

УДК 159.923.2:004:364-051

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-3-10>

## ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ САМОЗМІНЮВАННЯ НА ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

**Шаумян Олена Геворківна,**

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології та соціальної роботи

Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка

ORCID ID: 0000-0001-9906-2735

*У статті висвітлено ключові аспекти дослідження самозмінювання фахівців сфери інформаційних технологій. У вибірці представлено кількість опитаних, які проживали в м. Дніпрі, м. Кривому Розі, м. Кропивницькому, м. Одесі, м. Харкові та м. Полтаві. Загалом було опитано 394 респонденти, які працюють в організаціях сфери інформаційних технологій, серед них 286 чоловіків і 108 жінок віком від 20 до 52 років. Дослідження проводилося з березня 2023 року по червень 2024 року у 20 організаціях сфери інформаційних технологій.*

*У результаті проведеного дослідження за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд) респондентів з високим рівнем соціальної адаптованості не виявлено. Водночас середній рівень соціальної адаптованості складає більшу частину всієї групи. Наразі є незначний відсоток респондентів групи, які продемонстрували низький рівень соціальної адаптованості. До причин, які зумовлюють такий низький рівень, передусім відносять зміну обстановки, специфіку роботи, низьку самооцінку, невпевненість у собі, психофізіологічні вікові зміни тощо.*

*Результати методики за Шкалою негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон) засвідчили показники на низькому, нижчому за середній, середньому, вищому за середній рівнях. Високого рівня негативного впливу роботи не було виявлено у респондентів, що є сприятливим для організації сфери інформаційних технологій.*

*За методикою «Індекс організаційної напруженості» (автори: Р. Кан, Д. Вольф) встановлено середній показник організаційної напруженості. У цілому жінки в організації відчують більше напруженості, тривожності, схвильованості. Вони частіше, аніж чоловіки, висловлюють деякі невдоволення щодо роботи. Разом за вибіркою середній показник організаційної напруженості становить 241, який є на середньому рівні.*

*За результатами аналізу здійсненого дослідження нами розроблено загальні рекомендації.*

*Перспективою подальших досліджень є ґрунтовне вивчення самозмінювання фахівців сфери інформаційних технологій задля формування соціально благополучних громадян.*

**Ключові слова:** самозмінювання, професійна успішність, сфера інформаційних технологій, соціально-психологічна адаптація, організаційна напруженість, фахівці, негативний вплив роботи.

**Shaumian Olena. The impact of the processes of self-change on the achievement of professional success by specialists in the field of information technologies**

*The article reveals the key aspects of the specialists' self-change study in the field of information technologies. The sample includes the number of respondents who lived in Dnipro, Kryvyi Rih, Kropyvnytskyi, Odesa, Kharkiv, and Poltava. Generally, 394 respondents working in IT organizations were interviewed, among them 286 men and 108 women aged 20 to 52. The study was conducted from March 2023 to June 2024 in 20 organizations in the field of information technologies.*

*As result of the research conducted using the method "Diagnostics of social and psychological adaptation" method (authors: K. Rogers, R. Diamond), no respondents with high level of social adaptation were found. At the same time, the average level of social adaptability makes up most of the entire group. Currently, there is small percentage of group respondents who demonstrated low level of social adaptability. The reasons for such low level include, first of all, a change in the environment, specifics of work, low self-esteem, self-doubt, psychophysiological age-related changes, etc.*

*The results of the method according to the Scale of negative impact of work (author D. Watson) showed indicators at low, lower than average, average, higher than average levels. A high level of negative work impact was not found among the respondents. This is favorable for the organization of the IT sector.*

*According to the “Index of Organizational Tension” method (authors: R. Kahn, D. Wolf), the average indicator of organizational tension was established. In general, women in the organization experience more tension, anxiety, and perturbation. They express some dissatisfaction with work more often than men. The overall sample average organizational tension is 241. It is at an average level.*

*Based on the results of the conducted research analysis, we have developed general recommendations.*

*The prospect of further research is well-grounded study of the specialists’ self-change in the IT sector for the formation of socially prosperous citizens.*

**Key words:** *self-change, professional success, the field of information technologies, socio-psychological adaptation, organizational tension, specialists, negative impact of work.*

## Вступ

Стрімкий розвиток сфери інформаційних технологій спричинив значні зміни в темпах, стилі і способі життя як усього суспільства загалом, так і фахівців досліджуваної сфери зокрема. Це зумовило необхідність дослідження процесу самозмінювання у сфері інформаційних технологій. У професійній діяльності це в основному пов’язано з усвідомленням потреби зробити свій внесок у діяльність, яка є необхідною і корисною для суспільства в цілому. У своїй діяльності фахівці сфери інформаційних технологій повинні враховувати ризики сучасного суспільства, зокрема: зміщення акцентів від людського спілкування до формального мислення; зміни у ставленні до вільного часу, до напруженого графіку роботи, до виконання нагальних завдань тощо.

