

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ**

Кафедра клінічної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Вплив ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей
працівників ІТ сфери**

Виконала:

студентка 2-го курсу групи ПМ - 214
спеціальності 053 Психологія

освітньо-професійна програма Клінічна
психологія

Заховайко Катерина Геннадіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник:

К.ПСИХОЛ.Н,

(наукова ступінь, вчене звання)

Карамушка Тарас Вікторович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології

Протокол № _____ від « _____ » червня 2023р.

Зав. кафедри _____ д.психол.н.,с.н.с. Лисенко Ірина Павлівна
підпис (наукова ступінь, вчене звання ,прізвище, ім'я, по батькові)

Київ – 2023

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. СУЧАСНІ НАУКОВІ ПОГЛЯДИ НА ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО НАВЧАННЯ	7
1.1 Сучасні наукові погляди на феномен лідерства	7
1.2 Імплицитні теорії як вияв особливостей ставлення до навчання	12
1.3 Теоретичні аспекти лідерства та ставлення до навчання працівників ІТ компаній	17
Висновки до розділу 1	20
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАНИХ МЕТОДИК ТА ДОСЛІДЖУВАНОЇ ГРУПИ	22
2.1 Характеристика обраних методик	22
2.2 Характеристика досліджуваної групи	32
2.3 Перевірка психометричних якостей обраних методик	40
Висновки до розділу 2	43
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПОДАЛЬШІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	44
3.1 Описовий аналіз результатів дослідження	44
3.2 Статистичний аналіз результатів дослідження	60
3.3 Рекомендації щодо розвитку лідерських здібностей працівників ІТ сфери	81
Висновки до розділу 3	85
ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність. Хоча традиційно тема лідерства активно вивчалася в контексті соціальної психології, наразі актуальність її вивчення зросла й в межах інших галузей психології, зокрема, організаційної, політичної, педагогічної психології тощо. Це зв'язано, з одного боку з проявом даного феномену у різних сферах психологічної діяльності, а з іншого боку – з викликами та особливостями розвитку сучасного світу, який стає все динамічнішим вимагаючи вищої швидкості діяльності та прийняття рішень, і децентралізованішим, із чисельнішою кількістю потенційних структур та інституцій, даючи більше простору та можливостей для реалізації нових лідерів. Враховуючи дані особливості, надзвичайно важливо сприяти формуванню та поширенню лідерства в найконструктивнішому та найефективнішому форматі.

Якщо ж говорити про ІТ сферу, зокрема про її темпи розвитку, то можна вочевидь сказати, що потреба в кваліфікованих та компетентних лідерах постійно залишається не повністю покритою. Доволі частою є ситуація, коли необхідність лідерської позиції виникає швидко та терміново і вона покривається у найлегший спосіб – за допомогою людини, яка є найдосвідченішою на проєкті. Вочевидь, не завжди такі люди володіють достатнім проявом лідерських якостей та їхній стиль лідерства часто не відповідає потребам проєкту. Саме через це ІТ компанії інвестують чималі суми коштів в подальше навчання таких керівників команд та розвиток у них так званих «софт скілів». Враховуючи дану тенденцію, надзвичайно важливим є дослідження того, наскільки саме лідерство може бути вивченим та як на його прояв впливає ставлення до навчання.

Крім того, актуальність теми визначається також тим, що, хоча вже й існують фундаментальні дослідження з даної теми (А.І. Анцибор, Л. Берnard, Е. Богардус, О.І., Бондарчук, О.В. Брюховецька, Л.М. Карамушка, Р.Л.

Кричевський, К.Левін, П.В., Лушин, Д. Майєрс, А. Менегетті, А. Мерфі, А.В. Мітлош, Я. Морено, В.В., Олійник, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, О.М. Скар, М.М. Слюсаревський, Р., Стогділл, В.О. Татенко, Т.Г. Фелькель, Е.С. Чугунова та ін), вони не є всеохоплюючими, часто не враховують особливості нинішніх реалій і не є повністю відповідними для ІТ компаній.

Об'єктом нашого дослідження є лідерські здібності особистості.

Предметом роботи є вплив ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери.

Мета роботи полягає у розкритті особливостей лідерських здібностей у працівників ІТ сфери та вплив на їхній прояв ставлення до навчання.

Для досягнення поставленої мети поставлені наступні **завдання**:

1. здійснити теоретичний аналіз літературних джерел щодо феномену лідерства та ставлення до навчання;
2. охарактеризувати ставлення до навчання працівників ІТ сфери через розкриття імпліцитних теорії навчання;
3. визначити рівень прояву лідерських якостей та окремих факторів лідерства у працівників ІТ сфери;
4. дослідити наявність взаємозв'язку між лідерством та ставленням до навчання у працівників ІТ сфери;
5. порівняти вплив ставлення до навчання і особистісних факторів на прояв лідерства у працівників ІТ сфери.

Гіпотеза дослідження: лідерські якості є більш вираженими та проявленними у працівників ІТ сфери, які вірять, що їхні базові когнітивні та особистісні можливості можуть покращуватися при належному навчанні.

Для досягнення мети й розв'язання задач дослідження було використано такі **методи**:

- теоретичні: аналіз і систематизація наукової літератури з проблеми дослідження, узагальнення, що дало змогу розкрити ступінь розробки проблеми та її актуальність, зробити висновки;
- емпіричні: використання методик:

- Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання К. Двек (адаптація Т.В. Корніловою та С.Д. Смірновим);
- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький);
- Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Басс, Б. Аволіо);
- ТІРІ (адаптація українською мовою методики 10-пунктового п'ятифакторного опитувальника рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном)
- методи математичної статистики.

Теоретико-методологічна основа дослідження: теорії лідерства Т. Карлайла, Ф. Гальтона, Ф. Тейлора, Т. Ордуея, К. Левіна, Д. МакГрегора, Р. Стогділа, П. Херсі, К. Бланшара, Ф. Фідлера, Дж. Бернса, Б. Басса, дослідження імпліцитних теорій Дж. Брунера, Р. Тагіурі, Б. Ананьєва, Л. Росса, Дж. Келлі, А. Бандури, Р. Нісбета, К. Двек, Т. Сарбіна, Р. Тафта та Д. Бейлі, методики К. Двек, Є. Жарікова і Є. Крушельницького, Б. Басса і Б. Аволіо.

Теоретична значущість роботи полягає в цілісному та систематизованому дослідженні феномену лідерства, прояву лідерських якостей, особливостей стилю лідерства та вплив на них ставлення до навчання у працівників ІТ сфери, що може служити теоретичною основою для подальшого дослідження взаємозв'язку ставлення до навчання і прояву та розвитку феномену лідерства.

Практична значущість роботи полягає в тому, що було апробовано комплекс методик, що дозволяють виявити рівні сформованості та стилі лідерства працівника ІТ сфери. Також теоретичні положення даної роботи та її емпіричні результати можуть бути використані при розробці спецкурсів для підвищення рівня лідерства у працівників ІТ сфери.

Наукова новизна роботи полягає, в першу чергу, у вивченні взаємозв'язку між ставленням до навчання та лідерськими здібностями працівників ІТ сфери, по-друге, у глибокому аналізі імпліцитних теорій

навчання та визначення особливостей прояву лідерських здібностей і факторів лідерства працівників ІТ сфери.

База і група досліджуваних. Дослідження проводилося на базі кількох українських ІТ компаній, які проводять свою діяльність на міжнародному ринку. Група досліджуваних включала працівників цих ІТ компаній різного віку та статі частина яких займають позицію зв'язану з управлінням людьми, а частина – ні.

РОЗДІЛ 1. СУЧАСНІ НАУКОВІ ПОГЛЯДИ НА ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО НАВЧАННЯ

1.1 Сучасні наукові погляди на феномен лідерства

Перші спроби обґрунтувати, чому одні люди здатні вести та надихати інших, а інші – ні, здійснювалися ще в часи Античності такими видатними постатями як Платон та Арістотель. Якщо ж говорити про наукову думку в психології щодо феномену лідерства, то вона бере свій початок з кінця XIX століття.

Першим науковим теоретичним етапом дослідження лідерства є *етап «Лідерських рис»*, який включає такі теорії як «Теорія Великої людини» (1840-ті роки) та теорії «Лідерських рис» (1930-1940-і роки). [1]

У XIX столітті дослідження лідерства були зосереджені на вроджених характеристиках лідера та на виявленні особистісних рис та інших якостей ефективних лідерів [2, 3, 4]. Основна ідея «Теорії Великої людини» полягала в тому, що лідерами народжуються, а не стають [5]. Іншими словами, лише деякі люди володіють унікальними характеристиками, щоб бути ефективними лідерами та досягти величі за божественним задумом. Приклади часто брали з таких популярних історичних діячів, як Юлій Цезар чи Наполеон Бонапарт. Вважалося, що ці люди були природженими лідерами з вродженими лідерськими характеристиками, які дозволяли їм керувати людьми. «Теорія Великої людини» потім еволюціонувала в теорію «Лідерських рис».

Теорія «Лідерських рис» стверджувала, що лідерами можна народитися або стати. Іншими словами, риси характеру успішних лідерів можна або успадкувати, або набути шляхом навчання та практики. Мета даної теорії полягала в тому, щоб визначити правильну комбінацію характеристик, які створюють ефективного лідера, тому вона зосередилася на вивченні розумових, соціальних і фізичних рис характеру лідерів. Однак узгодженого набору характеристик не було створено, і до 1950 року виявилось, що

продовження цього підходу не мало переваг, тому від нього відмовилися. Сьогодні психометричні інструменти є прикладом принципів теорії «Лідерських рис» у дії: вони часто використовуються при підборі персоналу. [1]

Наступним етапом дослідження лідерства є *«Біхевіористський етап»* (1940-1950 рр.). Біхевіористська теорія розвинулась із теорії «Лідерських рис» та стверджує, що лідерами здебільшого стають, а не народжуються, і що певній поведінці можна навчитися, щоб забезпечити ефективне лідерство [4, 6]. Вона робить наголос на фактичній поведінці лідера, а не на його рисах чи характеристиках і значною мірою ігнорує ситуативні фактори та оточення лідера. Дослідження в межах цієї теорії призвели до того, що різні моделі поведінки були систематизовані та об'єднані і виділені як стилі лідерства [4]. Цей підхід став чиненнайпопулярнішим у навчанні менеджменту: один з найвизначніших його внесків у менеджмент – Управлінська решітка Блейка-Моутон [7].

Після «Біхевіористського етапу» слідує *«Ситуативний етап»* (1960-ті рр.) дослідження лідерства і він базується на гіпотезі, що ситуативні фактори грають визначну роль в динаміці лідер-послідовники [8]. Під час цього етапу дослідження фокусувалося на лідерстві в конкретних ситуаціях, а не на рисах чи поведінці лідерів. Зокрема вважалося, що лідери повинні мати можливість оцінити контекст, у якому вони діють, а потім вирішити, який стиль найкраще «підійде» до ситуації. Оскільки найкращий стиль залежить від ситуації, цей підхід відомий також як теорії «Випадкового лідерства». Фред Фідлер розробив одну з перших теорій «Випадкового лідерства» [9]. Він стверджував, що оскільки стиль лідера фіксований, то його слід ставити в ситуації, які найкраще відповідають його стилю.

«Ситуативному етапу» слідує *«Новий етап лідерства»*, який включає «Транзакційну та Трансформаційну» (1990-ті рр.) та інші теорії лідерства [10]. Зокрема, даний етап вперше визнає, що зосередження уваги на одному аспекті чи вимірі лідерства не може розкрити всю складність цього

явища. Крім того, на відміну від попередніх теорій, які визначають лідерство як односпрямований процес впливу зверху вниз, проводячи чітку межу між лідерами та послідовниками, теорії «Нового етапу лідерства» ставлять у центр уваги складні взаємодії між лідером, послідовниками, ситуацією та системою в цілому, приділяючи особливу увагу прихованим лідерським здібностям послідовників. [1]

Вищезазначений контекст сприяв появі двох теорій лідерства: «Трансформаційної» та «Транзакційної» теорій. Трансформаційне лідерство — це теорія, згідно з якою лідери заохочують, надихають і мотивують послідовників [11]. Ця теорія використовується, коли організація потребує відновлення, зазнає значних змін або потребує нового напрямку. Це особливо важливо для сучасної ІТ індустрії, яка швидко розвивається, де інновації та гнучкість можуть створити або зруйнувати організацію.

Транзакційне лідерство, з іншого боку, покладається на авторитет для мотивації співробітників [11]. Лідер винагороджує послідовників за зусилля і карає послідовників, які не досягають своїх цілей. У цьому контексті уявлення послідовників щодо чесності та справедливості обміну з лідером є критичним [12]. Транзакційне лідерство найкраще працює в зрілих організаціях, які вже мають чітко визначену структуру та цілі, щоб тримати їх на шляху та зміцнювати статус-кво.

Постійні зміни в концепціях лідерства призвели до розвитку спільних, колективних і колаборативних практик лідерства [13, 14]. Згідно з ними, успіх в організації більше залежить від скоординованості лідерських практик у межах всієї організації, аніж від дій кількох осіб на верхівці організаційної структури. Таким чином «Прислужливе лідерство» набуває популярності. У цій моделі лідери прагнуть підтримати членів своєї команди та найбільше стурбовані тим, щоб служити людям [15]. Нещодавно також з'явилося інклюзивне лідерство, яке зосереджується на особистісно-орієнтованому підході [16]. Воно базується на динамічних процесах, які відбуваються між лідерами та послідовниками, і фокусується на «вирощуванні» послідовників

до лідерів. Врешті решт, сучасна теорія лідерства також включає комплексне лідерство, яке спрямоване на цілісність і розглядає контекстуальні взаємодії, які відбуваються в усій соціальній системі [17].

Варто також відзначити одну з найсучасніших теорій лідерства, яка взяла за мету інтегрувати підходи до лідерства попередників, врахувавши сильні сторони та виправивши слабкі – це «Інтегрована психологічна теорія лідерства» Дж. Скуллера (2011). Скуллер, проаналізувавши попередні теорії, прийшов до висновку, що вони майже повністю ігнорують ступінь «присутності» лідера та психологію лідера, що є доволі сильним упущенням.

Відповідно до Скуллера, лідерство — це процес, який включає:

- встановлення мети та напрямку, які надихають людей об'єднуватися та заохочують працювати;
- звернення уваги на засоби, темп і якість просування до мети;
- підтримка єдності групи;
- надання належної уваги індивідуальній ефективності.

Важливою інновацією даної теорії також є те, що вона розмежовує лідера та лідерство, враховуючи важливість учасників групи для прояву явища лідерства. На думку Скуллера, лідер і лідерство не повинні ототожнюватися, адже кожен учасник команди може виконувати певну лідерську функцію. [18]

Якщо ж розглядати сучасні спроби дефініції лідерства, то варто відзначити, що визначень лідерства існує чимало. Доволі точним та комплексним, на нашу думку, є визначення Віктора Врума, професора Єльського університету, та Артура Яго, професора Університету Міссурі: «Лідерство – це процес мотивування людей до спільної роботи та колаборації, з метою досягнення великих результатів» [19]. Згідно з наведеним визначенням можна відзначити, що невід'ємною складовою лідерства є мотивування інших, яке сприяє спільній або ж командній роботі і ця співпраця націлена на досягнення результатів.

Відповідно до словника Американської Психологічної Асоціації: «Лідерство – це складова управління людьми, яка включає організацію, керування, координацію та мотивацію зусиль інших людей для досягнення певних групових чи організаційних цілей» [20]. Дане визначення, як можна помітити, теж відзначає направленість лідерства на досягнення спільних цілей. Воно також виділяє такі основні складові лідерства як: організація, керування, координація та мотивація зусиль інших людей.

Підсумовуючи пройдений шлях наукового дослідження феномену лідерства, можна відзначити, що жодна з теорій не описує це явище сповна. З одного боку, лідерство може мати як вроджену, так і набуту складову; воно базується на рисах характеру, на нього впливає поведінка та контекст, в якому людина проявляється як лідер; крім того, для його прояву важлива як сама особистість лідера, так і фокусування на послідовниках. Хоча сучасне бачення лідерства, на відміну від теорій, які відійшли в минуле, не дає однозначні відповіді на питання походження чи прояву даного явища, воно все ж є більш комплексним та всеохоплюючим.

1.2 Імпліцитні теорії як вияв особливостей ставлення до навчання

Для того щоб краще зрозуміти, як сукупність уявлень людини впливають на її вибори, діяльність та життя в цілому, сучасні дослідники все частіше звертаються до аналізу імпліцитних теорій. Імпліцитні теорії є своєрідними системами світорозуміння, які лежать в основі сприймання дійсності, себе та інших людей, інтерпретації подій тощо. Вони можуть стосуватися різних сфер людського існування, наприклад, взаєностосунків із іншими людьми, учбової та професійної діяльності, політики, релігії, побуту. [21]

У 1954 році Дж. Брунером та Р. Тагіурі було вперше виведено та обґрунтовано поняття «імпліцитна теорія особистості». Вони використали даний термін для позначення наївних, ненаукових знань про психологію людини [22].

У вітчизняній психології піонером з дослідження імпліцитних уявлень вважається Б.Г. Ананьєв, який ще в 1935 році у своїй монографії «Психологія педагогічної оцінки» описав результати масштабного дослідження «теорій особистості» як емпірично напрацьованих уявлень педагогів про учнів, їх здібності, учбові інтереси, розумовий розвиток, самооцінку, темперамент, характерологічні риси тощо [23].

Найбільший внесок у розвиток поняття «імпліцитні теорії» належить представникам когнітивного напрямку. Зокрема, Л. Росс, Дж. Келлі, А. Бандура, Р. Нісбет у своїх роботах обстоюють думку про те, що люди в звичайному житті, аналогічно, як вчені в ході наукової роботи, висувають гіпотези та формулюють теорії, які стають пояснювальною основою їх світосприймання [24-27].

Імпліцитні теорії виконують такі важливі функції:

- систематизують знання;
- лежать в основі сприймання та обґрунтування реальності;
- впливають на прогнозування подій та регуляцію поведінки.

Згідно з теорією особистісних конструктів Дж. Келлі – імпліцитні моделі дійсності є тією суб'єктивною реальністю в якій перебуває людина [25].

Вагомий вклад в сучасне наукове розуміння імпліцитних теорій зробила К. Двек. Її дослідження (одноосібні та у співавторстві з С. Чуї, Дж. Тонгом, Дж. Фу та К. Ердлі) продемонстрували статистично значущі дані про зв'язок імпліцитних теорій інтелекту з академічними успіхами, уявленнями про мораль та поведінкою в ситуаціях етичного вибору [28, 29].

Щодо джерел появи імпліцитних теорій в людини, то дане питання вивчали Т. Сарбін, Р. Тафт та Д. Бейлі. Автори виділили чотири джерела імпліцитних теорій:

- індукція як висновки на основі власного досвіду;
- конструкція як висновки на основі спостережень;
- аналогія як висновки на основі екстраполяції подій;
- авторитет як висновки на основі прийняття ідей інших людей. [30]

Таким чином можна визначити, що імпліцитні теорії – це суб'єктивні схеми, які пояснюють об'єктивну дійсність; це специфічні уявлення про себе, світ, події, інших людей та їх вчинки. Вони необхідні для побудови цілісної картини світу та виконують регулятивну і прогностичну функції. Імпліцитні теорії лежать в основі стереотипізації, каузальної атрибуції та інших феноменів міжособистісного сприймання. Формування імпліцитних теорій відбувається під дією багатьох факторів, на першому плані серед яких – особистісний досвід. Імпліцитні теорії стосуються лише тієї частини реальності, що входить до життєвого контексту особистості, є актуальною та потребує осмислення [23].

Для того, щоб краще зрозуміти, яким чином імпліцитні теорії здатні визначати ставлення до навчання, варто звернутися до робіт вищезгаданої К. Двек, зокрема, до її книги «Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху», в якій вона описала результати своїх досліджень. У ній Двек виділяє таку дихотомію «Гнучка/Фіксована свідомість». Відповідно до Двек, кожна особистість у певній сфері своєї життєдіяльності послуговується комплексом

імпліцитних теорій, які відповідають або гнучкій, або фіксованій (жорсткій) свідомості. [31]

Комплекс імпліцитних теорій, що належить до спектру гнучкої свідомості керується переконанням, що базові якості людини можуть розвинути завдяки її зусиллям, стратегіям та за допомогою інших. Люди з гнучкою свідомістю вважають, що здібності, розум, талант є динамічними та їх можна покращити. Такі люди схильні значно легше докладати зусиль та приймати виклики, так як вважають, що це шлях до самопокращення. Їм притаманна варіабельна, контекстуальна інтерпретація подій і вони значно менше схильні сприймати невдачі як валідацію власної неспроможності.

