МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО ІТ СПЕЦІАЛІСТА В УКРАЇНІ**

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0534
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Ханов Олександр Олександрович
Керівник: д-р пед. наук, професор кафедри психології, проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи Гура О. І.
Рецензент: к. психол. н., доцент кафедри психології Гредінарова О.М.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

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

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ
Ханову Олександру Олександровичу

1. Тема роботи: Психологічний портрет сучасного ІТ спеціаліста в Україні
керівник роботи Гура О.І., д-р пед. наук, професор кафедри психології, проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи
затверджені наказом ЗНУ від «02»10 2025 року №1394-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні данні до роботи – аналіз сучасної науково-психологічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: дослідити процес змін у професійній та життєвій стратегії сучасних ІТ-спеціалістів; визначити, які чинники (робоче навантаження, формат зайнятості, динаміка ринку, міграційні тенденції тощо) впливають на рівень професійного вигорання та стресостійкість; дослідити роль родини та близького оточення у підтримці кар'єрного розвитку; визначити роль професійної спільноти та корпоративної культури в адаптації й зростанні фахівця; розробити практичні рекомендації для керівників, HR-фахівців та колег щодо підтримки ІТ-спеціалістів у формуванні стійкої та здорової професійної стратегії.
5. Перелік графічного матеріалу: 5 таблиць.

6.Консультанти розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Гура О. І., професор		
Розділ 1	Гура О. І., професор		
Розідл 2	Гура О. І., професор		
Висновки	Гура О. І., професор		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

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

Студент _____ О. О. Ханов

Керівник роботи _____ О. І. Гура

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 52 сторінки, 35 джерел, 5 таблиць.

Об’єкт дослідження – психологічні та професійні особливості сучасних ІТ-спеціалістів в Україні.

Предмет дослідження – особистісні характеристики, мотиваційні та адаптаційні ресурси ІТ-спеціалістів, що впливають на їх ефективність, професійний розвиток та стійкість до професійного вигорання.

Мета роботи – виявити ключові особистісні та професійні чинники, які формують портрет сучасного ІТ-спеціаліста в Україні, та визначити, як підтримка цих фахівців може зменшувати ризики вигорання та сприяти їх ефективності й професійному розвитку.

Концептуальна гіпотеза дослідження – особистісний портрет сучасного ІТ-спеціаліста в Україні значною мірою визначається його професійними та психологічними характеристиками, а також умовами роботи, що впливають на ефективність і ризик професійного вигорання.

Методи дослідження: аналіз, синтез, дедуктивний метод, синтетичний метод для узагальнення ідей, аналітичний метод для аналізу джерел різних наукових галузей, опитувальник BFI-10, методика визначення типів професійної мотивації, методика «Індикатор копінг-стратегій»

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному підході до вивчення особистості ІТ-спеціаліста в Україні, що поєднує аналіз психологічних рис, професійної ефективності та умов праці в умовах кризових обставин.

Галузь використання: організаційна психологія, психологія управління.

ІТ-СПЕЦІАЛІСТИ, ПРОФЕСІЙНА СТРАТЕГІЯ, МОТИВАЦІЯ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА СПІЛЬНОТА, КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, АДАПТАЦІЯ, РОБОЧЕ НАВАНТАЖЕННЯ, КАР’ЄРНИЙ РОЗВИТОК.

SUMMARY

Hanov O. O. Psychological portrait of a modern IT specialist in Ukraine.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (35 items). The qualifying work volume is 56 pages long, 52 of them – main text. There are 5 tables.

The modern IT sector in Ukraine is rapidly developing and plays a key role in the country's economy. Despite the challenges posed by the war, it remains one of the most resilient and dynamic areas of economic activity, ensuring financial stability and supporting Ukraine's international image as a technologically advanced nation. Understanding the psychological and professional characteristics of IT specialists-their needs, motivation, stress factors, and burnout risks-is crucial for creating effective working conditions, maintaining productivity, and retaining valuable talent.

Object of the study – psychological and professional characteristics of modern IT specialists in Ukraine.

Subject of the study – personal traits, motivational factors, and adaptation resources of IT specialists that influence their effectiveness, professional development, and resilience to burnout.

Purpose of the work – to identify the key personal and professional factors that shape the portrait of a modern IT specialist in Ukraine, and to determine how supporting these professionals can reduce burnout risks and enhance their efficiency and professional growth.

The research tasks are:

1. To analyze the features of the modern IT market of Ukraine and the social context of work of IT specialists.

2. To identify key personal and professional factors that affect work efficiency and motivation.

3. To investigate the role of the team environment and corporate culture in the professional development of IT specialists.

4. To study the impact of motivation and self-regulation factors on productivity and psychological well-being.

5. To develop practical recommendations for supporting IT specialists to maintain their productivity and prevent professional burnout.

Chapter 1 «Theoretical and methodological principles of researching the personality of modern it specialists in ukraine» provides theoretical analysis of the features of the modern IT market of Ukraine and the social context of work of IT specialists

In the Chapter 2 «Empirical study of the personal portrait of a modern it specialist in ukraine» explains the design, methods results and recommendation of research.

Key words: it specialists, professional strategy, motivation, stress resilience, professional community, corporate culture, adaptation, workload, career development.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУЧАСНИХ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УКРАЇНІ 11
1.1. ІТ-сфера в Україні: соціальний контекст та потреби ринку 11
1.2. Професійна діяльність та її психологічні аспекти 17
1.3. Психологічні та особистісні характеристики ІТ-фахівців 26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПОРТРЕТА СУЧАСНОГО ІТ-СПЕЦІАЛІСТА В УКРАЇНІ 35
2.1. Організація і методи дослідження 35
2.2. Аналіз результатів дослідження та їх інтерпретація 40
ВИСНОВКИ 51
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасна ІТ-сфера в Україні переживає активний розвиток і займає ключову роль у формуванні економіки країни. Незважаючи на складні умови, пов’язані з війною, український ІТ-сектор залишається одним із найстійкіших та найдинамічніших напрямків економічної діяльності. Він забезпечує не лише фінансову стабільність, а й підтримку міжнародного іміджу України як технологічно розвиненої держави.

У цих умовах особливо важливо розуміти, якими є психологічні та професійні особливості ІТ-спеціалістів, адже саме вони є основним ресурсом цієї сфери. Розуміння їх потреб, мотивації, факторів стресу та ризиків професійного вигорання дозволяє створювати ефективні умови праці, підтримувати продуктивність та запобігати втраті цінних кадрів.

Об’єкт дослідження – психологічні та професійні особливості сучасних ІТ-спеціалістів в Україні.

Предмет дослідження – особистісні характеристики, мотиваційні та адаптаційні ресурси ІТ-спеціалістів, що впливають на їх ефективність, професійний розвиток та стійкість до професійного вигорання.

Мета роботи – виявити ключові особистісні та професійні чинники, які формують портрет сучасного ІТ-спеціаліста в Україні, та визначити, як підтримка цих фахівців може зменшувати ризики вигорання та сприяти їх ефективності й професійному розвитку.

Концептуальна гіпотеза дослідження – особистісний портрет сучасного ІТ-спеціаліста в Україні значною мірою визначається його професійними та психологічними характеристиками, а також умовами роботи, що впливають на ефективність і ризик професійного вигорання.

Емпіричні гіпотези:

- Люди, які обирають працювати в ІТ-індустрії, відкриті до нового досвіду.

- Головним мотиватором для людей в ІТ є грошове винагородження.

- Люди, які працюють в ІТ, схильні обирати копінг-стратегії, орієнтовані на вирішення проблем.

- Чим вищий рівень екстраверсії у ІТ-спеціалістів, тим більше вони схильні обирати копінг, що ґрунтується на пошуку соціальної підтримки.

- Негативна мотивація є найменш ефективною для ІТ-спеціалістів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати особливості сучасного ІТ-ринку України та соціальний контекст праці ІТ-спеціалістів.

2. Визначити ключові особистісні та професійні чинники, які впливають на ефективність роботи і мотивацію.

3. Дослідити роль командного середовища та корпоративної культури у професійному розвитку ІТ-спеціалістів.

4. Вивчити вплив мотивації та факторів саморегуляції на продуктивність та психологічне благополуччя.

5. Розробити практичні рекомендації щодо підтримки ІТ-спеціалістів для збереження їх продуктивності та запобігання професійному вигоранню.

Методи дослідження:

Теоретичні: для проведення емпіричного дослідження ми використовували аналіз, синтез, дедуктивний метод, синтетичний метод для узагальнення ідей, аналітичний метод для аналізу джерел різних наукових галузей.

Емпіричні: для проведення емпіричного дослідження були обрані такі психодіагностичні методики:

- Опитувальник BFI-10 (Big Five Inventory-10) Сердюк О.О. та Базима Б.О.
- Методика визначення типів професійної мотивації (К. Замфір в українській адаптації А. Реана)
- Методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана (адаптація Н.А.Сирота і В.М. Ялтонский)

Математико-статистичні:

- кореляційний аналіз був проведений за методом Спірмена.

Узагальнення результатів відбувалося за допомогою інтерпретаційних методів.

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному підході до вивчення особистості ІТ-спеціаліста в Україні, що поєднує аналіз психологічних рис, професійної ефективності та умов праці в умовах кризових обставин.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів для розробки програм підтримки ІТ-спеціалістів, спрямованих на запобігання професійному вигоранню, підвищення ефективності та збереження психологічного благополуччя працівників ІТ-сфери.

Структура, зміст та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, 2 розділів, 5 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (у кількості 35 джерел). Загальний обсяг роботи містить 52 сторінки друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУЧАСНИХ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УКРАЇНІ

1.1 ІТ-сфера в Україні: соціальний контекст та потреби ринку

Українська ІТ-індустрія за останні 10–15 років демонструє вражаючі темпи розвитку та займає важливе місце серед провідних секторів економіки країни. Це пов’язано з тим, що ІТ-сфера поєднує високу додану вартість, експортний потенціал та значний соціальний ефект, забезпечуючи працевлаштування для тисяч висококваліфікованих спеціалістів. Сектор включає різні напрямки діяльності, зокрема розробку програмного забезпечення, веб- та мобільних додатків, кібербезпеку, штучний інтелект, великі дані та хмарні технології, що забезпечує широкий спектр можливостей для професійного зростання та розвитку інноваційних стартапів [3].

Соціальний контекст розвитку ІТ-сфери в Україні визначається низкою чинників. По-перше, галузь активно інтегрується у міжнародні ринки, залучаючи замовників з США, Європи та Азії, що підвищує вимоги до кваліфікації українських фахівців та стимулює професійний розвиток. По-друге, ІТ-компанії демонструють високу стійкість до економічних криз та нестабільності, що особливо важливо в умовах війни. Під час збройного конфлікту ІТ-сектор залишився однією з небагатьох галузей, які продовжували працювати та забезпечувати надходження валюти в економіку країни. Це підтверджує стратегічну роль ІТ-індустрії як фактору економічної стабільності та розвитку національної економіки [3].

Крім того, ІТ-сфера виконує важливу соціальну функцію, створюючи нові робочі місця для молоді та висококваліфікованих спеціалістів, стимулюючи розвиток освіти та професійної підготовки, а також сприяючи

формуванню нового типу професійної культури, орієнтованої на командну роботу, гнучкість та здатність до самостійного прийняття рішень. Популярність дистанційної роботи та фрілансу у секторі ІТ дозволяє не лише утримувати фахівців всередині країни, а й інтегрувати українських спеціалістів у глобальні проєкти, що підвищує конкурентоспроможність та рівень професійної майстерності.