Для забезпечення стрімкого розвитку та безпеки України, досягнення національної конкурентоспроможності важливою є для держави підтримка сфери інформаційних технологій через реалізацію державної політики інформатизації, яка не лише декларується, а й послідовно втілюється в життя. У цьому сенсі особливого значення набувають питання, які пов’язані з формуванням та реалізацією державної політики, спрямованої на розвиток сфери інформаційних технологій [5; 6].

Окреслену вище проблему досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені І. Булєєв, Н. Брюховецька, Д. Ватсон, Д. Вольф, Р. Даймонд, Р. Кан, Д. Кац, Л. Кларк, Т. Коритко, М. Лемак, В. Патлачук, С. Пілецька, В. Петрище, А. Теллеген та ін.

Зокрема, предметом дослідження були проблеми негативного впливу професійної діяльності, соціально-психологічної адаптації, організаційної напруженості співробітників, схильність до самозмінювання тощо. Усі проведені дослідження були спрямовані на формування та розвиток позитивної й успішної особистості фахівців сфери інформаційних технологій. Наразі існує низка питань, які потребують більш детального вивчення, оскільки стрімкі зміни в самій сфері інформаційних технологій та ті, що відбуваються в суспільстві й загострені повномасштабною війною в Україні та її небезпеками, спонукають до подальшого вивчення цієї проблематики.

**Мета статті** – дослідити вплив самозмінювання на досягнення професійної успішності фахівців сфери інформаційних технологій.

## Матеріали та метод

Нами було опитано 394 респонденти, які працюють в організаціях сфери інформаційних технологій, серед них 286 чоловіків і 108 жінок віком від 20 до 52 років. Дослідження проводилося з березня 2023 року по червень 2024 року у 20 організаціях сфери інформаційних технологій. У дослідженні брали участь фахівці сфери інформаційних технологій, зокрема такі: розробники, дизайнери, системники, коворкери. У вибірці представлено кількість опитаних, які проживали в м. Дніпрі, м. Кривому Розі, м. Кропивницькому, м. Одесі, м. Харкові та м. Полтаві. Дослідження здійснювалося такими етапами:

1) теоретичний (підготовчий): опрацювання літературних джерел щодо проблеми самозмінювання фахівця сфери інформаційних технологій в організації, обґрунтування мети й гіпотези дослідження;

2) практичний (підготовчий): розроблення програми дослідження, зокрема добір психологічних діагностик;

3) поточний (безпосереднє проведення емпіричного дослідження): спостереження, опитування, бесіда, тестування;

4) завершальний: оцінка та аналіз результатів емпіричного дослідження, узагальнення, висновки й рекомендації.

Гіпотеза: існує прямий зв'язок між показниками негативного впливу професійної діяльності фахівців сфери інформаційних технологій й організаційною напруженістю та показником соціально-психологічної адаптації співробітників і як наслідок схильністю до самозмінювання, що зорієнтоване на досягнення професійної успішності.

### Результати

Опрацювання даних емпіричного дослідження здійснювалось за допомогою статистичних методів обробки емпіричних даних (метод середніх величин, групування даних, ряди динаміки). Дані таблиці 1, таблиці 4 та таблиці 5 були обчислені за методами статистичної обробки, що вказує на вірогідність висновків з незначною похибкою – 0,05 [1].

Першою було застосовано методика «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд) [2]. Результати за цією методикою відображені в таблиці 1 та таблиці 2. Результати за модою із похибкою 0,05 зафіксували, що показник адаптивності  $134 \div 145$  є в межах норми. Це свідчить про достатню адаптацію співробітників організації сфери інформаційних технологій. Показник дезадаптивності визначено теж на середньому рівні  $75 \div 94$ , що є в межах норми. За цими показниками і за результатами проведених бесід можна зробити висновок, що фахівці сфери інформаційних технологій мають нормальні умови роботи, налагоджені взаємодії щодо виконання нагальних завдань, можливості щодо просування.

