

УДК 159.9:331.101.3:004

Філоненко Дарина Василівна аспірант кафедри загальної психології
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка

<https://orcid.org/0000-0002-8323-7905>

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ТА ЧАСОВИХ ПЕРСПЕКТИВ ОСОБИСТОСТІ ІТ-СПЕЦІАЛІСТА

Анотація

Стаття присвячена висвітленню результатів емпіричного дослідження взаємозв'язку мотивації та часових перспектив особистості ІТ-спеціалістів. Розглянуто питання особливості прояву соціально-демографічних показників досліджуваних (вік, стать, спеціальність, стаж роботи, кількість компаній тощо). Використано лінійний регресійний аналіз для визначення взаємовпливу мотиваційних та особистісних рис досліджуваних. Також проведено три варіанти регресійного аналізу – перший для усієї вибірки, другий – тільки для досліджуваних технічних позицій, третій – для досліджуваних нетехнічних позицій. Друга та третя спроби були проведені для визначення специфіки особистісних рис спеціалістів різних спрямувань. Виявлено, що сталою особистісною рисою, що впливає на вираженість мотивації досягнення ІТ-спеціалістів є сумлінність. Тоді як взаємовплив мотивації досягнення з іншими особистісними, мотиваційними, професійними та індивідуальними (такі як самореалізація, інтерналізація цілі, зовнішня та внутрішня Я-концепції, нейротизм, негативне минуле, гедоністичне теперішнє, стать, спеціальність та кількість компаній, що змінили досліджувані) характеристиками потребують додатково дослідження. Відмічено, що нова парадигма соціального управління мотивацією персоналу (зокрема, ІТ-спеціалістів)



передбачає своєчасне реагування на зовнішні і внутрішні виклики, використання інтелектуального і фізичного потенціалу виконавців, перехід до інноваційних форм і методів впливу, що вимагає не тільки постійного оновлення продукції, технологій, а й структури трудових ресурсів, підвищення організаційної культури. Вказано, що ключовими умовами, що визначають переважну структуру професійної мотивації ІТ-спеціаліста на конкретному робочому місці, є: ступінь залежності зарплати від вимірних індивідуальних результатів праці, ступінь монотонності і одноманітності діяльності, рівень кваліфікації, необхідний для виконання професійних функцій, ступінь автономії і самостійності на робочому місці, наявність бюджету. Основними компонентами якості трудового життя виступають: соціально-економічний статус організації, характер соціальних відносин, ефективна система винагород тощо.

Ключові слова: мотиваційна сфера, професійна діяльність, адаптація, часова перспектива, підготовка.

Филоненко Дарья Васильевна, аспирант кафедры общей психологии Киевского национального университета им. Тараса Шевченко

<https://orcid.org/0000-0002-8323-7905>

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ И ВРЕМЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИЧНОСТИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация

Статья посвящена освещению результатов эмпирического исследования взаимосвязи мотивации и временных перспектив личности ИТ-специалистов. Рассмотрены вопросы особенности проявления социально-демографических показателей испытуемых (возраст, пол, специальность, стаж работы, количество компаний и т.д.). Используются линейный регрессионный анализ

для определения взаимовлияния мотивационных и личностных черт испытуемых. Также проведено три варианта регрессионного анализа - первый для всей выборки, второй - только для исследуемых технических позиций, третий - для исследуемых нетехнических позиций. Вторая и третья попытки были проведены для определения специфики личностных черт специалистов различных направлений. Выявлено, что постоянной личностной чертой, влияющей на выраженность мотивации достижения ИТ-специалистов является добросовестность. Тогда как взаимовлияние мотивации достижения с другими личностными, мотивационными, профессиональными и индивидуальными (такие как самореализация, интернализация цели, внешняя и внутренняя Я-концепции, нейротизм, негативное прошлое, гедонистическое настоящее, пол, специальность и количество компаний, которые изменили исследуемые) характеристиками требуют дополнительно исследования. Отмечено, что новая парадигма социального управления мотивацией персонала (в частности, ИТ-специалистов) предусматривает своевременное реагирование на внешние и внутренние вызовы, интеллектуального и физического потенциала исполнителей, переход к инновационным формам и методам воздействия, требует не только постоянного обновления продукции, технологий, но и структуры трудовых ресурсов, повышение организационной культуры. Указано, что ключевыми условиями, определяющими подавляющее структуру профессиональной мотивации ИТ-специалиста на конкретном рабочем месте, являются: степень зависимости зарплаты от измеримых индивидуальных результатов труда, степень монотонности и однообразия деятельности, уровень квалификации, необходимый для выполнения профессиональных функций, степень автономии и самостоятельности на рабочем месте, наличие бюджета. Основными компонентами качества трудовой жизни выступают: социально-экономический статус организации, характер социальных отношений, эффективная система вознаграждений и тому подобное.

Ключевые слова: мотивационная сфера, профессиональная деятельность, адаптация, временная перспектива, подготовка.

Filonenko Daryna Vasylivna, post-graduate student Department of General Psychology Taras Shevchenko National University of Kyiv

<https://orcid.org/0000-0002-8323-7905>

RESULTS OF THE EMPIRICAL STUDY OF THE RELATIONSHIP OF MOTIVATION AND TIME PERSPECTIVES OF A PERSONALITY OF IT SPECIALIST

Summary

The research paper focuses on the results of an empirical study of the relationship between motivation and time perspectives of IT specialists. The issue of peculiarities of the manifestation of socio-demographic indicators of the respondents (age, gender, specialty, work experience, number of companies, etc.) is considered. Linear regression analysis was used to determine the interaction of motivational and personality traits of the subjects. Three variants of the regression analysis were also performed - the first one for the whole sample, the second one - only for the technical positions studied, and the third one - for the non-technical positions studied. The second and third attempts were made to determine the specifics of personality traits of specialists in different fields. It is revealed that conscientiousness is a constant personality trait that influences the expressiveness of achievement motivation of IT specialists. While the interaction of achievement motivation with other personal, motivational, professional and individual (such as self-realization, goal internalization, external and internal self-concepts, neuroticism, negative past, hedonistic present, gender, specialty, and number of companies that changed by the subjects) require additional research. It is noted that the new paradigm of social management of personnel motivation (in particular, IT specialists) involves timely response to external and internal challenges, the use of intellectual and physical potential of performers, the transition to innovative forms and methods of influence, which requires not only constant updating of products, technologies, but also the

structure of manpower, improving the organizational culture. It is stated that the key conditions that determine the prevailing structure of professional motivation of an IT specialist in a specific workplace are: the degree of wage dependence on measurable individual results of work, the degree of monotony and uniformity of activity, the level of qualification required to perform professional functions and the degree of autonomy at a workplace, availability of a budget. The main components of the quality of working life are: the socio-economic status of the organization, the nature of social relations, an effective system of remuneration, etc.

Keywords: *motivational sphere, professional activity, adaptation, time prospect, training.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Згідно домінуючою в теорії і практиці менеджменту парадигмі, будь-якого працівника необхідно зовні мотивувати до ефективної праці в той чи інший спосіб. Однак, протягом останніх 15 років в науковій та діловій літературі почала складатися позиція, яка доповнює усталені уявлення про мотивацію принципово новим підходом. Згідно неї, найбільш глибокі, базові (світоглядні) елементи структури професійної мотивації, що вже склалася у людини на момент її приходу в організацію, значимо зумовлюють професійну поведінку працівників та результативність їх праці. Як показують сучасні дослідження в сфері бізнесу, системи стимулювання в компаніях з найбільш високою продуктивністю праці нічим принципово не відрізняються від аналогічних систем в менш ефективних компаніях. Емпіричні дослідження свідчать про те, що найбільш ефективні компанії світу поступово доповнюють практику зовнішньої мотивації того персоналу, який є в наявності, принципово новим підходом: підібрати людей з уже сформованою власною мотивацією, що відповідає вимогам робочого місця [1; 3; 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення

невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Нами проаналізовані та вивчені спеціальні механізми мотивації особистості ІТ-спеціалістів, що опосередковують процеси реалізації прийнятого наміру; виділені детермінанти і механізми саморегуляції – мотиваційні самоінструкції, різні типи раціональних стратегій, емоційний самовплив, контроль за ситуацією та розподілом часу. Отримані в дослідженні дані можуть бути використані для вирішення практичних завдань щодо оптимізації виконання діяльності ІТ-спеціаліста та підвищення її ефективності в різних ситуаціях досягнення (виробничій, науковій, навчальній тощо). Крім того, результати дослідження можуть застосовуватися для розробки практичних рекомендацій при побудові програм тренінгу ІТ-спеціалістів з метою формування оптимальних видів мотивації досягнення [2; 4].