Особливу увагу слід приділити розвитку стартап-екосистеми та інноваційних кластерів у великих містах України, таких як Київ, Львів, Харків, Одеса та Дніпро. Тут формується унікальне середовище, яке поєднує технічні знання, креативність та підприємницькі навички, створюючи основу для розвитку високотехнологічних продуктів і послуг. Такий соціальний контекст визначає специфіку професійного середовища ІТ-спеціаліста в Україні, де поряд із професійною експертизою великого значення набувають навички адаптації, саморегуляції та здатність працювати в умовах високої динаміки та невизначеності.

Важливим аспектом є й те, що українська ІТ-індустрія не лише орієнтована на комерційний результат, а й формує соціально-відповідальне середовище. ІТ-компанії активно підтримують ініціативи в сфері освіти, розвитку талантів та благодійності, що підкреслює значення сфери для соціальної стабільності. Це, в свою чергу, створює додаткові умови для формування позитивного психологічного клімату серед працівників та стимулює їхню мотивацію до саморозвитку та професійного вдосконалення.

Український ІТ-сектор характеризується високою концентрацією молодих, освічених та технічно підготовлених спеціалістів. Більшість працівників галузі мають вищу освіту у сфері інформаційних технологій, інженерії, математики або суміжних технічних дисциплін. Демографічно сектор представлений переважно особами віком від 22 до 35 років, що обумовлює високу мобільність, готовність до навчання та адаптації до швидких змін у технологічному середовищі. Гендерний склад ІТ-сфери традиційно характеризується переважанням чоловіків, хоча останніми

роками спостерігається поступове збільшення частки жінок у галузі. За даними різних досліджень, частка жінок серед IT-спеціалістів становить близько 20–25%, що поступово змінюється завдяки розвитку освітніх програм, ініціатив у сфері інклюзії та професійних спільнот, орієнтованих на підтримку жінок у технологічній сфері. Жінки переважно представлені у ролях тестувальниць, аналітиків даних, UI/UX-дизайнерок, хоча останнім часом зростає кількість жінок-розробниць і керівниць команд [2].

Соціально IT-працівники в Україні відзначаються високою професійною самоідентифікацією та орієнтацією на результат. Для більшості характерні прагнення до кар'єрного зростання, розвитку власних навичок і участі у міжнародних проєктах. Одночасно IT-спеціалісти демонструють високий рівень самоорганізації та автономності у роботі, що робить їх особливо цінними у гнучких та дистанційних форматах праці. В умовах війни соціальний аспект праці набуває додаткового значення: співробітники цінують стабільність роботодавця, безпеку робочого середовища та можливість віддаленої роботи.

Економічні особливості працівників IT-сфери в Україні відображаються у високому рівні доходів порівняно з іншими галузями та формують стабільність професійного середовища. IT-індустрія забезпечує працівників стабільною заробітною платою, бонусами та соціальними пакетами, що сприяє професійному зростанню та довгостроковому утриманню кадрів. Значна частина спеціалістів працює на міжнародні компанії або у форматі аутсорсингу, отримуючи доходи в іноземній валюті, що підвищує фінансову стабільність і дозволяє інвестувати у власний професійний розвиток, навчання та інноваційні проєкти.

Середня заробітна плата IT-фахівців значно перевищує середній рівень доходів по країні, що відображає високий попит на кваліфікованих спеціалістів та економічну цінність їхніх знань і навичок. Водночас за останні роки в Україні сформувався позитивний та престижний імідж IT-спеціалістів. Професія стала бажаною для багатьох молодих людей, адже

поєднує високий рівень доходу, соціальний статус і можливість стабільної кар'єри навіть в умовах економічної та політичної нестабільності. Для українського суспільства ІТ-сфера сприймається як один із небагатьох безпечних та легальних шляхів отримання високого доходу, що робить її особливо привабливою та стимулює загальний розвиток індустрії, формуючи позитивний цикл професійної мотивації.

Важливу роль у формуванні ІТ-сфери в Україні відіграють як глобальні, так і локальні фактори. Глобалізація ринку ІТ-послуг та міжнародна інтеграція стимулюють підвищення стандартів підготовки фахівців, впровадження сучасних технологій та участь у глобальних проєктах, що підвищує професійну майстерність і конкурентоспроможність українських спеціалістів. Швидкий технологічний прогрес, поява нових напрямків, таких як штучний інтелект, блокчейн, хмарні сервіси та аналітика великих даних, створює потребу у постійному навчанні, освоєнні сучасних мов програмування, нових фреймворків та розвитку «soft skills», зокрема комунікацій, тайм-менеджменту та здатності ефективно працювати у віддалених мультикультурних командах [3].

Локальні фактори, зокрема висока конкуренція на українському ІТ-ринку, додають додатковий тиск на спеціалістів і компанії. Щоб залишатися конкурентоспроможними та підтримувати стабільну позицію на ринку, ІТ-фахівці змушені постійно вдосконалювати свої навички, відслідковувати актуальні тренди та впроваджувати нові підходи у роботі. Ця потреба у безперервному розвитку стимулює прагнення до інновацій, професійного навчання та активної участі у міжнародних проєктах. В результаті формується специфічний профіль українського ІТ-спеціаліста як людини мобільної, адаптивної та орієнтованої на постійне самовдосконалення, здатної ефективно працювати в умовах високої конкуренції та динамічного технологічного середовища.

Глобальна конкуренція стимулює високі стандарти професійної підготовки та ефективності роботи. Українські ІТ-спеціалісти активно

інтегруються у міжнародні команди, виконуючи проєкти для зарубіжних замовників, що підвищує вимоги до комунікативних навичок, знання англійської мови та здатності працювати у мультикультурному середовищі. Водночас робота з міжнародними замовниками створює можливості для отримання високого доходу у валюті, що формує фінансову стабільність працівників та стимулює професійний розвиток [11].

Локальні фактори розвитку ІТ-сфери тісно пов’язані із соціально-економічними та політичними умовами України. Економічна нестабільність, коливання курсу національної валюти та обмеженість ресурсів змушують ІТ-компанії шукати нові шляхи ефективного управління персоналом, оптимізації робочих процесів та залучення інвестицій. В умовах військового конфлікту особлива увага приділяється забезпеченню безпеки працівників, гнучким форматам роботи та підтримці психологічного благополуччя. ІТ-сфера, попри зовнішні виклики, демонструє стійкість, залишаючись одним із ключових секторів економіки, що підтримує валютні надходження та забезпечує робочі місця навіть у кризових умовах.

Не менш важливим локальним фактором є рівень освіти та доступність висококваліфікованих кадрів. Українська система підготовки ІТ-фахівців активно розвивається, однак потреба у спеціалістах перевищує пропозицію, що створює високий попит на молодих та досвідчених програмістів, аналітиків даних, тестувальників та фахівців з кібербезпеки. Ця ситуація стимулює розвиток корпоративного навчання, внутрішніх програм підвищення кваліфікації, участі у хакатонах та професійних конференціях, що дозволяє працівникам залишатися конкурентоспроможними на ринку.

Взаємодія глобальних та локальних факторів формує унікальні умови для розвитку ІТ-сфери в Україні. Високі вимоги до професійної майстерності, здатності до швидкої адаптації, комунікативних навичок і стресостійкості створюють специфічний психологічний та професійний профіль українського ІТ-спеціаліста. При цьому глобальні тенденції, такі як аутсорсинг, дистанційна робота та міжнародні проекти, поєднуються з

локальними викликами – соціально-політичною нестабільністю, економічними обмеженнями та потребою у збереженні висококваліфікованих кадрів.

В Україні ІТ-сфера швидко розвивається і відіграє ключову роль у формуванні економіки, незважаючи на складні умови війни. У 2021 році близько 1 200 закладів вищої освіти надавали освітні послуги, понад 300 з них готували ІТ-спеціалістів різних напрямів, випускаючи щорічно близько 16–17 тисяч бакалаврів. У 2022 році кількість випускників зменшилася через повномасштабне вторгнення, адже частина студентів призупинила навчання, а в 2023 році на бакалаврат було зараховано понад 24 тисячі студентів.

Формальна освіта не завжди покриває потреби ІТ-галузі, тому велика частина фахівців отримує додаткову підготовку в ІТ-школах та на курсах. Більше 50% спеціалістів мають додаткову освіту, а 20–30% взагалі не здобували формальної ІТ-освіти, переходячи в галузь з інших напрямів. Через слабке регулювання цих курсів існують ризики низького рівня знань та перенасичення ринку некваліфікованими кадрами.

Війна спричинила значні зміни на ринку ІТ. Багато компаній втратили висококваліфікованих працівників, включно з топ-менеджерами та senior-інженерами, а від 17% до 20% спеціалістів виїхали за кордон. Цей відтік продовжувався у 2022–2023 роках через високий попит на висококваліфікованих кадрів у країнах ОЕСР, де пропонують кращі умови праці, соціальне та медичне забезпечення і вищі зарплати.

Внаслідок цього компанії почали заміщати втрачені кадри, а ринок праці зазнав підвищення вимог до знань і навичок спеціалістів. Також змінився формат роботи: близько 64% ІТ-спеціалістів були змушені переїхати, а понад 75% працівників працюють віддалено.

В умовах війни ключовим завданням для ІТ-сектору є створення сприятливого економічного середовища, забезпечення доступу до якісних кадрів і безпечних умов праці. Втрата висококваліфікованих спеціалістів вимагає активної роботи над поповненням галузі новими кадрами та

розвитку soft skills, таких як критичне мислення, командна робота та гнучкість. Перекваліфікація і додаткова освіта стають важливим інструментом збереження кадрового потенціалу та підтримки стабільності ІТ-індустрії в Україні.

1.2 Професійна діяльність та її психологічні аспекти

Професійна діяльність є однією з ключових сфер життєдіяльності людини, яка визначає не лише економічну стабільність, але й формує соціальний статус, самоідентичність та особистісний розвиток. Вона охоплює систему діяльності, що спрямована на досягнення певних професійних цілей, використання спеціальних знань і навичок, а також взаємодію з колегами, клієнтами та організаційними структурами. У контексті ІТ-сфери професійна діяльність набуває специфічних рис, зумовлених швидким технологічним прогресом, високою конкуренцією на ринку праці та міжнародною інтеграцією.

Специфіка професійної діяльності в ІТ проявляється у низці ключових характеристик. По-перше, ІТ-спеціалісти виконують роботу, що потребує високого рівня когнітивних і технічних компетенцій, здатності до логічного мислення, аналізу великих обсягів інформації та вирішення комплексних завдань. По-друге, робота у цій сфері часто пов’язана з високою швидкістю змін, постійним оновленням технологій, фреймворків та мов програмування, що вимагає від фахівців гнучкості та готовності до безперервного навчання. По-третє, значна частина професійної діяльності відбувається у командах або віддалено, що висуває особливі вимоги до комунікаційних навичок, самоорганізації, тайм-менеджменту та здатності працювати в умовах мультикультурного середовища.

