

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.1>

УДК 316.6

Бахмутова Л. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ЯК ВАГОМОГО ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОЇ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ДОВГОТРИВАЛИХ ПОЛЯРНИХ ЕКСПЕДИЦІЙ

Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника ефективної міжособистісної взаємодії в умовах довготривалих полярних експедицій. У статті висвітлено низку теоретичних підходів до проблематики задоволеності працею і її ефективності. Розглянуто дослідження сучасних науковців за видами, умовами, специфікою та мотивацією професійної діяльності. Проаналізовано сутність задоволеності працею як показника її ефективності. На основі емпіричного дослідження, проведеного серед зимівників українських антарктичних експедицій, виявлено значущий взаємозв'язок між задоволеністю діяльністю в екстремальних умовах Антарктики та ефективністю міжособистісної взаємодії. Детально проаналізовано показники задоволеності, що характерні для професійної діяльності малих груп в екстремальних умовах довготривалої відносної ізоляції.

Ключові слова: ефективність міжособистісної взаємодії, задоволеність працею, емоційний стан, професійна діяльність, українські антарктичні експедиції, зимівники, екстремальні умови діяльності, ефективність експедиційної діяльності, Антарктика.

Бахмутова Л. Н. Исследование удовлетворенности трудом как весомого фактора эффективного межличностного взаимодействия в условиях длительных полярных экспедиций. В статье освещены ряд теоретических подходов к проблематике удовлетворенности трудом и ее эффективности. Рассмотрены исследования современных ученых по видам, условиям, специфике и мотивации профессиональной деятельности. Проанализированы сущность удовлетворенности трудом как показателя ее эффективности. На основе эмпирического исследования, проведенного среди зимовщиков украинских антарктических экспедиций, обнаружена значимая взаимосвязь между удовлетворенностью деятельностью в экстремальных условиях Антарктики и эффективностью межличностного взаимодействия. Детально проанализированы показатели удовлетворенности, которые характерны для профессиональной деятельности малых групп в экстремальных условиях длительной относительной изоляции.

Ключевые слова: эффективность межличностного взаимодействия, удовлетворенность трудом, эмоциональное состояние, профессиональная деятельность, украинские антарктические экспедиции, зимовщики, экстремальные условия деятельности, эффективность экспедиционной деятельности, Антарктика.

Постановка проблеми. Питання задоволеності та ефективності праці набуває особливо актуального змісту у таких сферах, як економіка праці, ринкова економіка, соціологія, управління працею та соціальним захистом, соціальна політика, соціально-психологічні відносини, психологія праці та ін. Це обумовлює проведення досліджень даного феномену на макро-, мезо- та мікрорівнях. Тенденція зростання вимог до ступеня психологічного включення особистості у трудову діяльність вимагає психологічного підходу до вивчення задоволеності працею за різними напрямками професійної діяльності.

Професійна діяльність фахівців різного профілю, що працюють на Українській антарктичній станції (УАС) «Академік Вернадський», вирізняється низкою особливостей, зумовлених екстремальними природними умовами (зміненою фотоперіодикою, низькими температурами, сильними вітрами, високим рівнем сонячної радіації під час існування озонової діри, ефектами полярного дня і полярної ночі та ін.) і довготривалою (12–13 місяців) відносною соціальною ізоляцією малої групи (11–12 чоловік) зимівників. Означені чинники негативно позначаються на психологічному стані людини, вираженому так званім «антарктичним синдромом», та характеризується розвитком хронічного стресу, втоми, депресивних станів,

уповільненням процесів адаптації психофізіологічних функцій. Це сприяє зростанню ризику психоемоційних розладів, порушенню міжособистісної взаємодії у нечисленному колективі та зниженню працездатності та ефективності діяльності. Дослідження рівня задоволеності та ефективності праці в екстремальних умовах Антарктики набуває особливо актуального значення. Тому **предметом** нашого дослідження є людина та група людей (зимівників УАС «Академік Вернадський»), у яких саме задоволеність працею є вагомим психологічним чинником ефективної міжособистісної взаємодії в екстремальних умовах полярних експедицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання задоволеності та ефективності праці висвітлюються у теоріях та моделях таких відомих зарубіжних вчених, як Ф. Герцберг (2007) [20], К. Левін (2001; 2000) [14–15], Дж. Шермерорн (2006) [21], R. D. Arvey (1989) [22], D. Bakotic (2016) [23], A. Furnham (2002) [25], Harter J. K. (2002) [26], C. L. Hulin і T. A. Judge (2003) [28], R. Pies (2003) [30], E. A. Locke (1976) [31], Jex S. M. (1999) [21], R. H. Moorman (1993) [32], Noda T (1999) [34] та ін. Вітчизняними вченими дослідження проблем задоволеності та ефективності праці розпочато порівняно недавно. На особливу увагу заслуговують наукові праці І. І. Галецької (2002) [3], О. Р. Горелової (1983) [4], І. А. Зязюна зі співавторами (2004) [7], Е. П. Ільїна (2008) [8], Л. М. Карамушки (2005) [9], О. М. Кокуна (2004; 2008; 2013; 2015) [10–13] та ін. Взаємозв'язок між задоволеністю працею та її ефективністю доволі складний і вимагає як теоретичного, так і практичного дослідження в колективах з різними видами діяльності.

Тому **мета даної роботи** полягає в теоретичному дослідженні наукових теорій, моделей, законів і чинників, що визначають відчуття задоволеності роботою, та емпіричному вивченні взаємозв'язку показників міжособистісної взаємодії, рівня задоволеності і ефективності праці фахівцями різного профілю в українських антарктичних експедиціях.

У процесі дослідження використовувались такі **методи**: теоретичний аналіз науково-психологічної літератури, вивчення психологічного досвіду сучасних науковців, психологічне спостереження, анкетування та моніторинг задоволеності як психологічного стану. Проведено щомісячне моніторингове дослідження серед зимівників УАС «Академік Вернадський» за методикою шкалою самооцінки стану зимівника (суб'єктивний тест), основу якої становить методика шкалою самооцінки психофізіологічного стану (ПФС), розробленої в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України під науковим керівництвом д. психол. н., проф., чл.-кор. НАПН України О. М. Кокуна. Ця методика дає можливість відносно швидко і ефективно діагностувати параметри заданих психологічних показників, зокрема: задоволеність від виконуваної роботи, сприйняття оточуючого середовища, відносини з колегами, життєва задоволеність та самооцінка ефективності діяльності зимівельного колективу і кожного окремого фахівця.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

1. Сутність наукових теорій та моделей задоволеності і ефективності праці.