На противагу, фіксована або жорстка свідомість базується на переконанні, що базовий набір якостей людини є заздалегідь визначеним і він не може істотно змінитися, навіть за умови належного на нього впливу. Люди з жорсткою свідомістю вважають, що здібності, розум, талант є вродженими характеристиками. Такі люди розглядають необхідність докладання зусиль як підтвердження того, що вони не достатньо здібні. А негативний досвід часто сприймається ними як валідація їхньої власної неспроможності. [32]

Параметр гнучкості/фіксованості свідомості виявився визначальним і у ставленні до інших людей. Наприклад, будь-який неетичний вчинок трактується як лише один із вчинків і не є достатньою підставою для однозначних висновків про характер людини для людей із гнучкою свідомістю. А для осіб із фіксованою свідомістю такий вчинок є однозначним показником низької моральності людини [33].

Варто відзначити, що людина здатна послуговуватися як гнучкою, так і фіксованою свідомістю, наприклад, в певній сфері життєдіяльності людина вважає, що її базові якості чи здібності здатні змінюватися і розвиватися, а в іншій – ні; або ж у певних ситуаціях поведінка інших сприймається з точки зору гнучкої свідомості, а в інших – з точки зору жорсткої [31].

Двек також виявила, що залежно від того, якою свідомістю людина керується в певній ситуації чи сфері життєдіяльності, виникають конкретні закономірності реагування. Узагальнимо їх у Таблиці 1.2.1.

Таблиця 1.2.1

Вплив імпліцитних теорій на спосіб реагування в певній ситуації [34]

Ситуація	Фіксована свідомість	Гнучка свідомість
Виклик, проблема, яку необхідно вирішити	Намагання уникнути	Намагання вирішити, впоратися
Труднощі у досягнення мети	Бажання здатися, полишити спроби	Бажання не здаватися, рухатися далі
Необхідність докладання зусиль	Сприймається як щось негативне та даремне	Сприймається як шлях до нарощення майстерності
Критика чи негативний зворотній зв'язок	Намагання ігнорувати, заперечувати	Використання зворотнього зв'язку для подальшого розвитку
Успіх інших людей	Сприймається як загроза	Сприймається як натхнення

Згідно із теорією Двек, можна зробити висновок, що люди із комплексом імпліцитних теорій, що належать до спектру гнучкої свідомості, схильні сприймати навчання як щось позитивне та необхідне для розвитку їхніх здібностей та навичок. У процесі навчання такі люди схильні сприймати зворотній зв'язок та використовувати його як джерело для подальшого розвитку, власне, як і помилки. А успіхи інших людей сприймаються як позитивне підкріплення на майбутнє.

Відповідно, люди із комплексом імпліцитних теорій, що належать до спектру фіксованої свідомості, схильні сприймати навчання як щось, що лише валідує та тестує їхній набір здібностей. Помилки та зворотній зв'язок викликають негативні емоції та слугують підтвердженням неспроможності. А успіхи інших людей сприймаються як негативне підкріплення на майбутнє.

Отже, можна прийти до умовиводу, що імпліцитні теорії здатні визначати поведінку людини. Зокрема, через них може виражатися і ставлення до навчання.

1.3 Теоретичні аспекти лідерства та ставлення до навчання працівників ІТ компаній

Для того, щоб краще зрозуміти особливості лідерства та ставлення до навчання в ІТ компаніях, варто проаналізувати, які ж особливості мають ІТ компанії та процес роботи в них порівняно з іншими компаніями, зокрема в Україні.

І перш за все, коли ми говоримо про ІТ компанії, варто відзначити динамічність галузі. З одного боку, наша реальність зараз і так є дуже динамічною порівняно навіть з реальністю 10 років тому. Наш світ зараз характеризують як VANI, що з англійської мови є аббревіатурою до слів крихкий, тривожний, нелінійний, незрозумілий (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible) [35]. Але якщо говорити про ІТ галузь, то там динаміка ще вища: технології, з якими працює сфера змінюються мало не щоденно. Працівники ІТ компаній постійно зіштовхуються з тим, що для того, щоб ефективно працювати, їм треба вивчати нові технології, мови програмування тощо. Та й самі компанії зіштовхуються з викликом, що для того, щоб мати нові проекти та успішно оперувати на ринку, вони мусять провадити динамічну діяльність, приймати швидкі та вірні рішення і мати експертизу в новітніх технологіях. Така особливість з точки зору лідерства, вимагає високої гнучкості та адаптивності, креативності і проактивності. А з точки зору ставлення до навчання, постійну готовність вчити щось нове.

Досить важливою особливістю ІТ компаній є те, що більшість з них працюють в моделі аутсорс, тобто надають ІТ послуги іншим компаніям. Відповідно, щоб задовільняти попит клієнтів, вони, як правило, потребують спеціалістів з високим рівнем розвитку не лише так званих хард скілів (навички програмування, знання технологій), а й софт скілів (комунікативні навички). Мало того, переважна більшість ІТ компаній оперує на міжнародному ринку, що вимагає від спеціалістів знання крос-культурної комунікації та володіння англійською мовою. Усе це робить поріг входження

в ІТ доволі високим, що обумовлює й середньостатистично високі зарплати таких спеціалістів. [36]

Варто врахувати й те, що ІТ галузь почала розвиватися дуже стрімко за останні 20 років: у той час, коли кількість проєктів росла, ринок не встигав забезпечувати компанії достатньою кількістю висококваліфікованих спеціалістів, що спричинило зараз доволі сильний розрив на ринку та високу конкуренцію компаній за хороших спеціалістів. [36]

Враховуючи вищенаведені особливості, можна підсумувати, що працівники ІТ компаній є доволі забезпеченими за рахунок високої ЗП, тому для них також важливими стають й інші мотиваційні фактори: зокрема, цікаві проєкти, гармонійні стосунки в команді, визнання, можливість кар'єрного росту в межах компанії тощо. А з боку компаній, враховуючи ступінь конкуренції за працівників на ринку, важливим є забезпечувати ще кращі умови праці, а робити це лише за рахунок зарплати є практично нереальним і недостатньо ефективним. [37]

В таких умовах ще більш актуальними стають нові підходи до лідерства, які базуються не лише на винагородах і покараннях, а які концентруються на створенні сприятливого, мотиваційного та цікавого робочого середовища. Мало того, важливим аспектом стає пошук і створення нових лідерів, так як індустрія росте і кількість проєктів теж.

Щодо навчання, то враховуючи дані особливості, воно відіграє ключову роль. Для самих спеціалістів важливо відповідати стандартам індустрії і постійно розвивати як хард, так і софт скіли. Щодо компаній, то їм важливо, сприяти тому, щоб їхні спеціалісти постійно розвивалися. Мало того, надання освітніх можливостей для співробітників вже теж стало конкурентною перевагою ІТ компаній. Недарма ІТ компанії все частіше створюють власні підрозділи з навчання та розвитку персоналу. [38]

Важливою особливістю ІТ компаній є також структура їхніх команд. На відміну від традиційних організаційних структур, які часто об'єднують людей за функціями, в ІТ компаніях дуже часто зустрічаються продуктові

команди, які працюють на окремих проектах. Такі команди включають працівників як технічного, так і нетехнічного профілю і об'єднують багато функцій: програмування, тестування, проєктний менеджмент, дизайн, клієнтський менеджмент, маркетинг тощо. [36]

Окремою особливістю працівників ІТ компаній є те, що їхні задачі, як правило є, креативними та нерутинними. Кожне завдання, яке вони вирішують є відмінним від попереднього і часто навіть не схожим.

Вищенаведені особливості підкреслюють важливість сучасних підходів до лідерства в ІТ галузі, так як лідер повинен допомогти збудувати ефективну взаємодію між всіма дуже різними учасниками команди та стимулювати атмосферу креативності.

Щодо навчання, то в таких умовах надзвичайно важливим є розвиток софт скілів співробітників для того, щоб учасники команди розуміли функції своїх колег та уміли гармонійно співпрацювати.

Варто також відзначити, що ІТ галузь є доволі молодою і компанії здебільшого є доволі «юними». В ІТ компаніях працює велика кількість працівників-представників покоління зумерів та міленіалів. Система робочих цінностей таких працівників часто відрізняються від представників старших поколінь. Зокрема, вони дуже цінують можливості розвитку та навчання. Для таких співробітників важливий лідер, який буде визнавати їхній внесок та дозволяти проявляти свою креативність. [39]

І, наостанок, динамічність та гнучкість ІТ галузі має і зворотній бік. Співробітники ІТ компаній часто страждають від професійного вигорання. Це стимулює компанії робити доволі великий акцент на підвищення психологічної грамотності та створенні нетоксичної атмосфери в командах. Що у свою чергу теж вимагає нових підходів до лідерства та розвитку. [40]

Отже, можна зробити висновок, що нинішні особливості ІТ компаній вимагають нових підходів до лідерства, які зосереджені на побудові гармонійної нетоксичної атмосфери в команді, забезпеченні високої ефективності та креативності, стимулюванні розвитку і «вирощуванні» нових

лідерів. Беручи до уваги дані задачі, можна дійти до висновку, що найбільш підходящим для ІТ компаній є трансформаційне лідерство. Крім того, нинішня ІТ сфера вимагає постійного навчання, самовдосконалення, зокрема і психічного, та відкритості до нового. І в контексті цього, досить важливим є, щоб співробітники вірили в те, що їхні здібності можуть бути покращеними, сприймали виклики та зворотній зв'язок як щось позитивне, тобто сповідували гнучку свідомість.

Якщо ж говорити про роль лідера в ІТ компанії, то, враховуючи вищенаведені особливості, можна зробити висновок, що це повинна бути людина, яка надихається успіхом інших людей, відкрита до зворотнього зв'язку і вірить в те що і вона, і її команда здатна ставати кращою. Таким чином, можна підсумувати, що найкращим лідером для ІТ компанії є трансформаційний лідер з гнучкою свідомістю.

Висновки до розділу 1

Лідерство – це складова управління людьми, яка включає організацію, керування, координацію та мотивацію зусиль інших людей для досягнення певних групових чи організаційних цілей.

Феномен лідерства почав активно вивчатися ще в середині XIX століття. З того часу погляди на дане явище сильно еволюціонували. І хоча сучасне бачення лідерства, на відміну від теорій, які відійшли в минуле, не дає однозначні відповіді на питання походження чи прояву даного явища, воно все ж є більш комплексним та всеохоплюючим.

Імпліцитні теорії – це суб'єктивні схеми, які пояснюють об'єктивну дійсність; це специфічні уявлення про себе, світ, події, інших людей та їх вчинки. Вони необхідні для побудови цілісної картини світу та виконують регулятивну і прогностичну функції. Формування імпліцитних теорій відбувається під дією багатьох факторів, на першому плані серед яких – особистісний досвід.

Імпліцитні теорії, зокрема, здатні визначати і ставлення людини до навчання. Керол Двек провела чимало досліджень таких теорій і вивела дихотомію «Гнучка/Фіксована свідомість». Люди, які керуються імпліцитними теоріями зі спектру гнучкої свідомості вірять, що їхні базові здібності можуть бути покращені за умови належного навчання. На противагу, люди, які керуються імпліцитними теоріями зі спектру фіксованої (жорсткої) свідомості не вірять, що їхні базові здібності можна покращити.

Нинішні особливості ІТ компаній вимагають нових підходів до лідерства, які зосереджені на побудові гармонійної нетоксичної атмосфери в команді, забезпеченні високої ефективності та креативності, стимулюванні розвитку і «вирощуванні» нових лідерів. А найкращим лідером для ІТ компанії є трансформаційний лідер з гнучкою свідомістю.

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАНИХ МЕТОДИК ТА ДОСЛІДЖУВАНОЇ ГРУПИ

2.1 Характеристика обраних методик

Для дослідження впливу ставлення до навчання працівників ІТ сфери на прояв їхніх лідерських здібностей нами було обрано наступні методики:

- Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання К. Двек (адаптація Т.В. Корніловою та С.Д. Смірновим);
- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький);
- Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Басс, Б. Аволіо);
- ТІРІ (адаптація українською мовою методики 10-пунктового п'ятифакторного опитувальника рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном).

Розглянемо кожну методику детальніше для того, щоб зрозуміти, які феномени вона допомагає дослідити та які закономірності – виявити.

1) Розпочнемо з опитувальника К. Двек «Імпліцитні теорії та цілі навчання» (ориг. «Опросник имплицитных теорий и целей обучения»), який був розроблений у 2008 році Т.В. Корніловою та С.Д. Смірновим на основі трьох опитувальників К. Двек, що вимірюють різні імпліцитні теорії навчання, з додаванням власної авторської шкали. Методика спрямована на виявлення імпліцитних цілей навчального процесу. [41]

Відповідно до досліджень Двек, імпліцитні теорії грають ключову роль в успішності навчання. Люди, що розділяють уявлення про інтелект як незмінну (кількісну) властивість або ж ті, хто послуговуються фіксованою свідомістю, цінують легкий успіх, прагнуть у всьому бути кращими за інших, а будь-які труднощі чи перешкоди, успіхи однолітків примушують їх ставити під сумнів власні інтелектуальні можливості. Люди, які послуговуються гнучкою свідомістю, притримуються іншої точки зору – вони сприймають інтелект як змінну властивість, яка «зростає» і збагачується в процесі

навчання. Такі люди не бояться перешкод, труднощів, оскільки сподіваються в ході їх подолання розвинути свій інтелект, що для них цінніше ніж моментальний успіх і важливіше ніж тимчасова невдача.

Аналізуючи вплив імпліцитних теорій на постановку життєвих та навчальних цілей, Двек зазначає, що одні вибирають цілі, орієнтовані насамперед на результат (performance goals): для них найважливіше – позитивна оцінка та уникнення невдач, а інші – на навчання (learning goals). Саме студенти, орієнтовані на нарощення майстерності, найчастіше обирають цілі орієнтовані на навчання.

Даний опитувальник складається з 28 пунктів, відповіді на які формуються за 6-бальною шкалою Ліккерта. Пункт №4 є питання про вибір із двома варіантами відповіді. Повний бланк методики відображено в Додатку 1.

З опитувальника можливе отримання чотирьох показників:

- прийняття імпліцитної теорії «нарощуваного» інтелекту (високі показники відображають уявлення, що інтелект здатен розвиватися; низькі показники – що інтелект незмінний);
- прийняття імпліцитної теорії «збагачуваної» особистості (відповідно, високі показники відображають уявлення, що особистість здатна розвиватися; низькі показники – що особистість є незмінною);
- прийняття цілей навчання (високі показники відображають орієнтованість людей на навчальні цілі; низькі показники – орієнтованість на результат);
- самооцінка навчанням (оцінка докладених зусиль та віднесення себе до успішних чи неуспішних студентів). [41]

Кожна шкала містить прямі та зворотні пункти. Для отримання значення шкали необхідно від суми значень прямих пунктів відняти суму значень зворотних пунктів. Обчислення вищеподаних показників відображене в Таблиці 2.1.1.

Обчислення показників методики «Імплицитні теорії та цілі навчання»

Шкала	В прямих значеннях	В зворотніх значеннях	Розкид значень
Прийняття теорії «нароцшуваного» інтелекту	1, 6, 12, 19	8, 15, 22, 26	± 20 балів
Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	7, 10, 18, 21	3, 14, 25, 28	± 20 балів
Прийняття цілей навчання	11, 24, 27	4, 17, 23	± 16 балів
Самооцінка навчання	5, 13, 20, 27	2, 9, 16	від -14 до +21 балів

Пункт №4 інтерпретується таким чином: вибір «Отметка» оцінюється в 1 бал, «Дискуссия» – в 6 балів.

Використання опитувальника дозволяє відобразити ставлення конкретної людини до навчання та схильність її до імпліцитних теорій гнучкої чи фіксованої свідомості.

2) Наступною використаною методикою є методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького. Дана методика дозволяє оцінити здібність людини бути лідером. [42]

На думку авторів тесту, здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських та комунікативних якостей. Характерологічними рисами особистості, якими має мати справжній лідер, як зазначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть бути такі прояви:

- Вольовий, здатний долати перешкоди шляху до мети.
- Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
- Терплячий, готовий довго і добре виконувати однакову, нецікаву роботу.
- Ініціативний і воліє працювати без надлишкової опіки. Незалежний.
- Психічно стійкий і не захоплюється нереальними пропозиціями.
- Добре пристосовується до нових умов та вимог.
- Самокритичний, тверезо оцінює як свої успіхи, а й невдачі.

- Вимогливий до себе та інших, вміє попросити відзвітуватися за доручену роботу.
- Критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони.
- Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
- Витривалий: може працювати навіть в умовах перенавантаження.
- Сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами.
- Стресостійкий, не втрачає самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях.
- Оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих, але посильних перешкод.
- Рішучий, здатний самостійно та своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.
- Здатний змінювати стиль поведінки залежно від ситуації, може як бути вимогливим, так і підбадьорюючим. [43]

Досліджуваному пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Пропонується не гаяти часу на роздумування і обирати відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо все ж виникають сумніви, то необхідно обрати той варіант відповіді, до якої більше схиляєтеся. Опитувальник відображено в Додатку 2.

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. [42]

Інтерпретація результатів тесту відбувається таким чином:

- якщо сума балів виявилася меншою за 25, то лідерські якості виражені слабо;
- якщо сума балів знаходиться в межах від 26 до 35, то лідерські якості виражені середньо;

- якщо сума балів знаходиться в межах від 36 до 40, то лідерські якості сильно виражені;
- якщо сума балів перевищує 40, то ця людина, в якості лідера, схильна до диктату. [43]

Таким чином, завдяки даному опитувальнику можна визначити не лише ступінь вираженості в людині лідерських якостей, а й потенційну схильність до диктату.

3) Розглянемо особливості методики «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. Басса та Б. Аволіо. Даний опитувальник дозволяє оцінити як компетенцію лідерства, так і визначити, який стиль лідерства демонструє людина: транзакційне чи трансформаційне лідерство, або ж не демонструє взагалі. [44]

Багатофакторний опитувальник лідерства складається з 21 твердження. Повний текст методики відображено в Додатку 3. Оцінюючи себе особисто, кожен респондент повинен був вибрати свою оцінку тверджень, що характеризують лідерство за такою шкалою:

- 0 – ніколи;
- 1 – рідко;
- 2 – іноді;
- 3 – досить часто;
- 4 – завжди або дуже часто; [45]

Під час обробки анкети виділяється сім факторів і бали оцінок, що належать до них, підсумовуються.

Фактор 1 – «вплив» – містить пункти 1, 8, 15. Він указує, наскільки людина здатна сформувавши довіру до себе й виступати в ролі авторитету та, за необхідності, транслювати свої ідеї для інших людей.

Фактор 2 – «натхнення» – містить пункти 2, 9, 16. Він вимірює, наскільки людина спроможна стимулювати роботу інших, підштовхнути їх до активних дій, щоб ті намагалися долати перешкоди на шляху досягнення

мети.

Фактор 3 – «інтелектуальна стимуляція» – містить пункти 3, 10, 17. Даний фактор показує, наскільки людина заохочує інших до творчого пошуку та до креативності під час розв'язання задач і також, чи створює вона в колективі середовище, яке дозволяє людям проявляти свої найкращі здібності й самореалізуватись.

Фактор 4 – «індивідуальний підхід» – містить пункти 4, 11, 18. Це фактор указує на прояв у людини зацікавленості в інших людях та наскільки вона здатна знайти індивідуальний підхід до тих, хто з нею працює і до незнайомих.

Фактор 5 – «мотивування» – містить пункти 5, 12, 19. Він показує, в якій мірі людина викликає бажання, мотивує інших на досягнення цілей, формує образ результату, визначає його критерії та чітко проговорює очікування.

Фактор 6 – «управління» – містить пункти 6, 13, 20. Він оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети. Чи задовольняється вона формальними показниками і чи прагне зробити групову роботу максимально ефективною.

Фактор 7 – «надання самостійності підлеглим» – містить пункти 7, 14, 21. Цей фактор відображає, чи схильна людина все зробити самостійно або ж чи готова вона правильно й ефективно організувати групову роботу для досягнення колективної мети. [46]

Оцінка для кожного фактора визначається шляхом підсумовування відповідних пунктів анкети. Інтерпретувати отримані бали можна наступним чином:

- 9–12 балів: високий ступінь прояву здібностей за конкретним фактором;
- 5–8 балів: помірний ступінь прояву здібностей за конкретним фактором;
- 0–4 бали: низький ступінь прояву здібностей за конкретним фактором. [47]

При інтерпретації результатів варто враховувати, що анкета містить твердження, які належать як до транзакційних, так і до трансформаційних характеристик лідера.