Сучасні моделі мотивації не дають однозначної відповіді на питання, як саме структура професійної мотивації впливає на поведінку. Відповідно, для прогнозування результативності діяльності в практиці управління персоналом потрібна розробка емпірично валідизованого інструментарію. Ключовими умовами, що визначають переважну структуру професійної мотивації ІТ-спеціаліста на конкретному робочому місці, є: ступінь залежності зарплати від вимірних індивідуальних результатів праці, ступінь монотонності і одноманітності діяльності, рівень кваліфікації, необхідний для виконання професійних функцій, ступінь автономії і самостійності на робочому місці, наявність бюджету. Основними компонентами якості трудового життя виступають: соціально-економічний статус організації, характер соціальних відносин, ефективна система винагород тощо [5].

Мета дослідження. Основою ефективною мотивації працівників до професійної діяльності є якість трудового життя – інтегральний показник ступеня задоволеності персоналом умовами і результатами життєдіяльності в організації. *Метою даної статті* є вивчення теоретичних основ та регулюючого впливу мотивації в часовій перспективі ІТ-спеціаліста.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Всього у дослідженні прийняло участь 200 осіб. Основні характеристики вибірки представлені у таблиці 1. Дослідження проводилося добровільно із попереднім опитуванням респондентів на предмет згоди на участь та погодження умов проведення дослідження.

За соціально-демографічними показниками (вік, спеціальність, стаж роботи тощо) респонденти були поділені на групи, за якими здійснювались порівняння. Групи були виділені на основі розподілу відповідей, тобто за процентилями (розділовим був показник у 50%).

Для аналізу виду розподілу даних було використано критерій Колмогорова-Смірнова. Оскільки дані розподілені за ненормальним розподілом ($p > 0,05$), порівняння середніх проводилося за допомогою непараметричного критерію Манна-Уїтні. Для визначення наявності/відсутності кореляційного зв'язку було використано коефіцієнт кореляції Спірмена.

Таблиця 1

Характеристика вибірки дослідження

Характеристики		Кількість	Відсотки
Вік	21-29 років	118	59
	30-50 років	82	41
Стать	Жінки	98	49
	Чоловіки	102	51
Освіта	Повна середня	2	1
	Неповна вища	8	4
	Повна вища	190	95
Сімейний стан	Одружений/Заміжня	84	42
	Розлучений/а	10	5
	Неодружений/незаміжня	74	37
	Не відповіли	32	16
Спеціальність	Гуманітарна	98	49
	Технічна	86	43
	Не відповіли	16	8
Стаж роботи в ІТ-сфері	До 4 років	110	55

	Більше 5 років	90	45
Кількість ІТ-компаній, в яких працювали	До 3 компаній	130	65
	Більше 4 компаній	70	35
Тип компанії	Продуктова компанія	106	53
	Аутсорс/Аутстаф-компанія	94	47

Як ми бачимо з таблиці 1, у вибірці трохи більше досліджуваних молодшого віку (від 21 до 29 років), жінок та чоловіків майже порівну. У більшості досліджуваних повна вища освіта, за спеціальністю досліджувані розподілились теж досить рівномірно – половина мають гуманітарну спеціальність, трохи менше половини – технічну. Трохи більше половини досліджуваних працюють у ІТ-сфері менше 4-х років, інші – довше 5 років. Майже дві третини учасників працювали менш, ніж у трьох компаніях, а ще третина змінила більше, ніж чотири компанії. Досліджувані майже порівну працюють у продуктивних та аутсорсингових/аутстафінгових компаніях.

Мотивація – це система внутрішніх і зовнішніх факторів, що викликають і направляють діяльність і поведінкові реакції людей в заданому (соціально-значущому) напрямку. Мотивація діяльності ІТ-спеціалістів – це відносно стабільний комплекс мотивів, сформованих на основі осмислення і оцінки різних моделей поведінки для досягнення передбачуваних результатів. У таблиці 2 представлені медіани основних показників.

Таблиця 2

Узагальнені дані дослідження

Досліджуваний компонент	Медіана	Рівень вираженості
Мотивація успіху та страх невдачі (А. Реан)		
Мотивація успіху/страх невдачі	15	Переважає мотивація успіху
Методика оцінки мотивів Маслоу		
Безпека та надійність	16	Середній
Належність до суспільства та затребуваність	16	Середній
Відчуття власної гідності	18	Середній
Самореалізація	19	Середній
Методика виявлення джерел мотивації Дж. Бабуто та Р. Сколла		

Внутрішні процеси	1,2	Середній
Інструментальна мотивація	0,3	Середній
Зовнішня Я-концепція	0,0	Середній
Внутрішня Я-концепція	1,7	Високий
Інтерналізація цілі	0,8	Середній
Опитувальник для діагностики п'яти факторів особистості в адаптації Л. Бурлачука та Д. Корольова		
Нейротизм	42	Середній
Екстраверсія	49	Середній
Відкритість досвіду	50	Середній
Схильність до згоди	51	Середній
Сумлінність	54	Середній
Методика часових перспектив особистості Ф. Зімбардо		
Минуле негативне	2,4	Середній
Теперішнє гедоністичне	3,1	Середній
Майбутнє	3,9	Середній
Минуле позитивне	3,2	Середній
Теперішнє фаталістичне	2,1	Середній

Як ми бачимо з таблиці, більшість показників в цілому по вибірці мають середній рівень вираженості. Лише показник «внутрішньої Я-концепції» має високий рівень. Також у переважній більшості досліджуваних переважає мотивація успіху за методикою А. Реана. Виходячи з цього, можемо зробити висновок про те, що мотивація успіху є загальною характерною рисою ІТ-спеціалістів.

В ході аналізу отриманих даних, було також порівняно індивідуальні відмінності регулятивних показників – порівнювали показники вікових груп (21-29 та 29-50 років), гендерні показники, показники респондентів з гуманітарною та технічною освітою, з різним стажем роботи (до 5 та більше 6 років у ІТ-сфері), респондентів, що працювали у різній кількості ІТ-компаній (менше 3 та більше 4), респондентів з різних типів компаній (продуктові та аутсорсингові/аутстафінгові) та респондентів різних професійних позицій (тестувальники та розробники). Порівняльний аналіз проводився за допомогою непараметричного критерію порівняння двох незалежних вибірок Манна-Уїтні. Порівняння середніх виявило відмінності лише за деякими показниками для представників різних груп. Наведемо деякі з отриманих даних.

Вираженість мотивації досягнення успіху майже однакова для досліджуваних різного віку, отримано трохи вищі показники для старших респондентів (рис. 1).