Особливістю ІТ-професії є поєднання високої інтелектуальної напруги та творчого компоненту. Розробка програмного забезпечення, проєктування архітектури систем, аналітика даних чи дизайн користувацького інтерфейсу

вимагають не лише точності й логічного мислення, а й здатності до генерації нових ідей, нестандартного підходу та інноваційного мислення. Це формує високий рівень професійного задоволення для тих фахівців, які цінують самостійність, творчість та результативність своєї роботи [2].

Психологічні аспекти професійної діяльності в ІТ також мають суттєве значення. Високі вимоги до концентрації уваги, вирішення комплексних завдань та відповідальності за результат створюють умови для розвитку когнітивної витривалості та стресостійкості. Водночас постійне навантаження, дедлайни, висока конкуренція та необхідність швидко адаптуватися до нових технологій можуть провокувати психоемоційне перевантаження та професійне вигорання. Саме тому психологічна підтримка, розвиток навичок саморегуляції та формування здорових робочих практик стають критично важливими для збереження ефективності та благополуччя ІТ-спеціалістів.

Ще однією особливістю професійної діяльності у цій сфері є постійна взаємодія з технологічними новинками та цифровим середовищем. Фахівці активно користуються різними програмними продуктами, системами управління проєктами, комунікаційними платформами та інструментами для контролю якості, що потребує від них здатності до швидкого опанування нових технологій, концентрації на деталях та одночасного управління кількома завданнями. Ця специфіка роботи формує особливий психологічний профіль ІТ-спеціаліста, де поєднуються аналітичне мислення, креативність, висока адаптивність та стійкість до інформаційного навантаження [4].

Професійна діяльність безпосередньо впливає на розвиток особистості, формуючи когнітивні, емоційні та соціальні компетенції людини. У сфері ІТ цей вплив проявляється особливо яскраво через специфіку завдань, динаміку професійного середовища та необхідність поєднувати технічні та креативні навички. Різні типи діяльності – від програмування та аналітики даних до проектного менеджменту та дизайну користувацького інтерфейсу – формують різні набори професійних та особистісних якостей, що безпосередньо впливають на психологічний профіль фахівця.

Зокрема, технічні та аналітичні види діяльності, такі як розробка програмного забезпечення, тестування або адміністрування баз даних, сприяють розвитку логічного мислення, аналітичних здібностей та уважності до деталей. Вони формують здатність концентруватися на складних завданнях, вирішувати проблеми, опираючись на системний підхід, а також розвивають терплячість і послідовність у виконанні завдань. При цьому інтенсивне інтелектуальне навантаження стимулює розвиток когнітивної гнучкості, здатності швидко адаптуватися до нових умов та технологій.

Креативні види діяльності, такі як UI/UX-дизайн, розробка інтерфейсів чи генерація інноваційних рішень, активізують творче мислення, вміння бачити нестандартні підходи та комбінувати різні ідеї для досягнення ефективного результату. Ці види діяльності розвивають естетичне сприйняття, здатність прогнозувати реакції користувачів та враховувати їхні потреби, а також навички ефективної презентації та комунікації результатів своєї роботи [19].

Проєктна діяльність та управлінські функції у сфері ІТ формують навички стратегічного мислення, планування, управління командою та ресурсами. Фахівці, які беруть участь у комплексних проєктах, вчаться координувати роботу колег, встановлювати пріоритети, делегувати завдання та приймати відповідальні рішення. Це сприяє розвитку лідерських якостей, емоційного інтелекту та здатності до ефективної соціальної взаємодії, що особливо важливо у мультикультурних та віддалених командах.

Крім того, постійна необхідність взаємодії з технологіями та інформаційними потоками формує специфічні психологічні якості, серед яких стресостійкість, самодисципліна та здатність до самоконтролю. Робота в умовах дедлайнів та високих вимог до якості результатів формує здатність до концентрації, ефективного тайм-менеджменту та управління власним психоемоційним станом. Ці навички є невід’ємною складовою особистісного розвитку та формують професійний і психологічний профіль сучасного ІТ-спеціаліста.

Висока інтелектуальна та емоційна напруга в ІТ-сфері може призводити до професійного вигорання, зниження мотивації та ефективності роботи, а в окремих випадках – до проблем із психічним та фізичним здоров’ям. Часто це проявляється у вигляді хронічної втоми, зниження концентрації уваги, емоційної дратівливості, відчуття відстороненості від роботи та зменшення задоволення від досягнутих результатів. Тривала робота в таких умовах без належної підтримки підвищує ризик депресивних станів, тривожності та навіть соматичних захворювань, що робить управління стресом критично важливим аспектом професійного життя ІТ-спеціаліста.

Тому для забезпечення стабільної продуктивності, професійного розвитку та загального благополуччя надзвичайно важливим є розуміння механізмів мотивації та їхнього ефективного використання у професійному середовищі.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину діяти певним чином, підтримують її активність і впливають на досягнення результатів. Вона пояснює, чому людина приходить на роботу, виконує завдання ефективно або, навпаки, втрачає інтерес. Мотивація є динамічним процесом, який змінюється під впливом досвіду, умов праці та особистісних характеристик [28].

У психології виділяють кілька типів мотивації. Внутрішня мотивація виникає тоді, коли діяльність приносить задоволення сама по собі – наприклад, цікавість до вирішення складних завдань або відчуття професійного росту. Зовнішня мотивація пов’язана з винагородами чи покараннями: зарплата, бонуси, статус, уникнення штрафів. Також розрізняють соціальну мотивацію, коли стимулом виступає визнання в колективі, приналежність до групи, і мотивацію досягнення, влади чи альтруїзму за теорією МакКлелланда. Класичні дослідження мотивації провели Абрахам Маслоу (ієрархія потреб), Фредерік Герцберг (двохфакторна теорія – гігієна і мотиватори), Д. МакКлелланд, Едвард Десі

та Річард Райан (Self-Determination Theory) і Врум (теорія очікувань). Їхні висновки активно застосовуються у практиках управління персоналом [30].

Для IT-спеціалістів важливі специфічні чинники мотивації. Професійні фактори включають складність і зміст роботи, можливість вирішувати цікаві задачі, професійний розвиток через курси, сертифікації, участь у конференціях, а також чіткі кар'єрні перспективи. Матеріальні та організаційні фактори – конкурентна зарплата, бонуси, equity, гнучкий графік, дистанційна робота, якісні інструменти та ресурси для виконання завдань. Психологічні та соціальні чинники – автономія, можливість впливати на рішення, конструктивний зворотний зв'язок, культура підтримки, психологічна безпека та баланс між роботою та особистим життям. Для досвідчених фахівців (senior/long-tenured) особливо важлива внутрішня мотивація, автономія та значущий вплив на продукт і команду.

Компанії застосовують різні методи мотивації. Фінансові стимули включають конкурентні зарплати, бонуси за результат, програми опціонів і довгострокові винагороди. Розвиток і кар'єра – доступ до навчання, менторство, технічні та менеджерські траєкторії росту. Робоча культура та умови – гнучкий графік, прозорість процесів, безпечне середовище, командна взаємодія. Мотивація через зміст і вплив – цікаві задачі, участь у прийнятті рішень, участь у проектах, де результат видно та відчутний. М'які стимули та підтримка – психологічна підтримка, програми благополуччя, тимбилдинги, визнання досягнень [20].

Мотивація в IT-сфері є багаторівневою і включає матеріальний, професійний та соціальний аспекти. Матеріальний рівень мотивації передбачає не лише високу заробітну плату, бонуси та соціальні пакети, а й різноманітні стимули, які підтримують бажання працювати над складними проектами, залишатися в компанії та розвивати власні компетенції. Цей рівень мотивації забезпечує базову економічну безпеку та відчуття стабільності, що особливо важливо в умовах економічної невизначеності або високої конкуренції на ринку праці [17].

Професійний рівень мотивації пов’язаний із самореалізацією, розвитком навичок та можливістю досягати професійного визнання. У IT-сфері це може проявлятися через участь у цікавих технологічних проєктах, освоєння нових мов програмування, роботу з сучасними інструментами штучного інтелекту, аналітику великих даних або дизайн інноваційних продуктів. Саме цей аспект мотивації стимулює інтелектуальне зростання, розвиток креативності та гнучкого мислення, а також формує відчуття власної значущості та цінності внеску у спільну справу.

Соціальний аспект мотивації включає належність до команди, позитивну корпоративну культуру, підтримку колег та керівництва, а також відчуття власної значущості в робочому процесі. Можливість брати участь у спільних проєктах, обмінюватися знаннями та досвідом, отримувати зворотний зв’язок та визнання результатів своєї роботи забезпечує психологічне задоволення та зміцнює командний дух. Соціальна мотивація також допомагає IT-спеціалістам ефективно взаємодіяти у мультикультурних і віддалених командах, де здатність підтримувати конструктивну комунікацію та емоційний баланс є критичною для досягнення спільних цілей.

Ефективна мотивація здатна значно зменшити негативний вплив стресових факторів та запобігти вигоранню, підтримуючи не лише професійну ефективність, а й психоемоційне благополуччя. Багато компаній впроваджують комплексні стратегії мотивації, включаючи гнучкі умови праці, можливості для віддаленої роботи, програми наставництва, регулярний фідбек, участь у внутрішніх тренінгах та зовнішньому професійному навчанні, а також заохочення участі у міжнародних проєктах. Такі заходи дозволяють IT-спеціалістам підтримувати баланс між високим професійним навантаженням, емоційним станом та особистим життям, створюючи умови для постійного розвитку та самовдосконалення.

Професійна діяльність IT-спеціалістів і не тільки – це не просто виконання завдань, а складний психологічний процес, де перетинаються

мотивація, стресостійкість, креативність та соціальна взаємодія. Цікаво, що мозок людини в умовах роботи з інформацією постійно перемикається між «режимом розв'язання проблем» і «режимом творчості». Дослідження показують, що саме короткі перерви, де мозок займається зовсім іншими активностями – наприклад, малюванням, грою на музичному інструменті або навіть медитацією – допомагають уникнути професійного вигорання та стимулюють нестандартне мислення. Тобто ефективність роботи не завжди прямо пропорційна часу, проведеному за комп'ютером.

Також існують відмінності між країнами, які відображаються психологічно. Наприклад, у США IT-спеціалісти частіше відчувають «турбулентність кар'єри» – постійне прагнення змінювати роботу або запускати стартапи. Це підвищує рівень стресу, але одночасно стимулює гнучкість мислення і креативність. У Європі більшість працюють стабільно і довго в одній компанії, що знижує стрес, але іноді гальмує інновації. В Україні спостерігається цікава комбінація: гнучкість та бажання міжнародної кар'єри, поєднана з сильним внутрішнім мотиватором – бажання самореалізуватися і створювати щось власне, навіть за умови обмежених ресурсів [18].

У сфері IT мотивація працівників часто виходить за межі стандартних зарплат та бонусів, оскільки фахівці цієї галузі цінують креативність, автономію та можливість реалізовувати власні ідеї. Наприклад, у компанії Google відома практика так званого «20%-го часу», коли працівники мають можливість присвячувати один день на тиждень власним проєктам, які не обов'язково пов'язані з поточними завданнями компанії. Це дозволяє не лише розвивати внутрішню мотивацію, а й стимулює інноваційність і генерацію нових продуктів, як це сталося з Gmail та Google News. Такий підхід демонструє, що надання працівникам свободи у виборі проєктів може значно підвищити їхню залученість і задоволеність роботою. Інший приклад можна побачити в компанії Atlassian, де проводяться регулярні «ShipIt Days» – 24-годинні марафони, під час яких команди можуть реалізувати будь-яку

ідею, що приходить у голову. Після закінчення марафону проєкти презентуються керівництву та колегам, і найцікавіші отримують можливість розвиватися далі. Це не лише стимулює творчість, а й формує культуру відкритості та взаємного визнання досягнень.

