

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:
**Психологічні чинники кар'єрного зростання працівників ІТ компаній
України**

Здобувача (ки) 2 курсу ПМ-224 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Лебеда Д.М.
(прізвище та ініціали)
Керівник
к.психол.н.,
Максимчук М.О.
(вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 10 від « 24 » червня 2024р.

Зав. кафедри клінічної психології

_____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології

_____ к.психол.н., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зміст

Вступ.....	5
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ДЖЕРЕЛ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ	10
1.1 Аналіз теоретичних джерел щодо п'ятифакторної моделі особистості	10
1.1.1 Історія розвитку п'ятифакторної моделі особистості	10
1.1.2 Особисті риси «Великої п'ятірки»	13
1.2 Аналіз теоретичних джерел щодо психологічного капіталу та його складових	18
1.2.1 Передумови запровадження поняття психологічного капіталу в рамках позитивної психології.	18
1.2.2 Поняття психологічного капіталу.....	19
1.2.3 Складові психологічного капіталу.	20
1.3 Аналіз теоретичних джерел щодо психологічних чинників кар'єрного зростання.....	27
1.3.1 Поняття кар'єри і кар'єрного зростання з точки зору психології.	27
1.3.2 Теорія пристосування до роботи.	28
1.3.3 Теорія Голланда про професійні особистості у робочому середовищі.	29
1.3.4 Теорія Готфредсон про обмеження і компроміс.....	30
1.3.5 Соціально-когнітивна теорія кар'єри.....	31
1.3.6 Внутрішній і зовнішній кар'єрний успіх.....	31
1.3.7 «Велика п'ятірка» і кар'єра.	33
1.4 Риси і характеристики працівників ІТ компаній України	35
1.4.1 Соціо-демографічні риси працівників ІТ компаній України.....	35

1.4.2 Психологічні особливості працівників ІТ компаній України.	36
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	39
2.1 Організація та проведення емпіричного дослідження.....	39
2.2 Методики емпіричного дослідження.....	39
2.2.1 Опитувальник ТІРІ-UKR	40
2.2.2 Методика ПсиКап-12С.....	42
2.2.3 Шкала самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем)	43
2.2.4 Шкала резильєнтності Коннор-Девідсона-10.....	43
2.2.5 Соціо-демографічний опитувальник.....	43
2.3 Розширені характеристики вибірки	45
Висновки до розділу 2	46
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	47
3.1 Аналіз статистичних характеристик, надійності результатів опитування та обґрунтування поширення висновків дослідження на спільноту	47
3.1.1 Статистичні характеристики учасників вибірки.....	47
3.1.2 Аналіз надійності результатів	51
3.2 Аналіз зв'язку між психологічними чинниками у складі п'ятифакторної моделі особистості та кар'єрним зростанням	55
3.3 Аналіз зв'язку між інтегральним показником психологічного капіталу і окремими його складовими та кар'єрним зростанням.....	61
3.4 Аналіз зв'язку окремих складових психологічного капіталу і особистих рис «Великої п'ятірки»	67

3.4.1	Кореляційний аналіз показників психологічних шкал.....	67
3.4.2	Аналіз особливостей психологічних чинників кар'єрного зростання в залежності від статі.....	68
3.4.3	Аналіз особливостей психологічних чинників кар'єрного зростання в залежності від напрямку роботи в ІТ.....	72
3.5	Практичні рекомендації на підставі результатів дослідження	76
	Висновки до розділу 3	80
	ВИСНОВКИ.....	82
	Література	86

Вступ

Впродовж XX століття увага психології, як науки і як прикладної дисципліни, була зосереджена переважно на виправленні психологічних розладів, хоча інші області досліджень та застосувань існували ще з часів зародження психології. На противагу цьому історичному акценту на психологічних та психічних розладах, наприкінці XX століття розвинувся напрям позитивної психології, як спроба змістити фокус на питання психологічного добробуту. Напрямок позитивної психології зосередився на питаннях оптимального функціонування психіки, де під оптимальним мається на увазі найбільш продуктивне і змістовне життя з одного боку, і якнайповніша реалізація можливостей людського ества.

З точки зору психологічної науки, кар'єрний розвиток, як активний процес покращення відповідності між Я-концепцією та професійним середовищем, є формою реалізації особистості в царині професійної діяльності.

Однією з актуальних моделей для опису особистості є «Велика п'ятірка», що моделює особистість як суму п'яти факторів: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Ці фактори визначені як найбільш узагальнюючі, універсальні та незалежні від культурного чи демографічного контексту, такі що вповні характеризують особистість в різних сферах, в тому числі й у професійній діяльності.

В застосунку до області кар'єрного розвитку, позитивна психологія пропонує також концепцію позитивного психологічного капіталу. Психологічний капітал, за визначенням, яке запропонував Фред Лютенс (2004), це інтегральний показник надії, самооефективності, резильєнтності та оптимізму, як психологічних якостей, що сприяють реалізації власного професійного потенціалу (Luthans & Youssef, 2004).

Актуальність теми дослідження ґрунтується на тому, що світова наукова спільнота активно досліджує зв'язок між психологічними чинниками і професійною діяльністю. Досліджується зв'язок між факторами «Великої п'ятірки» та кар'єрним успіхом (Seibert & Kraimer, 2001), професійною продуктивністю (Rothmann & Coetzer, 2003) та задоволеністю роботою (Bui, 2017). Також вивчається зв'язок між психологічним капіталом та професійною продуктивністю (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, & Snow, 2009), ставленням до роботи (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011), та кар'єрним зростанням (Baluku, Mugabi, Nansamba et al., 2021). В Україні досліджується зв'язок між факторами «Великої п'ятірки» та кар'єрним зростанням (Чайка, 2024). Дослідження поняття психологічного капіталу проводяться переважно у зв'язку з організаційним ресурсом (Трофімов, 2015) або у зв'язку із стійкістю до стресу та задоволеністю життям (Олефір & Боснюк, 2021; Олефір & Боснюк, 2023). Разом з тим, бракує досліджень зв'язку психологічного капіталу в комбінації із факторами «Великої п'ятірки» саме із кар'єрним зростанням, чому і присвячене дане дослідження.

Теоретико-методологічною основою дослідження є, передовсім, праці Фреда Лютенса (2004), який запропонував концепцію психологічного капіталу, як інтегрального показника надії, самоефективності, резильєнтності та оптимізму (Luthans & Youssef, 2004).

Окремі складові психологічного капіталу запровадили і формалізували, в свою чергу, такі дослідники як:

- Чарльз Снайдер (1991), який у своїй «Теорії надії» визначив поняття надії (Snyder et al., 1991);
- Альберт Бандура (1997), що вводить до психології поняття самоефективності (Bandura, 1997);

- Мартін Селігман (1998), що у праці «Вивчений оптимізм» розглядає оптимізм та песимізм, як психологічні характеристики, що можуть бути набуті та розвинені, а не є вродженими та незмінними (Seligman, 1998).

Інша важлива концепція в основі дослідження – п’ятифакторна модель особистості, запропонована Льюїсом Голдбергом (Goldberg, 1990). і пізніше валідизована Полом Костою і Робертом МакКреєм (Costa & McCrae, 1999).

Об’єктом дослідження є психологічні чинники, що пов’язані з професійною діяльністю людини.

Предметом дослідження є психологічний чинники, що визначають кар’єрне зростання працівників ІТ-компаній в Україні.

Метою роботи є виявлення зв’язку між факторами «Великої п’ятірки» і показником психологічного капіталу та рівнем і швидкістю кар’єрного зростання, із врахуванням професійних підгалузей та віково-статевої структури досліджуваної вибірки.

Завданнями дослідження є:

1. розкрити основний зміст п’ятифакторної моделі особистості та поняття психологічного капіталу як чинників кар’єрного зростання
2. емпірично виявити або спростувати зв’язок між психологічними чинниками у складі п’ятифакторної моделі особистості та рівнем і швидкістю кар’єрного зростання серед працівників ІТ компаній України;
3. емпірично виявити або спростувати зв’язок між інтегральним показником психологічного капіталу та рівнем і швидкістю кар’єрного зростання серед працівників ІТ компаній України;

4. проаналізувати зв'язок між окремими складовими психологічного капіталу та особистими рисами «Великої п'ятірки» серед працівників ІТ компаній України;
5. запропонувати практичні рекомендації щодо позитивного впливу на психологічні чинники кар'єрного зростання працівників ІТ компаній України.

Для проведення емпіричного дослідження використані такі **методи**:

1. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI-UKR, адаптований українською Климанською М.Б. та Галецькою І.І. (Климанська & Галецька, 2019) на основі опитувальника TIPI, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003).
2. ПсиКап-12С, адаптована українською шкала методики для вимірювання психологічного капіталу. Шкала адаптована Олефір В. О., Боснюк В. Ф (Олефір & Боснюк, 2003) на основі шкали PCQ-24, розробленої Фредом Лютенсом (Luthans, 2007).
3. Шкала самоефективності розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом (Schwarzer & Jerusalem, 1995) та адаптована українською І. Галецькою (Галецька, 2003).
4. Шкала резильєнтності Коннор-Девідсона-10, адаптована українською Школіною Н.В. та ін. (Школіна, 2020), на основі шкали CD-RISC-10, розроблена Кетрін Коннор та Джонатаном Девідсоном (Campbell-Sills, 2007).
5. Соціо-демографічний опитувальник, що визначає вік, стать, спеціалізацію в галузі інформаційних технологій, тривалість кар'єрного шляху в галузі в роках та рівень займаної посади.

Характеристика вибірки – в опитуванні взяли участь 128 респондентів, 109 чоловіків і 19 жінок, віком від 19 до 60 років, що працюють в ІТ компаніях України.

Теоретична значимість дослідження полягає у виявленні взаємозв'язків між психологічними чинниками та кар'єрним зростанням працівників у визначеній галузі і визначенні сили впливу цих чинників або відсутності такого впливу на кар'єрне зростання.

Практична значимість дослідження полягає у можливості застосування результатів дослідження у роботі спеціалістів по роботі з персоналом та організаційних психологів в ІТ-компаніях України з метою визначення кар'єрного потенціалу та розробки ефективних індивідуальних планів кар'єрного розвитку для працівників.

РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ДЖЕРЕЛ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

В даному розділі ми проведемо аналіз наявних теоретичних джерел, що стосуються п'ятифакторної моделі особистості, як найбільш універсальної моделі, що дозволяє змодельовати особистість через сукупність психологічних факторів та концепції позитивного психологічного капіталу, як інтегрального показника психологічних якостей, що сприяють реалізації власного професійного потенціала, та його окремих складових. Також ми проаналізуємо джерела, що теоретично досліджують психологічні чинники кар'єрного зростання. Окрім того, ми теоретично дослідимо психологічні особливості працівників ІТ-компаній.