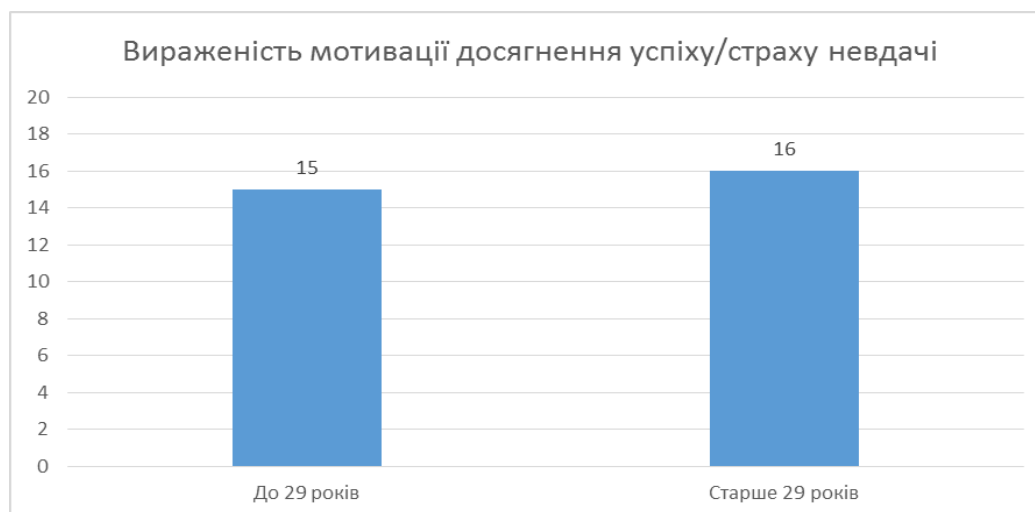


Рис. 1 Вираженість мотивації досягнення успіху/страху невдачі

Натомість, такі показники, як гідність та самореалізація незначно вищі для старших досліджуваних, тоді як показники безпека та суспільство однакові для обох груп досліджуваних (рис. 2).

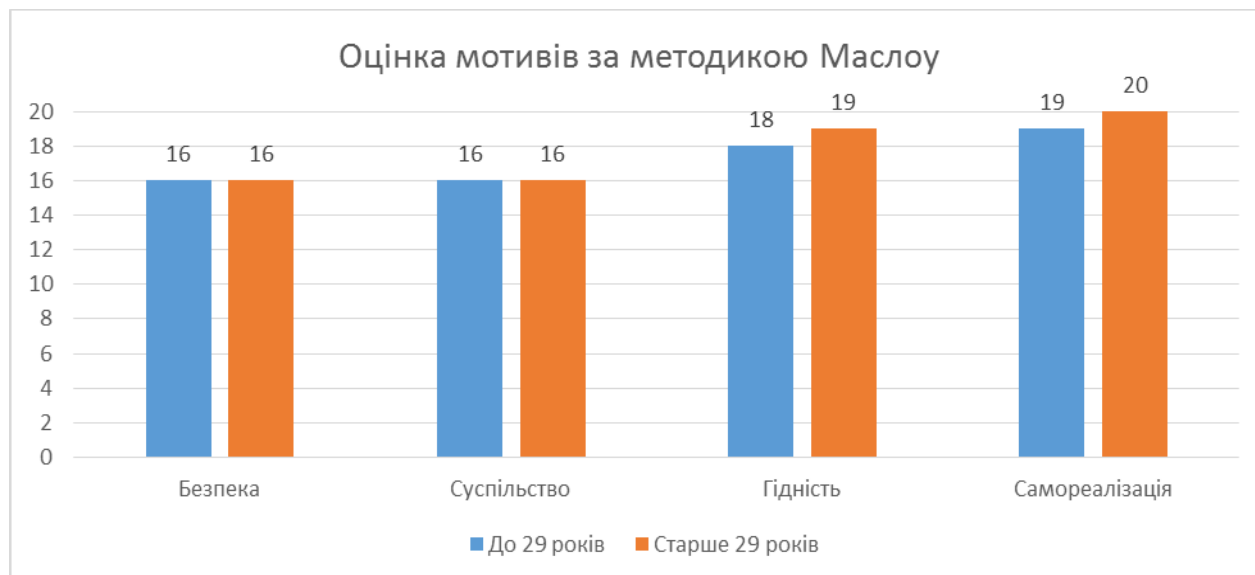


Рис. 2 Оцінка мотивів за методикою Маслоу

Разом з тим, за показниками «внутрішні процеси», «інструментальна мотивація» та «зовнішня Я-концепція» отримані дані відрізняються у досліджуваних різного віку – вищі для молодших учасників. При цьому слід відмітити, що лише показники внутрішніх процесів мають статистично значущу різницю для представників різних груп (рис. 3).

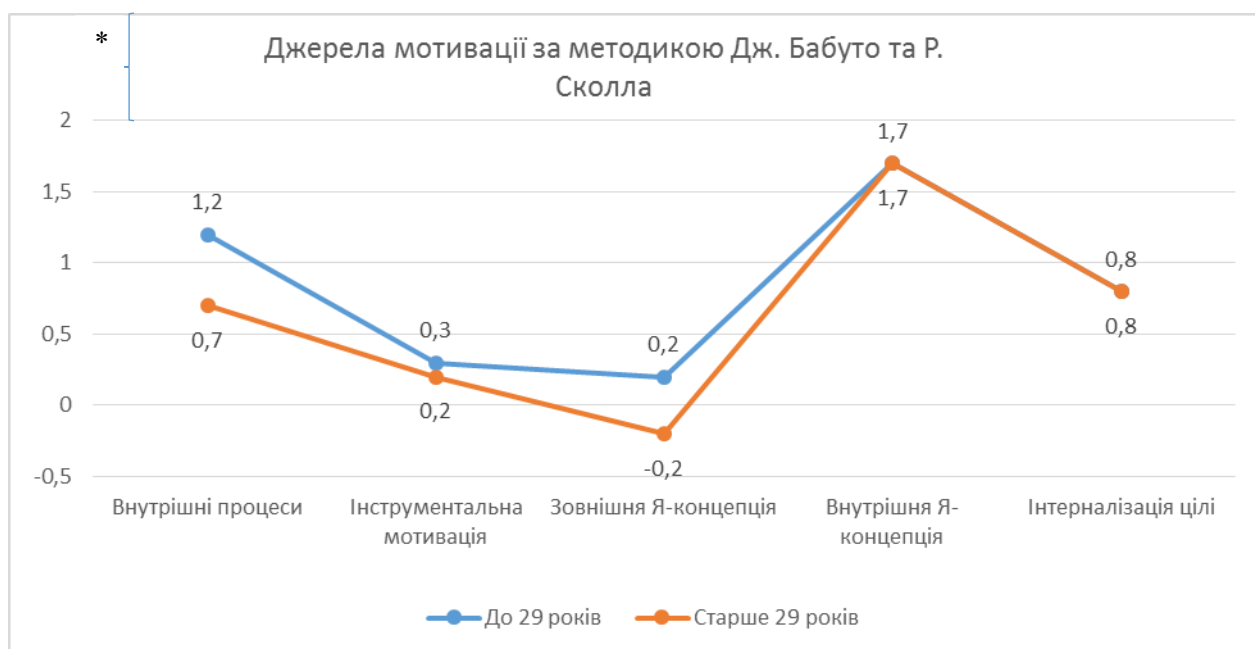


Рис. 3 Джерела мотивації за методикою Дж. Бабуто та Р. Сколла

Щодо часових перспектив, відмітимо, що усі показники, крім «фаталістичного теперішнього» трохи відрізняються для досліджуваних різних вікових груп, проте статистично значущої різниці не було відмічено за жодним з показників (рис.4).

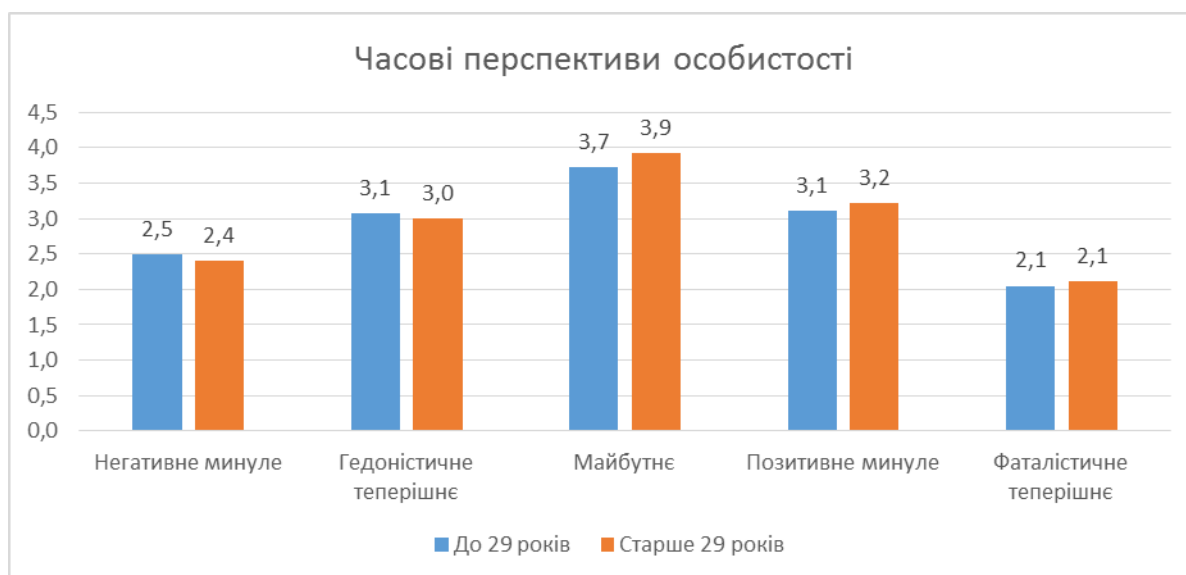


Рис. 4 Часові перспективи особистості

Натомість, представимо отримані дані, що стосуються формування професійної мотивації особистості в часовій перспективі в залежності від спеціальності респондентів. Вираженість мотивації досягнення успіху трохи

вища у досліджуваних з технічною освітою, проте статистично значущої різниці відмічено не було (рис. 5).