Ще один цікавий кейс стосується компанії Spotify, яка активно використовує гейміфікацію у внутрішніх процесах. Працівники отримують бали та рівні за участь у командних хакатонах, реалізацію нових ідей або навчання новим технологіям. Ці бали можна обмінювати на внутрішні привілеї чи корпоративні бонуси, що створює додатковий стимул до активності та розвитку. Крім того, Spotify робить акцент на гнучкій системі робочого часу і дистанційній роботі, що дозволяє працівникам поєднувати професійні завдання з особистими інтересами, зменшуючи рівень стресу та підвищуючи задоволеність від роботи. У стартапах, таких як Basecamp, практикують «літні сесії без зустрічей» та «тижні без емейлів», коли працівники можуть повністю зосередитися на власних завданнях або проєктах, що підвищує концентрацію та зменшує вигорання [18].

Ще один психологічний нюанс – coping-стратегії.

Копінг-стратегії – це індивідуальні способи подолання стресу, які людина використовує для збереження психологічної рівноваги та відновлення контролю над ситуацією. У сучасній психології копінг розглядається не як одноразова реакція, а як постійно змінний процес: людина оцінює подію, визначає, наскільки вона загрозлива, перевіряє свої ресурси та обирає найбільш доступний спосіб реагування. Це можуть бути як раціональні дії (вирішити проблему, знайти інформацію, змінити стратегічний план), так і емоційні механізми (зниження напруги, перегляд ставлення до події). До копінгу також входять поведінкові форми уникнення, пошук соціальної підтримки або переключення уваги. Дослідженням цього феномену займаються як класичні, так і сучасні психологи, зокрема Р. Лазарус і С. Фолкман, які визначили копінг як динамічний процес когнітивних та поведінкових зусиль людини для подолання стресових вимог,

що перевищують її ресурси [23]. Крім того, дослідження копінг-стратегій проводять Дж. Бонанно, Е. Манчіні та П. Вонг, які розширюють розуміння адаптивних і неадаптивних механізмів реагування на стрес у різних соціальних та професійних контекстах.

У професіях з високим рівнем інтелектуального навантаження, зокрема в ІТ-сфері, копінг-стратегії відіграють критичну роль. Саме вони визначають, чи зможе фахівець зберегти продуктивність у ситуації дедлайнів, технічної невизначеності, швидких змін вимог, роботи під тиском клієнтів, тривалих онлайн-комунікацій та часто розмитих робочих меж. В умовах, коли навантаження може різко зростати, а завдання часто виходять за межі передбачуваного, ефективні механізми подолання стресу стають одним із ключових професійних ресурсів.

Зв’язок між копінг-стратегіями та особистісними рисами ІТ-спеціаліста є прямим і добре простежуваним. Риси «Великої п’ятірки» визначають не тільки поведінкові схильності, але й типові способи реагування на стрес. Так, висока сумлінність корелює з проблемно-орієнтованим копінгом: такі фахівці структуровані, організовані та частіше намагаються впорядкувати хаос через планування. Низька емоційна стабільність (висока нейротичність) пов’язана з емоційно-орієнтованими реакціями, уникненням, прокрастинацією та ризиком хронічної тривоги. Екстраверти мають більшу ймовірність шукати соціальну підтримку й активніше залучатися до командної взаємодії, тоді як інтроверти можуть покладатися більше на внутрішні ресурси або уникальні стратегії. Відкритість до досвіду забезпечує гнучкість мислення, здатність адаптуватися до нових вимог, застосовувати нестандартні рішення й швидше перебудовувати власну поведінку. Доброта (агріабельність) визначає готовність до співпраці й позитивні міжособистісні копінг-механізми.

Це означає, що аналіз копінг-стратегій має бути невід’ємною частиною дослідження особистісного портрету ІТ-фахівця. Лише оцінюючи поєднання рис і способів подолання стресу, можна описати, чого очікувати від спеціаліста в умовах високих навантажень, як він буде реагувати на кризи,

які фактори підвищують ризик вигорання, а які – навпаки, підтримують стійкість. У сучасному ІТ-середовищі, де зміни відбуваються швидше, ніж у більшості інших сфер, саме копінг-стратегії дозволяють розрізняти тимчасові труднощі та критичні ризики, підтримувати баланс між роботою та життям і зберігати ефективність навіть у тривалому стресі.

Таким чином, професійна діяльність – це не просто технічні навички та завдання. Психологія роботи проявляється у балансі між внутрішньою мотивацією, соціальною взаємодією, ефективними coping-стратегіями та вмінням «піймати» стан flow. І тут криється один із цікавих парадоксів: справжній професіонал – це не той, хто довше сидить за комп'ютером, а той, хто вміє балансувати роботу, відпочинок, соціальну підтримку і постійно тренувати свій мозок на ефективне вирішення проблем.

1.3 Психологічні та особистісні характеристики ІТ-фахівців

Спільнота ІТ-спеціалістів у різних країнах світу демонструє помітні відмінності, які обумовлені як соціально-економічними, так і культурними чинниками, політичною стабільністю та станом ринку праці. Порівняння Європи, США та України дає цікаву картину, яка дозволяє зрозуміти, як формуються професійні цінності, стилі комунікації та підходи до розвитку кар'єри у представників цієї галузі. У США ІТ-спільнота характеризується високим рівнем професійної мобільності та підприємницького мислення. Американські фахівці традиційно орієнтовані на результат і прагматизм: кар'єрний ріст часто асоціюється з конкретними досягненнями, ефективністю та видимими результатами проектів. Соціальні взаємодії у ІТ-спільноті США активні, але здебільшого функціональні – колеги активно обмінюються знаннями через внутрішні ком'юніті, хакатони, професійні конференції та онлайн-платформи, проте дружні зв'язки не завжди є пріоритетом. Однією з ключових рис є орієнтація на стартапи та інновації: американські ІТ-фахівці звикли ризикувати, запускати власні проекти та швидко адаптуватися до змін

ринку. Високий рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації поєднується з відносно високим рівнем зарплат та соціальних гарантій, що створює середовище для професійного зростання та реалізації творчого потенціалу [17].

У країнах Західної та Північної Європи IT-спільнота має інший характер. Тут сильніше виражена культура співпраці, балансу між роботою та особистим життям, а також соціальна захищеність. Відносини між колегами часто базуються на довірі та командній взаємодії: знання та досвід активно передаються через менторство, спільні проєкти та професійні асоціації.[23]. Європейські фахівці зазвичай менше схильні до агресивної конкуренції у кар'єрі, зате сильніше цінують стабільність, комфортні умови праці та можливості для безперервного навчання. Мотиваційні фактори тут також більше внутрішні: фокус на саморозвитку, якість роботи, баланс між роботою та особистим життям. При цьому середньостатистичний рівень зарплат у західноєвропейських країнах менше стимулює ризиковану поведінку, але компенсується сильною соціальною підтримкою, страховками та програмами розвитку співробітників. Українська IT-спільнота має свою специфіку, яка формується під впливом економічних умов, політичної нестабільності та високого попиту на фахівців на міжнародному ринку. Українські IT-спеціалісти зазвичай демонструють високий рівень технічної компетентності та швидку здатність до навчання, проте вони більш гнучкі щодо кар'єрних стратегій і часто шукають міжнародні можливості для розвитку. Соціальні взаємодії у спільноті активно проявляються онлайн: телеграм-канали, Slack-групи та локальні хакатони є ключовими платформами для обміну знаннями та підтримки. Мотиваційний профіль українських IT-фахівців поєднує високий рівень внутрішньої мотивації (самореалізація, розвиток навичок) та прагнення до фінансової стабільності через співпрацю з міжнародними компаніями. Водночас у спільноті помітна сильна культура самостійності: українські спеціалісти звикли вирішувати складні завдання самостійно, часто без структурованої корпоративної

підтримки, що відображає особливості локального ринку та недосконаліть HR-структур у деяких компаніях. Крім того, існують відмінності у віковій структурі та рівні досвіду. В США та Європі ІТ-спільнота більш зріла і структурована: більшість фахівців мають досвід роботи понад 5 років, активно включені у професійні асоціації та внутрішні освітні програми компаній. В Україні структура більш різнорідна, з високою часткою молодих спеціалістів, які швидко освоюють сучасні технології та часто працюють на міжнародному ринку віддалено. Це створює унікальний динамічний характер українського ІТ-сегменту, де важливу роль відіграють гнучкість, адаптивність та комунікаційна активність у професійних спільнотах. Загалом можна відзначити, що американська ІТ-спільнота більше орієнтована на результат і інновації, європейська – на стабільність, командну взаємодію та баланс між роботою і життям, а українська – на гнучкість, швидку адаптацію та самостійність, водночас з високим рівнем внутрішньої мотивації та прагненням до професійного росту. Відмінності у мотиваційних профілях, стилях копінгу та соціальних взаємодіях визначають специфіку кожної спільноти, що має враховуватися при формуванні програм розвитку, навчання та підтримки ІТ-фахівців у різних регіонах світу [3].

У США проводили дослідження *«Distinctive Personality Traits of Information Technology Professionals»*, у якому взяли участь 12 695 ІТ-спеціалістів. Мета дослідження полягала у порівнянні особистісних рис ІТ-фахівців із представниками інших професій на основі моделі «Великої п’ятірки» та вузьконаправлених характеристик. Результати показали, що ІТ-спеціалісти відзначаються високим рівнем доброзичливості (agreeableness) та жорсткості мислення (tough-mindedness), тоді як добросовісність (conscientiousness), емоційна стабільність, екстраверсія та оптимізм виявилися нижчими за середній рівень. Такі особливості відповідають вимогам професії, що включає складні технічні завдання та роботу в стресових умовах. Основний висновок дослідження полягає в тому, що профіль особистісних рис ІТ-спеціалістів відображає функціональну

відповідність їх професійній діяльності, що має значення при підборі, навчанні та розвитку персоналу [15].

В Індії проводили дослідження *«Factor Analysis: A Study of Personality Traits of IT Sector Executives»*, у якому за допомогою факторного аналізу виявляли домінуючі особистісні риси керівників ІТ-сектору. Найбільш вираженою рисою виявився нейротизм – схильність до переживання негативних емоцій, таких як стрес, тривога та страх, що зумовлено високим рівнем тиску та відповідальності у галузі. Другим за значущістю фактором стала відкритість до нового досвіду, що відображає креативність і готовність до впровадження інновацій. Також було зафіксовано високий рівень доброзичливості, що свідчить про командний дух, та середню вираженість екстраверсії. Добросовісність виявилася відносно низькою, що пояснюється жорсткими корпоративними рамками, які обмежують свободу творчості. Дослідження підтверджує, що адаптація до стресу та здатність до інновацій є ключовими факторами успіху топ-менеджерів у ІТ-галузі [19].

