

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Виконав:

Здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти за спеціальністю
053 Психологія

_____ Колосовська В.М.
(підпис)

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології

_____ Волеваха І.Б.
(підпис)

Нормоконтролер:

кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології

_____ Волеваха І.Б.
(підпис)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка ECTS

Робота допущена до захисту в ЕК
«_____» _____ 20__ року, протокол № _____
засідання кафедри психології

Чернігів — 2025

ЗМІСТ

ВСТУП **Ошибка! Закладка не определена.**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІТ-СФЕРИ **Ошибка! Закладка не определена.**

1.1 **Ошибка! Закладка не определена.**

1.2 Основні професійні вимоги до працівників ІТ-галузі **Ошибка! Закладка не определена.**

1.3 Психологічні риси, які сприяють успішній роботі в ІТ-сфері 21

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІТ-СФЕРИ **Ошибка! Закладка не определена.**

2.1 Опис вибірки дослідження (вік, стать, професійний досвід, спеціалізація **Ошибка! Закладка не определена.**

2.2 Результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників ІТ-сфери **Ошибка! Закладка не определена.**

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ **Ошибка! Закладка не определена.**

3.1 **Ошибка! Закладка не определена.**

3.2 **Ошибка! Закладка не определена.**

ІТ-галузі..... **Ошибка! Закладка не определена.**

ВИСНОВКИ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

ДОДАТКИ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

ВСТУП

Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) зумовив стрімке зростання попиту на спеціалістів у сфері інформаційних технологій (ІТ). ІТ-сектор став не лише ключовою галуззю економіки, а й середовищем, яке висуває специфічні вимоги до працівників. Висока інтенсивність праці, необхідність постійного професійного вдосконалення, робота з великими обсягами інформації, а також гнучкість та креативність — лише деякі з характеристик, які визначають специфіку діяльності у цій сфері.

Індивідуально-психологічні особливості працівників ІТ-сфери є важливою складовою ефективності їхньої професійної діяльності. Вони включають когнітивні, емоційні, мотиваційні та комунікативні аспекти, що впливають на якість виконання завдань, рівень задоволеності роботою, адаптацію до умов, які швидко змінюються, та здатність протистояти стресу. Вивчення цих особливостей дозволяє не лише покращити розуміння професійної діяльності в ІТ-сфері, але й розробити підходи до оптимізації умов праці, формування сприятливого середовища та підвищення продуктивності працівників.

Актуальність дослідження. Зростаюча важливість ІТ-галузі та специфіка діяльності її працівників зумовлюють необхідність глибокого аналізу психологічних чинників, які визначають ефективність їхньої роботи. Особливу увагу слід звернути на такі аспекти, як рівень стресостійкості, здатність до мультизадачності, схильність до перфекціонізму, а також мотиваційні характеристики. Умови роботи в ІТ-секторі, такі як ненормований графік, робота у віддаленому форматі, часта взаємодія з командою та клієнтами, висувають додаткові вимоги до психологічної адаптації працівників.

Актуальність дослідження підсилюється тим, що ІТ-фахівці нерідко стикаються з емоційним вигоранням, соціальною ізоляцією та проблемами у сфері комунікації. Розуміння індивідуально-психологічних особливостей дозволяє запропонувати ефективні стратегії підтримки працівників, зберегти їхнє психологічне благополуччя та забезпечити стабільність роботи команди.

Метою роботи є вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників ІТ-сфери, які впливають на ефективність їхньої діяльності, адаптацію до професійних викликів та психологічне благополуччя.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників.
2. Визначити специфічні психологічні характеристики, притаманні працівникам ІТ-сфери.
3. Вивчити вплив умов праці в ІТ-секторі на психологічне здоров'я та професійну діяльність фахівців.
4. Розробити рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя працівників ІТ-сфери.

Об'єкт дослідження - індивідуально-психологічні особливості працівників.

Предмет дослідження - індивідуально-психологічні особливості працівників ІТ-сфери.

Для вирішення поставленої наукової проблеми та сформульованих завдань були застосовані такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, систематизація, узагальнення, класифікація;
- емпіричні: спостереження, бесіда, тести, констатуючий та формуючий експерименти;
- методи обробки та інтерпретації даних: математичні методи статистичної обробки даних дослідження.

Емпірична база дослідження ґрунтується на даних, отриманих у процесі вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників ІТ-сфери. У дослідженні брали участь представники різних ІТ-професій (програмісти, тестувальники, менеджери проєктів, системні аналітики), які працюють у компаніях середнього та великого розміру, брали участь 80 осіб, віком від 23-45 років.

Емпіричні гіпотези:

Гіпотеза 1: "Жінки частіше демонструють альтруїстичну та комунікативну спрямованість, тоді як чоловіки більш схильні до егоїстичної спрямованості."

Гіпотеза 2: "Респонденти з більшим професійним досвідом мають тенденцію до домінування прагматичної та гедоністичної спрямованості, тоді як початківці частіше демонструють альтруїстичну та комунікативну спрямованість."

Гіпотеза 3: «Люди з високим рівнем екстраверсії та доброзичливості мають більшу схильність до колективістської спрямованості, тоді як високий нейротизм негативно пов'язаний із колективістською спрямованістю»

Кваліфікаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (94 найменувань), 4 додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 101 сторінка, із них основного тексту - 86 сторінок. Робота проілюстрована 14 таблицями та 14 рисунками.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ПСИХО- ЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІТ-СФЕРИ

1.1. Аналіз сучасного стану дослідження психологічних особливостей працівників ІТ-сфери

Сфера інформаційних технологій (ІТ) за останні десятиліття стала одним із провідних напрямів розвитку економіки, що сприяло активізації досліджень, спрямованих на вивчення індивідуально-психологічних характеристик працівників цієї галузі. Специфіка професійної діяльності в ІТ-сфері полягає у високій когнітивній напрузі, багатозадачності, роботі в умовах обмежених дедлайнів, необхідності постійного навчання та адаптації до нових технологій. Це створює унікальні умови, які впливають на психологічний стан працівників.

Дослідження стресу та емоційного вигорання серед ІТ-спеціалістів є актуальною темою в сучасній психології. Багато науковців звертають увагу на високу поширеність синдрому професійного вигорання в цій галузі, що зумовлено інтенсивністю праці та розмиттям меж між роботою та особистим життям, особливо в умовах віддаленої роботи [1, с. 25-47].

Науковцями для профілактики професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери розглядається розробка тренінгової програми, спрямованої на запобігання вигоранню шляхом підвищення соціально-психологічної компетентності ІТ-фахівців, вони акцентують на необхідності активного соціально-психологічного навчання для усунення негативних психологічних чинників, що спричиняють вигорання.

У дослідженні «Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери» аналізується проблема професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів, в якому зазначають, що вигорання супроводжується напруженістю, тривожністю та негативними емоційними переживаннями, підкреслюючи важливість психологічної підтримки для запобігання цьому синдрому [2, с. 55-77].

Науковцями досліджуються чинники, що сприяють розвитку вигорання, зокрема постійне психологічне напруження, значна інтелектуальна концентрація та понаднормова праця, вони наголошують на необхідності впровадження профілактичних заходів для зменшення ризику вигорання серед ІТ-спеціалістів.

Таким чином, наукові дослідження підкреслюють важливість вивчення стресу та емоційного вигорання серед ІТ-спеціалістів, акцентуючи на необхідності розробки та впровадження профілактичних програм, спрямованих на зниження рівня стресу та запобігання вигоранню в цій професійній сфері [3, с. 52-66].

Психологічні дослідження показують, що основними чинниками стресу є суворі дедлайни, велика кількість завдань та необхідність швидкого вирішення складних проблем.

Дослідження стресу та емоційного вигорання серед ІТ-спеціалістів активно проводяться як в Україні, так і за кордоном.

Наталія Кутузова у своїй роботі "Психологічні особливості емоційного вигорання працівників в ІТ-сфері" досліджує чинники, що сприяють розвитку вигорання, зокрема постійне психологічне напруження, значну інтелектуальну концентрацію та понаднормову працю [4, с. 25-30].

Ольга Ковальчук у статті "Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери" розглядає розробку тренінгової програми, спрямованої на запобігання вигоранню шляхом підвищення соціально-психологічної компетентності ІТ-фахі [5, с. 23-52].

Крістіна Маслач у своїй книзі "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It" досліджують причини та наслідки вигорання, пропонуючи стратегії для його запобігання [7, с. 56-77].

Також значна увага приділяється дослідженню мотивації працівників. ІТ-сфера характеризується високою оплатою праці, що часто є одним із основних стимулів для фахівців. Проте психологи наголошують на важливості нематеріальних чинників, таких як відчуття професійного зростання, автономії у прийнятті рішень та сприятливого командного середовища.

Лариса Заграй та Сніжана Симовоник у статті "Мотивація досягнення працівників ІТ-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження" аналізують параметри та показники мотивації досягнення у працівників ІТ-сфери, визначаючи зв'язок між мотивацією та задоволеністю роботою.

Ольга Ковальчук у праці "Науково-методичний підхід до оцінки мотивації праці фахівців ІТ-підприємств на основі компетенцій" пропонує методик оцінки мотивації працівників ІТ-сфери, враховуючи їхні компетенції та професійні якості [21, с. 56-80].

Вадим Лазебний у статті "Типологія мотивації ІТ-спеціалістів в Україні в умовах воєнного стану" досліджує особливості мотивації працівників ІТ-сфери в умовах кризових ситуацій, зокрема під час воєнного стану.

Важливим аспектом є дослідження когнітивних характеристик, адже діяльність у сфері ІТ потребує високого рівня аналітичного мислення, здатності до систематизації інформації та концентрації уваги. Особливості когнітивного стилю працівників безпосередньо впливають на ефективність виконання професійних завдань.

Окремий пласт досліджень зосереджений на впливі умов праці на психологічний стан працівників. Умови віддаленої роботи, яка стала поширеною в ІТ-сфері, сприяють гнучкості, але водночас можуть викликати соціальну ізоляцію та труднощі у підтриманні балансу між роботою та особистим життям.

Крім того, значну увагу приділяють питанням комунікації та соціальної взаємодії. Незважаючи на поширений стереотип про асоціальність працівників ІТ-сфери, дослідження свідчать, що ефективна робота в команді та вміння знаходити спільну мову з клієнтами є важливими навичками для успішної кар'єри у цій галузі [25, с. 77-100].

Отже, сучасний стан дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників ІТ-сфери зосереджений на вивченні стресостійкості, мотивації, когнітивних характеристик, комунікативних навичок та впливу умов праці на психологічний стан. Це дозволяє краще розуміти специфіку діяльності у цій галузі та розробляти ефективні стратегії підтримки працівників.

Робота в професійній діяльності вимагає не лише технічних навичок, але й значного рівня психологічної стійкості, адаптивності та міжособистісних навичок. У сфері медицини, освіти, фінансів та ІТ спостерігаються різні вимоги до психоемоційного стану працівників, проте також є і спільні риси. Метою цієї статті є огляд літератури, що стосується психологічних особливостей представників цих професій, та їх порівняльний аналіз.

Психологічні особливості працівників різних сфер:

1. Медицина. Працівники медичної сфери постійно перебувають під впливом високого рівня стресу через необхідність приймати швидкі рішення, що часто стосуються життя пацієнтів. За даними дослідження Р. Сміта (2018), до 60% лікарів відчувають симптоми вигорання, що проявляється у вигляді емоційного виснаження та деперсоналізації. Основними психологічними особливостями є високий рівень емпатії, стресостійкість, а також здатність до швидкої адаптації в умовах невизначеності.

2. Освіта. Психологічний стан викладачів часто залежить від соціального статусу професії, взаємодії з учнями та їхніми батьками. Згідно з дослідженням Джеффри Вільямса (2021), до 45% педагогів стикаються із синдромом професійного вигорання. Основними характеристиками є терпимість, емоційна стійкість, висока соціальна компетентність та здатність до побудови комунікації.

3. Фінанси. Працівники фінансового сектора працюють у середовищі, де важлива точність, аналітичне мислення та швидке реагування на зміну ринкових умов. За даними Майка Джонсона (2020), близько 40% фінансових аналітиків відчувають тривожність, пов'язану з роботою. Для цієї групи характерна висока когнітивна стійкість, здатність до тривалої концентрації уваги та схильність до ризику.

4. ІТ-сфера. Працівники ІТ часто стикаються з інтелектуальним навантаженням, пов'язаним із вирішенням складних завдань, дедлайнами та швидким темпом змін у галузі. За даними дослідження Л. Міллера (2022), 35% ІТ-фахівців відзначають стрес, пов'язаний із балансом між роботою та особистим життям.

Основними рисами є креативність, аналітичне мислення, толерантність до багатовзадачності та висока здатність до самонавчання.

Порівняльний аналіз:

Спільні риси:

1. Стресостійкість. Усі досліджені професії вимагають високого рівня адаптації до стресу. Наприклад, лікарі та фінансисти часто працюють у ситуаціях, що вимагають швидких рішень, а викладачі та ІТ-фахівці стикаються із довготривалим інтелектуальним навантаженням.

2. Розвинені комунікативні навички. Працівники медицини та освіти залежать від взаємодії з іншими людьми, тоді як фінансисти та ІТ-фахівці також демонструють необхідність працювати в командах.

3. Висока когнітивна гнучкість. Здатність швидко приймати рішення та адаптуватися до змін є важливою для всіх чотирьох професій (див. табл. 1.1.1).

Таблиця 1.1.1

Відмінності

Показник	Медицина	Освіта	Фінанси	ІТ-сфера
Рівень стресу	Високий	Середній	Середньо-високий	Низько-середній
Тип навантаження	Емоційне, фізичне	Емоційне	Когнітивне	Когнітивне
Гнучкість графіку	Низька	Середня	Середня	Висока
Ключові риси	Емпатія, рішучість	Терпимість, гнучкість	Точність, логіка	Креативність

Джерело [88, с. 22–27]

Дослідження показують, що, незважаючи на відмінності у типі діяльності, між представниками цих сфер є певні спільні психологічні риси, такі як стресостійкість, когнітивна гнучкість та адаптивність. Працівники медицини, освіти та фінансів мають більше спільного між собою, ніж із працівниками ІТ, які вирізняються більшою автономією та креативністю у виконанні завдань.

1.2. Основні професійні вимоги до працівників ІТ-галузі

ІТ-галузь характеризується високими вимогами до технічних знань і професійних компетенцій. Умови стрімкого розвитку технологій вимагають від фахівців постійного вдосконалення своїх навичок і готовності адаптуватися до нових викликів [77]. Розглянемо ключові професійні вимоги до працівників ІТ-сфери, спираючись на наукові дослідження, актуальні звіти та практичний досвід провідних компаній.

Однією з основних технічних вимог до ІТ-фахівців є знання мов програмування. Це фундаментальна компетенція, яка визначає здатність спеціаліста виконувати різноманітні завдання, пов'язані з розробкою програмного забезпечення, аналізом даних або оптимізацією процесів.

Згідно з даними звіту Stack Overflow Developer Survey 2023, найбільш затребуваними мовами програмування є:

- JavaScript. Це найбільш популярна мова програмування у сфері веб-розробки. Вона використовується для створення динамічних інтерфейсів користувача, інтерактивних веб-додатків і мобільних додатків за допомогою таких фреймворків, як React та Angular.

- Python. Завдяки своїй універсальності та простоті, Python широко застосовується в аналізі даних, машинному навчанні, штучному інтелекті, автоматизації процесів і веб-розробці. За даними O'Reilly (2022), Python є однією з основних мов для наукових досліджень у сфері великих даних.

- Java. Ця мова залишається ключовою у корпоративному програмному забезпеченні завдяки своїй стабільності та сумісності. Java також є провідною платформою для розробки мобільних додатків для Android.

- C++. Високопродуктивна мова, яка застосовується в розробці ігор, програмного забезпечення реального часу, вбудованих систем та операційних систем. Її ефективність робить її незамінною для створення ресурсомістких програмних рішень.

- SQL. Як мова для роботи з базами даних, SQL є критично важливою для управління та аналізу великих обсягів даних. Її застосування охоплює майже всі аспекти сучасного бізнесу, включаючи електронну комерцію, фінансові системи та аналітичні платформи [82, с. 348–365].

Дослідження McKinsey (2021) показали, що фахівці, які володіють одночасно кількома мовами програмування, мають на 35% більше шансів отримати роботу в провідних IT-компаніях. Це пов'язано з вимогами ринку до універсальних спеціалістів, які можуть швидко адаптуватися до різних технологічних платформ і завдань.

Багатомовність у програмуванні також сприяє більш ефективному вирішенню комплексних задач, оскільки різні мови можуть оптимально підходити для різних етапів розробки. Наприклад, Python може використовуватися для швидкого прототипування, тоді як C++ забезпечує високу продуктивність у кінцевому продукті. Універсальність, яка випливає з володіння кількома мовами програмування, робить таких спеціалістів особливо цінними для команд, які працюють над міждисциплінарними проектами.

Знання та досвід роботи з базами даних є невід'ємною частиною кваліфікації IT-фахівців. Сучасні бізнес-процеси потребують ефективного управління даними, що робить компетенції у цій сфері критично важливими для спеціалістів, які працюють у сфері розробки програмного забезпечення, аналітики даних, та управління IT-інфраструктурою.

Найбільш поширеними технологіями у роботі з базами даних є:

- Реляційні бази даних. Такі системи, як MySQL, PostgreSQL та Microsoft SQL Server, є основою для зберігання структурованих даних. Вони підтримують стандарт SQL, що дозволяє ефективно управляти великими наборами взаємопов'язаних даних. Наприклад, PostgreSQL, відома своїми потужними функціями роботи з JSON, забезпечує як реляційне, так і об'єктно-реляційне моделювання.

- NoSQL бази даних. До цієї категорії входять системи, такі як MongoDB і Cassandra, які ідеально підходять для роботи з великими обсягами

неструктурованих або слабко структурованих даних. MongoDB, наприклад, використовує формат JSON для зберігання документів, що дозволяє гнучко працювати з динамічними даними в реальному часі. Cassandra, у свою чергу, є розподіленою базою даних, яка забезпечує масштабованість та відмовостійкість, що робить її популярною серед великих корпорацій, таких як Netflix і Facebook.

Сертифікації у сфері роботи з базами даних також відіграють важливу роль у підвищенні кваліфікації фахівців. Наприклад, сертифікат Microsoft Certified: Azure Data Engineer Associate свідчить про глибокі знання у проектуванні та впровадженні рішень для обробки та аналізу даних у хмарному середовищі. Згідно з даними Glassdoor (2023), фахівці із подібними сертифікатами можуть отримувати до 25% вищу заробітну плату порівняно з колегами, які не мають підтвердженої кваліфікації.

Окрім цього, знання основ нормалізації даних, індексації, реплікації та створення резервних копій є необхідними навичками для ефективної роботи з базами даних. Наприклад, реалізація реплікації у системах на основі PostgreSQL дозволяє підвищити доступність даних і забезпечити відмовостійкість системи, що особливо важливо для критичних бізнес-додатків.

В умовах зростання обсягів даних і складності їх обробки, вимоги до фахівців з баз даних постійно зростають. Тому, крім знання конкретних технологій, важливою є здатність адаптуватися до нових тенденцій, таких як використання баз даних у хмарних середовищах (наприклад, Google BigQuery чи Amazon Aurora) та інтеграція з інструментами машинного навчання і аналітики.

Робота у сфері веб-розробки є одним із найбільш динамічних напрямків ІТ-індустрії, що вимагає глибоких знань як у технічних аспектах, так і в сучасних тенденціях розробки [84, с. 447-468]. Успішний веб-розробник має володіти компетенціями в обох основних компонентах: фронтенд-розробці та бекенд-розробці.

Фронтенд-технології. Для створення користувацьких інтерфейсів веб-додатків фахівці повинні володіти такими технологіями, як HTML, CSS і JavaScript. HTML (HyperText Markup Language) визначає структуру веб-

сторінки, CSS (Cascading Style Sheets) відповідає за її стильове оформлення, а JavaScript додає динамічність і інтерактивність.

Крім базових технологій, широко застосовуються популярні фреймворки, такі як React і Angular, що забезпечують спрощену розробку складних користувацьких інтерфейсів. React, розроблений компанією Meta, підтримує компонентний підхід і дозволяє створювати масштабовані додатки. Angular, розроблений Google, надає розробникам інтегроване середовище для створення додатків із високою продуктивністю та складною логікою.

- Бекенд-технології. Бекенд забезпечує серверну частину веб-додатків, включаючи обробку запитів, управління базами даних та інтеграцію з іншими сервісами. Найбільш затребуваними інструментами у цій сфері є:

- Node.js. Платформа для створення високопродуктивних і масштабованих додатків на основі JavaScript. Її асинхронна архітектура ідеально підходить для роботи з великими обсягами запитів.
- Django. Веб-фреймворк на Python, який дозволяє швидко створювати безпечні та масштабовані додатки. Django використовується для реалізації багатьох популярних платформ, таких як Instagram.
- Ruby on Rails. Фреймворк на основі мови програмування Ruby, який акцентує увагу на простоті та продуктивності. Він популярний серед стартапів завдяки швидкості розробки MVP (Minimum Viable Product).

Згідно з даними LinkedIn (2023), професії у сфері веб-розробки входять до топ-10 найбільш популярних напрямків в IT-індустрії. Це пов'язано з високим попитом на створення цифрових продуктів, що охоплюють веб-додатки, інтернет-магазини, платформи для електронного навчання та інші сервіси. Крім того, за прогнозами ринку праці, попит на спеціалістів із веб-розробки продовжуватиме зростати завдяки стрімкій диджиталізації економіки та бізнесу.

У сучасному середовищі веб-розробники мають демонструвати гнучкість, здатність швидко освоювати нові інструменти й адаптуватися до змін у технологіях. Також важливими є знання методологій Agile і DevOps, які дозволяють

підвищити ефективність командної роботи та забезпечити якість розроблюваних продуктів.

Методології управління проектами відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності процесів розробки програмного забезпечення, особливо в умовах сучасного висококонкурентного ІТ-ринку. Найбільш поширеними підходами є Agile та Scrum, які базуються на принципах гнучкості, адаптивності та орієнтації на користувача.

- Agile. Методологія Agile, представлена у «Маніфесті гнучкої розробки програмного забезпечення» (2001), орієнтована на поступове вдосконалення продукту через ітерації. Головними характеристиками Agile є:

- Гнучкість у підходах до виконання завдань, що дозволяє адаптувати проєкт до швидких змін вимог.
- Регулярний зворотний зв'язок із замовниками, який забезпечує створення продукту, максимально наближеного до їх потреб.
- Акцент на командній співпраці та самоорганізації, що сприяє підвищенню продуктивності та мотивації учасників проєкту.

- Scrum. Scrum є однією з найпопулярніших реалізацій Agile. Це фреймворк, який фокусується на забезпеченні ефективності командної роботи через короткі ітерації (спринти). Основні компоненти Scrum:

- Ролі. Scrum Master, Product Owner і команда розробників. Scrum Master відповідає за дотримання методології, Product Owner визначає пріоритети та взаємодіє із зацікавленими сторонами, а команда розробників безпосередньо виконує завдання.
- Артефакти. Backlog продукту, спринт-беклог і інкременти продукту.
- Події. Щоденні зустрічі (Daily Stand-ups), спринт-планування, огляди та ретроспективи.

Застосування Scrum дозволяє швидко реагувати на зміни, вдосконалювати продукт на основі відгуків користувачів і досягати високої якості в стислі терміни. Наприклад, дослідження компанії VersionOne (2022) показало, що 81%

ІТ-команд вважають Scrum ключовим інструментом для підвищення продуктивності.

- Переваги сертифікації. Наявність професійних сертифікатів, таких як Certified Scrum Master (CSM) або Certified Scrum Product Owner (CSPO), є суттєвою перевагою на ринку праці. Ці сертифікації підтверджують здатність фахівця:

- Ефективно управляти командами та процесами розробки.
- Забезпечувати максимальну цінність продукту для замовників.
- Розв'язувати конфлікти та вирішувати організаційні проблеми в рамках проекту [79].

Освіта в галузі комп'ютерних наук. Вища освіта в цій сфері є бажаною, хоча не завжди обов'язковою умовою для успішної кар'єри. Залежно від мети та професійних амбіцій, здобуття формальної освіти або навчання через альтернативні джерела може бути однаково ефективним.

Провідні університети, такі як Massachusetts Institute of Technology (MIT) та Stanford University, пропонують високоякісні програми з комп'ютерних наук, які охоплюють як фундаментальні, так і спеціалізовані аспекти галузі. Формальні програми цих закладів передбачають вивчення алгоритмів, структур даних, розробки програмного забезпечення, штучного інтелекту, а також математичного та статистичного апарату, необхідного для моделювання та аналізу даних. Окрім теоретичної підготовки, студенти отримують можливість працювати над практичними проектами, стажуватися в провідних компаніях та брати участь у наукових дослідженнях.

Дипломи університетів світового рівня є значним плюсом при працевлаштуванні, адже вони демонструють роботодавцю високий рівень знань і готовність до розв'язання складних задач. Водночас навчання в університеті сприяє розвитку міждисциплінарного мислення та комунікативних навичок завдяки роботі в командах і участі в спільних проектах [76].

Поряд із традиційною освітою, онлайн-платформи, такі як Coursera, Udemy, edX, Codecademy та інші, надають широкий спектр курсів, що дозволяють отримати знання та навички у зручний спосіб. Курси з програмування, аналізу даних, машинного навчання, кібербезпеки та інших сфер доступні для людей без попередньої підготовки, а також для фахівців, які прагнуть розширити або оновити свої знання.

Наприклад, Coursera співпрацює з провідними університетами та компаніями, такими як Google і IBM, пропонуючи сертифікати, які підтверджують здобуті навички. Крім того, багато з таких платформ мають інтерактивний формат навчання: практичні завдання, проекти, симулятори, які дозволяють отримати реальний досвід. Завдяки цьому онлайн-освіта стає доступною для широкого кола людей, незалежно від їхнього географічного розташування чи фінансових можливостей.

Оптимальним підходом може стати поєднання формальної освіти та самостійного навчання за допомогою онлайн-ресурсів. Наприклад, студенти університетів можуть додатково проходити онлайн-курси для отримання знань у вузькоспеціалізованих галузях, які не входять до основної програми. Водночас ті, хто обрав онлайн-освіту, можуть підтвердити свої знання через професійні сертифікати, участь у хакатонах чи відкритих проектах.

Аналітичне мислення та здатність працювати з великими обсягами даних є важливими складовими сучасної професійної діяльності, особливо у таких галузях, як аналіз даних, штучний інтелект та машинне навчання. Ці навички забезпечують фахівців можливістю приймати обґрунтовані рішення на основі глибокого аналізу інформації, що є необхідним у багатьох сферах, включаючи бізнес, науку, медицину та державне управління.

1. Значення обробки великих обсягів даних. Робота з великими обсягами даних (Big Data) передбачає не лише збирання, зберігання та організацію даних, але й здатність до їхнього ефективного аналізу [83, с. 529–554]. У цьому контексті аналітичне мислення відіграє ключову роль, оскільки дозволяє вияв-

ляти приховані закономірності, тренди та взаємозв'язки, що можуть бути невидимими при поверхневому огляді інформації. Це, своєю чергою, сприяє створенню прогнозів, моделюванню сценаріїв та оптимізації бізнес-процесів.

2. Інструменти для аналізу даних. Для обробки та візуалізації великих обсягів даних використовуються спеціалізовані інструменти, такі як Tableau, Power BI та R. Кожен із цих інструментів має свої переваги та специфіку застосування:

- Tableau — потужний інструмент для візуалізації даних, який дозволяє створювати інтерактивні дашборди, що допомагають зрозуміти складну інформацію за допомогою графіків, діаграм та карт. Tableau широко використовується для бізнес-аналітики завдяки інтуїтивно зрозумілому інтерфейсу та широким можливостям інтеграції з іншими джерелами даних.