Проблематика психологічно-емоційного ставлення до праці взагалі та задоволеності і її ефективності зокрема, розглядається та моделюється різними науковими теоріями.

У зарубіжній психології дослідження ефективності діяльності розпочалися на початку ХХ століття з вивчення малих груп, які створювалися на основі уявлень, розроблених у працях К. Левіна. Виділялися окремі структурно-функціональні параметри групи (величина, канали взаємодії, спілкування та ін.), її соціально-психологічні характеристики (стиль управління, система стосунків) та досліджувався їх вплив на продуктивність і задоволеність її учасників. Штучність створених малих груп призвела до того, що отримані результати виявились суперечливими і малоприматними для теоретичних узагальнень [14–15], [18].

Найвідоміша модель задоволеності працею була розроблена американським психологом Е. А. Locke (1976) під назвою «Теорія впливу». Основною передумовою її виникнення стало те, що рівень задоволеності працею часто залежить від відповідності чи невідповідності між тим, що хочеться, та тим, що треба робити. Теорія оцінює певні аспекти роботи (наприклад, ступінь

ОНЯТТЯ

задоволеності від праці автор трактує як приємний, або позитивний, емоційний стан людини, що настає в результаті визнання її роботи [31].

Пізніше психологи С. L. Hulin, і Т. А. Judge (2003) більш детально розглядають поняття задоволеності з точки зору багатовимірної психологічної реакції людини, яка включає: когнітивні (оцінні), афективні (емоційні) та поведінкові компоненти [28].

Когнітивне задоволення працею є найбільш об'єктивною і логічною оцінкою різних аспектів роботи. Воно може бути: *одновимірним*, якщо включає оцінку лише одного аспекту роботи, наприклад, оплати праці або відпустки, та *багатомірним*, якщо одночасно оцінюються два чи більше аспекти роботи. Когнітивне задоволення від роботи не оцінює ступінь задоволення або щастя, яке виникає внаслідок конкретних аспектів роботи, проте оцінює ступінь задоволення відносно намічених цілей чи інших робочих місць. Афективне задоволення працею відображає ступінь задоволення від виконуваної роботи в цілому. Хоч когнітивне задоволення від роботи може допомогти досягти афективного задоволення від роботи, проте ці дві конструкції є різними, не завжди пов'язаними, і мають різні предмети і наслідки. [28], [32].

Поведінкові компоненти задоволеності працею більш докладно вивчалися «Теорією справедливості», де запропоновано три моделі поведінкової реакції на ситуації справедливості чи нерівності (R. Huseman, J. Hatfield, E. Miles (1987)): доброзичливе ставлення; висока чутливість; нейтральне ставлення. Рівень кожного типу, на думку авторів, впливає на мотивацію, задоволеність роботою та її ефективність [29].

Задоволеність працею, певною мірою, є індивідуальною рисою. З позиції диспозиційного підходу був визначений взаємозв'язок між особистісними рисами людини і задоволеністю життям та роботою. Виявлено, що задоволеність різними аспектами життя може бути спадковою, про що свідчить позитивна кореляція щастя з екстраверсією та альтруїзмом і негативна – з невротизмом. Дослідження також вказують на те, що ідентичні близнюки, вирощені окремо, мають однаковий рівень задоволеності роботою і життям [18 с. 130], [22], [25], [30].

Важливою моделлю, що звузила сферу застосування диспозиційного підходу до вивчення задоволеності, стала «Модель основних самооцінок» (Core Self-evaluations Model), запропонована Т. А. Judge, Е. А. Locke, і С. С. Durham у 1997 році [27]. Ця модель виділяє чотири основні компоненти, що визначають схильність особистості до задоволення від праці: рівень самооцінки; загальна самоефективність; локус контролю; невротизм.

Досліджено, що високі рівні самооцінки, загальної самоефективності (віра у власну компетентність), наявність внутрішнього локусу контролю та низькі рівні невротизму приводять до більш високого рівня задоволеності роботою. І навпаки, низька самооцінка, невідповідність професійним вимогам, вмінням і навичкам є джерелом занепокоєння, жалю, тривожності, пригнічення через те, що людина не в змозі досягти своїх сподівань і прагнень. [27].

Двофакторна теорія американського психолога Ф. Герцберга (відома як мотиваційно-гігієнічна теорія) підходить до пояснення задоволеності працею і її ефективності з позиції мотивації співробітника на робочому місці. Мотивація працівника до роботи розглядається як внутрішня спонукальна сила, направлена на досягнення особистих і організаційних цілей. Автори теорії виділяють два чинники мотивації праці:

1) мотивуючі – це сили, які частково задовольняють людське «єго» та ґрунтуються на суспільному визнанні та повазі (досягнення в роботі, визнання, можливість кар'єрного зростання);

2) гігієнічні – ті чинники, які утримують людину на певній роботі, запобігають її звільненню: корпоративна філософія і політика компанії; умови роботи (оточуюче середовище, графік роботи, харчування, наявність «соціального пакету»); статусність посади; рівень оплати праці; міжособистісні відносини і відносини з керівництвом; увага до співробітника та контроль його дій.

У свою чергу, теорія мотивації Ф. Герцберга розкриває шляхи впливу на співробітників з метою поліпшення задоволеності і ефективності праці. Дієвість цієї моделі не доведена

емпіричними дослідженнями, оскільки не враховує індивідуальних відмінностей і передбачає, що всі працівники будуть реагувати однаково на зміни мотивуючих чи гігієнічних чинників. Однак, вона, як і інші вище названі теорії і моделі, дала поштовх розвитку низки сучасних досліджень, спрямованих на вивчення чинників робочих характеристик (перевантаження і недовантаження), навколишнього середовища, «психологічного клімату» та спілкування в колективі, програм фінансового заохочення та нематеріального визнання працівників, стратегій корпоративної культури, індивідуальних чинників, емоційного стану та ін.), у економічних, політичних, соціальних та психологічних науках [20].