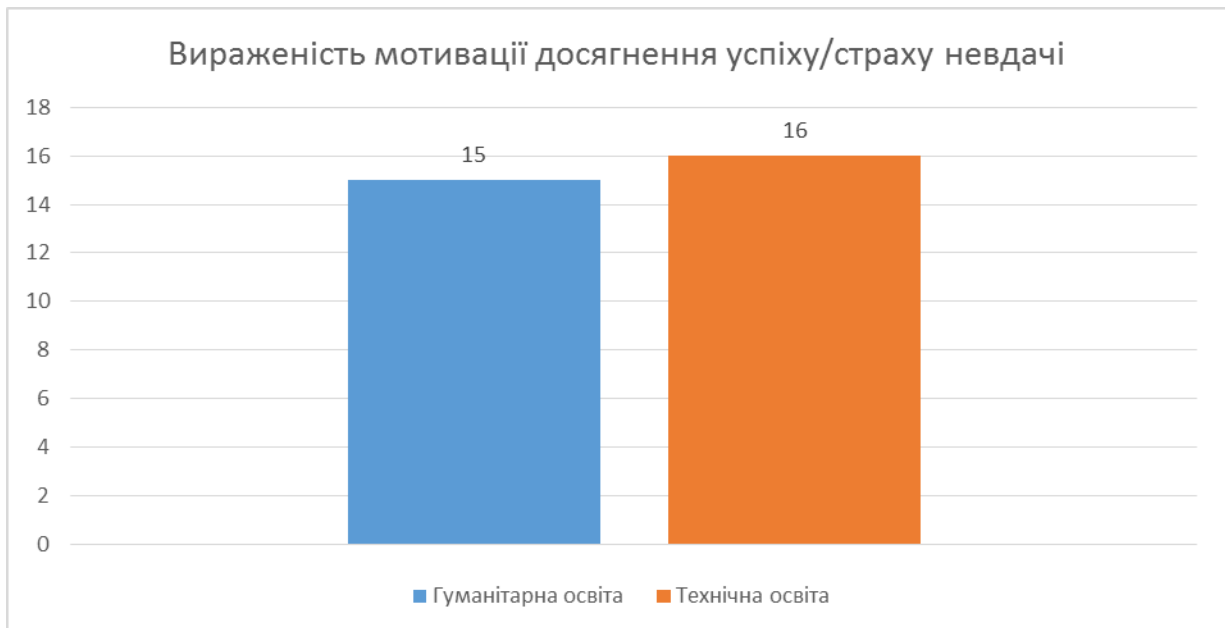


Рис. 5 Вираженість мотивації досягнення успіху/страху невдачі

Учасники з різної освітою незначно відрізняються за рівнем мотиву «суспільство» – у досліджуваних з технічною освітою показник вищий, тоді як інші показники однакові для обох груп (рис. 6).

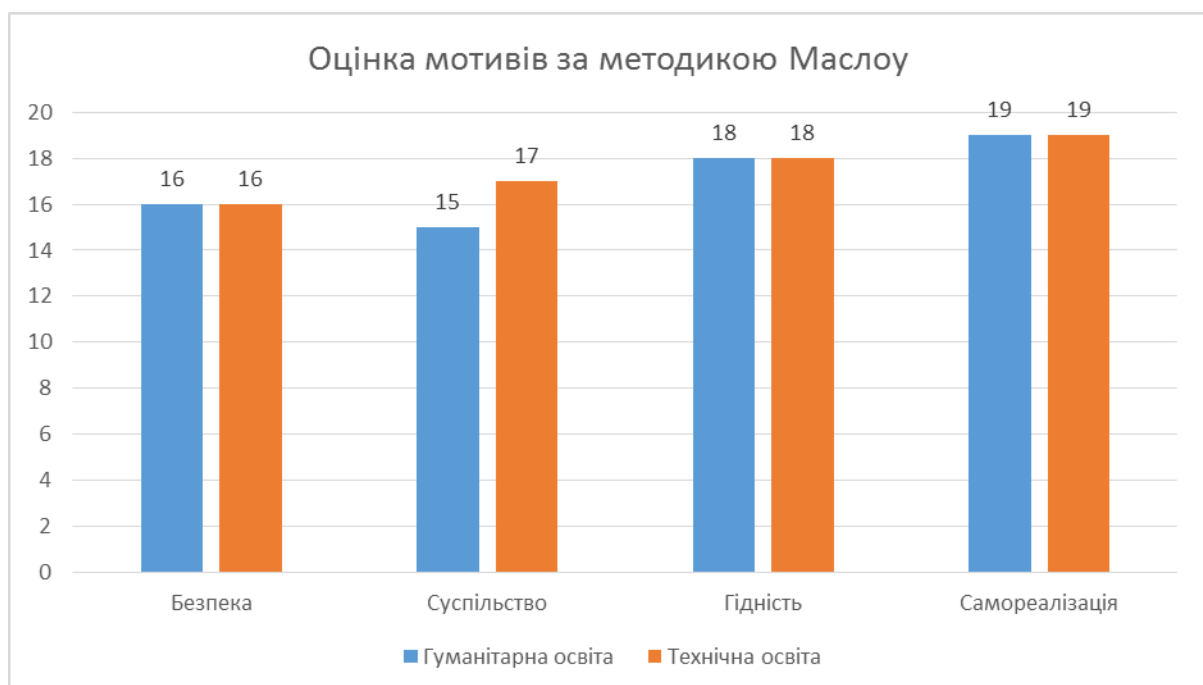


Рис. 6 Оцінка мотивів за методикою Маслоу

Такі джерела мотивації як «внутрішні процеси», «внутрішня Я-концепція» та «інтерналізація цілі» вищі у досліджуваних з технічною освітою,

тоді як «інструментальна мотивація» та «зовнішня Я-концепція» вищі у учасників з гуманітарною освітою, при цьому лише показник зовнішньої Я-концепції має статистично значущу різницю (рис. 7).