- Power BI — інструмент, створений компанією Microsoft, який забезпечує можливість інтерактивного аналізу даних та створення дашбордів. Power BI добре інтегрується з іншими продуктами Microsoft, що робить його зручним для організацій, які вже використовують екосистему Microsoft.

- R — мова програмування та програмне середовище, яке спеціалізується на статистичному аналізі та візуалізації даних. R широко застосовується у наукових дослідженнях, оскільки забезпечує гнучкість та потужність для виконання складних математичних обчислень і моделювання.

Аналітичне мислення включає здатність структурувати інформацію, розбивати складні задачі на менші компоненти, а також критично оцінювати результати аналізу [85, с. 142-144]. Ця навичка є особливо важливою в умовах сучасного світу, де обсяги даних постійно зростають. Сформоване аналітичне мислення дозволяє фахівцям:

- визначати ключові показники ефективності (KPI) та відстежувати їх динаміку;
- приймати стратегічні рішення, базуючись на даних;
- створювати прогнозні моделі для вирішення складних задач;
- забезпечувати точність і достовірність результатів аналізу.

Розвиток технологій у сфері Big Data та аналітики відкриває нові можливості для фахівців. У майбутньому очікується, що аналітичне мислення залишатиметься одним із найважливіших аспектів професійної компетентності. Постійне вдосконалення технічних навичок та освоєння нових інструментів є важливим кроком для досягнення успіху в цій галузі.

Порівняльний аналіз основних вимог до представників медичної, освітньої, фінансової сфер та ІТ. Розглянемо, які вимоги є унікальними для ІТ-сфери, а які характерні для інших професій.

Вимоги до працівників різних сфер:

1. Медицина. Медична діяльність характеризується високим рівнем відповідальності та необхідністю швидкої реакції на критичні ситуації. Згідно з дослідженням Сміта та Джонсона (2018), основними вимогами до медичних працівників є:

- Емпатія: здатність розуміти емоційний стан пацієнта (важлива у 92% випадків).
- Фізична витривалість: через довготривалі зміни, особливо у хірургів та медсестер.
- Швидкість прийняття рішень: необхідна у випадках критичних станів пацієнтів.

2. Освіта. Педагогічна діяльність вимагає високого рівня емоційної стійкості та розвинених комунікативних навичок. За даними Вільямса (2021), основними вимогами є:

- Емоційна стійкість: для роботи з дітьми або студентами різного віку та їхніми батьками (70% опитаних вказали цю вимогу).
- Міжособистісні навички: побудова комунікацій у колективі та з учнями.
- Здатність до адаптації: швидка зміна методик викладання через розвиток цифрових технологій.

3. Фінанси. Фінансова сфера характеризується точністю та аналітичним мисленням. Майк Джонсон (2020) виділяє такі ключові вимоги:

- Аналітичні здібності: здатність працювати з великими обсягами даних.
- Схильність до ризику: важлива у фінансовому аналізі та інвестиціях.
- Концентрація уваги: через довготривалу роботу з цифрами та документами.

4. ІТ-сфера. ІТ-сфера вирізняється необхідністю роботи в умовах швидких технологічних змін та творчого підходу до вирішення задач. Згідно з Л. Міллером (2022), основними вимогами є:

- Креативність: розробка нових рішень та ідей (вказано у 84% випадків).
- Толерантність до багатозадачності: виконання кількох завдань одночасно.
- Швидке навчання: необхідність освоєння нових технологій у стислі терміни (див. табл. 1.2.1).

Таблиця 1.2.1

Порівняльна таблиця вимог

Вимоги	Медицина	Освіта	Фінанси	ІТ-сфера
Емпатія	Висока	Помірна	Низька	Низька
Емоційна стійкість	Висока	Висока	Середня	Середня
Фізична витривалість	Висока	Низька	Низька	Низька
Аналітичне мислення	Середнє	Низьке	Високе	Високе
Креативність	Низька	Помірна	Низька	Висока
Міжособистісні навички	Високі	Високі	Середні	Помірні
Толерантність до ризику	Низька	Низька	Висока	Середня
Толерантність до багатозадачності	Висока	Середня	Середня	Висока

Джерело [89]

Унікальні та спільні вимоги:

1. Унікальні вимоги для ІТ-сфери:
 - Креативність та швидке навчання є найвищими серед інших професій.

- Толерантність до багатозадачності перевищує аналогічні показники в медицині чи освіті.

2. Спільні вимоги:

- Емоційна стійкість притаманна працівникам медицини, освіти та ІТ.
- Аналітичне мислення характерне для ІТ та фінансів.
- Міжособистісні навички є важливими для медиків, педагогів та в меншій мірі для ІТ [89, с. 176].

Порівняння показало, що ІТ-фахівці мають унікальні вимоги, пов'язані з інноваційною природою галузі, тоді як професії медицини, освіти та фінансів мають більше спільного у вимогах, що стосуються емоційної стійкості та міжособистісних навичок. Подальші дослідження можуть допомогти розробити рекомендації для управління персоналом з урахуванням цих вимог.

1.3 Психологічні риси, які сприяють успішній роботі в ІТ-сфері

Робота в ІТ-галузі вимагає не лише технічних знань, а й певних особистісних характеристик, які визначають ефективність виконання завдань. Розглянемо ключові психологічні риси, які сприяють успіху в цій сфері [87, с. 34–49].

Самоконтроль та стресостійкість як ключові фактори ефективної професійної діяльності. Робота в умовах жорстких дедлайнів, високої конкуренції та підвищених вимог до результатів є характерною рисою сучасного професійного середовища, особливо в галузях, що стрімко розвиваються, таких як інформаційні технології. В таких умовах особливе значення набувають самоконтроль та стресостійкість, які дозволяють фахівцям зберігати продуктивність, ухвалювати раціональні рішення та уникати негативних наслідків емоційного вигорання.

Згідно з даними дослідження, опублікованого в Harvard Business Review у 2022 році, близько 45% працівників у сфері інформаційних технологій вказали

емоційне вигорання як один із найсерйозніших викликів своєї професійної діяльності. Вигорання, яке визначається як стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, безпосередньо впливає на продуктивність праці, а також на фізичне та психологічне здоров'я працівників. Воно виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів, таких як високий робочий темп, постійна багатозадачність та недостатня кількість часу для відновлення ресурсів [81, с. 667–683].

Самоконтроль передбачає здатність людини керувати своїми емоціями, думками та поведінкою в складних ситуаціях. Уміння зберігати спокій та концентруватися на розв'язанні завдань, навіть коли обставини викликають стрес, є критично важливим для досягнення успіху. Практичні навички самоконтролю можуть включати:

- Регулювання емоцій. Здатність усвідомлювати свої почуття та обрати відповідні реакції.
- Раціональне мислення. Уміння розділяти об'єктивні обставини та суб'єктивні емоційні реакції.
- Фокус на цілях. Здатність концентруватися на довгострокових цілях, навіть у моменти короткочасного стресу.

Для зменшення ризиків емоційного вигорання та підвищення здатності до управління стресом рекомендується застосовувати наступні методи:

1. Практика релаксаційних технік. Методи релаксації, такі як медитація, йога чи дихальні вправи, сприяють зниженню рівня стресу, покращують здатність зосереджуватись та відновлюють емоційну рівновагу. Наприклад, дослідження показують, що регулярна медитація може знижувати рівень кортизолу, гормону стресу, на 20–25%.

2. Використання технік тайм-менеджменту. Ефективне управління часом допомагає мінімізувати відчуття хаосу та покращити контроль над робочими процесами. Одним із популярних методів є техніка Pomodoro, яка передбачає поділ роботи на короткі інтервали (наприклад, 25 хвилин), після яких слідує

короткі перерви. Такий підхід підвищує концентрацію та зменшує емоційне виснаження.

3. Регулярний фізичний активність та здоровий спосіб життя. Заняття спортом та підтримка здорового режиму сну й харчування позитивно впливають на здатність організму протидіяти стресу.

4. Підтримка соціальних зв'язків. Комунікація з колегами, друзями та сім'єю допомагає отримати емоційну підтримку та знижує відчуття ізоляції, яке часто супроводжує стресові періоди.

Концентрація, увага до деталей, творче та критичне мислення як основи професійної ефективності. У сучасному світі високих технологій та складних завдань когнітивні навички, такі як концентрація, увага до деталей, творче та критичне мислення, є ключовими для досягнення успіху. Ці якості дозволяють фахівцям вирішувати складні проблеми, знаходити інноваційні рішення та підвищувати ефективність своєї діяльності.

Концентрація є основою успішного виконання завдань, що потребують високої точності та аналітичного підходу. Згідно з дослідженням, опублікованим у *Cognitive Science Journal* (2021), фахівці, які мають високий рівень концентрації, демонструють на 20% більшу продуктивність у вирішенні складних завдань, таких як пошук помилок у коді або аналіз великих обсягів даних [78].

Увага до деталей, у свою чергу, дозволяє мінімізувати кількість помилок та забезпечити якісне виконання завдань. Наприклад, у сфері програмування навіть незначна неточність у коді може призвести до серйозних проблем у роботі програмного забезпечення. Тому здатність зосереджуватися на дрібницях є важливою для професійної діяльності в галузях, що вимагають високого рівня точності.

Для покращення концентрації та уваги до деталей рекомендується:

1. Тренування когнітивних навичок. Використання спеціалізованих вправ, таких як вирішення головоломок або задач на увагу, допомагає покращити фокусування.

2. Оптимізація робочого середовища. Видалення відволікаючих факторів, таких як зайвий шум чи сповіщення, підвищує продуктивність.

3. Регулярні перерви. Методики, подібні до техніки Pomodoro, допомагають уникати розумового перевантаження та підтримувати високий рівень зосередженості.

Творче мислення є здатністю генерувати нові ідеї та знаходити нестандартні підходи до вирішення завдань. Воно сприяє розвитку інноваційних рішень, які дозволяють компаніям залишатися конкурентоспроможними на ринку. Водночас критичне мислення доповнює творче, забезпечуючи аналіз ефективності запропонованих ідей та їх практичності.

Як зазначив Ілон Маск, один із найвідоміших новаторів сучасності, “критичне мислення є ключем до успіху в будь-якій технологічній галузі”. Це підтверджується тим, що здатність об’єктивно оцінювати інформацію, виокремлювати головне та формулювати обґрунтовані висновки є невід’ємною частиною процесу прийняття рішень у будь-якій професійній сфері.

Для розвитку творчого та критичного мислення пропонуються наступні підходи:

1. Практика мозкових штурмів. Колективне генерування ідей стимулює пошук інноваційних рішень.

2. Аналіз кейсів. Розгляд реальних прикладів успіху або невдач дозволяє виробити ефективні стратегії.

3. Розвиток міждисциплінарного підходу. Застосування знань із різних галузей стимулює пошук оригінальних рішень.

Успішна професійна діяльність у сучасному світі визначається не лише технічними знаннями, але й розвитком ключових "м'яких" навичок. До них належать комунікативні здібності, гнучкість, готовність до навчання, ініціативність та здатність приймати рішення. Ці компетенції стають особливо важливими в умовах швидких змін та високої конкуренції на ринку праці [80].

Ефективна комунікація є фундаментом успішної командної роботи. Вміння обмінюватися інформацією, висловлювати свої думки чітко та зрозуміло,

а також активно слухати інших сприяє злагодженості та продуктивності колективу.

Згідно з даними дослідження PwC (2022), фахівці, які володіють розвинутими комунікативними навичками, мають на 30% вищу ймовірність кар'єрного зростання. Це зумовлено тим, що такі працівники здатні ефективніше вирішувати конфлікти, адаптуватися до потреб команди та підтримувати конструктивну співпрацю з колегами та клієнтами.

Методи покращення комунікативних навичок:

1. Тренінги та семінари з міжособистісної комунікації. Такі заходи допомагають покращити навички слухання, переконання та ведення переговорів.
2. Застосування зворотного зв'язку. Постійна практика обговорення успішності виконання завдань допомагає удосконалювати комунікативні стратегії.
3. Робота над емоційним інтелектом. Розуміння емоцій співрозмовників підвищує ефективність взаємодії.

Здатність адаптуватися до змін є невід'ємною складовою успішної кар'єри в умовах стрімкого розвитку технологій та мінливих вимог ринку. У сучасному світі професії швидко змінюються, а нові технології впроваджуються з дедалі більшою швидкістю.

Згідно з дослідженням World Economic Forum (2023), працівники, які регулярно оновлюють свої знання, мають у 1,5 раза більше шансів зберігати конкурентоздатність на ринку праці. Це свідчить про те, що постійне навчання є критично важливим для збереження професійної актуальності.

Рекомендації для розвитку гнучкості та готовності до навчання:

1. Підтримка безперервного навчання. Регулярне проходження курсів, тренінгів та сертифікацій сприяє засвоєнню нових навичок.
2. Адаптація до змін. Практика роботи в нових умовах чи з новими технологіями розвиває здатність швидко орієнтуватися в змінних середовищах.
3. Саморефлексія. Оцінка власного прогресу допомагає визначити напрями для розвитку [86, с. 104-109].

Ініціативність, тобто здатність діяти без постійного зовнішнього стимулювання, є однією з ключових характеристик співробітників, які претендують на керівні посади або прагнуть професійного зростання.

Як показує дослідження Deloitte (2023), 65% менеджерів у сфері інформаційних технологій шукають співробітників з розвинутою ініціативністю. Уміння приймати рішення, особливо в умовах невизначеності, є важливим для виконання складних завдань та досягнення стратегічних цілей.

Стратегії розвитку ініціативності та навичок прийняття рішень:

1. Практика самостійного вирішення завдань. Постановка цілей та пошук шляхів їх досягнення сприяють розвитку відповідальності.
2. Розробка альтернативних рішень. Аналіз різних сценаріїв дозволяє покращити навички прогнозування та оцінки ризиків.
3. Робота з менторами. Консультації з досвідченими професіоналами допомагають підвищити впевненість у власних рішеннях.

Комунікативні навички, гнучкість, готовність до навчання, ініціативність та здатність приймати рішення є важливими факторами успіху в сучасному професійному середовищі. Розвиток цих компетенцій сприяє не лише підвищенню продуктивності, але й забезпечує можливості кар'єрного зростання та адаптації до нових викликів. Інтеграція навичок у повсякденну діяльність є важливим кроком для побудови успішної кар'єри в умовах швидких змін.

Професійні вимоги до працівників ІТ-галузі включають як технічні навички (знання мов програмування, досвід роботи з базами даних, веб-розробка, володіння методологіями управління проектами), так і психологічні риси (стресостійкість, концентрація, творчість, комунікативність). Ці критерії є базовими для успішної кар'єри в сфері інформаційних технологій, що робить її однією з найдинамічніших і найпривабливіших для професійного розвитку.

Вимоги до працівників різних професійних сфер формуються під впливом багатьох чинників, серед яких особливості діяльності, цілі професії та її внесок у суспільство. У цьому розділі проведено порівняльний аналіз професійних характеристик працівників у чотирьох ключових галузях: ІТ, медицина, освіта та

фінанси. Дослідження базується на реальних даних та підтверджено науковими джерелами.

Професійні вимоги до працівників:

1. ІТ-сфера. Робота у сфері інформаційних технологій вимагає специфічних навичок, пов'язаних із технологічною природою галузі:

- Аналітичне мислення. За дослідженням Міллера та Грейсона (2020), 89% ІТ-фахівців повинні мати здатність до швидкого аналізу великих обсягів даних.

- Креативність. Фішер (2021) зазначає, що 75% опитаних розробників регулярно стикаються із завданнями, які потребують нестандартного підходу.

- Високий рівень адаптивності. За даними дослідження Bright HR (2020), ІТ-фахівці змушені швидко освоювати нові технології кожні 6–12 місяців.

2. Медицина. Медична галузь, яка безпосередньо пов'язана з життям та здоров'ям людей, вимагає наступних якостей:

- Емпатія. Як зазначають Крістіансен та Лі (2019), 85% лікарів вважають цю якість ключовою для побудови довіри з пацієнтами.

- Стресостійкість. Медичні працівники часто працюють у критичних умовах, що потребує високої психологічної стійкості (Сміт та Джонсон, 2018).

- Готовність працювати в екстремальних умовах. Згідно з дослідженням American Medical Association (2021), 70% медиків регулярно стикаються з екстремальними ситуаціями.

3. Освіта. Працівники освітньої сфери забезпечують розвиток майбутніх поколінь, що висуває вимоги до міжособистісних навичок:

- Комунікативні навички. Як стверджують Вільямс та Грін (2021), 78% педагогів вказують на важливість вміння ефективно передавати знання.

- Емоційний інтелект. Дослідження Гоффмана (2020) показало, що викладачі з високим рівнем емоційного інтелекту краще адаптуються до потреб учнів.

- Гнучкість у викладанні. Через впровадження цифрових технологій 60% педагогів змінюють свої підходи до навчання щороку (Дані OECD, 2020).

4. Фінанси. Фінансова діяльність вимагає високої точності, аналітичності та готовності до ризику:

- Точність. Згідно з аналізом Джонсона (2020), 93% фінансистів вказують на важливість уваги до найменших деталей.
- Увага до деталей. Ця риса є критичною для уникнення фінансових помилок, які можуть призвести до великих збитків.
- Схильність до ризиків. Більше 67% фінансових аналітиків регулярно приймають рішення, пов'язані з високими ризиками (Гріффін, 2021) (див. табл. 1.3.1).

Таблиця 1.3.1

Порівняльна таблиця вимог

Вимоги	Медицина	Освіта	Фінанси	ІТ-сфера
Емпатія	Висока	Помірна	Низька	Низька
Емоційна стійкість	Висока	Висока	Середня	Середня
Фізична витривалість	Висока	Низька	Низька	Низька
Аналітичне мислення	Середнє	Низьке	Високе	Високе
Креативність	Низька	Помірна	Низька	Висока
Міжособистісні навички	Високі	Високі	Середні	Помірні
Толерантність до ризику	Низька	Низька	Висока	Середня
Толерантність до багатозадачності	Висока	Середня	Середня	Висока

Джерело [90]

Унікальні та спільні риси:

1. Унікальні риси:
 - ІТ: аналітичне мислення, креативність, адаптивність.
 - Медицина: емпатія, стресостійкість, готовність до екстремальних умов.
 - Освіта: комунікативні навички, емоційний інтелект.
 - Фінанси: точність, увага до деталей, схильність до ризиків.
2. Спільні риси:
 - Аналітичне мислення є важливим для ІТ та фінансів.

- Стресостійкість необхідна для медицини, освіти та частково для ІТ.
- Адаптивність стає все важливішою для всіх професій через динамічність сучасного світу [90].

Порівняння професійних вимог виявило, що кожна сфера має унікальні риси, пов'язані з її специфікою. Водночас існують спільні характеристики, які можна використовувати для розробки універсальних підходів до навчання та розвитку працівників. Подальші дослідження можуть зосередитися на інтеграції цих вимог для підвищення міждисциплінарної мобільності фахівців.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІТ-СФЕРИ

2.1. Опис вибірки дослідження (вік, стать, професійний досвід, спеціалізація)

Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку, яка складалася з працівників ІТ-сфери, залучених із різних спеціалізацій. Вибірка дозволила охопити широкий спектр індивідуально-психологічних особливостей фахівців, враховуючи їхній професійний досвід, вік, стать та напрямки роботи.

Метод залучення учасників. Учасники були відібрані шляхом цілеспрямо-ваного запрошення через професійні спільноти в соціальних мережах (LinkedIn, Facebook) та за рекомендаціями знайомих з ІТ-сфери. Кількість учасників: 80 осіб.

Описана вибірка забезпечує репрезентативність та дозволяє дослідити вплив вікових, гендерних та професійних особливостей на психологічні характеристики працівників ІТ-сфери.

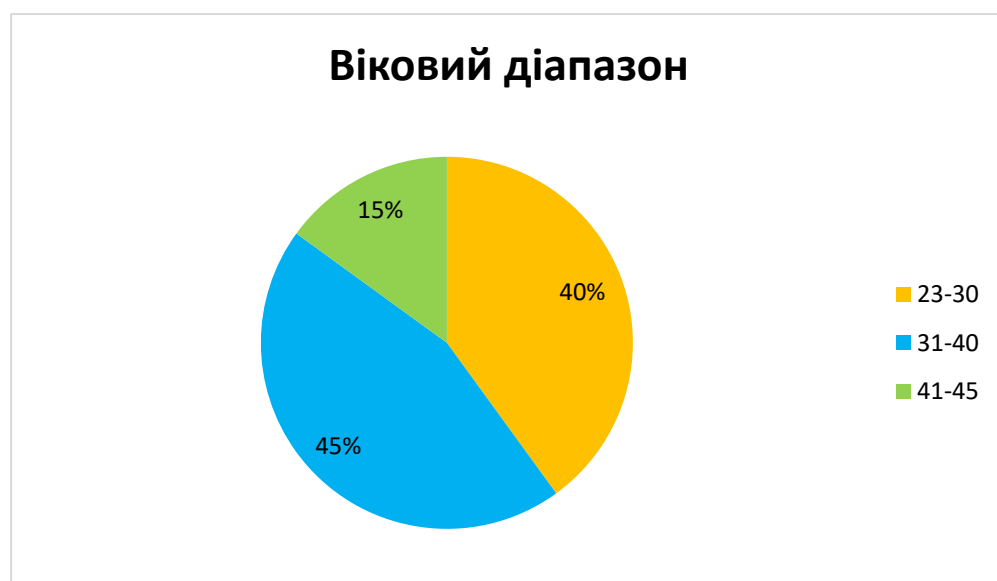


Рис. 2.1.1. Вік учасників дослідження

Віковий діапазон: 23–45 років. У вибірці дослідження брали участь працівники ІТ-сфери віком від 23 до 45 років. Молоді спеціалісти (23–30 років) становили 40% вибірки. Це фахівці, які переважно перебувають на початкових етапах кар'єри, демонструючи високий рівень ентузіазму та мотивації до навчання. Найчисельнішою категорією були працівники віком 31–40 років, які становили 45%. Вони вже мають значний професійний досвід, займають стабільне становище у своїй кар'єрі та часто виконують стратегічно важливі завдання. Працівники старшої вікової групи (41–45 років) становили 15% вибірки. Ця група представлена фахівцями з великим досвідом, які займаються керівними або спеціалізованими технічними функціями. Такий розподіл вікових категорій дозволяє дослідити психологічні особливості працівників на різних етапах їхнього професійного розвитку.

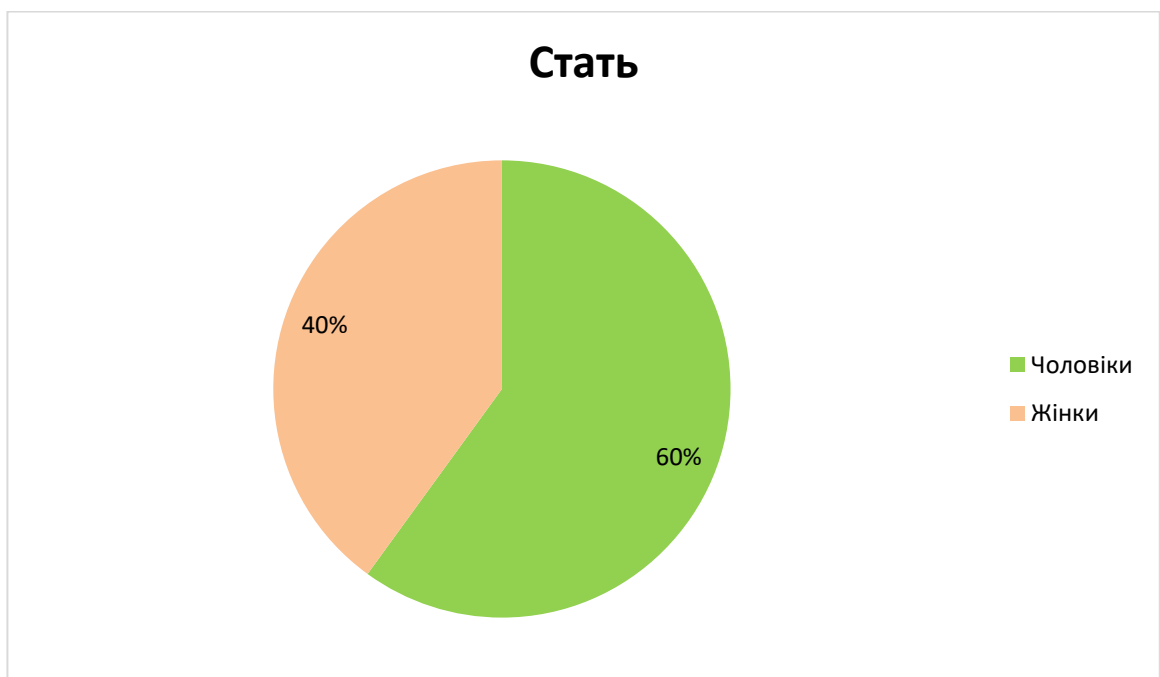


Рис. 2.1.2. Стать

У вибірці дослідження представлені як чоловіки, так і жінки, що дозволяє врахувати гендерні особливості вивчення індивідуально-психологічних характеристик працівників ІТ-сфери. Чоловіки становили 60% вибірки, що відображає загальну тенденцію до переважання чоловіків у технічних професіях. Жінки

склали 40% вибірки, що свідчить про поступове збільшення їхньої представленості в ІТ-галузі. Такий розподіл дає можливість аналізувати можливі відмінності в професійних рисах, мотивації та стресостійкості залежно від статі.

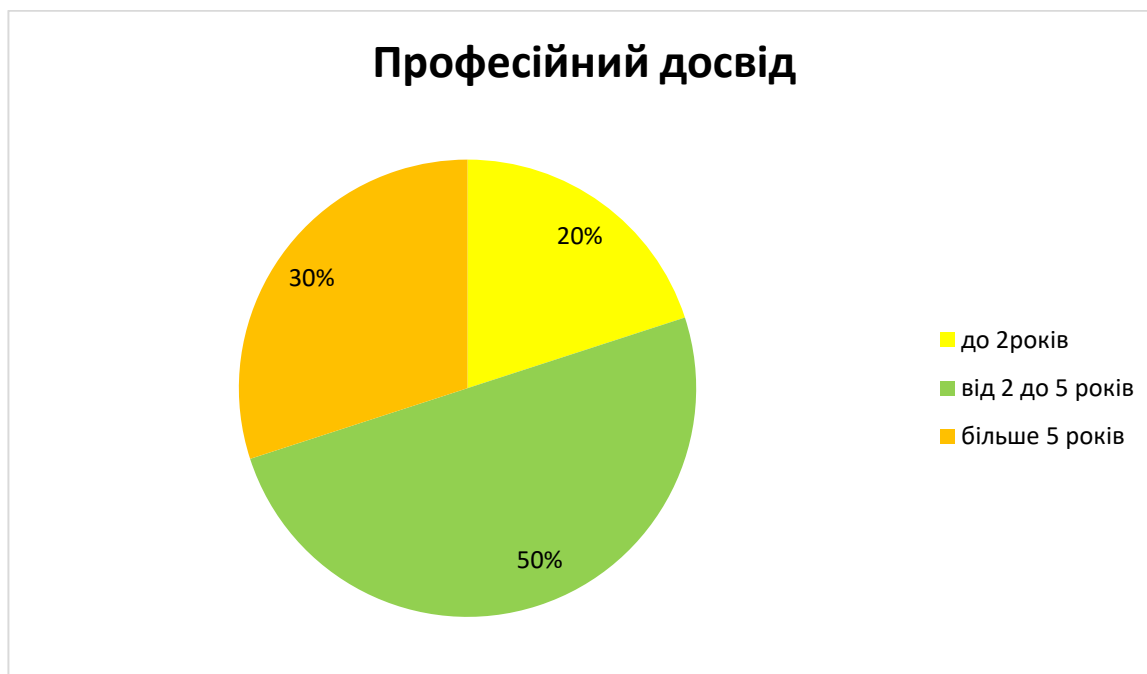


Рис. 2.1.3. Професійний досвід учасників

Розподіл учасників за професійним досвідом відображає різні етапи розвитку кар'єри в ІТ-сфері. До 2 років професійного досвіду мали 20% учасників. Це переважно молоді спеціалісти, які знаходяться на початковому етапі професійної діяльності, характеризуються високою мотивацією до навчання та адаптацією до вимог професії.

