

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра загальної психології

**Взаємозв'язок індивідуально-психологічних властивостей та
мотивації особистості працівників інформаційних технологій**

*на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня
“бакалавр” за спеціальністю “Психологія”*

Студента ОР “бакалавр”
факультету психології
спеціальності 053 “Психологія”
Потьоміна Ігоря Олексійовича

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Юрчинська Ганна Кирилівна

Допущено до захисту в ДЕК
Кафедрою загальної психології
Протокол № ____ від _____
завідувач кафедри загальної психології
кандидат психологічних наук, доцент
Юрчинська Ганна Кирилівна

Київ-2022

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади дослідження психології працівників інформаційних технологій.....	6
1.1. Індивідуальні особливості особистості.....	6
1.2. Мотивація як психологічне явище.....	23
1.3. Професійні особливості працівників інформаційних технологій.....	28
Висновок до розділу 1.....	37
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	38
2.1. Методичний інструментарій дослідження.....	38
2.2. Характеристика вибірки.....	41
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНИХ ТА МОТИВАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРАЦІВНИКА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	44
3.1. Статеві-вікові відмінності особистісних та мотиваційних характеристик.....	44
3.2. Взаємозв'язок особистісних та мотиваційних характеристик залежно від статевих та вікових факторів	47
3.3. Особливості особистісних та мотиваційно кар'єрних мотивацій залежно від посади та стажу ІТ фахівця.....	55
Висновки до розділу 3.....	58
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Особливості особистості - неймовірно важливий фактор, який впливає на взаємодію з фахівцем і його роботу. Сфера ІТ розвивається неймовірно стрімко у порівнянні з іншими сферами, і різкі зміни у тенденціях світового ринку, карантинні обмеження, початок війни та інші чинники змінюють сферу і випробовують працівників. Даний феномен проявляється у нестачі спеціалістів високого рівня, оскільки початківцям складно розвиватися у таких умовах. Увага до джуніорів і робота з покращенням умов їхньої роботи і професійного зростання сприяє змінам принципам рекрутингу спеціалістів з досвідом та відкриває можливості створенню нових робочих місць.

Дані питання були досліджені у роботах Ю. Божко, Д. Філоненко, А. Содія, Л. Гришко, Д. Мустіфіна, О. Ворон та інші, які займались вивченням особливостей особистості та мотиваційні фактори фахівців сфери ІТ.

Вивчення даних питань неймовірно важливі для різних спеціалістів сфери інформаційних технологій: проджект менеджерів, рекрутерів, корпоративних психологів, СЕО, тим лідерів та самих працівників, оскільки воно покаже особливості, які варто брати до уваги при роботі, професійному зростанні, побудові командної взаємодії, підборі фахівців і їх мотивації.

Мета дослідження: розкрити особливості взаємозв'язку індивідуально-психологічних властивостей та мотивації особистості працівників інформаційних технологій

Об'єкт дослідження: мотивація особистості як психологічне явище.

Предмет дослідження: взаємозв'язок індивідуально-психологічних властивостей та мотивації особистості працівників інформаційних технологій.

Для досягнення даної мети були поставлені наступні **завдання**

1. Здійснити теоретичний аналіз стану розробленості питання особистісних та мотиваційних характеристик працівників у сфері ІТ .
2. Встановити статево-вікові відмінності особистісних та мотиваційних характеристик працівників ІТ сфери.
3. Розкрити характер взаємозв'язку особистісних та мотиваційних характеристик спеціалістів в сфері ІТ .
4. Показати особливості взаємозв'язку особистісних та мотиваційних характеристик залежно від статевого та вікового факторів
5. Показати особливості особистісних характеристик та мотиваційно - кар'єрних орієнтацій ІТ фахівця залежно від його посади та стажу.

Гіпотеза: Існують особливості взаємозв'язку особистісних характеристик та кар'єрної мотивації, які визначаються статтю, віком, стажем, посадою працівників.

Теоретико-методичні основи дослідження. Основу дослідження становлять теорії особистості та мотивації працівників за роботами В. Мерлина, С. Рубінштейна, В. Климчук, С. Занюк та інших, які досліджували поняття особистісних характеристик та мотиваційних факторів.

Методи дослідження: Для вирішення поставлених у дослідженні задач, були використані такі методи: теоретичні – аналіз, систематизація й узагальнення психологічних даних з проблеми дослідження; організаційні - метод порівняльного аналізу; емпіричні - «Велика п'ятірка»(Р. МакКрая, П. Коста у адаптації А. Б. Хромова), «Мотивація Кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. Могільовкіна); авторська анкета. Збір емпіричних даних відбувався за допомогою створеної гугл форми; методи математичної статистики - (Стьюдента, Пірсона, міри центральної тенденції, кореляційних плеяд, якісний аналіз).

Емпірична база дослідження: У дослідженні взяли участь співробітники різних ІТ-компаній України.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь 38 осіб, рандомна вибірка.

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження психології працівників інформаційних технологій.

1.1.Індивідуальні особливості особистості

У контексті загальних фізичних і психічних особливостей людини індивідуальні особливості помітно диференціюються і впливають на її життя, поведінку, діяльність.

Фізіологічні індивідуальні особливості — це конституція організму, його фізіологічні процеси: гуморальні, ендокринні, нервові. Через походження і розвиток людини ці процеси відбуваються по-різному в кожному окремому організмі, хоча вони мають багато спільного для всіх людей.

Психологічні індивідуальні особливості проявляються як різна швидкість реакції. Пороги чутливості в атрибутах уваги, пам'яті, спостережливості, інтелекту та інтересу. Особливо виділяються індивідуальні здібності людей: музика, мистецтво, спорт, мистецтво та література.

Індивідуально-психологічні характеристики - унікальна своєрідність психіки кожної людини. Природними передумовами індивідуальних особливостей людини є переважно спадкові та вроджені біологічні особливості будови й функції організму. Дитина народжується з притаманними їй специфічними схильностями, на основі яких відповідно до умов виховання розвиваються і формуються в житті будова і функції її внутрішнього організму, духовна присутність.

Однак вроджені біологічні риси не визначають летальні індивідуальні риси особистості. Численні спеціальні психолого-фізіологічні дослідження показали, що вроджені зміни залежать від умов життя та виховання. І. Павлов у своїй знаменитій роботі «Відповіді фізіолога психологу» вказував на те, що через високу пластичність вищої

нейронної діяльності ніщо в ній не є статичним і не гнучким, і доки є умови, все можна реалізувати [1].

Особливості особистості слід відрізняти від віку, який виникає в міру дорослішання або старіння організму. Характеристики особистості, такі як швидкість реакції, рівень активності, вразливість тощо, відображаються незалежно від віку і не сильно змінюються. Проте з віком під впливом життя та виховання особистість досить неповторна, яскраво проявляється в пізнавальній діяльності, емоційно-вольовій діяльності, рисах характеру, інтересах тощо, що дає підстави вважати людину дієздатною чи недієздатною, емоційно вразливою або «товстошкірою», вольовою чи безвільною, сміливою або боязкою.

Особистісні риси характеру найбільш яскраво проявляються у темпераменті, характері, здібностях, пізнанні, емоційно-вольовій діяльності, потребах і інтересах.

Згідно з вченням І. П. Павлова про вплив центральної нервової системи на динаміку поведінки, нервова система має три основні властивості:

а) сила збудливих і гальмівних процесів - процеси, обумовлені працездатністю нервових клітин і всієї нервової системи;

б) врівноваження нервової системи - баланс збудження і гальмування;

в) жвавість нервових процесів - швидкість зміни нервових процесів між собою [1].

Темперамент характеризується не однією із цих ознак, а їх унікальним поєднанням. І. П. Павлов називає поєднання наступних властивостей нервової системи нейронною активністю високого рівня і виділяє 4 основних типи:

1) інтенсивний, збалансована і жива нервова активність високого рівня, що характеризується збалансованістю збудливих і гальмівних процесів, а також активністю нервових процесів;

2) інтенсивний, збалансований, але інертний тип вищої нервової діяльності, що характеризується збалансованістю збудливих і гальмівних процесів, з низькою активністю нервових процесів;

3) сильний неврівноважений тип вищої нейронної активності характеризується сильними збудливими процесами і більш слабким гальмуванням;

4) слабкий тип розвиненої нервової активності, що проявляється як слабкість процесу збудження і гальмування, інертність нервового процесу [1].

Хоча на властивості природної тканини людини навколишнє середовище та виховання майже не впливають, експерименти І. П. Павлова демонструють можливість зміни деяких властивостей типів нервової діяльності, зокрема, стверджує він, шляхом навчання [1].

Назви основних типів темпераменту перейшли з часів Гіппократа і використовуються в сучасній психології.

Гіппократ (460-377 рр. до н. е.) вважав, що оптимальні пропорції «рідин тіла» (крові, лімфи, жовчі) визначають здоров'я людини, а порушення їх пропорційного розподілу є причиною різних захворювань[2].

Темперамент (лат. *temperamentum* — відповідне співвідношення ознак) характеризує індивіда з точки зору динамічних характеристик психічної діяльності індивіда, а саме темпу, швидкості, ритму, інтенсивності, енергії, настрою тощо [3].

І. Павлов показав, що темперамент обумовлений певною пропорцією трьох основних типологічних характеристик: сили, рівноваженості, плинності нервових процесів [1].

В. С. Мерлін розробив таку схему для опису психологічних проявів темпераменту:

- холерик(нестримний тип) - сильна, але неврівноважена нервова система, що характеризується ентузіазмом і натхненням. Потяг до високого рівня активності, енергії, руху, сили та емоцій. Очікування зведе його з розуму. Непостійність є ознакою холерика, коли позитивні цикли настрою та енергії змінюються негативними циклами розпаду, депресії, що призводить до невротичних зривів і конфліктів;

- сангвінік (жвавий тип) - висока нервово-психічна активність, різноманітність і багатство міміки і рухів, врівноваженість, енергійність і впевненість у досягненні цілей, здатність швидко перебудувати звички та уподобання відповідно до конкретних ситуацій. Комунікабельний, любить жарти, вміє зберігати самовладання в стресових ситуаціях.

- меланхолік (слабкий тип) - низький рівень нервово-психічної активності, стриманість і пригнічення рухів і мови, слабе відчуття глибини і стійкості. Зовнішнє виявлення: загальна слабкість нервової системи, нерішучість і нездатність триматися за себе, схильність до паніки.

- флегматик (спокійний тип) - сильна, врівноважена, але інертна нервова система, низька активність, висока енергія, нездатність перемикається, повільні і спокійні рухи, послідовність і глибина виразів обличчя та мови, почуттів і емоцій [3].

Компоненти темпераменту, що виражаються в загальній активності особистості, її рухах і настроях:

- загальна діяльність - схильність особистості до самовираження, оволодіння та перетворення зовнішньої реальності (від млявості до швидкої дії);

- динаміка психічного стану досягається рухом (швидкість, сила, різкість, ритм);

- емоційність - сукупність властивостей, що характеризують появу, процес створення і зникнення різноманітних відчуттів, настроїв та емоцій;
- вразливість - сила впливу різних подразників на людину, скільки вони залишаються в пам'яті і сила їх реакції на них;
- імпульсивність – проявляється як реактивна нестриманість («спочатку реагувати, а потім думати»);
- тривожність - підвищена схильність людини до хвилювання, вона боїться всього: незнайомих людей, іспитів, офіційних установ.

Темперамент заснований на поєднанні всього організму на його біохімічному, соматичному і нейродинамічному рівнях.

Успішність діяльності не залежить безпосередньо від темпераменту. Немає «кращого» чи «гіршого» темпераменту. Атрибути темпераменту психологічно відносно еквівалентні з точки зору того, як людина діє. Проте є певні професії (переважно екстремальні), які неможливо успішно опанувати лише за допомогою стилю роботи індивіда. Для цього необхідна професійна підгонка і професійний вибір, враховуючи при цьому атрибути темпераменту.

Психосоціальні властивості людей. Характер, структура та формування.

Поняття «особистість» широко використовується в різних суспільних науках і в повсякденному житті. Коли людину описують, її називають або як особистість, або індивід, або індивідуальність. У психології ці поняття різні. Джерелом є поняття «людини». Людина — це насамперед біологічна істота, і на відміну від тварин, людина наділена здатністю мати свідомість і мову, працювати, оцінювати навколишній світ, активно його перетворювати. З іншого боку, людина – істота соціальна. Це найважливіша характеристика людини, оскільки суспільне життя і міжособистісні відносини, колективна праця перетворили і підкорили

природну особистість людини. Конкретну людину з усіма характеристиками називають «індивідуальністю».

Поняття «особистість» є вузким за поняття «людина». Коли ми говоримо про особистість, ми говоримо про соціальну природу та соціальне функціонування індивіда. Особистість - системні соціальні характеристики індивіда, які формують діяльність і спілкування суб'єкта і визначають участь у соціальних відносинах. Особистість — це ознака того, що свідомою особистість займає певне положення в суспільстві та відіграє певну соціальну роль. Індивід, який народився з тяжким психічним розладом або виріс поза людським середовищем, не зможе бути людиною.