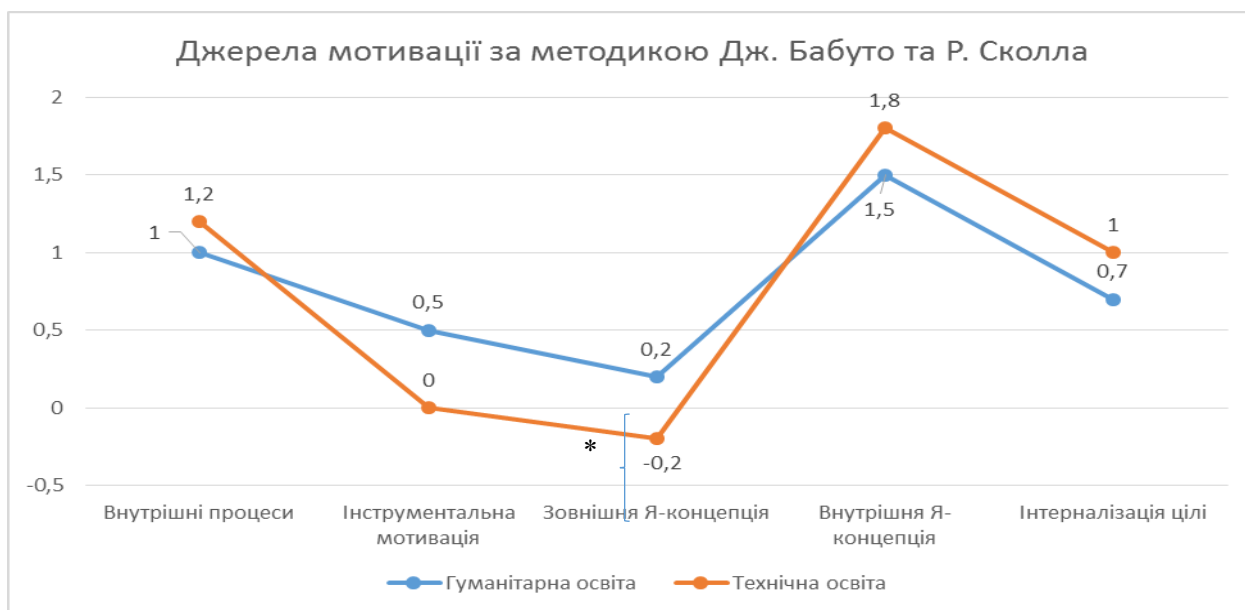


Рис. 7 Джерела мотивації за методикою Дж. Бабуто та Р. Сколла

Цікавими є отримані дані, що стосуються формування професійної мотивації особистості в часовій перспективі в залежності від статі респондентів. У жінок незначно вищий показник мотивації досягнення успіху, проте статистично значущої різниці немає (рис. 8).

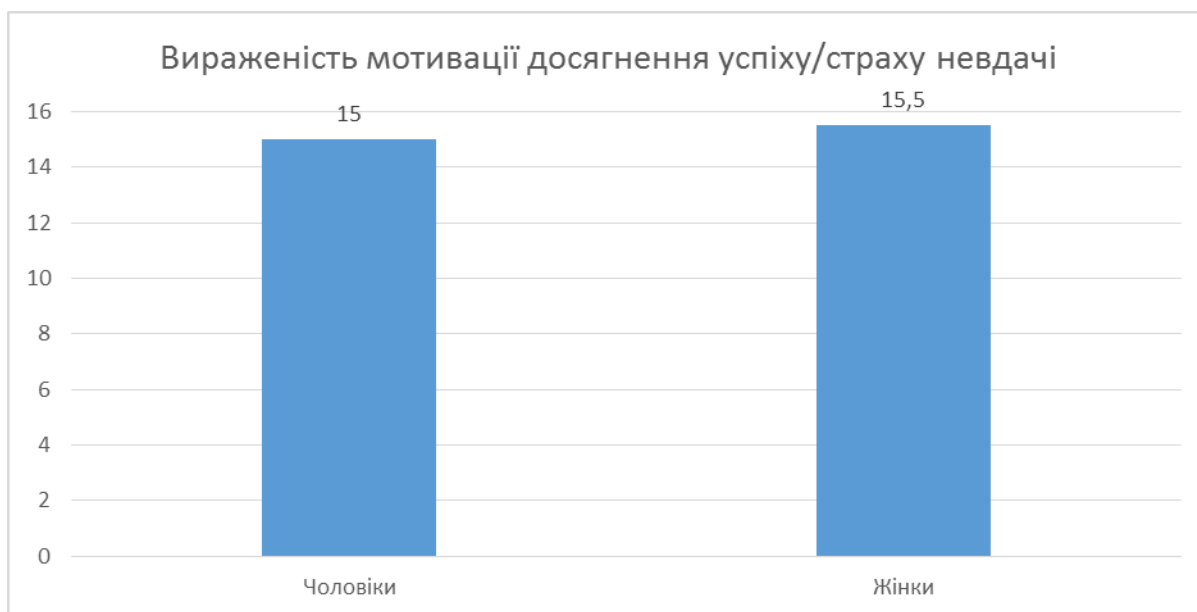


Рис. 8 Вираженість мотивації досягнення успіху/страху невдачі

Як ми бачимо з рисунку 9, всі показники мотивів за методикою Маслоу знаходяться на одному рівні у чоловіків та жінок.

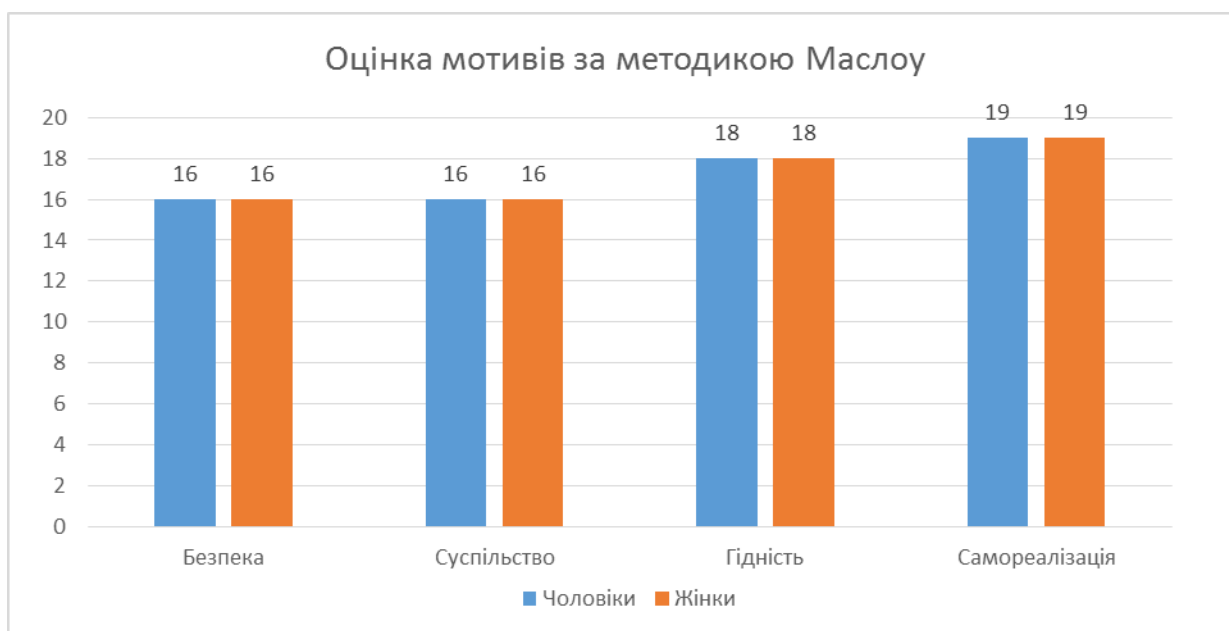


Рис. 9 Оцінка мотивів за методикою Маслоу

Всі джерела мотивації (за методикою Дж. Бабуто та Р. Сколла) у жінок мають трохи вищий показник, ніж у чоловіків, проте статистично значущої різниці немає. Отже, результати характеризуються вибіркою, але не генеральною сукупністю (рис. 10).