Трансформаційний вплив лідера спрямований на розвиток особистості й поведінки своїх послідовників. Розвиваючи їх мислення та цінності, такий лідер стимулює думати про результати і формує партнерські стосунки. Таким чином, лідер виступає агентом трансформації, що відбувається як в організації, так і в кожному окремому співробітнику. За задумом авторів, чинники, які належать до трансформаційних якостей: Фактор 1 – «вплив», Фактор 2 – «натхнення», Фактор 3 – «інтелектуальна стимуляція», Фактор 4 – «індивідуальний підхід». Відповідно, високі показники за переліченими факторами свідчать вираженість трансформаційного лідерства в людини. [46, 48]

Транзакційний вплив лідера концентрується на використанні заохочень і покарань, обмінюючи результат роботи підлеглих на винагороду й заохочення. Транзакційними чинниками в анкеті є: Фактор 5 – «мотивування» як обмін результатів діяльності на винагороду, Фактор 6 – «управління». Відповідно, високі показники за переліченими факторами свідчать вираженість транзакційного лідерства в людини. [46, 48]

Фактор 7 не відображає ані прояв трансформаційного лідерства, ані прояв транзакційного лідерства. Високий показник даного фактору характеризує лідера як доволі байдужого, який не бере активної участі в роботі підлеглих: він уникає висловлювання проблем, утримується від втручання тощо. [48]

4) Розглянемо особливості методики ТІРІ (адаптація українською мовою методики 10-пунктового п'ятифакторного опитувальника рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном). Основною метою методики ТІРІ є виявлення та вимірювання глибинних психологічних рис особистості, виокремлених в контексті п'ятифакторної теорії особистості. П'ятифакторна теорія особистості виникла через потребу визначення

опорних факторів особистості і останні півстоліття вважається провідною теорією психологічних детермінант особистісних відмінностей. [49]

Для опису та оцінки особистості використовуються п'ять фундаментальних вимірів, а саме: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Дані характеристики сприймаються як універсальні, наддемографічні та надкультуральні. Крім того, вони дозволяють проаналізувати сповна всебічні характеристики особистості. Саме тому Велика п'ятірка є свого роду канонічною структурою для опису особистості та для складання особистісних опитувальників. [50]

Екстраверсія (протилежна: інтроверсія) характеризує схильність людини до соціальної взаємодії, її активність, енергійність та відкритість до позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії, відповідно, визначає людину як активну, оптимістичну, товариську і балакучу. Така особистість схильна до гри і пошуку активності. На противагу, низький рівень екстраверсії (або ж інтроверсія) свідчить про сором'язливість та песимістичність. Така особистість надає перевагу усамітненню та уникає соціальних активностей.

Дружелюбність характеризує ступінь чутливості людини та зацікавленості щодо інших. Дружелюбна людина є альтруїстичною, дружньою, привітною та емпатійною. Тоді як не дружелюбна людина характеризується відсутністю довіри та прагнення співпраці. Вона не здатна до співчуття і схильна до конкурентного ставлення.

Добросовісність відображає вмотивованість та наполегливість людини у її ставленні до цілей та дій. Високий рівень добросовісності характеризує особистість як відповідальну, розсудливу та надійну, яка схильна до трудоголізму, підтримки порядку і перфекціонізму. Низький рівень добросовісності, відповідно, трактує конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень людини як недостатню. В той же час, така людина є схильною до гедонізму, спонтанності у діях та імпульсивності у прийнятті

рішень.

Емоційна стабільність (протилежна: нейротизм) характеризує здатність до емоційної адаптації та подолання стресу, врівноваженість та саморегуляцію. Високий рівень емоційної стабільності трактує людину як спроможну контролювати і долати стрес. Низький рівень, відповідно, є свідченням нейротизму, який означає, що людина менше здатна до емоційної саморегуляції, схильна до занепокоєння. Така особистість є сором'язливою, вона відчуває розгубленість, страх і напругу у присутності інших.

Відкритість новому досвіду відображає толерантне ставлення до нового, цікавість до пізнання та позитивність оцінки новизни досвіду. Висока відкритість досвіду особистості є свідченням жвавого інтересу до усього, допитливості, креативності, розвиненості уяви та незалежності суджень. Низька відкритість є свідченням ригідності, консервативності, традиційності та прагматичності інтересів. Така людина часто має недовіру до нового. [49]

Існує чимало різних методик дослідження особистості, які базуються на п'ятифакторному підході. Зокрема, найвідоміша з яких – Big Five Inventory [51]. Якщо ж говорити про ТІРІ, то С.Гослінг з колегами пояснюють необхідність її розробки актуальними запитами практики психологічних досліджень. Через обмеженість часу та використання і так чималої кількості методик для проведення досліджень, перед дослідником здебільшого постає вибір: або ж застосовувати максимально короткі опитувальники для характеристики рис особистості, або ж взагалі їх не характеризувати. [52] Таким чином методика, яка складається лише з 10 запитань може допомогти науковцям отримувати певний зріз характеристик особистості не використовуючи при цьому довгих опитувальників. Актуальність даного підходу підтверджується, зокрема, й тим, що ТІРІ адаптована понад двадцятьма мовами. Українська адаптація методики була здійснена Кліманською Мариною Борисівною та Галецькою Інною Іванівною. [49]

Методика складається з 10 пар характеристик на твердження «Бачу себе як людину, яка є». Кожен учасник опитування повинен обрати, наскільки він

погоджуються з кожною парою, послуговуючись шкалою від 1 до 7, де 1 – абсолютно не погоджуюсь, а 7 – абсолютно погоджуюсь. Сума оцінок по конкретних двох парах характеристик і відображає схильність людини до прояву конкретного фактору особистості: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Деякі пари сумуються з інверсією. Повний текст методики і ключі до неї відображено в Додатку 4. Розкид результатів по кожні шкалі знаходиться в межах від 2 до 14. Відповідно, чим вищий результат – тим більший прояв конкретного фактору.

Ми використовуємо дану методику для порівняльного аналізу, щоб виділити, що ж більше впливає на лідерство та окремі його фактори у працівників ІТ сфери: ставлення до навчання чи особистісні прояви.

Таким чином, за допомогою обраних методик можна визначити ставлення опитаних до навчання, враховуючи притаманність їм імпліцитних теорії гнучкої чи фіксованої свідомості; виявити ступінь вираженості лідерських якостей в опитаних та наявність чи відсутність у них схильності до диктату; визначити, який стиль лідерства притаманний опитаним: трансформаційне чи транзакційне лідерство; і проаналізувати, що ж впливає більше на лідерство працівників ІТ сфери: ставлення до навчання чи особистісні риси.

2.2 Характеристика досліджуваної групи

Для виявлення і аналізу впливу ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей ми використовували методики перелічені в пункті 2.1. Дані методики було скомбіновано та надано учасникам для онлайн проходження за допомогою інструменту Google Forms [53].

Дослідження проводилося на базі кількох українських ІТ компаній, які проводять свою діяльність на міжнародному ринку. У зв'язку із політикою конфіденційності в даних компаніях, на жаль, вказати їхні назви ми не можемо. Група досліджуваних включала працівників цих ІТ компаній різного віку та статі частина яких займають позицію зв'язану з управлінням людьми, а частина – ні, частина з яких посідають позицію технічного типу, а частина – нетехнічного. У дослідженні взяло участь 76 співробітників вказаних ІТ компаній.

Дослідження було анонімним, тобто учасники не вказували своє ім'я та прізвище. Опціонально учасники мали можливість лишити свою адресу електронної поштової скриньки, якщо бажали отримати результати дослідження по його завершенню, проте дана інформація безпосередньо для дослідження не використовувалася.

Задля кращого розуміння респондентів та групи в цілому до анкети було додано низку додаткових запитань, які характеризували респондентів за наступними ознаками:

- стать;
- вік;
- чи займає людина позицію, зв'язану з управлінням людьми;
- який тип займаної позиції або ж чи є основна експертиза людини технічною (наприклад, програмування, тестування) чи ні (наприклад, менеджмент, дизайн);
- чи вважає людина себе лідером;
- чи вважає людина, що лідерські компетенції можна розвинути за рахунок належного навчання;

- ставлення людини до професійного навчання.

Розглянемо детальніше особливості обраної досліджуваної групи. Для початку, проаналізуємо, яким чином розподілилися респонденти за статевою ознакою. Результати відобразимо на Рисунку 2.2.1.

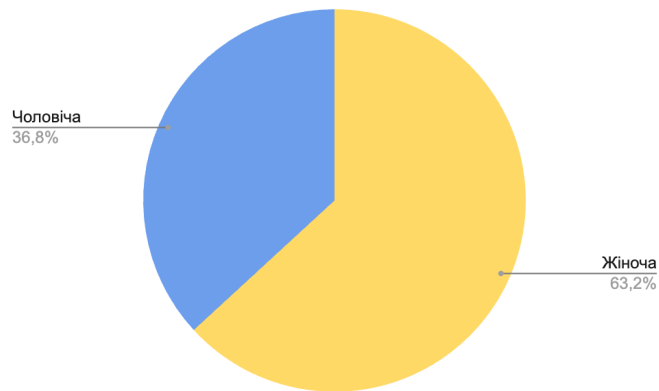


Рис. 2.2.1 Розподіл учасників дослідження за статевою ознакою

Відповідно до Рисунку 2.2.1 ми можемо побачити, що в дослідженні взяло участь більше жінок (63,2%, тобто 48 осіб), аніж чоловіків (36,8%, тобто 28 осіб).

Подивимось, яку вікову структуру має обрана досліджувана група. Результати відобразимо за допомогою Рисунку 2.2.2.

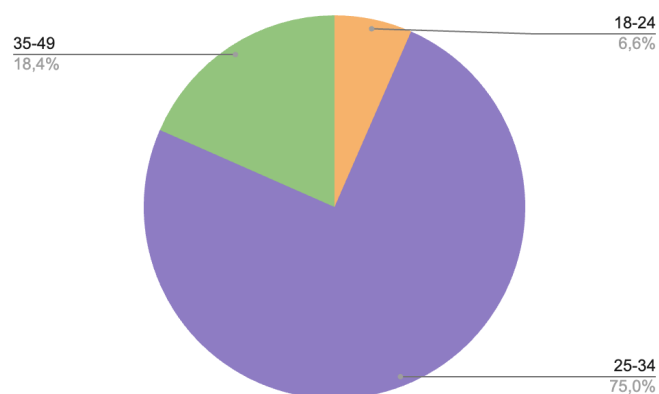


Рис. 2.2.2 Вікова структура учасників дослідження

За допомогою Рисунку 2.2.2, ми можемо побачити, що в дослідженні брали участь співробітники віком від 18 до 49 років. В досліджувану групу не потрапили особи молодші 18 років та старші 49 років. 57 людей (75%) є віком

від 25 до 34 років, 14 людей (18,4%) є віком від 35 до 49 років, 5 людей (6,6%) є віком від 18 до 24 років. Варто також відзначити, що вікова структура досліджуваної групи доволі показово відображує вікову структуру працівників ІТ компаній в Україні, в цілому. Так як медіанний вік співробітників ІТ компаній в Україні є 29 років [54].

Проаналізуємо, яким чином розподілилася група залежно від того, чи займає досліджувана особа позицію зв'язану з управлінням людьми. Результати відобразимо на Рисунку 2.2.3.

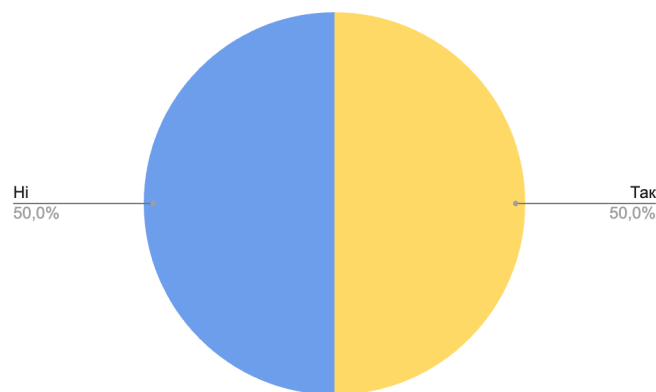


Рис. 2.2.3 Розподіл учасників за критерієм займання позиції, зв'язаної з управлінням людьми

На Рисунку 2.2.3 ми можемо побачити, що група розподілилася рівномірно, тобто 38 респондентів (50%) займають позицію зв'язану з управлінням людьми, а 38 (50%) – ні. Варто відзначити, що в ІТ доволі широкий спектр посад включає функцію управління людьми (Team Lead, PM, Delivery Manager тощо), але деякі з таких позицій визначають також керівний статус особи над підлеглими, а деякі – ні. Наприклад, посада Team Lead визначає керівний статус особи над підлеглими, а посада PM (Проектний менеджер) дає повноваження по управлінні командою, але не визначає PM'а керівником такої команди.

Подивимося також, яким чином респонденти розподілилися за критерієм типу займаної позиції або ж чи є основна експертиза людини технічною

(наприклад, програмування, тестування) чи ні (наприклад, менеджмент, дизайн). Результати відобразимо за допомогою Рисунку 2.2.4.

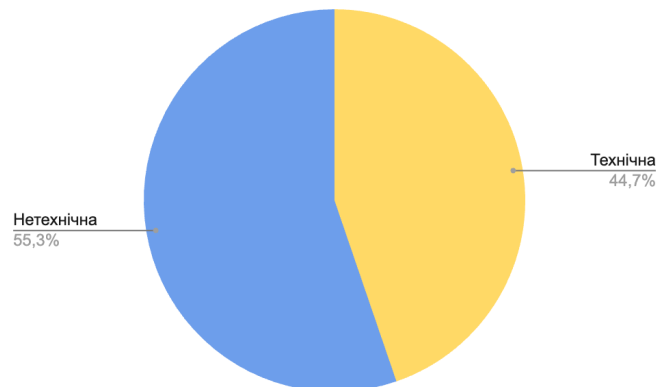


Рис. 2.2.4 Розподіл учасників за типом займаної позиції

За допомогою Рисунку 2.2.4, ми можемо побачити, що серед учасників дослідження 34 особи (44,7%) займають позицію технічного профілю, а 42 особи (55,3%) – нетехнічного профілю. Варто відзначити, що в ІТ трапляється чимало людей, які займають позиції, зв'язані з управлінням людьми як з основною технічною, так і нетехнічною експертизою. Тому цікаво прослідкувати, чи даний фактор має вплив на прояв лідерських здібностей.

Розглянемо, яким чином розподілилася група за тим, чи вважає себе респондент лідером, чи ні. Відобразимо результати за допомогою Рисунку 2.2.5.

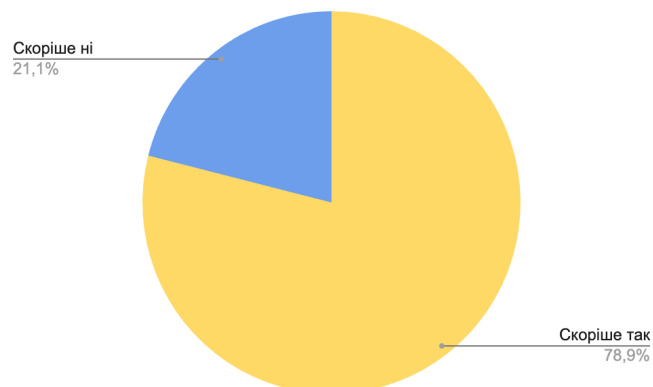


Рис. 2.2.5 Розподіл учасників за критерієм, чи вважає себе людина лідером

Згідно з Рисунком 2.2.5 можна помітити, що переважна більшість, тобто 60 респондентів (78,9%) вважають себе лідерами і 16 осіб (21,1%) не вважають себе лідерами. Існує ймовірність, що частині респондентів могло бути не зручно відповісти, що вони не вважають себе лідерами, проте анонімність опитування повинна була б виключити даний елемент дискомфорту.

Проаналізуємо також, яким чином розділилися погляди респондентів стосовно того, чи вважають вони, що лідерські компетенції можна розвинути за рахунок належного навчання. Результати відобразимо на Рисунку 2.2.6.

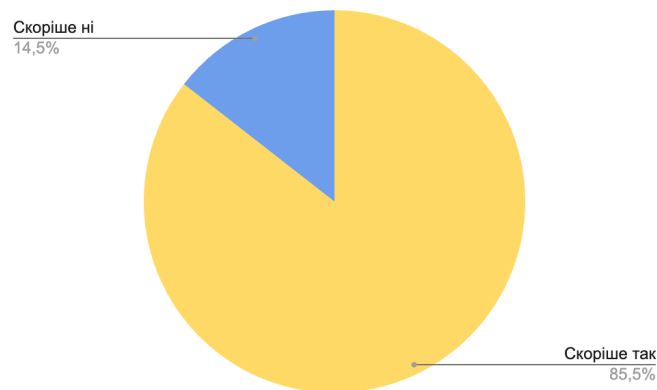


Рис. 2.2.6 Розподіл учасників за критерієм сприйняття можливості розвитку лідерських компетенцій через навчання

Відповідно до Рисунку 2.2.6 ми можемо побачити, що 65 осіб (85,5%) вважають, що лідерські компетенції скоріше можна розвинути за рахунок належного навчання, а 11 осіб (14,5%) – що скоріше не можна. Можливо, переважна більшість вважає, що лідерські компетенції можна розвивати через популярність лідерського навчання в ІТ компаніях або ж через наявність на ринку чималої кількості навчальних продуктів з теми. Або ж, враховуючи структуру опитаних відносно того, чи вважають вони себе лідерами (Рис. 2.2.5) та дані результати, можливо, чимала кількість учасників якраз розвивалася і навчалася в темі лідерства, тому й вважає себе лідером і схильється до того, що лідерські компетенції можна розвивати шляхом належного навчання.

Розглянемо структуру учасників опитування за критерієм ставлення до навчання. В опитуванні ми розглядали саме професійне навчання як приклад належного навчання. Під професійними навчальними програмами малися на увазі навчальні програми (лекції, воркшопи, тренінги, курси тощо), які покликані розвивати професійні компетенції. Відобразимо результати за допомогою Рисунку 2.2.7.

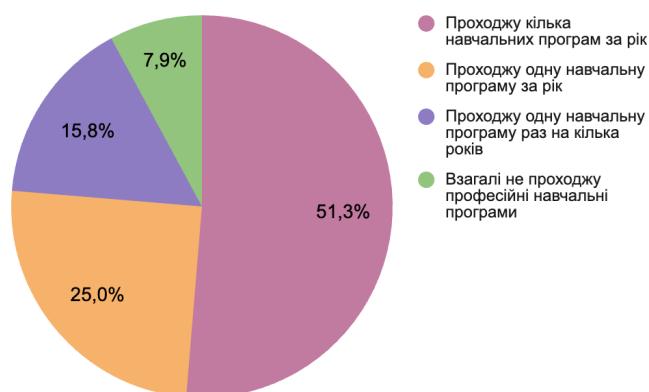


Рис. 2.2.7 Розподіл учасників за критерієм ставлення до професійного навчання

Згідно з Рисунком 2.2.7 можемо відмітити, що 39 респондентів (51,3%) проходить кілька навчальних програм за рік, 19 осіб (25%) проходять одну навчальну програму за рік, 12 осіб (15,8%) проходять одну навчальну програму раз на кілька років і лише 6 осіб (7,9%) взагалі не проходять професійних навчальних програм. З вищесказаного можна відмітити, що велика частина ІТ працівників регулярно навчається.

При тому, що під час дослідження враховувалися лише такі характеристики опитуваних як стать, вік, чи займає людина позицію зв'язану з управлінням людьми, який тип займаної позиції респондента або ж чи є основна експертиза людини технічною, чи вважає людина себе лідером, чи вважає людина, що лідерські компетенції можна розвинути за рахунок належного навчання та ставлення людини до професійного навчання, варто відзначити певні додаткові характеристики групи, про які можна припустити враховуючи особливості ІТ компаній, які брали участь в дослідженні.

По-перше, варто відзначити, що всі учасники дослідження у своїй роботі безпосередньо чи опосередковано працюють на міжнародному ринку. Хоча всі ІТ компанії, які брали участь в дослідженні є українськими, усі вони працюють з іноземними клієнтами і вимагають від своїх співробітників високого рівня володіння англійською мовою та хороших навичок крос-культурної комунікації. Тобто, можна припустити, що всі учасники опитування мають досить високий рівень навичок крос-культурної комунікації та володіння англійською мовою.

По-друге, доволі важливими ознаками групи є ознаки ІТ співробітників описані в Розділі 1, підрозділі 3 даної роботи. Тобто, можна припустити, що усі учасники дослідження є доволі забезпеченими, вони мотивуються на роботі в більшій мірі не фінансовими факторами та досить багато часу приділяють креативній і неповторюваній роботі.

