточну суму внесіть до графіка «Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі». Вона вказує на середнє значення, яке й характеризує психологічну атмосферу в колективі.

Аналіз відповідей:

– 39 і менше балів – вказують на доброзичливу психологічну атмосферу в колективі;

– 40-59 – є середніми показниками і свідчать про те, що в колективі є незначні дестабілізуючі чинники;

– 60-80 – вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу в колективі.

Додаток Г

Заняття програми з розвитку задоволеності працею жінок зрілого віку

Заняття 1.

Тема: Вступ. Усвідомлення власної професійної ролі

Мета: створити довірливу атмосферу у групі, налагодити первинний контакт між учасницями, ознайомити їх із цілями та структурою програми, окреслити індивідуальні очікування, а також актуалізувати тему задоволеності працею як важливого чинника професійного благополуччя.

Тривалість: 90 хвилин

Хід заняття

І. Мотивація (10 хв)

1. Привітання та створення контакту.

– Добрий день! Я рада бачити вас на нашій першій зустрічі. Сьогодні ми розпочинаємо цікаву подорож, яка допоможе краще зрозуміти себе, свої потреби на роботі та знайти нові ресурси для задоволення від праці.

2. Ознайомлення з метою та структурою програми

Наша програма створена для того, щоб допомогти вам отримувати більше задоволення від своєї роботи. Ми будемо досліджувати, що саме робить роботу джерелом енергії, а не втоми, розвивати вміння спілкуватися так, щоб вас чули і розуміли, знаходити внутрішні ресурси, які підтримують навіть у складні моменти. І найголовніше – ми будемо формувати позитивне, здорове ставлення до себе і своєї професійної діяльності.

Програма поєднує три основні напрями:

– підвищення задоволеності працею – пошук особистих і професійних ресурсів, які роблять роботу значущою та приємною;

– розвиток комунікативних навичок – від уміння чути та розуміти інших до здатності відстоювати свою позицію без конфліктів;

– формування стійкої мотивації та позитивного мислення, щоб робота була не лише обов’язком, а й джерелом натхнення.

– Ми почнемо з усвідомлення того, хто ми є у професійному житті та що для нас важливо. Потім перейдемо до розвитку емоційного інтелекту та комунікаційних навичок. Далі навчимося управляти власним станом, підвищувати стійкість до стресу та підтримувати позитивне мислення. І нарешті, створимо особисті інструменти для підтримки мотивації та розвитку у майбутньому. Кожен етап буде логічно пов'язаний із попереднім, щоб ви могли не лише отримати нові знання, а й інтегрувати їх у своє життя.

3. Актуалізація значення теми

– Спробуйте згадати останній тиждень: як часто ви приходили додому з відчуттям, що робота принесла вам задоволення? А скільки разів ви відчували втому, роздратування чи байдужість?

4. Міні-опитування для саморефлексії

Кожна учасниця отримує картку або аркуш, де малює шкалу від 1 до 10. Потрібно позначити свій поточний рівень задоволеності роботою (1 – зовсім не задоволена, 10 – максимально задоволена).

Додаткове запитання: «Що найбільше вплинуло на вашу оцінку?» – коротко записати 1-2 чинники.

5. Короткий обмін думками

За бажання 2-3 учасниці діляться тим, що вплинуло на їхню оцінку. Тренер уважно слухає, підкреслює, що всі відповіді є важливими і відображають реальний досвід групи.

Працювати над підвищенням задоволеності працею дуже важливо: це безпосередньо впливає на емоційне та фізичне здоров'я; підвищує ефективність і продуктивність; допомагає будувати гармонійні взаємини з колегами; створює внутрішній ресурс для розвитку та кар'єрного зростання.

– Наше завдання – не просто поговорити про ці чинники, а навчитися свідомо їх формувати. Протягом наступних тижнів ми разом шукатимемо рішення, як зробити роботу не лише обов'язком, а й джерелом енергії та задоволення.