Згідно з даними таблиці 1 показники позитивної й негативної брехливості є надзвичайно низькими  $12 \div 18$  і  $15 \div 18$ . Числові значення показника брехливості є нижчими за норми. Водночас результати бесід свідчать про реалізацію можливості висловлювати свої ідеї, невдоволення або бажане. Вважаємо, що цей показник є сприятливим, тому що він вказує на панування атмосфери довіри в колективі.

Наступна група показників прийняття себе та неприйняття себе склали відповідно  $47 \div 52$  і  $13 \div 18$ . Вони свідчать про достатній рівень прийняття себе та неприйняття себе. У п'ятнадцяти

Таблиця 1  
M<sub>0,95</sub> за Діагностикою соціально-психологічної адаптації (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд)

№ з/п	Показник	Відсоток від загальної кількості опитаних, (%)
1	1 а Адаптивність	134÷145
	1 б Дезадаптивність	75÷94
2	Брехливість	
	2 а Брехливість +	12÷18
	2 б Брехливість -	15÷18
3	3 а Прийняття себе	47÷52
	3 б Неприйняття себе	13÷18
4	4 а Прийняття інших	24÷28
	4 б Неприйняття інших	15÷19
5	5 а Емоційний комфорт	23÷27
	5 б Емоційний дискомфорт	15÷21
6	6 а Внутрішній контроль	56÷60
	6 б Зовнішній контроль	19÷25
7	7 а Домінування	9÷12
	7 б Керованість	17÷21
8	8 Ескапізм	11÷13

співробітників-жінок і в одинадцяти співробітників-чоловіків спостерігався низький рівень неприйняття себе, що констатує наявність результату в межах показника норми. У них було виявлено такі характеристики самозмінювання, як: висока самокритичність до себе та інших, перфекціонізм, схильність виконувати роботу бездоганно.

До четвертої групи належать показники прийняття інших і неприйняття інших, що складають відповідно 24÷28 і 15÷19. Ці показники виявлено в межах норми, що також було підтверджено під час бесід. Зокрема, у процесі бесід увагу акцентовано на робочому ставленні до співробітників та взаємодії з ними, сприйняття успіху колег або їхніх поразок тощо.

Результати показників п'ятої групи засвідчили, що емоційний комфорт – емоційний дискомфорт перебувають у межах норми і відповідно складають 23÷27 та 15÷21. У бесідах, зокрема, було зазначено: працювати в організації сфери інформаційних технологій – це приємно; немає емоційних перекосів; нестабільних особистостей, колег чи керівників, яких називають «люди настрою», що колеги із досвідом роботи спостерігали на попередніх роботах тощо. І це впливає на якість виконання роботи та застосування творчих підходів до її виконання.

Шосту групу показників внутрішнього контролю та зовнішнього контролю зафіксовано на рівні норми. Ці показники склали відповідно 56÷60 і 19÷25. Фахівці організацій сфери інформаційних технологій під час бесід уточнили показники внутрішнього і зовнішнього контролю, а саме: достатній і високий самоконтроль, характерну для них робочу поведінку, упевненість у своїх силах, невідкладання нагальних справ на потім, відчуття важливості того, що ти і як саме робиш справи тощо. Лише незначна кількість співробітників виявили низький рівень цих показників контролю. І це були початківці, які нещодавно розпочали трудову діяльність. Водночас вони зазначають, що більш досвідчені колеги підказують, яким чином потрібно діяти в тих чи інших робочих ситуаціях, і це дає свої позитивні зрушення.

Сьома група показників зафіксувала домінування і керованість. Ці показники знаходяться в межах норми і складають відповідно 9÷12 і 17÷21. Варто зауважити, що не було зафіксовано як перекосів домінування, так і керованості. Співробітники під час бесід констатували здоровий егоїзм і не демонстрували проявів високого рівня егоцентризму, надмірного прагнення підкорюватися керівникові чи піддаватися впливу колег.

Останнім показником вивчення за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд) був ескапізм, тобто втеча від проблем [3]. Він був виявлений на рівні 11÷13, який є у межах норми. Під час бесід було встановлено, що співробітники намагаються вирішувати нагальні завдання, досягати намічених цілей.