Варто також відзначити характеристики групи, які при даному дослідженні не розглядалися, але можуть бути використані у подальшому:

- як довго людина працює в ІТ сфері;
- який рівень її позиції (junior, middle, senior, lead, architect, C-level тощо);
- характеристики команди, в якій людина працює (розмір, стосунки, спілкування віддалене чи живе);
- чи є у людини підлегли та в якій кількості;
- характеристики компанії, в якій людина працює (розмір, тип компанії: аутсорс, продуктова, стартап);
- освіта (ступінь, кількість);
- та інші;

Отже, можна підсумувати, що в дослідженні брало участь 76 співробітників різних українських ІТ компаній, які оперують на міжнародному ринку. Із 76 респондентів 48 (63,2%) – жінки, 28 (36,8%) – чоловіки. За віком група налічує людей від 18 до 49 років, переважна більшість з яких входить в діапазон 25–34 роки (75%). Половина опитаних (38 осіб) займають позицію зв'язану з управлінням людьми, а половина – ні.

34 особи (44,7%) займають позицію технічного типу, а 42 особи (55,3%) – нетехнічного. Переважна більшість, а саме – 60 респондентів (78,9%) вважають себе лідерами, а 16 (21,1%) – ні. Ще більше, а саме – 65 респондентів (85,5%) вважають, що лідерські компетенції можна розвинути шляхом належного навчання, а 11 респондентів (14,5%) вважають, що скоріше не можна. Більше половини опитуваних (39 осіб – 51,3%) проходять кілька професійних навчальних програм на рік, 19 осіб (25%) проходять одну професійну навчальну програму на рік, 12 осіб (15,8%) проходять одну професійну навчальну програму раз на кілька років і лише 6 осіб (7,9%) взагалі не проходять професійні навчальні програми.

2.3 Перевірка психометричних якостей обраних методик

Для дослідження впливу ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери, перш за все, варто перевірити, наскільки обрані методики дійсно дають нам змогу провести якісне дослідження. Розпочнемо з методики «Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання К. Двек» (адаптація Т.В. Корніловою та С.Д. Смірновим)», яка дає нам можливість визначити 4 наступні показники:

- Прийняття теорії «наторощуваного» інтелекту
- Прийняття теорії «збагачуваної» особистості
- Прийняття цілей навчання
- Самооцінка навчання

Проведемо аналіз надійності та узгодженості методики по даних шкалах на основі відповідей нашої вибірки та відобразимо результати в Таблиці 2.3.1.

Таблиця 2.3.1

Аналіз надійності та узгодженості шкал методики «Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання»

	Прийняття теорії «наторощуваного» інтелекту	Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	Прийняття цілей навчання	Самооцінка навчання
α Кронбаха	0.90	0.87	0.50	0.64

Відповідно до Таблиці 2.3.1 можемо побачити, не по всіх шкалах показник альфа Кронбаха є для нас задовільним. Шкали «Прийняття теорії «наторощуваного» інтелекту» та «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості» мають доволі високі показники, тобто є надійними та узгодженими. Тоді як шкали «Прийняття цілей навчання» та «Самооцінка навчання» мають незадовільно низькі показники альфа Кронбаха, тобто не є достатньо надійними та узгодженими. Тому в подальшому дослідженні будемо керуватися лише шкалами «Прийняття теорії «наторощуваного» інтелекту» та

«Прийняття теорії «збагачуваної» особистості».

Проведемо аналіз надійності та узгодженості методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Даний опитувальник має лише одну шкалу, яка визначає здібність людини бути лідером. У даного опитувальника альфа Кронбаха становить 0.69, що є допустимим показником. Тобто, можна засвідчити, що він є достатньо надійним та узгодженим. [55]

Якщо ж аналізувати методику «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. Басса та Б. Аволіо, то дана методика має формативний тип зв'язку. Відповідно для неї визначення альфа Кронбаха не є релевантним. [56]

Подібна ситуація склалася і з методикою ТІРІ. Психометрична оцінка даної методики має певні особливості. Тоді як оптимізація внутрішньої узгодженості більшості багатопунктових шкал відбувається на основі показника альфа Кронбаха (середнє значення кореляцій між змінними, які є частиною шкали) [57]. На даний показник впливає кількість тверджень у шкалі. Коли ж ми говоримо про шкали ТІРІ, то на кожен шкалу дана методика передбачає лише по два твердження, що спричиняє доволі низькі оцінки внутрішньої узгодженості. Зокрема, альфа Кронбаха для шкал оригінальної версії методики були наступними:

- Екстраверсія: 0,68.
- Дружелюбність: 0,40.
- Добросовісність: 0,50.
- Емоційна стабільність: 0,73.
- Відкритість новому досвіду: 0,45. [52]

Таким чином, використання альфа Кронбаха для оцінки надійності шкал ТІРІ є не досить коректним. Для даної методики краще використовувати альтернативні підходи, які не настільки залежні від кількості тверджень в шкалі, наприклад це може бути визначення тест-ретестової надійності. [49] У нашому дослідженні не передбачено проведення такої перевірки.

Отже, можемо підсумувати, що в межах нашого дослідження коректним

є використання двох шкал методики Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання (Прийняття теорії «нarrowуваного» інтелекту та Прийняття теорії «збагачуваної» особистості) та методик: Діагностика лідерських здібностей, Багатофакторний опитувальник лідерства, Українська адаптація ТІРІ в повному обсязі. Проте, для подальшого дослідження варто глибше проаналізувати внутрішню узгодженість та надійність Багатофакторного опитувальника лідерства та ТІРІ.

Висновки до розділу 2

Для дослідження впливу ставлення до навчання працівників ІТ сфери на прояв їхніх лідерських здібностей нами було обрано наступні методики:

- Адаптація опитувальника імпліцитних теорій та цілей навчання К. Двек;
- Діагностика лідерських здібностей;
- Багатофакторний опитувальник лідерства;
- Українська адаптація методики ТІРІ.

За допомогою обраних методик можна визначити ставлення опитаних до навчання, виявити ступінь вираженості лідерських якостей, визначити, який стиль лідерства лідерства притаманний опитаним і проаналізувати, що має більший вплив на лідерство працівників ІТ сфери: ставлення до навчання чи особистісні риси.

У дослідженні брало 76 співробітників різних українських ІТ компаній, які оперують на міжнародному ринку. Із 76 респондентів 48 (63,2%) – жінки, 28 (36,8%) – чоловіки. За віком група налічує людей від 18 до 49 років, переважна більшість з яких входить в діапазон 25–34 роки (75%). Половина опитаних (38 осіб) займають позицію зв'язану з управлінням людьми. 34 особи (44,7%) займають позицію технічного типу, а 42 особи (55,3%) – нетехнічного. 60 респондентів (78,9%) вважають себе лідерами, а 16 (21,1%) – ні. 65 респондентів (85,5%) вважають, що лідерські компетенції можна розвинути шляхом належного навчання, а 11 респондентів (14,5%) вважають, що скоріше не можна. 39 осіб (51,3%) проходять кілька професійних навчальних програм на рік, 19 осіб (25%) проходять одну професійну навчальну програму на рік, 12 осіб (15,8%) проходять одну професійну навчальну програму раз на кілька років і лише 6 осіб (7,9%) взагалі не проходять професійні навчальні програми.

Психометричні якості обраних методик дозволяють їх використання для подальшого дослідження.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПОДАЛЬШІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

3.1 Описовий аналіз результатів дослідження

Тепер можемо перейти до описового аналізу результатів дослідження. Розглянемо, які результати по ставленню до навчання були отримані в межах вибірки. Відобразимо результати по надійних та узгоджених шкалах «Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту» і «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості» в Таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1

Описові показники по результатах методики «Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання»

	Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту	Прийняття теорії «збагачуваної» особистості
N	76	76
Пропущено	0	0
Середнє значення	8.04	1.37
Медіана	10.00	1.00
Стандартне відхилення	7.67	7.10
Мінімум	-12	-17
Максимум	20	16

Відповідно до Таблиці 3.1.1 можемо підсумувати, що в опитуванні відповіло 76 осіб і не було жодної пропущеної відповіді. Нагадаємо також, що для обох показників відповіді можуть варіюватися в діапазоні ± 20 балів. Середнім значенням для показника «Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту» є 8.04, медіана – 10.0, максимальне значення у вибірці – 20 з 20 можливих, а мінімальне – -12 з -20 можливих. Тобто, можна зробити висновок, що опитані вірять в те, що інтелект може бути покращено при

належному навчанні. Стандартне відхилення становить 7.67, тобто відповіді в середньому варіюються в межах цього показника від середнього значення (8.04), а отже, хоч відповіді і варіюються, все ж вибірка є доволі односпайною в «Прийнятті теорії «нaroщуваного» інтелекту» .

Якщо ж проаналізувати показник «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості», то по ньому середнє значення у вибірці – 1.37, а медіана – 1. Максимальне значення становить 16 з 20 можливих, а мінімальне – -17 з -20 можливих. Таким чином, можна відзначити, що опитані, дещо схиляються в бік того, що особистість може змінюватися та вдосконалюватися, проте дана віра не є сильною. Або ж вони вважають, що лише незначні частини особистості можуть піддаватися вдосконаленню. Тобто, якщо орієнтуватися, що 0 – це показник повного сумніву, то, в середньому, вибірка лише дещо схиляється в сторону потенційно можливого збагачення особистості. І хоча максимальний показник по вибірці є високим, таким само є і мінімальний показник. Стандартне відхилення (7.10 відносно середнього значення 1.37) теж демонструє, що вибірка є доволі варіативною та неодностайною в своєму виборі.

Проаналізуємо, яким чином різняться дані показники у вибірці залежно від того, чи займає людина позицію зв'язану з управлінням людьми чи ні. Результати відобразимо в Таблиці 3.1.2.

Таблиця 3.1.2

**Описові показники по результатах методики
«Опитувальник імпліцитних теорій та цілей навчання»
залежно від займання управлінської посади**

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Прийняття теорії «нaroщуваного» інтелекту	Прийняття теорії «збагачуваної» особистості
N	Так	38	38
	Ні	38	38

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Прийняття теорії «нaroщувaного» інтелекту	Прийняття теорії «збагачуваної» особистості
Пропущено	Так	0	0
	Ні	0	0
Середнє значення	Так	9.74	1.42
	Ні	6.34	1.32
Медіана	Так	10	0
	Ні	7	1
Стандартне відхилення	Так	6.21	7.04
	Ні	8.65	7.26
Мінімум	Так	-7	-12
	Ні	-12	-17
Максимум	Так	20	16
	Ні	20	14

Відповідно до Таблиці 3.1.2 можна зробити висновок, що люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, більше вірять, що змінюватися може як інтелект, так і особистість. Крім того, вони мають більшу однотайність в своїх відповідях. Люди, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми більше варіюються у відповідях, але все ж схильні менше вірити в нарощення інтелекту та збагачення особистості. Можливо, це зв'язано з тим, що люди, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, проходили більше розвиваючих програм та побачили на своєму прикладі такі зміни. Проте, це лише гіпотеза, достеменно стверджувати такий причинно-наслідковий зв'язок ми не можемо.

Зобразимо розподіл відповідей щодо «Прийняття теорії «нaroщувaного» інтелекту» і «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості» на Рисунку 3.1.1.

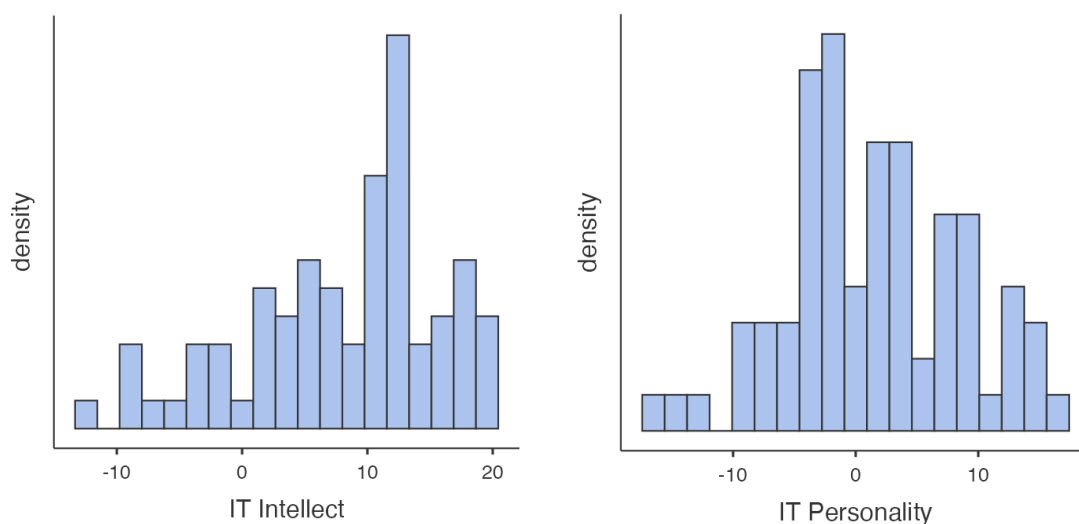


Рис. 3.1.1 Розподіл учасників дослідження щодо «Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту» і «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості» відповідно

Згідно з Рисунком 3.1.1. можемо побачити, що мода в «Прийнятті теорії «нарощуваного» інтелекту» є в районі показника 14, тоді як в «Прийнятті теорії «збагачуваної» особистості» – в районі -2, що свідчить, що велика кількість вибірки вірить в те, що інтелект можна покращувати, але не вірить, що особистість може збагачуватися. Також можна відзначити, що відповіді розподілилися не рівномірно, хоча сам розподіл і тяжіє до нормального.

Тепер розглянемо, які результати було отримано за методикою «Діагностика лідерських здібностей». Результати відобразимо в Таблиці 3.1.3.

Таблиця 3.1.3

Описові показники по результатах методики «Діагностика лідерських здібностей»

	Прояв лідерських якостей
N	76
Пропущено	0
Середнє значення	26.8
Медіана	27.0

	Прояв лідерських якостей
Стандартне відхилення	5.11
Мінімум	14
Максимум	40

Відповідно до Таблиці 3.1.3 можемо відмітити, що всі 76 респондентів дали відповіді на всі запитання методики. Середнє значення та медіана за вибіркою становлять 26.8 і 27.0 відповідно, що свідчить, що в більшості лідерські якості виражені середньо. Стандартне відхилення 5.11 свідчить, що більшість респондентів розподіляються в межах 5.11 балів від середнього значення (26.8), тобто або, знову ж таки, потрапляють в діапазон осіб із середньо-вираженими лідерськими якостями (26-35 балів), або ж потрапляють в діапазон зі слабо вираженими лідерськими якостями (менше 25 балів). Мінімум у вибірці – 14 балів, тобто слабо виражені лідерські якості, а максимум – 40, тобто лідерські якості виражені сильно (на межі переходу в диктат).

Розглянемо, як дані значення варіюються залежно від того, чи займає людина посаду пов'язану з управлінням людьми. Результати відобразимо в Таблиці 3.1.4.

Таблиця 3.1.4

Описові показники по результатах методики

«Діагностика лідерських здібностей»

залежно від займання управлінської посади

	Посада зв'язану з управлінням людьми	Прояв лідерських якостей
N	Так	38
	Ні	38

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Прояв лідерських якостей
Пропущено	Так	0
	Ні	0
Середнє значення	Так	28.0
	Ні	25.6
Медіана	Так	28.5
	Ні	25.5
Стандартне відхилення	Так	5.10
	Ні	4.91
Мінімум	Так	14
	Ні	17
Максимум	Так	40
	Ні	35

Відповідно до Таблиці 3.1.4 можна зробити висновок, що люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мають більш виражені лідерські якості, проте і вони, і ті, хто не займають позицію зв'язану з управлінням людьми, здебільшого мають посередньо проявлені лідерські якості. Варіативність обох груп є практично однаковою (5.1 у тих, хто займає позицію, зв'язану з управлінням людьми та тих, хто таку позицію не займає 4.91). Варто також відзначити, що серед людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мінімальний показник прояву лідерських здібностей є меншим, аніж у тих, хто таку позицію не займає, тобто людина, яка має найменш проявлені лідерські риси у вибірці займає позицію зв'язану з управлінням людьми. В обох груп представник з найвищим результатом має сильно виражені лідерські якості, але представник з групи осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми знаходиться на грані схильності до

диктату.

Зобразимо розподіл відповідей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» на Рисунку 3.1.2.

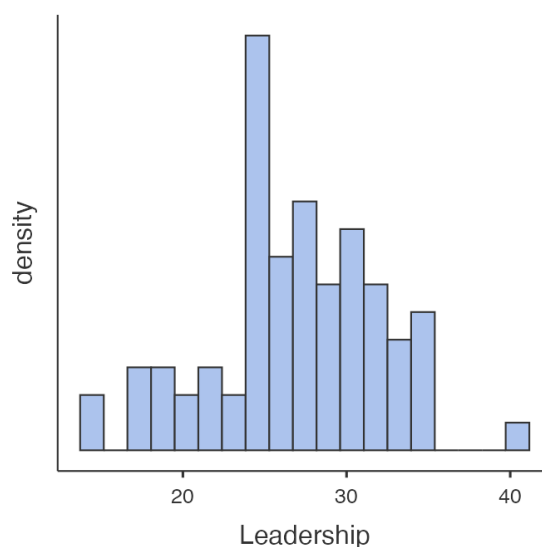


Рис. 3.1.2 Розподіл учасників дослідження за методикою «Діагностика лідерських здібностей»

Згідно з Рисунком 3.1.2 можемо побачити, що мода за проявом лідерських здібностей є орієнтовно 25, тобто в багатьох респондентів лідерські здібності виражені середньо, на грані переходу в категорію слабо виражених лідерських здібностей. Також, варто відмітити, що більше респондентів знаходяться по правий бік від моди, тобто мають здебільшого середньо виражені лідерські здібності. Сильно виражені лідерські здібності мають менше людей, аніж слабкі. Лише одна людина знаходиться на грані переходу лідерських здібностей в диктат, а людей, які точно схильні до диктату у вибірці немає.

Варто відзначити, що при проходженні дослідження, 78,9% респондентів, тобто 60 осіб відзначили, що вважають себе лідером. Відповідно до отриманих результатів можна засвідчити, що менша кількість, а саме – 46 людей все ж мають хоча б середній рівень прояву лідерських якостей. Така розбіжність може, з одного боку, характеризуватися тим, що людям не комфортно відповідати, що вони не вважають себе лідерами, тому,

ймовірно, що дане питання містить чималу кількість неправдивих відповідей. Або ж методика «Діагностика лідерських здібностей» не відображає реальних проявів сучасного лідера, зокрема в ІТ сфері.

Тепер проаналізуємо, які результати було отримано за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства». Результати відобразимо в Таблиці 3.1.5.

Таблиця 3.1.5

**Описові показники по результатах методики
«Багатофакторний опитувальник лідерства»**

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7
N	76	76	76	76	76	76	76
Пропущено	0	0	0	0	0	0	0
Сер. значення	5.43	5.34	4.13	4.71	5.51	5.38	3.88
Медіана	5	5	4	5	6	6	4
Ст. відхилення	1.46	1.82	1.89	1.88	1.75	1.78	1.74
Мін.	1	1	1	0	0	1	0
Макс.	9	9	8	9	9	9	7

Відповідно до Таблиці 3.1.5 можемо відмітити, що середні значення і медіана свідчать про помірний та низький ступені прояву окремих факторів лідерства. Стандартне відхилення є доволі невеликим, тобто більшість осіб мають помірний та низький ступінь прояву факторів. Також, ми можемо побачити, що за кожним фактором лідерства є респонденти, в яких здібності за цим фактором виражені сильно та є респонденти, в яких здібності за цим фактором практично не виражені.

Розглянемо також, як варіюються дані значення залежно від того, чи займає людина позицію зв'язану з управлінням людьми. Проаналізуємо спочатку фактори трансформаційного лідерства: 1 – «вплив», 2 – «натхнення», 3 – «інтелектуальна стимуляція», 4 – «індивідуальний підхід». Результати відобразимо в Таблиці 3.1.6.

Таблиця 3.1.6

**Описові показники за факторами
трансформаційного лідерства
залежно від займання управлінської посади**

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
N	Так	38	38	38	38
	Ні	38	38	38	38
Пропущено	Так	0	0	0	0
	Ні	0	0	0	0
Середнє значення	Так	5.58	5.89	4.58	5.13
	Ні	5.29	4.79	3.68	4.29
Медіана	Так	6	6	5	5
	Ні	5	5	3	4
Стандартне відхилення	Так	1.31	2.01	1.75	2.06
	Ні	1.61	1.42	1.93	1.61
Мінімум	Так	3	1	1	0
	Ні	1	2	1	1
Максимум	Так	9	9	7	9
	Ні	8	7	8	9

Відповідно до Таблиці 3.1.6 можна зробити висновок, що люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мають дещо краще

проявлені фактори трансформаційного лідерства, у середньому у них дані фактори проявлені середньо, тоді як у людей, які такі позицію не займають, фактори 1 та 2 у середньому проявлені середньо, а фактори 3 та 4 – в низькій мірі, проте різниця між групами є не надто істотною. Варто відзначити, що серед осіб, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми найкраще проявлений фактор 2 «натхнення», а серед осіб, які не займають позицію зв'язану з управлінням людьми – фактор 1 «вплив». Найгірше проявленим фактором в обох груп є фактор 3 «інтелектуальна стимуляція», що доволі цікаво, адже даний фактор для ІТ сфери є надзвичайно важливим. Також лише серед осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми є респондент, в якого взагалі не проявлений фактор 4 «індивідуальний підхід».