Таким чином, розглянувши наведені наукові теорії і моделі, на наш погляд, можна виділити дві основні групи чинників задоволеності працею та її ефективності: *соціальні та особистісні*. До *соціальних* чинників належать: структурно-функціональні параметри колективу чи групи, їх соціально-психологічні характеристики, мотиваційні компоненти як шляхи впливу на особистість працівників. *Особистісні чинники*: рівень відповідності трудової діяльності особистісним очікуванням; індивідуально-психологічні риси (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм, психотизм); когнітивні, афективні та поведінкові компоненти задоволеності працею; рівень самооцінки; самоефективність та локус контролю. Сучасні дослідники вивчають задоволеність і ефективність праці згідно з їх основними характеристиками у розрізі певних видів, умов та специфіки діяльності з урахуванням впливових чинників. Найбільш загальноприйнятою характеристикою професійної діяльності на сучасному етапі є її ефективність. Як правило, вона визначається високою продуктивністю, якістю, оптимальними енергетичними і нервово-психічними витратами та задоволеністю персоналу [10], [17].

Психологічна енциклопедія трактує ефективність (лат. *effectivus* – діяльний) професійної діяльності як показник, що вимірюється відношенням досягнутого результату за певним критерієм до максимально можливого в даних або запланованих умовах. Це визначення можливе лише за умови існування чітких кількісних чи якісних критеріїв для порівняння досягнутого і запланованого результатів, а також встановленої одиниці вимірювання. Кінцевий результат ефективності професійної діяльності залежить від багатьох чинників, тому кількість критеріїв для її оцінювання може бути доволі великим. Багато авторів до основних параметрів ефективності відносять продуктивність (результативність), якість та надійність діяльності [2], [5], [10], [17–19].

Практично використовують два універсальні критерії:

- 1) продуктивність діяльності (найчастіше в економічному сенсі), що визначається відношенням кількості виробленої продукції до виробничих затрат;
- 2) задоволеність, яка розглядається як психічний стан, що характеризує рівень задоволення домагань суб'єкта перебігом запланованого процесу чи виду діяльності, умовами життя, стосунками з іншими людьми, власним здоров'ям, життєвими успіхами тощо. [18, с. 126].

Як критерій ефективності, задоволеність належить до «внутрішніх», або «суб'єктивних» позитивних почуттів з позитивним емоційним забарвленням [10] [18, с. 130].

Особливого значення задоволеність працею, як показник ефективності, набуває у колективах фахівців, що працюють з людьми (вчителів, викладачів, лікарів, спортсменів, військових і т. п.), оскільки прямий економічний показник цих професій розрахувати практично неможливо. Тому задоволеність професією і роботою, задоволеність соціальним становищем – є першочерговими показниками ефективності діяльності фахівців професій типу «людина-людина» та досліджується у роботах С. С. Бубнова (1980) [2], І. І. Галецької (2002) [3], О. Р. Горелової (1983) [4] Е. Ф. Зеєра (2003) [6], І. А. Зязюна зі співавторами (2004) [7], Е. П. Ільїна (2008) [8], Л. М. Карамушки (2005) [9], О. М. Кокуна (2004; 2005; 2008; 2015) [10–13].

О. М. Кокун (2015) на основі емпіричних досліджень відносить задоволеність до вагомих ознак професійного самоздійснення та професійної спрямованості фахівців, що працюють з людьми і виділяє:

•

- задоволеність зарплатою;
- задоволеність кар'єрою;
- задоволеність соціальним становищем [13, с. 14].

Незадоволеність власними професійними досягненнями та невідповідність індивідуальних особливостей людини виконуваним професійним діям, згідно з дослідженнями автора, призводить до підвищення агресивності, роздратування займаною посадою, професійного вигорання, деформацій у професійній діяльності персоналу. Усе це безпосередньо позначається на ефективності праці [13, с.14].

О. Р. Горелова відносить «...задоволеність як емоційно-позитивне ставлення до власної професії» до основних параметрів педагогічної спрямованості [4, с. 21], [11].

Дж. Шермерорн зі співавторами вважає, що задоволеність професійною діяльністю – це один з критеріїв ефективної поведінки працівника в організації. Якщо ступінь задоволеності професійною діяльністю у працівника низька, то й його поведінка в організації буде неефективною. Тобто існує пропорційна залежність між задоволеністю професійною діяльністю та ефективною організаційною поведінкою працівника. Причому, чим нижчий рівень задоволеності професійною діяльністю, тим менш ефективна його поведінка в організації [21].

Таким чином, задоволеність працею у різних її проявах є вагомим показником її ефективності у будь-якій професійній діяльності. Особлива її значущість спостерігається у професіях типу «людина-людина», як основного показника ефективності праці та вагомої ознаки професійного самоздійснення та професійної спрямованості. Однак, дана проблематика недостатньо досліджена у сфері міжособистісної взаємодії фахівців різного профілю в екстремальних умовах довготривалої ізоляції обмеженої кількості людей. Тому для її вивчення нами було проведено емпіричне дослідження емоційних показників задоволеності серед зимівників українських антарктичних експедицій на станції «Академік Вернадський» як вагомий чинник ефективної міжособистісної взаємодії.

2. Аналіз взаємозв'язку показників задоволеності працею та міжособистісної взаємодії у малих групах зимівників українських антарктичних експедицій. Дослідження ефективності міжособистісної взаємодії зимівників Української антарктичної станції «Академік Вернадський» в особливих умовах діяльності виконано нами в рамках психологічного підходу, де одним з критеріїв оцінювання виступає задоволеність. Оскільки особливістю роботи в умовах антарктичної станції є територіальне суміщення в екстремальних умовах професійної діяльності, побуту та дозвілля, то задоволеність, як емоційний показник, досліджується комплексно за наступними показниками:

- 1) задоволеність працею;
- 2) задоволеність відносинами з колегами;
- 3) задоволеність оточуючим середовищем;
- 4) життєва задоволеність.