Унікальність особистості, своєрідність, при якій особистості людини притаманний неповторний набір характеристик, в одних випадках з дуже яскравою палітрою, в інших – нічим не примітний. Він може проявлятися в одній або кількох сферах людського розуму.

На діяльність її життєвого статусу впливають політичні, економічні та культурні відносини. На психологію особистості впливає також психологія соціальної групи, до якої він належить: сім'ї, освітнього чи виробничого колективу тощо. Позитивний чи негативний досвід, стосунки з іншими членами соціальної групи формують відповідну систему 4 внутрішніх установок особистості до суспільства, роботи, людей та власних якостей. При цьому, як свідомою особистість, індивід обирає той чи інший спосіб життя.

Якщо в основі темпераменту лежить природна динаміка нервової системи людини, то характер багато в чому зумовлений людиною суспільним життям, засвоєним соціальним досвідом.

Особистість - це сукупність постійних особистісних характеристик особистості, що виражаються у ставленні до інших, оточення, праці, власної діяльності та поведінки.

Знаючи характер людини, ми можемо передбачити її поведінку за певних умов, характер — це певна поведінковий алгоритм.

Характери бувають цілі, суперечливі, сильні, вольові та слабкі.

Характер, як властивість складається з:

1) Моральних якостей (ставлення до державної посади, чесність, совість)

2) Воля (рішучість, наполегливість, сміливість)

3) Темперамент

На формування характеру впливають такі фактори:

- конкретно-історичні умови;
- освітня спрямованість (сприяння розвитку особистості);
- темперамент (біологічна передумова).

У психології існує кілька способів пояснити взаємозв'язок природи і виховання в природі людини.

Порушується питання про співвідношення темпераменту і характеру багатьма психологами. Вчений О.Г.Ковальов та В.М. Мясіщев виділили 4 групи позицій:

1) Ототожнення темпераменту і характеру.

Е. Кречмер, виводячи темперамент з характеристик фактичної будови тіла ототожнює його з характером особистості. Ця думка поширена в західній психології, де темперамент — не виділяється як самостійне поняття і описується як синонім понять «особистість» і «характер» [4].

У східній психології А. Ф. Лазурський дотримується близької точки зору, він фактично ототожнює темперамент і характер, і відносять їх до внутрішньої психології, яка характеризує тіло і душевну силу. Він вірив у внутрішнє вираження внутрішнього, суб'єктивні зв'язки між психофізіологічними факторами особистості, в той же час вони завжди асоціюються з особистістю особливості центральної нервової системи [4].

2) Протиставлення темперамента характеру, встановлення між ними антагоністичних відносин.

Прихильники цієї точки зору зазначають, що темперамент є це вроджена первинна реакція індивіда, а характер є проявом вторинний, набутий в досвіді реакції. Між початковими реакціями формування «первинна особистість» і вторинні реакції, або «вторинна особистість», є протистояння. Друге гальмує перше. Такої точки зору дотримується Н. Д. Левітов, він зазначає, що темперамент не є частиною характеру. За словами автора, розвиток особистості долає темперамент через характер, перетворення першого під впливом другого [6].

Д. В. Єрмолович також не робить тотожність між темпераментом і характером. Він вказав на комбінації атрибутів темпераменту, які забезпечують гармонія розвитку особистості [7].

3) Визнання темпераменту елементом характеру.

Таку думку визначив І. П. Павлов. Темперамент це вроджена нервова активність тварини — генотип. Однак оскільки тварини піддаються різним впливи на навколишнє середовище, з якими вона неминуче має боротися певні дії, які зазвичай закінчуються на все життя, є остаточними, нервова активність у тварин — це сплав зовнішніх характеристик і змін середовища [1].

За Е. Кречмером немає різниці між темпераментом і характером, це, звичайно, серйозна помилка «Ми тепер вже наполягаємо на тому, що є вроджені якості людини, а з іншого боку – і ті, які набуваються за обставин життя. Якщо мова йде про вроджені якості, то це тип нервової системи, а якщо йде справа про характер, то це буде суміш природжених особливостей, спрямованостей, які набулись протягом життя під впливом життєвих вражень [4].

Сила нервової системи - вроджена риса, характер - складається з набутих індивідом навичок.

4) Визнання темпераменту основною природою характеру.

Наприклад, за Л. С. Виготським, темперамент є обов'язковою умовою, а характер — кінцевим результатом навчального процесу. Вчені, які дотримуються цієї точки зору, вважають, що темперамент є ядром характеру, незмінною частиною характеру, на відміну від самого характеру, який змінюється протягом життя [8].

В. М. Русалов вважає, що необхідно розрізняти темперамент і характер, оскільки їх формально-динамічні характеристики мають різні узагальнені сторони, різне відношення до фізичних властивостей розуму. Якщо узагальнення відбувається через спільність усіх структурно-функціональних біологічних властивостей, то ми маємо справу з темпераментом, якщо воно засноване на мотивації, мотиваційній динаміці та змістовних рисах, то це психоосвіта слід віднести до темпераменту [4].

Атрибути темпераменту і якості характеру органічно пов'язані і взаємодіють в єдиній фігурі людини, утворюючи нерозривний зв'язок - невід'ємну рису її особистості.

Німецький вчений К. Леонгард виділив 12 типів акцентуації характеру, в двох групах(він поєднував характер і темперамент):

1) риси характеру:

- демонстративність (егоцентризм, потреба в постійній увазі до себе, емпатія, завищена самооцінка);
- педантичність (інертність мисленнєвого процесу, «схильність» до дрібниць, надійність, чесність, охайність);
- застряжлість ("злісний", бажання відстоювати свою точку зору, незалежно від позиції групи);
- збудливість (схильність до емоційних спалахів);

2) риси темпераменту:

- гіперактивність (високо оптимістичний, жадібний до діяльності);

- дистримічність (песимістичний характер, чіпляється за темну сторону життя);
- тривожність (висока тривожність, сильно розвинений «комплекс неповноцінності» як підтвердження низької самооцінки);
- циклотимність (схильність до невмотивованих різноманітних перепадів настрою);
- екзальтованість (широкий діапазон емоційних станів, вони захоплені щасливими речами і однаково схильні до відчаю);
- емоційність (Sensitive) - (Sensitive and Vulnerable);
- екстравертність (високий рівень комунікабельності, балакучості, відкритості);
- інтровертність (недотик, ізольований, зосереджений на своєму внутрішньому світі).

Структура характеру динамічна і змінюється протягом життя людини, а акцент на характері може бути зменшений у процесі виховання, самовиховання, психологічної корекції.

Характер тісно пов'язаний з темпераментом людини і може сприяти або протидіяти розвитку певних рис характеру. Тож у жовчних або кривавих людей частіше розвивається ініціатива та рішучість, але це може стати серйозною проблемою стриманості та самоконтролю.

Перші ознаки появи і закріплення рис характеру можна спостерігати на початку життя людини.

Оптимальний вік для розвитку характеру – від 2-3 до 9-10 років.

У перші кілька років життя домінуючим фактором розвитку характеру є дорослість (у якій формуються такі риси, як доброта, чуйність, холодність, байдужість тощо).

У молодшому віці, як і наслідування, на першому місці стоїть виховання (працездатність, акуратність, формування відповідальності). Це

відбувається під час дитячої гри та виконання домашніх завдань. Комунікативні риси стають більш вираженими в початковій школі.

Починаючи з підліткового віку, самовиховання відіграє важливу роль у формуванні характеру (вольових рис характеру, моралі, світоглядної основи).

Основні теорії особистості. Психологічна структура особистості.

Вивчення особистості ведеться вже майже дві тисячі років. Однак психологія особистості як наука склалася лише нещодавно.

В історії дослідження особистості виділяють наступні періоди.

V. ст. до н.е. - поч. XIX ст - філософсько-літературний період (Сократ, Аристотель, Спіноза, Локк, Юм), протягом якого основні питання психології особистості стосувалися моральної та соціальної природи, поведінки та поведінкових питань.

XIX століття – XX ст. - клінічна фаза (Фрейд, Адлер, Юнг). У цей період психіатри зосереджуються на психологічних аспектах походження та перебігу захворювання, впливу хвороби на індивіда та психологічних аспектах одужання.

Поч. XX ст.- тепер - експериментальний період (Лазурський, Айзенк, Кеттел, Олпорт), що характеризується активним впровадженням у психологію експериментальних методів дослідження психологічних явищ з метою позбавлення від спекуляцій та суб'єктивності в їх інтерпретації.

Протягом першої половини 20 ст., яка диференціювала напрямки дослідження особистості, склалося багато теорій особистості: гештальтпсихології, психоаналізу, гуманізму, поведінки, пізнання (див. табл. 1).

Таблиця 1

Теорії особистості: основні підходи, техніки, засновники

Психологічна школа	Період популярності	Засновники	Основні підходи	Техніки, які застосовують
Гештальтпсихологія	Початок XX ст.	Т.Вертгеймер В. Келер К. Левин	Ціле являє собою щось більше від суми його складових	Вивчення через сприймання
Психоаналіз	Кінець XIX ст. – теперішній час	З. Фрейд	Поведінка контролюється несвідомими потягами	Клінічне спостереження
Біхевіоризм	Початок XX ст. – теперішній час	Д. Уотсон	Психологія має зосереджуватись лише на тому, що можна спостерігати	Науковий експеримент, випробування
Гуманістична психологія	Середина XX ст. – теперішній час	Г. Олпорт К. Роджерс А. Маслоу	Психологія має зосереджуватись на унікальності життєвого досвіду людини, на її	Обговорення почуттів

			самоактуалізаці ї	
Когнітивна психологія	Теперішні й час	У. Нейссер А. Пейвио Г. Сімон	Мета психології – дослідження процесів отримання, збереження та переробки інформації мозком	Дослідження особливостей пам'яті, мислення та функціонуванн я інформаційних процесів

Всередині цих теорій є три галузі: біогенетика, соціогенетика та персонологічність.

Спрямованість біогенетичної спадковості ґрунтується на тому, що природа є спадковою, що спочатку визначає всі особливості розвитку особистості. Соціокультурні та ситуаційні фактори лише накладають відбиток на унікальність їхньої навчальної програми.

Найвідомішою з концепцій у цій галузі є теорія, запропонована Фрейдом. За Фрейдом, структура особистості складається з трьох частин: «Воно», «Я», «НадЯ».

«Воно» — це несвідома частина людської психіки, накопичення інстинктивних імпульсів, що спонукає до негайного задоволення незалежно від ставлення суб'єкта до зовнішньої реальності.

«Я» відповідає свідомості. Зазвичай це самопізнання людиною, сприйняття й оцінка власного характеру та поведінки.

«Над-Я» — це система моральних емоційних і поведінкових вимог. Дії та рішення «Я» суб'єкта. Супер его керується ідеалами — суспільно прийнятими нормами моралі та цінностей.

Несвідомі імпульси часто призводять до конфлікту між «Воно» і «Супер-его», який вирішується «я», свідомим розумом [5].

Спрямованість соціального явища відображена в теорії соціалізації, теорії навчання, теорії ролі.

Відповідно до теорії соціалізації, біологічно народжена людина стає особистістю завдяки впливу соціальних умов життя.

Відповідно до теорії навчання розвиток особистості відбувається в процесі навчання, обсягу засвоєних знань.

Рольова теорія ґрунтується на тому, що природа особистості та її стосунки з іншими залежать від системи соціальних ролей, які він виконує.

Спрямованість особистісної логіки (особистісно-центрована) визначає, що розвиток особистості зумовлений властивим їй прагненням до самоактуалізації та самовдосконалення. Цей напрямок визначається як гуманізм.

Особистість - це складне ціле утворення. Дослідженню його структури присвячені роботи багатьох психологів. За дослідженнями К.К. Структура особистості Платона виділяє чотири основні підструктури першого порядку (див. табл. 2).

Таблиця 2

Головні однопорядкові підструктури особистості

Підструктури особистості	Компоненти підструктур	Співвідношення соціального і біологічного	Рівень аналізу	Види формування
Спрямованість	Переконання,	Біологічного	Соціально-	Вихованн

особистості	світогляд, ідеали, прагнення, інтереси, бажання	майже немає	психологічний	я
Досвід	Звички, уміння, навички, знання	Значно більше соціального	Психолого- педагогічний	Навчання
Особливості психічних процесів	Відчуття, сприймання, воля, почуття, емоції, мислення, пам'ять	Частіше більше соціального	Індивідуально- психологічний	Вправи
Біопсихологіч ні властивості	Темперамент, статеві ознаки, вікові властивості	Соціального майже немає	Психофізіологі чний Нейропсихолог ічний	Тренуван ня

Перша підструктура представляє орієнтацію особистості або вибіркоче ставлення людини до дійсності. Складові якості цієї підструктури особистості не є вродженими, а відображають соціальне мислення особистості. У навчально-виховному процесі формуються індивідуальні орієнтації. Спрямованість особистості складається із системи взаємопов'язаних компонентів: інтересів, бажань, прагнень, ідеалів, світогляду, переконань.