Подивимося тепер, яким чином проявлені фактори транзакційного лідерства (5 – «мотивування», 6 – «управління») та нейтральний фактор 7 «надання самостійності підлеглим» серед людей, які займають чи не займають позицію зв'язану з управлінням людьми. Результати відобразимо в Таблиці 3.1.7.

Таблиця 3.1.7

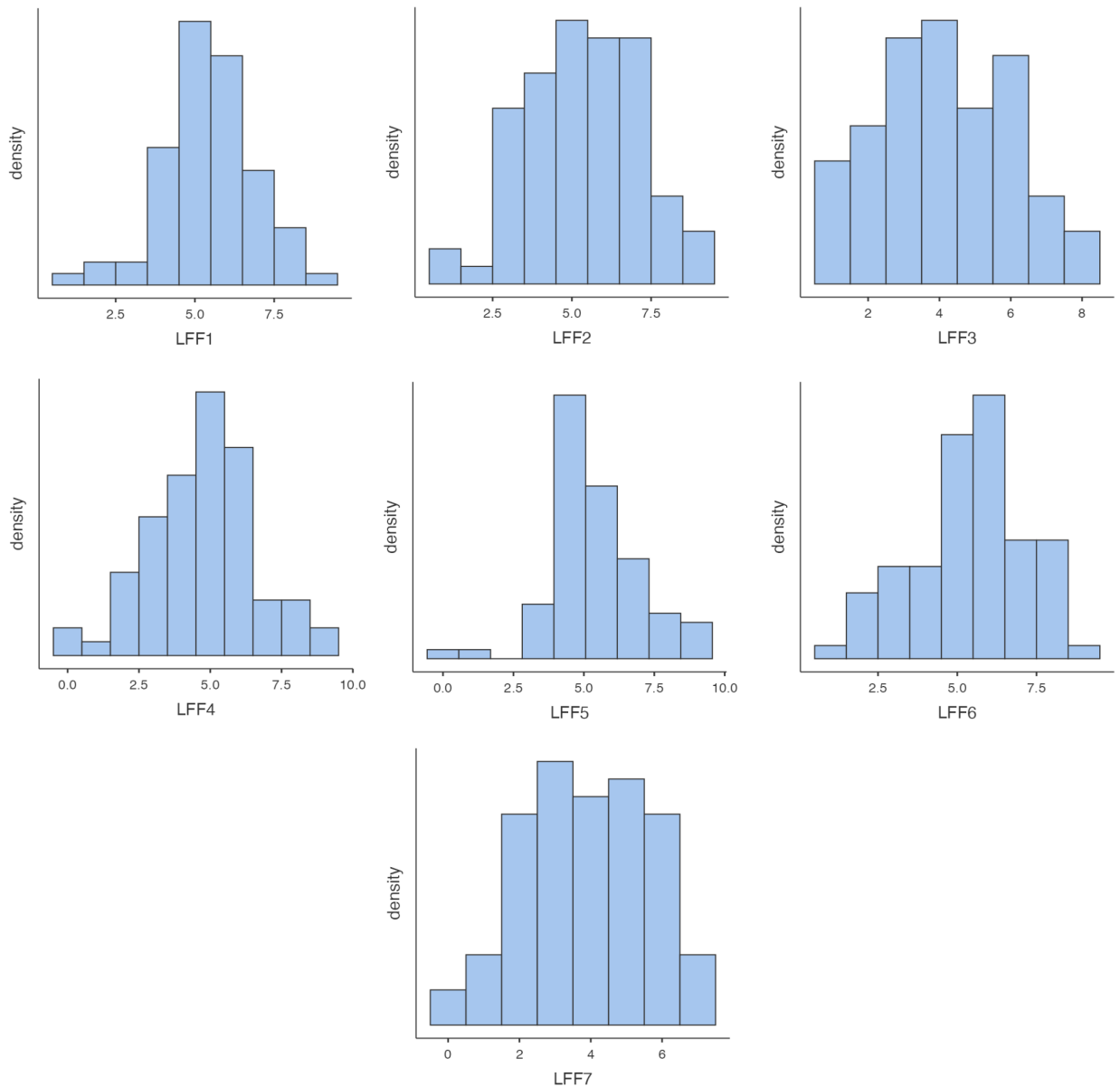
**Описові показники за факторами
транзакційного лідерства
залежно від займання управлінської посади**

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7
N	Так	38	38	38
	Ні	38	38	38
Пропущено	Так	0	0	0
	Ні	0	0	0
Середнє значення	Так	6.08	5.95	4.00
	Ні	4.95	4.82	3.76

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7
Медіана	Так	6	6	4
	Ні	5	5	4
Стандартне відхилення	Так	1.94	1.69	1.61
	Ні	1.33	1.71	1.88
Мінімум	Так	0	2	1
	Ні	1	1	0
Максимум	Так	9	9	7
	Ні	8	8	7

Варто відмітити, що транзакційне лідерство є теж більш вираженим у працівників, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, у середньому по групі даний вид лідерства виражений середньо. У працівників, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, транзакційне лідерство виражене слабо. Проте, серед представників групи респондентів, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, є представники, у якого взагалі не проявлений фактор 5 «мотивування». В обох групах є люди з високим проявом факторів транзакційного лідерства. Фактор 7 «надання самостійності підлеглим», який свідчить про байдужість та пасивність є теж вищим у людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, причому, є представники групи, які мають високий прояв даного фактору, що доволі незвично, адже для керівника та лідера важливо все ж таки, вміти організувати групову роботу, а не все виконувати самостійно. А ось серед представників осіб, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, хоч і теж є респонденти з високим проявом даного фактору, є й люди, в яких даний фактор зовсім не проявлений.

Розглянемо, як розподілилися відповіді вибірки за факторами лідерства. Результати відобразимо на Рисунку 3.1.3.



**Рис. 3.1.3 Розподіл учасників дослідження за методикою
«Багатофакторний опитувальник лідерства»**

Відповідно до Рисунку 3.1.3 можемо побачити, що мода фактору 1 «вплив», фактору 2 «натхнення» та фактору 4 «індивідуальний підхід» є орієнтовно 5, фактору 3 «інтелектуальна стимуляція» – 4, факторів 5 «мотивування» та 6 «управління» – 6 і фактору 7 «надання самостійності підлеглим» – 3: тобто більшість вибірки мають середній ступінь прояву

здібностей за усіма факторами, окрім факторів 3 та 7, які мають низький ступінь прояву здібностей.

Тепер розглянемо, які результати було отримано за методикою «ТІРІ». Результати відобразимо в Таблиці 3.1.8.

Таблиця 3.1.8

Описові показники по результатах методики «ТІРІ»

	Екстра-версія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
N	76	76	76	76	76
Пропущено	0	0	0	0	0
Сер. значення	9.3	10.9	10.8	8.28	10.7
Медіана	9	11	11	8	11
Ст. відхилення	2.12	1.85	2.21	2.53	2.29
Мін.	4	6	5	2	4
Макс.	14	14	14	13	14

Відповідно до Таблиці 3.1.8 можемо побачити, що у середньому представники вибірки мають дещо більше проявлену екстраверсію, порівняно з інтроверсією, вони дружелюбні, добросовісні та відкриті новому досвіду. За шкалою емоційної стабільності, середнє значення знаходиться практично в середині шкали і лише на 0,28 схиляється в бік емоційної стабільності, а не нейротизму. Також ми бачимо, що дані по всіх шкалах варіюються не надто сильно, тобто більшість опитаних лише дещо схиляються в прояві кожної риси в конкретний бік шкали. По всіх шкалах, окрім емоційної стабільності, є представники, які мають максимальний прояв конкретної риси, а за шкалою

емоційної стабільності є представник, який має мінімальний прояв емоційної стабільності, тобто максимальний прояв нейротизму.

Розглянемо, як дані значення варіюються залежно від того, чи займає людина посаду пов'язану з управлінням людьми. Результати відобразимо в Таблиці 3.1.9.

Таблиця 3.1.9

**Описові показники по результатах методики «ТІРІ»
залежно від займання управлінської посади**

	Посада зв'язана з управлінням людьми	Екстраверсія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоц. стабільність	Відкрит. новому досвіду
N	Так	38	38	38	38	38
	Ні	38	38	38	38	38
Пропущено	Так	0	0	0	0	0
	Ні	0	0	0	0	0
Середнє значення	Так	9.34	10.7	11.0	8.21	11.2
	Ні	9.26	11.2	10.6	8.34	10.2
Медіана	Так	9	11	12	8	12
	Ні	9	11	11	8.5	10
Стандартне відхилення	Так	2.28	2.08	2.32	2.48	2.33
	Ні	1.97	1.57	2.11	2.61	2.16
Мінімум	Так	4	6	5	3	5
	Ні	5	7	5	2	4
Максимум	Так	14	14	14	13	14
	Ні	14	14	14	13	14

Відповідно до Таблиці 3.1.9 можемо помітити, що представники обох груп (тих, хто займають позицію, зв'язану з управлінням людьми і тих, хто займають позицію, не зв'язану з управлінням людьми) є дуже схожими: у середньому різниця в прояві рис є не більшою одного бала. Люди, що займають позицію зв'язану з управлінням людьми зовсім трішки більше екстравертні, добросовісні та відкриті новому досвіду. Люди, які займають позицію, не зв'язану з управлінням людьми, зовсім трішки більше дружелюбні та емоційно стабільні. Здебільшого, результати тих, хто займають позицію зв'язану з управлінням людьми, варіюються дещо більше, окрім шкали емоційної стабільності. Варто дослідити, чи така подібність результатів визначена тим, що особистість не має істотного впливу на те, чи обирає або ж досягає людина позицію, зв'язану з управлінням людьми або, чи це методика ТІРІ не дає можливості адекватно визначити п'ять факторів особистості.

Зобразимо розподіл відповідей за методикою «ТІРІ» на Рисунку 3.1.4.

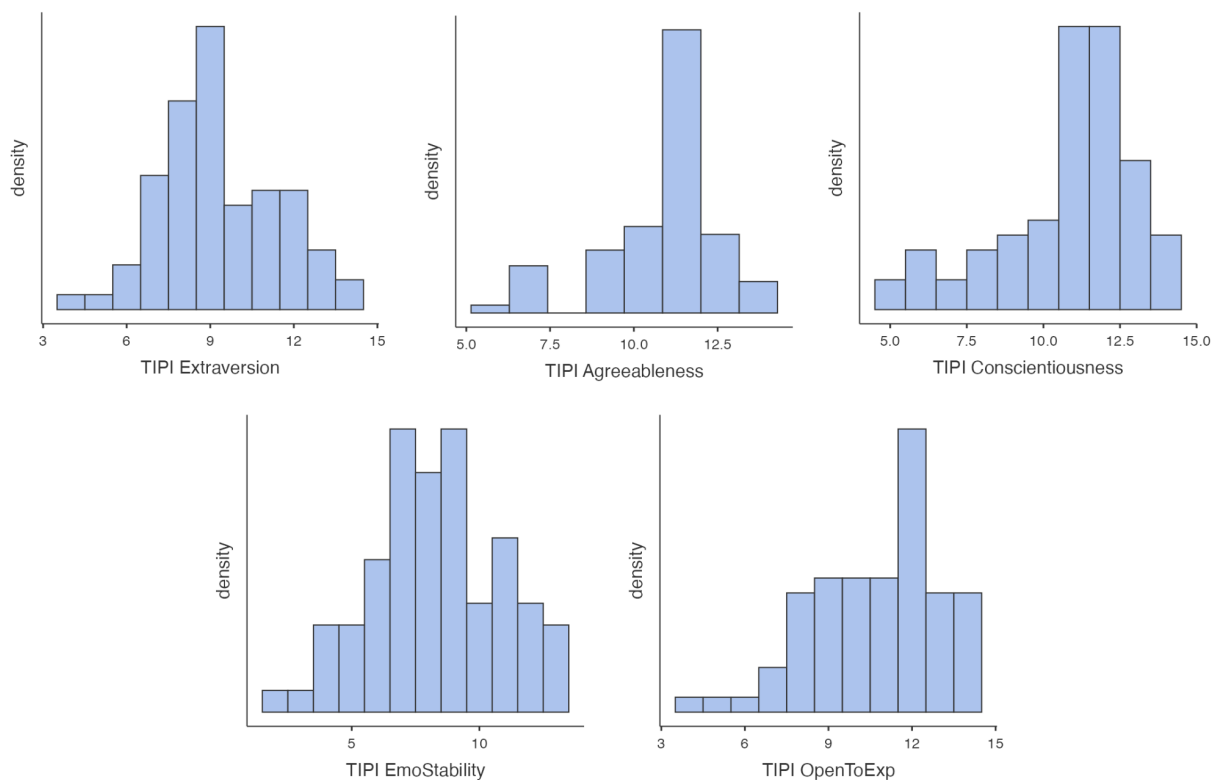


Рис. 3.1.4 Розподіл учасників дослідження за методикою «ТІРІ»

Згідно з Рисунком 3.1.4 бачимо, що мода за шкалою екстраверсії є орієнтовно 9, за шкалою дружелюбності – 11, за шкалою добросовісності маємо дві моди – 11 та 12, за шкалою емоційної стабільності маємо теж дві моди – 7 і 9 та за шкалою відкритості новому досвіду – 12. Тобто більшість вибірки є екстравертними, дружелюбними, добросовісними, відкритими новому досвіду та або з невисоким проявом нейротизму, або з невисоким проявом емоційної стабільності.

Отже, проаналізувавши описові статистики в межах нашого дослідження можна зробити висновок, що в середньому по вибірці більшість осіб демонструють імпліцитні теорії «Прийняття теорії «нарощеного» інтелекту» та «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості», проте останній показник демонструє, що лише в невеликій мірі вибірка вірить, що особистість може бути збагачена.

Щодо лідерських здібностей, то в більшості вибірки вони виражені середньо. Люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мають більш виражені лідерські якості. Дана група має також дещо краще проявлені фактори як трансформаційного так і транзакційного лідерства, проте різниця між двома групами є не надто істотною. Що контрінтуїтивно, так це те, що фактор, який свідчить про байдужість та пасивність є також вищим у людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми.

У контексті рис особистості, то суттєвої відмінності між представниками групи осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, та групою осіб, які таку позицію не посідають, виявлено не було. Середньостатистичний представник вибірки є екстравертним, дружелюбним, добросовісним, відкритим новому досвіду та на грані між нейротизмом та емоційною стабільністю.

3.2 Статистичний аналіз результатів дослідження

Розпочнемо статистичний аналіз з визначення t-критерію Стьюдента для двох незалежних груп. У нашому випадку це будуть: група людей, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми та група людей, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людей.

Висунемо спочатку нульову та альтернативну гіпотези для обраних незалежних груп в контексті прийняття теорії «нaroщуваного» інтелекту та прийняття теорії «збагачуваної» особистості. Враховуючи описовий аналіз Розділу 3 пункту 1, сформулюємо нульову гіпотезу таким чином: що прийняття обох теорій в двох групах є однаковим. Відповідно, альтернативна гіпотеза – прийняття обох теорій є вищим у людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми.

Для коректної перевірки даних гіпотез варто також провести аналіз припущень: щодо рівності дисперсій прийняття теорії «нaroщуваного» інтелекту обох груп в популяції та щодо нормальності розподілу. Відобразимо результати в Таблиці 3.2.1.

Таблиця 3.2.1

Перевірка припущень щодо рівності дисперсій та нормальності розподілу для показників ставлення до навчання

	р для гіпотези рівності дисперсій	р для гіпотези нормальності розподілу
Прийняття теорії «нaroщуваного» інтелекту	0.006	0.093
Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	0.955	0.414

Згідно з результатами перевірки припущень відображеними в Таблиці 3.2.1, можемо побачити, що припущення щодо рівності дисперсій обох груп в популяції порушується для прийняття теорії «нaroщуваного» інтелекту ($p \leq 0.05$), припущення щодо нормальності розподілу

підтверджується для даного показника. Для прийняття теорії «збагачуваної» особистості обидва припущення підтверджуються. Отже, в контексті перевірки гіпотез для двох незалежних груп по прийняттю теорії «нарощуваного» інтелекту будемо використовувати t-критерій Велча, а по прийняттю теорії «збагачуваної» особистості – t-критерій Стьюдента.

Відобразимо результати перевірки гіпотез для двох незалежних груп (осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми та осіб, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми) у Таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2

**Перевірка гіпотез для двох незалежних груп:
людей, які займають та не займають позицію зв'язану
з управлінням людьми щодо ставлення до навчання**

		Статистика	df	p
Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту	t-критерій Велча	1.97	67.2	0.053
Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	t-критерій Стьюдента	0.0642	74.0	0.474

Згідно з Таблицею 3.2.2 можемо побачити, що значення t-критерію Велча для прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту становить 1.97. Це означає, що у 1.97 разів різниця середніх є більшою, ніж стандартна похибка середнього. Значення p, яке відображає ймовірність мати таке або більше значення t-критерію, коли вірна нульова гіпотеза, становить 0.053. Бачимо, у даному випадку, що значення p є доволі низьким і при округленні буде $p \leq 0.05$. У цьому випадку ми можемо відкинути нульову гіпотезу і стверджувати, що люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми мають вищі показники прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту в популяції.

Щодо прийняття теорії «збагачуваної» особистості, то в Таблиці 3.2.2 можемо побачити, що значення t-критерію Стьюдента становить 0.0642, а значення $p = 0.474$. Бачимо, що значення t-критерію є доволі низьким (прямує до 0), а значення p – доволі високим. У цьому випадку ми не можемо відкинути нульову гіпотезу і стверджувати, що люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми мають вищі показники прийняття теорії «збагачуваної» особистості в популяції. Для якіснішого аналізу в подальшому варто було б також перевірити дану гіпотезу з більшою вибіркою, щоб чіткіше розуміти, чи такі показники зв'язані з невеликим розміром вибірки, чи з тим, що прийняття теорії «збагачуваної» особистості не залежить від того, займає людина позицію зв'язану з управлінням людьми, чи ні.

Для більш ґрунтовного аналізу побудуємо довірчі інтервали для обох груп по прийняттю теорії «нарощуваного» інтелекту (де ми відкинули нульову гіпотезу). Результати відобразимо на Рисунку 3.2.1.

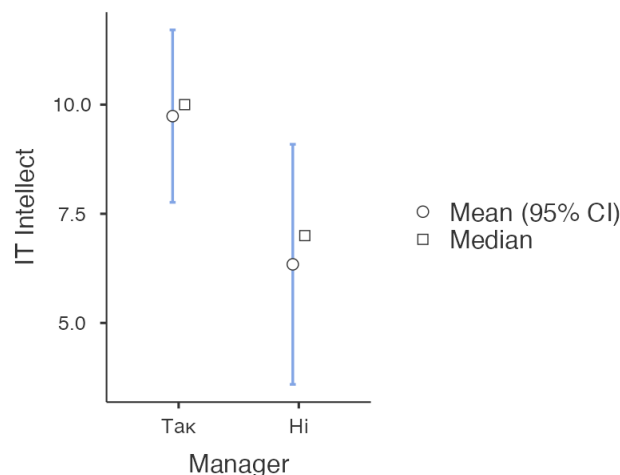


Рис. 3.2.1 Довірчі інтервали прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту в людей, які займають і не займають позицію по управлінню людьми

Відповідно до Рисунку 3.2.1 можемо побачити, що стандартна похибка середнього є доволі високою, особливо для людей, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, і розкид потенційного середнього значення прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту в популяції є досить великим для обох груп. Крім того, ми бачимо, що розкид має частковий перетин у випадку,

якщо середнє значення для людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми в популяції буде нижчим, ніж у вибірці, а для тих, хто не займає таку позицію, навпаки – вищим. Тому все ж варто перевірити нульову та альтернативну гіпотези на більшій вибірці, щоб прийти до однозначних висновків.

Висунемо тепер нульову та альтернативну гіпотези для обраних незалежних груп в контексті прояву лідерських якостей. Наша нульова гіпотеза полягає в тому, що лідерство проявлене однаково в обох групах, а альтернативна гіпотеза – що рівень лідерських здібностей вищий в групі людей, яка займає позицію зв'язану з управлінням людьми.