Щомісячні моніторингові дослідження серед зимівників УАС «Академік Вернадський» проводились за модифікованою експрес-методикою шкалою самооцінки стану зимівника (суб'єктивний тест), в основу якої покладено методикою шкалою самооцінки ПФС. За цією методикою досліджувався комплекс показників емоційного (задоволеність відносинами з колегами, оточуючим середовищем, від виконуваної роботи та життєва задоволеність), психофізіологічного стану (самопочуття, активність, настрої, працездатність, стан здоров'я), міжособистісної взаємодії (дружелюбність, згуртованість колективу), ефективності праці (власної і колективної). Перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних методик для вирішення завдань моніторингу психологічного стану зимівників в умовах Антарктики [1], [10].

Даний моніторинг проводився серед зимівників, які пройшли тренінгову програму «Психологічне забезпечення діяльності зимівників українських антарктичних експедицій». Ця програма також була представлена в рамках III Всеукраїнського конгресу з організаційної та

економічної психології 20–22 червня 2019 року (м. Кам'янець-Подільський). Програма спрямована на розвиток знань, умінь і навичок ефективної міжособистісної взаємодії зимівників, управління психофізіологічним та емоційним станом з метою покращення ефективності професійної діяльності в особливих умовах.

Отримані моніторингові дані опрацьовано статистичною програмою SPSS Statistics з використанням методу перевірки гіпотез за критерієм t-Ст'юдента для залежних вибірок [16]. Оскільки первинні дані були одержані від обмеженої кількості досліджуваних (11 чоловік зимівників), то допустимим рівнем статистичної значущості було прийнято $p \leq 0,1$.

Графічно самооцінка задоволеності у період підготовки майбутніх зимівників в умовах, наближених до полярних (березень місяць), та протягом дванадцяти місяців перебування на УАС «Академік Вернадський» за обраними показниками задоволеності відображено на графіку (рис. 1).

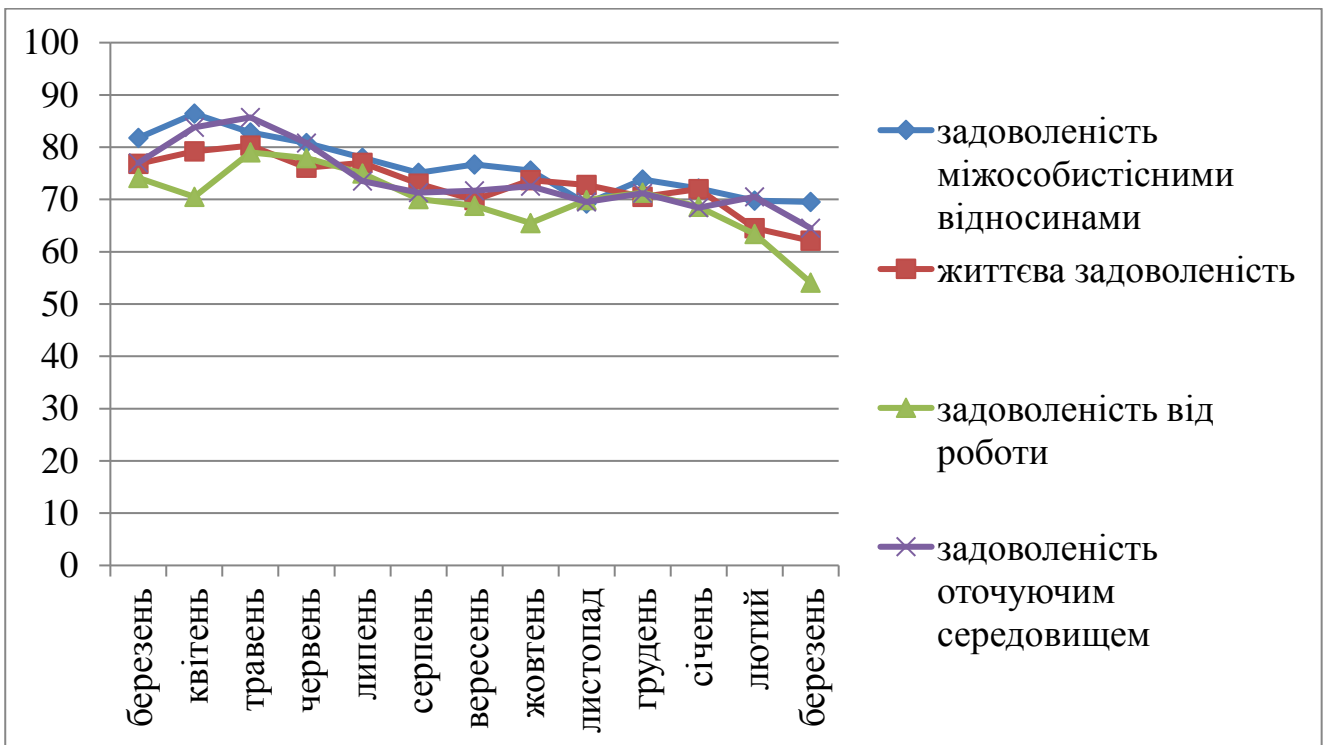


Рис. 1. Динаміка самооцінки задоволеності серед зимівників УАС

Як видно на рис. 1, рівень усіх показників задоволеності на початку експедиційної діяльності високий (від 81 до 100) та вищий за середній (від 71 до 80). Поступово знижуючись, з вересня і до кінця зимівлі набуває середніх значень (від 51 до 70). Це пояснюється накопиченням емоційної втоми від діяльності в особливих умовах. Позитивним аспектом є те, що у результаті проходження психологічного тренінгу з формування ефективної міжособистісної взаємодії зимівників, задоволеність міжособистісними відносинами, незважаючи на поступове зниження залишається на найвищому рівні порівняно з іншими показниками задоволеності. Найнижчою, протягом усього року, залишається задоволеність працею. Це пояснюється складними природними умовами робіт та їх специфікою.

Для виявлення взаємозв'язку задоволеності працею та ефективністю міжособистісною взаємодією в особливих умовах діяльності, за методикою шкалою самооцінки досліджувалась динаміка показників міжособистісної взаємодії (дружелюбність колег та згуртованість команди) та динаміка самооцінки ефективності професійної діяльності зимівників (особистісної і колективної) (табл. 1).