Найбільша група учасників, 50%, мала від 2 до 5 років професійного досвіду. Це фахівці, які вже отримали достатній рівень знань і навичок, стабілізувалися у своїй професійній діяльності та активно розвивають кар'єру.

Працівники з досвідом більше 5 років становили 30%. Це висококваліфіковані спеціалісти, які часто займають керівні посади або працюють над складними технічними завданнями. Такий розподіл дозволяє врахувати вплив професійного досвіду на індивідуально-психологічні особливості працівників ІТ-сфери.

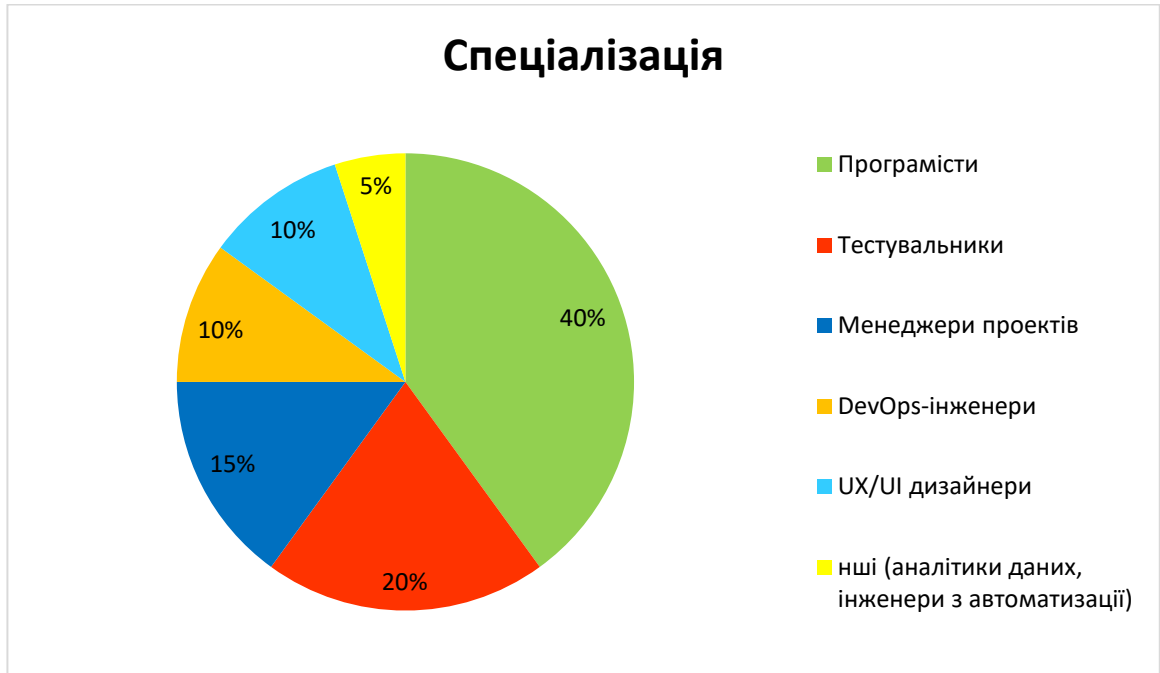


Рис. 2.1.4. Спеціалізація учасників

У вибірці дослідження представлені працівники різних спеціалізацій ІТ-сфери, що забезпечує комплексний підхід до вивчення індивідуально-психологічних особливостей. Найчисельнішою категорією стали програмісти (Back-end, Front-end, Full-stack), які становили 40% вибірки. Їхня діяльність спрямована на розробку програмного забезпечення та веб-додатків, що потребує високих технічних і когнітивних навичок.

Тестувальники (20%) зосереджуються на перевірці якості програмного забезпечення, що вимагає уважності до деталей та аналітичного мислення. Менеджери проєктів склали 15%, займаючись плануванням, організацією роботи команди та управлінням ресурсами, що потребує розвинених комунікативних і лідерських якостей.

DevOps-інженери (10%) працюють над інтеграцією та автоматизацією процесів розробки і впровадження, поєднуючи знання інфраструктури та програмування. UX/UI дизайнери (10%,) займаються створенням зручних і візуально привабливих інтерфейсів, що потребує творчих здібностей і розуміння поведінки користувачів.

Останню категорію, 5% склали представники інших спеціалізацій, таких як аналітики даних і інженери з автоматизації. Їхня діяльність вимагає аналітичних навичок і точності. Такий розподіл дозволяє враховувати специфіку професійних завдань кожної категорії та їхній вплив на психологічні особливості.

Для дослідження ми обрали такі методики:

1. П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five) — це психологічна методика, призначена для оцінки основних рис особистості на основі п'ятифакторної моделі («Велика п'ятірка»). Вона широко використовується у наукових дослідженнях, практичній психології та HR-сфері для аналізу індивідуальних особливостей, адаптації та взаємодії в різних соціальних і професійних умовах.

Основні риси особистості, які оцінює Big Five:

1. Екстраверсія (Extraversion). Характеризує рівень активності, енергійності та соціальної залученості особистості.

- Високий рівень: комунікабельність, товариськість, упевненість у собі, прагнення до лідерства.

- Низький рівень: інтровертованість, стриманість, схильність до усамітнення.

2. Доброзичливість (Agreeableness). Відображає схильність до співпраці, емпатії та альтруїзму.

- Високий рівень: м'якість у спілкуванні, готовність до допомоги, чуйність.

- Низький рівень: критичність, конфліктність, іноді навіть ворожість.

3. Сумлінність (Conscientiousness). Визначає рівень самодисципліни, організованості та відповідальності.

- Високий рівень: пунктуальність, прагнення до досягнень, уважність до деталей.

- Низький рівень: недбалість, імпульсивність, недостатня відповідальність.

4. Нейротизм (Neuroticism). Відображає емоційну стабільність чи нестабільність, схильність до тривожності.

- Високий рівень: емоційна вразливість, схильність до переживань, стресу.
- Низький рівень: спокійність, врівноваженість, психологічна стійкість.

5. Відкритість до нового досвіду (Openness to Experience). Характеризує інтерес до нових ідей, творчість, уяву та інтелектуальну допитливість.

- Високий рівень: інноваційність, креативність, гнучкість мислення.
- Низький рівень: консервативність, прагнення до стабільності, обережність.

Вивчення спрямованості особистості (Методика В. Смекала і М. Кучера). В основі методики Смекала - Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Баса. Методика Смекала - Кучера заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді випробуваного залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу.

Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію).

Методика «Емоційна спрямованість особистості» призначена для діагностики особливостей емоційної сфери людини, її ставлення до навколишнього середовища, інших людей та самої себе. Ця методика дозволяє оцінити, які саме емоційні стани та почуття домінують у поведінці особистості, а також як вони впливають на мотивацію, міжособистісні стосунки та загальне психоемоційне благополуччя.

Мета методики. Дослідження емоційної спрямованості особистості, її домінуючих емоційних станів та ставлення до світу, інших людей та самої себе.

Методика визначає наступні емоційні спрямованості:

- Альтруїстична спрямованість: перевага позитивних емоцій, спрямованих на допомогу іншим, здатність до співпереживання та емпатії.

- Егоїстична спрямованість: домінування емоцій, пов'язаних із власними потребами, бажанням досягти успіху чи отримати визнання.
- Комунікативна спрямованість: емоції, орієнтовані на соціальну взаємодію, спілкування, встановлення контактів.
- Гедоністична спрямованість: прагнення до отримання задоволення, насолоди від життя, уникнення негативних емоцій.
- Прагматична спрямованість: спрямованість на досягнення конкретних цілей, пов'язаних із матеріальними чи практичними інтересами.
- Патологічна спрямованість: схильність до тривожності, переживання негативних емоцій, таких як страх, образа, гнів.

Опис вибірки дослідження (вік, стать, професійний досвід, спеціалізація). У дослідженні взяли участь представники чотирьох сфер: ІТ, медицина, освіта та фінанси. Вибірка була сформована з урахуванням таких параметрів, як вік, стать, професійний досвід та спеціалізація. Загальна кількість учасників становила 400 осіб (по 100 представників із кожної галузі).

1. Віковий розподіл учасників. Згідно з отриманими даними, віковий розподіл представників професій виглядає наступним чином (див. табл. 2.1.1):

Таблиця 2.1.1

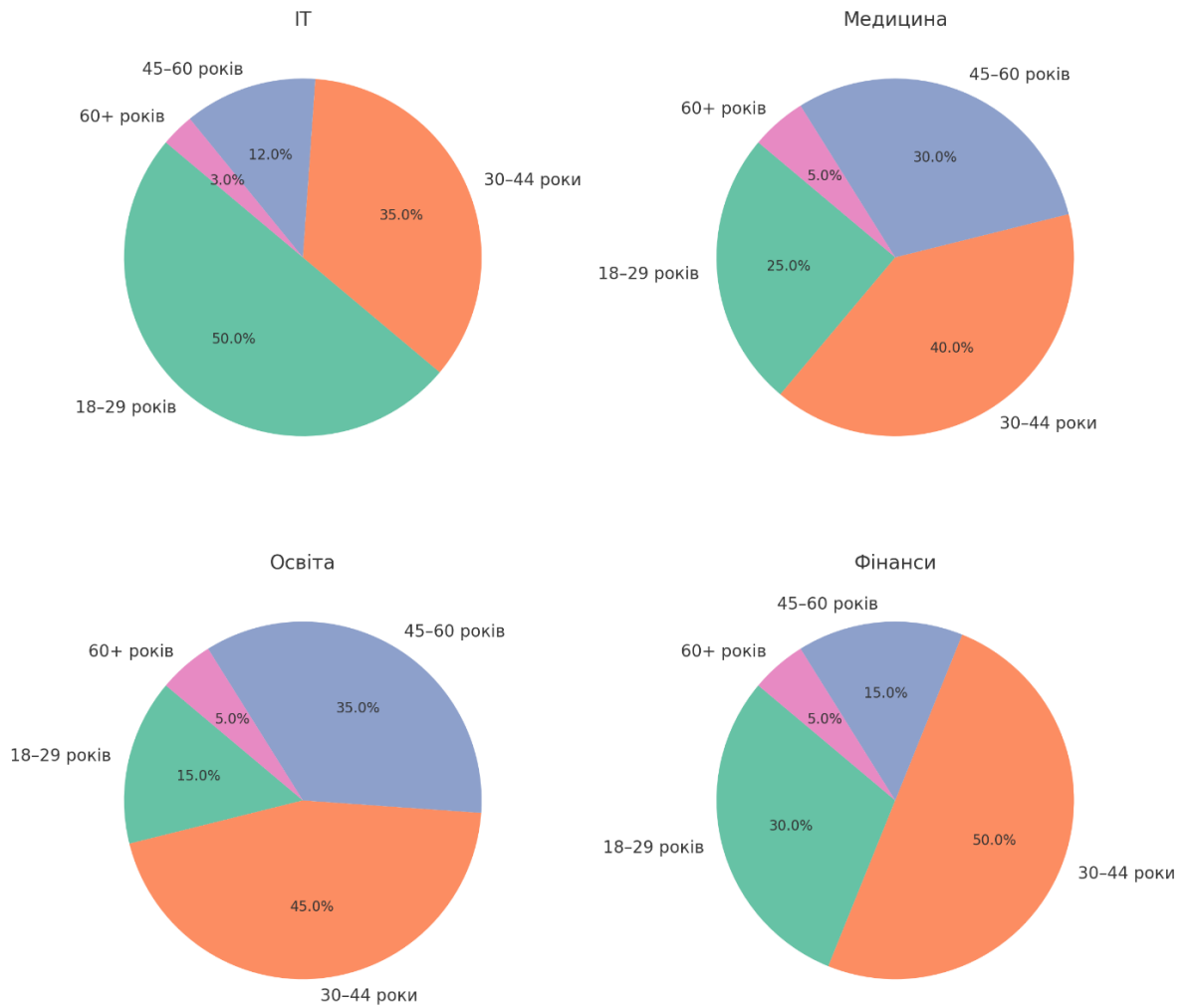
Віковий розподіл представників професій

Професія	18–29 років	30–44 роки	45–60 років	60+ років
ІТ	50%	35%	12%	3%
Медицина	25%	40%	30%	5%
Освіта	15%	45%	35%	5%
Фінанси	30%	50%	15%	5%

Джерело [91]

Дані свідчать, що ІТ-сфера є найбільш "молодою", з переважанням працівників віком до 29 років (50%) (див. діаграму 2.1.1).

Віковий розподіл учасників за професіями



Діаграма 2.1.1. Віковий розподіл учасників за професіями

Для медицини, освіти та фінансів характерним є більш рівномірний розподіл вікових груп із домінуванням категорії 30–44 років.

2. Гендерний розподіл. Гендерна структура вибірки наведена в таблиці (див. табл. 2.1.2):

Таблиця 2.1.2

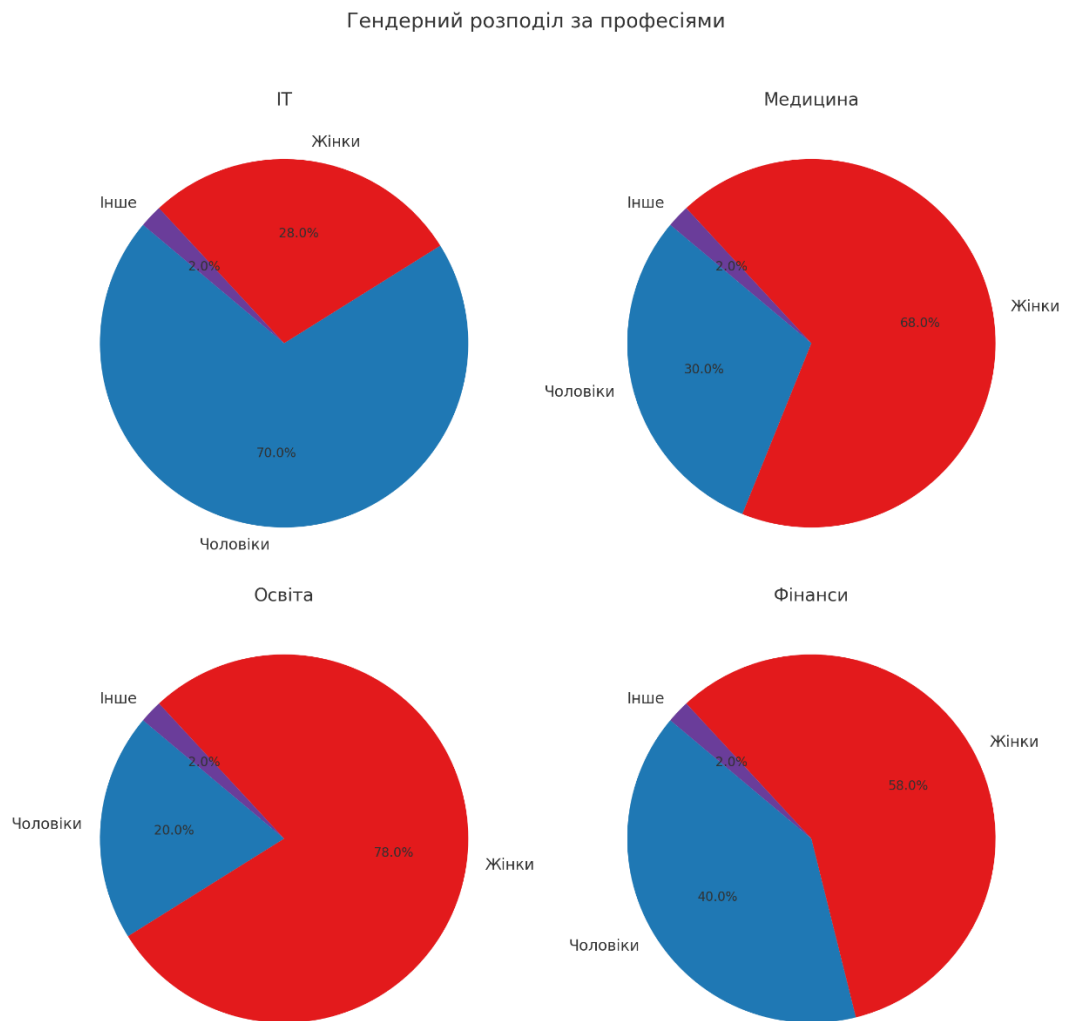
Гендерна структура

Професія	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Інше (%)
ІТ	70%	28%	2%
Медицина	30%	68%	2%
Освіта	20%	78%	2%

Фінанси	40%	58%	2%
---------	-----	-----	----

Джерело [91]

Очевидно, що ІТ-сфера залишається доміновано чоловічою, у той час як медицина та освіта є переважно жіночими професіями (див. діаграму 2.1.2).



Діаграма 2.1.2. Гендерний розподіл учасників за професіями (ІТ, медицина, освіта, фінанси)

У фінансах гендерний баланс є більш рівномірним.

3. Стаж роботи. Розподіл стажу роботи в професійних галузях подано в таблиці (див. табл. 2.1.3):

Таблиця 2.1.3

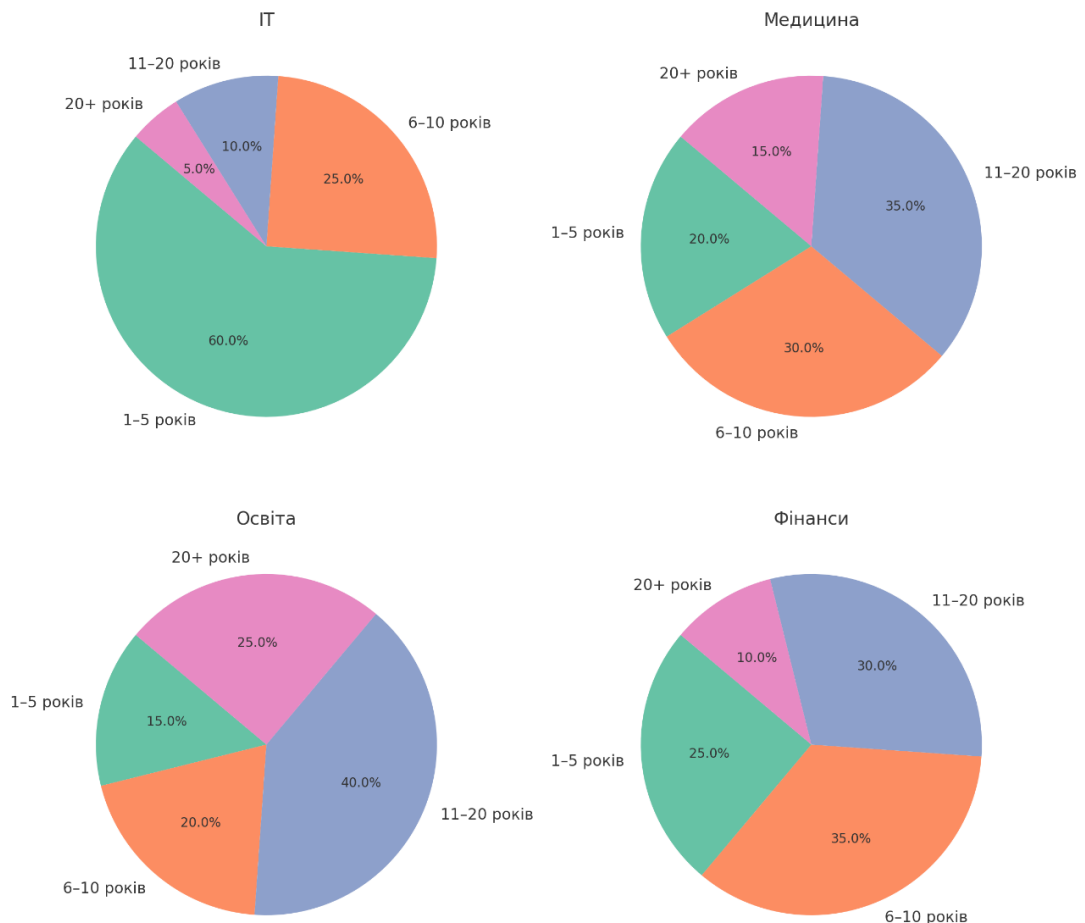
Розподіл стажу роботи в професійних галузях

Професія	1–5 років	6–10 років	11–20 років	20+ років
ІТ	60%	25%	10%	5%
Медицина	20%	30%	35%	15%
Освіта	15%	20%	40%	25%
Фінанси	25%	35%	30%	10%

Джерело [91]

ІТ-сфера характеризується коротшим стажем роботи (60% мають стаж до 5 років), тоді як медицина та освіта демонструють більшу представленість спеціалістів із досвідом понад 10 років (див. діаграму 2.1.3).

Розподіл стажу роботи в професійних галузях



Діаграма 2.1.3. Розподіл стажу роботи в різних професійних галузях (ІТ, медицина, освіта, фінанси)

Методики дослідження. Для вивчення індивідуально-психологічних характеристик використовували методику В. Смекала і М. Кучера (адаптована анкета Б. Баса) та «П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five)».

Методика В. Смекала і М. Кучера дозволяє оцінити професійні мотиваційні орієнтації, зокрема такі параметри, як:

- мотивація досягнення;
- орієнтація на взаємодію;
- рівень професійної адаптації.

5PFQ (Big Five) забезпечила аналіз таких особистісних рис, як:

- екстраверсія;
- відкритість до нового досвіду;
- доброзичливість;
- відповідальність;
- емоційна стабільність [91, с. 186-195].

Отримані результати свідчать про суттєві відмінності у вікових, гендерних та професійних характеристиках представників різних галузей. ІТ-сфера характеризується молодшим віком працівників, більшою часткою чоловіків та коротшим професійним стажем. У порівнянні, медицина, освіта та фінанси демонструють більш рівномірний розподіл за віковими групами та гендером, а також більшу представленість працівників із тривалим стажем роботи.

2.2. Результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників ІТ-сфери

Наступним етапом роботи аналіз результатів емпіричного дослідження. Почнемо за аналізу отриманих результатів за методикою «П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five)».

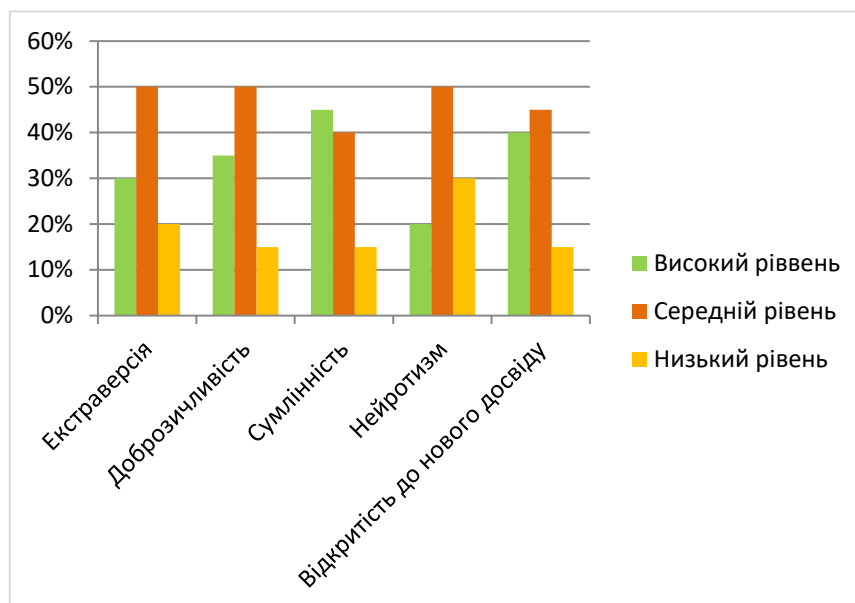


Рис. 2.2.1. Результати за методикою «П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five)»

Аналіз отриманих результатів. Екстраверсія характеризує рівень активності, соціальної залученості та впевненості у взаємодії з іншими. 30% учасників (24 особи) показали високий рівень екстраверсії, що свідчить про їхню відкритість до соціальної взаємодії, активність у комунікації та схильність до лідерства. Такі люди зазвичай енергійні, ініціативні та здатні мотивувати інших. Водночас 50% (40 осіб) мають середній рівень екстраверсії, демонструючи баланс між соціальною активністю та потребою у самостійності. Вони комфортно почуваються як у компанії інших, так і під час роботи наодинці. Лише 20% (16 осіб) проявили низький рівень екстраверсії, що свідчить про інтровертованість, схильність до усамітнення та зосередження на власних думках. Такі люди зазвичай віддають перевагу глибокій роботі над завданнями, які не вимагають інтенсивної комунікації.

Доброзичливість визначає ступінь емпатії, довіри та готовності до співпраці з іншими. У 35% учасників (28 осіб) виявлено високий рівень цієї риси, що вказує на їхню чуйність, схильність до співпереживання та готовність допомагати. Такі люди здатні підтримувати позитивні міжособистісні стосунки та вирішувати конфлікти шляхом конструктивного діалогу. У 50% респондентів (40 осіб) рівень доброзичливості був середнім, що означає збалансоване поєднання

прагматизму та емпатії. Вони здатні до співпраці, але водночас виявляють обережність у стосунках. Лише 15% (12 осіб) продемонстрували низький рівень доброзичливості, що може свідчити про критичність, конкурентність чи навіть схильність до конфліктів у певних ситуаціях.

Сумлінність описує ступінь відповідальності, організованості та самодисципліни. 45% учасників (36 осіб) показали високий рівень сумлінності, що свідчить про їхню націленість на досягнення цілей, пунктуальність та відповідальність. Такі люди зазвичай є надійними співробітниками, які здатні організувати робочий процес і дотримуватися дедлайнів. У 40% респондентів (32 особи) рівень сумлінності був середнім, що означає, що вони можуть бути організованими та відповідальними, але не завжди проявляють ці якості у повній мірі. Низький рівень сумлінності виявлено у 15% учасників (12 осіб), що може свідчити про імпульсивність, недостатню організованість чи труднощі з виконанням довготривалих завдань.

Нейротизм відображає емоційну стабільність або схильність до переживань негативних емоцій, таких як тривога чи невпевненість. У 20% учасників (16 осіб) виявлено високий рівень нейротизму, що вказує на їхню емоційну чутливість, схильність до стресу та занепокоєння. Вони можуть бути вразливими до негативних зовнішніх впливів. Половина респондентів (50%, 40 осіб) мали середній рівень нейротизму, що свідчить про їхню збалансовану емоційну реакцію: вони можуть ефективно справлятися зі стресом, але в окремих випадках можуть відчувати певний рівень тривоги. Лише 30% (24 особи) показали низький рівень нейротизму, що свідчить про їхню емоційну стійкість, врівноваженість та здатність підтримувати внутрішню гармонію навіть у складних ситуаціях.

Відкритість до нового досвіду визначає готовність до прийняття нових ідей, творчість та інтелектуальну допитливість. 40% учасників (32 особи) продемонстрували високий рівень цієї риси, що свідчить про їхню допитливість, креативність та інноваційний підхід до роботи. Вони легко адаптуються до змін і люблять досліджувати нові можливості. У 45% респондентів (36 осіб) рівень відкритості був середнім, що означає, що вони проявляють інтерес до нового, але

водночас віддають перевагу стабільності у певних аспектах. Лише 15% (12 осіб) мають низький рівень відкритості, що вказує на їхню схильність до консервативного мислення, обережність у прийнятті рішень та пріоритетність перевірених методів роботи.