До того, як ми приступимо до перевірки даних гіпотез, варто перевірити, чи працюють для даного показника припущення щодо рівності дисперсій обох груп в популяції та щодо нормальності розподілу. Значення p щодо припущення по рівності дисперсій становить 0.940, а значення p щодо нормальності розподілу – 0.830. Відповідно для перевірки гіпотез по двох незалежних групах можемо використовувати t -критерій Стьюдента.

Відобразимо результати перевірки гіпотез у Таблиці 3.2.3.

Таблиця 3.2.3

**Т-критерій Стьюдента для двох незалежних груп:
людей, які займають та не займають позицію
зв'язану з управлінням людьми**

	Статистика	df	p
Т-критерій Стьюдента	2.06	74.0	0.021

Відповідно до Таблиці 3.2.3 можемо побачити, що значення t -критерію Стьюдента становить 2.06. Це означає, що у 2.06 разів різниця середніх є більшою, ніж стандартна похибка середнього. Значення p , яке відображає ймовірність мати таке або більше значення t -критерію, коли вірна нульова гіпотеза, становить 0.021. У даному випадку, оскільки значення p є меншим,

ніж 0.05, можна сказати, що, якщо є вірною нульова гіпотеза в популяції, то таке значення у вибірці мати мало ймовірно. Тобто, можна відкинути нульову гіпотезу і прийняти альтернативну.

Для більш ґрунтовного аналізу побудуємо довірчі інтервали для обох груп. Результати відобразимо на Рисунку 3.2.2.

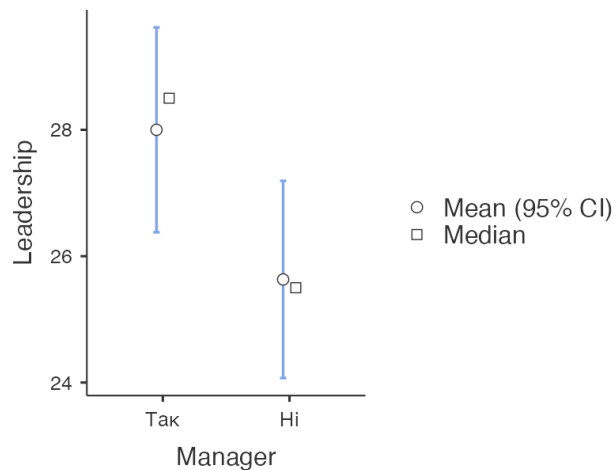


Рис. 3.2.2 Довірчі інтервали прояву лідерських здібностей в людей, які займають і не займають позицію по управлінню людьми

Відповідно до Рисунку 3.2.2 можемо побачити, що стандартна похибка середнього є високою і розкид потенційного середнього значення показника прояву лідерських здібностей в популяції є чималим для обох груп. Розкид має частковий перетин у випадку, якщо середнє значення для людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми в популяції буде нижчим, ніж у вибірці, а для тих, хто не займає таку позицію, навпаки – вищим. Отже, все ж варто перевірити нульову та альтернативну гіпотези на більшій вибірці.

Висуємо тепер нульову та альтернативну гіпотези для обраних незалежних груп в контексті прояву трансформаційного, транзакційного лідерства та фактора байдужості. Враховуючи описовий аналіз Розділу 3 пункту 1, наша нульова гіпотеза полягає в тому, що всі перелічені види лідерства проявлені однаково в обох групах, а альтернативна гіпотеза – що рівень трансформаційного та транзакційного лідерства вищий в групі людей,

яка займає позицію зв'язану з управлінням людьми і фактор байдужості, відповідно, теж.

Для коректної перевірки даних гіпотез варто також провести аналіз припущень: щодо рівності дисперсій трансформаційного, транзакційного та байдужого лідерства обох груп в популяції та щодо нормальності розподілу. Відобразимо результати в Таблиці 3.2.4.

Таблиця 3.2.4

Перевірка припущень щодо рівності дисперсій та нормальності розподілу для факторів лідерства

		р для гіпотези рівності дисперсій	р для гіпотези нормальності розподілу
Фактори трансформаційного лідерства	Фактор 1 «вплив»	0.488	0.082
	Фактор 2 «натхнення»	0.119	0.015
	Фактор 3 «інтелектуальна стимуляція»	0.911	0.025
	Фактор 4 «індивідуальний підхід»	0.368	0.092
Фактори транзакційного лідерства	Фактор 5 «мотивування»	0.031	0.001
	Фактор 6 «управління»	0.929	0.006
Фактор байдужості	Фактор 7 «надання самостійності підлеглим»	0.233	0.067

Згідно з результатами перевірки припущень відображеними в Таблиці 3.2.4, можемо побачити, що припущення щодо рівності дисперсій обох груп в популяції порушується для фактора 5 «мотивування». Для цього

ж фактора порушується і гіпотеза щодо нормальності розподілу. Дана гіпотеза порушується також для факторів 2 «натхнення», 3 «інтелектуальна стимуляція» та 6 «управління» ($p \leq 0.05$). Відповідно для факторів 1 «вплив», 4 «індивідуальний підхід», 7 «надання самостійності підлеглим» будемо використовувати t-критерій Стьюдента, а для факторів 2, 3, 5 та 6 – U-критерій Манна-Вітні.

Відобразимо результати перевірки гіпотез для двох незалежних груп (осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми та осіб, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми) у Таблиці 3.2.5.

Таблиця 3.2.5

**Перевірка гіпотез для двох незалежних груп:
людей, які займають та не займають позицію зв'язану
з управлінням людьми для факторів лідерства**

		Статистика	df	p
Фактор 1 «вплив»	t-критерій Стьюдента	0.861	74.0	0.196
Фактор 2 «натхнення»	U-критерій Манна-Вітні	448		0.002
Фактор 3 «інтелектуальна стимуляція»	U-критерій Манна-Вітні	491		0.008
Фактор 4 «індивідуальний підхід»	t-критерій Стьюдента	1.988	74.0	0.025
Фактор 5 «мотивування»	U-критерій Манна-Вітні	434		0.001
Фактор 6 «управління»	U-критерій Манна-Вітні	452		0.002
Фактор 7 «надання самостійності підлеглим»	t-критерій Стьюдента	0.590	74.0	0.279

Згідно з Таблицею 3.2.5 бачимо, що нульову гіпотезу не можемо відкинути лише для факторів 1 «вплив» та 7 «надання самостійності

підлеглим». Зокрема, враховуючи, що результати по прояву фактору 7 серед представників групи осіб з нашої вибірки, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, нас бентежили та здавалися нам контрінтуїтивними, зараз ми можемо зробити висновок, що вони не є релевантними до популяції. Для всіх інших факторів можемо відкинути нульову гіпотезу ($p \leq 0.05$ та доволі високе значення t-критерію і U-критерію відповідно) і попередньо стверджувати, що прояв даних факторів є вищим в популяції людей, яка займає позицію зв'язану з управлінням людьми.

Для більш ґрунтовного аналізу побудуємо довірчі інтервали для обох груп по факторах 2, 3, 4, 5, 6 (де ми відкинули нульову гіпотезу). Результати відобразимо на Рисунку 3.2.3.

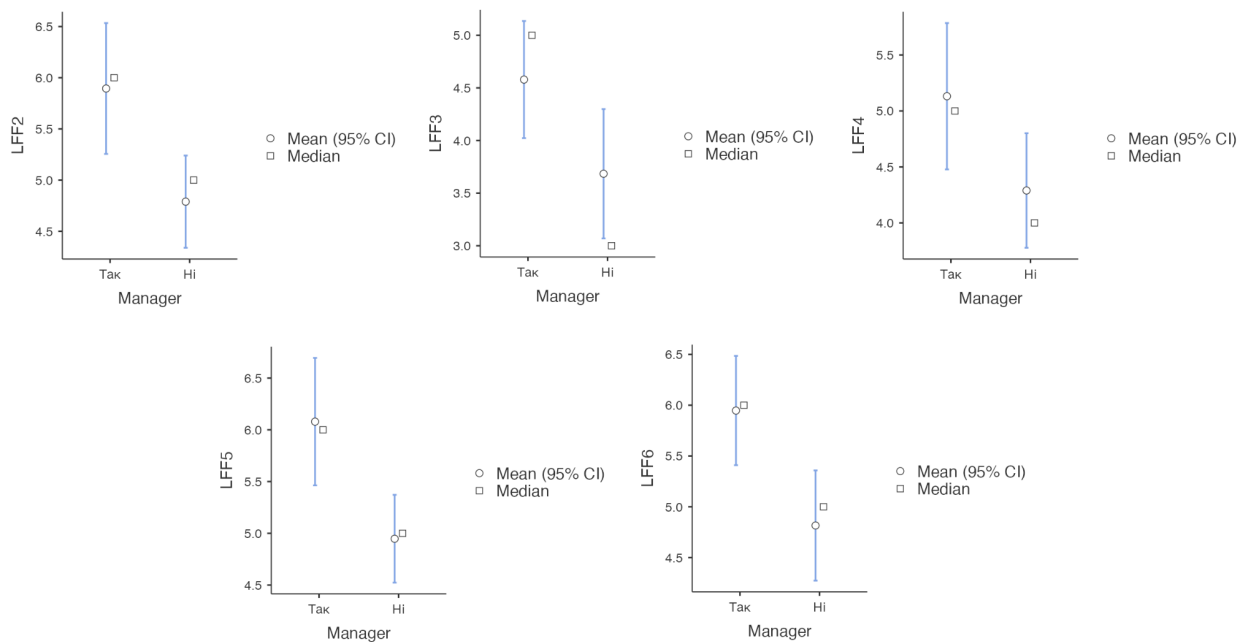


Рис. 3.2.3 Довірчі інтервали факторів 2, 3, 4, 5, 6 в людей, які займають і не займають позицію по управлінню людьми

Відповідно до Рисунку 3.2.3 можемо зробити висновок, що стандартна похибка середнього і розкид потенційного середнього значення для обох груп в популяції є значними як за факторами 3 «інтелектуальна стимуляція» та 4 «індивідуальний підхід». Розкид має частковий перетин у випадку, якщо середнє значення для людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми в популяції буде нижчим, ніж у вибірці, а для тих, хто не займає таку

позицію – вищим. Для даних факторів варто перевірити нульову та альтернативну гіпотези на більшій вибірці, щоб прийти до однозначних висновків. Для факторів 2 «натхнення», 5 «мотивування», 6 «управління» розкид середніх значень не перетинається для обох груп, відповідно, можна стверджувати, що прояв даних факторів в популяції дійсно відрізняється для вказаних груп і є вищим у осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми.

Тепер висунемо нульову та альтернативну гіпотези для обраних незалежних груп в контексті факторів особистості за методикою ТІРІ. Враховуючи описовий аналіз Розділу 3 пункту 1, хоча різниця між групами була незначною, сформулюємо нульову гіпотезу таким чином: що прояв всіх факторів в двох групах є однаковим. Відповідно, альтернативна гіпотеза – прояв екстраверсії, добросовісності та відкритості новому досвіду є вищим у людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, а прояв дружелюбності та емоційної стабільності – у людей, які не займають таку посаду.

Для коректної перевірки даних гіпотез проведемо аналіз припущень щодо рівності дисперсій та щодо нормальності розподілу. Відобразимо результати в Таблиці 3.2.6.

Таблиця 3.2.6

Перевірка припущень щодо рівності дисперсій та нормальності розподілу для факторів особистості

Фактори особистості за методикою ТІРІ	p для гіпотези рівності дисперсій	p для гіпотези нормальності розподілу
Екстраверсія	0.315	0.069
Дружелюбність	0.032	0.015
Добросовісність	0.659	<.001

Фактори особистості за методикою ТІРІ	р для гіпотези рівності дисперсій	р для гіпотези нормальності розподілу
Емоційна стабільність	0.556	0.288
Відкритість новому досвіду	0.490	<.001

Згідно з Таблицею 3.2.6, можемо побачити, що припущення щодо рівності дисперсій обох груп в популяції порушується для фактора «Дружелюбність». Для цього ж фактора порушується і гіпотеза щодо нормальності розподілу, яка порушується також для факторів «Добросовісність» та «Відкритість новому досвіду». Отже для трьох перелічених факторів будемо використовувати U-критерій Манна-Вітні, а для факторів «Екстраверсія» та «Емоційна стабільність» будемо використовувати t-критерій Стьюдента.

Відобразимо результати перевірки гіпотез для двох незалежних груп (осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми та осіб, які не займають позицію, зв'язану з управлінням людьми) у Таблиці 3.2.7.

Таблиця 3.2.7

**Перевірка гіпотез для двох незалежних груп:
людей, які займають та не займають позицію зв'язану
з управлінням людьми щодо факторів особистості**

		Статистика	df	p
Екстраверсія	t-критерій Стьюдента	0.162	74.0	0.436
Дружелюбність	U-критерій Манна-Вітні	633		0.175
Добросовісність	U-критерій Манна-Вітні	608		0.115

		Статистика	df	p
Емоційна стабільність	t-критерій Стьюдента	-0.225	74.0	0.411
Відкритість новому досвіду	U-критерій Манна-Вітні	524		0.019

Згідно з Таблицею 3.2.7 бачимо, що нульову гіпотезу можемо відкинути лише для фактору «Відкритість новому досвіду» ($p \leq 0.05$ та доволі високе значення U-критерію Манна-Вітні) і попередньо стверджувати, що прояв даного фактору є вищим в популяції людей, яка займає позицію зв'язану з управлінням людьми. Щодо всіх інших факторів, то для них нульову гіпотезу відкинути не можемо і є ймовірність, що в обох популяціях дані фактори можуть бути виражені однаково або ж, що вибірка в нашому дослідженні є надто невеликою, щоб зробити однозначні висновки.

Для більш ґрунтовного аналізу побудуємо довірчі інтервали фактору «Відкритість новому досвіду». Результати відобразимо на Рисунку 3.2.4.

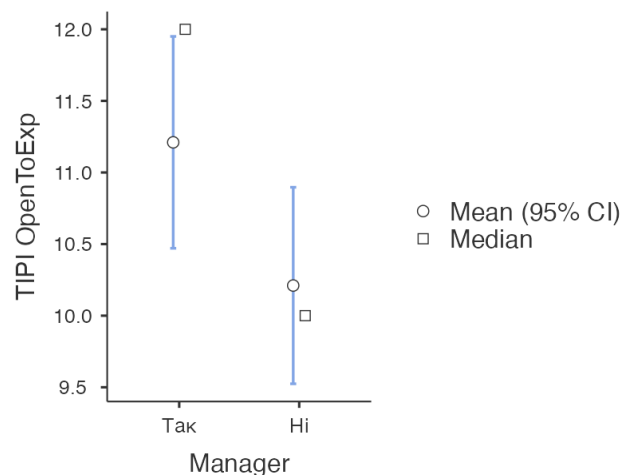


Рис. 3.2.4 Довірчі інтервали фактору «Відкритість новому досвіду» в людей, які займають і не займають позицію по управлінню людьми

Відповідно до Рисунку 3.2.4 можемо зробити висновок, що стандартна похибка середнього є високою, а розкид потенційного середнього значення в популяції є великим для обох груп. Розкид має частковий перетин у випадку,

якщо середнє значення для людей, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми в популяції буде нижчим, ніж у вибірці, а для тих, хто не займає таку позицію, навпаки – вищим. Тому все ж варто перевірити нульову та альтернативну гіпотези на більшій вибірці, щоб прийти до однозначних висновків.

Для дослідження взаємозв'язку між ставленням до навчання та проявом лідерських здібностей зробимо кореляційний аналіз. Наша нульова гіпотеза полягає в тому, що прояв лідерських здібностей та факторів лідерства не залежить від прийняття теорій «наторощуваного» інтелекту і «збагачуваної» особистості, а альтернативна – прояв лідерських здібностей та всі фактори лідерства, окрім фактору 7 «надання самостійності підлеглим», корелюють позитивно з прийняттям обох теорій, фактор 7 корелює негативно. Результати кореляційного аналізу між показником прояву лідерських якостей, окремими факторами лідерства та прийняттям теорії «наторощуваного» інтелекту чи прийняття теорії «збагачуваної» особистості відобразимо в Таблиці 3.2.7.

Таблиця 3.2.7

**Кореляційний аналіз взаємозв'язку
ставлення до навчання та прояву лідерства**

	Прийняття теорії «наторощуваного» інтелекту		Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	
	Кореляція Пірсона r	p	Кореляція Пірсона r	p
Прояв лідерських якостей	0.029	0.401	-0.021	0.570
Фактор 1 «вплив»	0.117	0.157	0.114	0.163
Фактор 2 «натхнення»	0.139	0.116	0.067	0.284
Фактор 3 «інтелектуальна стимуляція»	0.004	0.485	-0.012	0.540

	Прийняття теорії «нарощеного» інтелекту		Прийняття теорії «збагачуваної» особистості	
	Кореляція Пірсона r	p	Кореляція Пірсона r	p
Фактор 4 «індивідуальний підхід»	0.056	0.315	0.115	0.162
Фактор 5 «мотивування»	0.116	0.159	-0.021	0.571
Фактор 6 «управління»	0.038	0.373	-0.095	0.792
Фактор 7 «надання самостійності підлеглим»	-0.030	0.400	-0.013	0.457

Відповідно до Таблиці 3.2.7 розглянемо, яким чином лідерство та його фактори корелюють з прийняттям теорії «нарощеного» інтелекту. Отже, ми можемо побачити, що прояв лідерських здібностей, фактор 3 «інтелектуальна стимуляція», фактор 4 «індивідуальний підхід», фактор 6 «управління» та фактор 7 «надання самостійності підлеглим» практично не корелюють з даною імпліцитною теорією. Фактор 1 «вплив», фактор 2 «натхнення» та фактор 5 «мотивування» корелюють слабо. При цьому, показник p як для прояву лідерських здібностей, так і для всіх факторів є доволі високим, що свідчить, що не можна стверджувати про наявність кореляційного зв'язку в популяції. Варто провести дослідження на більшій вибірці, щоб зрозуміти, чи такі показники зв'язані з розміром нашої вибірки чи з відсутністю кореляційного зв'язку.

А тепер, користуючись Таблицею 3.2.7 проаналізуємо, яким чином лідерство та його фактори корелюють з прийняттям теорії «збагачуваної» особистості. Прояв лідерських здібностей, фактор 2 «натхнення», фактор 3 «інтелектуальна стимуляція», фактор 5 «мотивування», фактор 6 «управління», фактор 7 «надання самостійності підлеглим» практично не корелюють з даною теорією. Фактор 1 «вплив» та фактор 4 «індивідуальний

підхід» корелює слабо. Показник r в даному випадку є також доволі високим, що свідчить про те, що дана кореляція може не прослідковуватися в популяції. Тому, знову ж таки, варто провести дослідження на більшій вибірці, щоб прийти до чіткіших висновків.

Дослідимо тепер взаємозв'язок особистісних факторів та прояву лідерських здібностей за допомогою кореляційного аналізу. Наша нульова гіпотеза полягає в тому, що лідерство та його фактори не корелюють з особистісними рисами. Альтернативна гіпотеза полягає в тому, що лідерство та всі його фактори, окрім фактору 7 «надання самостійності підлеглим», корелюють позитивно з переліченими особистісними рисами (екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність, відкритість до нового досвіду), а фактор 7 корелює негативно з переліченими рисами. Результати відобразимо в Таблиці 3.2.8.

Таблиця 3.2.8

**Кореляційний аналіз взаємозв'язку
особистісних рис та прояву лідерства**

	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоц. стабільність		Відкр. до нов. досв.	
	Пір-сон r	p	Пір-сон r	p	Пір-сон r	p	Пір-сон r	p	Пір-сон r	p
Прояв лідер. якостей	0.465	<.001	-0.25	0.985	0.055	0.319	0.304	0.004	0.418	<.001
Фактор 1 «вплив»	0.129	0.133	0.214	0.031	0.181	0.058	0.032	0.392	0.130	0.132
Фактор 2 «натхнення»	0.299	0.004	-0.02	0.553	0.169	0.073	0.205	0.038	0.339	0.001
Фактор 3 «інтел. стим.»	0.160	0.083	0.060	0.303	-0.08	0.755	0.054	0.323	0.396	<.001

	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоц. стабільність		Відкр. до нов. досв.	
	Пір-сон г	р	Пір-сон г	р	Пір-сон г	р	Пір-сон г	р	Пір-сон г	р
Фактор 4 «індив. підхід»	0.223	0.026	0.173	0.067	0.147	0.102	-0.04	0.622	0.414	<.001
Фактор 5 «мотивування»	0.141	0.112	0.326	0.002	0.139	0.116	-0.16	0.915	0.295	0.005
Фактор 6 «управління»	-0.21	0.962	0.001	0.496	0.055	0.318	-0.10	0.813	-0.21	0.967
Фактор 7 «надан. самот. підлегл.»	-0.12	0.150	0.084	0.764	-0.02	0.433	-0.05	0.334	-0.09	0.231

Згідно з Таблицею 3.2.8, можемо відмітити, що риси особистості корелюють з проявом лідерських здібностей та його факторами досить часто. Розглянемо детальніше ті кореляційні зв'язки, які характеризуються середнім ступенем зв'язку та достатньо низьким показником р ($p \leq 0.05$), що свідчить, що кореляційний зв'язок може прослідковуватися і в популяції, а не лише в нашій вибірці. Таким чином, можемо відмітити, що прояв лідерських здібностей досить сильно корелює (значення $r=0.465$ – наближається до 0.5) з проявом екстраверсії, та корелює в середній мірі з проявом емоційної стабільності ($r=0.304$) і відкритості новому досвіду ($r=0.418$).