1.1 Аналіз теоретичних джерел щодо п'ятифакторної моделі особистості

1.1.1 Історія розвитку п'ятифакторної моделі особистості

П'ятифакторна модель особистості, також відома як "Велика п'ятірка", є однією з найбільш визнаних та широко використовуваних моделей в психології особистості. Ця модель виникла в результаті декількох десятиліть досліджень, які почалися ще в середині 20-го століття, і включає в себе п'ять основних рис особистості: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Цю модель візуалізують, як показано на діаграмі на рисунку 1.1

Перші корені п'ятифакторної моделі можна простежити до робіт Френсіса Галтона, який був одним з перших дослідників, що використовували метод факторного аналізу для вивчення особистості. Галтон вважав, що особистість може бути виміряна та проаналізована за допомогою статистичних методів, і це

погляд став основою для подальших досліджень в цій області (Див.: John, Naumann, & Soto, 2008).



Рис.1.1. Діаграма п'ятифакторної моделі особистості

Однак, сучасна п'ятифакторна модель особистості була сформульована в результаті робіт декількох дослідників, зокрема Реймонда Кеттелла (1946), Льюїса Голдберга (1990), Пола Коста та Роберта МакКрея (1985). Ці дослідники внесли значний вклад у розробку та уточнення п'ятифакторної моделі.

Реймонд Кеттелл, який почав свої дослідження в 1940-х роках, вперше запропонував концепцію рис особистості, яка включала 16 первинних та 5 глобальних факторів. Ці глобальні фактори були подібні до тих, що пізніше були включені в п'ятифакторну модель. Робота Кеттелла була важливою, оскільки вона допомогла визначити основні риси особистості та встановити основу для подальших досліджень в цій області (Cattell, 1946).

У 1980-х роках, Пол Коста та Роберт МакКрей розробили п'ятифакторну модель особистості, яка включала п'ять основних рис: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Ця модель була підтверджена численними дослідженнями та використовується широко в сучасній психології особистості. Робота Коста та МакКрея була важливою, оскільки вона допомогла уточнити п'ятифакторну модель та зробила її більш доступною для дослідників та практиків (Costa & McCrae, 1985).

Льюїс Голдберг також зробив значний внесок у розвиток п'ятифакторної моделі, пропонуючи використовувати лексичний підхід для визначення основних рис особистості. Він вважав, що найважливіші риси особистості можна визначити за допомогою аналізу мови, яку люди використовують для опису особистості. Його робота допомогла уточнити та узагальнити п'ятифакторну модель, роблячи її більш зрозумілою та доступною для дослідників (Goldberg, 1990).

Таким чином, п'ятифакторна модель особистості є результатом багатьох років наукових досліджень та внесків багатьох вчених. Ця модель продовжує бути важливим інструментом у вивченні особистості, надаючи структурований та зрозумілий спосіб опису та вимірювання основних рис особистості.

1.1.2 Особисті риси «Великої п'ятірки»

Екстраверсія та інтроверсія є двома ключовими концептами в психології особистості, які відображають відмінності в тому, як люди спілкуються та взаємодіють з оточуючим світом. Ці терміни були вперше запропоновані Карлом Юнгом у 1920-х роках (Jung, 1971), і вони з того часу стали центральними в багатьох теоріях та моделях особистості, включаючи п'ятифакторну модель особистості.

Екстраверти, за визначенням, є людьми, які отримують енергію від взаємодії з іншими та активного участі в соціальних подіях. Вони зазвичай віддають перевагу великим групам людей, вони говіркі та комфортно почувають себе у центрі уваги.

Навпаки, інтроверти отримують енергію від більш спокійних та ізольованих ситуацій. Вони зазвичай віддають перевагу перебуванню наодинці чи взаємодії у невеликій групі, спостереженню над активною участю в соціальних подіях. Вони можуть справити враження замкнених або сором'язливих, проте важливо розрізняти інтроверсію та сором'язливість. Перша є особистою рисою і витікає з особистих уподобань людини, тоді як джерелом останньої є дистрес.

Айзенк пропонує визначати екстраверсію-інтроверсію за рівнем активності, соціальної взаємодії та емоційної експресивності (Eysenck, 1991). Також, відомо про кореляцію між рівнем екстраверсії та самооцінкою і самовизначеним рівнем щастя. На думку Юнга, це пов'язано з тим, що інтроверти точніше розуміють свою психологічні потреби та проблеми, тоді як для екстравертів такі проблеми частіше залишаються непоміченими через увагу, зосереджену на зовнішньому світі (Jung, 1971).

Дружелюбність, відома також як привітність описує індивідуальні відмінності в доброзичливості, співчутті, довірливості та інших аспектах міжособистісних взаємодій. Цей фактор є важливим для розуміння того, як люди взаємодіють один з одним, і він може мати значний вплив на різні аспекти життя, включаючи роботу, освіту, сім'ю та інші соціальні взаємодії (John, Naumann, & Soto, 2008).

Особи з високим рівнем дружелюбності зазвичай відрізняються теплотою, доброзичливістю, співчуттям, довірливістю та готовністю до співпраці. Вони зазвичай позитивно сприймають інших, відкриті до соціальних взаємодій і здатні легко встановлювати зв'язки з іншими людьми. Ці особи часто виявляють високий рівень емпатії, вони здатні розуміти почуття інших людей і відповідати на них з турботою та розумінням. Вони також зазвичай відкриті і готові допомагати іншим (Graziano & Tobin, 2009).

Навпаки, особи з низьким рівнем дружелюбності можуть бути більш замкнутими, критичними до інших, менш співчутливими та менш готовими до співпраці. Вони можуть бути більш обережними в соціальних взаємодіях і можуть мати труднощі з встановленням близьких відносин. Ці особи можуть бути більш самостійними і незалежними, вони можуть бути більш скептично налаштовані до інших і можуть бути менш готові допомагати або співпрацювати з іншими (Graziano & Tobin, 2009).

Дружелюбність оцінюють за різними аспектами, такі як теплота, доброзичливість, співчуття, довірливість та готовність до співпраці. Ці пункти дозволяють вимірювати дружелюбність як багатогранний конструкт, який включає в себе різні аспекти міжособистісних взаємодій (John, Naumann, & Soto, 2008).

Добросовісність є рисою особистості, що описує індивідуальні відмінності в організованості, надійності, дисциплінованості, цілеспрямованості та відповідальності. Цей фактор є важливим для розуміння того, як люди взаємодіють зі світом, як вони планують та виконують свої завдання, і наскільки відповідально вони дотримуються своїх обов'язків. Він відображає ступінь, до якого людина є організованою, відповідальною, надійною, амбітною, та дотримується норм та правил (John, Naumann, & Soto, 2008).

Особи з високим рівнем добросовісності зазвичай відрізняються високим рівнем організованості, вони надійні, дисципліновані, цілеспрямовані та відповідальні. Вони зазвичай дотримуються правил та норм, вони віддають перевагу плануванню перед спонтанністю, і вони зазвичай виконують свої обов'язки та завдання вчасно та ефективно. Ці особи часто виявляють високий рівень самоконтролю, вони здатні контролювати свої імпульси та відкладати задоволення, щоб досягти своїх цілей. Вони також відзначаються високим рівнем самодисципліни, вони здатні встановлювати та досягати високих цілей, і вони зазвичай відповідально ставляться до своїх обов'язків (Barrick & Mount, 1991).

Навпаки, особи з низьким рівнем добросовісності можуть бути менш організованими, в меншій мірі надійними, дисциплінованими, цілеспрямованими та відповідальними. Вони можуть бути більш спонтанними, менш дотримуватися правил та норм, і вони можуть мати труднощі з виконанням своїх обов'язків та завдань вчасно та ефективно. Ці особи можуть бути більш самостійними і незалежними, вони можуть бути більш скептично налаштовані до інших і можуть бути менш готові допомагати або співпрацювати з іншими (Barrick & Mount, 1991).

Емоційна стабільність на протигагу нейротизму описує індивідуальні відмінності стійкості, реакції на стрес, способу оцінювати негативні події та переживати негативні емоції (John, Naumann, & Soto, 2008).

Особи з високим рівнем емоційної стабільності зазвичай відрізняються здатністю ефективно керувати стресом, вони здатні зберігати спокій у важких ситуаціях, і вони зазвичай не дозволяють негативним емоціям впливати на їх поведінку та рішення. Вони також зазвичай відчувають менше негативних емоцій, таких як тривога, гнів та депресія, і вони зазвичай відчувають більше позитивних емоцій, таких як щастя, задоволення та ентузіазм (Costa & McCrae, 1992).

Навпаки, особи з високим рівнем нейротизму можуть гостріше реагувати на стрес, вони відчувають труднощі з керуванням своїми емоціями, і можуть дозволити своїм негативним емоціям впливати на їх поведінку та рішення. Вони легше і швидше збуджуються, особливо у відповідь на негативні стимули, за повільніше заспокоюються. Також вони схильні перебільшувати негативний вплив подій на своє життя і можуть сприймати незначні виклики як безнадійно складні. (Costa & McCrae, 1992).

Існують численні дослідження, які досліджують емоційну стабільність та нейротизм в контексті різних аспектів поведінки та досвіду. Наприклад, в дослідженні Коста та МакКрея (1992), було показано, що особи з високим рівнем емоційної стабільності зазвичай мають краще здоров'я, більшу задоволеність життям, та кращі міжособистісні відносини, порівняно з особами з високим рівнем нейротизму. Натомість, високий рівень нейротизму проявляється у такій дезадаптивній поведінці як прокрастинація або зловживання психоактивними речовинами, а також пов'язаний з вищим ризиком психічних розладів, таких як розлади настрою, тривожні розлади, (Ormel, 2013)

Відкритість новому досвіду відображає індивідуальні відмінності в інтересах, цікавості, креативності та відкритості до нових ідей та досвіду.

Особи з високим рівнем відкритості новому досвіду зазвичай відрізняються високою цікавістю, вони відкриті до нових ідей та досвідів, і вони частіше виявляють високий рівень креативності. Вони також, як правило, відкриті до нових людей, культур та способів мислення, і вони зазвичай шукають нові і цікаві досвіди.

Ця психологічна риса висвітлюється в різних теоріях особистості. Наприклад, в п'ятифакторній моделі особистості, відкритість новому досвіду розглядається як один з п'яти основних факторів, які визначають особистість (John, Naumann, & Soto, 2008). В цій моделі, відкритість новому досвіду вимірюється за допомогою ряду пунктів, які оцінюють різні аспекти цікавості, креативності та відкритості до нових ідей та досвіду.

В інших теоріях, таких як теорія самоактуалізації Маслоу, відкритість новому досвіду розглядається як важливий аспект самоактуалізації. Згідно з цією теорією, особи, які відкриті до нового досвіду, зазвичай мають більшу здатність до самоактуалізації, оскільки вони здатні визнавати та використовувати свої внутрішні потенціали (Maslow, 1968).