Також у США проводили дослідження *«Personality Traits and Career Satisfaction of Information Technology Professionals»*, у якому взяли участь 9 011 ІТ-спеціалістів. Дослідження базувалося на теорії кар'єрного відповідності Голланда та порівнювало особистісні риси ІТ-фахівців із рівнем задоволеності їхньою кар'єрою. Виявили п'ять ключових рис, що відрізняють ІТ-спеціалістів від представників інших професій: висока емоційна стійкість (здатність витримувати стрес), відкритість до нового досвіду, жорсткість мислення, орієнтація на обслуговування клієнта та внутрішня мотивація. При цьому добросовісність ІТ-спеціалістів виявилася нижчою за середній рівень, що пояснюється непередбачуваністю та свободою у професійній діяльності. Задоволеність кар'єрою позитивно корелювала з екстраверсією, оптимізмом, наполегливістю та старанністю у роботі. Результати підкреслюють важливість стресостійкості та відкритості до нового для успіху в ІТ-галузі, а також спростовують стереотип про низьку комунікабельність ІТ-спеціалістів [11].

В Європі проводили дослідження *«Virtual Teams Are Here to Stay: How Personality Traits Influence Performance»,* яке зосереджувалося на впливі особистісних рис, таких як нейротизм, на ефективність роботи у віртуальних командах, що характерні для IT-галузі. Результати показали, що високий рівень нейротизму пов'язаний із підвищеною чутливістю до стресу та зниженням продуктивності, особливо у розподілених командах із обмеженою живою взаємодією. Дослідження підкреслює важливість адаптивності та емоційної стійкості для успішного виконання завдань в умовах віддаленої роботи та високого темпу змін у IT-секторі [34].

У Словаччині проводили дослідження *«Motivation as the Pivotal Factor Influencing the Utilization of Human Capital in the IT Industry»*, у якому аналізували взаємозв'язок між мотивацією IT-спеціалістів та ефективністю використання людського капіталу. Дані збиралися з двох джерел: опитування розробників, проведеного на платформі Stack Overflow у Європі, та опитування HR-менеджерів IT-компаній зі Словаччини. Виявлено, що приблизно 57% розробників задоволені своєю роботою, проте існує значний потенціал для підвищення мотивації та загального задоволення. Основними чинниками мотивації при виборі роботи є технологічний стек (мови програмування, фреймворки), умови оплати та можливості професійного розвитку. Найважливішими корпоративними пільгами для IT-спеціалістів були зарплата, медичне страхування, сучасне обладнання та бюджет на навчання. Опитування HR-менеджерів показало, що найчастіше компанії впроваджують гнучкий графік роботи та бонусну систему, проте потенційно важливі для мотивації пункти, такі як можливості навчання та розвитку, часто недооцінюються. Статистичний аналіз свідчить, що задоволеність і мотивація значно варіюють залежно від країни, при цьому рівень задоволеності вищий у Західній Європі. Основні рекомендації для менеджерів полягають у приділенні більшої уваги професійному розвитку та навчанню працівників, а також у врахуванні індивідуальних потреб різних типів особистості для підвищення мотивації та утримання талантів у компанії [20].

Класичне дослідження *«Motivations and behaviors of software professionals»* (2000 р.), яке провели в США присвячене вивченню мотивів роботи програмістів та фахівців із розробки програмного забезпечення. Дослідження порівнювало зовнішню (extrinsic) та внутрішню (intrinsic) мотивацію. Результати показали, що з ростом професійного досвіду зовнішня мотивація зменшується, тоді як внутрішня мотивація залишається стабільною та високою протягом усієї кар'єри IT-спеціаліста. Крім того, виявлено, що ті, хто займається програмуванням як хобі, мають сильнішу внутрішню мотивацію. Дослідження підкреслює значення внутрішнього задоволення від саморозвитку та вирішення складних завдань для залучення та утримання IT-кадрів [30].

Дослідження «*A Study of Factors Associated with Employee Motivation in IT Companies»,* проведене у різних регіонах, включаючи Європу та Індію, показало, що для працівників IT-компаній найважливішими факторами мотивації є гарантія стабільності роботи, можливості професійного розвитку, свобода приймати рішення, висока заробітна плата, кар'єрне зростання, визнання та комфортні умови праці. Було зроблено висновок, що як внутрішні чинники (саморозвиток, визнання), так і зовнішні (заробітна плата, стабільність) суттєво впливають на мотивацію, при цьому особливе значення має їх гармонійне поєднання. Найбільше цінується можливість професійного зростання та навчання, що стимулює ефективність праці та утримання талановитих спеціалістів у компанії [27].

В Європі проводили дослідження *«Features of Staff Motivation in the Field of Information Technology»*, у якому виділили вісім ключових мотивуючих факторів для IT-спеціалістів: альтруїзм, егоїзм, процес роботи, результат роботи, свобода, влада, сам процес роботи та гроші. При цьому значущість цих факторів змінюється залежно від рівня спеціаліста: для топ-менеджерів пріоритетнішими є свобода та влада, тоді як для спеціалістів середнього рівня та початківців – стабільність і заробітна плата. Результати підкреслюють необхідність диференційованого підходу до мотивації у IT-

компаніях, що дозволяє ефективніше стимулювати працівників різного рівня та підвищувати їхню залученість і продуктивність [16].

На основі численних досліджень, проведених у США, Європі, Індії та інших регіонах, можна зробити висновок, що життя та професійна діяльність IT-спеціалістів характеризуються специфічним поєднанням високих інтелектуальних і емоційних навантажень, постійної потреби в саморозвитку та адаптації до швидкоплинних технологічних змін. Водночас IT-спеціалісти відрізняються особливими рисами особистості: високою стресостійкістю, відкритістю до нового досвіду, жорсткістю мислення, внутрішньою мотивацією та орієнтацією на результат. Ці характеристики дозволяють їм ефективно працювати над складними технічними завданнями, адаптуватися до дистанційних та віртуальних команд, а також успішно інтегруватися у глобальні проєкти.

Дослідження мотиваційних факторів показують, що як внутрішні чинники – задоволення від саморозвитку, вирішення складних завдань, визнання та творчість – так і зовнішні – висока заробітна плата, стабільність роботи, бонуси, комфортні умови праці – є критично важливими для підтримки продуктивності, психологічного благополуччя та задоволеності кар'єрою IT-спеціалістів. При цьому значущість цих факторів змінюється залежно від рівня фахівця: для топ-менеджерів пріоритетними є свобода та влада, для середніх і початкових спеціалістів – стабільність та матеріальна винагорода. Відповідно, ефективна мотивація потребує диференційованого підходу та врахування індивідуальних особливостей працівників.

Дані дослідження також підкреслюють, що внутрішня мотивація, пов'язана з інтересом до професії, саморозвитком та хобі, є стабільною протягом усієї кар'єри і відіграє ключову роль у залученні та утриманні IT-кадрів. Натомість зовнішня мотивація може зменшуватися з досвідом, що вимагає від компаній додаткової уваги до підтримки професійного розвитку та створення сприятливого соціального середовища.

Стасюк М.М., спираючись на думку Б. Шнейдермана, описує психологічний портрет “ідеального” програміста як особистість, що поєднує наполегливість та ініціативність, дружній стиль взаємодії при колективній роботі, внутрішню керованість, помірний рівень збудливості для підвищення продуктивності, високий рівень мотивації для виконання складних завдань, терпимість до невизначеності та здатність приймати рішення з обмеженою інформацією, увагу до деталей, скромність і вміння працювати в стресових ситуаціях. Хоч емоційність не виділяється окремо, показники збудливості, мотивації та стресостійкості відображають її роль як у “активаційному”, так і в “мотиваційному” підходах за І. Ільїним [13].

О. В. Шнайдер, досліджуючи вигорання в ІТ-сфері, дійшла висновку, що особи, які обирають навчання та роботу в цій галузі, мають специфічні емоційні особливості, які взаємодіють із професійними вимогами. Вона відзначає, що навчальні програми здебільшого спрямовані на розвиток когнітивних здібностей і пошукової активності, тоді як професійна діяльність вимагає високого рівня емоційного інтелекту, комунікативної та соціальної компетентності. Основні складові, що визначають успішну адаптацію в ІТ, включають здатність ідентифікувати власні емоції та емоції інших, співпереживати, працювати в команді, діяти у стресових або невизначених умовах та підтримувати ефективність роботи під емоційним навантаженням. Шнайдер підкреслює, що розвиток емоційного інтелекту може стати ключовим механізмом зменшення розриву між когнітивними навичками та вимогами професії [14].

Вивчення стану, потреб та мотивації ІТ-спеціалістів у світі є надзвичайно важливим, оскільки ця галузь становить критичну частину сучасної економіки, стимулює інновації та забезпечує технологічний прогрес. Розуміння особливостей особистісного профілю, мотивації та умов праці ІТ-спеціалістів дозволяє розробляти ефективні стратегії управління персоналом, підтримувати професійний розвиток, зменшувати ризик вигорання та підвищувати загальну продуктивність, що в свою чергу сприяє стабільності та конкурентоспроможності компаній на глобальному ринку.

Висновок до розділу. Україна, як частина цивілізованого цифрового світу, створює сприятливі умови для розвитку ІТ-сфери. Високий рівень інтеграції у глобальні технологічні процеси, велика кількість кваліфікованих фахівців, конкурентний ринок та позитивний імідж професії роблять український ІТ-сектор перспективним і динамічним. Водночас активне зростання галузі супроводжується значними інтелектуальними, емоційними та мотиваційними навантаженнями на працівників, що підкреслює необхідність уважного ставлення до психологічного клімату в компаніях. Забезпечення комфортних умов праці, підтримка внутрішньої та зовнішньої мотивації, профілактика професійного вигорання та розвиток soft skills мають стати одними з пріоритетів не лише менеджменту ІТ-компаній, а й психологічної спільноти України. Психологічне благополуччя ІТ-спеціалістів прямо впливає на ефективність їхньої діяльності, інноваційність і конкурентоспроможність галузі загалом, що робить дослідження та підтримку психологічного стану цих фахівців критично важливими для розвитку української економіки і цифрового суспільства.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПОРТРЕТА СУЧАСНОГО ІТ-СПЕЦІАЛІСТА В УКРАЇНІ

2.1 Організація і методи дослідження

Емпірична частина дослідження була спрямована на визначення психологічних чинників, що впливають на професійне функціонування фахівців ІТ-сфери, зокрема їх емоційного стану, мотиваційної структури та загального психологічного благополуччя. Окрема увага приділялася вивченню того, як саме ІТ-працівники долають стрес, які стратегії вони використовують для підтримання працездатності й психічної стійкості, та як ці механізми пов’язані з ефективністю їхньої професійної діяльності. Метою дослідження було не лише описати психологічний портрет спеціалістів, але й виявити взаємозв’язки між стресом, мотивацією та благополуччям, а також сформувати практичні рекомендації щодо покращення психологічного клімату в умовах високих навантажень сучасної ІТ-індустрії.

У дослідженні взяли участь 40 респондентів – працівники ІТ-компанії *Fractured Byte,* що спеціалізується на розробці, оптимізації та портуванні комп’ютерних ігор на різні платформи. Компанія співпрацює з міжнародними геймдев-студіями, займається перенесенням ААА- і АА-проєктів, удосконаленням продуктивності ігрових рушіїв, тестуванням та доопрацюванням ігрових механік. Особливості цієї галузі – інтенсивний темп роботи, багатозадачність, стислий дедлайн-менеджмент і постійна необхідність знаходити нестандартні технічні рішення – роблять психологічні аспекти професійної діяльності особливо важливими.