У таблиці 2 відображено результати за Діагностикою соціально-психологічної адаптації (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд) [2].

**Результати дослідження** засвідчили, що показник адаптації складає 62% і перебуває на середньому рівні. Цей показник, який обчислений за формулою, запропонованою К. Роджерсом та Р. Даймонд, підтверджує результати адаптивності та дезадаптивності за модою із похибкою 0,05 [1; 2].

Таблиця 2

**Результати за Діагностикою соціально-психологічної адаптації  
(автори: К. Роджерс, Р. Даймонд)**

№ з/п	Показник	Відсоток від загальної кількості опитаних, (%)
1	Адаптація	62
2	Прийняття інших	65
3	Інтернальність	65
4	Самосприйняття	76
5	Емоційна комфортність	58
6	Прагнення домінувати	52

Тобто в цілому організації сфери інформаційних технологій слід прагнути до досягнення рівня, який вищий за середній, або ж високого рівня.

Показник прийняття інших зафіксовано 65%, що знаходиться на середньому рівні та наближається до рівня, який вищий за середній. Щодо прийняття інших доцільно проводити в межах співробітників організації соціально-психологічні тренінги як для кращого розуміння інших, так і для кращого розуміння себе та кращого осмислення потреб організації сфери інформаційних технологій.

Результати показника інтернальності констатовано на середньому рівні та такому, що наближається до рівня, який вищий за середній, – 65%. Ці дані тотожні із даними, які обчислені за модою із похибкою 0,05; вони відображені в таблиці 1 [1].

Показник самосприйняття встановлено на рівні, який вищий за середній та такий, що наближається до високого рівня – 76%. Цей показник має найвище значення серед інших показників, які представлені Діагностикою соціально-психологічної адаптації (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд) [2]. Він містить у собі оцінку своєї роботи фахівцем, формування й досягнення особистісних цілей, високої самоорганізації працівника, розуміння того, чого ти вартий й до чого тобі прагнути як сьогодні, так і в майбутньому тощо.

А от показник емоційної комфортності знаходиться на передостанній позиції серед показників цієї методики – 58%. Хоча значення показника є нормативним, але його бажано розвивати у подальшому до більш високого рівня, формувати асертивну поведінку, зберігати внутрішню гармонію. Сучасний фахівець сфери інформаційних технологій занадто багато працює, виконує складні завдання, тому потребує коригування власного емоційного стану.

Останню позицію займає прагнення домінувати – 52%, що свідчить про в міру розвинені показники домінування над іншими та керованості. Прагнення домінувати притаманне природі людини, тому важливо не допускати перекосів у взаємодіях з робочим оточенням. Дієвими в цьому випадку будуть бесіди, сприятлива робоча атмосфера, тренінги тощо.

Отже, виявлений рівень показує, що співробітники мають достатню соціально-психологічну адаптацію, хоча є аспекти, які слід покращувати. Серед них, зокрема такі, як: адаптація, прийняття інших, інтернальність, емоційна комфортність та прагнення домінувати.

У результаті проведеного дослідження респондентів з високим рівнем соціальної адаптованості не виявлено. Водночас середній рівень соціальної адаптованості складає більшу частину всієї групи. Наразі є незначний відсоток респондентів групи, які продемонстрували низький рівень адаптованості (див. табл. 1 та 2). До причин, які зумовлюють такий низький рівень, відносять зміну обстановки, специфіку роботи, низьку самооцінку, невпевненість у собі, психофізіологічні вікові зміни тощо.

Рекомендації: Нами було надано співробітникам щодо соціально-психологічної адаптації деякі поради, а саме:

- ставити необхідні запитання для того, щоб вільно орієнтуватися під час виконання нагальних завдань;
- розвивати особистісні якості, зокрема такі, як самостійність та відповідальність при виконанні завдань;
- дотримуватися чистоти та порядку на робочому столі;
- не перенавантажуватися щоденно, робити паузи та короткі відпочинки, прості фізичні вправи (наприклад, дихальні вправи, рухи тулубом, потягування, релаксаційні вправи та інше) [3; 4; 7];
- цікавитися новинками сфери інформаційних технологій;
- підтримувати своєю поведінкою та власною етикою ділового спілкування сприятливий мікроклімат у колективі;
- поважати гідність інших співробітників;

- знаходити час поза роботою для активного відпочинку, спілкування з родиною, друзями, щоб не провокувати й не розвивати емоційного вигорання;
- вірити у власний потенціал та у потенціал співробітників;
- сформулювати індивідуальну професійну місію та конкретні цілі її досягнення тощо.