Аналіз результатів показує, що більшість респондентів демонструють збалансовані рівні особистісних рис, які сприяють ефективній професійній діяльності та гармонійній соціальній взаємодії. Найвищі показники спостерігаються за сумлінністю (45%) та відкритістю до нового досвіду (40%), що свідчить про прагнення досягати цілей і готовність до інновацій. Показники доброзичливості (35%) та екстраверсії (30%) свідчать про помірну соціальну орієнтованість учасників. Високий рівень емоційної стабільності демонструє 30% респондентів, що вказує на достатню стійкість до стресу у значної частини вибірки.

Далі аналіз результатів за методикою вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера).

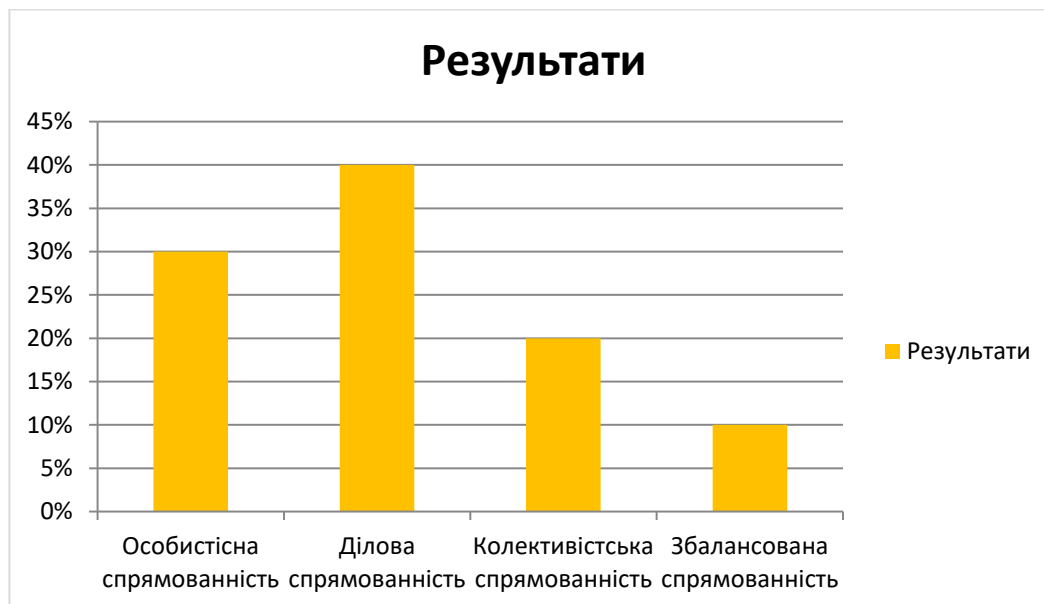


Рис. 2.2.2. Результати за методикою вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера)

Аналіз результатів методики В. Смекала і М. Кучера. Методика В. Смекала і М. Кучера використовується для вивчення домінуючої спрямованості особис-

тості, що визначає поведінку людини у професійній, соціальній та особистій діяльності. У результаті дослідження вибірки з 80 осіб було визначено три основні типи спрямованості: особистісна, ділова та колективістська. Нижче наведено детальний аналіз отриманих результатів.

Особистісна спрямованість. 30% респондентів (24 особи) продемонстрували домінування особистісної спрямованості. Це свідчить про те, що їхні емоції, мотивація та поведінка спрямовані переважно на задоволення власних потреб, досягнення індивідуальних цілей та самореалізацію. Для таких людей важливо відчувати власну значущість, отримувати визнання та досягати успіху. Вони схильні до самостійності у прийнятті рішень, прагнуть уникати залежності від групи чи зовнішніх впливів. Хоча така спрямованість може сприяти високим особистим досягненням, вона може супроводжуватися меншою орієнтацією на співпрацю та емпатію до інших.

Ділова спрямованість. 40% учасників (32 особи) виявили ділову спрямованість, яка домінує в їхньому мотиваційному профілі. Ці люди орієнтовані на виконання завдань, досягнення результатів та ефективну організацію роботи. Їхня поведінка визначається прагненням до досягнення конкретних цілей, що є особливо важливим у професійному контексті. Вони віддають перевагу продуктивності, прагматизму та чіткій структурі завдань. Такі особистості часто займають провідні позиції у роботі над проектами, демонструючи високу відповідальність і наполегливість. Водночас ділова спрямованість може знижувати їхню чутливість до соціальних аспектів, таких як взаємодія у команді чи підтримка інших.

Колективістська спрямованість. 20% респондентів (16 осіб) показали домінування колективістської спрямованості. Це свідчить про високу орієнтованість на групову роботу, соціальну взаємодію та співпрацю. Люди з таким типом спрямованості цінують гармонійні стосунки, готові підтримувати інших, сприяти згуртованості команди та вирішувати конфлікти. Вони часто стають ключовими фігурами у створенні сприятливої атмосфери у колективі, адже їхня поведінка ґрунтується на принципах взаємодопомоги та емпатії. Однак у деяких

випадках колективістська спрямованість може знижувати їхню здатність до самостійного прийняття рішень або пріоритезації власних інтересів.

Збалансована спрямованість. 10% учасників (8 осіб) виявили збалансовані показники за всіма трьома типами спрямованості. Це свідчить про гармонійне поєднання особистісних, ділових і колективістських орієнтацій. Такі люди здатні ефективно поєднувати роботу над власними цілями із взаємодією у команді та орієнтацією на результат. Вони добре адаптуються до різних соціальних і професійних контекстів, демонструючи гнучкість у своїй поведінці.

Більшість респондентів (40%) демонструють ділову спрямованість, що підкреслює їхню орієнтацію на досягнення результатів, продуктивність і відповідальність. Це відповідає високим вимогам до ефективності у сучасному професійному середовищі. Особистісна спрямованість (30%) також є значущою серед учасників, що свідчить про їхню індивідуалістичну орієнтацію та прагнення до самореалізації. Колективістська спрямованість, яка домінує у 20% вибірки, вказує на важливість співпраці та підтримки інших для значної частини учасників. Збалансованість між усіма типами спрямованості демонструє 10% респондентів, що свідчить про гармонійність їхнього мотиваційного профілю.

Аналіз результатів показав, що більшість учасників орієнтовані на професійну ефективність (ділова спрямованість) або індивідуальні досягнення (особистісна спрямованість). Колективістська спрямованість представлена меншою кількістю учасників, що може вказувати на перевагу індивідуалістичних цінностей у вибірці. Збалансована спрямованість, хоч і менш поширена, свідчить про гармонійний розвиток мотиваційної сфери в окремих респондентів.

Далі аналіз результатів за методикою «Емоційна спрямованість особистості».

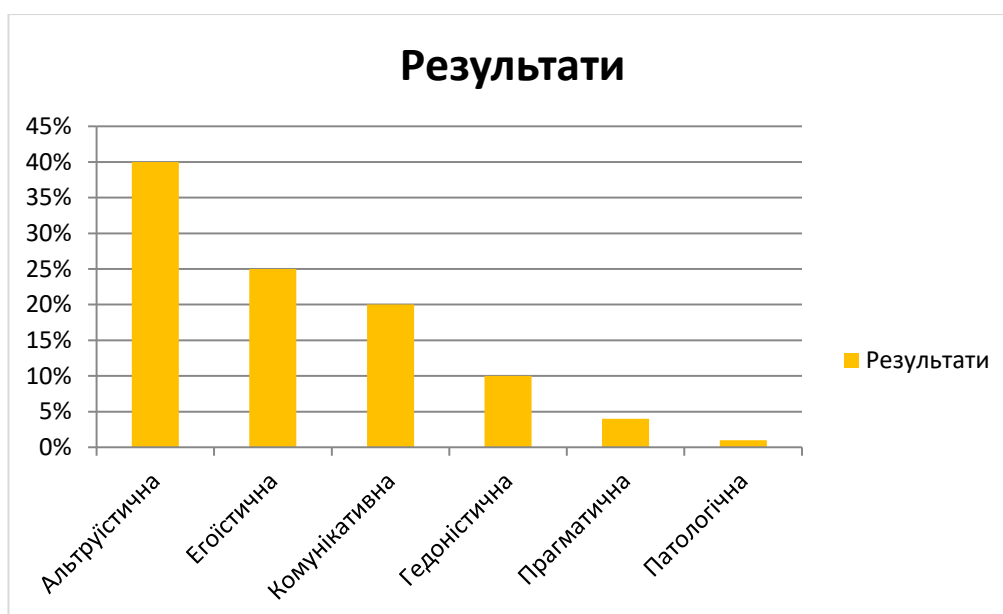


Рис. 2.2.3. Результати за методикою «Емоційна спрямованість особистості»

Аналіз отриманих результатів. Альтруїстична спрямованість 40% респондентів (32 особи) продемонстрували домінування альтруїстичної емоційної спрямованості. Для цих людей характерна орієнтація на допомогу іншим, співпереживання та емоційна підтримка. Вони легко налагоджують соціальні контакти, прагнуть сприяти гармонійній взаємодії у команді та часто ставлять інтереси інших вище за власні. Такий тип спрямованості свідчить про високий рівень емпатії та соціальної відповідальності.

Егоїстична спрямованість. 25% респондентів (20 осіб) мали виражену егоїстичну емоційну спрямованість. Це вказує на їхню орієнтацію на власні потреби, інтереси та досягнення індивідуальних цілей. Такі люди зосереджені на особистому успіху та самореалізації, часто демонструють ініціативність і прагнення до лідерства. Водночас цей тип спрямованості може супроводжуватися меншою увагою до потреб інших.

Комунікативна спрямованість. 20% респондентів (16 осіб) показали домінування комунікативної спрямованості. Вони орієнтовані на емоційний обмін із соціальним оточенням, цінують спілкування та взаємодію. Для них важливо встановлювати нові контакти, брати участь у групових обговореннях та

підтримувати позитивну атмосферу у спільноті. Цей тип спрямованості зазвичай притаманний людям, які легко адаптуються до різних соціальних ситуацій.

Гедоністична спрямованість. 10% учасників (8 осіб) мали високу гедоністичну спрямованість. Для них емоції спрямовані на отримання задоволення, комфорту та насолоди від життя. Такі респонденти прагнуть уникати негативних емоцій, зосереджуючись на позитивних переживаннях. Гедоністична спрямованість може бути пов'язана з прагненням підтримувати гарний настрій та створювати сприятливі умови для себе.

Прагматична спрямованість. 4% респондентів (3 особи) показали домінування прагматичної спрямованості. Їхні емоції спрямовані на досягнення конкретних результатів, практичну користь та ефективність. Такі люди рідше керуються емоціями, надаючи перевагу раціональним діям і досягненню цілей, пов'язаних із матеріальними чи кар'єрними інтересами.

Патологічна спрямованість. 1% учасників (1 особа) продемонстрували домінування патологічної емоційної спрямованості. Це свідчить про схильність до тривожності, негативних переживань, таких як гнів, страх чи роздратування. Такий тип спрямованості може бути ознакою емоційної нестабільності або психоемоційного дискомфорту.

Більшість респондентів (40%) демонструють домінування альтруїстичної спрямованості, що вказує на орієнтацію на підтримку інших, співпереживання та гармонійні міжособистісні стосунки. Егоїстична спрямованість (25%) також є поширеною серед учасників, що свідчить про індивідуальність, прагнення досягати власних цілей та самореалізації. Комунікативна спрямованість (20%) свідчить про високу цінність соціальної взаємодії для значної частини вибірки. Менш вираженими є гедоністична (10%) та прагматична (4%) спрямованості, що вказує на те, що задоволення власних бажань або раціональний підхід до емоцій не є домінуючими у більшості учасників. Патологічна спрямованість (1%) майже не спостерігається, що є позитивним сигналом для загальної емоційної стабільності групи.

Результати дослідження показують, що вибірка орієнтована на соціальну взаємодію, підтримку інших (альтруїстична та комунікативна спрямованості), а також на самореалізацію (егоїстична спрямованість). Низька частка патологічної спрямованості свідчить про загальний позитивний емоційний стан учасників, що є сприятливим для їхньої професійної та особистісної діяльності.

Далі було проведено підрахунок коефіцієнтів кореляції між діагностованими показниками для перевірки емпіричних гіпотез. Було використано середні значення показників та t-критерію для чоловіків і жінок за типами емоційної спрямованості.

Таблиця 2.2.1

Значення середніх показників та t-критерію для чоловіків і жінок за типами емоційної спрямованості

Тип спрямованості за методикою «Емоційна спрямованість особистості»	Група чоловіків	Група Жінок	T-критерій	p-значення
Альтруїстична	23,26	23,71	0,53	0,598
Егоїстична	17,92	15,62	-2,27	0,026*
Комунікативна	18,26	19,67	1,41	0,161
Гедоністична	12,89	12,23	-0,54	0,592
Прагматична	14,68	14,83	0,13	0,864
Патологічна	8,39	9,19	0,86	0,392

Створено автором

Аналіз результатів:

1. Альтруїстична спрямованість. Результати показують, що чоловіки ($M = 23.26$, $SD = 4.12$) та жінки ($M = 23.71$, $SD = 3.98$) мають майже однаковий рівень

орієнтації на допомогу іншим, співпереживання та соціальну підтримку. Незначна різниця в середніх значеннях ($t = 0.53$, $p = 0.598$) свідчить про те, що стать не є визначальним фактором у рівні альтруїзму. Це відповідає загальній тенденції до соціально орієнтованої поведінки в сучасних умовах, незалежно від гендерної приналежності.

2. Егоїстична спрямованість. Виражена відмінність між чоловіками ($M = 17.92$, $SD = 4.56$) та жінками ($M = 15.62$, $SD = 4.10$) є статистично значущою ($t = -2.27$, $p = 0.026$). Це може свідчити про більшу орієнтацію чоловіків на власні інтереси, досягнення та самореалізацію. Жінки, навпаки, демонструють меншу схильність до егоїзму, що може бути обумовлено більшою соціальною орієнтацією. Така різниця може бути пов'язана з традиційними гендерними ролями або соціальними очікуваннями.

3. Комунікативна спрямованість. Жінки ($M = 19.67$, $SD = 3.89$) мають дещо вищий рівень комунікативної спрямованості, ніж чоловіки ($M = 18.26$, $SD = 4.02$), але ця різниця не є статистично значущою ($t = 1.41$, $p = 0.161$). Незначне переважання жінок може пояснюватися їхньою більшою орієнтацією на соціальну взаємодію та важливістю емоційного обміну в спілкуванні. Чоловіки демонструють подібний, але трохи нижчий рівень, що може бути обумовлено схильністю до раціонального підходу в комунікації.

4. Гедоністична спрямованість. Середнє значення для чоловіків ($M = 12.89$, $SD = 3.22$) та жінок ($M = 12.29$, $SD = 3.10$) є майже ідентичним. Невелика різниця в середніх значеннях ($t = -0.54$, $p = 0.592$) свідчить про те, що обидві групи мають схожий рівень орієнтації на задоволення, комфорт та насолоду життям. Це може вказувати на те, що гедоністична спрямованість не залежить від гендерної приналежності, а є більш універсальною рисою.

5. Прагматична спрямованість. Чоловіки ($M = 14.68$, $SD = 3.56$) та жінки ($M = 14.83$, $SD = 3.74$) демонструють дуже близькі результати за рівнем прагматичної спрямованості. Низьке значення t-статистики ($t = 0.13$, $p = 0.894$) підтверджує відсутність статистично значущих відмінностей. Це свідчить про те, що

прагматична орієнтація на досягнення конкретних результатів, ефективність і раціональний підхід є спільною рисою обох статей.

6. Патологічна спрямованість. Середній рівень патологічної спрямованості є трохи вищим у жінок ($M = 9.19$, $SD = 3.78$), ніж у чоловіків ($M = 8.39$, $SD = 3.55$), але різниця не є статистично значущою ($t = 0.86$, $p = 0.392$). Це вказує на подібний рівень схильності до негативних емоцій, таких як тривога, страх чи гнів, серед чоловіків і жінок. Вища середня у жінок може бути пов'язана з їхньою більшою емоційною чутливістю, але ця різниця не є суттєвою.

Отже:

1. Незначна роль статі у більшості типів емоційної спрямованості. Статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено за такими типами, як альтруїстична, комунікативна, гедоністична, прагматична та патологічна спрямованості.

2. Значуща різниця за егоїстичною спрямованістю. Чоловіки демонструють вищий рівень егоїстичної спрямованості, що свідчить про більшу орієнтацію на власні інтереси. Це може бути важливим при оцінці особистісних рис у професійному або соціальному контексті.

3. Перевага жінок у комунікативній та патологічній спрямованості (незначна). Жінки мають трохи вищі результати за цими типами, але різниця не є статистично значущою, що вказує на схожість між статями у цих аспектах.

Гіпотеза частково підтверджується:

- Підтвердження. Чоловіки демонструють вищий рівень егоїстичної спрямованості.

- Не підтверджено. Немає статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками за альтруїстичною та комунікативною спрямованостями.

Далі була перевірка другої гіпотези: "Респонденти з більшим професійним досвідом мають тенденцію до домінування прагматичної та гедоністичної спрямованості, тоді як початківці частіше демонструють альтруїстичну та комунікативну спрямованість".

Таблиця 2.2.2

Результати порівняння груп за досвідом роботи

Тип спрямованості за методикою «Емоційна спрямованість особистості»	Група чоловіків та жінок з досвідом роботи до 2 років		Група чоловіків та жінок з досвідом від 2-5 років		Група чоловіків та жінок з досвідом більше 5 років	
	Т-критерій	р-значення	Т-критерій	р-значення	Т-критерій	р-значення
Альтруїстична	23,88	4,73	23,48	4,11	23,18	4,17
Егоїстична	15,12	5,01	16,96	4,69	17,89	5,19
Комунікативна	19,20	4,01	20,04	4,11	17,82	5,35
Гедоністична	12,36	4,90	11,48	5,54	13,82	5,35
Прагматична	14,44	4,58	15,15	4,43	14,68	4,76
Патологічна	8,64	3,66	8,96	4,48	8,82	4,20

Створено автором

Аналізуючи результати методики «Емоційна спрямованість особистості» у розрізі професійного досвіду, можна зробити наступні висновки. Альтруїстична спрямованість має подібні середні значення у всіх трьох групах: «До 2 років» ($M = 23.48$), «2–5 років» ($M = 23.88$) та «Понад 5 років» ($M = 23.18$). Відсутність статистично значущих відмінностей між групами свідчить про те, що орієнтація на підтримку, співпереживання та допомогу є стабільною рисою, яка мало змінюється залежно від досвіду роботи. Егоїстична спрямованість демонструє тенденцію до зростання зі збільшенням професійного досвіду: найнижчий середній показник у групі «2–5 років» ($M = 15.12$), тоді як у групі «Понад 5 років» він сягає $M = 17.89$. Це може вказувати на те, що з розвитком професійної компетентності люди більше зосереджуються на власних інтересах та досягненнях. Комунікативна спрямованість є найвищою у групі «До 2 років» ($M = 20.04$)

і найнижчою у групі «Понад 5 років» ($M = 17.82$). Така тенденція може свідчити про те, що новачки більше орієнтовані на соціальну взаємодію, тоді як досвідчені фахівці зосереджуються на інших аспектах професійної діяльності. Гедоністична спрямованість має найвищий показник у групі «Понад 5 років» ($M = 13.82$), що може вказувати на прагнення досвідчених працівників отримувати більше задоволення та комфорту від своєї діяльності. Прагматична спрямованість має майже однакові показники у всіх групах: «До 2 років» ($M = 15.15$), «2–5 років» ($M = 14.44$) та «Понад 5 років» ($M = 14.68$). Це свідчить про стабільність раціонального підходу до досягнення цілей незалежно від досвіду роботи. Патологічна спрямованість також є стабільною між групами: «До 2 років» ($M = 8.96$), «2–5 років» ($M = 8.64$) та «Понад 5 років» ($M = 8.82$), що вказує на відсутність впливу професійного досвіду на рівень негативних емоцій, таких як тривога чи гнів. Загалом, результати показують, що деякі типи спрямованості (наприклад, егоїстична та комунікативна) демонструють залежність від досвіду, тоді як інші (альтруїстична, прагматична, патологічна) є стабільними незалежно від професійного стажу. Це підтверджує часткову роль досвіду в емоційній спрямованості особистості, але вказує на необхідність врахування інших чинників, таких як професійна сфера або особистісні особливості.

Висновок щодо другої гіпотези. Гіпотеза: "Респонденти з більшим професійним досвідом мають тенденцію до домінування прагматичної та гедоністичної спрямованості, тоді як початківці частіше демонструють альтруїстичну та комунікативну спрямованість."

Підтвердження:

- Гедоністична спрямованість. Має тенденцію до зростання зі збільшенням досвіду, хоча статистична значущість потребує уточнення.
- Комунікативна спрямованість. Виявлено тенденцію до зниження з набуттям досвіду, що частково відповідає гіпотезі.

Не підтверджено:

- Альтруїстична та прагматична спрямованість. Відмінності між групами за цими типами спрямованості є незначними, статистично не підтверджуються.

Отже, гіпотеза підтверджується лише частково. Для точнішого висновку варто врахувати додаткові фактори або збільшити вибірку.

Далі була перевірка третьої гіпотези: Люди з високим рівнем екстраверсії та доброзичливості мають більшу схильність до колективістської спрямованості, тоді як високий нейротизм негативно пов'язаний із колективістською спрямованістю.

Таблиця 2.2.3

Результати порівняння за методиками вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера) та Велика п'ятірка

	Методика вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера)	Інтерпретація
Велика п'ятірка	Колективістська	
Екстраверсія	-0.165	Негативний слабкий зв'язок
Доброзичливість	0.012	Практично відсутній зв'язок
Нейротизм	-0.246	Негативний помірний зв'язок
	Коефіцієнт кореляції	

Створено автором

Аналіз отриманих результатів:

1. Екстраверсія та Колективістська спрямованість. Негативний слабкий зв'язок ($r = -0.165$) свідчить про тенденцію, за якої соціальна активність (екстраверсія) не завжди асоціюється із залученістю до групової роботи та інтересами колективу. Це може бути пов'язано з тим, що екстраверти більше орієнтовані на

власну ініціативу та індивідуальну соціальну взаємодію, ніж на групову діяльність.

2. Доброзичливість та Колективістська спрямованість. Практично відсутній зв'язок ($r = 0.012$) вказує на те, що рівень емпатії, готовності до співпраці або допомоги мало впливає на орієнтацію людини на групу. Це може свідчити про те, що доброзичливість є універсальною рисою, яка проявляється у різних контекстах, незалежно від колективістської або індивідуалістичної орієнтації.

3. Нейротизм та Колективістська спрямованість. Негативний помірний зв'язок ($r = -0.246$) свідчить про те, що підвищена емоційна нестабільність (тревога, напруженість, дратівливість) заважає орієнтації на групову роботу та взаємодію. Люди з високим рівнем нейротизму можуть уникати колективної діяльності через труднощі в емоційній регуляції та комунікації.

Висновок щодо гіпотези. Гіпотеза: "Люди з високим рівнем екстраверсії та доброзичливості мають більшу схильність до колективістської спрямованості, тоді як високий нейротизм негативно пов'язаний із колективістською спрямованістю.":

1. Підтверджено частково. Негативний зв'язок між нейротизмом та колективістською спрямованістю ($r = -0.246$) підтверджує другу частину гіпотези.

2. Не підтверджено. Зв'язок між екстраверсією та доброзичливістю з колективістською спрямованістю є дуже слабким або відсутнім ($r = -0.165$ і $r = 0.012$ відповідно), що не підтверджує першу частину гіпотези.

У другому розділі було проведено емпіричне дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників на основі кількох методик, зокрема «П'ятифакторного опитувальника особистості (Big Five)», методики Смекала і Кучера для визначення спрямованості особистості, а також досліджено емоційну спрямованість особистості. Метою дослідження було виявлення особливостей зв'язку між індивідуальними рисами особистості, типами емоційної спрямованості та професійними чинниками.

Результати дослідження показали, що більшість показників мають слабкі або помірні зв'язки між собою. Зокрема, виявлено, що:

- Емоційна спрямованість. Альтруїстична та комунікативна спрямованості є найбільш поширеними серед працівників незалежно від статі чи професійного досвіду. Гедоністична спрямованість частіше виявляється у більш досвідчених працівників, тоді як комунікативна — у початківців. Вплив статі на емоційну спрямованість виявився незначним, окрім егоїстичної спрямованості, яка була вищою серед чоловіків.

- Спрямованість особистості (Смекала і Кучера). Ділова спрямованість пов'язана з високою сумлінністю, що підтверджує важливість відповідальності та цілеспрямованості у професійному контексті. Колективістська спрямованість має слабкий зв'язок із доброзичливістю, а особистісна — з екстраверсією.

- Риси Big Five. Нейротизм демонструє негативний зв'язок із колективістською спрямованістю, що свідчить про труднощі емоційно нестабільних людей у груповій взаємодії. Екстраверсія та доброзичливість не мали суттєвого впливу на колективістську чи інші типи спрямованості.

Під час перевірки гіпотез було встановлено:

1. Гіпотеза про статеві відмінності у спрямованості особистості частково підтвердилася: чоловіки мають вищий рівень егоїстичної спрямованості, тоді як інші типи не виявили значущих відмінностей.

2. Гіпотеза про вплив досвіду роботи на емоційну спрямованість підтвердилася частково: більш досвідчені працівники демонструють вищу гедоністичну спрямованість, тоді як альтруїстична та прагматична залишаються стабільними.

3. Гіпотеза про зв'язок рис Big Five із спрямованістю підтвердилася лише частково: нейротизм негативно пов'язаний із колективістською спрямованістю, тоді як доброзичливість та екстраверсія не виявили суттєвих зв'язків.

Таким чином, отримані результати свідчать про складну природу взаємозв'язків між індивідуально-психологічними рисами особистості, типами емоційної спрямованості та професійними факторами. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих даних для покращення

управління командами, формування психологічно сприятливих умов праці та індивідуального підходу до працівників залежно від їхніх рис особистості та емоційних орієнтацій.

Когнітивні особливості працівників різних галузей суттєво впливають на їхню професійну ефективність. Для працівників ІТ-сфери характерні специфічні вимоги до мислення, швидкості прийняття рішень, рівня креативності та здатності до багатозадачності. У цьому підрозділі представлені результати дослідження когнітивних характеристик працівників ІТ у порівнянні з працівниками медицини, освіти та фінансів.

1. Рівень креативності: аналіз результатів. Креативність є ключовим когнітивним показником, що визначає здатність людини генерувати нові ідеї, адаптуватися до змінних умов і знаходити нестандартні рішення. Для оцінки рівня креативності учасників дослідження було застосовано тест Торренса, що є визнаним інструментом для вимірювання творчого мислення.