До вибірки увійшли фахівці віком від 25 до 40 років, які працюють на різних посадах: програмісти, технічні художники, QA-інженери, геймдизайнери та менеджери проєктів. Усі респонденти проживають на

території України, що є важливою умовою дослідження, враховуючи вплив воєнного контексту на рівень стресу та специфіку професійної діяльності. Гендерний склад вибірки становив 28 чоловіків і 12 жінок, що загалом відповідає загальним тенденціям гендерного дисбалансу в ІТ-сфері.

Збір даних здійснювався дистанційно шляхом розсилки Google Forms на корпоративні електронні адреси працівників. Такий формат забезпечив зручність для респондентів, охоплення співробітників різних відділів та команд, включно з тими, хто працює віддалено, а також повне дотримання принципів добровільності, анонімності й конфіденційності. У процесі дослідження ми намагалися обирати короткі та лаконічні опитувальники, щоб мінімізувати витрати часу ІТ-спеціалістів. Це дозволило респондентам швидко та ефективно проходити оцінювання, не відволікаючись від робочих завдань, та забезпечувало високу якість заповнення анкет. Такий підхід допоміг зібрати достовірні дані, одночасно поважаючи їхній час та професійні навантаження.

1.Опитувальник BFI-10 (Big Five Inventory-10) Сердюк О.О. та Базима Б.О.

Для дослідження особистісних рис ІТ-спеціалістів у даній роботі була використана українська адаптація опитувальника BFI-10 (Big Five Inventory-10) Сердюк О.О. та Базими Б.О. Ця методика є скороченою версією повного опитувальника Big Five, що дозволяє оцінити п’ять основних вимірів особистості, не жертвуючи надійністю та валідністю результатів. Скорочена форма BFI-10 особливо зручна для професіоналів із високим навантаженням, до яких належать ІТ-спеціалісти, адже проходження тесту займає мінімальний час, при цьому результати дозволяють отримати якісну оцінку психологічного профілю респондента.

Методика вимірює п’ять ключових особистісних рис: екстраверсію, доброту, сумлінність, емоційну стабільність та відкритість до досвіду. Екстраверсія характеризує активність людини у соціальних взаємодіях, ініціативність та схильність до лідерства, що важливо для командної роботи у ІТ-проєктах.

Доброзичливість відображає готовність до співпраці, емпатію та толерантність, що сприяє формуванню ефективного командного середовища. Сумлінність показує організованість, відповідальність, дисциплінованість та прагнення досягати результатів, що напряму впливає на якість виконання технічних завдань та дотримання дедлайнів.

Емоційна стабільність оцінює здатність людини справлятися зі стресом та контролювати емоційні реакції у напружених ситуаціях, що особливо актуально для IT-фахівців, які працюють із складними багаторівневими проектами та стикаються з дедлайнами. Відкритість до досвіду відображає креативність, гнучкість мислення, готовність до навчання та опанування нових технологій, що є критичною рисою для роботи у швидкозмінному технічному середовищі.

Тест складається з 10 тверджень, з якими респонденти оцінюють ступінь своєї згоди за п’ятибальною шкалою: 1 – повністю не згоден, 5 – повністю згоден. Такий формат дозволяє швидко отримати профіль особистості та аналізувати ключові риси серед IT-спеціалістів України, що є важливим для оцінки психологічного клімату та мотиваційних особливостей у професійній сфері.

Адаптована українська версія BFI-10 пройшла перевірку на надійність і валідність за допомогою факторного аналізу та порівняння з більш детальними опитувальниками (5PFQ, BFL). Результати підтвердили внутрішню узгодженість і високу кореляцію з еталонними методиками.

Метою дослідження полягае у швидкому та надійному визначенні особистісних характеристик серед IT-спеціалістів, коли використання довгих опитувальників ускладнене через обмежений час або мотивацію респондентів. Опитувальник дозволяє виявити ключові риси для дослідницьких та прикладних цілей, включно з психологічною діагностикою, моніторингом поведінки та оцінкою потенціалу адаптації до професійних умов.

2.Методика визначення типів професійної мотивації (К. Замфір в українській адаптації А. Реана) [6].

Для дослідження мотиваційної сфери ІТ-спеціалістів у даній роботі була використана методика К. Замфіра в українській адаптації А. Реана. Цей інструмент дозволяє комплексно оцінити мотиви професійної діяльності людини, виявити пріоритети у мотиваційній структурі та зрозуміти, що спонукає фахівців до активності у роботі.

Методика дозволяє оцінити широкий спектр мотиваційних факторів, серед яких ключовими є грошове забезпечення, прагнення до професійного росту та просування по кар'єрі, потреба у досягненні соціального престижу та визнання колег, прагнення уникати критики та негативних наслідків, задоволення від процесу роботи та можливість самореалізації. Кожен з цих аспектів дає змогу зрозуміти, що є визначальним для ефективності та залученості працівників, а також які чинники стимулюють їх до розвитку та підтримки високої продуктивності.

Грошове забезпечення відображає матеріальну мотивацію, яка часто є початковим стимулом для вибору професії та залишення у ній. Прагнення до просування по роботі та підвищення кваліфікації демонструє прагнення до професійного зростання та досягнення амбітних цілей. Потреба у визнанні та соціальному престижі вказує на значимість оцінки колег і керівництва, що формує відчуття власної цінності та впливу на робочий процес. Прагнення уникати критики та неприємностей дозволяє зрозуміти рівень тривожності та схильності до стресових реакцій у робочому середовищі. Задоволення від процесу роботи та можливість самореалізації демонструють внутрішню мотивацію, яка пов'язана з інтересом до професії та особистісним розвитком.

Методика складається з 7 тверджень, що оцінюються респондентами за п'ятибальною шкалою. На основі відповідей розраховуються три показники: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Метою дослідження є визначення домінуючих мотивів діяльності та оцінка того, наскільки мотиваційна структура сприяє професійному розвитку або може підвищувати рівень стресу.

3. Методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана (адаптація Н.А.Сирота і В.М. Ялтонский) [9].

Для вивчення механізмів подолання стресу та особливостей поведінки ІТ-спеціалістів у стресових ситуаціях у даній роботі було використано методику «Індикатор копінг-стратегій» Дж. Амірхана. Цей інструмент дозволяє оцінити, які стратегії використовує особа для справляння з труднощами та стресовими факторами, а також визначити ефективність цих стратегій у професійному та особистісному контексті. Українська адаптація методики забезпечує зрозумілість формулювань для респондентів та дозволяє проводити опитування серед зайнятих ІТ-фахівців без значних часових витрат, що робить її зручною та практичною для дослідження.

Методика дозволяє виявити різні типи копінг-стратегій, які поділяються на активні та пасивні, емоційно-орієнтовані та проблемно-орієнтовані. Активні стратегії передбачають цілеспрямовані дії для подолання проблеми або зміни ситуації, пасивні – ухилення чи відкладання вирішення, емоційно-орієнтовані – регуляцію власних емоцій, проблемно-орієнтовані – зміни в об’єктивних умовах ситуації або пошук ресурсів для її вирішення.

Застосування цієї методики у дослідженні ІТ-спеціалістів дозволяє зрозуміти, як працівники реагують на високі навантаження, дедлайни, багатозадачність та інші стресові чинники, характерні для сфери інформаційних технологій. Виявлення переваг у використанні певних стратегій копінгу дає змогу прогнозувати рівень адаптації та стресостійкості співробітників, а також визначати потенційні ризики вигорання або низької ефективності.

Метою дослідження є визначення домінуючих стратегій та оцінити їхню адекватність у конкретних стресових ситуаціях.

2.2 Аналіз результатів дослідження та їх інтерпретація

1.Результати за методикою «Опитувальник BFI-10 (Big Five Inventory-10) Сердюк О.О. та Базима Б.О.»

1.Екстраверсія

- Низький рівень (20 %): ці респонденти менш схильні до активного спілкування, надають перевагу роботі наодинці або у вузькому колі колег, комфортніше почувають себе у спокійному середовищі.

- Середній рівень (55 %): більшість ІТ-фахівців демонструють помірну екстраверсію – вони здатні активно взаємодіяти з колегами, але цінують особистий простір і самостійність.

- Високий рівень (25 %): ці учасники товариські, енергійні, легко долучаються до командної роботи і ініціативно беруть участь у спільних проектах.

2.Сумлінність

- Низький рівень (15 %): ці люди менш організовані, можуть відкладати задачі або не дотримуватися чітких планів та правил.

- Середній рівень (50 %): більшість респондентів помірно сумлінні, вони відповідальні і здатні виконувати обов’язки, хоча не завжди строго дотримуються процедур.

- Високий рівень (35 %): ці учасники дисципліновані, організовані та націлені на досягнення високих результатів у роботі.

3.Емоційна стабільність

- Низький рівень (25 %): респонденти можуть бути більш тривожними, схильними до стресу та емоційних коливань.

- Середній рівень (45 %): більшість ІТ-спеціалістів демонструють збалансовану емоційну стійкість – вони здатні справлятися з тиском, але іноді реагують на стрес.

- Високий рівень (30 %): ці респонденти спокійні, емоційно врівноважені і зберігають контроль у складних ситуаціях.

4.Відкритість до досвіду

- Низький рівень (10 %): деякі учасники віддають перевагу стабільності та перевіреним підходам, рідше експериментують з новими ідеями.

- Середній рівень (60 %): більшість ІТ-фахівців відкриті до нового досвіду, але підходять до змін обережно і обдумано.

- Високий рівень (30 %): ці респонденти проявляють інтерес до творчості, нових технологій та нестандартних рішень.

5.Доброта

- Низький рівень (20 %): деякі респонденти більш критичні, можуть проявляти конфліктність або обмежену емпатію.

- Середній рівень (45 %): більшість демонструє доброзичливість у більшості ситуацій, підтримуючи баланс між емпатією та вимогами роботи.

- Високий рівень (35 %): ці учасники схильні до співчуття, готові допомагати колегам і підтримувати дружню атмосферу в команді.

Таблиця 3.1 – Результати за методикою «Опитувальник BFI-10 (Big FivetInventory-10) Сердюк О.О. та Базима Б.О.

Риса особистості	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Екстраверсія	20%	55%	25%
Сумлінність	15%	50%	35%
Емоційна стабільність	25%	45%	30%
Відкритість до досвіду	10%	**60%**	30%
Доброта	20%	45%	35%

Висновок за дослідженням: аналіз результатів за методикою BFI-10 показав, що більшість учасників демонструють помірний рівень усіх п’яти рис особистості, що свідчить про збалансовані психологічні характеристики та адекватну соціальну та професійну адаптацію. Серед ІТ-фахівців помітна частка з високим рівнем сумлінності та емоційної стабільності, що відображає їх здатність до організованої роботи та ефективного управління

стресом у професійному середовищі. Високий рівень відкритості до досвіду у значної частини респондентів підкреслює готовність до інновацій та освоєння нових технологій, що є важливою рисою для розвитку в ІТ-сфері. Щодо доброти та екстраверсії, більшість знаходиться на середньому рівні, що забезпечує ефективну командну взаємодію, водночас дозволяючи зберігати особистий простір і самостійність.

2.Результати за методикою «Визначення типів професійної мотивації (К. Замфір у модифікації А. Реана)»

Середні оцінки семи мотиваційних пунктів показують певні закономірності в структурі професійної мотивації.