Динаміка самооцінки міжособистісної взаємодії та ефективності професійної діяльності зимівників УАС «Академік Вернадський»

Місяці		Складові міжособистісної взаємодії		Рівень міжособистісної взаємодії	Складові ефективності професійної діяльності		Рівень ефективності професійної діяльності
		Дружелюбність колег	Згуртованість команди		Особистісна ефективність	Колективна ефективність	
Березень	Д1	80,27	79,18	79,73	70,64	81,00	75,82
Квітень	Д2	84,09	83,45	83,77	76,36	83,82	80,09
Травень	Д3	82,45	82,55	82,50	80,09	81,00	80,55
Червень	Д4	83,82	83,64	83,73	81,91	84,00	82,96
Липень	Д5	79,36	79,45	79,41	72,82	77,91	75,37
Серпень	Д6	74,82	76,55	75,69	71,91	76,55	74,23
Вересень	Д7	78,55	73,73	76,14	67,36	73,09	70,23
Жовтень	Д8	73,73	70,82	72,28	67,27	68,36	67,82
Листопад	Д9	73,18	73,36	73,27	72,55	70,27	71,41
Грудень	Д10	75,55	74,09	74,82	68,09	73,27	70,68
Січень	Д11	73,64	74,64	74,14	73,00	75,45	74,23
Лютий	Д12	75,00	75,25	75,14	61,64	69,09	65,37
Березень	Д13	76,64	79,73	78,19	65,27	66,55	65,91

* допустимий рівень статистичної значущості $p \leq 0,1$

Оцінити наочно динаміку загального рівня показників самооцінки задоволеності, міжособистісної взаємодії та ефективності професійної діяльності зимівників за кожним з напрямів дозволяє графік, представлений на рис. 2.

Рівень міжособистісної взаємодії (рис. 2) – найвищий серед оцінюваних показників. Це свідчить про те, що міжособистісна взаємодія у команді є пріоритетним показником процесу експедиційної діяльності та характеризується дружелюбністю, згуртованістю, усвідомленістю та цілеспрямованістю взаємних дій усіх членів команди. Характерним для динаміки всіх показників є їх зниження, починаючи з липня. Найнижчий рівень спостерігається у жовтні. Таким чином, від середини полярного літа до середини полярної весни спостерігається як зниження емоційних і соціальних показників, так і ефективності професійної діяльності, що підтверджує вплив зовнішніх природних факторів та ізоляції від зовнішнього світу не тільки на емоційний стан людини, а й на ефективність її діяльності і міжособистісної взаємодії.

Цікава особливість професійної діяльності в Антарктиці спостерігається наприкінці зимівлі (лютий і березень), коли рівень міжособистісної взаємодії зростає, а задоволеність і ефективність праці, навпаки, знижується (рис. 2). Це пов'язано з прибуттям на станцію «Академік Вернадський» так званого «сезонного загону» науковців, чисельність якого більш ніж у два рази перевищує кількість зимівників (11 чоловік). Зимівники активно допомагають у професійній діяльності членам сезонного загону за рахунок відволікання від обов'язків, що виконувались ними протягом попереднього часу. Тому рівень міжособистісної взаємодії росте, а задоволеність і ефективність власної професійної діяльності падає.

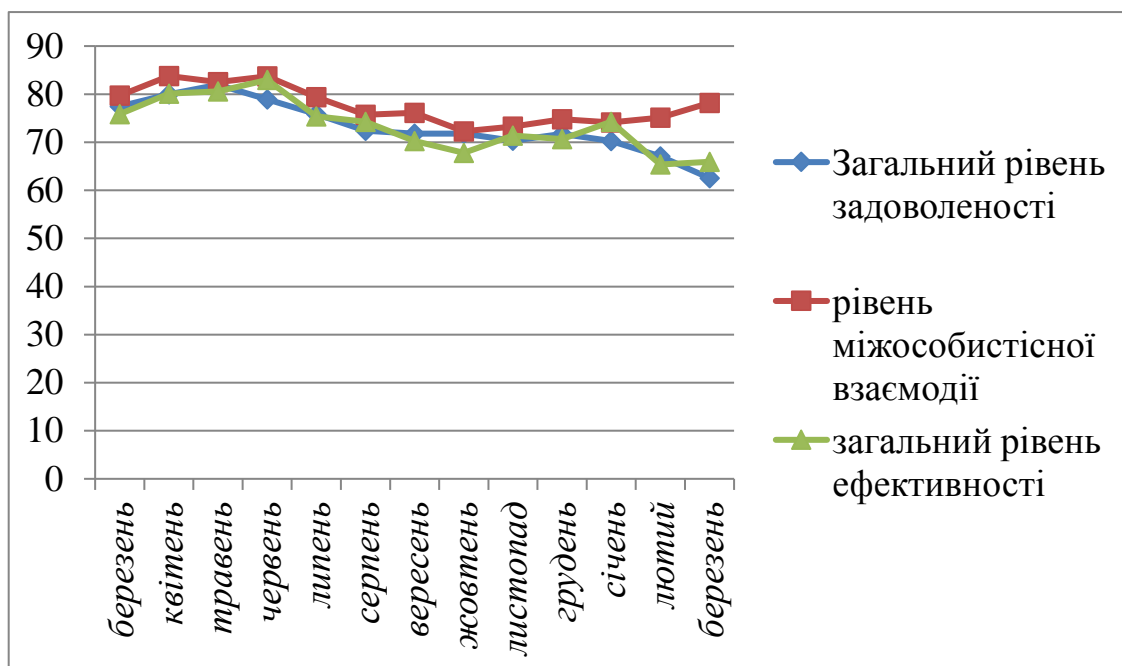


Рис. 2. Динаміка рівня задоволеності, ефективності праці та міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій

Завдяки фаховій психологічній підготовці зимівників та досвіду полярних експедицій переважно дані показники, незважаючи на зниження, залишилися на рівні «вище за середній» навіть у період полярної зими і полярної весни.