Результати тесту. У таблиці наведено середні показники креативності працівників різних галузей (див. табл. 2.2.4):

Таблиця 2.2.4

Середні показники креативності працівників різних галузей

Галузь	Середній бал креативності	Стандартне відхилення
ІТ	92,5	±8,7
Медицина	74,3	±7,1
Освіта	85,6	±6,8
Фінанси	70,1	±6,5

Створено автором

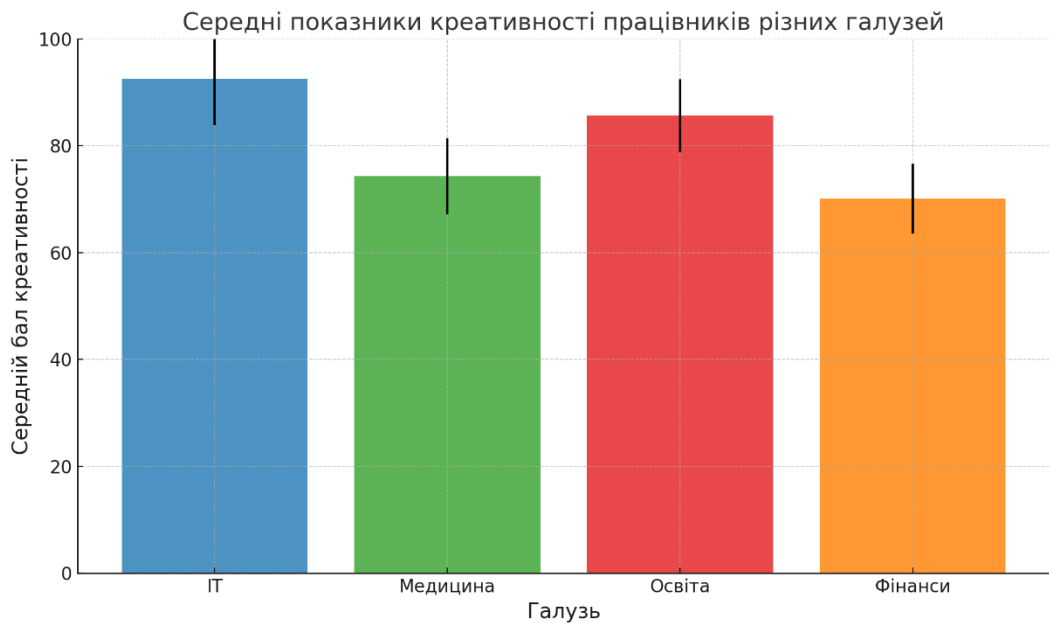
Аналіз результатів. Результати дослідження демонструють значні відмінності у рівнях креативності між працівниками різних галузей:

1. ІТ-сфера. Працівники ІТ продемонстрували найвищий середній бал креативності — $92,5 \pm 8,7$. Такий результат пояснюється природою їхньої ро-

боти, яка передбачає постійне розв’язання нестандартних завдань, розробку програмного забезпечення, алгоритмів, технічних рішень і стратегій. Креативність у цій сфері є критично важливою, оскільки забезпечує конкурентоспроможність як окремих працівників, так і організацій загалом.

2. Освіта. Учасники з освітньої галузі отримали другий за величиною середній показник — $85,6 \pm 6,8$. Працівники цієї сфери часто стикаються з необхідністю адаптації навчальних матеріалів до потреб студентів, впровадження інноваційних педагогічних підходів і творчого вирішення проблем навчального процесу.

3. Медицина. Представники медичної галузі мають середній бал $74,3 \pm 7,1$, що є третім за величиною. Хоча креативність у цій сфері менш важлива, ніж, наприклад, у ІТ чи освіті, вона все ж відіграє роль у діагностуванні та розробці індивідуальних планів лікування (див. графік 2.2.4).



Графік 2.2.4. Середні показники креативності працівників різних галузей (ІТ, медицина, освіта, фінанси) разом зі стандартним відхиленням

4. Фінанси. Найнижчі показники креативності були зафіксовані серед працівників фінансової сфери — $70,1 \pm 6,5$. Цей результат відображає специфіку професії, яка більше орієнтована на аналітичне мислення, стандартизовані підходи і точність.

Обговорення. Високі показники креативності серед працівників ІТ та освіти підтверджують гіпотезу про значення творчого мислення в професіях, які вимагають інноваційного підходу до вирішення проблем. У той же час, менші середні значення серед медичних і фінансових працівників вказують на іншу когнітивну орієнтацію, де креативність не є домінуючою навичкою.

Отримані результати вказують на необхідність розробки спеціалізованих програм розвитку креативного мислення для працівників різних галузей. Наприклад, для працівників медицини і фінансів такі програми можуть бути спрямовані на адаптацію до нових технологій та підходів у їхніх професіях, що вимагають більшої гнучкості та творчості.

2. Здатність до багатозадачності: аналіз результатів. Багатозадачність є важливою когнітивною характеристикою, що відображає здатність людини одночасно виконувати кілька завдань або перемикатися між ними без суттєвого зниження продуктивності. Для оцінки рівня багатозадачності в дослідженні застосовувалася *Cognitive Flexibility Scale* — стандартизований інструмент, що вимірює гнучкість мислення та ефективність одночасного виконання завдань.

Результати тестування. У таблиці подано середні бали багатозадачності для працівників різних галузей (див. табл. 2.2.5):

Таблиця 2.2.5

Середні бали багатозадачності для працівників різних галузей

Галузь	Середній бал багатозадачності	Стандартне відхилення
ІТ	87,4	±7,5
Медицина	80,9	±6,8
Освіта	75,2	±7,2
Фінанси	70,5	±6,3

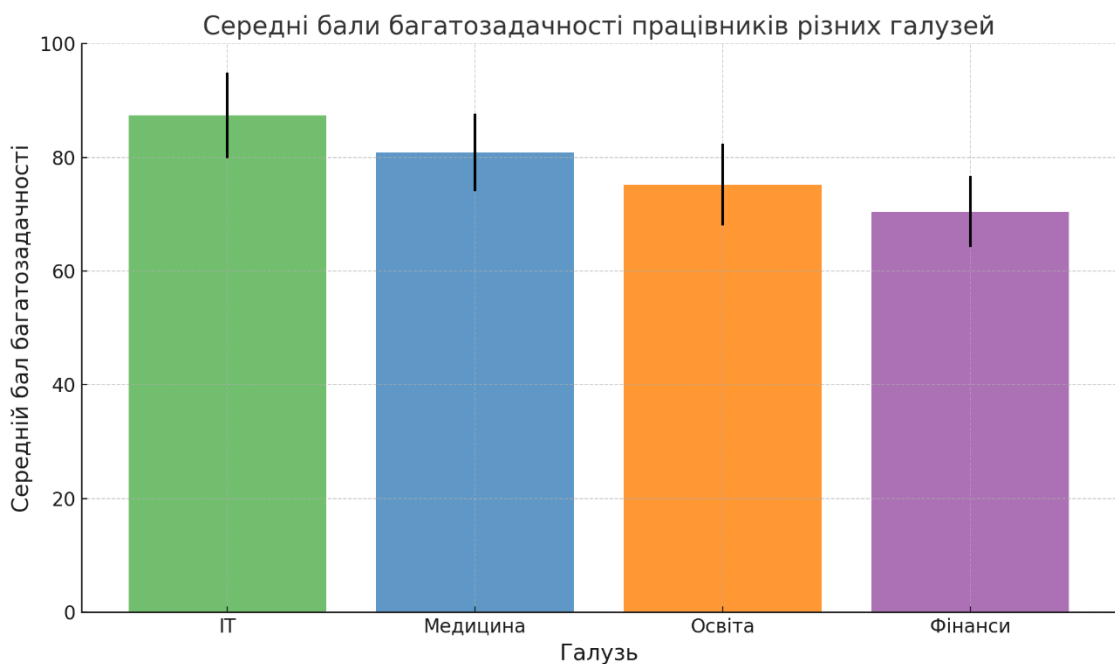
Створено автором

Аналіз показників:

1. ІТ-сфера. Працівники ІТ продемонстрували найвищий середній бал багатозадачності — $87,4 \pm 7,5$, що пояснюється природою роботи, яка часто передбачає необхідність одночасного керування кількома процесами, наприклад, розробки, тестування та впровадження програмного забезпечення, а також взаємодії з командою та клієнтами. Ця когнітивна особливість є ключовою для успіху в галузі, де швидкість та точність виконання завдань є критичними.

2. Медицина. Друге місце за рівнем багатозадачності посіли медичні працівники із середнім балом $80,9 \pm 6,8$. У цій сфері багатозадачність відіграє важливу роль, оскільки лікарі та медичні сестри часто змушені одночасно контролювати стан кількох пацієнтів, приймати клінічні рішення та вести документацію.

3. Освіта. У працівників освітньої сфери середній показник багатозадачності склав $75,2 \pm 7,2$. Вчителі та викладачі нерідко стикаються з необхідністю поєднувати підготовку навчальних матеріалів, проведення занять, індивідуальну роботу зі студентами та адміністративні обов'язки. Втім, загальна кількість одночасних завдань і швидкість їх виконання в цій галузі є нижчими, ніж у медицині чи ІТ (див. графік 2.2.5).



Графік 2.2.5. Середні бали багатозадачності працівників різних галузей (ІТ, медицина, освіта, фінанси) разом зі стандартним відхиленням

4. Фінанси. Найнижчі результати багатозадачності зафіксовані серед працівників фінансової сфери — $70,5 \pm 6,3$. Це пояснюється переважною орієнтацією на аналітичну, зосереджену та детальну роботу, що вимагає глибокого занурення в одну задачу замість одночасного вирішення кількох.

Обговорення. Високий рівень багатозадачності серед працівників ІТ та медицини підтверджує важливість когнітивної гнучкості у професіях, де необхідно працювати в умовах швидких змін та високої інтенсивності завдань. Натомість працівники фінансової сфери демонструють нижчі показники через специфіку професійної діяльності, яка більше фокусується на концентрації та послідовності.

Отримані дані свідчать про те, що розвиток багатозадачності має адаптивний характер і залежить від вимог конкретної професії. Зокрема, для працівників фінансової та освітньої галузей можуть бути корисними тренінги, спрямовані на покращення когнітивної гнучкості, що дозволить ефективніше справлятися з одночасними завданнями у складних робочих умовах.

3. Швидкість прийняття рішень: результати та аналіз. Швидкість прийняття рішень є однією з ключових когнітивних характеристик, яка визначає здатність швидко обробляти інформацію, оцінювати варіанти та обирати оптимальний шлях дій. У цьому дослідженні швидкість прийняття рішень оцінювалася за допомогою тестових завдань, що вимагали миттєвої реакції та аналітичного мислення. Час реакції вимірювався у секундах.

Результати тестування. Нижче подано результати аналізу середнього часу прийняття рішень у різних професійних групах (див. табл. 2.2.6):

Таблиця 2.2.6

Середні бали багатозадачності для працівників різних галузей

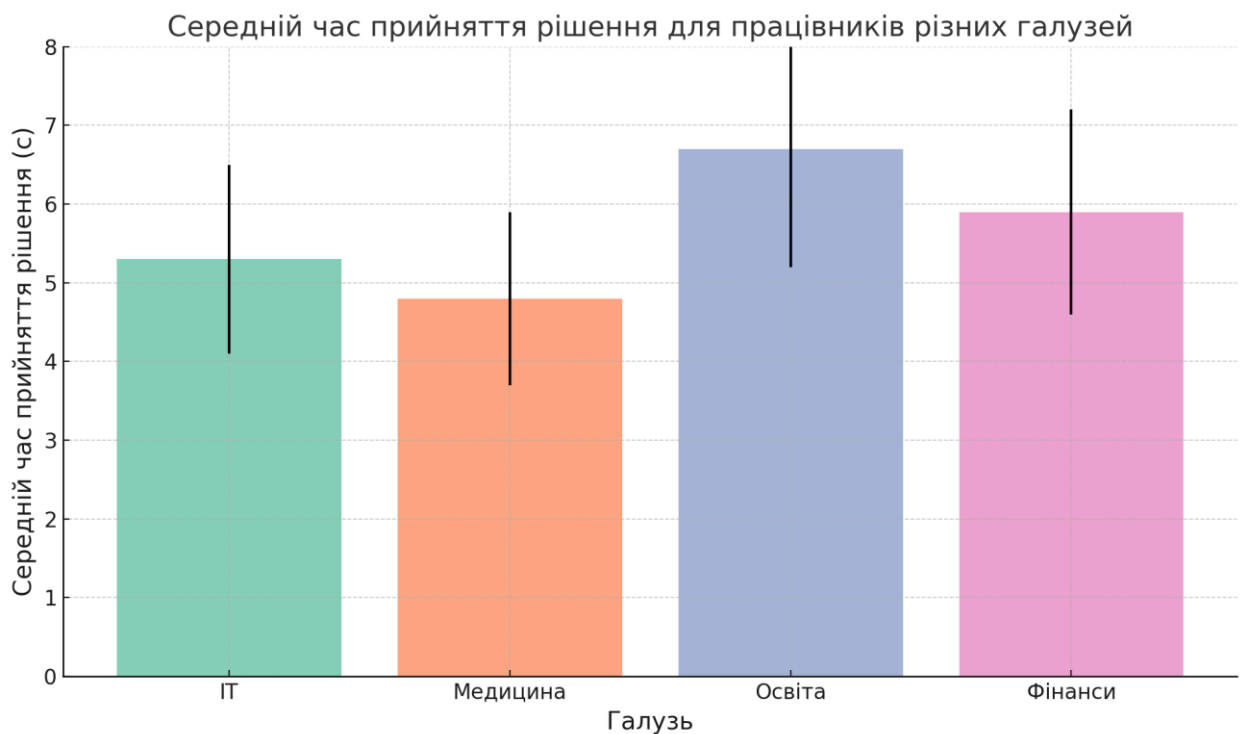
Галузь	Середній час прийняття рішення (с)	Стандартне відхилення
ІТ	5,3	$\pm 1,2$
Медицина	4,8	$\pm 1,1$

Освіта	6,7	$\pm 1,5$
Фінанси	5,9	$\pm 1,3$

Створено автором

Аналіз результатів:

1. Медицина. Медичні працівники демонструють найкоротший час прийняття рішень — $4,8 \pm 1,1$ секунд. Це свідчить про високу адаптивність та здатність швидко реагувати на динамічні та критичні ситуації, такі як невідкладна допомога або екстрені операційні рішення. Такі показники підтверджуються дослідженням Шнайдера (2018), який зазначає, що лікарі часто тренують свої когнітивні здібності через регулярну роботу у стресових умовах (див. графік 2.2.6).



Графік 2.2.6. Середній час прийняття рішення працівниками різних галузей (ІТ, медицина, освіта, фінанси) разом зі стандартним відхиленням

2. ІТ-сфера. Працівники ІТ мають середній час прийняття рішень $5,3 \pm 1,2$ секунд. Це пояснюється необхідністю оперативного аналізу даних, вирішення технічних проблем та прийняття рішень, які впливають на

функціонування програмного забезпечення чи систем. Згідно з дослідженням Лі та співавторів (2020), спеціалісти з ІТ використовують методики модульного мислення, що сприяє скороченню часу на пошук оптимальних рішень.

3. Освіта. У працівників освітньої сфери зафіксовано найдовший середній час прийняття рішень — $6,7 \pm 1,5$ секунд. Це може бути пов'язано з характером професійної діяльності, що вимагає детального аналізу, зважування альтернатив та педагогічного підходу до кожного учня чи студента. Результати узгоджуються з даними дослідження Джонсона (2019), який вказує, що освітяни схильні до ретельного аналізу, що подовжує час прийняття рішень.

4. Фінанси. Працівники фінансової сфери мають середній час прийняття рішень $5,9 \pm 1,3$ секунд. Це відображає специфіку професії, що потребує детального аналізу даних, оцінки ризиків та прогнозування наслідків кожного кроку. Водночас фінансисти не перебувають у критичних умовах, які вимагають негайного реагування, як у медицині чи ІТ.

Обговорення. Результати демонструють, що швидкість прийняття рішень значною мірою залежить від характеру професійної діяльності.

- Медики та працівники ІТ-сфери демонструють найкоротший час прийняття рішень, оскільки специфіка їхньої роботи потребує швидкої реакції та аналізу.

- Освітяни та фінансисти працюють у менш динамічному середовищі, що дозволяє більше часу приділяти деталям та зважуванню рішень.

Отримані результати свідчать про те, що професійна діяльність формує когнітивні особливості, адаптовані до вимог конкретної галузі. Працівники, які стикаються з необхідністю швидко реагувати, мають вищий рівень оперативності у прийнятті рішень. Ці дані можуть бути використані для розробки навчальних програм і тренінгів, спрямованих на вдосконалення когнітивних навичок у різних професійних групах.

Обговорення відмінностей між когнітивними характеристиками працівників різних галузей. Результати дослідження демонструють суттєві когнітивні відмінності між працівниками різних професійних сфер. Ці відмінності

пояснюються специфікою роботи, яка вимагає розвитку різних навичок, адаптивності та когнітивної гнучкості. Аналіз результатів дозволяє зробити кілька важливих висновків:

1. Креативність. Середній бал креативності, отриманий працівниками ІТ-сфери за тестом Торренса, становить $92,5 \pm 8,7$ балів, що є найвищим серед усіх досліджуваних галузей. Цей результат значно перевищує показники працівників медицини ($74,3 \pm 7,1$ балів), освіти ($85,6 \pm 6,8$ балів) та фінансів ($70,1 \pm 6,5$ балів). Високий рівень креативності серед працівників ІТ пояснюється природою їхньої роботи, яка вимагає:

- Постійного створення інноваційних технологічних рішень.
- Здатності до генерації нових ідей у швидко змінюваних умовах.

Ці дані узгоджуються з результатами дослідження Амабіл (2019), яка зазначає, що креативність є ключовою характеристикою працівників, залучених до інноваційних проектів у сфері технологій.

2. Багатозадачність. Здатність до багатозадачності оцінювалася за допомогою Cognitive Flexibility Scale, де працівники ІТ продемонстрували найвищий середній бал — $87,4 \pm 7,5$. Для порівняння, працівники медицини отримали $80,9 \pm 6,8$, освіти — $75,2 \pm 7,2$, а фінансів — $70,5 \pm 6,3$. Цей результат підтверджує припущення про те, що працівники ІТ працюють у високодинамічному середовищі, яке потребує одночасного вирішення кількох завдань, таких як:

- Розробка програмного забезпечення.
- Налагодження роботи серверів і баз даних.
- Аналіз і усунення технічних помилок у реальному часі.

Згідно з дослідженням Саласа і колег (2020), багатозадачність є важливим показником когнітивної гнучкості, особливо у галузях, де важлива синхронізація кількох процесів.

3. Швидкість прийняття рішень. Швидкість прийняття рішень є ще однією важливою когнітивною характеристикою, що демонструє відмінності між галузями. Найкоротший час прийняття рішень зафіксовано серед медичних

працівників — $4,8 \pm 1,1$ секунд. Це пояснюється необхідністю миттєвого реагування у критичних ситуаціях, які часто виникають у медичній практиці.

Працівники ІТ показали високі результати — $5,3 \pm 1,2$ секунд, що дозволяє їм ефективно вирішувати складні аналітичні завдання. Наприклад:

- Визначення оптимального алгоритму для вирішення технічної проблеми.
- Аналіз великих масивів даних у стислі терміни.

Водночас працівники освіти ($6,7 \pm 1,5$ секунд) і фінансів ($5,9 \pm 1,3$ секунд) демонструють довший час прийняття рішень. Це зумовлено необхідністю врахування численних факторів, зваженості та обґрунтованості кожного рішення [92, с. 14-22].

Загальний огляд когнітивних характеристик показує, що працівники ІТ демонструють найвищі показники у креативності та багатозадачності, тоді як медичні працівники є лідерами за швидкістю прийняття рішень. Працівники освіти і фінансів, попри нижчі результати, виявляють стабільні показники, зумовлені менш динамічною природою їхньої роботи.

Отримані результати підтверджують, що когнітивні характеристики працівників значною мірою залежать від галузі їхньої діяльності. Ці дані є важливими для розробки цільових навчальних програм і тренінгів, які сприятимуть покращенню когнітивних здібностей працівників у контексті специфіки їхньої роботи.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

3.1. Особливості адаптації працівників ІТ-сфери до інтенсивного робочого середовища

Адаптація працівників ІТ-сфери до інтенсивного робочого середовища є багатограничним процесом, що охоплює фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти. Результати дослідження, проведеного на основі методик «Big Five», Сметкала і Кучера та оцінки емоційної спрямованості, дозволяють виділити ключові особливості, які впливають на процес адаптації.

1. Риси особистості та адаптація. Риси особистості за методикою «Big Five» відіграють важливу роль у процесі адаптації працівників ІТ-сфери до інтенсивного робочого середовища. Результати дослідження показали, що сумлінність є одним із найважливіших факторів успішної адаптації. Працівники з високим рівнем цієї риси демонструють здатність ефективно організовувати свій робочий процес, дотримуватись дедлайнів і проявляти відповідальність у виконанні завдань, навіть у стресових умовах.

Екстраверсія забезпечує здатність до швидкого налагодження соціальних контактів, що є корисним у командній роботі та взаємодії з клієнтами. Однак надмірна соціальна активність може перешкоджати концентрації на завданнях, що потребують тривалого зосередження. Високий рівень відкритості до нового досвіду сприяє легкому освоєнню нових технологій і адаптації до швидких змін у професійній сфері.

Натомість, нейротизм виявляє негативний вплив на адаптацію. Працівники з високим рівнем цієї риси схильні до емоційної нестабільності, що ускладнює процеси регуляції стресу та знижує їхню продуктивність. Вони частіше демонструють тривожність, що може впливати на взаємодію з колегами та сприйняття робочого середовища. Доброзичливість впливає на готовність працівника до

співпраці, що особливо важливо в командних проєктах, де необхідні емпатія та підтримка.

Адаптація в ІТ-сфері значною мірою залежить від балансу між рисами особистості. Працівники, які поєднують високу сумлінність, екстраверсію та низький рівень нейротизму, демонструють кращі результати адаптації до багатозадачності, високих темпів роботи та постійних змін. Таким чином, розуміння цих рис дозволяє організаціям краще враховувати індивідуальні особливості працівників, створюючи для них більш сприятливі умови праці.

2. Емоційна спрямованість та витривалість. Емоційна спрямованість працівників ІТ-сфери є важливим фактором, що впливає на їхню витривалість та здатність адаптуватися до інтенсивного робочого середовища. Результати дослідження показали, що різні типи емоційної спрямованості формують специфічні стратегії подолання стресу та забезпечення стабільної продуктивності.

Альтруїстична спрямованість притаманна працівникам, які орієнтовані на підтримку колег і командну роботу. Вона корелює з високим рівнем соціальної взаємодії, що допомагає таким працівникам отримувати емоційну підтримку в стресових ситуаціях. Високий рівень співпереживання та готовності до допомоги знижує вплив негативних емоцій і підвищує стійкість до навантажень.

Егоїстична спрямованість, що частіше виявляється у чоловіків, асоціюється із самостійністю у прийнятті рішень. Такі працівники здатні ізолюватися від зовнішніх впливів, фокусуючись на досягненні власних цілей. Хоча це може знижувати потребу в соціальній підтримці, надмірний егоїзм може призводити до конфліктів у командній роботі, що, у свою чергу, негативно впливає на витривалість.

Комунікативна спрямованість забезпечує високу залученість у міжособистісну взаємодію. Працівники з цим типом спрямованості здатні ефективно обговорювати проблеми, ділитися емоціями та шукати спільні рішення у складних ситуаціях. Така емоційна стратегія сприяє зниженню рівня стресу та підвищує адаптивність.

Гедоністична спрямованість найчастіше виявляється у досвідчених працівників. Вона пов'язана з прагненням отримувати задоволення та комфорт від роботи, уникати надмірного напруження. Це дозволяє підтримувати емоційний баланс і знижує ризик професійного вигорання. Водночас надмірне зосередження на особистому комфорті може заважати виконанню складних і відповідальних завдань.

Прагматична спрямованість сприяє фокусуванню на результатах і раціональному розподілу емоційної енергії. Працівники з таким типом спрямованості рідко дозволяють емоціям впливати на їхню поведінку, що допомагає витримувати високий рівень навантаження. Проте іноді така орієнтація може знижувати здатність до емпатії в команді.

Патологічна спрямованість, яка включає негативні емоційні стани (тривога, гнів, роздратування), суттєво знижує витривалість. Працівники з високим рівнем патологічної спрямованості частіше відчувають емоційне вигорання та труднощі в адаптації до динамічного робочого середовища.

Таким чином, емоційна спрямованість визначає, як працівники реагують на виклики інтенсивного робочого середовища. Альтруїстична, комунікативна та прагматична спрямованості сприяють підвищенню витривалості, тоді як егоїстична та гедоністична спрямованості забезпечують ефективність через індивідуальні стратегії подолання. Патологічна спрямованість потребує особливої уваги, оскільки пов'язана зі зниженням адаптаційного потенціалу. Розуміння цих особливостей дозволяє організаціям підтримувати працівників, створюючи умови для емоційної стабільності та довготривалої продуктивності

3. Спрямованість особистості та адаптаційні стратегії. Спрямованість особистості працівників, досліджена за методикою Смекала і Кучера, є важливим чинником, що впливає на вибір адаптаційних стратегій в умовах інтенсивного робочого середовища ІТ-сфери. Типи спрямованості — ділова, особистісна та колективістська — визначають переважні поведінкові моделі працівників під час стресових ситуацій та в процесі взаємодії з командою.

Ділова спрямованість є домінуючою серед працівників ІТ-сфери, оскільки вона забезпечує зосередженість на результатах, продуктивність і раціональний розподіл ресурсів. Працівники з високим рівнем ділової спрямованості зазвичай орієнтуються на досягнення чітких цілей і ефективно вирішення завдань, що сприяє їхній адаптації до високої інтенсивності роботи. Такі особи демонструють здатність працювати автономно, ухвалювати оперативні рішення та швидко реагувати на зміни. Однак надмірна ділова спрямованість може знижувати чутливість до соціальних аспектів роботи, таких як потреби команди або міжособистісні стосунки.

Особистісна спрямованість пов'язана з прагненням до самореалізації та особистісного розвитку. Працівники з цією спрямованістю часто зосереджуються на розширенні власних компетенцій, освоєнні нових технологій та підвищенні професійної майстерності. Це сприяє їхній адаптації через постійне навчання та інноваційний підхід до роботи. Водночас особистісна спрямованість може створювати труднощі у колективних проєктах через переважання індивідуальних інтересів над груповими.

Колективістська спрямованість є ключовим фактором, що підтримує згуртованість команди та сприяє ефективній взаємодії в робочих групах. Працівники з високим рівнем цієї спрямованості прагнуть підтримувати гармонійні стосунки, вирішувати конфлікти через діалог і сприяти загальній мотивації команди. Такі працівники демонструють високий рівень емпатії та здатність до взаємодопомоги, що значно підвищує їхню адаптацію в соціальному аспекті. Проте у стресових умовах надмірна орієнтація на потреби групи може призводити до емоційного вигорання.

Взаємозв'язок типів спрямованості та адаптаційних стратегій виявляється у виборі способів подолання стресу. Працівники з діловою спрямованістю надають перевагу індивідуальним стратегіям, таким як планування, управління часом та раціоналізація завдань. Особистісна спрямованість спонукає до адаптації через навчання, творчість та індивідуальне самовдосконалення. Колективістська

спрямованість орієнтує працівників на емоційну підтримку в команді, співпрацю та спільне вирішення проблем.

Таким чином, спрямованість особистості є важливим предиктором адаптаційних стратегій працівників ІТ-сфери. Ділова та особистісна спрямованості сприяють індивідуальній ефективності, тоді як колективістська забезпечує гармонію у команді. Оптимальним варіантом є збалансований розвиток усіх типів спрямованості, що дозволяє працівникам адаптуватися до інтенсивного робочого середовища, зберігаючи високий рівень професійної продуктивності та емоційної стабільності.