Друга підструктура включає знання, навички, вміння та звички, набуті шляхом навчання на власному досвіді. На формування компонентів цієї субструктури істотний вплив має біологічна та генетична схильність людини.

Третя підструктура включає індивідуальні особливості психічних процесів: відчуття, сприйняття, емоція, воля, мислення, пам'ять. Основні

компоненти третьої підструктури формуються і розвиваються за допомогою вправ, і дуже важлива якість волі особистості.

Четверта підструктура особистості включає ознаки темпераменту, статі та віку. Компоненти цієї підструктури можуть утворюватися лише шляхом тренування, але частіше замінює відсутність природних властивостей (компенсаторних механізмів). Цю підструктуру називають біопсихологічною, оскільки риси особистості, що входять до неї, багато в чому зумовлені фізіологічними особливостями мозку.

За словами академіка І П Павлова, людина є саморегулюючою, коригуючою і навіть вдосконалюється системою. Людина не перемикається автоматично з однієї діяльності на іншу, а свідомо враховує соціальну ситуацію.

Особистість як автономна система може виконувати:

- контролювати діяльність шляхом порівняння запланованих планів і вжитих дій;
- координація мотивації, перетворення розумової діяльності, координація дій;
- авторизація - викликати або затримати процес (дія, поведінка);
- підвищення або зниження активності (прискорення або уповільнення розумової діяльності).

Індивідуальне самоуправління може бути ефективним (щодня) і перспективним завдяки довгостроковим цілям.

У процесі спілкування людина вирішує дві проблеми:

- забезпечити свої стосунки з групою, до якої вони належать;
- усвідомте, що особисті конфлікти всередині них призводять до труднощів спілкування.

Подолання внутрішніх конфліктів безпосередньо пов'язане з реконструкцією так званого «механізму психологічного захисту». Основна функція «психологічного захисту» описується як набір специфічних

прийомів, які людина використовує для зниження рівня неприємних переживань.

Психологічний захист розглядався як останній засіб для підтримки психологічної рівноваги суб'єктів. Психологічний захист відображається не тільки в надзвичайних ситуаціях, а й у повсякденному житті. Це нормальний, постійно працюючий механізм людської свідомості.

Компенсаційні особливості психологічного захисту:

1. Несвідоме, але інтенсивне бажання знищити травматичний досвід, а потім обміняти його на більш комфортний досвід.
2. Перенесіть неприємні переживання зі свідомого в несвідоме.
3. Акцент не на логіці, а на емоціях. Тому система психологічного захисту має високу стійкість до зовнішньої критики

Основні форми психологічного захисту: витіснення, заперечення реальності, деперсоналізація, раціоналізація, проекція, ідентифікація, компенсація, сублімація, регресія.

Також варто виділити “Теорію рис особистості”, одним з засновників якої вважається Г. Олпорт. Даний напрямок у вивченні теорії особистості він будував на основі критики біхевіоризму та психоаналізу. Ціллю вченого було об'єднати ці течії з гуманістичною психологією, але в результаті роботи виявилось, що суміш течій не мала цілісного вигляду, бо мала чимало протиріч. Олпорт спирався на те, що всі знання (включно з рисами особистості), відображені в мовленні. Тому склавши перелік із 4500 слів, визначив три категорії таких рис:

1. Кардинальні — риси, що контролюють і визначають особистість людини. Таким чином, ці типи рис зазвичай характеризують індивіда і є дуже рідкісними. До таких типів особистості Олпорт відносив тип Ісуса Христа, Нарциса, Макіавеллі.

2. Центральні — поширені риси, зокрема приязність, доброта, чесність тощо.

3. Вторинні — риси, що виявляються за певних обставин або умов. Наприклад, нервування перед публічним виступом.

Тобто, виходячи з цього за теорією рис особистості, особистість кожної людини - унікальна; її формує сукупність характеристик, що спричиняють певний тип поведінки.

1.2.Мотивація як психологічне явище

Для визначення психосоціальних факторів внутрішньої мотивації Е. Дізі та Р. Райана запропонували теорію когнітивної оцінки. Вони визначили три основні психологічні потреби людини, які проявляються у внутрішньо мотивованої діяльності: потреба відчувати власні можливості та компетентності, потреба відчувати джерело змін у світі та потреба у підтримуванні вагомих стосунків. Займаючись певною діяльністю, людина постійно оцінює свої параметри, особливо причини своїх дій, тобто своє внутрішнє чи зовнішнє позиціонування, ефективність діяльності та вплив цієї діяльності на підтримання значущих міжособистісних стосунків. Об'єднавши інформацію з усіх параметрів, можна зробити висновки про локус мотивації. Внутрішня мотивація може існувати, при умові, що людина самостійно стає причиною своїх дій, відчуває впевненість у своїй компетентності і включеності в механізм значимих стосунків [11].

Слід зазначити, що внутрішня мотивація — це внутрішня властивість організму, яка є вродженою в кожній людині від народження і може існувати протягом усього життя, але не завжди виявляється в діяльності. Внутрішня мотивація не може бути сформована під впливом зовнішніх факторів, але може бути стимульована за певних умов середовища.

Т. Мелоун і М. Леппер визначають внутрішню мотивацію як діяльність, яку людина виконує без зовнішнього підкріплення. Внутрішньо мотивована діяльність — це діяльність, у яку людина бере участь лише

для того, щоб отримати внутрішню винагороду, наприклад інтерес або задоволення, які супроводжують цю діяльність. На основі аналізу великої кількості мотиваційних досліджень Т. Мелоун і М. Леппер визначили параметри середовища, особисті та міжособистісні фактори, які можуть бути внутрішньо мотивованими для підвищення внутрішньої мотивації. Фактори особистості можуть відігравати певну роль, навіть якщо людина виконує діяльність самостійно. До них належать: прагнення виконати неординарне завдання, наявність елемента виклику, допитливості, наявність новизни, предметів, які привертають увагу дитини, особисте відчуття контролю над ситуацією, а також використання емоційних і психічних процесів, які стимулювати його. Міжособистісні фактори впливають на внутрішню мотивацію лише тоді, коли одна людина взаємодіє з іншою під час виконання діяльності. Дослідники включають конкуренцію, змагання, що дозволяє відслідковувати і порівнювати хід діяльності, співпрацю, яка приносить задоволення і відчуття спільності, допомоги іншим, і, нарешті, визнання і схвалення діяльності іншими [12].

Теорію потоку розробив М. Чиксентміхалі, який вивчав особливості спонтанної діяльності у різних людей. Основними ознаками внутрішньої мотивації, на думку М. Чиксентміхалі, є задоволення та насолода від діяльності під час діяльності. Цей стан описується центральним поняттям «потік», що характеризується повним зануренням у процес діяльності, повною самопожертвою та розчиненням у предметі діяльності. У цьому стані людина відчуває радість від того, що робить, ніби забуває про навколишній світ і «Я», повною мірою включається в власне діяльність. Основою такої діяльності є радість процесу та радість і задоволення, що викликає захоплення діяльністю, а не конкретна зовнішня ціль. Діяльність, яка сприймається як відчуття плинності, тісно пов'язана з активністю у грі: дитина розважається, повністю занурюється у внутрішній світ гри, захоплюється дією, із задоволенням переживає стан.

М. Чиксентміхалі вивчав людей, які описують цей досвід задоволення від процесу навчання або роботи та дослідив феноменологію своїх почуттів у процесі діяльності. Він виділив такі первинні показники стану «поток» — суб'єктивного досвіду процесуальної мотивації:

- відчуття повної (фізичної та розумової) зануреності в діяльність;
- повна зосередженість уваги, думок та почуттів на справі;
- чітке усвідомлення мети діяльності;
- чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконується завдання;
- відсутність тривоги з приводу можливої невдачі чи помилки;
- відчуття суб'єктивної зупинки часу;
- втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення, розчинення у справі [11].

Переживання потоку і радість від цього досвіду значною мірою сприяє виникненню мотивації до майбутньої діяльності. Тому переживання потоку можна вважати різновидом внутрішньої мотивації. Досвід дає відчуття відкриття, нової реальності. Деякі характеристики потокової машини описані в термінах гри, радості, ентузіазму. важко відокремити конкретні дії і їх свідомість - вони ніби зливаються в одне ціле. Людина відчуває себе частиною діяльності, якою займається. Важливою особливістю потокової машини є умови, за яких відбувається потік, тобто відповідність вимогам контексту, в якому доступні навички та вміння суб'єкта. Слід зазначити, що дії, які виконує суб'єкт, не автоматизовані і не засвоюються, вони виконуються свідомо з оптимальним рівнем складності [13; 14].

Теорії внутрішньої мотивації включають теорію парателічну діяльності М. Аптера. Виконуючи завдання, людина може перебувати у фізичному або парателічному стані мотивації. Людина є фізично мотивованою, якщо під час виконання діяльності вона насамперед орієнтована на досягнення певної мети. При паралітичній мотивації

людина орієнтується на перебіг діяльності та поточні відчуття, пов'язані з її виконанням. М. Аптер підкреслював, що для виникнення певних видів мотивації важливе середовище, в якому людина здійснює діяльність. Ви можете орієнтувати діяльність, надавши людині можливість обмінюватися процесом виконання діяльності на досягнення мети у формі завершення: людина, яка зацікавлена лише в досягненні певної мети, може прийняти цю пропозицію; у разі паралізуючої мотивації людина продовжує виконувати ту ж діяльність, незважаючи на досягнення мети. Основною ознакою тілесного стану мотивації є наявність помітних, обов'язкових цілей, спрямованість яких на досягнення конкретного результату, є план реалізації, напрямом на майбутнє, бажання швидше завершити діяльність. Теорія М. Аптера, хоча і близька до теорії внутрішньої мотивації, але включає лише процесну мотивацію і не звертає читача зосередитись на прямих внутрішніх джерелах паралітичної діяльності, визначених іншими вченими, таких як почуття автономії та самоєфективності.

У контексті деяких теорій внутрішню мотивацію можна розглядати як рису особистості, стабільну сутність, що визначає стиль діяльності. Зокрема, хоча параметри тіла/паралітичності є характерними для мотиваційних станів, їх можна розглядати як індивідуальні атрибути, за якими індивіди класифікуються на ТВ та споріднені за домінуванням частоти станів [15].

У теорії особистісної орієнтації Леонтьєва внутрішня мотивація розглядається як тип орієнтації. Він розрізняє три типи особистісних орієнтацій: автономну, контрольовану та безособову. Автономна орієнтація заснована на переконанні, що поведінка пов'язана з продуктивністю. У цьому випадку джерелом поведінки людини є усвідомлення своїх почуттів і потреб. У випадку керованої орієнтації, як і в першому випадку, людина відчуває зв'язок своїх дій з результатом, але джерелом діяльності є зовнішня вимога. Отже, тут ми маємо справу із

зовнішніми мотиваціями, джерела яких містяться в навколишньому середовищі. Безособова орієнтація ґрунтується на переконанні, що неможливо досягти результату цілеспрямованими і передбачуваними діями. Людина не бачить закономірності між своїми діями і тим, що відбувається навколо неї. З теорії Леонт'єва внутрішню мотивацію можна розглядати як автономну орієнтацію особистості [11].

Більшість сучасних дослідників є прихильні до думки, що внутрішньо мотивована поведінка здійснюється сама по собі, спрямована на процес діяльності і проявляється як діяльність заради діяльності. Коріння такої поведінки лежить у контексті діяльності, мотивованої задоволенням внутрішніх психологічних потреб, зокрема відчуттям своїх здібностей, самоствердженням і підтримкою значущих соціальних стосунків. Результатом є підвищення ефективності, з одного боку, і підвищення компетентності, саморозвитку та відчуття зміни світу, з іншого. Слід зазначити, що хоча багато теорій внутрішньої мотивації підкреслюють, що внутрішньо мотивована поведінка обмежується власне діяльністю та внутрішніми психологічними потребами кожної людини, їм все ж необхідно звернути увагу на роль середовища в цьому процесі. Фізичні та соціальні параметри середовища можуть підтримувати та стимулювати внутрішньо мотивовану поведінку, а не прямі фактори її виникнення.

Внутрішня мотивована діяльність супроводжується радісними переживаннями, інтелектуальне задоволення та насолода від процесу. Отже, внутрішнє явище мотивації включає не тільки питання про мотиваційні фактори поведінки, а й стосується якості діяльності, того, які переживання супроводжує людина при виконанні завдання, а також вплив цієї мотивації на подальше становлення та саморозвиток.