Найбільше респондентів мотивує задоволення від самого процесу роботи та можливість самореалізації у професії. Середня оцінка цих пунктів коливається близько 3,8–3,9 балів, що свідчить про те, що для більшості айтішників важлива саме змістова складова роботи і можливість розвивати власні навички та потенціал.

Грошове забезпечення та прагнення до кар’єрного просування отримали середні значення близько 3,5–3,6, що вказує на те, що матеріальні та соціальні стимули важливі, але не є домінуючими мотиваторами.

Мотиви, пов’язані з пошуком соціального престижу та поваги оточуючих, отримали оцінку приблизно 3,4, тобто вони мають середню значущість і впливають на мотивацію опосередковано.

Найменше значення серед респондентів отримали мотиви уникнення критики та можливих неприємностей – середні оцінки близько 3,05–3,2. Це свідчить про готовність айтішників діяти самостійно, вирішувати завдання та брати відповідальність, не покладаючись на уникання конфліктів або страх перед негативними наслідками.

В цілому, середні оцінки по всіх пунктах не мають сильних розбіжностей, і коливаються в межах 3,05–3,9, що свідчить про збалансовану мотиваційну структуру серед ІТ-спеціалістів: переважає внутрішня мотивація, але зовнішні стимули теж мають значення.

Таблиця 3.2 – Результати за методикою «Методика визначення типів професійної мотивації (К. Замфір в українській адаптації А. Реана)»

№	Мотив професійної діяльності	1 (дуже незначна)	2 (достатньо незначна)	3 (невелика, але значна)	4 (достатньо велика)	5 (дуже значна)	Середнє значення
1	Грошове забезпечення	1 (2,5%)	4 (10%)	10 (25%)	15 (37,5%)	10 (25%)	3,7
2	Прагнення до просування по роботі	0 (0%)	5 (12,5%)	12 (30%)	14 (35%)	9 (22,5%)	3,63
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег	2 (5%)	8 (20%)	18 (45%)	8 (20%)	4 (10%)	3,2
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей	3 (7,5%)	9 (22,5%)	17 (42,5%)	7 (17,5%)	4 (10%)	**3,05**
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих	1 (2,5%)	6 (15%)	16 (40%)	10 (25%)	7 (17,5%)	3,43
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи	0 (0%)	2 (5%)	10 (25%)	18 (45%)	10 (25%)	**3,9**
7	Можливість найбільш повної самореалізації у цій діяльності	0 (0%)	3 (7,5%)	12 (30%)	15 (37,5%)	10 (25%)	**3,83**

Аналіз середніх оцінок мотиваційних пунктів показує, що IT-спеціалістів найбільше мотивує самореалізація та задоволення від процесу

роботи (пункти 6 і 7), що свідчить про високий рівень внутрішньої мотивації. Показники матеріальної мотивації та прагнення до соціального престижу мають середні значення, тобто ці фактори важливі, але не визначальні для більшості учасників. Найменше значення мають мотиви уникнення конфліктів та небажаних наслідків (пункти 3 і 4), що відображає готовність респондентів самостійно приймати рішення та долати труднощі без страху критики чи покарань. Загалом, мотиваційний профіль учасників демонструє перевагу внутрішньої позитивної мотивації над зовнішньою негативною, що характерно для професіоналів ІТ-сфери і свідчить про високий рівень залученості в робочий процес та прагнення до особистісного розвитку.

Таблиця 3.3 – Результати за методикою «Методика визначення типів професійної мотивації (К. Замфір в українській адаптації А. Реана)»

Тип мотивації	1 (дуже низька)	2 (низька)	3 (середня)	4 (висока)	5 (дуже висока)	Середнє значення
Внутрішня мотивація (ВМ)	0 (0%)	2 (5%)	11 (27,5%)	16 (40%)	11 (27,5%)	**3,83**
Зовнішня позитивна (ЗПМ)	1 (2,5%)	5 (12,5%)	13 (32,5%)	13 (32,5%)	8 (20%)	3,63
Зовнішня негативна (ЗНМ)	2 (5%)	8 (20%)	18 (45%)	8 (20%)	4 (10%)	3,2

Аналіз показує, що серед ІТ-спеціалістів домінує внутрішня мотивація (ВМ) з середнім балом 3,83, тобто найбільше їх стимулює сам процес роботи та можливість самореалізації. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) має помірний рівень – 3,63, що свідчить про значущість матеріальних та соціальних стимулів. Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) найнижча – 3,2, тобто уникання конфліктів або покарань грає меншу роль у мотивації респондентів. В цілому мотиваційна структура збалансована, з переважанням внутрішніх мотивів.

3. Результати за методикою «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана (адаптація Н.А. Сирота і В.М. Ялтонский)

Вирішення проблем: 47,5% респондентів мають середній рівень, 40% – високий, 10% – низький, 2,5% – дуже низький. Тобто більшість учасників демонструють добре розвинений уміння конструктивно розв’язувати складні робочі ситуації.

Пошук соціальної підтримки: 50% опитаних показали середній рівень, 22,5% – високий, 20% – низький, 7,5% – дуже низький. Це свідчить, що ІТ-фахівці звертаються по допомогу помірно, але в цілому більше покладаються на власні ресурси.

Уникнення проблем: 47,5% продемонстрували середній рівень, 20% – високий, 22,5% – низький, 10% – дуже низький. Уникнення використовується респондентами епізодично, але не є провідною копінг-стратегією.

Таблиця 3.4 – Результати за методикою «Індикатор копінг-стратегій» Дж. Амірхана

Рівень	Вирішення проблем (%)	К-сть осіб	Пошук соц. підтримки (%)	К-сть осіб	Уникнення проблем (%)	К-сть осіб
Дуже низький	2,5	1	7,5	3	10	4
Низький	10	4	20	8	22,5	9
Середній	**47,5**	19	**50**	20	**47,5**	19
Високий	**40**	16	22,5	9	20	8

На основі отриманих результатів можна зробити висновок, що серед ІТ-спеціалістів найбільш вираженою є саме стратегія *вирішення проблем*: більшість учасників демонструють середній або високий рівень цього копінгу, що говорить про схильність діяти активно, аналізувати труднощі та шукати реальні рішення.

Пошук соціальної підтримки проявляється помірно – респонденти загалом орієнтовані на самостійність, але при необхідності готові звернутися по допомогу.

Стратегія уникнення виражена найслабше, що свідчить про небажання відкладати розв’язання проблем та відносно низьку схильність ігнорувати труднощі.

Таким чином, можемо стверджувати, що ІТ-фахівці переважно використовують конструктивні, активні способи подолання стресових ситуацій, що є характерною рисою професій серед високих когнітивних навантажень.

Кореляційний аналіз між рисами характеру та копінг-стратегіями ІТ-спеціалістів

Метою проведення кореляційного аналізу між рисами характеру та копінг-стратегіями ІТ-спеціалістів було виявлення взаємозв’язку між особистісними особливостями та способами подолання стресових ситуацій. У сфері ІТ працівники часто стикаються з високим навантаженням, дедлайнами та складними технічними задачами, що робить актуальним розуміння, як різні риси особистості впливають на вибір адаптивних чи дезадаптивних стратегій поведінки. Такий аналіз дозволяє визначити, які особистісні фактори сприяють ефективному вирішенню проблем, пошуку соціальної підтримки чи уникненню труднощів у професійному середовищі.

Таблиця 3.5 – Кореляційний аналіз між рисами характеру та копінг-стратегіями ІТ-спеціалістів

Риси особистості	Вирішення проблем	Пошук соц. підтримки	Уникнення проблем
Екстраверсія	0.182	**0.615**	–0.348
Добросовісність	**–0.421**	0.312	–0.118
Емоційна стабільність	0.354	0.142	–0.389
Відкритість досвіду	0.241	–0.255	0.296
Доброзичливість	–0.143	0.357	**0.472**

Аналіз кореляцій показує, що екстраверсія має найпомітніший вплив на копінг-стратегії: вона сильно корелює з пошуком соціальної підтримки (0,615), помірно позитивно пов’язана з вирішенням проблем (0,182) і помірно

негативно з уникненням проблем (–0,348). Це свідчить, що більш комунікабельні ІТ-спеціалісти частіше залучають інших до вирішення складних ситуацій і рідше ухиляються від проблем.

Добросовісність демонструє помірний позитивний зв’язок із пошуком підтримки (0,312), помітний негативний із вирішенням проблем (–0,421) і майже нульовий із уникненням (–0,118). Це вказує на схильність організованих людей покладатися на структуровані методи, але не уникати складнощів.

Емоційна стабільність помірно позитивно корелює з вирішенням проблем (0,354), майже не впливає на пошук підтримки (0,142) і помірно негативно з уникненням (–0,365). Такий розподіл свідчить про те, що спокійні ІТ-спеціалісти конструктивніше долають стресові ситуації і менше тікають від проблем.

Відкритість до досвіду має слабкі й суперечливі зв’язки: слабкий позитивний із вирішенням проблем (0,223), помірний негативний із пошуком підтримки (–0,251) і слабкий позитивний із уникненням (0,275). Це вказує на незначний і нестійкий вплив на копінг.

Доброзичливість найбільшою мірою впливає на соціальну взаємодію: сильний позитивний зв’язок із пошуком підтримки (0,463), помірний позитивний із уникненням (0,437) і слабкий негативний із вирішенням проблем (–0,162). Це показує готовність доброзичливих людей залучати оточення до вирішення труднощів, але не завжди проявляти активні дії самостійно.

Загалом можна зробити висновок, що ключовими факторами, що визначають активні та соціально орієнтовані копінг-стратегії ІТ-спеціалістів, є екстраверсія та доброзичливість. Емоційна стабільність підтримує конструктивність, а відкритість і добросовісність впливають більш обмежено і контекстуально.

Методичні рекомендації сформовані виходячи з результатів дослідження

На основі проведеного аналізу особистісних характеристик, мотиваційного профілю та копінг-стратегій ІТ-спеціалістів можна сформулювати комплекс практичних психологічних рекомендацій і заходів, спрямованих на підвищення продуктивності, стресостійкості та професійного розвитку в умовах високих когнітивних навантажень. Результати BFI-10 показали, що більшість учасників демонструють помірний рівень усіх п’яти рис особистості, при цьому особливо помітними є високі показники сумлінності та емоційної стабільності, що свідчить про здатність ІТ-спеціалістів ефективно організовувати свою діяльність, дотримуватися дисципліни та зберігати спокій у стресових ситуаціях. Високий рівень відкритості до досвіду у значної частини респондентів підкреслює їх готовність до інновацій, освоєння нових технологій і експериментів у роботі. На основі цих особливостей можна рекомендувати створення середовища, яке сприяє самореалізації, розвитку професійних навичок та залученню до цікавих і складних проєктів, що дозволяє максимально задіяти внутрішню мотивацію та підтримати задоволення від процесу роботи.

У контексті мотивації результати дослідження показують, що ІТ-спеціалістів найбільше стимулюють внутрішні фактори – можливість самореалізації та задоволення від самого процесу роботи, тоді як матеріальна мотивація та прагнення до соціального престижу мають помірне значення, а негативні зовнішні мотиви, такі як уникнення критики або страх покарання, проявляються найменше. Зважаючи на це, психологічні заходи повинні бути спрямовані на підтримку внутрішньої мотивації, створення умов для самостійного прийняття рішень та розвитку автономності в роботі. Практичні рекомендації включають розробку індивідуальних планів розвитку, наставництво, участь у проєктах, що дозволяють реалізувати творчий потенціал, та регулярну нематеріальну оцінку досягнень – наприклад, публічне визнання результатів або залучення до цікавих, інноваційних задач.