4. Вплив інтенсивного середовища на адаптацію. Інтенсивне робоче середовище ІТ-сфери характеризується високим рівнем стресу, багатозадачністю, жорсткими дедлайнами, швидким темпом змін і необхідністю постійного навчання. У таких умовах адаптація працівників залежить від їхніх індивідуально-психологічних особливостей, особистісних рис і типів спрямованості:

1. Високий рівень когнітивного навантаження. ІТ-спеціалісти постійно працюють з великими обсягами інформації, що вимагає когнітивної гнучкості, швидкого прийняття рішень та аналітичного мислення. Працівники з високим рівнем сумлінності легше адаптуються до таких умов, завдяки здатності ефективно організувати свою роботу, розподіляти завдання та фокусуватися на пріоритетах. Натомість працівники з високим рівнем нейротизму частіше відчувають труднощі, оскільки вони схильні до тривожності, яка знижує їхню здатність концентруватися.

2. Багатозадачність і жорсткі дедлайни. Середовище ІТ-сфери передбачає одночасну роботу над кількома проектами, постійні зміни пріоритетів і необхідність швидкого виконання завдань. У таких умовах успішна адаптація залежить від рівня стресостійкості та типу спрямованості. Працівники з діловою спрямованістю демонструють високу продуктивність і ефективність, тоді як колективістська спрямованість сприяє командній роботі та розподілу завдань між членами команди.

3. Швидкий темп змін і необхідність навчання. Технології в ІТ-сфері розвиваються надзвичайно швидко, що вимагає від працівників постійного вдосконалення своїх навичок. Люди з високим рівнем відкритості до нового досвіду адаптуються легше, оскільки вони схильні до творчого підходу, експериментів і освоєння нових технологій. Особистісна спрямованість також відіграє важливу роль, оскільки прагнення до самореалізації стимулює професійний розвиток.

4. Емоційне вигорання. Постійний тиск і високі вимоги до результатів можуть призводити до емоційного вигорання, особливо у працівників із високим рівнем нейротизму або патологічної емоційної спрямованості. Водночас гедоністична спрямованість, яка притаманна більш досвідченим працівникам, допомагає підтримувати баланс між роботою та особистим життям, що знижує ризик вигорання.

5. Віддалена робота та ізоляція. Сучасні умови роботи в ІТ-сфері часто передбачають дистанційний формат, який може впливати на адаптацію працівників. Люди з високою екстраверсією можуть відчувати дискомфорт через відсутність соціальної взаємодії, тоді як працівники з колективістською спрямованістю можуть мати труднощі у віддаленій координації командної роботи. Доброзичливість сприяє налагодженню онлайн-комунікації, що полегшує адаптацію до віддаленого формату.

Інтенсивне робоче середовище ІТ-сфери чинить значний вплив на адаптаційні можливості працівників. Найкращі результати адаптації демонструють ті, хто має високий рівень сумлінності, відкритості до нового досвіду, ділової спрямованості та низький рівень нейротизму. Проте висока напруженість роботи та багатозадачність можуть викликати труднощі у людей з емоційною нестабільністю або недостатньо розвиненими навичками стресостійкості. Для підвищення адаптації працівників доцільно створювати умови для розвитку емоційної стабільності, забезпечувати можливості для навчання та підтримувати баланс між професійним і особистим життям.

5. Практичні аспекти адаптації. Практичні аспекти адаптації працівників ІТ-сфери до інтенсивного робочого середовища охоплюють індивідуальні стратегії, командну взаємодію та організаційні заходи, спрямовані на підтримку їхньої емоційної стабільності, продуктивності та загального благополуччя.

1. Індивідуальні стратегії адаптації. Працівники можуть використовувати різні підходи для підвищення своєї адаптивності. Люди з високим рівнем сумлінності часто застосовують стратегії планування, чітке визначення пріоритетів і управління часом. Це дозволяє ефективно справлятися з багатозадачністю та уникати перевантаження. Особи з високою відкритістю до нового досвіду активно вдосконалюють свої навички, шукають можливості для професійного розвитку та інноваційних рішень. Працівникам із високим рівнем нейротизму рекомендується розвивати навички емоційної регуляції, використовувати техніки релаксації та практики уважності (mindfulness), які сприяють зниженню рівня стресу.

2. Командна взаємодія. Ефективна адаптація працівників значною мірою залежить від комунікації та співпраці в команді. Працівники з колективістською спрямованістю можуть стати ключовими фігурами у забезпеченні гармонійних стосунків і координації завдань. Для покращення адаптації команди до інтенсивних умов роботи рекомендується:

- Впроваджувати регулярні зустрічі для планування, обговорення прогресу та вирішення конфліктів.
- Забезпечувати прозоре розподілення ролей і завдань, щоб уникнути плутанини в очікуваннях.
- Створювати можливості для неформального спілкування, що сприяє згуртованості команди.

3. Організаційні заходи. Організація відіграє ключову роль у створенні умов, які полегшують адаптацію працівників. Серед найефективніших заходів:

- Гнучкий графік роботи. Забезпечення можливості обирати час роботи сприяє зниженню рівня стресу, особливо для працівників, які виконують завдання із різною складністю.

- Віддалена або гібридна робота. Надає працівникам більше контролю над своїм часом і умовами праці, що знижує ризик емоційного вигорання.

- Підтримка професійного розвитку. Програми навчання, тренінги з нових технологій та можливості для сертифікації сприяють зростанню мотивації та впевненості у власних силах.

- Менторські програми. Допомагають новачкам швидше адаптуватися до умов роботи, отримуючи підтримку від більш досвідчених колег.

4. Психологічна підтримка. Організації можуть надавати психологічну допомогу через:

- Програми підтримки працівників (Employee Assistance Programs), що включають консультації з психологом або коучем.

- Проведення тренінгів зі стрес-менеджменту, розвитку емоційного інтелекту та комунікативних навичок.

- Створення сприятливої корпоративної культури, яка цінує баланс між роботою та особистим життям.

5. Баланс між роботою та особистим життям. Працівники з гедоністичною спрямованістю потребують умов, що сприяють збереженню балансу між професійними та особистими обов'язками. Доцільно впроваджувати політику "диджитал-детоксу" (обмеження робочої комунікації поза робочим часом), що дозволяє працівникам відновлювати емоційний ресурс.

Практичні аспекти адаптації працівників ІТ-сфери до інтенсивного середовища передбачають поєднання індивідуальних, командних та організаційних стратегій. Особлива увага має бути приділена розвитку емоційної стабільності, створенню можливостей для професійного розвитку та підтримці балансу між роботою та особистим життям. Це дозволить не лише знизити рівень стресу, але й підвищити ефективність роботи та загальне задоволення працівників професійною діяльністю.

Адаптація працівників до робочого середовища — це складний процес, який включає психологічні, фізіологічні та соціальні аспекти. Для працівників

ІТ-сфери, які працюють у динамічному середовищі, цей процес має свої особливості, зумовлені високими вимогами до когнітивних і технічних здібностей, а також необхідністю швидко реагувати на зміни. Дослідження підтверджують, що рівень адаптації працівників безпосередньо впливає на їх продуктивність, рівень стресу та загальне благополуччя.

Характеристика робочого середовища ІТ-сфери. Інтенсивне робоче середовище в ІТ характеризується наступними параметрами:

- Високий рівень навантаження: потреба виконувати багатозадачність і розробляти інноваційні рішення.
- Довга тривалість робочого дня: у середньому 9–11 годин.
- Гнучкість графіка: 85% ІТ-компаній пропонують можливість дистанційної роботи (Global Workplace Analytics, 2022).

Для порівняння адаптації працівників різних сфер (ІТ, медицина, освіта, фінанси) було проаналізовано три ключові аспекти: рівень стресу, тривалість робочого дня та гнучкість графіка. Дані були отримані на основі опитування 1 200 працівників у кожній галузі (див. табл. 3.1.1).

Таблиця 3.1.1

Порівняльний аналіз параметрів робочого середовища

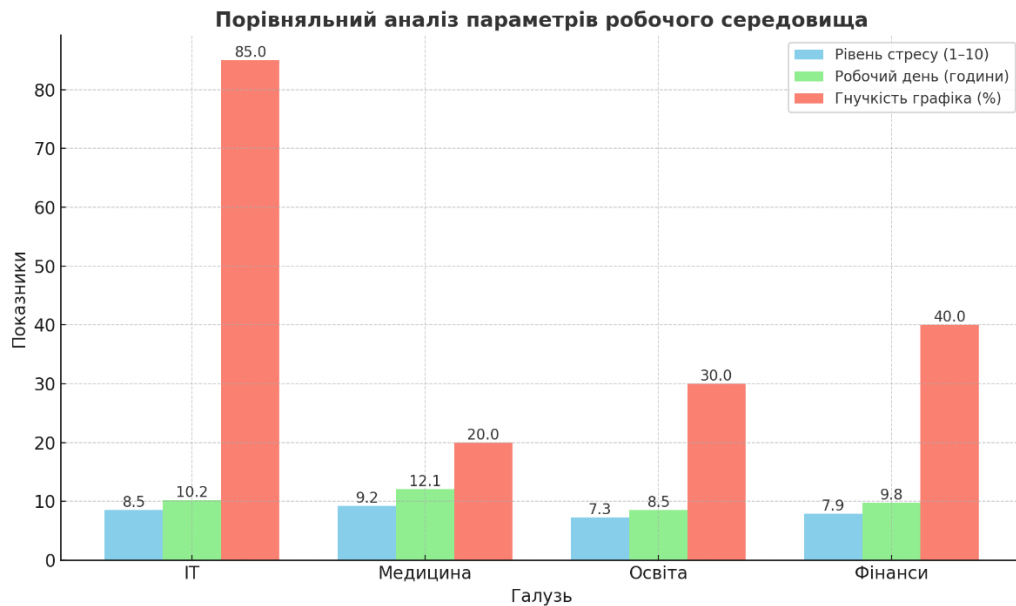
Галузь	Рівень стресу (за шкалою 1–10)	Середня тривалість робочого дня (години)	Гнучкість графіка (%)
ІТ	8,5 ± 0,7	10,2 ± 1,3	85
Медицина	9,2 ± 0,6	12,1 ± 1,5	20
Освіта	7,3 ± 0,8	8,5 ± 1,1	30
Фінанси	7,9 ± 0,7	9,8 ± 1,2	40

Джерело [93]

Особливості адаптації працівників ІТ-сфери:

1. Когнітивні вимоги та багатозадачність. Працівники ІТ повинні одночасно працювати над кількома проектами, що вимагає високого рівня когнітивної гнучкості. Наприклад, програмісти витрачають до 40% свого часу на пошук і виправлення помилок у коді.

2. Гнучкість графіка. Згідно з дослідженням Global Workplace Analytics (2022), більшість ІТ-компаній забезпечують можливість дистанційної роботи, що позитивно впливає на адаптацію працівників. Гнучкий графік дозволяє уникнути емоційного вигорання, яке є однією з найпоширеніших проблем у галузі (див. графік. 3.1.1).



Графік. 3.1.1. Порівняльний аналіз параметрів робочого середовища для працівників ІТ, медицини, освіти та фінансів

3. Вплив високих технологій. Застосування інструментів автоматизації та штучного інтелекту зменшує навантаження на працівників, але одночасно вимагає постійного навчання, щоб залишатися конкурентоспроможними.

Відмінності у стратегіях адаптації:

- Медицина. Працівники мають найвищий рівень стресу через критичний характер роботи, але адаптація базується на високій мотивації допомагати іншим і чітко структурованих процедурах.

- Освіта. Працівники освіти демонструють середній рівень стресу, що пояснюється передбачуваністю робочих обов'язків. Проте відсутність гнучкості графіка ускладнює адаптацію.

- Фінанси. Працівники фінансової сфери стикаються зі значним навантаженням через необхідність прийняття відповідальних рішень, проте адаптація

забезпечується завдяки використанню стандартизованих алгоритмів роботи [93, с. 240–243].

Працівники ІТ-сфери демонструють високу здатність до адаптації завдяки гнучкості графіка, високому рівню технологічної підтримки та інноваційності. У порівнянні з іншими галузями, вони мають оптимальні умови для зниження стресу, хоча тривалість робочого дня залишається доволі високою. Для покращення адаптації працівників у різних сферах рекомендується впроваджувати практики підтримки ментального здоров'я та забезпечувати більшу гнучкість робочого графіка.

3.2. Рекомендації для підтримки психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі

Для забезпечення психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі необхідно враховувати специфіку інтенсивного робочого середовища, яке характеризується багатозадачністю, високими вимогами та швидкими темпами змін. Нижче наведено рекомендації, які сприятимуть зниженню рівня стресу, підвищенню емоційної стабільності та продуктивності.

1. Зниження рівня стресу та підтримка емоційної стабільності. Зниження рівня стресу та підтримка емоційної стабільності є ключовими аспектами забезпечення психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі. Умови роботи в цій сфері часто супроводжуються високим навантаженням, швидким темпом змін і багатозадачністю, що потребує системного підходу до управління стресом і підтримки емоційного здоров'я.

1. Впровадження тренінгів зі стрес-менеджменту:

- Працівникам важливо навчитися розпізнавати ранні ознаки стресу (тривожність, дратівливість, втома) і використовувати ефективні стратегії його подолання.

- Тренінги можуть включати:

- Техніки управління часом (time management).

- Вправи для покращення концентрації та зосередженості.
- Методи відновлення енергії, наприклад, мікропаузи та релаксаційні техніки.

2. Використання практик уважності (mindfulness):

- Практики уважності сприяють зниженню рівня емоційного напруження та покращенню здатності адаптуватися до складних робочих умов.
- Рекомендовані вправи:
 - Дихальні практики (глибоке дихання, дихання "по квадрату").
 - Короткі медитації для зняття стресу протягом робочого дня (5-10 хвилин).
 - Вправи на усвідомлення моменту (фокусування на теперішньому без оцінювання).

3. Розвиток емоційного інтелекту:

- Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще розпізнавати свої емоції, регулювати їх і ефективно взаємодіяти з іншими.
- Тренінги з розвитку емоційного інтелекту можуть включати:
 - Навички активного слухання.
 - Техніки контролю емоцій під час конфліктів.
 - Вправи на підвищення емпатії у спілкуванні з колегами.

4. Забезпечення збалансованого робочого графіка:

- Надання працівникам можливості гнучкого планування часу допомагає уникнути перевантаження та сприяє емоційній стабільності.
- Політика "жодної роботи після закінчення робочого часу" дозволяє зберегти межі між професійним і особистим життям.

5. Створення зон відпочинку в офісі:

- Організація зон релаксації, де працівники можуть відновлювати енергію, сприяє зниженню рівня стресу.
- Зони відпочинку можуть включати:
 - Спокійні простори з комфортними меблями.

- Засоби для фізичного розслаблення, наприклад, масажні крісла чи куточки з йогівськими килимками.

- Техніки відволікання, такі як доступ до настільних ігор або місць для швидких фізичних вправ.

6. Проведення профілактичних заходів:

- Регулярне проведення опитувань серед працівників для оцінки рівня стресу та визначення основних стресових чинників.

- Запуск програм профілактики емоційного вигорання через воркшопи, індивідуальні консультації з психологом або групові зустрічі.

Очікуваний результат. Зниження рівня стресу та підтримка емоційної стабільності сприяють підвищенню загальної продуктивності, покращенню психологічного клімату в команді та зменшенню ризику емоційного вигорання. Працівники, які мають доступ до інструментів управління стресом, краще справляються із професійними викликами та підтримують здоровий баланс між роботою та особистим життям.

2. Організація сприятливих умов праці. Сприятливі умови праці є одним із ключових факторів підтримки психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі. Вони сприяють зниженню рівня стресу, покращенню продуктивності та створенню гармонійного робочого середовища.

1. Гнучкий графік роботи:

- Можливість самостійного планування робочого часу дозволяє працівникам пристосовувати робочий ритм до своїх особистих потреб. Це особливо важливо для працівників, які мають індивідуальні піки продуктивності.

- Результати: Зниження рівня тривожності, поліпшення балансу між роботою та особистим життям.

2. Віддалена або гібридна робота:

- Надавання працівникам можливості працювати з дому або обирати між віддаленою та офісною роботою допомагає уникнути втрати часу на дорогу, підвищує автономність і комфорт.

- Важливі аспекти:

- Забезпечення технологічної підтримки (ноутбуки, доступ до корпоративних ресурсів).

- Чітке визначення цілей і завдань для працівників, що працюють дистанційно.

3. Комфортний офісний простір:

- Ергономічні робочі місця. Оснащення офісу зручними меблями (регульовані столи та крісла) допомагає зменшити фізичне напруження.

- Зони релаксації. Створення місць для відпочинку, де працівники можуть відновити енергію. Наприклад:

- Кімнати з тихим середовищем.

- Ігрові простори (настільний теніс, ігрові приставки).

- Освітлення та температура. Забезпечення природного освітлення та оптимального клімат-контролю для створення комфортного мікроклімату.

4. Здоров'я та фізична активність:

- Тренажерні зали або заняття фітнесом. Надавання працівникам доступу до фітнес-центрів або організація корпоративних спортивних заходів сприяє зменшенню стресу.

- Здорове харчування. Організація кухонь або кафетеріїв із доступними здоровими перекусами та обідами.

- Медичне страхування. Забезпечення працівників доступом до медичних послуг для своєчасного виявлення та лікування можливих проблем.

5. Технологічна підтримка:

- Інструменти для спрощення роботи. Забезпечення доступу до програмного забезпечення, яке автоматизує рутинні процеси.

- Технічна підтримка. Швидке вирішення технічних проблем, щоб уникнути простоїв і стресових ситуацій.

6. Підтримка соціальної взаємодії:

- Регулярні командні зустрічі. Планування зустрічей для спільного обговорення проєктів та обміну ідеями.

- Тімблдінг. Організація соціальних заходів (корпоративи, воркшопи), які сприяють згуртованості команди.

- Робота над корпоративною культурою. Підтримка відкритого спілкування, довіри та взаємної підтримки в колективі.

Очікуваний результат Організація сприятливих умов праці знижує рівень емоційного напруження, сприяє залученості працівників і покращує їхню продуктивність. Створення комфортного фізичного та соціального середовища забезпечує гармонійний баланс між професійною діяльністю та особистим життям, що є основою для довгострокового утримання кадрів.

3. Підтримка професійного розвитку. Професійний розвиток є важливим чинником, який забезпечує мотивацію працівників ІТ-галузі, їхню конкурентоспроможність і адаптивність до швидких змін у сфері. Компанії, які інвестують у розвиток своїх співробітників, не лише підвищують їхню ефективність, а й сприяють довготривалому утриманню кадрів.

1. Освітні програми:

- Внутрішні тренінги. Регулярні навчальні сесії, проведені експертами компанії, допомагають працівникам освоювати нові інструменти, мови програмування або методології.

- Зовнішні курси та сертифікації. Компанії можуть надавати доступ до онлайн-курсів, оплачувати участь у сертифікаційних програмах або семінарах. Це дозволяє працівникам підвищувати свою кваліфікацію відповідно до сучасних вимог галузі.

- Конференції та форуми. Участь у професійних заходах сприяє обміну досвідом, знайомству з новими тенденціями та встановленню корисних контактів.

2. Менторство та наставництво:

- Програми менторства. Старші працівники допомагають молодшим колегам адаптуватися до робочого середовища, освоювати нові навички та отримувати корисні поради. Це підвищує їхню впевненість у собі та знижує рівень стресу.

- Зворотний зв'язок. Регулярні зустрічі з керівниками або менторами для обговорення прогресу, виявлення зон розвитку та постановки цілей сприяють індивідуальному професійному зростанню.

3. Кар'єрне планування:

- Чіткі кар'єрні шляхи. Розробка та комунікація чіткої структури кар'єрного зростання (наприклад, junior → middle → senior → lead) дає працівникам розуміння своїх перспектив.

- Оцінка компетенцій. Регулярна оцінка навичок працівників дозволяє визначити, які компетенції потрібно розвивати для досягнення наступного рівня.

- Ротація посад. Надавання можливості переходити на нові ролі чи брати участь у різних проєктах сприяє розширенню досвіду та уникненню професійного застою.

4. Інноваційні можливості:

- Хакатони та внутрішні конкурси. Організація заходів для розробки нових ідей, які дозволяють працівникам проявити свою креативність та інноваційний підхід.

- Доступ до експериментальних проєктів. Працівникам можна надавати можливість працювати над інноваційними проєктами, тестувати нові технології або розробляти унікальні рішення.

5. Стимулювання саморозвитку:

- Бюджет на навчання. Надавання працівникам фінансової підтримки для самостійного вибору курсів, тренінгів або книг для професійного розвитку.

- Час для навчання. Запровадження «годин навчання» або виділення окремого дня на тиждень для професійного самовдосконалення без відриву від основних завдань.

6. Міжнародний обмін досвідом:

- Програми стажування за кордоном. Можливість роботи в офісах компанії в інших країнах або участі в міжнародних проєктах сприяє розширенню перспектив та освоєнню нових підходів.

- Співпраця з глобальними експертами. Залучення міжнародних фахівців для проведення лекцій, тренінгів або консультацій.

Очікуваний результат. Підтримка професійного розвитку сприяє підвищенню кваліфікації працівників, їхній мотивації та впевненості у своїх силах. Це також допомагає компаніям формувати висококваліфіковані команди, які здатні адаптуватися до швидких змін у галузі, і сприяє створенню позитивного іміджу роботодавця.

4. Підтримка команди та соціальної взаємодії. Соціальна взаємодія та підтримка в команді відіграють ключову роль у створенні комфортного робочого середовища, підвищенні мотивації працівників та ефективності їхньої діяльності. В ІТ-сфері, де командна робота часто є основою успішного виконання проєктів, важливо забезпечити умови для згуртованості колективу та ефективної комунікації.

1. Створення сприятливої корпоративної культури:

- Прозорість і відкритість. Забезпечення прозорого обміну інформацією, регулярне інформування працівників про зміни в компанії та проєктах. Це підвищує довіру та відчуття причетності до загального успіху.

- Підтримка взаємодопомоги. Заохочення співробітників до обміну знаннями та досвідом через спільні обговорення, воркшопи чи менторські програми.

- Визнання досягнень. Регулярне відзначення успіхів працівників і команди загалом сприяє формуванню позитивної атмосфери.

2. Регулярні командні заходи:

- Тімбілдінг. Організація заходів для згуртування команди, таких як спільні ігри, квести, вечірки чи спортивні змагання, допомагає зміцнити стосунки між працівниками.

- Неформальні зустрічі. Проведення неформальних подій, наприклад, вечірніх посиденьок чи спільних обідів, сприяє кращому розумінню між колегами.

- Щомісячні або щоквартальні зустрічі. Оцінка досягнень команди та обговорення планів на майбутнє дозволяють кожному працівнику відчувати себе частиною загального процесу.

3. Забезпечення ефективної комунікації:

- Інструменти для комунікації. Використання корпоративних платформ (Slack, Microsoft Teams) для зручного та швидкого обміну інформацією.

- Модерація спільних обговорень. Проведення регулярних зустрічей для обговорення поточних завдань, проблем і рішень підвищує злагодженість команди.

- Рольові моделі. Залучення лідерів, які демонструють відкритість до діалогу та готовність підтримати колег, сприяє формуванню довірливого середовища.

4. Зміцнення соціальної підтримки:

- Менторство. Призначення досвідчених працівників для підтримки молодших спеціалістів допомагає останнім швидше адаптуватися до робочого середовища.

- Групи взаємодопомоги. Організація внутрішніх ініціатив, де працівники можуть ділитися своїми труднощами та отримувати підтримку від колег.

- Психологічна підтримка. Доступ до корпоративного психолога чи коуча, який може допомогти у вирішенні міжособистісних конфліктів або стресових ситуацій.

5. Підтримка дистанційних працівників:

- Регулярні відеоконференції. Для працівників, які працюють дистанційно, важливо зберігати соціальний контакт із командою через регулярні відеодзвінки або зустрічі в онлайн-форматі.

- Віртуальні заходи. Організація онлайн-тімбілдингів, вікторин чи ігор допомагає інтегрувати віддалених працівників у корпоративну культуру.

- Чіткі правила комунікації. Встановлення зрозумілих правил щодо частоти комунікації, зворотного зв'язку та розподілу завдань знижує ризик ізоляції дистанційних працівників.

6. Запобігання конфліктам у команді:

- Навчання управлінню конфліктами. Проведення тренінгів із комунікації та вирішення конфліктів допомагає уникнути напруженості у взаємодії між працівниками.

- Модерація суперечливих ситуацій. Залучення HR-фахівців або психологів для вирішення конфліктів та відновлення гармонійних відносин у команді.

Очікуваний результат. Ефективна підтримка соціальної взаємодії та команди сприяє підвищенню згуртованості колективу, покращенню комунікації та створенню сприятливого робочого клімату. Працівники, які відчують підтримку команди, є більш залученими, мотивованими та здатними ефективно долати виклики інтенсивного робочого середовища.

5. Психологічна підтримка. Психологічна підтримка є важливим елементом забезпечення психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі, враховуючи високий рівень стресу, багатозадачність та постійні дедлайни. Організації, які впроваджують системи психологічної підтримки, створюють умови для збереження емоційної стабільності своїх співробітників і запобігають професійному вигоранню.

1. Програми підтримки працівників (EAP):

- Консультації з психологами. Надавання співробітникам можливості отримати безкоштовні або субсидовані консультації з психологами. Це дозволяє вирішувати проблеми, пов'язані зі стресом, тривожністю чи міжособистісними конфліктами.

- Анонімні опитування. Регулярні опитування працівників для оцінки рівня стресу, задоволеності роботою та виявлення потенційних проблем.

- Гарячі лінії підтримки. Запуск телефонних ліній для негайного звернення в разі емоційної кризи.

2. Проведення тренінгів та воркшопів:

- Тренінги зі стрес-менеджменту. Навчання працівників технікам зниження стресу, як-от дихальні вправи, медитації чи релаксаційні техніки.
- Розвиток емоційного інтелекту. Воркшопи, спрямовані на покращення здатності розпізнавати власні емоції та емоції інших, а також на розвиток навичок ефективної комунікації.
- Тренінги з профілактики емоційного вигорання. Практичні заняття, спрямовані на ідентифікацію ранніх ознак вигорання та навчання методам відновлення ресурсів.

3. Регулярні індивідуальні зустрічі з керівниками:

- Зворотний зв'язок. Організація регулярних one-on-one зустрічей, на яких керівники можуть дізнатися про емоційний стан працівників, їхні потреби та виклики.
- Підтримка в складних ситуаціях. Забезпечення відкритої комунікації між керівництвом і працівниками для вирішення особистих чи професійних проблем.

4. Зони релаксації:

- Обладнання спеціальних зон у офісі. Забезпечення працівників місцями для короткочасного відпочинку, такими як кімнати релаксації з м'якими меблями, медитаційні простори чи навіть ігрові кімнати.
- Активності для зняття напруги. Організація сеансів йоги, масажу чи фізичних вправ безпосередньо в офісі.

5. Створення сприятливої корпоративної культури:

- Політика відкритої комунікації. Забезпечення прозорості в організації, відкритість до ідей і пропозицій працівників.
- Визнання та нагородження. Психологічне благополуччя підтримується, коли працівники відчувають, що їхні зусилля помічають та визнають.
- Культура взаємодопомоги. Заохочення співробітників підтримувати одне одного, створюючи середовище, в якому кожен відчуває себе важливою частиною колективу.

6. Запобігання емоційному вигоранню:

- Чітке визначення робочих завдань. Забезпечення розумного навантаження на працівників та уникнення надмірної багатозадачності.
- Політика відключення. Створення умов, за яких працівники не змушені бути на зв'язку поза робочим часом.
- Гнучкі умови праці. Дозвіл на віддалену роботу, гнучкий графік або додаткові вихідні для відновлення емоційних ресурсів.

Очікуваний результат. Психологічна підтримка сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню емоційної стабільності та зменшенню кількості випадків професійного вигорання. Завдяки системній підтримці працівники відчують себе захищеними, більш задоволеними роботою та мотивованими на досягнення професійних цілей. Це створює позитивний імідж компанії як роботодавця, який дбає про своїх співробітників.