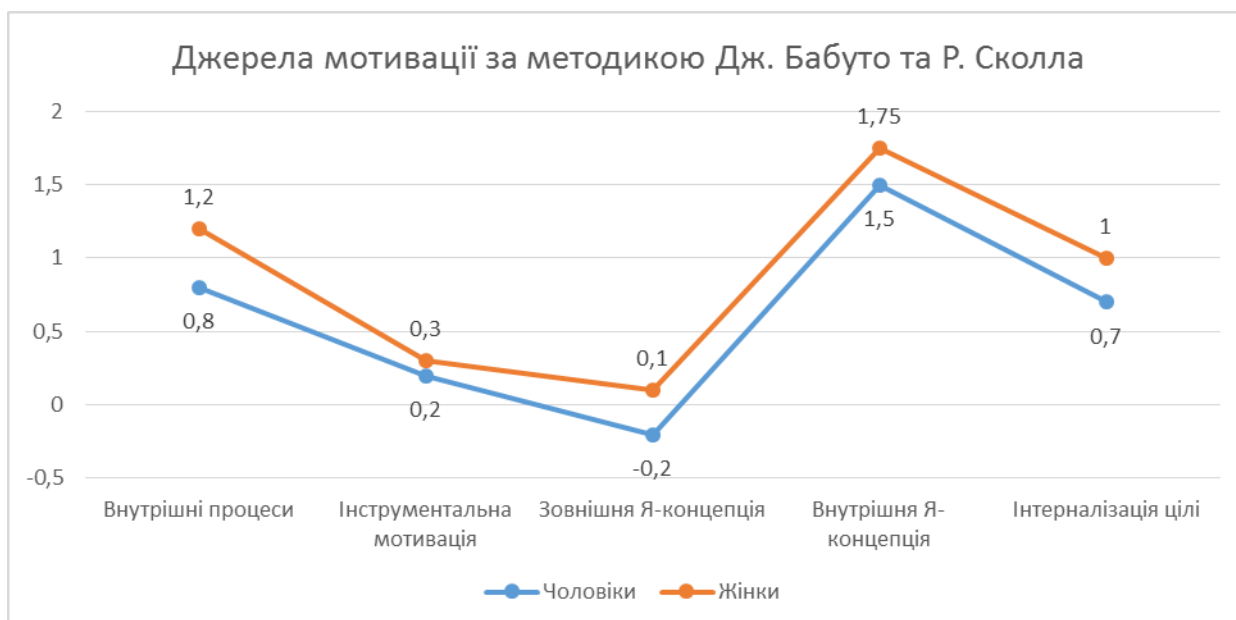


Рис. 10 Джерела мотивації за методикою Дж. Бабуто та Р. Сколла

Натомість, показники екстраверсії та відкритості досвіду незначно вищі у жінок, тоді як показник сумлінності вище у чоловіків. Схильність до згоди має

однаковий показник для представників обох груп. Нейротизм статистично значуще вище у жінок, в порівнянні з чоловіками (рис. 11).

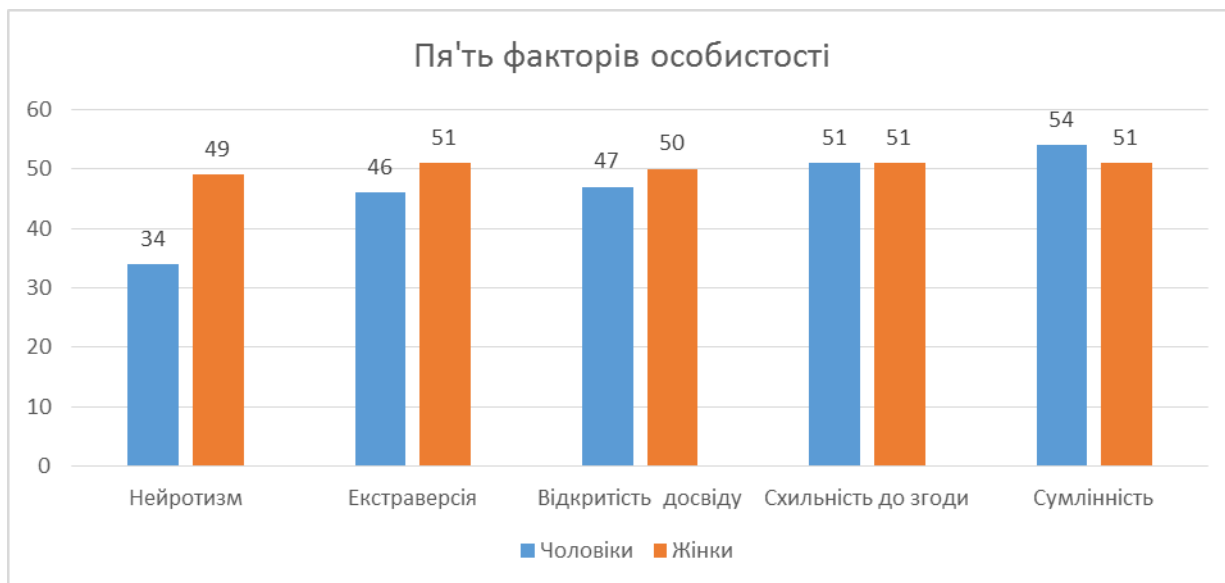


Рис. 11 П'ять факторів особистості

За часовою перспективою є статистично значуща різниця для показників гедоністичного теперішнього та позитивного минулого – обидва показники вищі у жінок. Негативне минуле та майбутнє незначно вищі для чоловіків у порівнянні з жінками, проте статистично значущої різниці відмічено не було (рис. 12).

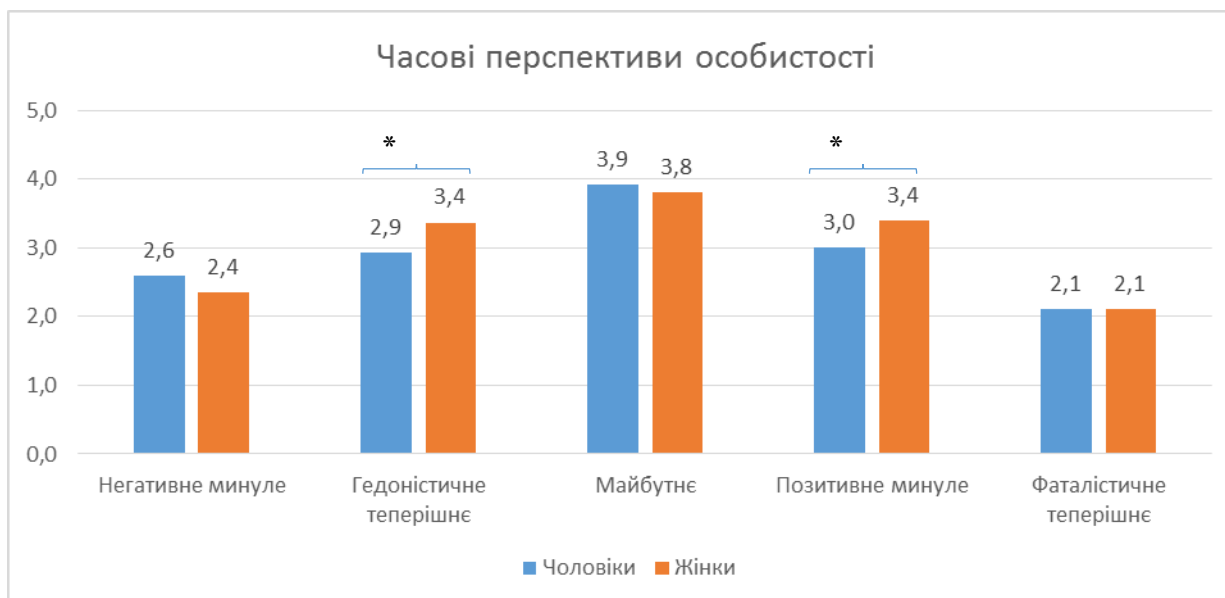


Рис.12 Часові перспективи особистості

Нова парадигма соціального управління мотивацією персоналу (зокрема, ІТ-спеціалістів) передбачає своєчасне реагування на зовнішні і внутрішні

виклики, використання інтелектуального і фізичного потенціалу виконавців, перехід до інноваційних форм і методів впливу, що вимагає не тільки постійного оновлення продукції, технологій, а й структури трудових ресурсів, підвищення організаційної культури [1; 3; 9]. Сучасна система управління мотивацією може створюватися як на макрорівні, так і на рівні окремих соціальних організацій. Механізм мотивації складається з трьох підсистем: керуючої, керованої і інструментально-технологічної. Всі підсистеми тісно взаємопов'язані між собою і являють собою єдине ціле. Окремі компоненти підсистем, в свою чергу, мають ознаки системності. ІТ-спеціалісти – це специфічна соціальна група, що представляє собою значний за чисельністю прошарок населення, яке перебуває в працєактивному віці та включає осіб, які мають різну освіту, працюють за наймом [5]. Мотивація діяльності ІТ-спеціалістів визначається змістовними характеристиками праці, прагненням співробітників до самореалізації особистісного потенціалу та підвищення соціального статусу. На неї істотний вплив здійснюють такі чинники як: зміст, умови, соціальна значимість праці і задоволеність рівнем оплати, можливість кар'єрного росту, склад колективу, престиж посади тощо [7; 8].