1.3. Особистісні особливості працівників інформаційних технологій

Узагальнивши теоретичні підходи до способів виконання професійних завдань і способів вирішення професійних проблем, можна виділити вісім типів людей (за способом мислення, що може підходити для декількох професій):

1- домінування мислення «застосування-процедура» - люди почуваються найкраще, коли знайому процедуру потрібно виконати точно та вчасно до виконання завдання, тому вони підходять для професійних процедур, які вимагають швидкого та точного виконання відомої процедури;

2 - Спосіб мислення «прикладання-діагностика» допомагає людям помічати помилки, відхиляється від нормального ходу процесу, прагне знайти причину цих помилок, тому вони застосовні до професій, пов'язаних з виявленням причин помилок, нещасних випадків, для запобігання, контроль ремонтпридатності та порушень з метою усунення проблем;

3 - мислення «прикладання-регулювання» переважає серед тих, хто любить розглядати всі аспекти цілої системи, щоб забезпечити її правильну і точну роботу, регулювати відносини між частинами цілого, досягати рівноваги, уникати стресу, щоб люди, придатні до роботи, були пов'язані з координацією дій у технічних та організаційних системах;

4 - мислення «адаптація-аналіз» характерний для тих, хто схильний аналізувати ситуації, виділяти ключові моменти, надавати нові рішення, і тому ці люди підходять для кар'єри та планування для аналізу різних даних, порівняння, порівняння, пояснення для подальшого узагальнення.

5 - мислення «адаптивної координації» можуть координувати цілі та рішення для багатьох різних завдань одночасно, прагнути розвиватися та

впроваджувати інновації, схильні мати професії, які вимагають одночасної оцінки та вирішення кількох завдань, координувати суперечливі цілі;

6 - мислення «адаптація-формалізація», добре пояснюють ситуації, вміють пристосовуватися до ситуацій та людей, можуть легко змінювати різні ідеї та ідеї, тому схильні до кар'єри, яка вимагає спілкування, вміє враховувати ситуації та інших людей, а також слухати складні питання та перекладати їх на мови, які розуміють інші;

7 — мислення «виробництво-сила» склад розуму притаманний тим, хто вважає за краще використовувати свою фізичну силу для виконання конкретних технічних завдань, і тому схильний до ручної праці;

8 — мислення «виробництво-спритність» склад розуму характерний для тих, хто вважає за краще виконувати конкретні технічні завдання, які потребують навички спритної ручної праці.

Згідно з психологічним аналізом професійного іміджу О. Романової, з'ясовано, що керівникам ІТ-проектів потрібен спосіб мислення «адаптація-координація», а програмістам – спосіб мислення – «адаптація-аналіз» [15].

Важливою особливістю організаційних умов є ергономічність (для програмістів – закритий, сидячий; для керівників – закритий, мобільний) та соціальність. Останнє пов'язане з деталями міжособистісних взаємодій, які характерні для спільного або індивідуального виконання спеціалізованих завдань. З огляду на це, О. Романова виділила такі чотири типи людей, виходячи з їх схильності до частої чи рідкої взаємодії під час вирішення професійних завдань:

1. Не прагне діяти з іншими, але надає перевагу незалежності, організовує власну професійну діяльність, вважає за краще працювати наодинці та уникає рідкісних взаємодій, властивих тим, хто працює в команді;

2. Серед тих, хто часто контактує з іншими на роботі, часто існують «протилежні» типи взаємодії, наприклад, у випадку продажу, переговорів, прийому, цінувати можливість обговорювати, вести переговори, надавати інформацію іншим;
3. Для обміну різною інформацією, але роботи незалежно один від одного, зберігаючи певну незалежність, але не поодинці Люди, які працюють, часто беруть участь у взаємодії «пліч-о-пліч»;
4. Тип частої взаємодії «разом» підходить людям, які часто працюють разом у команді, погоджуються мати певну залежність на інших на роботі, і не люблять працювати поодинці.

Найкраща людська взаємодія для менеджерів зазвичай буває типу «разом», а для програмістів – рідко це працює [15].

Дослідивши психологічні типи керівників проектів і програмістів з огляду на підприємницькі та соціальні інтереси (які, за Дж. Холландом, є відповідністю типу особистості типу професійного середовища), можна побудувати психологічний профіль ІТ-спеціалістів наступним чином.

Професійні компетенції програмістів у сфері бізнесу (підприємництва) забезпечуються:

1. Вмінням збирати, систематизувати та аналізувати інформацію; виконувати складні абстрактні завдання; вирішувати проблеми шляхом роздумів, аналізу гіпотез і теорій; самостійно працювати, бути впевненим у собі; виконує наукову (дослідницьку, лабораторну) роботу; надає перевагу рефлексії над дією;

2. Математичні, аналітичні, раціональні, письмові та словесні здібності - ерудиція та раціональність;

3. Незалежність, самостійність, самомотивація, цілеспрямованість, відданість справі; стриманість, самоаналіз, аналітичні тенденції, раціональність, метод; допитливість, мудрість, оригінальність, креативність, ерудиція; впевненість у собі, орієнтація на нетрадиційні

цінності та ставлення; Проблемні зв'язки з бізнесом, схожість із реальністю та жанрами мистецтва;

4. Погано структуровані організації, які забезпечують свободу пересування; орієнтовані на досягнення; пов'язані з дослідницькими та проектними лабораторіями, компаніями, університетами;

5. У фокусі цієї роботи є не на комунікацію, а на абстрактні проблеми та інтелектуальну діяльність, які передбачають виявлення багатьох деталей, перш ніж робити висновки; знаходження причин явищ, надмірне зосередження на деталях, що ускладнює розуміння проблеми в цілому, труднощі з переглядом інформації, щоб зробити рішення;

Професійні компетентності програміста у соціальній сфері забезпечуються:

1. Уміннями концентруватися на деталях і акуратності; керувати офісним обладнанням; вести картотеки, зберігати та систематизувати записи, факти, дані, фінансові документи; писати ділові звіти, готувати схеми, таблиці, діаграми;
2. Здібностями – арифметичними, канцелярськими; загалом – організованістю, пунктуальністю, педантичністю, акуратністю;
3. Такими особистісними якостями та цінностями як усвідомленість, настирливість, практичність, чесність; самоконтроль, консервативність, обережність, плановитість, конформність; бережливість, зацікавленість у грошах, матеріальному благополуччі; для ефективності та виконання роботи потребує чіткого плану, зручний для групової роботи; найбільше не подібний до артистичного типу, а найближчий до реалістичного та підприємницького;

4. Такими організаційними умовами як робота у великій організації, але не в лідерській, а підлеглий ролі; велика корпорація, фінансова організація, банк, бухгалтерська контора; відділи контролю за якістю, архіви, картотеки, інспекції; добре структурована організація зі суворою ієрархічною структурою.;
5. Таким стилем роботи, який передбачає структурування, роботу зі знаками, уникнення невизначених і напружених ситуацій, орієнтований на консервативні цінності та соціальний статус; впорядкування, колекціонування, побудову моделей, проекти покращення житла, участь у громадських і суспільних організаціях, ігри за зрозумілими та чіткими правилами.

Професійні компетентності менеджера у діловій (підприємницькій) сфері забезпечуються:

1. Вміння працювати з іншими людьми для досягнення організаційних цілей та економічного успіху; справлятися з фінансовим і міжособистісним ризиком, брати участь у змагальній діяльності; продавати, купувати, займатися комерцією, бути підприємливим; проводити збори, організовувати групи, керувати організаціями, управляти людьми та проектами; проводити політичні кампанії, вибори, презентації тощо;
2. Здібностями – організаторськими, вербальними, ораторськими (здатність переконувати); лідерськими, інтерактивними, соціально-перцептивними;
3. Такими особистісними якостями та цінностями як прагнення до влади, лідерської позиції, високого статусу; амбіційність, азартність, змагальність, домінантність, самовпевненість,

агресивність, авантюри стичність; екстравертованість, соціабельність, комунікабельність; орієнтація на гроші, владу, матеріальне благополуччя; оптимістичність, енергійність, жага до популярності; найбільше не подібний до дослідницького типу, а найближчий до соціального та конвенційного

4. Такими організаційними умовами як владні пости в організаціях з розпорядження великими фірмами; промислові фірми, компанії з продажу оптом і в роздріб; агентства з продажу нерухомості, брокерські фірми;
5. Таким стилем роботи, який передбачає впевненість у собі, конкурентність, організованість, зорієнтований не на однозначні ситуації чи монотонну інтелектуальну діяльність, а на підприємництво, членство в клубах і організаціях, відвідування зборів; змагання в ролі глядача або учасника, багатий відпочинок; розваги, організація вечірок; політична діяльність.

Професійні компетентності менеджера у соціальній сфері забезпечуються:

1. Вміння працювати в групі з людьми, а не з предметами; вчитися, пояснювати, тлумачити; надавати допомогу, консультувати, радити; організовувати групові заходи, вести дискусії;
2. Здібностями – вербальними, комунікативними, інтерактивними, дидактичними, ораторськими, здатністю слухати;
3. Такими особистісними якостями та цінностями як гуманістичність, ідеалістичність, етичність, відповідальність, моральність; кооперативність, налаштованість на інших, розуміння інших; тактовність, емоційність, дружність,

життєрадісність, оптимістичність; найбільше не подібний до реалістичного типу, а найближчий до артистичного та підприємницького;

4. Такими організаційними умовами як соціальні організації, школи, релігійні організації, рекрутингові заклади; медичні заклади, психіатричні чи психотерапевтичні служби, психоконсультації; агентства зі соціального захисту;
5. Таким стилем роботи, який передбачає взаємодію з іншими, відповідальність, вербальна активність, організацію навчання, праці чи розваг інших; відвідування масових заходів, добровільне виконання благодійної роботи [16].

Якщо взяти до уваги дослідження Ю. П. Божко - то за її дослідженням суверенності особистості програміста маємо наступні висновки - серед програмістів – є екстраверти та інтроверти. Більшість програмістів мають середній рівень суверенності, але нормальний розвиток суверенності значною мірою залежить від невротизму. Адже для програмістів з низьким ступенем нейротизму розвиток суверенності є нормальним. Тобто невпевненість, нервозність, нестабільність, слабкі особистісні межі – все це негативно відбивається на становленні людини як суверенної особистості. Тому професія програміста характеризується своїми особистісними особливостями та особливостями темпераменту. Але у світі програмування існують різні типи людей. Враховуючи сучасні вимоги суспільства та працівників програмного забезпечення, цікаво спостерігати за психологічним розвитком, спрямованим на підтримку психічного здоров'я програмістів та зниження втому, що може негативно вплинути на результати роботи, а отже, і на успіх у кар'єрі програмістів [17].

Содія у своїй статті «Покращення оцінки особистісних рис програмістів» запропонував анкету для визначення рис особистості

програмістів. На основі великої п'ятірки – нейротизм, екстраверсія, гнучкість, свідомість, відкритість до досвіду та когнітивні здібності. Встановлено, що успіх програмістів залежить від наступних факторів: розвитку мислення, абстрактного мислення, аналітичних здібностей, навичок візуалізації. Помірні та низькі показники екстравертності вказують на те, що програмісти нетипові. Крім того, фахівці, які практикують програмне забезпечення, отримали вищі бали за шкалою відкритості до досвіду, тобто вони прагнуть освоїти нові знання, вивчати новий матеріал та розвиватися. У відповідній шкалі всі співробітники у сфері програмування знаходяться на високому рівні тобто вони менш агресивні та емоційно стійкі [18].

Стосовно ІТ-сфери концепція Маслоу тлумачиться специфічно: високий рівень матеріальної забезпеченості кваліфікованих фахівців призводить до думки, що “перші поверхи” потреб виживання самі по собі задоволені, тому фокус уваги зміщується на потреби найвищого рівня – саморозвиток через реалізацію складних та цікавих проектів.

Проте відомі промовисті випадки, коли повернення до найпростіших, фундаментальних потреб, суттєво поліпшували рівень задоволеності працею: починаючи з належного кондиціювання та вентиляювання приміщень з великою кількістю оргтехніки до забезпечення повноцінним харчуванням на роботі, установки душових кімнат та куточків відпочинку у випадку понаднормової вечірньої праці. Важливо враховувати, що подібні вимоги навряд чи будуть озвучені фахівцем при опитуванні щодо його нагальних потреб та цінностей. Тому розуміння та дотримання базових людських потреб відповідно до специфіки виконуваної діяльності – компетенція грамотного і обізнаного менеджменту.

Так само популярною у поясненні мотивації ІТ-спеціалістів є теорія потреб Д. Макклелланда, що розглядає три групи потреб, які виникають

під впливом культури та життєвого досвіду, і отже, можуть бути навченими. Відповідно до домінантної потреби визначаються типи особистості, стосовно яких підбираються способи управлінського впливу: потреба в могутності (nPower) – така людина хоче контролювати, впливати на інших, насолоджується конкуренцією та перемогою; потреба в досягненні – такі фахівці віддають перевагу досягненню складних цілей, насолоджуються визнання власних здібностей та заслуг, люблять отримувати регулярні відгуки про їхній прогрес; потреба в приєднанні – такі особи не люблять висуватися чи ризикувати, вони цінують стосунки, бажають належати до групи, шукають симпатії та поваги інших.