Наступний етап дослідження передбачав вивчення негативного впливу роботи за Шкалою, яку запропонував Д. Ватсон [8]. Результати відображені у таблицях 3 і 4.

Результати методики засвідчили показники за Шкалою негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон) на низькому, нижчому за середній, середньому, вищому за середній рівнях [8]. Високого рівня негативного впливу роботи не було виявлено у респондентів, що є сприятливим для організації сфери інформаційних технологій.

Найкращий результат показали співробітники, у яких виявлено низький рівень та рівень, що нижчий за середній, відповідно вони склали 10% і 30% вибірки.

На низькому рівні констатовано незначну кількість респондентів (7% жінок та 14% чоловіків). Низький рівень зафіксовано у тих, хто нещодавно розпочав трудову діяльність, або в тих, які мають стаж роботи до 5 років. На нижчому за середній рівні виявлено 15% жінок і більшість нашої вибірки чоловіків (58%). Щодо жінок цього рівня, то вони були зі стажем роботи до 5 років. Натомість чоловіки спостерігалися всіх вікових груп та з різним стажем роботи. Представники цієї групи добре долають усі перепони і мають незначний негативний вплив. Середній рівень негативного впливу роботи окреслено переважно у жінок (63%) і лише у 14% чоловіків усіх вікових груп та з різним стажем роботи. Це вказує на часткове долання негативного впливу роботи і накопичення негативу, тривожності, втоми. У бесідах респонденти часто серед причин такого стану зазначали, «коли працюєш і нехтуєш спілкуванням з друзями чи родиною». Вищий за середній рівень наявний у 15% жінок та 14% чоловіків, які працюють уже понад 20 років. Цей рівень є тривожним «дзвоником» для організації, оскільки є велика вірогідність, що він переростатиме у високий. Наслідками можуть стати звільнення, несвоєчасне виконання роботи тощо. Задля збереження персоналу та його гармонізації слід проводити бесіди з керівництвом, вивчати періодично рівень напруженості в колективі, організовувати цікаві відпочинки тощо.

Мода за показником рівень негативного впливу роботи у жінок становить 17÷25, що зафіксований на нижчому за середній та середньому рівнях. А у чоловіків – це низький рівень, нижчий за середній та середній 13÷24. Показник разом містить значення 17÷23. Він знаходиться на рівні, який є нижчим за середній, та середньому рівні. Під час бесід респонденти часто вказували на втому й напругу під час роботи.

Причиною негативного впливу роботи може стати перевтома. Якщо втомлюватися і не відпочивати, то з часом настає перевтома.

Таблиця 3

Результати за Шкалою негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон)

№ з/п	Рівень	Жінки	Чоловіки	Разом
1	Низький	7	14	10
2	Нижчий за середній	15	58	30
3	Середній	63	14	45
4	Вищий за середній	15	14	15
5	Високий	-	-	-
	Разом	100	100	100

Таблиця 4

$M_{0,95}$  за Шкалою негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон)

Показник	Жінки	Чоловіки	Разом
Рівень негативного впливу роботи	17÷25	13÷24	17÷23

Перевтома – це серйозне порушення нормального фізіологічного функціонування організму, котре свідчить про настання того або іншого захворювання.

Воно є проміжним станом між здоров'ям і хворобою. За ознак перевтоми людина потребує звернення до сімейного лікаря, невропатолога, алерголога, ендокринолога та ін. [7].

Для грамотної організації робочого часу доцільно застосовувати тайм-менеджмент. Водночас можна спробувати якийсь власний підхід або скористатися порадою фахівця, який допоможе скласти ефективний план дня.

Потрібно зрозуміти: час є швидшим за все. Наразі в переважній більшості фахівців сфери інформаційних технологій сформоване розуміння того, що в них «немає вільної хвилини». Через це вони не встигають виконувати конкретні види робіт і не можуть знайти час на хобі, дозвілля, початок нових справ тощо. І все це не дозволяє проаналізувати ситуацію з різних сторін і щось змінити в професійному житті, ставленні до праці та ставленні до себе.