Перевіримо гіпотезу взаємозв'язку між ефективністю праці (особистісною і колективною) та обраними показниками задоволеності зимівників відносинами з колегами, життям та працею в особливих умовах, екстремальним оточуючим середовищем та такими ознаками міжособистісної взаємодії, як дружелюбність та згуртованість команди, за допомогою методу кореляційного аналізу шляхом визначення коефіцієнта кореляції r -Пірсона. Отримані результати представлено у *табл. 2*.

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки ефективності діяльності в особливих умовах з показниками задоволеності і міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій

Показники емоційного стану та міжособистісної взаємодії	Ефективність діяльності			
	колективу		особистості	
	r	p	r	p
Задоволеність відносинами з колегами	0,884**	0,000	0,667*	0,013
Життєва задоволеність	0,806**	0,001	0,810**	0,001
Задоволеність працею	0,799**	0,001	0,782**	0,002
Задоволеність оточуючим середовищем	0,838**	0,000	0,757*	0,003
Дружелюбність колег	0,820**	0,001	0,657*	0,015
Згуртованість команди	0,748**	0,003	0,664*	0,013

Примітки: * – кореляція значуща на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$ (2-стороння)

У результаті аналізу нами отримано значущі коефіцієнти кореляції на рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$, що свідчить про високий рівень взаємовпливу усіх досліджуваних показників. Найвищою, $r=0,884$, $p \leq 0,01$, є задоволеність відносинами з колегами і ефективність діяльності колективу як вагомий компонент міжособистісної взаємодії. Найнижчий показник взаємовпливу, $r=0,657$, $p \leq 0,05$, має дружлюбність і особистісна ефективність.

Отже, отримані дані свідчать про те, що усі емоційні показники задоволеності та міжособистісної взаємодії значущо впливають на рівень колективної і особистісної ефективності професійної діяльності зимівників в екстремальних умовах, що повністю підтверджує нашу гіпотезу. Ефективність діяльності малих груп, які тривалий час працюють в особливих природних умовах відносної ізоляції, залежить у першу чергу, від міжособистісної взаємодії, спрямованої на формування психологічного благополуччя у колективі шляхом отримання приємних емоцій, що підвищують усі аспекти задоволеності.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз літературних джерел дає підставу зробити висновки про те, що задоволеність та ефективність праці з психологічної точки зору активно досліджуються у соціальних та особистісних напрямках у розрізі видів, специфіки, умов та мотивації професійної діяльності.

Результати емпіричного дослідження у колективах зимівників українських антарктичних експедицій показують наявність чіткого взаємозв'язку між задоволеністю діяльністю та ефективністю міжособистісної взаємодії. Детальний аналіз виявив наступні найвпливовіші психологічні чинники та складові ефективної міжособистісної взаємодії, що характерні для професійної діяльності малих груп в екстремальних умовах довготривалої відносної ізоляції у наступному порядку:

- 1 – задоволеність відносинами з колегами ($r = 0,884$);
- 2 – задоволеність оточуючим середовищем ($r = 0,838$);
- 3 – дружлюбність колег ($r = 0,820$);
- 4 – життєва задоволеність ($r = 0,806$);
- 5 – задоволеність працею ($r = 0,799$);
- 6 – згуртованість команди ($r = 0,748$).

Таким чином, можна стверджувати, що існує дуже тісний взаємозв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та її ефективністю. Для полярних експедицій задоволеність у різних її проявах виступає впливовим чинником ефективної міжособистісної взаємодії. Налагоджена міжособистісна взаємодія і позитивні стосунки у колективі сприяють задоволеності працею та підвищенню її ефективності.

Отримані результати дослідження дозволяють:

- 1) визначати напрями здійснення психологічної підготовки кандидатів на зимівлю для формування ефективної міжособистісної взаємодії зимівників протягом усього періоду експедиційної діяльності;
- 2) окреслювати шляхи та методи психологічного супроводу антарктичних експедицій протягом зимівлі.
- 3) формувати ефективні стратегічні та оперативні управлінські рішення;
- 4) вдосконалювати систему управління персоналом УАС «Академік Вернадський».

У цілому, оцінка задоволеності дає важливу інформацію про те, які моменти в управлінні персоналом УАС «Академік Вернадський» сприймаються в позитивному ключі, а які викликають у зимівників негативні емоції, що знижує ефективність їх діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають в удосконаленні існуючих та розробці нових практичних психологічних підходів, до формування ефективної міжособистісної взаємодії, командної згуртованості, налагодженні дружніх стосунків, позитивного сприйняття життя, праці та екстремального оточуючого середовища.