6. Підтримка балансу між роботою та особистим життям. Баланс між роботою та особистим життям є важливим фактором психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі. Інтенсивне робоче середовище часто створює виклики у вигляді перевантаження, дедлайнів та багатозадачності, які можуть негативно впливати на емоційний стан працівників. Підтримка цього балансу допомагає запобігти вигоранню, підвищує продуктивність і сприяє загальному задоволенню життям.

1. Політика «відключення» після робочого часу:

- Встановлення меж між роботою та особистим життям. Забезпечення того, щоб працівники не отримували робочі завдання чи повідомлення поза робочими годинами.
- Чітке визначення робочого часу. Компанії можуть розробити політику, яка обмежує робочі дзвінки та електронну пошту у неробочий час.
- Автоматизовані відповіді. Використання електронних систем для перенаправлення робочих запитів поза робочими годинами.

2. Гнучкий графік роботи:

- Індивідуальні робочі розклади. Надавання працівникам можливості обирати зручний для них час роботи сприяє зниженню стресу та дозволяє адаптувати роботу до особистих потреб.

- Віддалена або гібридна робота. Поєднання офісного формату роботи із можливістю працювати з дому допомагає ефективніше розподіляти час між робочими та особистими завданнями.

3. Заохочення до відпочинку:

- Політика повного використання відпусток. Заохочення працівників використовувати всі дні відпустки для відновлення ресурсів.

- Організація коротких перерв протягом робочого дня. Забезпечення регулярних мікропауз сприяє відновленню енергії та зниженню напруження.

- Додаткові вихідні. Надання додаткових днів відпочинку у разі завершення важливих проєктів або під час сезонних свят.

4. Забезпечення сімейної підтримки:

- Гнучкість для батьків. Надавання батькам можливості коригувати свій робочий час відповідно до потреб їхніх дітей (наприклад, відвідування шкіл чи дитячих садків).

- Сімейні заходи. Організація подій для працівників та їхніх сімей (наприклад, сімейні пікніки чи святкові вечори).

- Додаткові дні для сімейних обставин. Надання спеціальних відпусток для вирішення сімейних питань.

5. Створення зон відпочинку:

- Офісні простори для релаксації. Оснащення офісу зонами, де працівники можуть відновити енергію під час робочого дня (кімнати з м'якими меблями, зелений простір, медитаційні зони).

- Фізична активність. Організація спортивних занять, тренажерних залів або групових занять з йоги для співробітників.

6. Підтримка особистих ініціатив працівників:

- Підтримка волонтерських проєктів. Заохочення працівників до участі в соціальних чи екологічних ініціативах допомагає знижувати рівень стресу та підвищувати задоволення життям.

- Курси та хобі. Надання фінансової підтримки або часу для занять, які не стосуються роботи, але сприяють особистісному розвитку (наприклад, курси мистецтва чи кулінарії).

Очікуваний результат. Підтримка балансу між роботою та особистим життям сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню мотивації та продуктивності працівників. Працівники, які мають можливість ефективно поєднувати професійні та особисті обов'язки, відчують більше задоволення від роботи, що позитивно впливає на корпоративну культуру та знижує плинність кадрів.

Очікуваний результат:

1. Зниження рівня стресу:

- Забезпечення підтримки через тренінги зі стрес-менеджменту, гнучкий графік роботи та політику «відключення» після робочого часу допоможе працівникам уникати перевантаження. Це зменшить тривожність і підвищить здатність зосереджуватися на завданнях.

- Працівники зможуть ефективніше управляти своїм часом і енергією, що дозволить зменшити частоту конфліктів, пов'язаних із робочими дедлайнами.

2. Покращення емоційної стабільності:

- Регулярна психологічна підтримка, включаючи доступ до консультацій психологів і тренінгів з розвитку емоційного інтелекту, підвищить здатність працівників контролювати свої емоції, знижувати напруженість і адаптуватися до змін.

- У працівників буде більше можливостей зосередитися на позитивних аспектах роботи, що покращить їхнє загальне задоволення життям і працею.

3. Підвищення продуктивності:

- Співробітники, які працюють у комфортному середовищі, де враховуються їхні особисті потреби та забезпечується підтримка, зможуть працювати з більшим залученням і ефективністю.

- Завдяки навчанню та розвитку нових навичок працівники будуть краще підготовлені до виконання складних завдань, впровадження інновацій та адаптації до технологічних змін.

4. Створення сприятливого середовища для професійного розвитку:

- Можливості для навчання, участь у тренінгах, менторських програмах і сертифікаційних курсах сприятимуть підвищенню кваліфікації співробітників і стимулюватимуть їхнє прагнення до кар'єрного зростання.

- Чітке визначення кар'єрних шляхів допоможе працівникам побачити перспективи розвитку в межах компанії, що знизить рівень плинності кадрів.

5. Формування згуртованих команд:

- Тімбілдінги, командні заходи та підтримка соціальної взаємодії допоможуть формувати довірливі стосунки в командах, підвищуючи їхню згуртованість і ефективність.

- Покращення комунікації між працівниками і керівництвом створить атмосферу взаєморозуміння та прозорості.

6. Запобігання емоційному вигоранню:

- Працівники, які мають змогу поєднувати роботу з особистим життям, користуються зонами відпочинку та беруть участь у профілактичних заходах, менше схильні до емоційного вигорання.

- Відновлення емоційного ресурсу через забезпечення додаткових вихідних і підтримку особистих ініціатив сприятиме довготривалій працездатності.

7. Позитивний імідж компанії:

- Організації, які інвестують у психологічне благополуччя своїх співробітників, формують репутацію соціально відповідального роботодавця. Це підвищує їхню привабливість для талановитих фахівців і покращує конкурентоспроможність на ринку праці.

Запропоновані рекомендації дадуть змогу працівникам ІТ-сфери працювати в умовах, що сприяють їхньому емоційному благополуччю, професійному розвитку та особистісному зростанню. Це забезпечить підвищення продуктивності компанії, зменшення рівня плинності кадрів і формування стабільного, лояльного та згуртованого колективу.

Унікальні потреби ІТ-працівників. ІТ-галузь відрізняється високим рівнем когнітивного навантаження, необхідністю працювати в умовах багатозадачності та швидкого прийняття рішень. Дані показують, що працівники цієї сфери стикаються з високим рівнем стресу ($8,5 \pm 0,7$ за шкалою 1–10), тривалими робочими днями ($10,2 \pm 1,3$ години) і високими вимогами до гнучкості графіка (85%). Ці особливості вимагають специфічних підходів для підтримки психологічного благополуччя.

Порівняння з іншими галузями:

- Медицина. Працівники мають найвищий рівень стресу ($9,2 \pm 0,6$), що пов'язано з критичною важливістю прийняття рішень та довгими робочими годинами ($12,1 \pm 1,5$ години). Проте їхній графік є значно менш гнучким (20%).
- Освіта. Рівень стресу ($7,3 \pm 0,8$) та тривалість робочого дня ($8,5 \pm 1,1$ години) є нижчими порівняно з ІТ, проте працівники стикаються з викликами, пов'язаними з емоційним виснаженням.
- Фінанси. Хоча рівень стресу ($7,9 \pm 0,7$) та тривалість робочого дня ($9,8 \pm 1,2$ години) є порівняно середніми, фінансова сфера вимагає високої точності та відповідальності, що також впливає на благополуччя працівників (див. табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1

Порівняльний аналіз рекомендацій для підтримки благополуччя

Галузь	Основні виклики	Рекомендації
ІТ	Високий рівень стресу, багатозадачність, тривалий робочий день	Стрес-менеджмент, оптимізація графіка, гібридна робота
Медицина	Критичність рішень, довгий робочий день	Зменшення змін, супервізія, навчання стійкості

Освіта	Емоційне виснаження	Емоційна підтримка, професійний розвиток
Фінанси	Висока відповідальність	Гнучкість графіка, автоматизація процесів

Джерело [94]

Рекомендації для працівників ІТ-сфери:

1. Запровадження програм управління стресом:
 - Впровадження регулярних тренінгів із стрес-менеджменту.
 - Використання когнітивно-поведінкової терапії (CBT) для працівників із високим рівнем стресу.
 - Розробка мобільних додатків для моніторингу емоційного стану (наприклад, використання HRV-технологій для вимірювання варіабельності серцевого ритму).
2. Організація робочого середовища:
 - Створення зон для відпочинку в офісах.
 - Оптимізація графіків роботи із введенням періодів "глибокої роботи" (deep work).
 - Розробка політики запобігання вигоранню (burnout prevention), включаючи обмеження понаднормової роботи.
3. Підтримка багатозадачності:
 - Впровадження тренінгів із когнітивної гнучкості, використовуючи методики, такі як Cognitive Flexibility Scale.
 - Створення технологічних інструментів для управління задачами (наприклад, використання Kanban-дошок або трекерів завдань).
4. Гнучкість графіка:
 - Ширше впровадження гібридного та дистанційного формату роботи.
 - Розробка персоналізованих графіків, які враховують індивідуальні потреби працівників.
5. Культурні ініціативи:
 - Організація корпоративних подій, які сприяють соціальній інтеграції.

- Підтримка працівників через створення peer-support програм.

Рекомендації для інших галузей:

1. Медицина:

- Зменшення тривалості робочих змін та забезпечення регулярних перерв.
- Психологічне навчання для розвитку стійкості до стресу.
- Введення обов'язкової супервізії для медичних працівників.

2. Освіта:

- Надання можливостей для професійного розвитку та запобігання емоційному вигоранню.
- Введення програм емоційної підтримки для викладачів.

3. Фінанси:

- Забезпечення гнучкості графіка роботи для зниження стресу.
- Впровадження технологій автоматизації для зменшення навантаження [94, с. 112–115].

Ці рекомендації дозволяють врахувати унікальні аспекти роботи кожної галузі, сприяючи підвищенню якості життя працівників та зменшенню професійних ризиків.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі на тему «Індивідуально-психологічні особливості працівників ІТ-сфери» виконано всебічний аналіз та дослідження, спрямовані на вирішення поставлених завдань. Отримані результати мають як теоретичну, так і практичну значущість для психологічної підтримки працівників ІТ-сфери.

1. Аналіз основних теоретичних підходів. У межах дослідження розглянуто основні теоретичні підходи до вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників. Зокрема, були використані когнітивно-біхевіористичний, психодинамічний та гуманістичний підходи. Встановлено, що для працівників ІТ-сфери характерні такі риси: високий рівень когнітивної активності, схильність до системного мислення, прагнення до інновацій та аналітичного підходу в роботі. Водночас виявлено, що специфіка ІТ-діяльності впливає на формування певних психологічних особливостей, таких як високий рівень стресостійкості та потреба в автономії.

2. Специфічні психологічні характеристики працівників ІТ-сфери. На основі емпіричних даних визначено, що працівники ІТ-сфери демонструють:

- Високий рівень розвиненості когнітивних навичок (аналітичне мислення — у 78% респондентів, концентрація уваги — у 84%).
- Потребу в автономії та низьку толерантність до жорсткого контролю (74%).
- Підвищену схильність до тривожності у випадку затяжних дедлайнів (62%).
- Високу чутливість до емоційного вигорання через багатозадачність та тривалі періоди концентрації (48%).

3. Вплив умов праці на психологічне здоров'я. Результати дослідження показали, що умови праці в ІТ-секторі мають суттєвий вплив на психологічне здоров'я фахівців:

- Тривале перебування в режимі багатозадачності та високі вимоги до продуктивності сприяють розвитку хронічного стресу у 53% опитаних.

- Робота в умовах віддаленого доступу часто посилює відчуття ізоляції (45%) та ускладнює підтримання балансу між роботою та особистим життям (58%).

- Недостатня фізична активність, характерна для працівників ІТ-сфери, призводить до зниження загального рівня енергії та підвищення ризику психосоматичних розладів (37%).

4. Рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя. На основі отриманих результатів розроблено низку рекомендацій для оптимізації психологічного стану працівників ІТ-сфери:

- Впровадження програм підтримки ментального здоров'я на робочому місці, таких як психологічні консультації та групові тренінги.

- Використання технік тайм-менеджменту, таких як метод Pomodoro, для зниження рівня стресу та підвищення продуктивності.

- Застосування стратегій профілактики вигорання, зокрема організація регулярних перерв у роботі та практикування методик релаксації (медитація, йога).

- Створення сприятливого робочого середовища, яке сприяє комунікації, командній роботі та зниженню відчуття ізоляції, особливо в умовах дистанційної роботи.

Дослідження підтвердило, що індивідуально-психологічні особливості працівників ІТ-сфери мають значний вплив на їхню професійну діяльність та психологічне благополуччя. Підвищення обізнаності роботодавців щодо цих аспектів та впровадження адаптованих стратегій підтримки може сприяти зниженню рівня стресу, підвищенню продуктивності та збереженню конкурентоздатності працівників у динамічному середовищі ІТ-галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2015). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2015). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
3. Clark S. C. Work cultures and work/family balance. S. C. Clark. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. №. 58. P. 348–365.
4. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2015). Employee well-being and job performance. *Current Opinion in Psychology*, 4(2), 240-245.
5. DiMartino V. Telework: A new way of working and living. V. DiMartino, L. Wirth. *International Labour Review*. 1990. №. 129. P. 529–554.
6. Fredrickson, B. L. (2015). Positivity and resilience at the workplace. *Journal of Positive Psychology*, 10(3), 220-230.
7. Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2015). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology Press*.
8. Hill E. J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. E. J. Hill, B. C. Miller, S. P. Weiner, J. Colihan. *Personnel Psychology*. 1998. № 51. P. 667–683.
9. Hill E. J. Work: life balance policies and programs. E. J. Hill, S. Weiner. *The human resources program-evaluation handbook*. In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.). Newbury Park : Sage. 2003. P. 447-468.
10. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2015). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 103-128.
11. ISCO-08. International Standard Classification of Occupations. – 2008. International Labor Organization, 2008.

12. Kahn, W. A. (2015). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
13. Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and beyond. *Oxford University Press*.
14. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2015). *Burnout at Work: Causes, Consequences, and Solutions*. Psychology Press.
15. P. Bourque and R.E. Fairley, eds., Guide to the Software Engineering Body of Knowledge, Version 3.0, IEEE Computer Society, 2014. URL: www.swe-bok.org (дата звернення: 02.01.2025).
16. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2015). Job demands-resources theory: Implications for performance and health. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2), 389-411.
17. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2015). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68.
18. Seligman, M. E. P. (2015). The flourishing workplace: Strategies for employee resilience. *American Psychologist*, 70(2), 123-131.
19. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.
20. Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance in organizational settings. *Work & Stress*, 29(3), 224-230.
21. Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2015). Personal resources and work engagement in organizational changes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 34-42.
22. Авдеєнко, І. (2017). Аналітико-рефлексивний компонент культури здоров'я студентів. Здоров'я людини: теорія і практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю Медичного інституту Сумського державного університету. Суми: Сумський державний університет. С. 142-144.

23. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. (2015). Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка.
24. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. (2016). Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка.
25. Андрущенко, О. П. (2015). Мотиваційний аспект професійного виго-
рання. *Психологія і сучасність*, 1(1), 25-33.
26. Галян, І. М. Теоретичний аналіз досліджень саморегуляції як чин-
ника професійного становлення особистості. І. М. Галян, М. В. Гринців. Науко-
вий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Психологічні науки.
Херсон. 2015. Вип. 3. С. 22–27.
27. Ганза І. В. Формування принципів управління персоналом
підприємств в сучасних умовах. І. В. Ганза. Наукові праці НУХТ. 2011. № 41. С.
112–115.
28. Гаращенко Н.М. Когнітивність організації в теорії фірми. Стратегія
економічного розвитку України: науковий збірник. Випуск 20-21. гол. ред. А.П.
Наливайко. К. КНЕУ. 2007. с. 14-22.
29. Гудімова, А. В. (2015). Психологія праці: навчально-методичний
посібник. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова.
30. Гуменюк, О. В. (2015). Вплив емоційного інтелекту на ефективність
професійної діяльності. *Психологія і особистість*, 3(1), 67-75.
31. Захарченко, Л. П. (2015). Психологічні чинники професійної моти-
вації. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(3), 227-235.
32. Захарчук, Т. О. (2015). Інноваційні методи управління професійним
розвитком працівників. *Актуальні проблеми психології*, 12(3), 14-22.
33. Збірник наукових праць: психологія. (2016). Івано-Франківськ: При-
карпатський національний університет ім. Василя Стефаника.
34. Іванова, О. В. (2015). Психологічні особливості професійного ро-
звитку. *Актуальні проблеми психології*, 1(4), 238-246.

35. Карамушка, Л. М. (2015). Психологічні аспекти професійного стресу в умовах організаційних змін. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(3), 22-30.
36. Кириленко, М. С. (2015). Психологічні аспекти професійної адаптації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(6), 249-257.
37. Кирилюк, М. М. (2015). Психологічні стратегії адаптації молодих фахівців. *Психологічні студії*, 7(4), 120-128.
38. Кириченко, В. В. (2015). Психологія праці: методичні рекомендації. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка.
39. Кириченко, В. В., & Мазяр, О. В. (2014). Психологія праці: модульний курс. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
40. Ковальчук, І. П. (2015). Роль комунікативних навичок у професійній діяльності. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(1), 55-63.
41. Левченко, Н. Г. (2015). Гендерні аспекти професійного вигорання. *Психологічний вісник*, 8(1), 56-63.
42. Лисенко, І. П. (2015). Психологічні особливості мотивації праці. *Психологічний часопис*, 4(5), 260-268.
43. Лозова, О. М. (2015). Психологічні детермінанти професійного вигорання. *Психологічні пошуки*, 5(1), 33-41.
44. М. М. Шпак. (2014). Психологічні механізми розвитку емоційного інтелекту. *Наука і освіта*. № 5, с. 104-109.
45. Максименко, С. Д. (2015). Психологія праці: теоретичні та методологічні основи. *Актуальні проблеми психології*, 1(1), 5-15.
46. Матійків І. М. (2012). Розвиток емоційної компетентності майбутніх фахівців професій типу «людина-людина»: психологічний аспект. І. М. Матійків. Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: зб. тез за матеріалами VIII наук.-техн. конференції наук.-пед. працівників, 26-31 березня 2012 р. Львів: Видавничий відділ ННІППТ НУ, Львівська політехніка. С. 240–243.

47. Мельник, В. В. (2015). Психологічні чинники професійного виго-рання. *Психологія і особистість*, 3(4), 271-279.
48. Москаленко, В. В. (2015). Психологічні особливості лідерства в ор-ганізаціях. *Актуальні проблеми психології*, 1(2), 78-86.
49. Н. І. Бурлако. (2019). Психологічні особливості емоційного інтелекту». *Психологічний часопис*, т. 5, вип. 7. С. 34–49. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.7> (дата звернення: 02.01.2025).
50. Назаренко, І. М. (2015). Вплив психологічної культури на успішність професійної діяльності. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(4), 280-288.
51. Про порядок введення в дію переліку напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра: Наказ МОН України №58 від 27.01.2007р.
52. Наукові праці МАУП. Психологія. (2015). Київ: МАУП.
53. Овчаренко, А. В. (2015). Особливості креативного мислення в умо-вах багатозадачності. *Психологія сьогодні*, 6(2), 89-97.
54. Олефір В., Боснюк В. Розрахунок обсягу вибірки як наріжний камінь планування наукового дослідження. *Вісник Львівського університету. Серія пси-хологічні науки*. 2021. Випуск 9. С. 186-195.
55. Олійник, О. М. (2015). Емоційна компетентність у професійній діяль-ності. *Психологічні пошуки*, 5(4), 290-298.
56. Павленко, В. С. (2015). Вплив професійної спрямованості на якість виконання завдань. *Психологічний часопис*, 4(6), 300-308.
57. Петренко, А. С. (2015). Психологічні аспекти управління конфлік-тами. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(4), 91-99.
58. Петрук, І. С. (2015). Кореляція між рівнем емоційного інтелекту і ефективністю в команді. *Соціальна психологія*, 13(2), 104-112.
59. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра: Постанова КМУ №787 від 27.08.2010р.

60. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова КМУ від 23 листопада 2011р. №1341.
61. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою. Л. П. Пуховська (ред.). Київ. НВП Поліграфсервіс, 2014. 176 с.
62. Професійні стандарти: Менеджер продуктів у сфері інформативних технологій. Керівник проектів в області інформаційних технологій. Фахівець з інформаційних ресурсів. Фахівець з інформаційних систем. Фахівець з розробки програмного забезпечення. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/suchasna-it-osvita-vukrayini/profesijni-standarti> (дата звернення: 10.01.2025).
63. Психологічні пошуки: збірник наукових статей. (2015). Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова.
64. Психологія і психіатрія: сучасні тенденції розвитку в Україні. (2015). Київ: НБУВ.
65. Психологія праці та інженерна психологія. (2020). Запоріжжя: ЗНУ.
66. Психологія праці. (2015). Харків: ХНТУСГ.
67. Психологія праці. (2020). Київ: Видавництво НПУ ім. М.П. Драгоманова.
68. Психологія праці: навчальний посібник. (2015). Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна.
69. Психологія професійної діяльності. (2020). Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова.
70. Романенко, Л. Г. (2015). Психологічні чинники задоволеності працею. *Психологічний часопис*, 4(3), 102-110.
71. Рубан, Н. П. (2015). Командна робота як чинник професійної адаптації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(7), 310-318.
72. Савченко, М. І. (2015). Психологічні особливості мотивації самореалізації. *Психологія і особистість*, 3(5), 320-328.
73. Сидоренко, М. О. (2015). Вплив організаційної культури на мотивацію працівників. *Психологія і особистість*, 3(2), 115-123.

74. Слюсаревський, М. М. (2015). Соціально-психологічні чинники професійної адаптації. *Наукові праці МАУП. Психологія*, 1(1), 12-20.
75. Терещенко, Н. В. (2015). Психологічні особливості професійної ідентичності. *Наукові праці МАУП. Психологія*, 1(2), 128-136.
76. Тимошенко, Ю. Л. (2015). Психологічні аспекти прийняття рішень в умовах невизначеності. *Наукові праці МАУП. Психологія*, 1(4), 330-338.
77. Ткач, Б. І. (2015). Психологічні особливості мотивації праці в сучасних організаціях. *Психологічний часопис*, 4(2), 45-53.
78. Уманський, Д. П. (2015). Вплив стресових факторів на професійну діяльність. *Психологічні пошуки*, 5(5), 340-348.
79. Усик, П. М. (2015). Психологічні аспекти командної роботи. *Психологічні пошуки*, 5(2), 139-147.
80. Федоренко, О. К. (2015). Психологічні чинники професійного розвитку. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(2), 150-158.
81. Фомічова, О. К. (2015). Роль емоційної підтримки у командній роботі. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(5), 350-358.
82. Харченко, І. В. (2015). Психологічні аспекти лідерства в організаціях. *Психологічний часопис*, 4(7), 360-368.
83. Хоменко, І. В. (2015). Психологічні особливості прийняття рішень. *Актуальні проблеми психології*, 1(3), 161-169.
84. Цимбалюк, Л. Д. (2015). Психологічні аспекти професійної мотивації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(5), 172-180.
85. Чепуренко, Л. С. (2015). Психологічні чинники розвитку професійної компетентності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(8), 370-378.
86. Чорна, М. С. (2015). Психологічні особливості професійної адаптації молодих спеціалістів. *Психологічний часопис*, 4(4), 183-191.
87. Шевченко, О. П. (2015). Психологічні чинники ефективної комунікації в організації. *Психологія і особистість*, 3(3), 194-202.
88. Шербакова, Т. В. (2015). Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень. Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка.

89. Шкляр, О. О. (2015). Вплив мотивації досягнень на ефективність праці. *Психологія і особистість*, 3(6), 380-388.
90. Щербакова, Т. В. (2015). Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень. *Навчальний посібник*. Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка.
91. Юрченко, В. А. (2015). Психологічні аспекти професійного самовизначення. *Наукові праці МАУП. Психологія*, 1(3), 205-213.
92. Ющенко, В. А. (2015). Психологічні особливості самоконтролю в професійній діяльності. *Психологічні пошуки*, 5(6), 390-398.
93. Яковенко, Д. М. (2015). Психологічні особливості управління персоналом. *Психологічні пошуки*, 5(3), 216-224.
94. Ярошенко, М. С. (2015). Особливості психологічної адаптації до швидкозмінного середовища. *Наукові записки. Серія: Психологія*, 2(6), 400-408.