В теорії особистості Каспі, відкритість новому досвіду розглядається як стабільна риса, яка впливає на траєкторії життя людей. Згідно з цією теорією, особи з високим рівнем відкритості новому досвіду зазвичай мають більш позитивні траєкторії життя, включаючи більшу задоволеність життям, більшу успішність в кар'єрі, та більшу відкритість до нових людей, культур та способів мислення (Caspi, Roberts, & Shiner, 2005).

1.2 Аналіз теоретичних джерел щодо психологічного капіталу та його складових

1.2.1 Передумови запровадження поняття психологічного капіталу в рамках позитивної психології.

Позитивна психологія, що зародилась як напрямок психологічної науки наприкінці ХХ – на початку ХХІ століть. За визначенням засновників напрямку, Мартіна Селігмана та Мігая Чиксентмігаї (2000), позитивна психологія це науковий підхід до вивчення людської психіки, що акцентує увагу на позитивних аспектах життя та розвитку особистості.

Задача позитивної психології полягає в тому, щоб досліджувати та розуміти саме ті аспекти життя, які приносять радість, задоволення та щастя людині в її повсякденному житті. Зокрема, позитивна психологія досліджує позитивні стани та якості психіки, такі як щастя, задоволеність життям, оптимізм, самопізнання, розвиток сильних сторін особистості та сприяє їх прояву у повсякденному житті (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Застосунок позитивної психології до галузі професійного розвитку запропонував Фред Лютенс (2002). Він пропонує погляд на поведінку працівників в контексті їх позитивних ресурсів і можливостей для розвитку, а не лише проблем та недоліків. Ключовими аспектами позитивної організаційної поведінки визначені стиль керівництва, мотивація, комунікація та розвиток працівників. Автор доводить, що позитивне організаційне середовище сприяє зростанню рівня задоволеності працівників та їх продуктивності і розглядає можливість використання позитивної психології в контексті побудови позитивної організаційної культури. Такий підхід допомагає забезпечити позитивний психологічний капітал працівників та розвиток їхніх креативних компетенцій. Лютенс доходить до висновку, що позитивний підхід до вивчення

організаційної поведінки дозволяє створити позитивну організаційну культуру, що сприяє ефективному використанню ресурсів працівників та їхньому професійному зростанню (Luthans, 2002).

1.2.2 Поняття психологічного капіталу.

Поняття позитивного психологічного капіталу, на додачу до людського і соціального капіталу, у 2004 році запропонував Фред Лютенс у співавторстві з Карлом Юсефом в статті «Управління людським, соціальним, а тепер і позитивним психологічним капіталом: інвестування в людей задля конкурентної переваги». Вони продемонстрували необхідність інвестування в людей для досягнення ізоморфізму між успіхом людини і успіхом організації, що забезпечує конкурентну перевагу (Luthans & Youssef, 2004).

Далі, автори розкривають концепт психологічного капіталу, що включає такі складові, як надія, самоефективність, резилієнтність та оптимізм. Модель позитивного психологічного капіталу також відома як акронім HERO за першими літерами своїх складових англійською: Hope, Efficacy, Resilience, Optimism, схематичне зображення якої показано на рисунку 1.2 (Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, 2012).

Нарешті, автори рекомендують позитивний підхід до управління капіталом, забезпечення позитивного робочого середовища, формування позитивної організаційної культури та індивідуального підходу до кожного працівника.

Отже, стаття показує, що психологічний капітал є ключовою складовою успіху людини в роботі та життєвому благополуччі. Інвестування в розвиток цього капіталу є вигідним як для працівників, так і для організацій, що допомагає забезпечити конкурентну перевагу на ринку та визначити успіх в праці та в особистому житті (Luthans & Youssef, 2004).



Рис.1.2 - Структура психологічного капіталу

1.2.3 Складові психологічного капіталу.

Важливою передумовою запровадження концепції психологічного капіталу було визначення і дослідження психологічною наукою окремих його складових.

Поняття **надії** в позитивній психології визначив Чарльз Снайдер. У книзі «Психологія надії: ви можете дістатись туди звідси» (1994) він пише, що надія це позитивне ставлення людини до майбутнього, яке передбачає можливість досягнення бажаного результату, попри існуючі перешкоди та труднощі. Він визначає три складових надії, а саме:

1. Ціль, тобто кінцевий результат послідовності розумових дій
2. Пошук шляху, тобто усвідомлена здатність визначати і розробляти шлях до цілі
3. Агентність мислення, тобто усвідомлення власної спроможності успішно пройти шлях і досягти цілі (Snyder, 1994).

Інтервенції з метою покращення показника надії, зазвичай, передбачають роботу з цими складовими. Наприклад, коротка інтервенція надії (Brief Hope Intervention або ВНІ) є напівструктурованою терапією, що передбачає кілька сесій з клієнтом, кожна з яких сфокусована на певній складовій надії. Клієнта вчать визначати ціль, зосереджуватись на ній і тримати її у фокусі в процесі своєї діяльності. Потім з клієнтом працюють над мисленням, орієнтованим на пошук шляху, на способах побачити шлях, розбити його на невеликі досяжні кроки і слідувати йому. І врешті, допомагають клієнту підвищити агентність мислення, або мотиваційну складову надії, що спонукає рухатись визначним шляхом до обраної цілі. Алан Бернадо в своєму дослідженні (Bernardo, 2020) показує ефективність терапії надії в різних формах, від коротких інтервенцій, до тривалого коучінга на прикладі дев'яти випадків застосування.

Таким чином, надія, яка є одним з елементів психологічного капіталу, представляє собою компонент особистості, що регулює самоствердження та має позитивне емоційне забарвлення, спрямоване на майбутнє. Вона забезпечує психологічну готовність особистості до активних дій та досягнення задач, необхідних для особистісного розвитку та подолання бар'єрів у взаємодії з оточуючим середовищем. Надія, саме як когнітивна модель особистості, враховує як зовнішні фактори, такі як можливості та нові шляхи, так і внутрішні фактори, такі як позитивні спогади про минуле, позитивне бачення майбутньої ситуації та підвищення самооцінки і впевненості в особистих вміннях та навиках, що необхідні для досягнення поставленої мети (Snyder et al., 1991)

Поняття **самоефективності** у психології запровадив Альберт Бандура. Теорія самоефективності висвітлює вплив переконань людини про свою здатність впоратися з завданнями та подолати труднощі на її поведінку та досягнення. Згідно з цією теорією, самоефективність визначається як особистісне переконання людини в її здатності виконувати конкретну дію або

завдання. Вона проявляється вірою, що людина має достатні ресурси, вміння та знання, необхідні для досягнення мети (Bandura, 1997).

В теорії Бандури самоефективність вважається ключовим чинником в мотивації та поведінки людини. Він стверджує, що вищий рівень самоефективності спонукає людину ставити високі цілі, приймати виклики та знаходити шляхи до їх досягнення. З іншого боку, низький рівень самоефективності може призводити до відчуття безсилля, невпевненості та пасивної поведінки.

Для розвитку самоефективності, Бандура вказує на вагу позитивного досвіду, диференційованого моделювання, соціальної підтримки, а також активного навчання та самоосвіти. Він також зазначає, що самоефективність є контекстуальним феноменом та може змінюватися залежно від ситуації та обставин.

Послідовники Альберта Бандури пропонують способи підвищити рівень самоефективності, такі як досвід майстерності, опосередкований досвід, словесне переконання та фізіологічне збудження.

Досвід майстерності або досвід опанування це досвід, в якому людина успішно виконує складну задачу або долає складний виклик. На думку Шейли Сміт (Smith 2002), такий досвід підвищує самоефективність у два способи. По-перше, він надає людині доказ її особистої спроможності подолати складний виклик, який вона може поширити на своє майбутнє. По-друге, такий досвід є наочною демонстрацією прямого зв'язку між інвестованими зусиллями і досягнутим успіхом, підвищуючи оцінку суджень про власну спроможність виконувати завдання в конкретній ситуації.

Опосередкований досвід є досвідом спостереження за успіхами або невдачами інших. На думку Роберта Вуда (Wood & Bandura, 1989), таке спостереження дозволяє людині переконливіше оцінити свої шанси на успіх чи

невдачу, виходячи із подібності чи відмінності до того, за ким вона спостерігає. Наприклад, якщо молода дівчина і жінка похилого віку спостерігають по телевізору за танцівницею, молода дівчина, порівнюючи себе і танцівницю за віком, сформує очікування, що вона теж можна опанувати танці, тоді як жінка похилого віку, виходячи з відмінностей з танцівницею, такого очікування, ймовірно, не сформує.

В тій же праці Роберт Вуд зазначає, що словесне переконання, наприклад, у формі висловленої підтримки, також має відчутний вплив на віру в спроможність досягти мети і, відповідно, на самоефективність.

Фізіологічне збудження, також відоме як афективне або емоційне збудження, теж впливає на самоефективність. Проте варто зазначити, що лише оптимальний рівень збудження позитивно впливає на самоефективність, тоді як відсутність збудження внаслідок втоми, або надмірне збудження через тривогу, знизять віру людини в здатність досягти бажаного результату.

У підсумку, теорія самоефективності Альберта Бандури пропонує важливу й універсальну концепцію, що пояснює вплив віри в свою здатність на поведінку та досягнення. Вона акцентує увагу на важливості розвитку самоефективності для досягнення успіху та контролю над власним життям, і надає практичні рекомендації для підвищення рівня самоефективності в різних сферах життя (Bandura, 1997).

Поняття **резильєнтності** в психології емпірично дослідила і популяризувала американська дослідниця Еммі Вернер. За результатами сорокарічного когортного дослідження (1996) дітей з низьким соціоекономічним фактором на Гаваях було визначено кілька захисних факторів, що дозволили дітям з найвищим ризиком вирости у впевнених і компетентних дорослих. Психологічна резильєнтність це узагальнююче поняття для таких факторів. Це концепція, яка виражає здатність людини до

пристосування, відновлення та розвитку після стресових ситуацій, травм або негативних подій. Це поняття описує психологічну міцність і гнучкість особистості, її здатність витримувати труднощі, адаптуватися до змін та знаходити позитивне значення в негативних ситуаціях.

Фактори психологічної резильєнтності можна розділити на внутрішні, особистісні характеристики, такі як самооцінка, саморегуляція і позитивне ставлення до життя, та зовнішні - перед усім, наявність суспільної підтримки у формі взаємодії з родиною, друзями та спільнотою, а також доступ до ресурсів і можливостей (Werner, 1996)

Психологічна резильєнтність не означає безперервне відсутність стресу або відсутність негативних емоцій, але вона вказує на здатність людини зберігати позитивний настрій і продовжувати рухатися вперед навіть під впливом перешкод. Психологічна резильєнтність може бути розвинена і підвищена шляхом практики самоуправління емоціями, підтримки від інших людей, пошуку позитивних інтерпретацій життєвих ситуацій, розвитку особистісних навичок і залучення до саморозвитку.