У ході подальшого аналізу нами було зроблено декілька спроб кластерного аналізу, на одній з яких ми зупинились для подальшої інтерпретації даних. До цієї спроби кластерного аналізу увійшло 180 досліджуваних з 200, які розподілились на три кластери: у 1 кластер увійшло 102 особи, у 2 – 20 осіб, а у 3 – 58 осіб (таблиця 3).

Таблиця 3

Середні показники усіх досліджуваних компонентів

для трьох кластерів

Досліджуваний компонент	1 кластер	2 кластер	3 кластер
Мотивація успіху та страх невдачі (А. Реан)			
Мотивація успіху/страх невдачі	15,9	12,5	14,0
Методика оцінки мотивів Маслоу			
Безпека та надійність	15,8	14,8	16,2
Належність до суспільства та затребуваність	15,6	13,7	16,3
Відчуття власної гідності	17,6	17,5	19,1

Самореалізація	19,5	17,9	19,1
Методика виявлення джерел мотивації Дж. Бабуто та Р. Сколла			
Внутрішні процеси	1,0	1,1	1,2
Інструментальна мотивація	0,1	0,3	0,3
Зовнішня Я-концепція	-0,3	0,0	0,5
Внутрішня Я-концепція	1,7	1,1	1,6
Інтерналізація цілі	0,8	0,2	0,8
Опитувальник для діагностики п'яти факторів особистості в адаптації Л. Бурлачука та Д. Корольова			
Нейротизм	36,5	45,3	56,0
Екстраверсія	48,9	30,3	54,3
Відкритість досвіду	50,5	36,7	51,1
Схильність до згоди	52,4	42,9	53,9
Сумлінність	56,1	41,1	43,4
Методика часових перспектив особистості Ф. Зімбардо			
Минуле негативне	2,3	3,0	2,7
Теперішнє гедоністичне	3,0	3,3	3,4
Майбутнє	4,0	3,3	3,6
Минуле позитивне	3,3	2,9	3,4
Теперішнє фаталістичне	2,1	2,5	2,2

Найбільші відмінності між кластерами відзначені по особистісним характеристикам. Майже всі показники найнижчі у 2 кластеру, тоді як досліджувані з 1 кластеру мають найвищий показник сумлінності, а досліджувані з 3 кластеру мають найвищі показники нейротизму, екстраверсії та високі показники відкритості досвіду та схильності до згоди.

1 та 2 кластери значущо різняться за показниками нейротизму, екстраверсії, відкритості досвіду, схильності до згоди та сумлінності. 1 та 3 кластери маються статистично значущі відмінності за показниками нейротизму, екстраверсії та сумлінності. А 2 та 3 кластери різняться за показниками нейротизму, екстраверсії, відкритості досвіду та схильності до згоди (рис. 13).

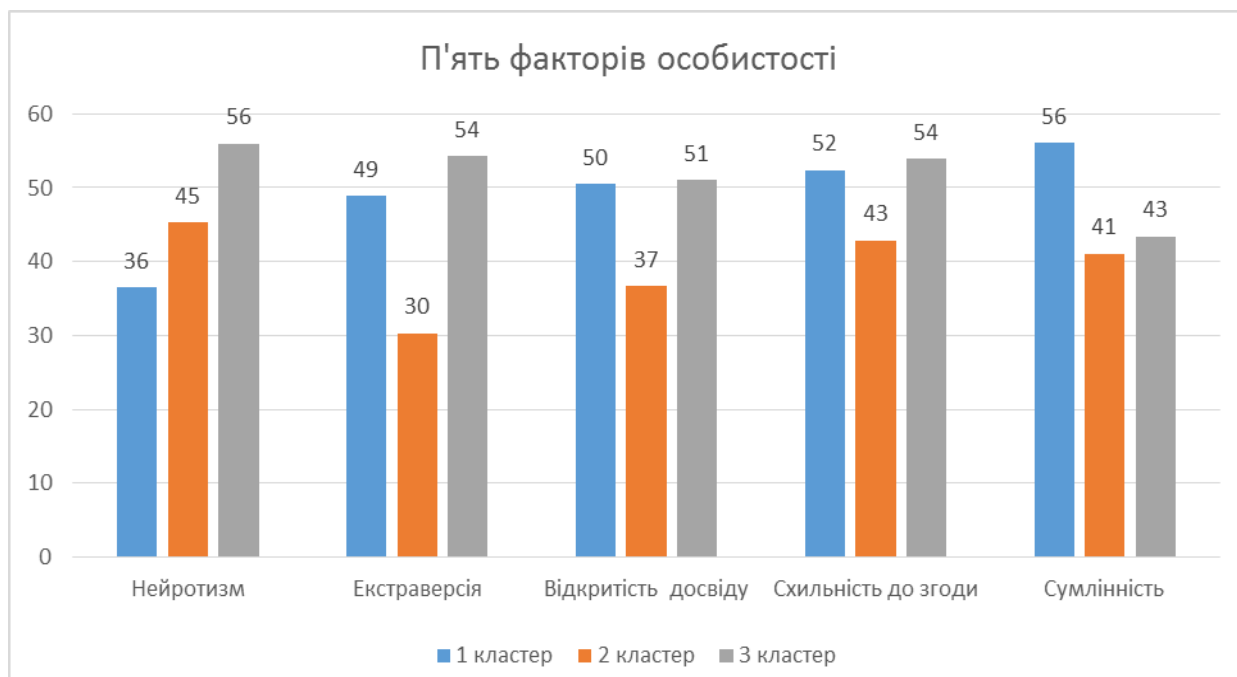


Рис.13 П'ять факторів особистості (розподіл за кластерами)

Показники методики визначення часових перспектив теж досить сильно різняться і ці відмінності є статистично значущими. 1 та 2 кластер статистично значущо різняться за показниками негативного минулого, гедоністичного теперішнього, майбутнього, позитивного минулого та фаталістичного теперішнього. 1 та 3 кластер значущо відрізняються за показниками гедоністичного теперішнього. 2 та 3 кластер мають статистично значущі відмінності за показниками майбутнього та позитивного минулого (рис. 14).

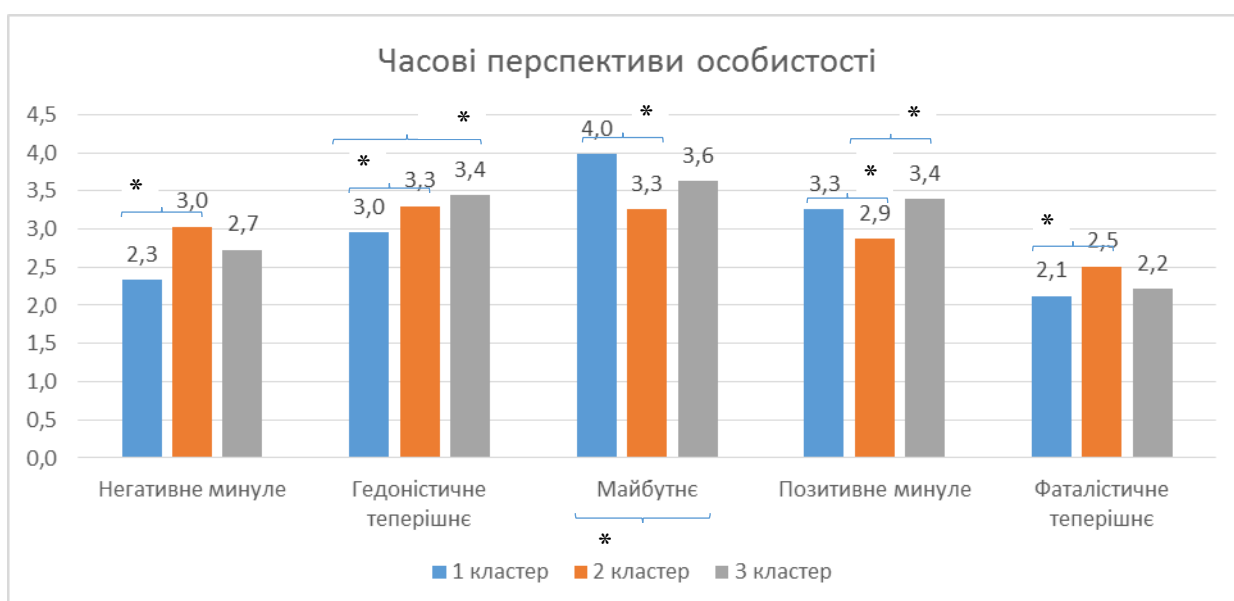


Рис. 14 Часові перспективи особистості (розподіл за кластерами)

Для визначення взаємовпливу мотиваційних та особистісних рис досліджуваних було використано лінійний регресійний аналіз. Було проведено три варіанти регресійного аналізу – перший для усієї вибірки, другий – тільки для досліджуваних технічних позицій, третій – для досліджуваних нетехнічних позицій. Друга та третя спроби були проведені для визначення специфіки особистісних рис спеціалістів різних спрямувань.