ІІ. Вправа «Знайомство в колі» (15 хв)

Мета: познайомити учасниць між собою; створити атмосферу відкритості та довіри; виявити спільні риси та індивідуальність кожної учасниці; активізувати групову взаємодію з перших хвилин роботи.

Хід проведення: стільці розташовуються у формі кола, щоб усі бачили одна одну. Тренер займає місце у колі, підкреслюючи, що він є рівноправним учасником процесу.

– Перш ніж ми розпочнемо, важливо познайомитися і трохи дізнатися одна про одну. Це допоможе нам працювати в атмосфері довіри та підтримки.

Інструкція для учасниць: кожна по черзі називає своє ім’я, посаду чи сферу діяльності та розповідає одну цікаву або несподівану деталь про себе (це може бути хобі, незвичний факт, яскравий професійний досвід, мрія тощо). Можна додати жартівливий тон, щоб зняти напруження. Тренер починає першим, демонструючи приклад відкритості. Під час виступів учасниць тренер підтримує зоровий контакт, підбадьорює, за потреби ставить уточнюючі запитання. Заохочується короткий зворотний зв’язок від інших учасниць (сміх, схвальні вигуки, теплі коментарі).

Підсумок вправи: тренер підкреслює унікальність кожної учасниці та водночас наявність спільних точок дотику.

– Ми всі прийшли сюди з різним досвідом, але об’єднує нас бажання розвиватися та підвищувати задоволення від роботи. Саме це стане основою для нашої подальшої спільної роботи.

ІІІ. Вправа «Дерево очікувань» (20 хв)

Мета: допомогти учасницям усвідомити свої очікування від програми; створити візуальний символ групової мети; активізувати позитивне налаштування на роботу; підвищити залученість кожної учасниці до процесу навчання.

Матеріали: великий аркуш ватману із заздалегідь намальованим контуром дерева (стовбур, гілки, крона); кольорові паперові листочки

(зелений, жовтий, червоний – для емоційного акценту); маркери; клейкі стрічки для кріплення листочків до дерева.

Хід проведення: Дерево розміщене у доступному місці, щоб усі могли підійти та прикріпити свій листок. Матеріали розкладені на столі. Тренер пояснює метафору:

– Перед вами дерево, яке уособлює нашу програму. Стовбур – це її основа, теми та методи, гілки – це напрями, які ми будемо розвивати, а листя – це ваші особисті очікування, як ми хочемо зростити разом. Кожен листочок – унікальний, як і ваші очікування. Лише разом вони створять повну, зелену крону».

Інструкція для учасниць: кожна отримує 1-2 паперових листочки. Завдання: на кожному листочку написати одне очікування від програми (це може бути навичка, яку хочеться розвинути, зміна в роботі, емоційний стан, якого прагнуть). Приклади: «Навчитися впевнено висловлювати свою думку», «Знайти нові способи зниження стресу», «Покращити взаємини з колегами».

Учасниці пишуть очікування, тренер заохочує їх конкретизувати, за потреби допомагає сформулювати думку. Важливо підкреслити, що тут немає «правильних» чи «неправильних» відповідей.

Презентація очікувань: по черзі кожна підходить до дерева, зачитує своє очікування та прикріплює листочок до крони дерева. Тренер підкреслює повторювані або близькі за змістом очікування, зазначаючи, що це єднає групу.

Підсумок вправи:

– Тепер наше дерево має зелену крону – це символ того, чого ми прагнемо разом досягти. Протягом програми ми будемо час від часу повертатися до нього, щоб перевірити, чи справджуються ці очікування.

IV. Групова дискусія «Що для мене задоволення від роботи?» (20 хв)

Мета: допомогти учасницям усвідомити власне розуміння задоволеності працею; виявити спільні та індивідуальні чинники, які

впливають на професійне благополуччя; створити базу для подальших занять програми.

Матеріали: великий аркуш паперу; маркери; клейкі стікери.