Загальноновизнано, що у ІТ-спеціалістів домінує потреба в досягненнях. Це визначає відповідні рекомендації щодо забезпечення найвищої ефективності та задоволеності: внутрішня мотивація, в якій досягнення цілей виступає вищою нагородою, ніж фінансове стимулювання (фінансова винагорода розглядається як міра прогресу, що відображає наявні успіхи, зростання компетенцій, здатність до швидкого та ефективного вирішення проблем); очікування можливостей кар'єрного росту. Створюючи продукт, вони очікують визнання результатів своєї праці важливими для них людьми з професійного та соціального середовища. Крім того, теорія Макклелланда пояснює, чому ІТ-спеціалісти не люблять ситуації з низьким рівнем ризику, наприклад, роботу з системами, розробленими іншими спеціалістами та доступними на ринку. Водночас, вони уникають і ситуацій високого ризику, коли досягнення залежить від випадкових факторів, а не власних зусиль [19].

Висновки до розділу 1

У першій частині був описаний шлях розвитку та становлення сучасного та научно прийнятного підходу до розуміння особливостей особистості. Варто виділити гуманістичний підхід та лексичні підходи у

вивченні цього параметру, оскільки саме ця теорія стала першоджерелом обраної методики у дослідженні особистості фахівців ІТ. Такі психологи, як Ю. Божко, А. Содія та інші дослідники особливостей особистості сьогодні використовують саме цей підхід та методику Велика п'ятірка. Даний підхід у дослідженні цього питання сьогодні є актуальним. У другій частині ми дослідили поняття мотивації та історію становлення. Третя частина була спрямована на вивчення тенденцій та принципів вивчення особистості програміста. Вчені при описі дійшли висновку, що розробники мають як спільні так і відмінні риси. Інтроверсія та екстраверсія не є значущим показником серед спеціалістів сфери ІТ, а от тяга до знань, розвинена уява та інші фактори можуть впливати на процес кар'єрного сходження фахівців.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1.Методичний інструментарій дослідження.

У дослідженні було використано анкету, опитувальники “Велика П’ятірка” [20] та “Мотивація кар’єри” [21].

Анкета сформована, щоб дізнатися наступні показники респондентів: вік, стаж, посада, стать. Емпіричні дані збиралися на основі розробленої гугл форми через інтернет. Така організація збору емпірики дозволила створити рандомну вибірку дослідження, тобто будь-який фахівець інформаційних технологій мав можливість долучитися до впроваджувального нами наукового пошуку.

“Велика П’ятірка” (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. Могільовкіна) - опитувальник для визначення типу особистості, який сформований з 75 запитань і складається з 5 наступних шкал: інтроверсія - екстраверсія, прив’язаність - усамітненість, самоконтроль - імпульсивність, емоційна стійкість - емоційна нестійкість, експресивність - практичність. За основу взятий лексичний підхід гуманістичної психології. Р. МакКрай та П. Коста розробили опитувальник 1960-х. Наступні 20 років переважали моделі Айзенка і Кеттела. В середині 1980-х індекс цитування Великої п’ятірки поступався сукупному індексу цитування моделей Айзенка і Кеттела більш ніж у 100 разів, то до середини 1990-х дві групи моделей зрівнялися за частотою цитування, а до 2009 року вже частота цитування використання моделей Айзенка та Кеттела разом узятих більш ніж у 50 разів. Опитувальник набув великої популярності через те, що дослідники вважали 5 факторів оптимальним значенням, оскільки 3-х факторний опитувальник Айзенка був не достатньо деталізований, а 16 факторів за методикою Кеттелла була не зручною у використанні [20].

“Мотивація кар’єри”(А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Є. А. Могильовкіна) допомагає визначити рівень кар’єрної інтуїції, кар’єрної причетності та кар’єрної стійкості за трьома рівнями: низький, середній та високий. Методика розроблена А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Є. А. Могильовкіна для різнорівневих фахівців: спеціаліст, управлінець середнього керівного рівня та управлінець вищого керівного рівня. Незалежно від того, яку класифікацію потреб ми будемо використовувати, у кожному з них кар’єрні претензії займають одну з найвищих позицій. Як неодноразово зазначалося, задоволення потреб співробітників високого рангу в більшості випадків виявляється дуже вигідним для організації. Саме тому мотивування співробітників із опорою з їхньої кар’єрні амбіції служить чудовим способом підвищення зацікавленості співробітників у своїй праці [21].

Разом з тим, кар’єрний ресурс буває обмеженим: привабливих посад на всіх бажаючих просто не вистачить. Отже, щоб використовувати цей ресурс дуже усвідомлено, необхідна додаткова оцінка працівників з погляду їхньої мотивації до побудови кар’єри та індивідуально-психологічних характеристик, що є основою нашої мети та завдань дослідження (див. табл. 3).

Таблиця 3

Відповідність методичного інструментарію задачам дослідження

Задача	Метод та методика	Шкали	Статистичний метод	Примітка
Встановити статево-вікові відмінності особистісних та мотиваційних характеристик	Порівняльний метод. (дві методики)	5 шкал 3 шкали	Стьюдента	

працівників ІТ сфери.				
Розкрити характер взаємозв'язку особистісних та мотиваційних характеристик спеціалістів в сфері ІТ	Порівняльний метод (дві методики)	5 шкал 3 шкали	Коефіцієнт Спірмена, Пірсона	
Показати особливості взаємозв'язку мотиваційних характеристик залежно від статевого та вікового факторів	Порівняльний аналіз (дві методики)	5 шкал 3 шкали	Метод кореляційних плеяд	
Показати особливості особистісних характеристик та мотиваційно-кар'єрних орієнтацій ІТ фахівця залежно від його посади та стажу	Порівняльний аналіз (дві методики) (три вибірки за посадою)	5 шкал 3 шкали	Міри центральної тенденції Якісний аналіз.	

2.2. Характеристика вибірки

У дослідженні брали участь 38 осіб, які працюють у сфері інформаційних технологій (14 чоловіків, 24 жінки). Вибірка рандомна, спільна риса між усіма респондентами - всі працюють у сфері інформаційних технологій. Вік досліджуваних від 18 до 37 років. Стаж трудової діяльності від 1 до 15 років. Посади досліджуваних трьох видів: управлінці, розробники ІТ продукту та особи, які займаються підбором персоналу.

Під час дослідження вибірку було поділено за наступними критеріями: вік - до 25 років та старше 26 (поділена за таким критерієм оскільки до 25 років включно особи пройшли кризи професійного навчання, які можуть починатися з 18 років, та завершується криза професійного росту в 25, а з 26 відбувається стабілізація професійного становлення); стать - чоловіки та жінки; посада (трудова посада) - управлінець, розробник, кадровик.

Середній вік серед чоловіків становить 25 рік, серед жінок – 24 років.

На основі отриманих даних в ході проведення дослідження було досліджено такі критерії: вік, стаж роботи, мотивацію кар'єри та модель особистості. На основі отриманих даних за визначеними показниками здійснювався подальший аналіз даних.

Пропонуємо розглянути індивідуально-психологічні характеристики обраної нами вибірки для проведення дослідження за показаннями результатів опитувальника “Велика п’ятірка” та “Мотивація кар'єри” (див. табл. 4).

Таблиця 4

Індивідуально-психологічні та мотиваційні характеристики вибірки

Назва шкали	низький показник		середній показник		високий показник	
	кількість	відсоток	кількість	відсоток	кількість	відсоток
Інтроверсія-екстраверсія	1	2,6%	18	47,3%	19	50%
прив'язаність-усамітнення	1	2,6%	8	11%	29	76,4%
самоконтроль-імпульсивність	0	0%	10	26,3%	28	73,7%
емоційна стійкість-емоційна нестійкість	0	0%	21	55,2%	17	44,7%
експресивність-практичність	2	5,2%	11	29%	25	65,8%
Кар'єрна інтуїція	0	0%	20	52,6%	18	47,4%
Кар'єрна причетність	4	10,5%	29	76,3%	5	13,2%
Кар'єрна стійкість	1	2,6%	24	63,2%	13	34,2%

Висновки до розділу 2

У даному розділі було описано та обгрунтовано адекватний меті та задачам методичний інструментарій дослідження, а саме: розроблена анкета, схарактеризовані методики “Велика п’ятірка” та “Мотивація кар’єри”. Описано причини вибору саме цих методик з огляду їх історії створення, набуття популярності і цінності та обмеження застосування. Також була описана вибірка, її вік, стаж, посади та обгрунтований її поділ

на дослідницькі підгрупи. Наведено варіаційний розподіл показників моделі особистості та мотиваційного спрямування добірки в цілому.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНИХ ТА МОТИВАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРАЦІВНИКА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

3.1. Статеві-вікові відмінності особистісних та мотиваційних характеристик.

Для визначення відмінностей особистісних характеристик співробітників сфери айти між чоловіками та жінками ми ділимо досліджуваних на дві відповідні групи, які складаються з 14 чоловіків та 24 жінок (див. табл. 5).

Таблиця 5

Статеві відмінності індивідуально-психологічних характеристик особистості

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана	Критерій Р
Інтроверсія - екстраверсія	чол.	51,9	55	0,390
	жін.	49,1	49	
Усамітненість - прив'язаність	чол.	51,2	54,5	0,305
	жін.	55,2	57	
Імпульсивність - самоконтроль	чол.	55,4	59,5	0,334
	жін.	52,0	52	
Емоційна стабільність - емоційна нестабільність	чол.	38,9	37,5	<0,001
	жін.	54,0	57	
Практичність -	чол.	51,8	51	0,799

експресивність	жін.	52,8	54	
-----------------------	------	------	----	--

Після обробки результатів спостерігаємо, що критерій Р значимий за шкалою “Емоційна стабільність - емоційна нестабільність”, оскільки показник менший від 0,05. Це свідчить про значну відмінність між чоловіками та жінками за цією шкалою. Оскільки середній показник у чоловіків нижчий чим у жінок, то можемо сказати, що чоловіки більш емоційно зрілі, впевнені в собі та звертають менше уваги на дрібні невдачі у порівнянні з жінками.

Наступним кроком нашого дослідження буде визначення особливостей за віком. Рандомну вибірку розділяємо на дві групи - особи віком до 25 років та менше, та особи вік яких 26 років і (див. табл. 6).

Таблиця 6

Вікові відмінності особистості

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана	Критерій Р
Екстраверсія	до 25	55,0	54,5	0,053
	після 26	47,5	52	
Прив’язаність	до 25	49,3	50,5	0,514
	після 26	46,3	45	
Самоконтроль	до 25	53,1	54,5	0,867
	після 26	53,7	55	

Емоційна нестабільність	до 25	53,3	56,5	0,792
	після 26	54,4	54	
Експресивність	до 25	50,8	50,5	0,595
	після 26	49,0	49	

Після підрахунків результатів бачимо, що вибірка однорідна і вікових відмінностей у особистісних характеристиках фахівців ІТ немає. Можемо зробити висновок, що з віком середній показник особистісні характеристики не змінюються для добірки, яка була в наявності. В даному випадку можемо говорити про незначні тенденції вікових відмінностей моделі особистості в ІТ сфері.

Наступним кроком перевіримо відмінність за показником мотивації між чоловіками та жінками. Візьмемо дві групи, які складаються з 14 чоловіків та 24 жінок (див. табл. 7).

Таблиця 7

Статеві відмінності мотивації

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана	Критерій Р
Кар'єрна інтуїція	чол.	2,4	2	0,573
	жін.	2,5	3	
Кар'єрна причетність	чол.	2,1	2	0,905
	жін.	2,0	2	
Кар'єрна	чол.	2,4	2	0,208

стійкість	жін	2,3	2	
------------------	-----	-----	---	--

Як показав порівняльний аналіз двох вибірок, показники кар'єрної мотивації однорідні у чоловіків та жінок.

Наступним кроком перевіримо відмінність за показником мотивації між різними віковими групами. Візьмемо дві групи: особи до 25 років та старші 26 років (див. табл. 8).

Таблиця 8

Вікові відмінності у показниках кар'єрної мотивації

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана	Критерій Р
Кар'єрна інтуїція	до 25	2,5	3	0,390
	після 26	2,4	2	
Кар'єрна причетність	до 25	2,0	2	0,305
	після 26	2,0	2	
Кар'єрна стійкість	до 25	2,3	2	0,334
	після 26	2,3	2	

В результаті дослідження бачимо, що за показником мотивації до кар'єри вік не впливає на середнє значення вибірки.

3.2. Взаємозв'язок особистісних та мотиваційних характеристик залежно від статевого та вікового факторів.

Перед дослідженням зв'язку залежно від певних факторів варто дізнатися наявність кореляції у всієї вибірки. Перевіримо наявність кореляційних зв'язків між показниками особистісного опитувальника (див. табл. 9).