Розглянемо, яким чином корелюють особистісні риси та фактори трансформаційного лідерства. Фактор 1 «вплив» в невеликій мірі корелює (значення $r=0.214$ – менше 0.3) з проявом дружелюбності. Фактор 2 «натхнення» в середній мірі корелює (значення $r=0.299$ – близько 0.3) з показником екстраверсії, емоційної стабільності ($r=0.205$) та відкритості

новому досвіду ($r=0.339$). Фактор 3 «інтелектуальна стимуляція» в середній мірі корелює ($r=0.396$) з показником відкритості новому досвіду. Фактор 4 «індивідуальний підхід» в середній мірі корелює з проявом екстраверсії ($r=0.223$) та відкритості новому досвіду ($r=0.414$).

А тепер проаналізуємо, як корелюють фактори особистості та фактори транзакційного лідерства. Фактор 5 «мотивування» в середній мірі корелює з проявом дружелюбності ($r=0.326$) та відкритості новому досвіду ($r=0.295$). Кореляція фактору 6 «управління» з жодною рисою особистості не може бути підтверджена в популяції.

Фактор 7 «надання самостійності підлеглим», який характеризує байдужість теж не має кореляційного зв'язку з особистісними рисами, який би підтверджувався в популяції.

Загалом, можна визначити, що найбільше на лідерство впливає відкритість новому досвіду, яка корелює як з проявом лідерських здібностей, факторами трансформаційного лідерства (2, 3, 4) та фактором 5 транзакційного лідерства. Прояв екстраверсії впливає на лідерство, в цілому, та фактори 2 і 4 трансформаційного лідерства. Дружелюбність впливає на прояв фактору 1 трансформаційного лідерства та фактору 5 транзакційного лідерства. Емоційна стабільність впливає на прояв лідерства та фактор 2 трансформаційного лідерства. Лише показник добросовісності ніяк не корелює з лідерством чи його факторами.

Для глибшого аналізу побудуємо діаграми розсіювання для кореляції показника прояву лідерських здібностей та екстраверсії, де кореляція найбільша і також для кореляції показника прояву лідерських здібностей та факторів лідерства (2, 3, 4, 5) з проявом відкритості до нового досвіду, де кореляційних зв'язків найбільше. Результати відобразимо на Рисунку 3.2.5.

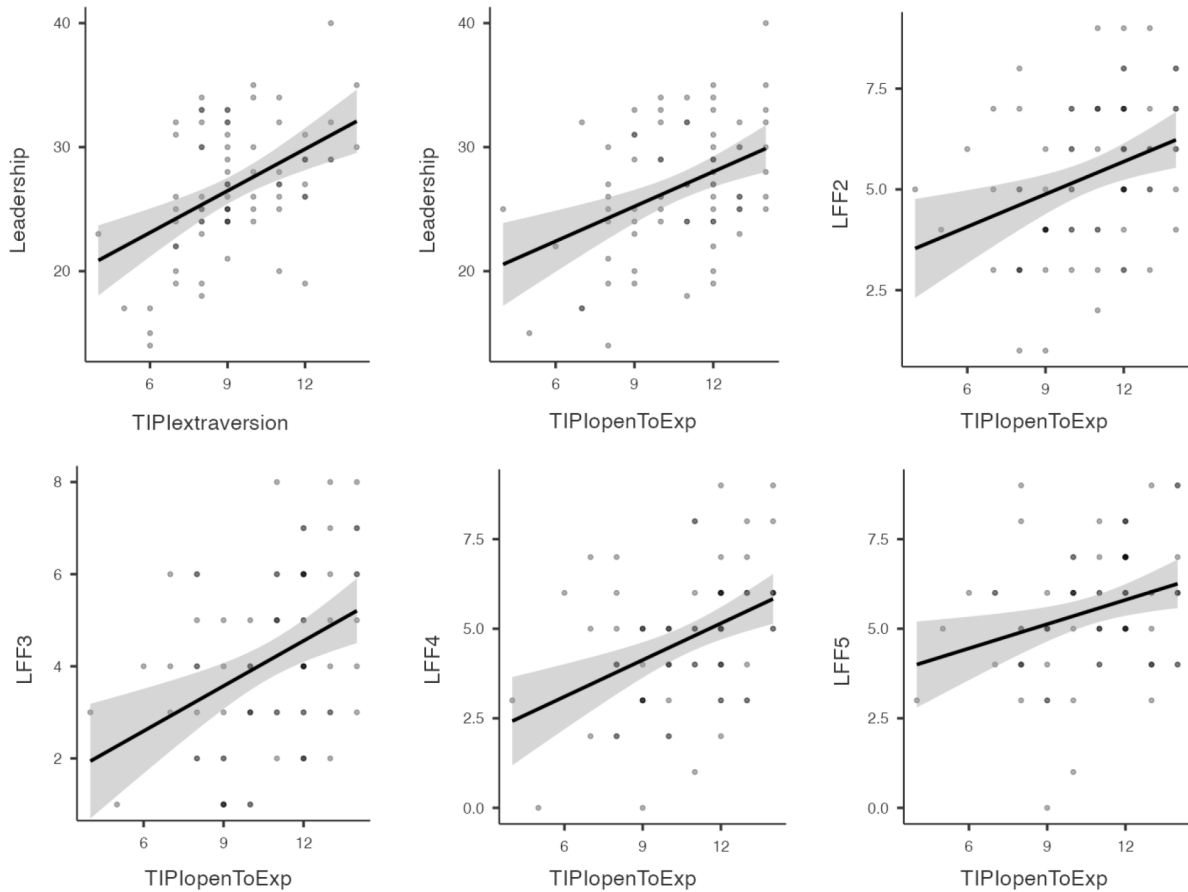


Рис. 3.2.5 Діаграми розсіювання для кореляції лідерства і його факторів з екстраверсією та відкритістю до нового досвіду

Відповідно до Рисунку 3.2.5 ми також можемо відмітити, що хоча зв'язок і прослідковуються, розкид результатів є доволі неструктурованим. У випадку факторів 2 та 3 і показника відкритості новому досвіду, інтервал потенційної кореляції в популяції є доволі великим і не виключає, що кореляція може бути сильнішою чи слабшою. А у випадку фактору 5 та показника відкритості новому досвіду, кореляція в популяції може бути майже відсутньою. Тому, можемо зробити висновок, що варто повторити дане дослідження на більшій вибірці людей.

Для того, щоб виключити вплив третіх змінних ми також визначили коефіцієнти часткової кореляції для показника прояву лідерських здібностей та кожного фактору лідерства в контексті ставлення до навчання і особистісних рис. Спробували виключити вплив статі, віку, чи займає людина позицію зв'язану з управлінням людьми, типу позиції, чи вважає себе

лідером, чи сприймає можливість розвитку лідерських здібностей через навчання та ставлення до навчання. Даний аналіз не показав істотних відмінностей порівняно з кореляційним аналізом відображеним в Таблицях 3.2.7 і 3.2.8.

Для глибшого дослідження феномену лідерства проведемо факторний аналіз. Використаємо дані респондентів по методиці Діагностика лідерських здібностей, яка відображає прояв лідерських здібностей респондентів, щоб зрозуміти, скільки потенційних факторів впливає на прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери. Результати відобразимо за допомогою Матриці факторного навантаження в Додатку 5.

Відповідно до отриманих результатів, можемо відмітити, що на прояв лідерських здібностей потенційно впливає 5 латентних змінних або факторів.

Перший фактор характеризується такими запитаннями методики: 6, 8, 14, 19, 23, 24, 25, 32, 33, 35, 40, 42, 43, 49, 50 (повний текст методики можна побачити в Додатку 2). Перелічені запитання, в першу чергу, характеризують рішучість людини, тобто наскільки вона здатна самостійно приймати рішення, також здатність відстоювати свою точку зору та переконувати, брати на себе відповідальність та справлятися з навантаженнями. Найбільше навантаження змінної припадає на питання: 8, 14, 25, 40 і 42 (навантаження фактору з відмінним значенням, бо використовується зворотній ключ). Наведемо дані запитання нижче:

- 8 – Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
- 14 – Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?
- 25 – Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
- 40 – Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами? Опускаєте руки чи з'являється велике бажання їх подолати?

- 42 – Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

Дані запитання можуть характеризувати рішучість, інтернальний локус контролю, здатність відстоювати свою точку зору, резилієнтність.

Проаналізуємо наступний потенційний фактор впливу на прояв лідерських здібностей. Він навантажується такими запитаннями методики: 15, 20, 21, 29, 34, 39, 47. Дані запитання характеризують здатність організувати роботу, переконувати та впливати на інших. Розглянемо детальніше питання 15, 34 і 47, навантаження яких на фактор найбільше.

- 15 – Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?
- 34 – Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?
- 47 – Ким би Ви хотіли стати? Художником, поетом, композитором, вченим чи видатним керівником, політичним діячем?

Дані питання можуть характеризувати здатність людини організувати команду, визначати та налаштовувати на колективні цілі та схильність людини керувати командою. Загалом, дані питання чітко зв'язані саме з груповою і командною роботою.

Фактор 3, який потенційно впливає на прояв лідерських здібностей навантажується запитаннями 10, 16, 22, 30, 37. Дані запитання характеризують здатність людини, з одного боку, брати відповідальність на себе, а з іншого, передавати її підлеглим. Останні три запитання мають найбільше навантаження, розглянемо їх детальніше.

- 22 – Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините? Надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас чи просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

- 30 – Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте? Колегіальний чи авторитарний?
- 37 – Як Ви відноситеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?» Згоден чи не згоден?

Як ми можемо помітити, дані твердження оцінюють, наскільки людина схильна розподіляти відповідальність між собою та підлеглими.

Проаналізуємо потенційний фактор 4, який впливає на прояв лідерських здібностей. Його навантажують запитання: 1, 2, 4, 8, 9, 13, 31, 35, 49. Дані питання, на перший погляд, відображають абсолютно різні характеристики – розглянемо детальніше ті, які мають найвище навантаження на фактор: 1, 9, 35.

- 1 – Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
- 9 – Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?
- 35 – Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

Можливо, дані запитання характеризують емоційну стабільність людини або ж здатність проявлятися чи харизматичність.

Розглянемо, яким же є фактор 5, який впливає на прояв лідерських здібностей. Він навантажується запитаннями: 3, 17, 24, 38, 45. Дані питання потенційно характеризують, наскільки людина впливає та піддається впливу інших та, наскільки людина може проявлятися чи схильна бути непомітною. У контексті даного фактора, практично всі запитання мають однакове навантаження, істотно вирізняється лише запитання 45 – Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?». Тобто, найбільше даний фактор характеризується тим, чи здатна людина проявлятися або ж чи воліє вона бути непомітною.

На основі проведеного факторного аналізу можна відмітити, що в подальшому дослідженні варто дослідити вплив таких характеристик на

прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери: рішучість, наполегливість, здатність відстоювати свою точку зору, резилієнтність, здатність організувати команду, вміння брати на себе і розподіляти відповідальність, емоційна стабільність та вміння проявлятися.

Відповідно до проведеного дослідження можна зробити такий висновок, що дана вибірка людей демонструє більший прояв лідерських якостей у працівників, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, що здебільшого може бути екстрапольовано і на популяцію. Щодо ставлення до навчання, то результати дослідження не дозволяють стверджувати про наявність взаємозв'язку між лідерством та ставленням до навчання у працівників ІТ сфері. Проте, було виявлено, що лідерство та його фактори знаходяться у взаємозв'язку з особистісними рисами, зокрема найбільше з екстраверсією та відкритістю новому досвіду. Потенційно прояв лідерських якостей працівників ІТ сфери може залежати від таких характеристик як: рішучість, наполегливість, здатність відстоювати свою точку зору, резилієнтність, здатність організувати команду, вміння брати на себе і розподіляти відповідальність, емоційна стабільність та вміння проявлятися, що варто дослідити глибше в подальших дослідженнях.

3.3 Рекомендації щодо розвитку лідерських здібностей працівників ІТ сфери

Відповідно до проведеного дослідження та аналізу його результатів, ми визначили, що наразі стверджувати про наявність впливу ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери ми не можемо. У той же час ми відмітили, що існує взаємозв'язок між лідерством з його факторами та особистісними рисами. На прояв лідерських якостей, факторів трансформаційного і транзакційного лідерства впливають екстраверсія, відкритість до нового досвіду, емоційна стабільність та дружелюбність.

Оскільки ми говоримо про корпоративне середовище, то в даному контексті найбільш доречною може бути психоедукація та проведення психологічних тренінгів, які націлені на розвиток перелічених особистісних рис. Опираючись на факторний аналіз, можна стверджувати, що такі методи також можна націлювати на розвиток рішучості, наполегливості, здатності відстоювати свою точку зору, резилієнтності, здатності організувати команду, вміння брати на себе і розподіляти відповідальність, емоційної стабільності та вміння проявлятися. Проте, оскільки наше дослідження проявило саме вплив особистісних рис на прояв лідерських якостей, то побудуємо наші рекомендації саме навколо того, як же розвивати необхідні особистісні риси та через них і лідерство.

Найбільше на прояв лідерства впливає показник екстраверсії людини. Відповідно, рекомендації з розвитку даної якості можуть допомогти працівникам ІТ сфери краще проявлятися і в контексті лідерства. Важливим питанням стосовно екстраверсії було і лишається, чи може дана риса взагалі розвиватися, чи ж вона є біологічно й генетично детермінованою. Наразі, неможливо відповісти однозначно. На прояв екстраверсії впливають, як біологічні й генетичні фактори, так і середовище [58]. Проте, сучасні дослідження підтверджують, що прояв особистісних рис, зокрема екстраверсії, може збільшуватися з часом, якщо людина стимулює та часто використовує поведінку, зв'язану з даною рисою [59]. Відповідно, базуючи

рекомендації на стимулюванні екстраверсивної поведінки, ми можемо сподіватися збільшити прояв екстраверсії як риси та лідерства як залежного феномену. Таким чином, можемо рекомендувати проведення в ІТ компаніях психологічних тренінгів, які пояснюють суть екстраверсії та екстраверсивної поведінки, розкривають переваги екстраверсивної поведінки в контексті лідерства, та навчають, яким чином стимулювати екстраверсивну поведінку.

Сет Марголіс і Соня Любомирські, які зокрема досліджували, чи зростає прояв екстраверсії через регулярність екстраверсивної поведінки, розробили психологічну інтервенцію, яка покликана стимулювати екстраверсивну поведінку. У їхньому дослідженні учасникам пропонувалося протягом тижня спробувати зміни свою поведінку та постаратися поводитися комунікабельно, наполегливо і спонтанно. Для цього їм необхідно було вигадати 5 конкретних ідей такої поведінки та продумати, як вони будуть включати її у своє щоденне життя. [59]

Оскільки, дана інтервенція зарекомендувала себе як ефективну, можемо запропонувати співробітникам ІТ сфери також виконувати подібне завдання. Наприклад, протягом наступних кількох тижнів вигадати 5 конкретних ідей для проявлення комунікабельної, наполегливої і спонтанної поведінки, продумати, як вони будуть проявлятися таким чином в робочому просторі та втілити даний задум. Звісно, в подальших дослідженнях варто провести експеримент на основі використання даної інтервенції та визначити її реальну ефективність для працівників ІТ сфери в контексті розвитку лідерських якостей.

Значний вплив на прояв окремих факторів лідерства, зокрема більшості факторів трансформаційного лідерства, яке є дуже актуальним для ІТ сфери, має особистісна риса – відкритість до нового досвіду. Розглянемо, яким чином можна розвивати дану характеристику серед працівників ІТ сфери.

У контексті розвитку відкритості до нового досвіду, також пропонуємо проведення в компаніях психологічного тренінгу, який пояснює сутність

даної риси, розкриває її складові, вплив на прояв факторів лідерства та навчає проявляти поведінку зв'язану з даною характеристикою.

Крім того, що одне дослідження демонструє, що стимулювання поведінки, яка асоціюється з проявом певної риси, призводить до зростання прояву цієї риси. Мір'ям Штігер, Сандро Вепфер та інші у своєму дослідженні націлювалися, через психологічні інтервенції зі стимулювання необхідної поведінки, впливати на особистісні риси учасників, зокрема на емоційну стабільність та відкритість новому досвіду. У межах їхнього дослідження кожен учасник повинен був вигадати собі 3 конкретні прояви поведінки, щоб стимулювати розвиток бажаної особистісної риси. Крім того, на кожен обрану поведінку, учасник повинен був згенерувати конкретний план діяльності, базуючись на підході «якщо – тоді» та написати «за» і «проти» такої діяльності. Протягом наступних двох тижнів учасники повинні були виконувати обрану діяльність на щоденній основі.

У цьому дослідженні також активно застосовувався метод нагадувань за допомогою смартфона, тобто учасники регулярно отримували підтримуючі повідомлення, цілі яких були наступними:

- актуалізувати усвідомлення розриву між бажаним результатом та нинішнім станом;
- активувати внутрішні ресурси та підсилити через демонстрацію результатів досягнення мети;
- стимулювати рефлексію стосовно думок та емоцій задля генерації інсайту;
- налаштувати на виконання бажаної поведінки.

Щодня учасники отримували два повідомлення на смартфон:

- Вранішнє, яке нагадувало про наміри, підкріплювалося науковими фактами та надавало завдання для рефлексії.
- Вечірнє, яке давало змогу оцінити виконання активності та надати зворотній зв'язок. [60]

Оскільки даний підхід до розвитку особистісних якостей продемонстрував свою ефективність, можемо запропонувати проведення подібної інтервенції в ІТ компаніях в якості пост-тренінгового розвитку. По проходженню психологічного тренінгу з розвитку відкритості до нового досвіду учасникам буде пропонуватися прописати для себе 3 конкретні поведінки на розвиток відкритості новому досвіду з генеруванням плану «якщо – тоді» та «за» і «проти». Після того протягом двох тижнів учасники отримуватимуть підтримуючі повідомлення, наприклад, в корпоративному месенджері та виконуватимуть обрані дії.

Звісно, дані рекомендації базуються на дослідженнях, які були проведені в іншому контексті, тому в подальшому варто застосувати дані рекомендації та перевірити їхню ефективність саме для співробітників ІТ компаній України.

Висновки до розділу 3

Завдяки проведеному дослідженню було виявлено, що в середньому по вибірці більшість осіб демонструють імпліцитні теорії «Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту» та «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості», проте останній показник демонструє, що лише в невеликій мірі вибірка вірить, що особистість може бути збагачена. Лідерські здібності в більшості вибірки вони виражені середньо. Люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мають більш виражені лідерські якості. Дана група має також дещо краще проявлені фактори як трансформаційного так і транзакційного лідерства, проте різниця між двома групами є не надто істотною. У контексті рис особистості, то суттєвої відмінності між представниками групи осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, та групою осіб, які таку позицію не посідають, виявлено не було. Середньостатистичний представник вибірки є екстравертним, дружелюбним, добросовісним, відкритим новому досвіду та на грані між нейротизмом та емоційною стабільністю. Більшість результатів можна екстраполювати на популяцію, проте все ж варто провести дослідження на більшій вибірці, щоб зробити однозначніші висновки.

Щодо наявності взаємозв'язку між лідерством та ставленням до навчання працівників ІТ сфери, то в результаті дослідження такого взаємозв'язку виявлено не було. Проте, було виявлено, що лідерство та його фактори знаходяться у взаємодії з особистісними рисами, зокрема найбільше з екстраверсією та відкритістю новому досвіду. Потенційно прояв лідерських якостей працівників ІТ сфери може залежати від таких характеристик як: рішучість, наполегливість, здатність відстоювати свою точку зору, резилієнтність, здатність організувати команду, уміння брати на себе і розподіляти відповідальність, емоційна стабільність та уміння проявлятися, що варто дослідити глибше в подальших дослідженнях.