Аналіз копінг-стратегій показав, що ІТ-спеціалісти найчастіше застосовують стратегії вирішення проблем, проявляючи активну позицію, здатність аналізувати труднощі та шукати реальні рішення. Пошук соціальної підтримки використовується помірно – респонденти здебільшого орієнтовані на самостійність, але при необхідності готові звернутися за допомогою до колег або керівництва. Стратегії уникнення виражені найслабше, що свідчить про небажання відкладати розв’язання проблем та схильність діяти конструктивно навіть у складних ситуаціях. На основі цих даних можна рекомендувати проведення тренінгів із розвитку навичок вирішення проблем та активного coping, кейс-методів і моделювання стресових ситуацій для відпрацювання конструктивних реакцій. Також доцільно впроваджувати програми менторства та buddy-системи, які дозволяють ефективно використовувати соціальну підтримку, не знижуючи при цьому автономності працівників.

Кореляційний аналіз вказує на те, що екстраверсія та доброзичливість мають найбільш значущий вплив на вибір копінг-стратегій. Екстравертні ІТ-спеціалісти частіше залучають оточення до розв’язання проблем і рідше ухиляються від складнощів, тоді як доброзичливі працівники активно використовують соціальні ресурси і готові співпрацювати, але при цьому не завжди проявляють ініціативу у вирішенні проблем самостійно. Емоційна стабільність підтримує конструктивне подолання труднощів і знижує уникання проблем, а відкритість до досвіду і добросовісність мають більш обмежений і контекстуальний вплив. Виходячи з цього, психологічні програми повинні передбачати індивідуальний підхід: для екстравертів – розширення можливостей командної взаємодії та обміну знаннями, для добросовісних – підтримка структурованого планування і розвитку методів організації роботи, для менш емоційно стабільних – техніки регуляції емоцій і стрес-менеджмент.

Таким чином, комплекс рекомендацій включає три ключові напрями: підтримка внутрішньої мотивації і самореалізації, розвиток активних та

конструктивних копінг-стратегій, а також стимулювання соціальної взаємодії і командної роботи. Практичні заходи можуть включати індивідуальні плани розвитку, тренінги з вирішення проблем, симуляційні стресові кейси, програму наставництва, тренінги з комунікаційних навичок, практики *mindfulness* та релаксації, а також регулярну нематеріальну оцінку досягнень. Ця схема дозволяє створити середовище, в якому IT-спеціалісти можуть максимально реалізувати свій потенціал, підтримувати психологічну стійкість, ефективно взаємодіяти в команді та зберігати високу продуктивність навіть у складних і динамічних умовах сучасної IT-індустрії.

ВИСНОВКИ

На основі отриманих результатів можна сформувати цілісний висновок. Дослідження підтвердило, що психологічний профіль ІТ-спеціалістів досить стабільний і передбачуваний: вони відкриті до інновацій, орієнтовані на розвиток і зазвичай обирають активні, конструктивні способи подолання стресу. Гіпотеза щодо їх високої відкритості до нового досвіду знайшла підтвердження, що узгоджується з положеннями моделі «Великої п’ятірки», де відкритість корелює з інтересом до творчих і складних задач. Не підтвердилася гіпотеза про домінування фінансової мотивації: згідно з теорією самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, саме внутрішня мотивація – інтерес до завдання та прагнення розвитку – забезпечує стійку продуктивність, і вона виявилась провідною у респондентів.

Також підтверджено, що ІТ-фахівці найчастіше застосовують копінг-стратегії, орієнтовані на вирішення проблем, що відповідає моделі стресу та копінгу Р. Лазаруса та С. Фолкман, де така стратегія вважається найбільш ефективною в умовах високої контрольованості ситуації. Високий рівень екстраверсії корелює з активним використанням соціальної підтримки – це також узгоджується з теорією особистісних рис: екстраверти частіше шукають допомогу та взаємодію. Гіпотеза про низьку ефективність негативної мотивації теж підтвердилась: згідно з теоріями мотивації, зокрема двофакторною моделлю Ф. Герцберга, покарання та негативні стимули майже не формують стійкої продуктивності.

Узагальнено можна сказати, що ІТ-спеціалісти мають виражену внутрішню мотивацію, орієнтацію на самореалізацію та здатність до продуктивного подолання стресу. Найбільший вплив на їхню поведінку у складних ситуаціях мають екстраверсія та доброзичливість, тоді як емоційна стабільність підтримує ефективність дій. Відкритість і сумлінність відіграють допоміжну, але не провідну роль. У цілому ІТ-фахівці демонструють

здатність долати професійні виклики, поєднуючи самостійність із командною взаємодією, що дозволяє їм ефективно працювати в умовах високої динаміки та інтелектуальних вимог галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабанін О. С. Статистика розвитку ІТ-ринку в США, Україні та світі. *Статистика України*. 2013. № 1. С. 22–28.

2. Винничук Р. О., Склярук Т. В. Особливості розвитку іт-ринку в україні: стан та тенденції. *Національний університет "Львівська політехніка".* С. 31-34.

3. Журавльов О. В., Сімачов О. А. Статистичне дослідження ринку ІТ-послуг в Україні. *Статистика України*. 2024. Т. 4. С. 48–49.

4. Зич О. Український ІТ-ринок розвивається, однак відтік кадрів продовжується. URL : https://surl.lt/auuswz

5. Карпенко О., Рябова К. Ринок праці у сфері інформаційних технологій: українські реалії. Матеріали ІІ міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 7 груд. 2021 р.). Харків, 2021. С. 92–28.

6. Кокун О., Мороз В. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у збройних силах україни. Київ : Н.-д. центр гуманітар. проблем збро. сил україни, 2021.

7. Савицький Ю. Досвід Польщі для України: чому варто робити ставку на високі технології? URL : https://surl.li/mupdkp

8. Сердиук О. О., Базума В. О. Адаптація скринінгового опитувальника п'яти факторів особистості BFI-10 та перевірка його діагностичних властивостей на прикладі осіб, які вживають наркотики. *Law and safety*. 2021. Т. 83, № 4. С. 100–110. DOI : https://doi.org/10.32631/pb.2021.4.10

9. Сирота Н., Ялтонский В. Копінг-поведінка та психопрофілактика психосоціальних розладів. *Оглядач психіатрії та медичної психології*. 1994. Т. 1. С. 63–74.

10. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Т. 23, № 2. С. 100–104.

11. Федоришин Г., Боярчук Ю. Особливості мотивації професійної діяльності працівників ІТ-сфери. *Збірник наукових праць: психологія*. 2017. № 23. С. 101–110. DOI : https://doi.org/10.15330/psp.23.101-110

12. Чудакова В. П. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження мотиваційного профілю – показника сформованості інноваційності та конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2015. № 8. С. 39–53.

13. Стасюк М. Особливості емоційної сфери ІТ-спеціалістів. *Science and education a new dimension. pedagogy and psychology*. 2017. Т. 5, № 59. С. 82–86.

14. Шнайдер О. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* № 26. С. 144–148.

15. AEQUO. Infographic Atlas “Information Technology Industry in Ukraine”. URL : https://surl.lu/bwvgpd

16. Camargo C. A. C. M. et al. Stress and suffering at work: possible causes. *OALib*. 2019. Vol. 06, no. 04. P. 1–10. DOI : https://doi.org/10.4236/oalib.1105358

17. Cardoso M. V. et al. Co-Creation in the game industry: a case study in a brazilian developer. *Social networking*. 2018. Vol. 07, no. 01. P. 63–78. DOI : https://doi.org/10.4236/sn.2018.71005

18. Dubetskyi O., Hladka Y., Chuhaieva O. Evolution of the IT labor market: vacancy overview and forecasting changes. *Modeling and information system in economics.* 2025. Vol. 104. P. 50–61. DOI : https://doi.org/10.33111/mise.104.5

19. Furnham A., Cuppello S. Personality, intrinsic and extrinsic work motivation, and satisfaction. *Psychology*. 2025. Vol. 16, no. 01. P. 26–38. DOI : https://doi.org/10.4236/psych.2025.161003

20. Hatada W., Mizuno T. Strategic reason for employing workers with public service motivation. *Open journal of political science*. 2013. Vol. 03, no. 04. P. 131–133. DOI : https://doi.org/10.4236/ojps.2013.34018

21. HEC Paris. How personality traits influence sensitivity to technostress. DOI : https://www.hec.edu/en/how-personality-traits-influence-sensitivity-technostress

22. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. New Jersey : Transaction Publishers, 1993. P 180.

23. Kaur Parminder. Factor analysis: a study of personality traits of it sector executives. *Infants international journal of food and nutritional sciences*. 2012. P. 31–33

24. Kim S. et al. Finding cultural differences and motivation factors of foreign construction workers. *Journal of building construction and planning research.* 2015. Vol. 03, no. 02. P. 35–46. DOI : https://doi.org/10.4236/jbcpr.2015.32005

25. Lazarus R. S. Stress and coping paradigms in psychological research. Routledge, 2015. P. 134–149.

26. Li T., Li M. An investigation and analysis of information overload in manager's work. *IBusiness*. 2011. Vol. 03, no. 01. P. 49–52. DOI : https://doi.org/10.4236/ib.2011.31008

27. Lounsbury J. W. et al. Distinctive personality traits of information technology professionals. *Computer and information science*. 2014. Vol. 7, no. 3. DOI : https://doi.org/10.5539/cis.v7n3p38

28. Lounsbury J. W. Personality traits and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*. Vol. 22(2), P.174–183

29. Malichova E., Miciak M. Motivation as the pivotal factor influencing the utilization of human capital in the IT industry. *Strategica*. 2019. P. 109–117.

30. McClelland D. Human Motivation. N.Y. : Appleton, 1985. P. 213.

31. Ritz J. et al. Personality at work. *Personality science*. 2023. Vol. 4. P. 16-18. DOI : https://doi.org/10.5964/ps.7045

32. Schuck G. Intelligent technology, intelligent workers: a new pedagogy for the high-tech work place. *Organizational dynamics*. 1985. Vol. 14, no. 2. P. 66–79. DOI : https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90037-3

33. Silva L. et al. Using social media and personality traits to assess software developers' emotional polarity. *PeerJ computer science*. 2023. Vol. 9. P. e1498. DOI : https://doi.org/10.7717/peerj-cs.1498

34. Singh Eena, Tripathi Dr B.K. A study of factors associated with employee motivation in IT multinational corporations. *International journal of management and commerce innovations.* 2016. Vol. 4, №. 1. P. 20–23.

35. Usatenko, H. Psychological factors of group dynamics in inclusive communities. *Theoretical research. In Public health – social, educational and psychological dimensions*, Proceedings of the VI International research & training conference, Lublin, Poland, February 13-15, 2020, P 31-32.

36. Wang Y., Wang L. Software industry cluster be disagreement on theory and practice. *Intelligent information management*. 2010. Vol. 02, no. 10. P. 608–612. DOI : https://doi.org/10.4236/iim.2010.210069

37. Zhou R. The philosophy of work–based on four stories. *Open journal of philosophy.* 2016. Vol. 06, no. 04. P. 436–445. DOI : https://doi.org/10.4236/ojpp.2016.64041