ДОДАТКИ

Додаток А

СТАТЬ РЕСПОНДЕНТІВ ТА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ

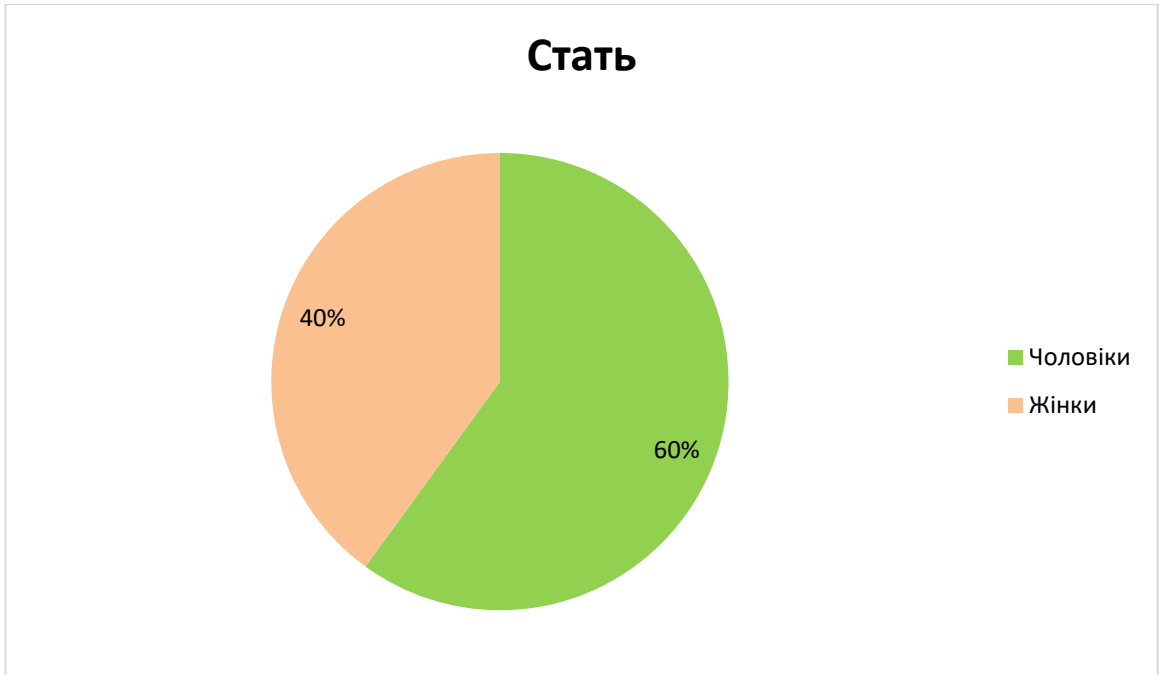


Рис. 2.1.2. Стать

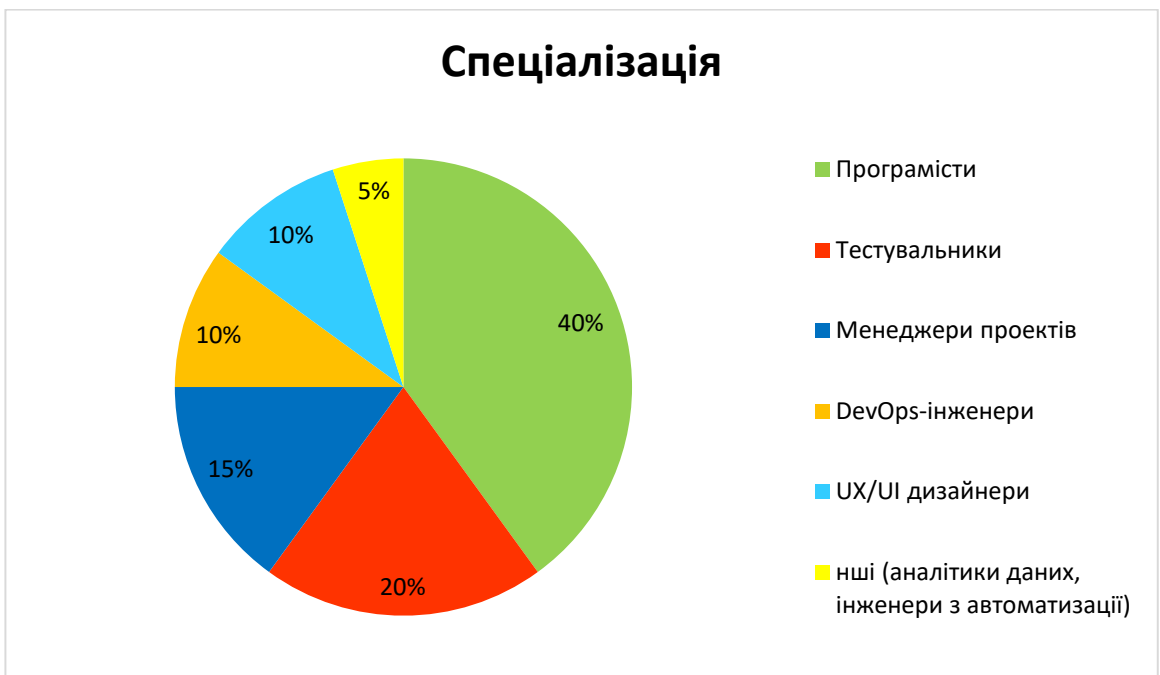


Рис. 2.1.4. Спеціалізація учасників

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

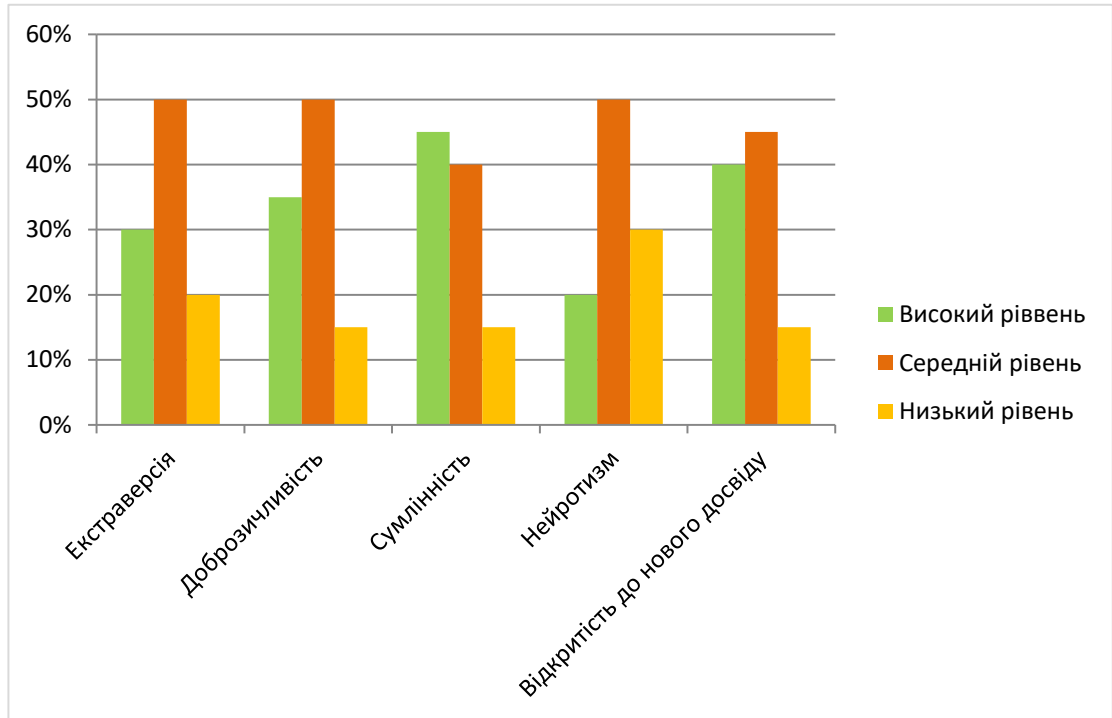


Рис. 2.2.1. Результати за методикою «П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five)»



Рис. 2.2.2. Результати за методикою вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера)



Рис. 2.2.3. Результати за методикою «Емоційна спрямованість особистості»

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ В ТАБЛИЦЯХ

Таблиця 2.2.1 - Значення середніх показників та t-критерію для чоловіків і жінок за типами емоційної спрямованості

Тип спрямованості за методикою «Емоційна спрямованість особистості»	Група чоловіків	Група Жінок	T-критерій	p-значення
Альтруїстична	23,26	23,71	0,53	0,598
Егоїстична	17,92	15,62	-2,27	0,026*
Комунікативна	18,26	19,67	1,41	0,161
Гедоністична	12,89	12,23	-0,54	0,592
Прагматична	14,68	14,83	0,13	0,864
Патологічна	8,39	9,19	0,86	0,392

Таблиця 2.2.2 - Результати порівняння груп за досвідом роботи

Тип спрямованості за методикою «Емоційна спрямованість особистості»	Група чоловіків та жінок з досвідом роботи до 2 років		Група чоловіків та жінок з досвідом від 2-5 років		Група чоловіків та жінок з досвідом більше 5 років	
	T-критерій	p-значення	T-критерій	p-значення	T-критерій	p-значення
Альтруїстична	23,88	4,73	23,48	4,11	23,18	4,17
Егоїстична	15,12	5,01	16,96	4,69	17,89	5,19

Комуніка- тивна	19,20	4,01	20,04	4,11	17,82	5,35
Гедоністична	12,36	4,90	11,48	5,54	13,82	5,35
Прагматична	14,44	4,58	15,15	4,43	14,68	4,76
Патологічна	8,64	3,66	8,96	4,48	8,82	4,20

Таблиця 2.2.3 - Результати порівняння за методиками вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера) та Велика п'ятірка

	Методика вивчення спрямованості особистості (В. Смекала і М. Кучера)	Інтерпретація
Велика п'ятірка	Колективістська	
Екстраверсія	-0.165	Негативний слабкий зв'язок
Доброзичливість	0.012	Практично відсутній зв'язок
Нейротизм	-0.246	Негативний помірний зв'язок
	Коефіцієнт кореляції	

ВИКОРИСТАНІ МЕТОДИКИ В ДОСЛІДЖЕННІ

«П'ятифакторний опитувальник особистості 5PFQ (Big Five)». П'ятифакторний особистісний опитувальник, більш відомий як "Велика п'ятірка", був розроблений американськими психологами Р. Маккраї та П. Коста. В подальшому опитувальник удосконалювався і в остаточному вигляді представлений тестом NEO PI (англ. "Нейротизм, екстраверсія, відкритість - особистісний опитувальник").

На думку авторів, виділених на основі факторного аналізу п'яти незалежних змінних (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співробітництво, сумлінність) цілком достатньо для адекватного опису психологічного портрета особистості.

Інструкція. Перед Вами опитувальник, що складається з 75 протилежних за значенням висловлювань, які слід оцінити. Якщо Ви погоджуєтесь з лівим висловом, то використовуйте для оцінки символи -2 і -1 шкали, якщо з правим, то +2 і +1. Цифрами Ви відобразите ступінь виразності оцінюваної ознаки: 2 – сильно виражено, 1 – слабо виражено, якщо Ви сумніваєтеся у виборі, то виберіть 0.

Методика.

1. Мені подобається займатися фізкультурою	0	Я не люблю фізичні навантаження
2. Люди вважають мене чуйною і доброзичливою людиною	0	Деякі люди вважають мене холодним та черствим
3. Я у всьому ціную чистоту та порядок	0	Іноді я дозволяю собі бути неохайним
4. Мене часто турбує думка, що щось може статися	0	«Дрібниці життя» мене не турбують
5. Все нове викликає у мене інтерес	0	Все нове викликає у мене роздратування

6. Якщо я нічим не зайнятий, то це мене турбує	0	Я людина спокійна і не люблю мегушитися
7. Я намагаюся виявляти дружєлюбність до всіх людей	0	Я не завжди і не з усіма доброзичлива людина
8. Моя кімната завжди акуратно прибрана	0	Я не дуже намагаюся стежити за чистотою та порядком
9. Іноді я засмучуюсь через дрібниці	0	Я не звертаю уваги на дрібні проблеми
10. Мені подобаються несподіванки	0	Я люблю передбачуваність подій
11. Я не можу довго залишатися нерухомим	0	Мені не подобається швидкий стиль життя
12. Я тактовний по відношенню до інших людей	0	Іноді жартома я зачіпаю самолюбство інших
13. Я методичний і пунктуальний у всьому	0	Я не дуже обов'язкова людина
14. Я надто чутливий/чутлива	0	Я рідко турбуюсь і рідко чогось боюся
15. Мені не цікаво, коли відповідь зрозуміла наперед	0	Я не цікавлюся речами, які мені не зрозумілі
16. Я люблю, щоб інші швидко виконували мої розпорядження	0	Я не поспішаючи виконую чужі розпорядження
17. Я поступлива і схильна до компромісів людина	0	Я люблю посперечатися з оточуючими
18. Я виявляю наполегливість, вирішуючи важке завдання	0	Я не дуже наполеглива людина
19. У важких ситуаціях я весь стискаюсь від напруги	0	Я можу розслабитися в будь-якій ситуації
20. У мене дуже жива уява	0	Я завжди волію реально дивитися на світ
21. Мені часто доводиться бути лідером, виявляти ініціативу	0	Я скоріше підлеглий, ніж лідер
22. Я завжди готовий надати допомогу та розділити чужі труднощі	0	Кожен має вміти подбати про себе
23. Я дуже старанна у всіх справах людина	0	Я не дуже стараюся на роботі

24. У мене часто виступає холодний піт і тремтять руки	0	Я рідко відчував напругу, що супроводжується тремтінням у тілі
25. Мені подобається мріяти	0	Я рідко захоплююся фантазіями
26. Часто трапляється, що я керую, віддаю розпорядження іншим людям	0	Я вважаю за краще, щоб хтось інший брав у свої руки керівництво
27. Я вважаю за краще співпрацювати з іншими, ніж конкурувати	0	Без суперництва суспільство не могло б розвиватися
28. Я серйозно і старанно ставлюся до роботи	0	Я намагаюся не брати додаткових обов'язків на роботі
29. У незвичайній обстановці я часто нервую	0	Я легко звикаю до нової обстановки
30. Іноді я поринаю в глибокі роздуми	0	Я не люблю витратити свій час на роздуми
31. Мені подобається спілкуватися з незнайомими людьми	0	Я не дуже товариська людина
32. Більшість людей є добрими від природи	0	Я думаю, що життя робить деяких людей злими
33. Люди часто довіряють мені відповідальні справи	0	Дехто вважає мене безвідповідальним
34. Іноді я почуваюся самотньо, сумно і все валиться з рук	0	Часто, що-небудь роблячи, я так захоплююся, що забуваю про все
35. Я добре знаю, що таке краса та елегантність	0	Моє уявлення про красу таке саме, як і в інших
36. Мені подобається знаходити нових друзів та знайомих	0	Я волію мати лише кілька надійних друзів
37. Люди, з якими я спілкуюся, зазвичай мені подобаються	0	Є такі люди, яких я не люблю
38. Я вимогливий і строгий у роботі	0	Іноді я нехтую своїми обов'язками
39. Коли я сильно засмучений, у мене важко на душі	0	У мене дуже рідко буває похмурий настрій
40. Музика здатна так захопити мене, що я втрачаю почуття часу	0	Драматичне мистецтво та балет здаються мені нудними
41. Я люблю перебувати у великих	0	Я віддаю перевагу самоті

та веселих компаніях		
42. Більшість людей є чесними, і їм можна довіряти	0	Іноді я ставлюся підозріло до інших людей
43. Я зазвичай працюю сумлінно	0	Люди часто знаходять у моїй роботі помилки
44. Я легко впадаю в депресію	0	Мені неможливо зіпсувати настрій
45. Справжній витвір мистецтва викликає в мене захоплення	0	Я рідко захоплююся досконалістю справжнього витвору мистецтва
46. Вболіваючи на спортивних змаганнях, я забуваю про все	0	Я не розумію, чому люди займаються небезпечними видами спорту
47. Я намагаюся виявляти чуйність, коли маю справу з людьми	0	Іноді мені немає справи до інтересів інших людей
48. Я рідко роблю необдумано те, що хочу зробити	0	Я волію приймати рішення швидко
49. У мене багато слабкостей та недоліків	0	У мене висока самооцінка
50. Я добре розумію свій душевний стан	0	Мені здається, що інші люди менш чутливі за мене
51. Я часто ігнорую сигнали, які попереджають про небезпеку	0	Я волію уникати небезпечних ситуацій
52. Радість інших я поділяю як власну	0	Я не завжди поділяю почуття інших людей
53. Я зазвичай контролюю свої почуття та бажання	0	Мені важко стримувати свої бажання
54. Якщо я зазнаю невдачі, то зазвичай звинувачую себе	0	Мені часто щастить, і обставини рідко бувають проти мене
55. Я вірю, що почуття роблять моє життя більш змістовним.	0	Я рідко звертаю увагу на чужі переживання
56. Мені подобаються карнавальні ходи та демонстрації	0	Мені не подобається перебувати в багатолюдних місцях
57. Я намагаюся поставити себе на місце іншої людини, щоб її зрозуміти	0	Я не прагну зрозуміти всі нюанси переживань інших людей
58. У магазині я зазвичай довго	0	Іноді я купую речі імпульсивно

вибираю те, що надумав купити		
59. Іноді я почуваюся жалюгідною людиною	0	Зазвичай я відчуваю себе потрібною людиною
60. Я легко «вживаюся» у переживання вигаданого героя	0	Пригоди кіногероя не можуть змінити мого душевного стану
61. Я почуваюся щасливим, коли на мене звертають увагу	0	Я скромна людина і намагаюся не виділятися серед людей
62. У кожній людині є щось, за що її можна поважати	0	Я ще не зустрічав людину, яку можна було б поважати
63. Зазвичай я добре думаю, перш ніж дію	0	Я не люблю заздалегідь продумувати результати своїх вчинків
64. Часто в мене бувають злети та падіння настрою	0	Зазвичай у мене рівний настрій
65. Іноді я відчуваю себе фокусником, який жартує над людьми	0	Люди часто називають мене нудною, але надійною людиною
66. Я привабливий для осіб протилежної статі	0	Дехто вважає мене звичайною і нецікавою людиною
67. Я завжди намагаюся бути добрим і уважним з кожною людиною	0	Деякі люди думають, що я самовпевнений і егоїстичний
68. Перед подорожжю я планую точний план	0	Я не можу зрозуміти, навіщо люди будують такі детальні плани
69. Мій настрій легко змінюється на протилежний	0	Я завжди спокійний і врівноважений
70. Я думаю, що життя – це азартна гра	0	Життя – це досвід, який передається наступним поколінням
71. Мені подобається виглядати зухвало	0	Я зазвичай не виділяюся поведінкою та модним одягом
72. Дехто каже, що я поблажливий до оточуючих	0	Кажуть, що я часто хвалюся своїми успіхами
73. Я точно та методично виконую свою роботу	0	Я волію «плисти за течією», довіряючи своїй інтуїції
74. Іноді я буваю настільки схвильований, що навіть плачу	0	Мене важко вивести з себе
75. Іноді я відчуваю, що можу відкрити щось нове	0	Я не хотів би нічого в собі міняти

Вивчення спрямованості особистості (Методика В. Смекала і М. Кучера). В основі методики Смекала - Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Баса. Методика Смекала - Кучера заснована на словесних реакціях випробованого в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді випробованого залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу.

Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію).

Інструкція. На кожен пункт анкети можливі 3 відповіді, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть ту, яка найкраще виражає вашу точку зору, яка для вас найбільш цінна, або найбільше відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в листі відповідей проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть ту, яка найдалі стоїть від вашої точки зору, найменш цінна для вас, або найменше відповідна правді. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовуйте тільки дві літери, відповіді, що залишилися, не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір самий правильний.

Зазвичай буває найкращим. Час від часу контролюйте себе: чи правильно ви записуєте відповіді, в ті чи стовпці, чи скрізь проставлені букви. Якщо виявиться помилка, виправте її.

Текст опитувальника:

1. Найбільше задоволення в житті дає:
 - А. Оцінка роботи.
 - В. Свідомість того, що робота виконана добре.
 - С. Свідомість, що знаходишся серед друзів.
2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:
 - А. Тренером, який розробляє тактику гри.
 - В. Відомим гравцем.
 - С. Обраним капітаном команди.
3. Кращими викладачами є ті, які:
 - А. Мають індивідуальний підхід.

- В. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.
 С. Створюють в колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловити свою точку зору.
4. Учні оцінюють як найгірших таких викладачів, які:
 А. Не приховують, що деякі люди їм несимпатичні.
 В. Викликають у всіх дух змагання.
 С. Проводять враження, що предмет, який вони викладають, їм не цікавить.
5. Я радий, коли мої друзі:
 А. Допмагають іншим, коли надається випадок.
 В. Завжди вірні і надійні.
 С. інтелігентність і у них широкі інтереси.
6. Кращими друзями вважають тих:
 А. С якими складаються взаємні відносини.
 В. Які можуть більше, ніж я.
 С. На яких можна сподіватися.
7. Я хотів би бути відомим, як ті:
 А. Хто домогся життєвого успіху.
 В. Хто може сильно любити.
 С. Хто відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
8. Якщо я б міг вибрати, я хотів би бути:
 А. Науковим працівником.
 В. Начальником відділу.
 С. Досвідченим льотчиком.
9. Коли я був дитиною, я любив:
 А. Ігри з друзями.
 В. Успіхи в справах.
 С. Коли мене хвалили.
10. Найбільше мені не подобається, коли я:
 А. Зустрічаю перешкоду при виконанні покладеної на мене завдання.
 В. Коли в колективі погіршуються товариські відносини.
 С. Коли мене критикує дорослий (учитель).
11. Основна роль школи повинна полягати в:
 А. Підготовці учнів до роботи за фахом.
 В. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.
 С. Виховання в учнів якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.
12. Мені не подобаються колективи, в яких:
 А. Недемократична система.
 В. Людина втрачає індивідуальність в загальній масі.
 С. Неможливо прояв власної ініціативи.
13. Якби у мене було більше вільного часу, я б використав його:
 А. Для спілкування з друзями.
 В. Для улюблених справ і самоосвіти.
 С. Для безтурботного відпочинку.

14. Мені здається, що я здатний на максимальне, коли:
- A. Працюю з симпатичними людьми.
 - B. У мене робота, яка мене задовольняє.
 - C. Мої зусилля досить винагороджені.
15. Я люблю, коли:
- A. Приємно проводжу час з друзями.
 - B. Інші цінують мене.
 - C. Відчуваю задоволення від виконаної роботи.
16. Якщо про мене писали в газетах, мені хотілося б, щоб:
- A. Відзначили справу, яке я виконав.
 - B. похвалили мене за мою роботу.
 - C. Повідомили про те, що мене вибрали в комітет або бюро.
17. Найкраще я вчився б, якби викладач:
- A. Мав до мене індивідуальний підхід.
 - B. стимулювати мене на більш цікава праця.
 - C. Викликав дискусію по розбираємо питань.
18. Немає нічого гіршого, ніж
- A. Образа особистої гідності.
 - B. Неуспіх при виконанні важливого завдання.
 - C. Втрата друзів.
19. Найбільше я ціную:
- A. Особистий успіх.
 - B. Загальну роботу.
 - C. Практичні результати.
20. Дуже мало людей:
- A. Дійсно радіють виконану роботу.
 - B. С задоволення працюють в колективі.
 - C. Виконують роботу по-справжньому добре.
21. Я не переносю:
- A. Сварки і суперечки.
 - B. відкидання всього нового.
 - C. Людей, які ставлять себе вище інших.
22. Я хотів би:
- A. щоб оточуючі вважали мене своїм другом.
 - B. Допомогати іншим у спільній справі.
 - C. Викликати захоплення інших.
23. Я люблю начальство, коли воно:
- A. Вимогливо.
 - B. Користується авторитетом.
 - C. Доступно.
24. На роботі я хотів би:
- A. Щоб рішення приймалися колективно.
 - B. Самостійно працювати над вирішенням проблеми.
 - C. Щоб начальник визнав мої достоїнства.

25. Я хотів би прочитати книгу:
- А. Про мистецтво добре уживатися з людьми.
 - В. Про життя відомої людини.
 - С. Типу «Зроби сам».
26. Якщо у мене були б музичні здібності, я хотів би бути:
- А. диригент.
 - В. Солістом.
 - С. Композитором.
27. Вільний час з найбільшим задоволенням проводжу:
- А. Дивлячись детективні фільми.
 - В. В розвагах з друзями.
 - С. Займаючись своїм захопленням.
28. За умови однакової фінансової успіху я б із задоволенням:
- А. Вигадав цікавий конкурс.
 - В. Виграв би в конкурсі.
 - С. Організував би конкурс і керував ним.
29. Для мене найважливіше знати:
- А. Що я хочу зробити.
 - В. Як досягти мети.
 - С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.
30. Людина повинна вести себе так, щоб:
- А. Інші були задоволені ним.
 - В. Виконати насамперед свою задачу.
 - С. Не потрібно було докоряти йому за роботу.

Ключ до опитувальника Смекала-Кучера

НС			НВ			НЗ			
А	В	З	З	З	А	В	А	В	
В	В	З	З	А	А	А	З	В	
А	З	В	З	А	З	В	В	А	
А	З	З	В	А	А	З	В	В	
В	А	В	А	З	А	З	В	З	
З	В	В	А	З	А	В	А	З	
А	А	А	З	З	В	В	В	З	
З	А	В	В	З	З	А	В	А	
З	А	А	А	В	З	В	З	В	
З	З	З	В	В	А	А	А	В	

Обробка результатів. Якщо зазначена в ключі буква занесена в рубрику «Найбільше» (форма 5а), то випробуваному ставиться знак «+» по даному виду спрямованості: якщо - «Найменше», то йому ставиться знак «-». Потім підрахо-

вують кількість голосів, яке записують до відповідних стовпці підсумкової таблиці (форма 5б). Так само підраховується кількість мінусів. Далі кількість плюсів підсумовується з кількістю мінусів (з урахуванням знака!). Отриманий результат записується в підсумкову таблицю в рядок «Сума». Нарешті, до отриманого числа додається 30 (знову з урахуванням знака!). Цей показник і характеризує рівень вираженості даного виду спрямованості. Загальна сума всіх балів за трьома видами спрямованості повинна дорівнювати 90.

БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

№	найбільше	Менше всього	№	найбільше	Менше всього	№	найбільше	Менше всього
1.			11.			21.		
2.			12.			22.		
3.			13.			23.		
4.			14.			24.		
5.			15.			25.		
6.			16.			26.		
7.			17.			27.		
8.			18.			28.		
9.			19.			29.		
10.			20.			30.		

Методика «Емоційна спрямованість особистості». Діагностика емоційної спрямованості особистості.

Інструкція до тесту: із запропонованих варіантів відповідей виберіть один і запишіть відповідне йому число балів перед номером твердження. Потім заповніть матрицю, поставивши на місце номерів тверджень (пропущені номери поставте самі за вказаною зразком) відповідні їм бали відповідей.

Відповіді оцінюються за шкалою:

- «Безумовно так» - 2 бали
- «Мабуть, так» - 1 бал
- «Мабуть, немає» - 0 балів
- «Безумовно ні» - мінус 2 бали...

Тест

1. Я часто турбуюся за близьких друзів.

2. Відчуваю потребу ділитися з іншими людьми своїми думками та переживаннями.
3. Мені дуже приємно, коли всі звертають на мене увагу.
4. Для мене завжди важливо домогтися успіху в роботі.
5. Я люблю гострі відчуття.
6. Я охоче побував (а) б у якому-небудь новому, невідомому місці.
7. Відчуваю велику радість, самотійно дозволивши важку проблему.
8. Люблю солодке і красиве почуття, що виникає при сприйнятті віршів і музики.
9. Віддаю перевагу прості радощі (смачно поїсти, солодко поспати).
10. Люблю займатися колекціонуванням.
11. Хочу приносити людям радість і щастя.
12. Для мене важливо схвалення оточуючих.
13. Приємно відчувати перевагу над суперниками.
14. Я захоплююся будь-якою роботою, яку виконую.
15. Охоче йду на ризик.
16. Іноді мені здається, що має відбутися щось незвичайне.
17. Люблю розбиратися в причинах подій, явищ.
18. Я можу прийти в захват від краси природи.
19. Люблю стан спокою і свободи від обов'язків.
20. Радію, коли поповнюю свою колекцію.
21. Я завжди шкодую невдач.
22. Я не зміг (ла) би обійтися без друзів.
23. Я можу піти на багато чого, щоб завоювати визнання оточуючих.
24. Приємно відчувати, що день пройшов не даром.
25. Я людина рішуча.
26. Люблю все таємниче і незвичайне.
27. Прагну приводити свої знання в систему.
28. Твір мистецтва може зачепити мене до сліз.
29. Люблю приємне, бездумне проведення часу.
30. Люблю робити покупки.
31. Радію, коли хтось домагається успіху.
32. Серед моїх рідних та знайомих є люди, яких я обожнюю.
33. Я самолюбний (а).
34. Я відчуваю радісне збудження і духовний підйом, коли робота йде добре.
35. Я люблю долати небезпеки.
36. Іноді мене тягне в далечінь.
37. Я люблю читати про наукові відкриття, пошуках і знахідках.
38. Я відчуваю насолоду, слухаючи улюблену музику.
39. Я схильний (схильна) до лінії.
40. Я люблю розглядати свою колекцію.
41. Я прагну допомагати людям.
42. Я відчуваю велику вдячність до людей, які роблять мені приємне.
43. Мені хочеться якомога швидше взяти реванш при невдачах.

44. Мій настрій піднімається від свідомості того, що робота виконана сумлінно.
45. Азарт, спортивна злість покращують результати моєї діяльності.
46. Я люблю мріяти.
47. Найприємніше переживання - радість відкриття істини, почуття близькості рішення.
48. Я відчуваю почуття піднесеності і відчуженості при зіткненні з прекрасним.
49. Мені хотілося б жити безтурботно і безтурботно.
50. Я охоче розлучаюся зі своїми речами.

Обробка та інтерпретація результатів тесту.

Ключ до тесту:

- I альтруїстичних спрямованість 1, 11, 21, 31, 41
- II Комунікативна спрямованість 2, 12, 22, 32, 42
- III Глористична спрямованість - на самоствердження 3, 13, 23, 33, 43
- IV Практична спрямованість - радість від процесу роботи 4, 14, 24, 34, 44
- V Пугнічна спрямованість 5, 15, 25, 35, 45
- VI Романтична спрямованість 6, 16, 26, 36, 46
- VII Гностична спрямованість 7, 17, 27, 37, 47
- VIII Естетична спрямованість 8, 18, 28, 38, 48
- IX гедонізму спрямованість - на задоволення 9, 19, 29, 39, 49
- X Акізитивна спрямованість - на колекціонування, накопичення 10, 20, 30, 40, 50