Пропонуємо навіть у найбільш щільному графіку знайти «вільну хвилинку», хоча б для чогось. Це можна зробити, застосовуючи хронометраж та фотографію робочого дня протягом місяця. І в такий спосіб визначити, на що витрачається час впродовж дня, урахувавши всі справи, події, серед яких такі навіть незначні, як душ, обід, шопінг, дорога на роботу і з роботи тощо. Далі виявити неефективне використання часу або зайве. І таким чином знайти час на відпочинок [7].

Вважаємо, що метою подальших наукових розвідок є дослідження конфліктності, емоційного вигорання та мотивація до професійної діяльності.

Рекомендації. Кожному фахівцю сфери інформаційних технологій рекомендувалось застосовувати таку цілісну систему методів саморозуміння й самовиховання:

- самопізнання (варто вивчати свої особисті якості, характер, темперамент, сприйняття, пам'ять, спрямованість, емоції, почуття, переконання, мовлення, увагу, щоб аналізувати результати своєї діяльності);

- самооцінювання (слід виокремити через світогляд, цілі, цінності, ідеали, рівень розвитку особистості та здійснити порівняння себе з певними ідеалами);

- самопорівняння (здійснювати через порівняння себе з іншими, спонукаючи запозичувати в колег позитивний досвід й долати негативні прояви);

- самообов'язковість (варто досліджувати власні внутрішні вимоги до самого себе, до своєї поведінки, до своєї роботи);

- самотренування (формувані стійкі навички поведінки як у практичній (професійній), так і в побутовій (поза роботою) діяльності);

- самопримус (містить вольові зусилля, які спрямовані на подолання труднощів, що перешкоджають досягненню поставлених цілей) [5].

На етапі соціально-психологічної адаптації співробітників також рекомендувалось організовувати процеси самоосвіти, самовиховання та впровадження запропонованих інноваційних психологічних технологій, котрі передбачали:

- застосування прийомів психологічної корекції і поведінки професійної діяльності фахівців сфери інформаційних технологій, подальше формування спеціальних професійних здібностей;

- підвищення ефективності професійної підготовки з проблемних питань соціально-психологічного управління, методики індивідуально-виховної роботи, психологічного аналізу поведінки та діяльності особистості у критичних ситуаціях, психології управління особистостями;

- опрацювання пропозицій щодо подальшого формування професійної спрямованості фахівців сфери інформаційних технологій у своїй роботі;

- психологічний вплив на розвиток професійних якостей з урахуванням динаміки цього процесу.

Завершальною у нашому дослідженні була методика «Індекс організаційної напруженості» (автори: Р. Кан, Д. Вольф), результати якої відображено у таблицях 5 та 6 [6].

Результати зафіксували шкалу напруженості щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу на середньому рівні та на рівні, який нижчий за середній (14÷20 жінки, 11÷15 чоловіки). Разом цей показник складає 13÷18. Значення шкали напруженості є достатнім для фахівців сфери інформаційних технологій, оскільки вони щоденно виконують складні задачі та мають перевантаження інформацією. Ця сфера продовжує активно розвиватися й слід вчасно встигати за змінами.

Індекс шкали напруженості персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» є трохи сприятливішим за попередній (13÷16 у жінок, 9÷13) і знаходиться на рівні, який нижчий за середній. А по цій шкалі напруженості він складає 12÷15.

У процесі бесід з'ясовано, що керівництву вдається організувати взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» в організації сфери інформаційних технологій. Недоліки не були вказані респондентами.

Шкала напруженості щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації знаходиться на рівні, який нижчий за середній, у жінок (13÷18) та на низькому рівні в чоловіків (9÷14). Разом по шкалі – 12÷16. Організація сфери інформаційних технологій змогла створити сприятливі організаційно-психологічні умови для роботи. Під час бесід акцентовано на позитивних моментах, як-от: комфортно працювати, є чітко розмежовані функції та інше.

Результати за шкалою напруженості щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією складають відповідно у жінок 7÷12, а у чоловіків 5÷9. Разом по цій шкалі – 8÷10. У цілому значення шкали низьке або нижче за середнє, що є сприятливим показником. Хоча у бесідах деякі респонденти засвідчили своє невдоволення щодо просування по службі та участі в управлінні.