ВИСНОВКИ

У процесі проведеного дослідження було здійснено теоретичний аналіз літературних джерел щодо феномену лідерства та ставлення до навчання і було виявлено, що нинішні особливості ІТ компаній вимагають нових підходів до лідерства, які зосереджені на побудові гармонійної нетоксичної атмосфери в команді, забезпеченні високої ефективності та креативності, стимулюванні розвитку і «вирощуванні» нових лідерів. А найкращим лідером для ІТ компанії є трансформаційний лідер, що сповідує імпліцитні теорії ставлення до навчання гнучкої свідомості.

Завдяки проведеному дослідженню було охарактеризовано ставлення до навчання працівників ІТ сфери через розкриття імпліцитних теорій навчання і виявлено, що більшість демонструють імпліцитні теорії «Прийняття теорії «нарощуваного» інтелекту» та «Прийняття теорії «збагачуваної» особистості», проте вибірка лише в невеликій мірі вірить, що особистість може бути збагачена.

У межах проведеного дослідження було визначено рівень прояву лідерських якостей та окремих факторів лідерства у працівників ІТ сфери та виявлено, що в більшості вибірки вони виражені середньо. Люди, які займають позицію зв'язану з управлінням людьми, мають більш виражені лідерські якості. Дана група має також дещо краще проявлені фактори як трансформаційного так і транзакційного лідерства, проте різниця між двома групами є не надто істотною.

За рахунок проведеного дослідження було охарактеризовано особистісні фактори працівників ІТ сфери. Здебільшого вони є екстравертними, дружелюбними, добросовісними, відкритими новому досвіду та на грані між нейротизмом та емоційною стабільністю. Суттєвої відмінності між представниками групи осіб, які займають позицію, зв'язану з управлінням людьми, та групою осіб, які таку позицію не посідають, виявлено не було.

Проведене дослідження також допомогло дослідити наявність взаємозв'язку між лідерством та ставленням до навчання у працівників ІТ сфери. Зокрема, було встановлено, що наразі говорити про такий взаємозв'язок ми не можемо, адже результатами дослідження він не підтверджується.

Проте, за допомогою даного дослідження було виявлено, що лідерство та його фактори знаходяться у взаємодії з особистісними рисами, зокрема найбільше з екстраверсією та відкритістю новому досвіду. Відповідно до цього можна рекомендувати компаніям займатися розвитком екстраверсії та відкритості новому досвіду у своїх працівників, що покращуватиме і їхні лідерські якості.

Варто також відмітити, що за частиною показників не вдалося відкинути нульову гіпотезу, що свідчить, скоріше за все, що вибірка у дослідженні була замалою. Відповідно, існує необхідність провести дане дослідження для більшої вибірки людей, щоб зробити однозначні висновки щодо характеру взаємозв'язку між лідерством, ставленням до навчання у працівників ІТ сфери та особистісними рисами. Також, проведене дослідження дало змогу виявити, що, потенційно, прояв лідерських якостей працівників ІТ сфери може залежати і від таких характеристик як: рішучість, наполегливість, здатність відстоювати свою точку зору, резиліентність, здатність організувати команду, уміння брати на себе і розподіляти відповідальність, емоційна стабільність та уміння проявлятися, що варто дослідити глибше в подальших дослідженнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Benmira D. Evolution of leadership theory [Електронний ресурс] / D. Benmira, M. Agboola // BMJ Leader. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://bmjleader.bmj.com/content/5/1/3>
2. Cawthon DL. Leadership: the great man theory revisited. Business Horizons 1996;
3. Dziak M . Great man theory. Salem Press, 2019
4. Amanchukwu, R., Stanley, G., & Ololube, N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. Management, 5, 6-14. <https://doi.org/10.1108/10878571311290016>
5. Buchanan DA, Huczynski A . Organizational behaviour. Ninth edition ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2017: xxxvii, 813 pages
6. Denison DR , Hooijberg R , Quinn RE . Paradox and performance: toward a theory of behavioral complexity in managerial leadership. Organization Science 1995;
7. Cai, D.A., Fink, E.L. and Walker, C.B. (2023), Robert R. Blake, With Recognition of Jane S. Mouton. Negotiation Confl Manage Res. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12151>
8. Yurii S, Yevgen M, Nataliia L . Evolution and modern tendencies in the theory of leadership. Baltic Journal of Economic Studies 2018;
9. Fiedler, F. R. E. D. "Contingency theory of leadership." Organizational behavior 1: essential theories of motivation and leadership 232 (2015): 1-2015.
10. Bass BM. From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. Organ Dyn 1990;
11. Flynn SI. Transformational and Transactional leadership. Great Neck Publishing, 2019.
12. Hollander EP , Offermann LR . Power and leadership in organizations: relationships in transition. Am Psychol 1990;

13. Kukenberger MR , D'Innocenzo L . The building blocks of shared leadership: the interactive effects of diversity types, team climate, and time. *Pers Psychol* 2020;
14. Lee-Davies L . Collaborative leadership skills: the contribution of a shared leadership model in sustaining leadership longevity University of Chester; 2013.
15. Eliot JL. Resilient leadership: the impact of a servant leader on the resilience of their followers. *Adv Dev Hum Resour* 2020;
16. Thompson H, Matkin G . The evolution of inclusive leadership studies: a literature review. *Journal of Leadership Education* 2020;
17. Rosenhead J, Franco LA, Grint K, et al . Complexity theory and leadership practice: a review, a critique, and some recommendations. *Leadersh Q* 2019;
18. What is the Integrated Psychological Leadership Approach? [Електронний ресурс] // BusinessBalls – Режим доступу до ресурсу: <https://www.businessballs.com/leadership-styles/integrated-psychological-leadership/>.
19. Vroom, V.H., and H.G. Jago. «The Role of the Situation in Leadership» *American Psychologist* 62, no. 1 (2007);
20. American Psychological Association. Leadership [Електронний ресурс] / American Psychological Association // APA Dictionary of Psychology – Режим доступу до ресурсу: <https://dictionary.apa.org/leadership>.
21. Lüftenegger, M., & Chen, J. A. (2017). Conceptual issues and assessment of implicit theories. *Zeitschrift für Psychologie*.
22. Bruner, J.S., Tagiuri, R. The perception of people. In: Lindzey, G. (Ed.), *Handbook of Social Psychology*. (vol. II, pp. 634–654). Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
23. Горбунова В.В. Проблеми дослідження імпліцитних теорій// Соціальна психологія. – №4 (30). – 2008. – С. 17-28.

24. Pronin, E., Gilovich, T., & Ross, L. (2004). Objectivity in the eye of the beholder: divergent perceptions of bias in self versus others. *Psychological review*, 111(3), 781.
25. Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструктов – СПб: Речь, 2000. – 249 с.
26. Abdullah, S. M. (2019). Similiarity Artikel: Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *Journal Psikodimensia*, 18(1), 85-100.
27. Ross, Lee, and Richard E. Nisbett. *The person and the situation: Perspectives of social psychology*. Pinter & Martin Publishers, 2011.
28. Dweck, C. S. (1996). Implicit theories as organizers of goals and behavior. In P.Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: The relation of cognition and motivation to behavior* (pp. 69-90). NY: Guilford.
29. Chiu, C.Y., Dweck, C.S., Tong, J.Y.Y., & Fu, J.H.Y. (1997). Implicit theories and conceptions of morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 923-940.
30. Sarbin, T.R., Taft, R., & Bailey, D.E. *Clinical inference and cognitive theory*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
31. Двек К. *Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху* / Керол Двек., 2017. – 296 с.
32. Dávila E. *From Fixed Mindset to Growth Mindset* [Електронний ресурс] / Erick Masgo Dávila // *Management 3.0*. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://management30.com/blog/growth-mindset/>.
33. Erdley. C. A., & Dweck, C. S. (1993). Children's implicit personality theories as predictors of their social judgments. *Child Development*, 64, 863-878.
34. Carol Dweck: *A Summary of Growth and Fixed Mindsets* [Електронний ресурс] // fs – Режим доступу до ресурсу: <https://fs.blog/carol-dweck-mindset/>.

35. Що таке світ BANI та як нам підготувати до нього дітей? [Електронний ресурс] // Освіторія – Режим доступу до ресурсу: <https://osvitoria.media/experience/shho-take-svit-bani-ta-yak-nam-pidgotuvat-y-do-nogo-ditej/>.
36. Аналітичний звіт "Розвиток Української ІТ індустрії" [Електронний ресурс] // Асоціація «ІТ Ukraine». – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://ko.com.ua/files/u125/Ukrainian_IT_Industry_Report_UKR.pdf.
37. DOU: Зарплатний калькулятор в ІТ [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://jobs.dou.ua/salaries/?period=2022-12&position=Middle%20SE>.
38. Kour T. Reasons Why L&D Focus Should Be Our Number One Priority [Електронний ресурс] / Tavleen Kour // EvelynLearning. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.evelynlearning.com/reasons-why-ld-focus-should-be-our-number-one-priority/>.
39. Generation-Oriented Workplace: How to Work with X, Y, Z [Електронний ресурс] // ІТExpert. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://itexpert.work/generation-oriented-workplace-how-to-work-with-x-y-z/>.
40. Workplace stress in the Tech industry [Електронний ресурс] // 2021 – Режим доступу до ресурсу: https://www.zevohealth.com/wp-content/uploads/2021/03/tech_industry.pdf.
41. Корнилова Т. В., Смирнов С. Д., Чумакова М. А., и др. Модификация опросника К. Двек в контексте изучения академических достижений студентов // Психологический журнал. 2008. Т. 29. № 3. С. 86 – 100.
42. Коkun О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.

43. Социально-психологический анализ социальной ситуации развития лидера в группе [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://studbooks.net/preload/20/29917>.
44. Bass B. M., Avolio B.J. Developing transformational leadership: 1992 and beyond // Journal of European Training. 1990. Vol. 14. P. 21-27
45. Bass B.M., Avolio B.J. The multifactor leadership questionnaire leader 5-x-short. Palo Alto, CA : Mind Garden, 1995. 28 p.
46. Літвак А. І. Трансформаційне лідерство державних службовців [Електронний ресурс] / А. І. Літвак // Публічне управління і адміністрування в Україні. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2020/20-2020/18.pdf>.
47. Бабенко О. М. Лідерство в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства : дис. канд. ек. наук : 08.00.04 / Бабенко Олена Миколаївна – Полтава, 2018. – 280 с.
48. Трансформаційне лідерство [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://stud.com.ua/113591/menedzhment/transformatsiyne_liderstvo#aftercontent.
49. Кліманська, М., & Галецька, І. (2019). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Psychological journal*, 5(9), 57-76.
50. Sorokowska, A., Słowińska, A., Zbieg, A., & Sorokowski, P. (2014). Polska adaptacja testu Ten Item Personality Inventory (TIPI)–TIPI-PL–wersja standardowa i internetowa.
51. Arterberry, B. J., Martens, M. P., Cadigan, J. M., & Rohrer, D. (2014). Application of generalizability theory to the big five inventory. *Personality and individual differences*, 69, 98-103.
52. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.

53. Анкета: Вплив ставлення до навчання на прояв лідерських здібностей працівників ІТ сфери [Електронний ресурс] // Google Forms – Режим доступу до ресурсу: <https://forms.gle/oFAhqT6RwFgMVXsw5>.
54. Портрет ІТ-спеціаліста — 2022. Аналітика [Електронний ресурс] // DOU. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2022/>.
55. Gliem J.A. and Gliem R.R. (2003) Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. 2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Columbus, 82-88.
56. Batista-Foguet JM, Esteve M, van Witteloostuijn A. Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. PLoS One. 2021 Jul 22;16(7):e0254329. doi: 10.1371/journal.pone.0254329. PMID: 34293007; PMCID: PMC8297756.
57. Альфа Кронбаха (α): що це і як використовується в статистиці [Електронний ресурс]. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.warbletoncouncil.org/alfa-de-cronbach-4917>.
58. Mesurado, B., Mateo, N. J., Valencia, M., & Richaud, M. C. (2014). Extraversion: nature, development and implications to psychological health and work life. *Psychology of Extraversion*, 107-20.
59. Margolis, S., & Lyubomirsky, S. (2020). Experimental manipulation of extraverted and introverted behavior and its effects on well-being. *Journal of Experimental Psychology: General*, 149(4), 719.
60. Stieger, M., Wepfer, S., Rügger, D., Kowatsch, T., Roberts, B. W., & Allemand, M. (2020). Becoming more conscientious or more open to experience? effects of a two-week smartphone-based intervention for personality change. *European Journal of Personality*, 34(3), 345-366.

ДОДАТКИ

Додаток 1

**Опросник К. Двек «Имплицитные теории и цели обучения»,
модифицированный Т.В. Корниловой и С.Д. Смирновым**

Инструкция: Пожалуйста, укажите степень Вашего согласия или несогласия с каждым из следующих утверждений, обведя цифру, соответствующую Вашему мнению (кроме пункта 4).

Шкала:

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1 – абсолютно согласен | 4 – скорее не согласен |
| 2 – согласен | 5 – не согласен |
| 3 – скорее согласен | 6 – абсолютно не согласен |

Утверждение	1	2	3	4	5	6
1. Вам присущ определенный уровень интеллекта и реально Вы мало что можете сделать, чтобы изменить его.						
2. Вы прилагаете максимум усилий для овладения знаниями и умениями, поэтому уверены, что станете профессионалом высокого уровня.						
3. Люди всегда могут значительно изменить тип своей личности.						
4. Если бы Вам пришлось выбирать между получением хорошей отметки и необходимостью доказывать свою правоту в дискуссии, Вы бы выбрали «хорошую отметку» или «дискуссию»)?	Хорошую отметку			Дискуссию		
5. Часто Вам требуются большие усилия воли, чтобы заставить себя взяться за выполнение очередного учебного задания.						
6. Ваш ум - это некоторое Ваше свойство, которое Вы не можете сколько-нибудь значительно изменить.						
7. Тип личности, присущий человеку, является его фундаментальным свойством, которое не может быть значительно изменено.						
8. Кем бы Вы ни были, Вы можете значительно изменить уровень своего интеллекта.						
9. Вам доставляет удовольствие вовремя и на высоком						

уровне выполнять все учебные задания.						
10. Люди могут поступать по разному, но существенные компоненты того, что они собой представляют не могут быть значительно изменены.						
11. Хотя Вам и неприятно в этом признаваться, Вы иногда предпочли бы хорошую успеваемость возможности многому научиться.						
12. Честно говоря, Вы не можете реально изменить уровень Вашего интеллекта.						
13. Вы используете свои возможности в обучении лишь в небольшой степени.						
14. Каждый, кем бы он ни был, может в значительной степени изменить свои фундаментальные характеристики.						
15. Вы всегда обладаете возможностью существенно изменить уровень вашего интеллекта.						
16. Вы учитесь в основном на «отлично».						
17. Для Вас гораздо важнее чему-то научиться на занятиях, нежели получить высокие оценки.						
18. Как это ни неприятно признать, Вы не можете научить старую собаку новым трюкам. Люди не могут существенно изменить свои глубинные свойства.						
19. Вы можете выучить много нового, но Вы не можете реально изменить Ваш базовый уровень интеллекта.						
20. Вас нельзя назвать хорошо успевающим студентом.						
21. Каждый человек представляет собой определенный тип личности и мало что можно сделать, чтобы реально изменить его.						
22. Независимо от того, насколько высок уровень Вашего интеллекта, Вы всегда можете хоть немного увеличить (поднять) его.						
23. Когда Вы погружаетесь в трудную учебную работу, требующую большого напряжения, Вы часто испытываете ни с чем не сравнимое удовольствие.						
24. Если бы Вы знали, что не сможете справиться с задачей, Вы, возможно, не стали бы решать ее, даже если бы могли многому научиться в процессе ее решения.						
25. Независимо от того, к какому типу личности кто-то относится, он всегда может значительно изменить себя.						
26. Вы можете существенно увеличить (значительно поднять) даже Ваш базовый уровень интеллекта.						
27. Вы редко получаете удовольствие от учебы, особенно если она требует большого напряжения.						
28. Все люди могут изменять даже самые глубинные свои качества.						

Методика «Діагностика лідерських здібностей»**(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)**

Інструкція: Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б). Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки оберіть той варіант відповіді, до якого Ви більше схильєтесь.

Текст опитувальника:

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпазантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так;

б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

- а) так;
- б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?»

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?»

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

**Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства»
(Б. Басс, Б. Аволіо)**

Інструкція: Багатофакторний опитувальник лідерства дозволяє оцінити таку компетенцію як лідерство. При цьому методика дозволяє визначити, який стиль лідерства демонструє людина. Опитувальник включає в себе 21 визначення, кожне з яких необхідно оцінити за 5-ти бальною шкалою. Оцінювати необхідно, настільки часто для Вас притаманне те чи інше визначення. Слово «інші» може означати Ваших послідовників, клієнтів або членів групи.

Шкала:

0 – ніколи	3 – досить часто
1 – рідко	4 – завжди або дуже часто
2 – іноді	

Визначення:

1. Я намагаюся робити так, щоб іншим було зі мною комфортно.
2. Я можу висловити мету простими словами і вказати, що люди повинні робити.
3. Я сприяю тому, що інші починають думати по-новому.
4. Я допомагаю іншим розвиватися.
5. Я кажу іншим, що потрібно зробити, щоб досягти наміченого.
6. Я задоволений, коли люди роблять все так, як було заплановано.
7. Я прагну до того, щоб інші продовжували працювати так само, як завжди.
8. Люди вірять в мене.
9. Я показую людям привабливість результату, який ми повинні досягти.
10. Я допомагаю іншим побачити нові способи вирішення завдань.
11. Я кажу людям, що я думаю про їх роботу.
12. Я прагну до того, щоб люди отримали визнання / нагороди, коли досягають своєї мети.

13. Поки все працює, я не намагаюся щось змінювати.
14. Я не втручаюся в те, як працюють інші люди.
15. Люди пишаються тим, що пов'язані зі мною.
16. Я можу допомогти іншим знайти сенс в їх роботі.
17. Я допомагаю іншим переосмислити ідеї, в яких вони ніколи не сумнівався й раніше.
18. Я показую особисту увагу до тих, кого інші відкидають.
19. Я звертаю увагу на те, що інші можуть отримати за їх досягнення.
20. Я показую іншим стандарти, які вони повинні знати, щоб виконувати свою роботу.
21. Я прошу досягати більше, ніж це абсолютно необхідно.

**ТІРІ (адаптація українською мовою методики 10-пунктового
п'ятифакторного опитувальника рис особистості, розробленого
С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном)**

Інструкція: Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, біля кожного твердження позначку, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга.

Шкала:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1 – абсолютно не погоджуюсь | 5 – швидше погоджуюся |
| 2 – не погоджуюся | 6 – погоджуюся |
| 3 – швидше не погоджуюся | 7 – абсолютно погоджуюся |
| 4 – важко сказати | |

Бачу себе як людину, яка є

- 1 ___ Товариська, активна
- 2 ___ Критична, конфліктна*
- 3 ___ Сумлінна, дисциплінована
- 4 ___ Тривожна, схильна перейматися*
- 5 ___ Відкрита до нового, різностороння
- 6 ___ Стримана, тиха*
- 7 ___ Тактовна, співчутлива, приязна
- 8 ___ Неорганізована, легковажна*
- 9 ___ Спокійна, емоційно стабільна
- 10 ___ Не любить змін і пошуку нових рішень*

Ключ:

Екстраверсія: 1, 6*

Дружелюбність: 2*, 7

Добросовісність: 3, 8*

Емоційна стабільність: 4*, 9

Відкритість новому досвіду: 5, 10*

*(пункти, позначені *, рахують з інверсією)*

**Матриця факторного навантаження прояву
лідерських здібностей працівників ІТ сфери**

Запитання	Фактор					Унікальність
	1	2	3	4	5	
1				0.522		0.573
2				0.350		0.788
3					-0.432	0.672
4				0.358		0.733
5						0.967
6	0.314					0.605
7						0.930
8	0.576			0.312		0.521
9				0.497		0.718
10			0.442			0.706
11						0.728
12						0.788
13				0.392		0.811
14	0.612					0.532
15		0.487				0.704
16			0.337			0.702
17					-0.421	0.749
18						0.851
19	0.347					0.771
20		-0.373				0.795
21		0.386				0.694
22			-0.801			0.339
23	0.386					0.764

24	-0.416				0.361	0.522
25	0.694					0.478
26						0.845
27						0.889
28						0.869
29		0.350				0.792
30			-0.649			0.501
31				0.419		0.777
32	-0.314					0.810
33	0.491					0.683
34		0.621				0.596
35	0.367			0.533		0.549
36						0.870
37			0.760			0.389
38					0.434	0.759
39		0.397				0.710
40	0.666					0.565
41						0.848
42	-0.672					0.490
43	0.343					0.826
44						0.879
45					-0.647	0.565
46						0.855
47		-0.667				0.482
48						0.826
49	0.416			0.401		0.599
50	0.323					0.760