Задля підвищення резильєнтності в організаціях може бути запроваджена низка заходів, таких, наприклад, як Програма розвитку резильєнтності Пенн (PRP) - розроблена командою психологів Університету Пенсильванії, включаючи Мартіна Селігмана, піонера позитивної психології, PRP базується на когнітивно-поведінковій терапії (КПТ) та соціальному вирішенні проблем. Під соціальним вирішенням проблем мається на увазі розв'язання проблем у таких спосіб, як це відбувається у природному середовищі, коли учасники віднаходять рішення, що змінило би проблемну природу ситуації, в якій вони опинились.

PRP зазвичай проводиться у вигляді серії 18 сесій, кожна триває близько години. Програма розроблена так, щоб бути інтерактивною та залучаючою, з поєднанням лекцій, обговорень, рольових ігор та групових вправ. Курс включає

в себе ряд тем, таких як ідентифікація негативних думок, вирішення проблем, асертивність, переговори, прийняття рішень, релаксація та подолання реальних стресових ситуацій.

PRP була оцінена в численних рандомізованих контрольованих дослідженнях, результати яких свідчать, що вона може ефективно зменшувати симптоми депресії та тривоги та підвищувати стійкість серед молоді. Наприклад, дослідження Гіллхема та ін. (2006) виявило, що студенти, які брали участь в PRP, проявляли менше симптомів депресії та тривоги та краще загальне благополуччя порівняно з контрольною групою (Gillham et al., 2006)

Також було показано, що PRP має довготривалі переваги. Дослідження Гіллхема та ін. (2012) виявило, що позитивні ефекти PRP щодо симптомів депресії та тривоги зберігалися до двох років після втручання. Це свідчить про те, що PRP може мати тривалий вплив на психічне здоров'я молоді (Gillham et al., 2012).

В рамках позитивної психології поняття **оптимізму** запровадив Мартін Селігман (2000), спираючись у своїх працях на теорії атрибуції Фріца Гайдера (Див.: Malle & Ickes, 2000).

Теорія атрибуції Фріца Гайдера, відома також як теорія каузальної атрибуції, розрізняє атрибуції відповідно до способів, якими люди намагаються пояснити причини подій, що відбуваються навколо них:

1. Диспозиційна атрибуція, або приписування причини внутрішнім чинникам - людина пояснює причину події або поведінки через внутрішні фактори, такі як особистість, характер або особливості людини.

2. Ситуаційна атрибуція, або приписування причини зовнішнім чинникам - людина пояснює причину події або поведінки через вплив зовнішніх факторів, таких як ситуація, обставини або зовнішні впливи (Malle & Ickes, 2000).

Мартін Селігман (1998), в свою чергу, визначає оптимізм психологічну настанову, спрямовану на позитивне сприйняття себе, світу та майбутнього. Він розглядає оптимізм як певний спосіб мислення та психологічну характеристику особистості (Seligman, 1998).

Спираючись на теорію атрибуції Селігман розширює це поняття, розглядаючи оптимізм як набутий, вивчений стиль реакції на життєві події та внутрішні думки. Це впливає на те, як люди пояснюють події, що впливають на їх життя.

За поглядами Селігмана, оптимізм включає наступні елементи:

1. Пояснення подій: Оптимісти вірять, що позитивні події є результатом внутрішніх чинників (особистих рис, зусиль) і сприймають їх як стійкі та загальні. У той час як негативні події розглядаються як тимчасові, специфічні та зовнішні. Це дає їм віру в свою здатність вплинути на події та змінити ситуацію.

2. Думковий стиль: Оптимісти відмічаються тим, що вони активно звертають увагу на позитивні аспекти життя та можливості, що вони надають. Вони здатні переглядати себе та своє оточення через призму надії, віри і можливостей.

3. Характеристики особистості: Оптимісти мають тенденцію бути більш самодостатніми, впевненими в собі та реалістично орієнтованими. Вони вірять в свою здатність вирішувати проблеми, мають високу самоконтроль і переконані, що вони можуть досягти успіху у своїх зусиллях.

Серед технік, які дозволяють покращити показник оптимізму, варто відзначити техніку «Найкраща можлива версія себе» («Best Possible Self»), розроблена Лорою Кінг (King, 2001), що полягає у візуалізації можливих змін у певних сферах свого життя, таких як навчання, робота, здоров'я, особисте життя, на певний визначений термін у майбутньому, з наступним ретельним записом візуалізованих образів. Мета-аналіз і систематичний огляд досліджень

застосування методики BPS (Carrillo et al., 2019) показав її здатність ефективно підвищувати показник оптимізму серед досліджуваних.

Узагальнюючи, оптимізм відповідно до праць Мартіна Селігмана - це позитивне сприйняття світу, погляд на події як тимчасові та специфічні, висока віра в власні здібності та інших позитивних аспектів життя. Це психологічна риса, що може бути набута і розвинута (Seligman, 1998).

1.3 Аналіз теоретичних джерел щодо психологічних чинників кар'єрного зростання

1.3.1 Поняття кар'єри і кар'єрного зростання з точки зору психології.

Поняття кар'єри у психології формалізував Дональд С'юпер (1980). За його визначенням, кар'єра - це “комбінація і послідовність ролей, які виконує особа впродовж свого життя. Це ролі дітей, учнів або студентів, незайнятих, громадян, працівників, батьків, домогосподарів, подружжя, та пенсіонерів, це посади з пов'язаними очікуваннями, що більшість людей займає на якийсь час, а також менш поширені ролі, такі як злочинці, реформатори, та коханці” (Super, 1980: 282).

Він розглядає кар'єру як взаємодію між особистістю і довколишнім середовищем, де особистість впливає на робочі можливості, а також довкілля формує можливості і вимоги, які впливають на особистість.

С'юпер висловлює ідею, що люди засновують свої кар'єрні рішення на вірі у свої власні здібності та інших психологічних чинниках. Він сприймає вибір професії як процес реалізації Я-концепції, робочу роль як виявлення себе, а кар'єрне зростання як активний процес покращення відповідності між Я-концепцією та професійним середовищем (Super, 1980).

1.3.2 Теорія пристосування до роботи.

Теорія пристосування до роботи (Theory of Work-Adjustment, TWA) запропонована Рене Девісом, Джорджем Інгландом та Ллойдом Лофквістом. Це психологічна теорія, яка вивчає взаємозв'язок між індивідуальними рисами людини і робочим середовищем. Теорія пристосування до роботи вважає, що робота є взаємодією між індивідом і його оточенням. Це означає, що пристосування до роботи відбувається через взаємодію між індивідуальними характеристиками людини та вимогами робочої ситуації.

Теорія пристосування до роботи виділяє наступні чинники кар'єрного зростання:

1. Збалансованість між індивідуальними характеристиками людини (наприклад, навичками, інтересами, цінностями) і вимогами роботи (наприклад, навичками, знаннями, інтелектуальними здібностями). Якщо збалансованість встановлюється, то пристосування до роботи є легким та успішним. Якщо ж збалансованості не вистачає, можуть виникати труднощі в пристосуванні, стрес і втрата задоволення від роботи.
2. Процес адаптації: Теорія пристосування до роботи вважає, що пристосування до роботи - це процес, який відбувається протягом часу. Цей процес включає в себе пошук інформації про роботу, проблеми, які виникають у процесі роботи, і здатність змінювати навички та стратегії для досягнення ефективності та задоволення від роботи.
3. Задоволення від роботи: Теорія пристосування до роботи твердить, що задоволення від роботи та ефективність пристосування пов'язані між собою. Таким чином, коли людина відчуває задоволення від роботи, вона зазвичай більш успішна і пристосована до своєї робочої ситуації.

4. Розвиток та навчання: Теорія пристосування до роботи підкреслює важливість розвитку та навчання протягом робочої кар'єри. Люди можуть набувати нових знань, навичок та вмінь, щоб підтримувати свою ефективність та пристосування до робочої ситуації (Woodend, 2019).

1.3.3 Теорія Голланда про професійні особистості у робочому середовищі.

Теорія Голланда про професійні особистості у робочому середовищі - це психологічна теорія, яка вивчає спільність між особистісними характеристиками людини і типами професій. Основною ідеєю цієї теорії є твердження, що люди досягають швидшого кар'єрного зростання і досягають вищих результатів в у професіях, які відповідають їхнім індивідуальним особливостям (Див.: Nauta, 2010).

Теорія Голланда виділяє шість основних типів професійних особистостей:

1. Реалістичний (Realistic): Люди цього типу віддають перевагу практичній, фізичній роботі, такій як будівельники, механіки або водії. Вони мають сильні виконавські навички і відчуття реалізму.

2. Інтелектуальний (Investigative): Цей тип включає людей, які цікавляться аналітичною і дослідницькою роботою, такою як наукові дослідження, програмування або наукова робота. Вони мають сильні навички вирішення задач та аналітичного мислення.

3. Художній (Artistic): Люди цього типу проявляють творчий підхід до роботи і обирають такі професії, як художник, дизайнер або музикант. Вони виражаються уявою та вмінням виражати себе через мистецтво.

4. Соціальний (Social): Цей тип включає людей, які віддають перевагу роботі з іншими людьми, такій як вчителі, психологи або працівники служби допомоги. Вони мають сильну емпатію та навички спілкування.

5. Підприємницький (Enterprising): Люди цього типу мають сильні лідерські якості і віддають перевагу керівництву, організації та підприємництву. Такі професії включають менеджера, підприємця або політика.

6. Традиційний (Conventional): Цей тип включає людей, які віддають перевагу структурованим і організованим роботам, таким як бухгалтер, адміністратор або секретар. Вони мають сильні навички в організації та систематизації (Nauta, 2010).

1.3.4 Теорія Готфредсон про обмеження і компроміс.

Теорія Лінди Готфредсон про обмеження та компроміс (Circumscription and Compromise) вивчає процес формування кар'єри у людей залежно від публічних, соціальних аспектів особистості, яких як гендер, належність до суспільного класу, інтелект, на противагу внутрішнім, приватним аспектам, таким як очікування, цінності та переконання.

Основною ідеєю цієї теорії є твердження, що люди, особливо на початкових етапах свого життя, мають потребу обмежити свій вибір професій в залежності від гендеру та соціального контексту. Цей процес називається "обмеженням" (circumscription). За допомогою суспільних норм і очікувань, люди обмежують свої кар'єрні можливості, приділяючи перевагу тим професіям, які вважаються соціально прийнятними для свого гендеру чи положення в суспільстві.

Теорія також враховує поняття "компромісу" (compromise), що означає зміну кар'єрних очікувань і здібностей, яка виникає внаслідок обмеження. Люди можуть вирішити змінити свої кар'єрні цілі або досягти компромісу між гендерними стереотипами та своїми індивідуальними здібностями, приймаючи на роботу вакансії, які не повністю відповідають їхнім початковим очікуванням.