Хід проведення: тренер налаштовує групу на дискусію:

– Сьогодні ми спробуємо разом знайти відповідь на запитання: що для кожної з нас означає задоволення від роботи? У когось це стабільна зарплата, у когось – теплі взаємини з колегами, а для когось – цікаві завдання та розвиток. Нам важливо почути кожен погляд, щоб зрозуміти, що нас об'єднує і які теми особливо важливі для групи.

Індивідуальне осмислення: кожна учасниця отримує 1-2 стікери. Завдання: написати 1-2 чинники, які роблять роботу задовільною.

Приклади запитань-триггерів: Коли я йду з роботи з відчуттям радості – що цьому передувало? Які моменти на роботі дають мені найбільше енергії?

Відкрите обговорення: по колу кожна учасниця озвучує свої пункти (якщо не хоче говорити – може передати слово далі, але тренер заохочує максимально долучитися).

Тренер записує відповіді, групуючи їх за темами:

– умови праці (зарплата, стабільність, комфорт);

– взаємини в колективі (довіра, підтримка, командна робота);

– професійний розвиток (можливість навчатися, кар'єрний ріст);

– особистісна значущість (користь для інших, відчуття важливості своєї роботи);

– баланс життя і роботи (час на сім'ю, відпочинок).

Тренер підсумовує:

– Ми бачимо, що задоволеність роботою складається з різних елементів с від умов праці до емоційного клімату в колективі. Частина цих чинників у нас спільна, а деякі є дуже особистими. Протягом програми ми будемо торкатися кожної з цих тем, щоб створити власну систему інструментів для підвищення вашого задоволення від роботи.

V. Рефлексія (10 хв)

Мета: закріпити матеріал, опрацьований протягом заняття; усвідомити власні відкриття та зміни у сприйманні своєї професійної ролі; створити емоційний акцент, що підсилить мотивацію до виконання домашнього завдання.

Тренер створює спокійну атмосферу, запрошує учасниць зручно сісти та ненадовго зосередитися на собі:

– Зараз пропоную кілька хвилин приділити тому, щоб підсумувати для себе, що ви сьогодні отримали та зрозуміли. Це допоможе зробити наш досвід усвідомленим і корисним.

Учасниці отримують невеликі аркуші. Завдання: відповісти письмово на 3 запитання:

– Що нового я сьогодні дізналася про себе як професіонала?

– Яка вправа чи частина заняття були для мене найціннішими?

– Що я хочу спробувати застосувати на роботі вже цього тижня?

Кожна учасниця (за бажанням) озвучує свій основний висновок або емоційний стан після заняття.

– Дякую, що поділилися. Те, що ви озвучуєте, важливо і для вас, і для групи. Сьогодні ми зробили перший крок – окреслили, що для нас важливо в роботі та як ми бачимо своє професійне задоволення. Попереду – шлях, на якому ми будемо шукати способи зробити ці чинники частиною вашого щоденного життя. Дякую за вашу відкритість і готовність працювати разом.

VI. Домашнє завдання (5 хв)

Мета: вчити помічати та усвідомлювати позитивні емоційні моменти, пов’язані з роботою; визначити, які ситуації на роботі викликають задоволення та чому; підсилити мотивацію та сформувати основу для позитивного професійного мислення.

Завдання: протягом 7 днів вести короткі записи трьох ситуацій на роботі, які викликали позитивні емоції. Для кожної ситуації зазначити:

– що сталося? (короткий опис події, наприклад: «Клієнт подякував за швидке вирішення питання»);

– Які емоції це викликало? (радість, гордість, задоволення, полегшення тощо);

– Чому це було для мене важливо? (наприклад: «Це показало, що мою роботу цінують», «Я змогла проявити свої навички організації»).

Рекомендації для виконання:

– вести записи можна у блокноті, у файлі на комп’ютері чи в нотатках телефону;

– записи бажано робити в той самий день, коли сталася подія – так ви збережете емоційний ефект;

– навіть маленькі позитивні моменти мають значення, наприклад, теплий жарт з колегою або відчуття, що ви встигли зробити все заплановане;

На наступному занятті ми обговоримо, які спільні риси є у цих позитивних моментів і як зробити їх частішими.