Шкала напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов перебуває на середньому рівні та на рівні, який нижчий за середній, як у жінок, так і в чоловіків. Відповідно вона складає: жінки – 7÷10, чоловіки – 5÷9. Значення по шкалі є 7÷9. У процесі бесід з'ясовано часткове задоволення соціально-економічними та побутовими умовами.

Таблиця 5

**M<sub>0,95</sub> за методикою «Індекс організаційної напруженості» (автори: Р. Кан, Д. Вольф)**

№ з/п	Шкали	Жінки	Чоловіки	Разом
1	Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	14÷20	11÷15	13÷18
2	Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	13÷16	9÷13	12÷15
3	Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	13÷18	9÷14	12÷16
4	Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	7÷12	5÷9	8÷10
5	Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	7÷10	5÷9	7÷9

Таблиця 6

**Середній показник організаційної напруженості методикою «Індекс організаційної напруженості» (автори: Р. Кан, Д. Вольф)**

Показник	Жінки	Чоловіки	Разом
Середній показник організаційної напруженості	171	70	241



Також встановлено середній показник організаційної напруженості. У жінок він склав 171, а у чоловіків 70. У цілому жінки в організації відчувають більше напруженості, тривожності, схвильованості, висловлюють деякі невдоволення щодо роботи, ніж чоловіки. Разом за вибіркою середній показник організаційної напруженості становить 241, який є на середньому рівні.

Отже, результати свідчать про існування прямого зв'язку між такими показниками, як негативний вплив роботи й організаційна напруженість та показником соціально-психологічної адаптації співробітників і як наслідок схильністю до самозмінювання, що зорієнтоване на досягнення професійної успішності. Таким чином, гіпотеза була доведена.

Рекомендації щодо соціально-психологічної адаптації співробітників. Слід звертати увагу на:

- 1) створення власної установки на постійний професійно-творчий саморозвиток особистості в процесі професійної діяльності;
- 2) забезпечення теоретичної підготовки до реалізації процесу професійно-творчого саморозвитку особистості;
- 3) збільшення частки рефлексивних, творчих форм роботи з метою підвищення ініціативності й активності;
- 4) розвиток засобів і способів професійно-творчого саморозвитку;
- 5) обрання свого унікального шляху професійно-творчого саморозвитку [5].

Тож соціально-психологічна адаптація співробітників вимагає грамотної корекції особистого часу.

Навички до взаємодії в колективі також передбачають сформованість здатності до аналізу, синтезу, порівняння, класифікації, узагальнення, роз'яснення, пізнавального інтересу, здатності до формулювання завдань, самоосвіти, усного та писемного мовлення, самоорганізації тощо.

Саморозвиток особистості в колективі має також діяльний характер: поза її власною активною діяльністю, бажанням і власним зусиллям в роботі над собою її особистісне формування не можливе. Наразі внутрішніми стимулами розвитку особистості є її потреби, мотиви, інтереси та установки.

Важливою умовою ефективності самоорганізації життя і діяльності є вміння керувати собою, домагатися здійснення поставленої мети. Для цього необхідний постійний самоконтроль, критичний аналіз своїх дій, учинків, поведінки, рівня розвитку професійних якостей, постійне вольове напруження, інтелектуальні та вольові зусилля.

Передусім це все пов'язано з самооцінкою, без якої не можливо самовизначитися і самоствердитися у колективі. Своєчасна та об'єктивна самооцінка має вагомим значенням для ефективної соціально-психологічної адаптації. Так, переоцінка своїх можливостей або недооцінка їх шкідливі і небезпечні для розвитку особистості фахівця інформаційних технологій, формування його характеру, стійкості до стресових ситуацій. Свідченням цього є той факт, що фахівці інформаційних технологій, які мають досвід самовиховання, пильно вивчають себе, проникаючи все глибше і глибше в свої думки, почуття і відносини, краще досягають поставлених цілей.

У цьому їм допомагає самозвіт – відповіді на уявні постановки запитання, які пов'язані з учинками, поведінкою, ставленням до професійних обов'язків, зі своїми почуттями, психічними станами, переживаннями та об'єктивними відповідями на ці питання.

Самозвіт дозволяє проаналізувати: що і як зроблено, правильні чи неправильні дії зроблено, які проблеми щодо соціально-психологічної адаптації вирішені, а які залишилися невирішеними [5; 7].