Таблиця 9
Зв'язки між показниками особливостей особистості

Характеристики “Великої п’ятірки”	інтроверсія - екстраверсія	усамітненість - прив’язаність	імпульсивність - самоконтроль	емоційна стійкість - емоційна нестійкість	практичність - експресивність
інтроверсія - екстраверсія	-				
усамітненість - прив’язаність	0,627**	-	-		
імпульсивність - самоконтроль	0,600**	0,718**	-		
емоційна стійкість - емоційна нестійкість	-0,221	0,215	0,041	-	
практичність - експресивність	0,528**	0,663**	0,536**	0,385*	-

(* - значення $p < 0,05$; ** - значення $p < 0,001$)

В результаті дослідження бачимо, що всі показники залежні один від одного крім шкали “Емоційна стійкість - емоційна нестійкість”. Це може сказати про наступне - чим сильніше людина імпульсивна - тим вона більший екстраверт і навпаки. Винятком є зв'язок між практичністю і емоційною нестійкістю, який є статистично значущим. Тобто чим сильніше людина тягнеться до нових знань - тим більше тривоги вона відчуває у житті. Також тяга до нового залежна від відповідальності, соціальності та товариськості. Вольові якості залежні від прив'язаності та жаги до взаємодії між людьми. Екстраверсія взаємопов'язана з розумінням інших.

Наступним кроком варто перевірити взаємозв'язки між шкалами двох опитувальників (див. табл. 10).

Таблиця 10

Зв'язки між показниками особливостей особистості та мотивації

	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна причетність	Кар'єрна стійкість
Інтроверсія-екстраверсія	-0,141	0,038	0,125
усамітненість-прив'язаність	0,034	0,332*	0,253
імпульсивність-самоконтроль	0,147	0,539**	0,246
емоційна стійкість-емоційна нестійкість	-0,021	0,052	-0,123
практичність-	0,073	0,184	0,171

експресивність			
-----------------------	--	--	--

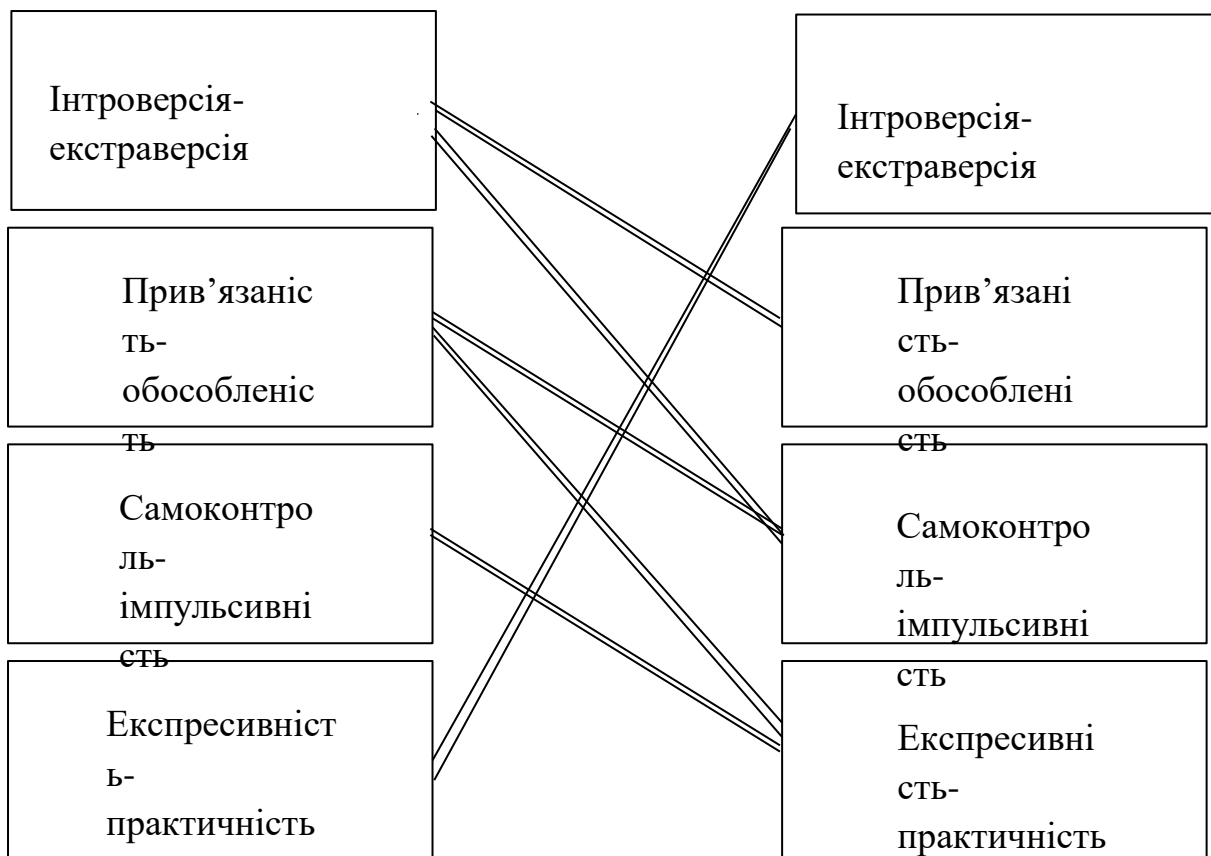
(* - значення $p < 0,05$; ** - значення $p < 0,001$)

В результаті виявлений кореляційний зв'язок між шкалою “Кар’єрна причетність” та двома шкалами - “прив’язаність - усамітнення” та “Імпульсивність”. У першому випадку кореляція статистично значима, а в іншому вагома. Це каже про наступне - чим більша прив’язаність у людини до інших та чим більша вольова регуляція - тим сильніше людина буде сприймати цілі компанії як свої, буде прикладати більше зусиль для подолання перешкод на шляху до цілей компанії. Якщо брати до уваги попередню таблицю, то ця кореляція пояснює такий зв’язок прив’язаності та самоконтролю.

Після того, як ми перевірили наявність кореляцій у всієї вибірки, можемо перейти до дослідження взаємозв’язків залежно від статево-вікового фактору. Почнемо зі статевого фактору. За допомогою кореляційних плеяд зобразимо результати підрахунків (див. табл. 11).

Таблиця 11

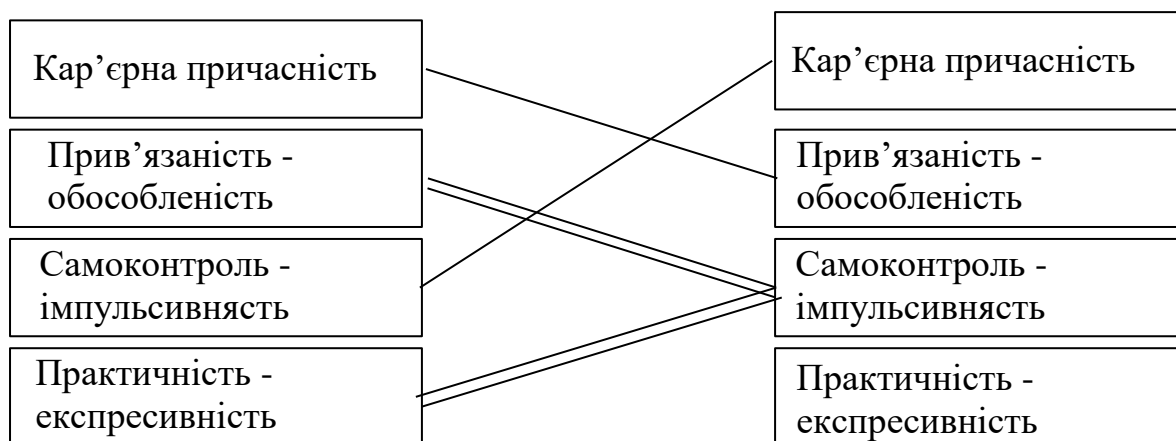
Кореляційна плеяда особистісних характеристик та кар’єрної мотивації у осіб чоловічої статі



У чоловіків не виявлено зв'язків між кар'єрними-мотиваційними показниками між собою та з особистісними результатами. На відміну від цього встановлені позитивні кореляції високого рівня між шкалами “інтроверсія-екстраверсія”, “прив'язаність-усамітнення”, “самоконтроль - імпульсивність” та “експресивність-практичність”. Тобто чим більше чоловік любить спілкуватися тим більше він прив'язаний до цих людей, акуратний у своїх діях, стійкіший до зовнішніх подразників які впливають на його результат у планах, має більшу жагу до пізнання світу. Результати кореляцій наступні: “інтроверсія-екстраверсія” та “прив'язаність - усамітнення” - 0,738; “інтроверсія - екстраверсія” та “самоконтроль - імпульсивність” - 0,828; “інтроверсія - екстраверсія” та “експресивність - практичність” - 0,720 ; “прив'язаність - усамітнення” та “самоконтроль - імпульсивність” - 0,840; “прив'язаність - усамітнення” та “експресивність - практичність” - 0,642; “самоконтроль - імпульсивність” та “експресивність - практичність” - 0,790.

Тепер розглянемо кореляції групи жінок у вигляді плеяд (див. табл. 12).

Таблиця 12
Кореляційна плеяда особистісних характеристик та кар'єрної мотивації у осіб жіночої статі



На схематичному зображенні бачимо позитивні кореляції між наступними шкалами: “Кар'єрна причетність” та “прив'язаність - усамітнення” (0,433) - як висновок можна сказати, що схильні до товариства жінки також схильні до приймають відповідальність в компанії, сильніше схильні до сприйняття цілей компанії як особистих, прикладають більше зусиль для досягнення корпоративних цілей; “прив'язаність - усамітнення” та “Імпульсивність - самоконтроль” (0,731) - сильна кореляція, яка каже про взаємозв'язок між такими факторами як повага, розуміння та теплота у відносинах з іншими і такими факторами, як акуратність, наполегливість, відповідальність та самоконтроль; “Імпульсивність - самоконтроль” та “Кар'єрна причетність” (0,482) - значима кореляція свідчить про відповідність у жінок між наполегливістю, самоконтролем та корпоративною відповідальністю, сприйманням цілей компанії як особистих та прикладання максимуму старанних зусиль для

отримання зазначеного результату (утворилася кореляція між трьома шкалами); “Імпульсивність - самоконтроль” та “Практичність - експресивність” (0,683) - ці шкали мають сильну кореляцію і кажуть про відповідність у жінок між наполегливістю, вмінням планувати, наполегливістю та високим інтересом, жагою у пізнанні та покращенні вже набутих знань.

Порівнюючи результати між чоловіками та жінками можемо зробити наступні висновки:

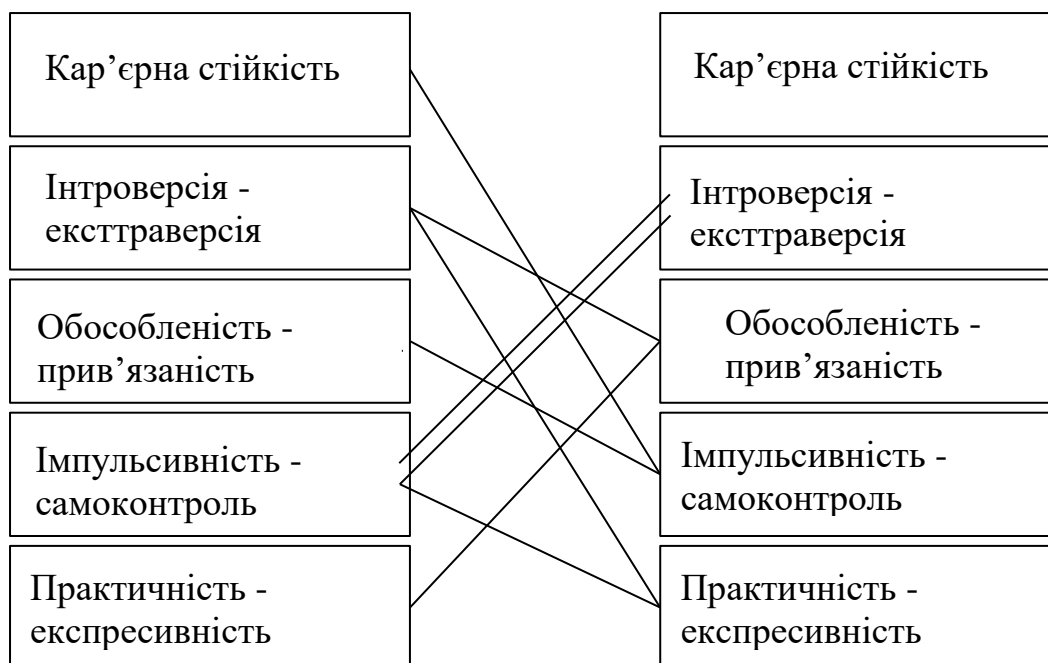
1. У працівників сфери інформаційних технологій чоловічої статі є зв'язок показників їх екстравертності та іншими шкалами на відміну від жінок;
2. У жінок, які працюють у сфері ІТ є позитивна кореляція між показником кар'єрної причетності та прив'язаністю і самоконтролем на відміну від чоловіків.

Іншими словами - у чоловіків активність у житті, жага до домінації, пошук вражень та спілкування залежить від розуміння інших, наполегливості, артистичності, прагненням приймати увагу інших. А у жінок інша особливість - відчуття спільності в компанії залежать від рівня прив'язаності та відповідальності до спільного проекту.

Тепер дізнаємося якісні та кількісні відмінності між двома групами за фактором віку. Вибірка була поділена на людей віком молодших 25 років та старших 26. Спочатку розглянемо результати старшої групи у вигляді плеяд (див. табл. 13).