Список використаних джерел

1. Бахмутова Л. М. Динаміка самооцінки стану зимівників станції «Академік Вернадський» протягом періоду гострої адаптації та полярної зими / Л. М. Бахмутова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2018. – Том. V : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Вип. 18. – С. 9–21.
2. Бубнова С. С. Эффективность деятельности в зависимости от структуры профессионально важных качеств / С. С. Бубнова // Проблемы системогенеза деятельности : сб. науч. трудов / под ред. В. Д. Шадрикова. – Ярославль : Изд-во Ярославского университета, 1980. – С. 67–83.
3. Галецька І. І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я // І. І. Галецька // Вісник Харківського університету. – № 550. – Ч. 2. – Серія: психологія. – Харків : ХНУ, 2002. – С. 41–43.
4. Горелова Е. Р. Индивидуально-психологические особенности профессиональной направленности студента педагогического института / Е. Р. Горелова. – М. : Педагогика, 1983. – 132 с.
5. Душков Б. А. Хрестоматія по інженерній психології : учеб. пособ. / Б. А. Душков, Б. Ф. Ломов, Б. А. Смирнов. – М. : Высш. шк., 1991. – 287 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебн. пособие / Э. Ф. Зеер. – [изд. 2-е]. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
7. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність / І. А. Зязюн, Л. В. Крамушенко, І. Ф. Кривонос. – К. : Вища школа, 2004. – 422 с.
8. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
9. Карамушка Л. Задоволеність персоналу освітніх організацій роботою: зміст, структура та основні психологічні детермінанти / Л. Карамушка, Л. Корень // Освіта і управління. – 2005. – Т. 8. – № 3–4. – С. 43–54.
10. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О. М. Кокун – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.
11. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності : монографія / О. М. Кокун. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 296 с.
12. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / О. М. Кокун. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 266 с.
13. Кокун О. М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О. М. Кокун – К. : Педагогічна думка, 2015. – 297 с.
14. Левин К. Динамическая психология: избранные труды / К. Левин – М. : Смысл, 2001. – 572 с.
15. Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин – СПб. : Сенсор, 2000. – 368 с.
16. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учебное пособие / А. Д. Наследов – СПб. : Речь, 2008. – 329 с.
17. Никифоров Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, Л. Н. Корнеева. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. – 152 с.
18. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 423 с.
19. Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» / О. Н. Родина // Вестник Моск. ун-та. – Сер. 14. – Психология. – 1996. – № 3. – С. 60–67.
20. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликов. – М : Вершина, 2007. – 240 с.
21. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн – СПб. : Классика МВА, 2006. – 640 с.
22. Arvey, R. D. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components / Arvey, R. D.; Bouchard, T. J.; Segal, N. L.; Abraham, L. M. // *Journal of Applied Psychology*. – 74 (2): 187–192. doi:10.1037/0021-9010.74.2.187.
23. Bakotic D. Relationship between job satisfaction and organisational performance // *Economic Research*, P. 2016. – 22 Apr. P. – 118-130, Published online: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2016.1163946>
24. Chan K. C. Employee happiness and corporate financial performance. / K. C. Chan, M. V. Gee, T. L. Steiner // *Financial Practice and Education*. – 2000. – №10. – P. 47–52.
25. Furnham A. Do personality factors predict job satisfaction? / Furnham A., Petrides K.V., Jackson C.J., Cotter T. // *Personality and Individual Differences*. – 2002. – Vol. 33. – № 8. – P. 1325–1342.
26. Harter J. K. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis / Harter J. K., Schmidt F. L., Hayes T. L. // *Journal of Applied Psychology*. – 2002. – Vol. 87. – № 2. – P. 268–279.
27. Judge T. A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach / Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C. // *Research in Organizational Behavior*. – 1997. – Vol. 19. – P. 151–188.
28. Hulin, C. L. Job attitudes / C. L. Hulin. In W. C. Borman, D. R. Ligen, R. J. Klimoski / *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. – 2003. – Hoboken, NJ : Wiley. – P. 255–276.
29. Huseman, R. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct / Huseman, R., Hatfield, J., Miles E. // *Academy of Management Review*. – 1987. – Vol. 12 – №2. – P. 232–234.
30. Ilies, R., Judge, T. On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality / Ilies, R., Judge, T. // *Journal of Applied Psychology*. – 2003. – Vol. 88. – №4. – P. 750–759.

31. Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction / E. A. Locke // Handbook of industrial and organizational psychology. – Chicago : Rand McNally. – 1976. – P. 1297–1349.
32. Moorman, R. H. The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior / R. H. Moorman // Human Relations. –1993. – Vol. 6 – №6. – P. 759–776.
33. Jex, S. M. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study / Jex S. M., Bliese P. D. // Journal of Applied Psychology. – 1999. – Vol. 84. – № 3. – P. 349 - 361.
34. Noda, T. Factors related to job satisfaction / Noda T, Natsume M., Sato T., Hanatani T., Yamada F. // Job Stress Research. – 1999. – № 6. – P. 141–146.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bakhmutova L. M. Dynamika samoootsinky stanu zymivnykiv stantsii «Akademik Vernadskyi» protiahom periodu hostroi adaptatsii ta poliarnoi zymy / L. M. Bakhmutova // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2018. – Tom. V : Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia. – Vyp. 18. – S. 9–21.
2. Bubnova S. S. Jeffektivnost' dejatel'nosti v zavisimosti ot struktury professional'no vazhnykh kachestv / S. S. Bubnova // Problemy sistemogeneza dejatel'nosti : sb. nauch. trudov / pod red. V. D. Shadrikova. – Jaroslavl' : Izd-vo Jaroslavskogo universiteta, 1980. – S. 67–83.
3. Haletska I. I. Doslidzhennia samoefektyvnosti v psykholohii zdorovia // I. I. Haletska // Visnyk Kharkivskoho universytetu. – № 550. – Ch. 2. – Serii: psykholohiia. – Kharkiv : KhNU, 2002. – C. 41–43.
4. Gorelova E. R. Individual'no-psiologicheskie osobennosti professional'noj napravlenosti studenta pedagogicheskogo instituta / E. R. Gorelova. – M. : Pedagogika, 1983. – 132 s.
5. Dushkov B. A. Hrestomatija po inzhenernoj psihologii : ucheb. posob. / B. A. Dushkov, B. F. Lomov, B. A. Smirnov. – M. : Vyssh. shk., 1991. – 287 s.
6. Zeer Je. F. Psihologija professional'nogo razvitija : uchebn. posobie / Je. F. Zeer. – [izd. 2-e]. – M. : Akademija, 2007. – 240 s.
7. Ziaziun I. A. Pedagogichna maisternist / I. A. Ziaziun, L. V. Kramushchenko, I. F. Kryvonos. – K. : Vyscha shkola, 2004. – 422 s.
8. Il'in E. P. Differencial'naja psihologija professional'noj dejatel'nosti / E. P. Il'in – SPb. : Piter, 2008. – 432 s.
9. Karamushka L. Zadovolenist personalu osvity orhanizatsii robotoiu: zmist, struktura ta osnovni psykholohichni determinanty / L. Karamushka, L. Koren // Osvita i upravlinnia. – 2005. – T.8. – № 3–4. – S. 43–54.
10. Kokun O. M. Optymizatsiia adaptatsiinykh mozhlyvosti liudyny: psykholohichni aspekt zabezpechennia diialnosti : monohrafiia / O. M. Kokun – K. : Milenium, 2004. – 265 s.
11. Kokun O. M. Psykhofiziolohichne zabezpechennia hotovnosti studentiv do pedagogichnoi diialnosti : monohrafiia. / O. M. Kokun. – K. : Pedagogichna dumka, 2008. – 296 s.
12. Kokun O. M. Psykhofiziolohichne zabezpechennia stanovlennia fakhivtsia u profesiakh typu «liudyna-liudyna» : monohrafiia / O. M. Kokun. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 266 s.
13. Kokun O. M. Psykhofiziolohichni zakonomirnosti profesiinoho samozdiisnennia osobystosti : monohrafiia / O. M. Kokun – K. : Pedagogichna dumka, 2015. – 297 s.
14. Levin K. Dinamicheskaja psihologija: izbrannye trudy / K. Levin – M. : Smysl, 2001. – 572 s.
15. Levin K. Teorija polja v social'nykh naukakh / K. Levin – SPb. : Sensor, 2000. – 368 s.
16. Nasledov A. D. Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovanija. Analiz i interpretacija dannykh : uchebnoe posobie / A. D. Nasledov – SPb. : Rech', 2008. – 329 s.
17. Nikiforov G. S. Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti / G. S. Nikiforov, M. A. Dmitrieva, L. N. Korneeva. – SPb. : Izd-vo S.-Peterburg. un-ta, 1991. – 152 s.
18. Psykhologichna entsyklopediia / [avt.-uporiad. O. M. Stepanov]. – K. : Akademydav, 2006. – 423 s.
19. Rodina O. N. O ponjatii «uspeshnost' trudovoj dejatel'nosti» / O. N. Rodina // Vestnik Mosk. un-ta. – Ser. 14. – Psihologija. – 1996. – № 3. – S. 60–67.
20. Hercberg F. Motivacija k rabote / F. Hercberg, B. Mosner, B. Bloh Sniderman ; per. s angl. D. A. Kulikov. – M : Vershina, 2007. – 240 s.
21. Shermerorn Dzh. Organizacionnoe povedenie / Dzh. Shermerorn, Dzh. Hant, R. Osborn – SPb. : Klassika MVA, 2006. – 640 s.
22. Arvey, R. D. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components / Arvey, R. D.; Bouchard, T. J.; Segal, N. L.; Abraham, L. M. // Journal of Applied Psychology. – 74 (2): 187–192. doi:10.1037/0021-9010.74.2.187.
23. Bakotic D. Relationship between job satisfaction and organisational performance // Economic Research, P. 2016. – 22 Apr. R. – 118-130, Published online: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2016.1163946>
24. Chan K. C. Employee happiness and corporate financial performance. / K. C. Chan, M. V. Gee, T. L. Steiner // Financial Practice and Education. – 2000. – №10. – P. 47–52.
25. Furnham A. Do personality factors predict job satisfaction? / Furnham A., Petrides K.V., Jackson C.J., Cotter T. // Personality and Individual Differences. – 2002. – Vol. 33. – № 8. – P. 1325–1342.