### Висновки

У процесі соціально-психологічної адаптації співробітників необхідно постійно вчитися всебічно пізнавати самого себе, аналізувати свою професійну діяльність і об'єктивно оцінювати свої можливості, духовні та фізичні сили.

Безумовно, сучасні технічні засоби відкривають нові можливості для соціально-психологічної адаптації співробітників. Це можуть бути такі складові:

- економія часу співробітників, зменшення витрат на послуги інструкторів;
- надання інструкцій щодо конкретних видів робіт у гнучкий спосіб як новачкам, так і працюючим фахівцям з досвідом;
- сприяння позитивній співпраці всередині організації;
- надання можливості обміну досвідом;
- забезпечення автоматичної інтеграції результатів тощо.

Процеси соціально-психологічної адаптації співробітників на засадах розвитку духовності вже неодноразово розглядалися. Цілісний комплексний аналіз феномену соціально-психологічної адаптації співробітників, спрямований на розроблення й обґрунтування ефективної організації цього процесу на основі розуміння його нескінченності, непередбачуваності й водночас специфічності, неможливий без теоретичного обґрунтування та практичного втілення технології соціально-психологічної адаптації співробітників.

Доцільно застосовувати у подальших наукових розвідках соціально-психологічної адаптації співробітників наукову позицію дослідників [4; 5]. Вони розкривають бар'єри соціально-психологічної адаптації співробітників, серед яких виокремлюють зовнішні та внутрішні, що зумовлені суб'єктивними й об'єктивними чинниками.

Зовнішніми бар'єрами є матеріальне становище, індивідуальна сімейна ситуація, значна зайнятість, поганий стан здоров'я, відсутність умов для саморозвитку, недоброзичливе ставлення колег, відсутність підтримки та допомоги.

До внутрішніх бар'єрів ними було віднесено відсутність здібностей до саморозвитку, мотивів та потреб, нерозвиненість психологічних механізмів самопізнання та саморозвитку, лінощі, інертність, небажання мобілізувати себе на зміни, розчарування в професії, самовпевненість, негативне ставлення до інновацій.

Водночас фахівці інформаційних технологій, ентузіасти, «фанати» своєї справи, можуть і прагнуть займатися самовдосконаленням, долати перешкоди за будь-яких умов. Саме такі фахівці інформаційних технологій здатні ефективно та успішно впроваджувати нові аспекти соціально-психологічної адаптації співробітників, бути для своїх колег зразком професійного самостановлення.

Вагомим аспектом соціально-психологічної адаптації співробітників є побудова взаємодій нового типу. Тобто є необхідність подолання застарілих технократичних підходів до професійної діяльності, що потребує формування нових особистісних рис у фахівців інформаційних технологій, які будуть здатні чи забезпечать здатність до саморозвитку, професійного вдосконалення, творчого перетворення професійної діяльності, комунікативно-духовної взаємодії тощо.

### Література:

1. Антомонов М. Ю., Коробейніков Г. В., Хмельницька І. В. Математичні методи оброблення та моделювання результатів експериментальних досліджень : навч. посібник. Київ : Олімпійська освіта, 2021. 216 с.
2. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи : діагностичні методики. Ужгород : Вид-во Олександра Гаркуші, 2012. 616 с.
3. Шаумян О. Г. Дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* 2019. Т. I. Випуск 54. С. 63–68.
4. Шаумян О. Г. Дослідження особистості сучасного менеджера у сфері інформаційної безпеки. *European Humanities Studies : State and Society.* VIII Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання. IX International Festival “The world of psychology: education, science, innovations” (16–19 травня 2019 року, м Київ, Україна). Editor : East European Institute of Psychology. № 2. 2019. P. 184–199.

5. Buleev I., Bryukhovetska N., Korytko T., Piletska S., Patlachuk V. Evaluation of the level of personnel adaptation to enterprises intellectualization in termes of the economy digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2023. 45(1). P. 94–104. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2023.10>

6. Katz D., Kahn R. L. *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1978. 848 p.

7. Shaumian O. G. Ergonomic methods to overcome the emotional burnout of the modern manager in the sphere of information security. *Tavrian Scientific Bulletin. Series: Economics*. 2023. 17. P. 196–203. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.17.26>

8. Watson D., Clark L. A., Tellegen A. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 54(6). P. 1063–1070.