Таблиця 13

Кореляційна плеяда особистісних характеристик та кар'єрної мотивації у осіб старших 26 років

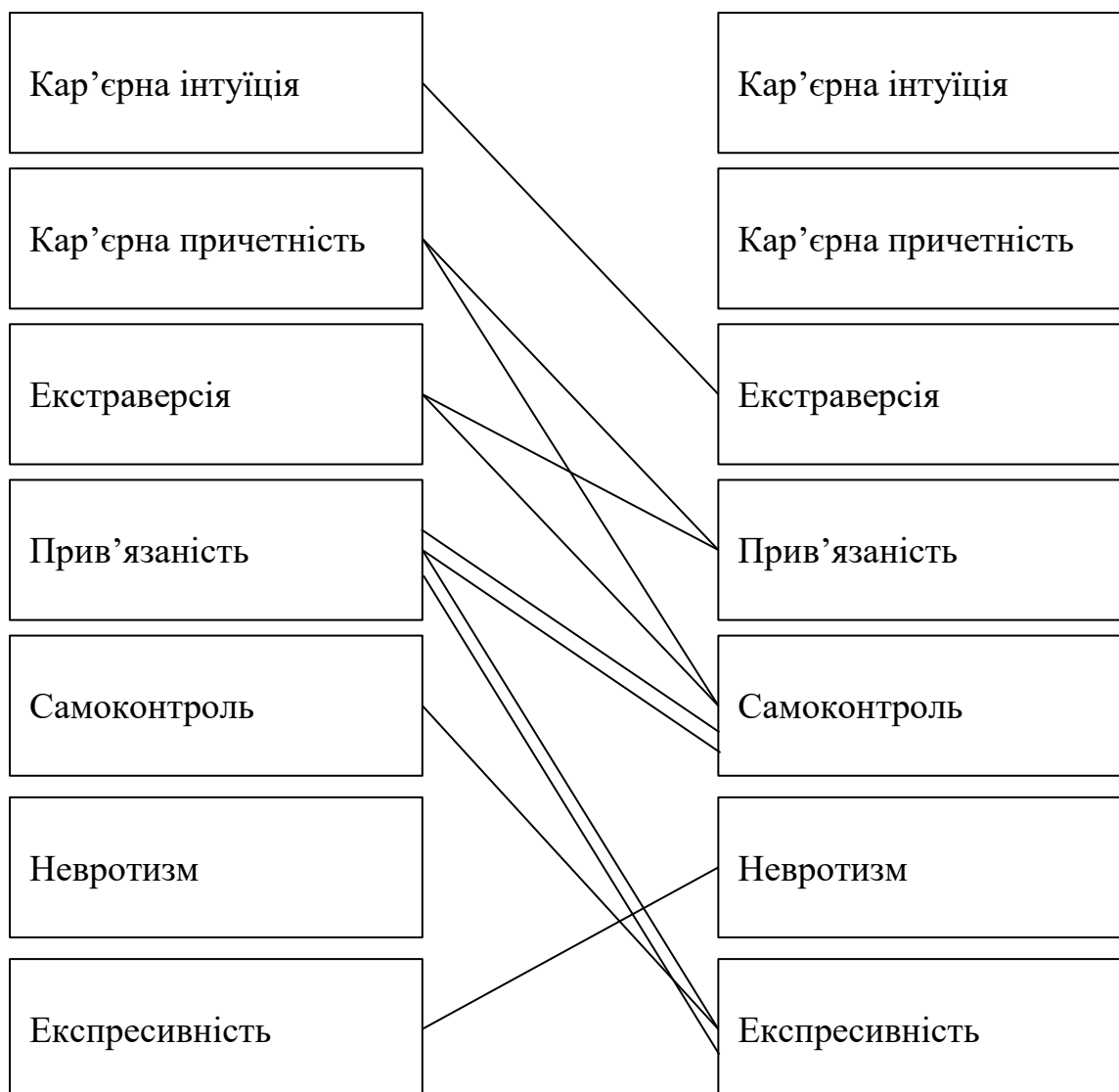


У результаті отримали одну вагому кореляцію між інтроверсією - екстраверсією і імпульсивністю - самоконтролем, що може свідчити про те, що домінанти наполегливі, відповідальні та акуратні. Інші зв'язки слабші, але вагомі: наполегливість при виконанні робочих задач у старшої групи впливає на рівень самоконтролю який, який теж можна інтерпретувати як наполегливість у житті, акуратність та відповідальність; жага до спілкування залежна від прив'язаності до людей та інтересом до навколишнього світу; прив'язаність в свою чергу залежить від самоконтролю та експресивності; імпульсивність в свою чергу корелюється з експресивністю - фактори між собою взаємопов'язані.

Тепер розглянемо молодшу групу (див. табл. 14).

Таблиця 14

Кореляційна плеяда особистісних характеристик та кар'єрної мотивації у осіб молодших 25 років



Сильна кореляція між прив'язаністю та екстраверсією, що може сказати про те, що чим сильніше людина любить оточення, тим вона артистична, прагне нових знань, більш пластична та підлаштовується у незнайомих обставинах. Також високі показники у Прив'язаності та самоконтролі - це значить, що товарискість пов'язана з наполегливістю та відповідальністю. Чим сильніше людина з цієї групи знає свої сильні та слабкі сторони, тим спокійніше і краще почуває себе у оточенні інших, а відчуття групового замислу як своє цілі залежить від прив'язаності до соціуму та відповідальністю у виконанні задач. Жага до лідерства також пов'язана з відповідальністю та теплотою до інших.

Порівняння показників двох груп каже, що люди старші 26 років та

молодші 25 відрізняються за показниками взаємозв'язків між особистісними характеристиками.

3.3. Особливості особистісних та мотиваційно кар'єрних орієнтацій залежно від посади та стажу ІТ фахівця.

На даному етапі дослідження розглянемо міри центральної тенденції за показниками шкал опитувальника спрямованого на особливості особистості та мотивацію при двох підходах до розподілу вибірки на групи, а саме за показником стажу - рік та більше року; і за посадою - управлінець, розробник чи менеджер з персоналу.

Почнемо з розподілу за стажем (див. табл. 15).

Таблиця 15

Міри центральної тенденції особистісних та мотиваційних характеристик залежно від стажу фахівця

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана
Інтроверсія - екстраверсія	рік	51,9	51
	більше року	48,9	50
Прив'язаність-усамітнення	рік	55,5	57
	більше року	52,5	55
Самоконтроль - імпульсивність	рік	54,5	57
	більше року	52,4	54
Емоційна стійкість - емоційна нестійкість	рік	49,9	52
	більше року	47,1	44

Практичність - експресивність	рік	56,3	61
	більше року	49,7	52
Кар'єрна інтуїція	рік	2,6	3
	більше року	2,4	2
Кар'єрна причетність	рік	2,0	2
	більше року	2,0	2
Кар'єрна стійкість	рік	2,3	2
	більше року	2,4	2

Як бачимо у всіх порівняннях з більшим показником середнього значення - мода теж більша. Беручи це до уваги можемо зробити наступні висновки - значні відмінності помітні у фахівців за шкалами “Емоційна стійкість - емоційна нестійкість” - фахівці, які пропрацювали рік - більш тривожні та самокритичні ніж фахівці з більшим стажем, це може бути пов'язано з стресовими факторами, які оточують новачка, а досвідчений працівник свідоміший у можливих проблемах та шляхи їх вирішення; “Практичність - експресивність” - працівники з маленьким досвідом проявляють більшу зацікавленість та швидше навчаються за досвідчених колег, саме такою причиною є вибір новачків у наборі на роботу у сучасних тенденціях - навчити під себе; “ Кар'єрна інтуїція” - беручи до уваги моду можна сказати, що у початківців більша кількість людей на даному етапі досягає кар'єрних результатів та краще знає свої сильні та слабкі сторони.

Тепер розподілимо вибірку за посадою та порівняємо відповідні результати (див. табл. 16).

Таблиця 16

Міри центральної тенденції особистісних та мотиваційних характеристик залежно від посади фахівця

Назва шкали	Група	Середній показник	Медіана
Інтроверсія - екстраверсія	розробники	51,4	50
	управлінці	51,5	56
	кадровики	47,5	48
Прив'язаність - обособленість	розробники	54,2	55
	управлінці	53,6	55
	кадровики	53	58
Самоконтроль - імпульсивність	розробники	56,5	58
	управлінці	56,4	60
	кадровики	46,7	49
Емоційна стійкість - емоційна нестійкість	розробники	46,2	42
	управлінці	40,7	38
	кадровики	56	62
Практичність - експресивність	розробники	53,5	54
	управлінці	49,5	51

	кадровики	52,8	56
Кар'єрна інтуїція	розробники	2,6	3
	управлінці	2,1	2
	кадровики	2,5	2
Кар'єрна причетність	розробники	2,1	2
	управлінці	2,2	2
	кадровики	1,8	2
Кар'єрна стійкість	розробники	2,4	2
	управлінці	2,4	2
	кадровики	2,2	2

Порівнявши показники трьох груп можна сказати наступне - за показником методики “Кар'єрної мотивації” за шкалою “Кар'єрна інтуїція” ми бачимо, що управлінці гірше за колег знають свої слабкі та сильні сторони; “Інтроверсія - екстраверсія” - більше управлінців схильні до лідерства та спілкування, а найнижчі показники у працівників з найму; “Емоційна стійкість - емоційна нестійкість” - рекрутери найбільше емоційно нестійкі, що може бути причиною малого досвіду; “Практичність - експресивність” - особи на керівних посадах не так швидко навчаються новому як колеги з інших відділів та не такі допитливі, можливо причиною є фактор досвіду.

Висновки до розділу 3

У цьому розділі ми дослідили взаємозв'язки та відмінності між різними групами відповідно до задач, а саме встановили: статево-вікові відмінності особистісних та мотиваційних характеристик; розкрили характер взаємозв'язку особистісних та мотиваційних характеристик спеціалістів; показали особливості взаємозв'язку мотиваційних характеристик залежно від статевого та вікового факторів; визначили особливості особистісних характеристик та мотиваційно-кар'єрних орієнтацій ІТ фахівця залежно від його посади та стажу.

Висновки

1. У роботі був виконаний теоретичний аналіз питання особистісних та мотиваційних характеристик працівників сфери інформаційних технологій. У зв'язку з постійними змінами у буденності, різкими підйомами і спадами тенденцій запиту на фахівців ІТ сфери від внутрішнього та зовнішнього ринку праці зростає потреба у дослідженнях моделей індивідуально-психологічних характеристик та кар'єрної мотивації особистості.
2. Виявлено наступну статево-вікову відмінність особистісних та мотиваційних характеристик: особистісні відмінності за статтю показали, що чоловіки у порівнянні з жінками більш впевнені в собі, менше піддаються подразникам та стійкіші до емоційних перешкод. Аналіз решти досліджуваних особистісних та мотиваційних характеристик показав відсутність статевих та вікових відмінностей для ІТ спеціалістів нашої добірки, яка була в наявності.
3. Встановлено характер взаємозв'язку особистісних та мотиваційних характеристик спеціалістів: кар'єрно-мотиваційні шкали не корелюються між собою; сприймання корпоративних задач як своїх пов'язане з прив'язаністю та відповідальністю фахівця; прив'язаність, самоконтроль та експресивність мають сильні взаємозв'язки; рівень зацікавленості та навчаємості пов'язаний з відповідальністю.
4. Визначено, що взаємозв'язки мотиваційних характеристик залежно від статевого та вікового факторів мають такі особливості:

У чоловіків активність та лідерські якості пов'язані з теплотою до інших, відповідальністю та жагою до нових знань, а у жінок - схильність до розділення корпоративної ідеї як власної і вони виявляють більшу відповідальність та товариську;

У фахівців молодшого віку присутні взаємозв'язки між експресивністю, товариськістю, жагою до пізнання та пластичністю; для фахівці цього віку характерні також зв'язки наполегливості та жаги до соціуму; примітною для фахівців молодшого віку є залежність відповідальності від лідерства та теплоти до інших;

У фахівців старшої групи присутні взаємозв'язки між лідерством, відповідальністю та акуратністю, а також зв'язок жаги до спілкування з прив'язаністю та допитливістю.