Отже, Готфредсон розглядає процес формування кар'єри з урахуванням впливу гендерних ролей та соціальних очікувань, які призводять до обмеження можливостей вибору професій. Теорія також визнає потребу у компромісі між цими обмеженнями та особистими здібностями та прагненнями людини (Gottfredson, 1996).

1.3.5 Соціально-когнітивна теорія кар'єри.

Соціально-когнітивна теорія кар'єри, розроблена Робертом Лентом, Стівеном Брауном та Гейл Хакет, базується на загальній соціально-когнітивній теорії Альберта Бандури. Вона виокремлює три чинники – самоефективність, очікувані результати та особисті цілі, як фактори, що впливають на професійні інтереси, кар'єрний вибір та продуктивність.

Ця теорія ширше розглядає кар'єру як складну взаємодію між особистісними характеристиками людини, її сприйняттям соціального середовища, і самими процесами вибору та розвитку кар'єрних шляхів. Вона підкреслює важливість самопізнання, саморегуляції та соціального впливу на індивідуальні рішення (Див.:Wang, Liu & Deng, 2022).

1.3.6 Внутрішній і зовнішній кар'єрний успіх

Кар'єрний успіх є складним та багатограним конструктом, який часто поділяють на дві основні категорії: зовнішній та внутрішній успіх. Ці дві категорії дають всеосяжний огляд того, що становить кар'єрний успіх, надаючи цілісне розуміння цього критичного аспекту професійного життя особистості.

Зовнішній кар'єрний успіх характеризується спостережуваними, матеріальними досягненнями, які зовнішньо підтверджуються. Це включає такі фактори, як заробітна плата, просування по службі, посада та інші форми визнання. Він представляє зовнішні прояви успіху, які часто асоціюються з професійним досягненням на робочому місці. Зовнішній успіх часто є більш

видимим та кількісно вимірюваним аспектом кар'єрного успіху, що робить його поширеним об'єктом у практиці організацій та академічних досліджень.

Численні дослідження занурюються в фактори, які сприяють зовнішньому кар'єрному успіху. Ці дослідження послідовно виявляють, що такі фактори, як рівень освіти, продуктивність праці та підтримка організації, можуть значно впливати на зовнішній кар'єрний успіх особистості. Наприклад, було виявлено, що особи з вищим рівнем освіти та продуктивності праці були більш схильні до досягнення вищих рівнів зовнішнього успіху, включаючи вищі зарплати та більш часті підвищення (Ng, Eby, Sorensen & Feldman 2005).

На відміну від зовнішнього фокусу зовнішнього успіху, внутрішній кар'єрний успіх відноситься до внутрішніх, суб'єктивних почуттів задоволення та досягнення, отриманих від роботи. Цей аспект кар'єрного успіху охоплює почуття досягнення, особистого зростання, задоволення від роботи та відчуття наповненості, отримане від роботи. Він представляє внутрішні винагороди, які особи отримують від своєї роботи, які часто можуть бути такими ж важливими, якщо не більш важливими, ніж зовнішні винагороди.

Дослідження внутрішнього кар'єрного успіху показало, що він часто пов'язаний з такими факторами, як автономія в роботі, баланс між роботою та особистим життям та значущість роботи. Наприклад, було виявлено, що особи, які мали вищий рівень автономії в роботі та балансу між роботою та особистим життям, повідомляли про вищі рівні внутрішнього кар'єрного успіху (Duffy, Allan, Autin & Bott 2013). Це свідчить про те, що здатність контролювати свою роботу та балансувати професійні та особисті обов'язки може значно сприяти відчуттям задоволення та наповненості в кар'єрі.

Цікаво, що хоча зовнішній та внутрішній кар'єрний успіх є важливими аспектами кар'єри особистості, дослідження показують, що вони можуть не завжди співпадати. Наприклад, дослідження (Heslin, 2005) виявило, що особи,

які досягли високих рівнів зовнішнього успіху, не обов'язково повідомляли про високі рівні внутрішнього успіху. Це свідчить про те, що хоча зовнішній успіх може приносити матеріальні винагороди та визнання, він може не завжди призводити до почуттів задоволення та виконання, що підкреслює важливість розгляду обох аспектів кар'єрного успіху.

Більше того, відносна важливість зовнішнього та внутрішнього кар'єрного успіху може варіюватися в залежності від індивідуальних цінностей та культурного контексту. Так, дослідження (Hofstede, 1980) виявило, що особи в колективістських культурах, які акцентують групові цілі та гармонію, можуть надавати більшу вагу зовнішньому успіху. Навпаки, особи в індивідуалістських культурах, які акцентують особисте досягнення та незалежність, можуть надавати більшу вагу внутрішньому успіху.

Резюмуючи, зовнішній та внутрішній кар'єрний успіх відіграють вирішальну роль у формуванні кар'єрної траєкторії особистості. Вони представляють різні, але однаково важливі, аспекти успіху, і вони можуть не завжди співпадати. Тому важливо, щоб особи розглядали обидва типи успіху при плануванні своїх кар'єрних цілей. Аналогічно, організації повинні враховувати обидва аспекти при проектуванні систем винагород та програм розвитку кар'єри. Роблячи це, вони можуть краще підтримувати кар'єрний успіх своїх співробітників і, в свою чергу, підвищувати ефективність організації.

1.3.7 «Велика п'ятірка» і кар'єра.

Дослідження впливу особистих рис за п'ятифакторною моделлю особистості виявляють зв'язок між особистими рисами і різними аспектами кар'єри. Важливим є те, що вплив тих чи інших факторів на кар'єру є різним в залежності від професійної галузі. Це може бути пов'язане з тим, що в різних професіях важливими є різні особисті риси і серед п'яти факторів «Великої

п'ятірки» не існує універсального набору, який передбачав би успіх в будь-якій професійній діяльності.

Екстраверсія, що характеризується відкритістю, впевненістю та товариськістю, позитивно пов'язана з кар'єрним успіхом. Екстраверти часто ефективні у роботах, які вимагають соціальної взаємодії, і частіше виходять на лідерські позиції (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Вони також більш схильні до такої взаємодії, пов'язаної з успіхом у кар'єрі, як нетворкінг (Wolff & Kim, 2012).

Дружелюбність, яка включає співпрацю, теплоту та уважність, має більш складні взаємозв'язки з кар'єрним успіхом. Хоча дружелюбність може сприяти позитивним міжособистісним відносинам на роботі, деякі дослідження свідчать, що особи з високим рівнем приємності можуть бути менш успішними з точки зору доходів та професійного статусу, можливо, тому що вони можуть уникати конфліктів та бути менш впевненими в переговорах щодо зарплати (Spurk, Meinecke, Kauffeld, & Volmer, 2015).

Добросовісність, що характеризується надійністю, організованістю та самодисципліною, послідовно пов'язана з кар'єрним успіхом. Добросовісні особи більш схильні досягати високих результатів у своїй роботі, досягати своїх цілей та досягати вищого професійного статусу (Barrick, Mount, & Judge, 2001). Вони також більш схильні до планування кар'єри та управління нею, що може додатково сприяти кар'єрному успіху (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999).

Нейротизм, як протилежний прояв емоційної стабільності, негативно пов'язаний з кар'єрним успіхом. Особи з високим рівнем нейротизму схильні до більшого стресу на роботі, незадоволення роботою та нестабільності кар'єри (Judge, Heller, & Mount, 2002). Вони також можуть мати труднощі у міжособистісних відносинах на роботі, що може заважати кар'єрному прогресу.

Відкритість до досвіду, яка включає уяву, цікавість та відкритість, пов'язана з кар'єрним успіхом у певних професіях. Наприклад, відкритість до досвіду позитивно пов'язана з успіхом у мистецтві та наукових професіях, а також у роботах, які вимагають креативності та інновацій (Leutner, Ahmetoglu, Akhtar, & Chamorro-Premuzic, 2014).

Важливо зауважити, що взаємозв'язок між факторами «Великої п'ятірки» та кар'єрним успіхом може бути під впливом різних факторів, таких як характеристики роботи, культурний контекст та етап кар'єри. Наприклад, важливість певних рис може варіюватися в залежності від конкретних вимог та вимог роботи (Barrick & Mount, 1991). Культурний контекст також може формувати вираження та результати особистісних рис (Hofstede, 2001). Більше того, різні риси можуть бути більш важливими на різних етапах кар'єри (Super, 1990).

1.4 Риси і характеристики працівників ІТ компаній України

1.4.1 Соціо-демографічні риси працівників ІТ компаній України.

Для оцінки репрезентативності вибірки учасників опитування, розглянемо соціо-демографічні риси працівників ІТ компаній України. Згідно із даними щорічного дослідження «Портрет ІТ-спеціаліста —2023. Аналітика», що проводиться профільним інтернет-порталом DOU.ua, спільнота працівників ІТ компаній України має характерні соціо-демографічні риси.

Працівники ІТ компаній України мають медіанний вік 29 років. Понад 80 відсотків спільноти є молодшими за 35 років, а старшими за 40 років є лише 5%.

Чоловіки складають 74% працівників ІТ компаній України, жінки – 26% і доля жінок поступово збільшується, оскільки за даними минулорічного

дослідження доля жінок складала 23%. При цьому, 66% жінок зайняті у технічних професіях. 48% чоловіків і 28% жінок мають стаж в професії більше п'яти років. 44% чоловіків і 26% займають посади старших спеціалістів і вище. Частка жінок на керівних посадах залишається відносно низькою, проте цього року вона виросла до 9% проти 7% минулого року.

За розподілом спеціальностей, серед працівників ІТ компанії України є 47% розробників програмного забезпечення, 20% тестувальників програмного забезпечення, 6% керівників проектів, 5% займаються рекрутингом та управлінням персоналом, по 4% аналітиків, дизайнерів, системних інженерів та адміністраторів, 2% займаються маркетингом, та 1% продажами і розвитком бізнесу.

За рівнем посад, 16% працівників займають посади молодших спеціалістів, 36% спеціалістів, 26% - старших спеціалістів, 14% - посади провідних спеціалістів і вище, решта займають посади, що підпадають під стандартну класифікацію (dou.ua, 2023).

1.4.2 Психологічні особливості працівників ІТ компаній України.

Психологічні особливості працівників ІТ компаній України можна розділити на ті особливості, які притаманні сфері інформаційних технологій загалом, і на особливості, сформовані у специфічних умовах ІТ компаній України.

Зарубіжні дослідники (Moquin & Riemenschneider, 2014; Pyrkosz-Pacyna, Dukala & Kosakowska-Berezecka, 2022; Forman, Avornicului & Szabó, 2023) відзначають такі риси спеціалістів у сфері інформаційних технологій:

1. Очікування розвитку: ІТ-фахівці часто мають високі очікування щодо можливостей кар'єрного росту і підвищення, а також неперервного вдосконалення своїх технічних навичок.