Для першої спроби аналізу залежною змінною виступив показник мотивації досягнення (методика А. Реана), незалежними змінними – усі інші мотиваційні та особистісні показники. Отримана регресійна модель пояснює майже половину (48%) дисперсії залежної змінної. Значення F (Фішера) та його статистична значимість вказує на те, що регресійне рівняння для остаточної моделі достовірне і результати можуть бути прийняті до інтерпретації. Чинниками мотивації досягнення виступили показники сумлінності, інтерналізації цілі, самореалізації, зовнішньої Я-концепції та кількість компаній, які змінив досліджуваний.

У другій спробі аналізу, залежна та незалежні змінні були такі самі, як і в першій, проте до аналізу було включено лише досліджуваних, що займають нетехнічні позиції. Отримана регресійна модель пояснює більше половини (68%) дисперсії залежної змінної. Значення F (Фішера) та його статистична значимість вказує на те, що регресійне рівняння для остаточної моделі достовірне і результати можуть бути прийняті до інтерпретації. Чинниками мотивації досягнення виступили показники сумлінності, негативного минулого, внутрішньої Я-концепції, нейротизму та спеціальності.

Для третьої спроби аналізу, залежна та незалежні змінні були такі самі, як і в першій, проте до аналізу було включено лише досліджуваних, що займають технічні позиції. Отримана регресійна модель пояснює більше половини (58%) дисперсії залежної змінної. Значення F (Фішера) та його статистична значимість вказує на те, що регресійне рівняння для остаточної моделі достовірне і результати можуть бути прийняті до інтерпретації. Чинниками

мотивації досягнення виступили показники сумлінності, інтерналізації цілі, самореалізації, гедоністичного теперішнього, статі та кількості компаній, що змінили досліджувані. **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Сталою особистісною рисою, що впливає на вираженість мотивації досягнення ІТ-спеціалістів є сумлінність. Тоді як взаємовплив мотивації досягнення з іншими особистісними, мотиваційними, професійними та індивідуальними (такі як самореалізація, інтерналізація цілі, зовнішня та внутрішня Я-концепції, нейротизм, негативне минуле, гедоністичне теперішнє, стать, спеціальність та кількість компаній, що змінили досліджувані) характеристиками потребують додатково дослідження. Нова парадигма соціального управління мотивацією персоналу (зокрема, ІТ-спеціалістів) передбачає своєчасне реагування на зовнішні і внутрішні виклики, використання інтелектуального і фізичного потенціалу виконавців, перехід до інноваційних форм і методів впливу, що вимагає не тільки постійного оновлення продукції, технологій, а й структури трудових ресурсів, підвищення організаційної культури.

Перспективним для подальших розвідок у даному напрямку є проведення факторного аналізу з метою визначення особливостей об'єднання індивідуальних, особистісних, мотиваційних та професійних характеристик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабанщиков В. А. Субъект профессиональной деятельности: динамический аспект / В. А. Барабанщикова, А. В. Карпова // Психология субъекта профессиональной деятельности. – Москва, 2002. – С. 24-42.
2. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Ленинград : Наука. – 1988. – 269 с.
3. Васильев И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед-Эминов. – Москва : Изд-во МГУ. – 1991. – 188 с.
4. Калинин В. К. Воля и психологическая устойчивость в

профессиональной деятельности / В. К. Калинин. – Москва : Одесса. – 1984. – С. 71-75.

5. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення діяльності через врахування індивідуального адаптаційного типу / О. М. Кокун // Вісник Харківського держ. ун-ту. Серія: Психологія. – 2002. – № 550. – Ч. 2. – С. 112-115.

6. Панченко О. А. Особенности психической адаптации личности в экстремальных условиях трудовой деятельности / О. А. Панченко, И. И. Кутько // Вестник морского врача. – Севастополь : Арт-Принт. – 2005. – №1. – С. 204-205.

7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Под ред. Б. М. Величковского. – М. : Педагогика. – 1986. – Т. 1. – С. 112-148.

8. Шапкин С. А. Методика изучения стратегий адаптации человека к стрессогенным условиям профессиональной деятельности / С. А. Шапкин // Проблемность в профессиональной деятельности : теория и методы психологического анализа. – Москва: Изд-во «Институт психологии РАН». – 1999. – С. 132-160.

9. Эйдман Е. В. Волевая регуляция деятельности в условиях предельных физических напряжений : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва: МГУ, 1986. 27 с.

References

1. Barabanshnikov V. A. Sub#ekt professional'noj dejatel'nosti: dinamicheskij aspekt / V. A. Barabanshnikova, A. V. Karpova // Psihologija sub#ekta professional'noj dejatel'nosti. – Moscow, 2002. – S. 24-42.

2. Berezin F. B. Psihicheskaja i psihofiziologicheskaja adaptacija cheloveka / F. B. Berezin. – Leningrad : Nauka. – 1988. – 269 s.

3. Vasil'ev I. A. Motivacija i kontrol' za dejstviem / I. A. Vasil'ev, M. Sh. Magomed-Jeminov. – Moscow : Izd-vo MGU. – 1991. – 188 s.



4. Kalin V. K. Volja i psihologicheskaja ustojchivost' v professional'noj dejatel'nosti / V. K. Kalin. – Moscow : Odessa. – 1984. – S. 71-75.
5. Kokun O. M. Psykhofiziologichne zabezpechennia diialnosti cherez vrakhuvannia indyvidualnogo adaptatsiinoho typu / O. M. Kokun // Visnyk Kharkivskoho derzh. un-tu. Serii: Psykholohiia. – 2002. – № 550. – Ch. 2. – С. 112-115.
6. Panchenko O. A. Osobennosti psihicheskoy adaptacii lichnosti v jekstremal'nyh uslovijah trudovoj dejatel'nosti / O. A. Panchenko, I. I. Kut'ko // Vestnik morskogo vracha. – Sevastopol' : Art-Print. – 2005. – №1. – S. 204-205.
7. Hekhauzen X. Motivacija i dejatel'nost' / Pod red. B. M. Velichkovskogo. – Moscow: Pedagogika. – 1986. – T. 1. – S. 112-148.
8. Shapkin S. A. Metodika izuchenija strategij adaptacii cheloveka k stressogennym uslovijam professional'noj dejatel'nosti / S. A. Shapkin // Problemnost' v professional'noj dejatel'nosti : teorija i metody psihologicheskogo analiza. – Moscow: Izd-vo «Institut psihologii RAN». – 1999. – S. 132-160.
9. Jejdman E. V. Volevaja reguljacija dejatel'nosti v uslovijah predel'nyh fizicheskikh naprjazhenij : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.01. Moscow: MGU, 1986. 27 s.

Ця робота ліцензується відповідно до Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Авторське право (с) 2019 Filonenko Daryna Vasylivna Філоненко Дарина Василівна

Отримано: 22.08.2019

Відрецензовано: 05.09.2019

Опубліковано: 30.09.2019

DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2019.3.3.1>