26. Harter J. K. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis / Harter J. K., Schmidt F. L., Hayes T. L. // Journal of Applied Psychology. – 2002. – Vol. 87. – № 2. – P. 268–279.
27. Judge T. A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach / Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C. // Research in Organizational Behavior. – 1997. – Vol. 19. – P. 151–188.
28. Hulin, C. L. Job attitudes / C. L. Hulin. In W. C. Borman, D. R. Ligen, R. J. Klimoski / Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. – 2003. – Hoboken, NJ : Wiley. – P. 255–276.
29. Huseman, R. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct / Huseman, R., Hatfield, J., Miles E. // Academy of Management Review. – 1987. – Vol. 12 – №2. – P. 232–234.
30. Ilies, R., Judge, T. On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality / Ilies, R., Judge, T. // Journal of Applied Psychology. – 2003. – Vol. 88. – №4. – P. 750–759.
31. Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction / E. A. Locke // Handbook of industrial and organizational psychology. – Chicago : Rand McNally. – 1976. – P. 1297–1349.
32. Moorman, R. H. The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior / R. H. Moorman // Human Relations. – 1993. – Vol. 6 – №6. – P. 759–776.
33. Jex, S. M. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study / Jex S. M., Bliese P. D. // Journal of Applied Psychology. – 1999. – Vol. 84. – № 3. – P. 349 - 361.
34. Noda, T. Factors related to job satisfaction / Noda T, Natsume M., Sato T., Hanatani T., Yamada F. // Job Stress Research. – 1999. – № 6. – P. 141–146.

Bakhmutova, L.M. Research on job satisfaction as a significant factor in effective interpersonal interaction in the long-term polar expeditions. Staff's job satisfaction and professional efficiency is very important in today's competitive world. Therefore, the theoretical part of the article analyzes the current approaches to the study of this problem. Analysis of a number of relevant theories and models made it possible to identify the main groups of factors in job satisfaction as a measure of professional efficiency.

The author presents the results of a study into the relationship between emotional satisfaction and the effectiveness of interpersonal interaction among different professionals who work in extreme Antarctic conditions. It was found that long-term activities of polar expeditions in small groups (11-12 people) made the concept of personal satisfaction more complex, which could be measured by individuals' job satisfaction, extreme environment conditions, relations with colleagues in socially isolated groups, and life satisfaction.

An empirical study conducted on a sample of members of Ukrainian Antarctic expeditions showed high correlation between their satisfaction with activity in extreme Antarctic conditions and the effectiveness of interpersonal interaction between the members of Ukrainian Antarctic expeditions. The research identified a number of factors in and components of effective interpersonal interaction in the professional activity of small groups in polar station conditions. According to the obtained results, the author outlined the main types of psychological training and support for crews of Ukrainian Antarctic expeditions in order to increase the efficiency of activity in special conditions.

Keywords: effectiveness of interpersonal interaction, job satisfaction, emotional state, professional activity, Ukrainian Antarctic expeditions, members of polar expeditions, extreme conditions of activity, efficiency of expeditionary activity, Antarctica

Відомості про автора

Бахмутова Лариса Миколаївна, аспірантка Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, науковий співробітник Державної установи Національний антарктичний науковий центр МОН України, м. Київ, Україна.

Bakhmutova, Larysa Mykolaivna, PhD student, G. S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, research associate National Antarctic Scientific Center of Ukraine (NANC) Ministry of education and science of Ukraine. Kiev, Ukraine.

E-mail: bakhml@meta.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5119-236X>

Отримано 10 червня 2019 р.
Рецензовано 8 липня 2019 р.
Прийнято 15 липня 2019 р.