2. Вимоги до винагороди: ІТ-фахівці часто очікують, що їхня праця буде належним чином винагороджена, як матеріально, так і нематеріально. Вони можуть цінувати конкурентоспроможну зарплату, бонуси, можливості для професійного зростання та визнання своїх досягнень.
3. Баланс роботи і особистого життя: ІТ-фахівці можуть відчувати потребу в гнучкості і балансі між своєю роботою та особистим життям. Здатність до ефективного управління часом і збереження рівноваги може бути важливою психологічною рисою для них.
4. Мотивація до праці: ІТ-фахівці можуть бути сильно мотивовані до досягнення високих результатів у своїй роботі. Це може включати прагнення до інновацій, творчості, вирішення складних завдань і здатності до самостійності.
5. Уміння працювати в команді: Виробничий характер роботи в галузі ІТ може вимагати співпраці в команді. Психологічна риса фахівців ІТ полягає в тому, щоб бути добре здатними до співпраці, комунікації, обміну знаннями та виявленню прагнення до досягнення спільних цілей.

Вітчизняні дослідження показують подібний набір рис. Так, показано, що серед критеріїв для вибору місця роботи спеціалісти інформаційних технологій обрали цікавість вирішуваних задач, дружню команду і відсутність тиску, та перспективу кар'єрного розвитку (Задорожнюк, 2018).

Прагнення до професійного розвитку і кар'єрного зростання серед психологічних рис спеціалістів ІТ компаній відзначають також і інші дослідження. Фахівці сфери інформаційних технологій чітко визначають своє професійне майбутнє і встановлюють перед собою цілі для його досягнення. Мотивація професійного розвитку допомагає знайти переваги у зміні роботи. Для працівників ІТ-сфери звільнення часто є новою можливістю

використовувати свої знання та навички в інших умовах, вдосконалити їх та знайти нові рішення для викликів (Коваленко & Рик, 2020).

Висновки до розділу 1

В розділі проведено аналіз наявних теоретичних джерел стосовно п'ятифакторної моделі особисті, як універсальної транскультурної моделі, окремих її факторів та способу, в який вони впливають на особистість.

Розглянуто поняття психологічного капіталу, як інтегрального показника психологічних якостей, що сприяють реалізації власного професійного потенціала, та його окремих складових. Показано, що психологічний капітал є інтегральною сумою таких конструктів як надія, самоефективність, резильєнтність та оптимізм, та розглянути можливі заходи для покращення показників за цими складовими.

Нами розглянуто поняття кар'єри з точки зору психології, як послідовності ролей, які особа виконує впродовж свого життя, включаючи ролі у сфері праці. Проведено аналіз психологічних теорій кар'єрного зростання. За результатами аналізу теорії кар'єрного зростання встановлено чинники, що спільною особливістю цих теорій є визнання важливої ролі особистісних характеристик, в тому числі у зв'язку з особистісними рисами «Великої п'ятірки», самопізнання, адаптації та взаємодії з робочим середовищем у процесі кар'єрного зростання.

Також у розділі надано соціо-демографічний портрет працівника ІТ компаній України для порівняння із вибіркою учасників дослідження і перелічено психологічні особливості працівників ІТ компаній України. Зокрема, встановлено, що працівники ІТ компаній особливо відзначають прагнення кар'єрного зростання і професійного розвитку серед власних психологічних рис.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Організація та проведення емпіричного дослідження

Опитування було проведено віддалено, шляхом заповнення попередньо підготованої форми опитувальника за допомогою інструменту Google Forms. Запрошення до участі було опубліковане в профільному розділі мережі спільнот Reddit та у професійній соціальній мережі LinkedIn.

2.2 Методики емпіричного дослідження

Виходячи з мети дослідження, для його побудови розглядалися методики, що дозволяють об'єктивно виміряти показники учасників за факторами п'ятифакторної моделі особистості, показником психологічного капіталу, та деякими окремими його субшкалами, та характеристиками кар'єрного зростання.

Враховуючи особливості досліджуваної вибірки учасників, а саме спеціалістів у висококонкурентній галузі, що не мають можливості приділити час для участі в надто тривалому опитуванні, важливим критерієм вибору була кількість питань або тверджень, які треба оцінити, з метою мінімізації часу заповнення опитувальника.

Ще одним критерієм вибору методик дослідження була оцінка їх психометричних якостей.

Для проведення емпіричного дослідження використані такі методики:

1. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI-UKR, адаптований українською Климанською М.Б. та Галецькою І.І.

- (Климанська & Галецька, 2019) на основі опитувальника TIPI, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003).
2. ПсиКап-12С, адаптована українською шкала методики для вимірювання психологічного капіталу. Шкала адаптована Олефір В. О., Боснюк В. Ф (Олефір & Боснюк, 2003) на основі шкали PCQ-24, розробленої Фредом Лютенсом (Luthans, 2007).
 3. Шкала самоефективності розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом (Schwarzer & Jerusalem, 1995) та адатована українською І. Галецькою (Галецька, 2003).
 4. Шкала резильєнтності Коннор-Девідсона-10, адаптована українською Школіною Н.В. та ін. (Школіна, 2020), на основі шкали CD-RISC-10, розроблена Кетрін Коннор та Джонатаном Девідсоном (Campbell-Sills, 2007).
 5. Соціо-демографічний опитувальник, що визначає вік, стать, спеціалізацію в галузі інформаційних технологій, тривалість кар'єрного шляху в галузі в роках та рівень займаної посади.

2.2.1 Опитувальник TIPI-UKR

Опитувальник TIPI (Ten Item Personality Inventory – Десятиелементний Особистісний Опитувальник) розроблений Семюелем Гослінгом, Пітером Ренфру та Вільямом Своном мол. (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003) як короткий опитувальник для швидкого і ефективного вимірювання величин п'ятифакторної моделі особистості: екстраверсії-інтроверсії, дружелюбності, добросовісності, емоційної стабільності-нейротизму, відкритості новому досвіду. Опитувальник містить десять наборів прикметників, які попарно описують п'ять особистісних рис, де один з наборів в парі відповідає показнику

за прямою шкалою, а інший – за оберненою, розглядаючи обидва полюси фактора. Іншою метою інвертування одного з тверджень є зменшення впливу упередження щодо відповідної риси

Учасникам пропонується оцінити кожне з тверджень "Бачу себе як людину, яка є..." за семибальною шкалою Лайкерта від «1. Абсолютно не згоден» через нейтральний варіант «4. Важко сказати» до «7. Абсолютно згоден». Простота та стислість ТІРІ робить його доступним інструментом для широкого спектра респондентів та контекстів.

Незважаючи на свою стислість, ТІРІ продемонструвала задовільні психометричні властивості. З точки зору надійності, ТІРІ продемонструвала прийнятні рівні внутрішньої узгодженості, яка є мірою того, наскільки пункти, що складають кожну шкалу, вимірюють одну і ту ж основну характеристику. Крім того, ТІРІ продемонструвала надійність тесту-ретесту, що свідчить про те, що вона дає стабільні результати з часом, коли особистість людини не змінюється.

ТІРІ використовувалася в широкому спектрі наукових контекстів, включаючи психологію особистості, соціальну психологію та організаційну психологію. Вона використовувалася для вивчення взаємозв'язку між особистістю та різними результатами, такими як робоча ефективність, здоров'я та міжособистісні відносини. Вона також використовувалася в крос-культурних дослідженнях, з версіями ТІРІ, розробленими та валідизованими багатьма мовами.

Українською опитувальник адаптований Мариною Клеманською та Інною Галецькою (Клеманська & Галецька, 2019). Під час перекладу і адаптації опитувальника встановлено психометричні характеристики внутрішньої узгодженості альфа Кронбаха за шкалами: екстраверсія - 0,6, дружелюбність - 0,6, добросовісність - 0,73, емоційна стабільність - 0,44, відкритість новому

досвіду - 0,74), що свідчить про задовільні психометричні характеристики адаптованої методики, з огляду на наявність лише двох пунктів на кожен шкалу, і є прийнятним компромісом між надійністю опитувальника і швидкістю його заповнення.

Проте важливо зазначити, що в даному дослідженні методика використовується із усвідомленням і врахуванням відомих обмежень: через свою стислість ТІРІ не відображає всієї складності та нюансів п'яти великих особистісних вимірів. Кожен вимір представлений лише двома пунктами, що означає, що ТІРІ може не бути такою точною або повною, як довші міри, які оцінюють кожен вимір з декількома пунктами.

2.2.2 Методика ПсиКап-12С

Методика PCQ-24 розроблена Фредом Лютенсом для вимірювання психологічного капіталу (Luthans, 2007). ПсиКап-12С є україномовною методикою, розробленою на основі PCQ-24, скороченою до 12 питань (Олефір & Боснюк, 2023). Учасникам опитування пропонується оцінити 12 тверджень відносно себе за п'ятирівневою шкалою Лайкерта від «категорично не згоден» до «абсолютно згодний». Дванадцять питань методики можна розбити на чотири групи по три питання, що дозволяють виміряти субшкали самоефективності, надії, резильєнтності та оптимізму, як складові психологічного капіталу.

За результатами аналізу психометричних характеристик розробленої методики показано, що субшкали методики мають наступні психометричні характеристики внутрішньої узгодженості альфа Кронбаха: самоефективність – 0.788, резильєнтність – 0.746, надія – 0.838, оптимізм – 0.731, психологічний капітал загалом – 0.9, що свідчить про високий рівень надійності результатів методики.

2.2.3 Шкала самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем)

Загальна шкала самоефективності (GSE) була розроблена Ральфом Шварцером і Маттіасом Єрусалемом у 1995 році. Шкала містить 10 тверджень, які учасники опитування мають оцінити щодо себе за чотирибальною шкалою від «Повністю невірно» до «Повністю вірно».

Українською мовою методика адаптована Інною Галецькою у 2003 році (Галецька, 2003). Аналіз психометричних характеристик адаптацій методики різними мовами встановив показник внутрішньої узгодженості альфа Кронбаха в межах від 0.74 до 0.91, для адаптації українською альфа Кронбаха становить 0.84, що свідчить про високий рівень надійності результатів методики.

2.2.4 Шкала резильєнтності Коннор-Девідсона-10

Шкала резильєнтності була розроблена Кетрін М. Коннор та Джонатаном Девідсоном у 2003 році і початково містила 25 питань. Пізніше, у 2007 році вона була оптимізована і скорочена до 10 питань (Campbell-Sills & Stein, 2007). Шкала містить 10 тверджень, які учасник опитування має оцінити щодо себе за п'ятирівневою шкалою Лайкерта від «повністю невірно» до «вірно майже у всіх випадках».