5. Виявлено особливості особистісних характеристик та мотиваційно-кар'єрних орієнтацій залежно від посади та стажу:

Фахівці, які пропрацювали рік, виявляють більшу тривожність та самокритичність у порівнянні із фахівцями з більшим стажем роботи в ІТ сфері. Працівники з маленьким досвідом проявляють більшу зацікавленість та швидше навчаються, ніж досвідчені колеги. Початківці краще знають свої сильні та слабкі сторони на відміну від колег з більшим досвідом;

Управлінці гірше знають свої слабкі та сильні сторони у порівнянні з колегами. Також більша частка управлінців схильна до лідерства та спілкування, а найнижчі показники за цією характеристикою виявлені у працівників з найму. Рекрутери найбільше емоційно нестійкі, тоді як розробники і управлінці виявляють емоційну стійкість. Особи на керівних посадах не так швидко навчаються новому і не такі допитливі, як колеги з інших відділів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Павлов И. П. Ответ физиолога психологам [Текст]. - Киев: Госмедиздат УССР, 1953. - 56 с.; 16 см.
2. Філософія: Навчальний посібник / За ред. Надольного І. Ф. – К., 1998.
3. Мерлин В.С. Очерк теории темперамента. М.: Просвещение, 1964. 303 с. 2-е изд. Пермь, 1973. 291 с.
4. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: лекции по введению в психотерапию для врачей, психологов и учителей / А. Адлер. – М.: Прогресс, 1995. – 296 с. (пер. с нем.)
5. Колесніченко Л. А. Основи психології та педагогіки: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Л.А/ Колесніченко, Л.Л. Борисенко – К.: КНЕУ, 2002. – 157 с.
6. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. М. 1964
7. Психологія: Навчальний посібник / Винославська О. В., БреусенкоКузнецов О.А., Зливков В. Л., Апішева А. Ш., Васильєва О. С. – К.: Фірма "ІНКОС", 2005. – 351 с
8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002/ – 720 с. (Серия "Мастера психологии") (2-е изд. (1946 г.))
9. Сірій Є. В. Соціологія: загальна теорія, історія розвитку, спеціальні та галузеві теорії / Є. В. Сірій. – К.: Атіка, 2004. – 480 с.
- 10.Цільмак О. М. Складові дефініції «установка» / О. М. Цільмак // Соціальна психологія. – Київ, 2011. - № 3 (47). - С. 29-35
- 11.Климчук В. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2005. – 76 с.
- 12.Malone T., Lepper M. Making learning fun: A taxonomy of intrinsic motivations of learning // Snow R., Farr M. (Eds.). Aptitude, learning, and instruction. Vol. 3. – New York: Lawrence Erlbaum, 1987. – P. 223–253.
- 13.Войскунский А., Смыслова О. Роль мотивации “потока” в развитии компетентности хакера // Вопр. психологии. – 2003. – №4. – С. 35–43.
- 14.Занюк С. Психологія мотивації: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2002. – 304 с
- 15.Сидоренко Е. Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2005. – 240 с.
- 16.Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ

- и профессиограммы. 2-е изд. / Е.С.Романова. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
17. Божко Ю. П. Зв'язок суверенності психологічного простору і особистісних особливостей програмістів / Ю. П. Божко // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2014. – № 3 (35). – С. 57–62.
18. An improved Assessment of Personality Traits in Software Engineering/ A. S. Sodiya, H. O. Longe, L. O. Omatosho - 2007.
19. McClelland's Human Motivation Theory : Discovering What Drives Members of Your Team. / J. Manktelow, K. Jackson, C. Swift and other. URL:<https://www.mindtools.com/pages/article/human-motivation-theory.htm>
20. Щебетенко С.А. «Черты личности в рефлексии и жизненных проявлениях человека» (диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).
https://www.hse.ru/data/xf/947/711/1171/Диссертация_Щебетенко_06.04.17.pdf
21. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. М.: Речь, 2007.

Додатки

1. Авторська анкета

У анкеті респондентам потрібно відповісти на 4 запитання. Відкриті питання.

1. Яка Ваша стать?
2. Який Ваш вік?
3. Скільки років Ви працюєте у сфері ІТ?
4. Яка Ваша посада?

2. Методика “Мотивація кар’єри” (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. Могільовкіна)

1	У вас є конкретна мета кар'єри	1 2 3 4 5
2	Ви плануєте свою кар'єру	1 2 3 4 5
3	Ви усвідомлюєте свої сильні і слабкі професійні якості	1 2 3 4 5
4	Вас цікавить думка значущих для вас колег	1 2 3 4 5
5	Ви змінюєте або переглядаєте мети своєї кар'єри на підставі нової інформації щодо вас або вашої ситуації	1 2 3 4 5

6	Ви прагнете до виконання такої роботи, яка спрямована на досягнення мети вашої кар'єри	1 2 3 4 5
7	Ви часто працюєте понаднормово	1 2 3 4 5
8	Ви часто думаєте про свою роботу у вільний час	1 2 3 4 5
9	Для вас важливі ваше посадове становище, статус	1 2 3 4 5
10	Ви підвищуєте свою професійну кваліфікацію на спеціалізованих курсах	1 2 3 4 5
11	Ви в курсі стану справ вашої організації в цілому	1 2 3 4 5
12	Ви безпосередньо берете участь у визначенні основних напрямів вашої роботи	1 2 3 4 5
13	Ви присвячені в стратегічні плани керівництва вашої організації	1 2 3 4 5
14	Ви заохочуєте самі себе по закінченні конкретного робочого завдання	1 2 3 4 5

15	Ви ставите перед собою складні, але досяжні цілі в роботі, безпосередньо пов'язаної з кар'єрою	1 2 3 4 5
16	Ви беретеся за виконання завдань, за якими у вас відсутній або не вистачає інформації	1 2 3 4 5
17	Ви шукаєте можливості для взаємодії з впливовими особами вашої організації	1 2 3 4 5
18	Ви допомагаєте вашим колегам але роботі	1 2 3 4 5
19	Ви встановлюєте дружні взаємини з колегами з інших підрозділів вашої організації	1 2 3 4 5
20	Ви можете виконати свою роботу за відсутності вашого безпосереднього керівника	1 2 3 4 5

3. Методика “Велика П’ятірка” (Р. МакКрая, П. Коста у адаптації А. Б. Хромова)

1. Мне нравится заниматься физкультурой -2 -1 0 1 2 Я не люблю физические нагрузки

2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком -2 -1 0 1 2 Некоторые люди считают меня холодным и черствым человеком

- | | | |
|---|-------------|--|
| 3. Я во всем ценю чистоту и порядок | -2 -1 0 1 2 | Иногда я позволяю себе быть неряшливым |
| 4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться | -2 -1 0 1 2 | «Мелочи жизни» меня не тревожат |
| 5. Все новое вызывает у меня интерес | -2 -1 0 1 2 | Часто новое вызывает у меня раздражение |
| 6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит | -2 -1 0 1 2 | Я человек спокойный и не люблю суетиться |
| 7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем людям | -2 -1 0 1 2 | Я не всегда и не со всеми дружелюбный человек |
| 8. Моя комната всегда аккуратно прибрана | -2 -1 0 1 2 | Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком |
| 9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков | -2 -1 0 1 2 | Я не обращаю внимания на мелкие проблемы |
| 10. Мне нравятся неожиданности | -2 -1 0 1 2 | Я люблю предсказуемость событий |
| 11. Я не могу долго оставаться в неподвижности | -2 -1 0 1 2 | Мне не нравится быстрый стиль жизни |
| 12. Я тактичен по отношению к другим людям | -2 -1 0 1 2 | Иногда в шутку я задеваю самолюбие других |
| 13. Я методичен и пунктуален во всем | -2 -1 0 1 2 | Я не очень обязательный человек |
| 14. Мои чувства легко | -2 -1 0 1 2 | Я редко тревожусь и редко |

уязвимы и ранимы

чего-либо боюсь

- | | | |
|---|-------------|--|
| 15. Мне не интересно, когда
ответ ясен заранее | -2 -1 0 1 2 | Я не интересуюсь вещами,
которые мне не понятны |
| 16. Я люблю, чтобы другие
быстро выполняли мои
распоряжения | -2 -1 0 1 2 | Я не спеша выполняю
чужие распоряжения |
| 17. Я уступчивый и
склонный к компромиссам
человек | -2 -1 0 1 2 | Я люблю поспорить с
окружающими |
| 18. Я проявляю
настойчивость, решая
трудную задачу | -2 -1 0 1 2 | Я не очень настойчивый
человек |
| 19. В трудных ситуациях я
весь сжимаюсь от
напряжения | -2 -1 0 1 2 | Я могу расслабиться в
любой ситуации |
| 20. У меня очень живое
воображение | -2 -1 0 1 2 | Я всегда предпочитаю
реально смотреть на мир |
| 21. Мне часто приходится
быть лидером, проявлять
инициативу | -2 -1 0 1 2 | Я скорее подчиненный, чем
лидер |
| 22. Я всегда готов оказать
помощь и разделить чужие
трудности | -2 -1 0 1 2 | Каждый должен уметь
позаботиться о себе |
| 23. Я очень старательный во
всех делах человек | -2 -1 0 1 2 | Я не очень усердную на
работе |

24. У меня часто выступает холодный пот и дрожат руки	-2	-1	0	1	2	Я редко испытывал напряжение, сопровождаемое дрожью в теле
25. Мне нравится мечтать	-2	-1	0	1	2	Я редко увлекаюсь фантазиями
26. Часто случается, что я руковожу, отдаю распоряжения другим людям	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю, чтобы кто-то другой брал в свои руки руководство
27. Я предпочитаю сотрудничать с другими, чем соперничать	-2	-1	0	1	2	Без соперничества общество не могло бы развиваться
28. Я серьезно и прилежно отношусь к работе	-2	-1	0	1	2	Я стараюсь не брать дополнительные обязанности на работе
29. В необычной обстановке я часто нервничаю	-2	-1	0	1	2	Я легко привыкаю к новой обстановке
30. Иногда я погружаюсь в глубокие размышления	-2	-1	0	1	2	Я не люблю тратить свое время на размышления
31. Мне нравится общаться с незнакомыми людьми	-2	-1	0	1	2	Я не очень общительный человек
32. Большинство людей добры от природы	-2	-1	0	1	2	Я думаю, что жизнь делает некоторых людей злыми
33. Люди часто доверяют мне ответственные дела	-2	-1	0	1	2	Некоторые считают меня безответственным

34. Иногда я чувствую себя
одиноко, тоскливо и все валится из рук -2 -1 0 1 2 Часто, что-либо делая, я так увлекаюсь, что забываю обо всем
35. Я хорошо знаю, что такое красота и элегантность -2 -1 0 1 2 Мое представление о красоте такое же, как и у других
36. Мне нравится приобретать новых друзей и знакомых -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся -2 -1 0 1 2 Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе -2 -1 0 1 2 Иногда я пренебрегаю своими обязанностями
39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе -2 -1 0 1 2 У меня очень редко бывает мрачное настроение
40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени -2 -1 0 1 2 Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными
41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю уединение
42. Большинство людей честные, и им можно доверять -2 -1 0 1 2 Иногда я отношусь подозрительно к другим людям
43. Я обычно работаю -2 -1 0 1 2 Люди часто находят в моей

добросовестно						работе ошибки
44. Я легко впадаю в депрессию	-2	-1	0	1	2	Мне невозможно испортить настроение
45. Настоящее произведение искусства вызывает у меня восхищение	-2	-1	0	1	2	Я редко восхищаюсь совершенством настоящего произведения искусства
46. «Болея» на спортивных соревнованиях, я забываю обо всем	-2	-1	0	1	2	Я не понимаю, почему люди занимаются опасными видами спорта
47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми	-2	-1	0	1	2	Иногда мне нет дела до интересов других людей
48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю принимать решения быстро
49. У меня много слабостей и недостатков	-2	-1	0	1	2	У меня высокая самооценка
50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние	-2	-1	0	1	2	Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я
51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю избегать опасных ситуаций
52. Радость других я разделяю как собственную	-2	-1	0	1	2	Я не всегда разделяю чувства других людей

53. Я обычно контролирую свои чувства и желания -2 -1 0 1 2 Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя -2 -1 0 1 2 Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь содержательнее -2 -1 0 1 2 Я редко обращаю внимание на чужие переживания
56. Мне нравятся карнавальные шествия и демонстрации -2 -1 0 1 2 Мне не нравится находиться в многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять -2 -1 0 1 2 Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить -2 -1 0 1 2 Иногда я покупаю вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком -2 -1 0 1 2 Обычно я чувствую себя нужным человеком
60. Я легко «вживаюсь» в переживания вымышленного героя -2 -1 0 1 2 Приключения киногероя не могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание -2 -1 0 1 2 Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей

62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать -2 -1 0 1 2 Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую -2 -1 0 1 2 Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и падения настроения -2 -1 0 1 2 Обычно у меня ровное настроение
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми -2 -1 0 1 2 Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного пола -2 -1 0 1 2 Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком
67. Я всегда стараюсь быть добрым и внимательным с каждым человеком -2 -1 0 1 2 Некоторые люди думают, что я самонадеянный и эгоистичный
68. Перед путешествием я намечаю точный план -2 -1 0 1 2 Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы
69. Мое настроение легко меняется на противоположное -2 -1 0 1 2 Я всегда спокоен и уравновешен
70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра -2 -1 0 1 2 Жизнь – это опыт, передаваемый последующим поколениям

71. Мне нравится выглядеть вызывающе -2 -1 0 1; 2 В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой
72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим -2 -1 0 1 2 Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами
73. Я точно и методично выполняю свою работу -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю «плыть по течению», доверяя своей интуиции
74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу -2 -1 0 1 2 Меня трудно вывести из себя
75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое -2 -1 0 1 2 Я не хотел бы ничего в себе менять