Українською шкала була адаптована Наталією Школіню у 2020 році (Школіна, 2020). Аналіз психометричних характеристик адаптації методики встановив показник внутрішньої узгодженості альфа Кронбаха 0.755, що свідчить про високий рівень надійності результатів методики

2.2.5 Соціо-демографічний опитувальник

Окрім питань психологічних шкал, учасникам опитування запропоновано вказати свій свою стать, вік, професійний стаж в галузі інформаційних технологій, рівень посади та напрям роботи.

Як рівень посади, учасники опитування можуть обрати один із стандартних для галузі рівнів, а саме:

1. Молодший спеціаліст або стажер
2. Спеціаліст
3. Старший спеціаліст
4. Провідний спеціаліст або лідер команди
5. Менеджер
6. Старший менеджер
7. Топ-менеджер

Для статистичної обробки рівні посад перекодовані в числові значення від 1 до 7.

Як напрям роботи, учасники опитування можуть обрати один із стандартних для галузі напрямів роботи, а саме:

1. Розробка програмного забезпечення
2. Тестування програмного забезпечення
3. Системний або бізнес-аналіз
4. Системна інженерія або адміністрування
5. Інформаційна безпека
6. Технічна підтримка
7. UI/UX дизайн
8. Керування проектами
9. Робота з персоналом

2.3 Розширені характеристики вибірки

В опитуванні взяли участь 128 учасників – працівників ІТ компаній України. Серед них 109 чоловіків (85.1%) та 19 жінок (14.9). Вік учасників вибірки від 19 до 60 років. Стаж в галузі серед опитаних від 0 до 30 років.

Діаграми розподілу учасників дослідження на напрямом роботи та за рівнем обійманої посади показано на рисунках 2.1 та 2.2.



Рис. 2.1 – Розподіл учасників опитування за напрямом роботи

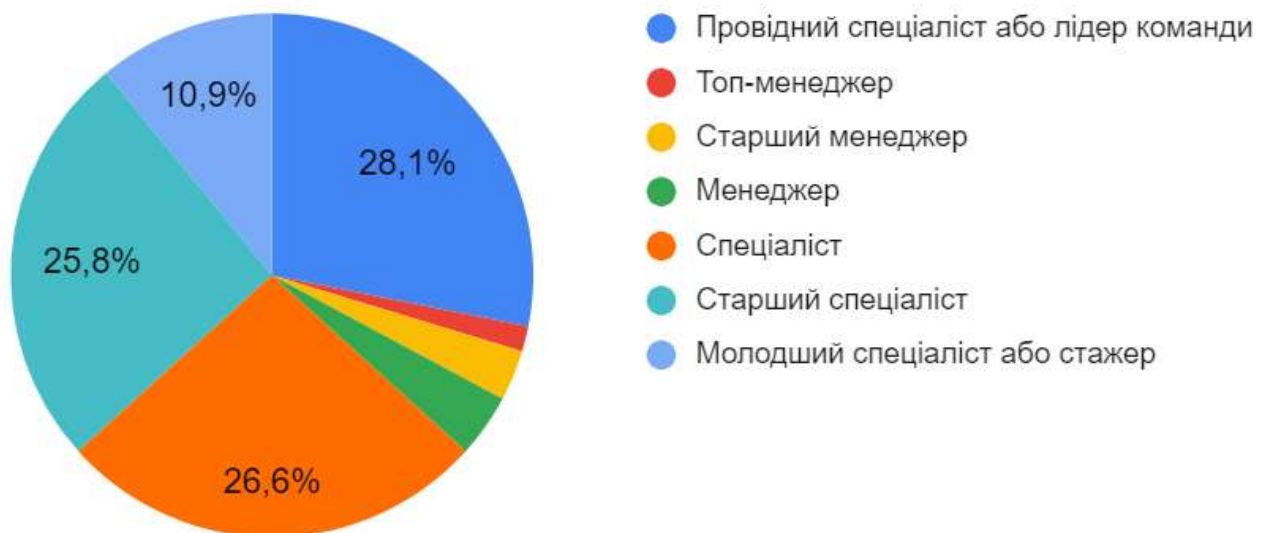


Рис. 2.2 – Розподіл учасників опитування за рівнем займаної посади

Висновки до розділу 2

В розділі описані застосовані в дослідженні методики, перелічена кількість питань і варіанти відповідей на кожну з методик, вказано ким і коли була розроблена оригінальна методика, а також ким і коли методика була адаптована українською. Для усіх психологічних шкал у використаних методиках зазначені дані перевірки їх психометричних якостей. Також описаний використаний в дослідженні опитувальник для збору даних про соціо-демографічний стан учасників дослідження, рівень та швидкість кар'єрного зростання і напрям роботи в галузі інформаційних технологій. Таким чином, в розділі обґрунтовано застосування обраних методик дослідження.

Також у розділі надано розширену характеристику вибірки із вказанням соціо-демографічних показників і показано, що за розподілом по напрямках роботи і рівню займаних посад вибірка дещо відрізняється, але в цілому відповідає подібному розподілу в ІТ компаніях України, описаному в пункті 1.4.1 Розділу 1.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Аналіз статистичних характеристик, надійності результатів опитування та обґрунтування поширення висновків дослідження на спільноту

3.1.1 Статистичні характеристики учасників вибірки.

Статистичні дані описових характеристик наведено в таблиці 3.1, а графік щільності розподілу описових характеристик показано на рисунку 3.1

Таблиця 3.1

Статистичні дані описових характеристик

	Вік	Стаж	Рівень посади
Кількість	128	128	128
Середнє значення	32.4	9.47	3.03
Медіана	31	7	3
Стандартне відхилення	7.94	7	1.3
Мінімум	19	0	1
Максимум	60	30	7

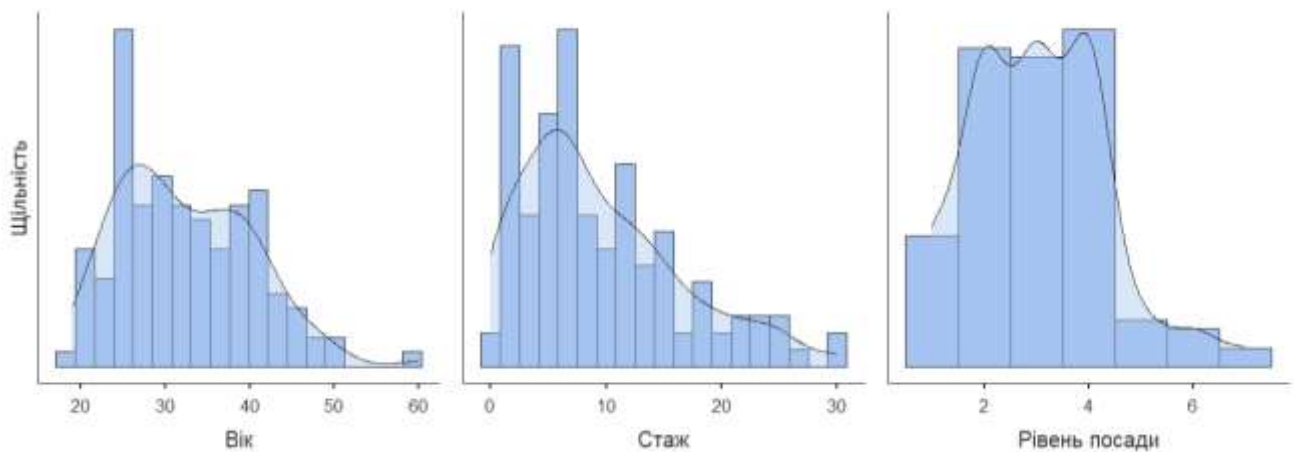


Рис.3.1 – Щільність розподілу описових характеристик вибірки

Розглянемо статистичні дані факторів «Великої п'ятірки». Із статистичних характеристик проведеного опитування, наведених в таблиці 3.2, видно, що діапазон шкали для факторів «Великої п'ятірки становить від 2 до 14, і нейтральне значення факторів становить 8. Показники екстраверсії і емоційної стабільності в середньому по вибірці відповідають нейтральному значенню, показник дружелюбності нижче, зате показники добросовісності і відкритості новому досвіду вище за нейтральне значення.

Таблиця 3.2

Статистичні дані факторів «Великої п'ятірки»

	Екстраверсія	Дружелюбність	Добросовісність
Кількість	128	128	128
Середнє значення	7.55	6.27	9.85
Медіана	7	6	10.5
Стандартне відхилення	2.37	2.86	2.5
Мінімум	3	2	2
Максимум	14	14	14
W Шапіро-Вілка	0.955	0.954	0.951
p Шапіро-Вілка	< .001	< .001	< .001
	Емоційна стабільність		Відкритість новому досвіду
Кількість	128		128
Середнє значення	7.72		9.78
Медіана	8		10

Стандартне відхилення	2.8	2.47
Мінімум	2	4
Максимум	14	14
W Шапіро-Вілка	0.968	0.964
p Шапіро-Вілка	0.004	0.002

Виміри показників усіх п'яти факторів відповідають нормальному розподілу за критерієм Шапіро-Вілка, що показано на рисунку 3.2.

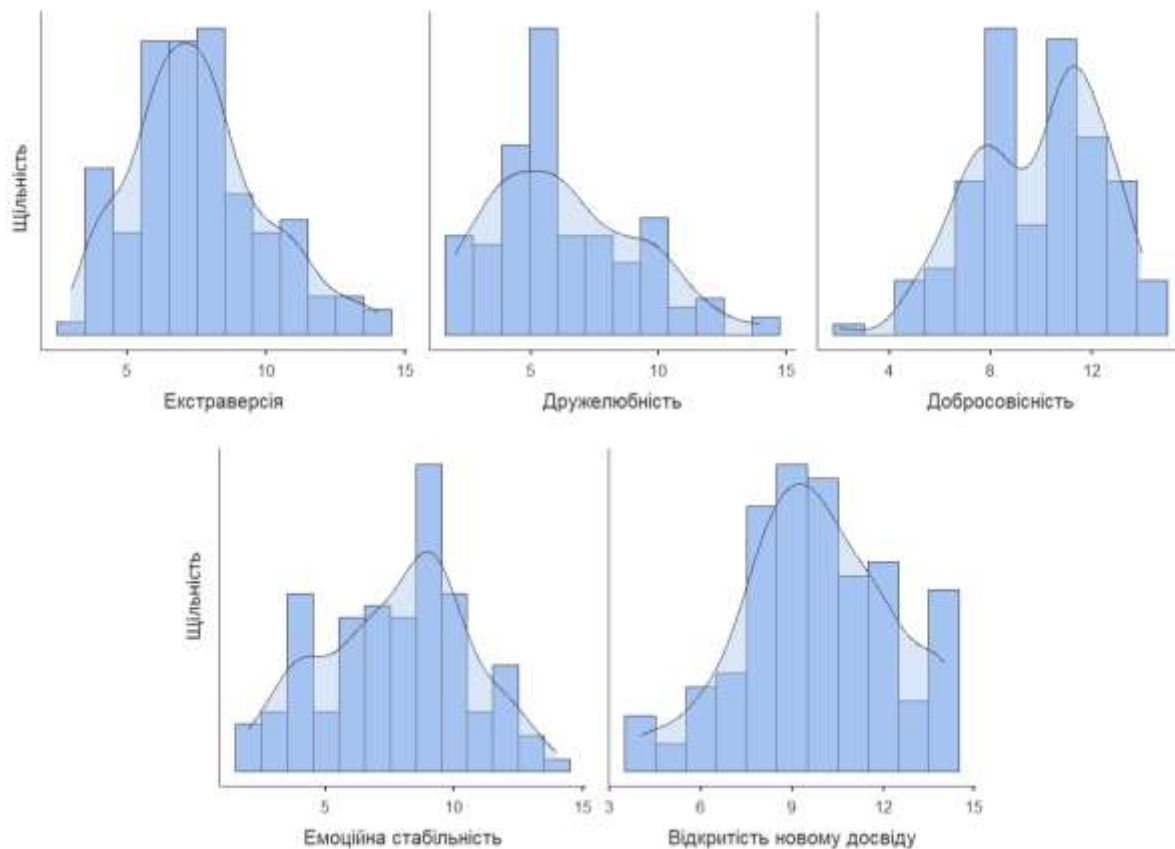


Рис.3.2 – Щільність розподілу факторів «Великої п'ятірки»

Проаналізуємо статистичні дані психологічного капіталу. Із статистичних характеристик проведеного опитування, наведених в таблиці 3.3, видно, що середній показник психологічного капіталу становить 46.2 при

діапазоні шкали від 12 до 60 балів, показник самоефективності – 31.4 при діапазоні від 10 до 40 балів, резильєнтності – 25 при діапазоні від 0 до 40 балів.

Таблиця 3.3

Статистичні характеристики результатів опитування

	Самоефективність	Резильєнтність	Психологічний капітал
Кількість	128	128	128
Середнє значення	30.9	24.9	45.1
Медіана	31	25	46
Стандартне відхилення	5.2	6.61	7.9
Мінімум	13	2	12
Максимум	40	38	59
W Шапіро-Вілка	0.964	0.959	0.93
p Шапіро-Вілка	0.002	< .001	< .001

Виміри показників психологічного капіталу, самоефективності і резильєнтності відповідають нормальному розподілу за критерієм Шапіро-Вілка, що показано на стовпчикових діаграмах показників на рисунку 3.3.

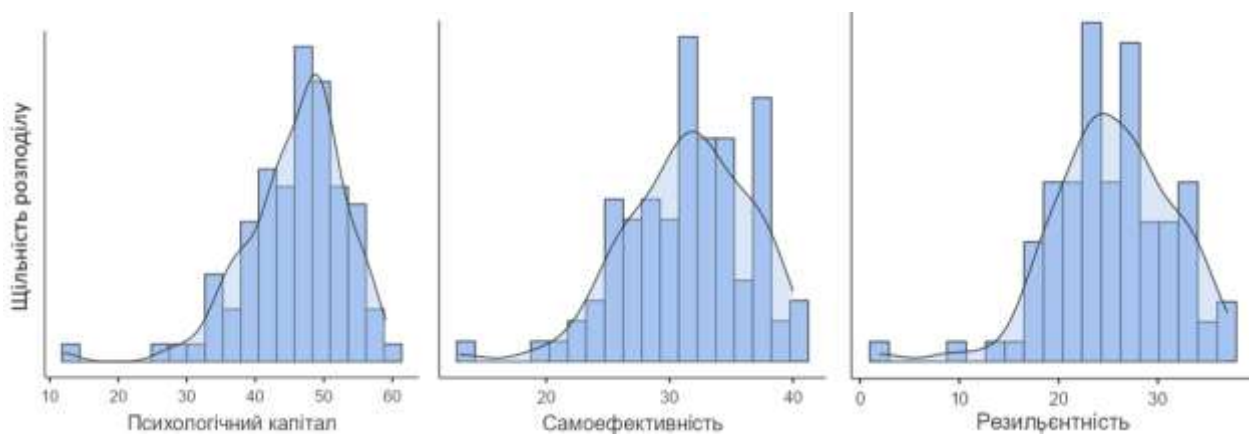


Рис.3.3 – Щільність розподілу результатів опитування

3.1.2 Аналіз надійності результатів

Розрахуємо показники надійності результатів опитування альфа Кронбаха та омега МакДональда за допомогою пакету програмного забезпечення “psych: Procedures for Personality and Psychological Research” (Revelle, 2017).

Показники надійності вимірювання **факторів «Великої п’ятірки» за шкалами опитувальника TIPI-UKR** наведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Показники надійності результатів опитувальника TIPI-UKR

	α -Кронбаха	ω -МакДональда
Екстраверсія-інтроверсія	0.349	0.349
Дружелюбність	0.748	0.748
Добросовісність	0.689	0.692
Емоційна стабільність	0.556	0.567
Відкритість новому досвіду	0.606	0.622

Показники альфа Кронбаха та омега МакДональда мають співмірні значення, із заявленими під час адаптації методики і зазначеними у розділі 2.2.1.

Загальний показник надійності результатів за **шкалою психологічного капіталу PCQ-12** альфа Кронбаха становить 0.87, омега МакДональда – 0.879, що свідчить про високий рівень узгодженості питань між собою (Jhangiani, Chiang, Cuttler & Leighton 2019).

Аналіз узгодженості окремих питань між собою, дані для якого наведені в таблиці 3.5, показує, що кожне з питань опитувальника окрім 4 і 12 збільшують загальний показник надійності шкали.

Таблиця 3.5

Показники узгодженості питань шкали психологічного капітала

Питання		Якщо питання вилучити	
		α -Кронбаха	ω -МакДональда
1	Я відчуваю себе впевнено, допомагаючи встановити пов'язані з роботою завдання/цілі	0.856	0.866
2	Думаю, що зараз я досить успішний (-на) у роботі	0.855	0.865
3	Зазвичай я так чи інакше долаю труднощі, пов'язані з роботою	0.854	0.863
4	В моїй компанії я завжди намагаюся дивитися позитивно на те, що відбувається	0.871	0.881
5	Я відчуваю себе впевнено, коли обговорюю робочі питання з іншими колегами або моїми керівниками	0.853	0.863
6	Я бачу багато способів досягнення тих цілей, які зараз стоять переді мною в компанії	0.851	0.863
7	Я можу витримати важкі часи під час роботи, тому що вже стикався з труднощами раніше	0.857	0.87
8	Думаючи про свої професійні перспективи, я з оптимізмом дивлюся у майбутнє	0.864	0.875
9	Я відчуваю себе впевнено, коли повідомляю колегам інформацію про виконуваних завданні	0.86	0.87
10	У цей час в компанії я успішно вирішую ті завдання, які для себе поставив (-ла)	0.852	0.863
11	Я відчуваю, що в моїй компанії можу одночасно справлятися з безліччю різних справ	0.864	0.875
12	Я вірю в те, що все, що відбувається в моїй компанії, – на краще	0.876	0.883

Проте вилучення питання 12 поліпшило би загальний показник альфа Кронбаха лише на 0.006, а омега МакДональда лише на 0.004. Вилучення питання 4 поліпшило б обидва показника лише на 0.001. Оскільки питання 4 і 12 обидва належать до суб-шкали оптимізму, ця закономірність може бути предметом додаткового дослідження, проте на загальний показник надійності вона впливає лише незначно.

Загальний показник надійності **результатів за шкалою самоефективності Шварцера-Єрусалема** альфа Кронбаха становить 0.887, омега МакДональда – 0.89, що свідчить про високий рівень узгодженості питань між собою собою (Jhangiani, Chiang, Cuttler & Leighton 2019).

Аналіз узгодженості питань шкали, дані для якого наведені в таблиці 3.6, виявив, що кожне з питань покращує загальний показник надійності.

Таблиця 3.6

Показники узгодженості питань шкали самоефективності

Питання		Якщо питання вилучити	
		α-Кронбаха	ω-МакДональда
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем	0.878	0.881
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети	0.876	0.879
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей	0.881	0.884
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись	0.878	0.881
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами	0.869	0.873
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем	0.88	0.883
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності	0.868	0.872
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення	0.88	0.883

9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації	0.874	0.878
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем	0.881	0.884

Загальний показник надійності результатів за шкалою резильєнтності **Коннора-Девіса** альфа Кронбаха становить 0.789, омега МакДональда – 0.813, що свідчить про прийнятний рівень узгодженості тверджень між собою (Jhangiani, Chiang, Cuttler & Leighton 2019).

Аналіз узгодженості окремих тверджень між собою, дані для якого наведено в таблиці 3.7, показує, що кожне з тверджень опитувальника окрім 3 і 4 збільшують загальний показник надійності шкали.

Таблиця 3.7

Показники узгодженості питань шкали самооефективності

Питання		Якщо питання вилучити	
		α - Кронбаха	ω - МакДональда
1	Здатний адаптуватися до змін	0.78	0.804
2	Можу впоратися з усім, що трапиться	0.767	0.791
3	Дивлюся на речі з гумористичного боку	0.805	0.822
4	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0.796	0.819
5	Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0.764	0.794
6	Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0.75	0.772
7	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0.76	0.791
8	Важко розчарувати невдачею	0.78	0.807
9	Думаю про себе як про сильну людину	0.744	0.775
10	Можу впоратися з неприємними почуттями	0.75	0.781

Вилучення твердження 3 поліпшило би загальний показник альфа Кронбаха вище 0.8 і забезпечило би високий рівень узгодженості. Це спостереження може бути предметом додаткового дослідження, проте загальний показник надійності шкали є прийнятним.

Показник надійності **шкал «Великої п'ятірки», психологічного капіталу, самоефективності та резильєнтності разом** альфа Кронбаха становить 0.912, омега МакДональда – 0.937, що свідчить про високий рівень узгодженості шкал між собою.

За умови додавання характеристик **віку, статі, стажу та рівня займаної посади** показник набір даних більше не може вважатись одномірним та вимога рівномірного навантаження всіх показників досліджуваною змінною не дотримується і аналіз показника альфа Кронбаха є недоцільним (Bonpiga, Ravinder & Saraswathi, 2020). Показник омега МакДональда змінюється лише незначно і становить 0.938, що свідчить про надійність результатів дослідження.

3.2 Аналіз зв'язку між психологічними чинниками у складі п'ятифакторної моделі особистості та кар'єрним зростанням

З метою виявлення або спростування зв'язку між психологічними чинниками у складі п'ятифакторної моделі особистості та рівнем і швидкістю кар'єрного зростання серед працівників ІТ компаній України задіємо метод дисперсійного аналізу за допомогою пакету програмного забезпечення “car: Companion to Applied Regression” (Fox & Weisberg, 2019).

Задля застосовності методу дисперсійного аналізу, через обмежену кількість учасників опитування на посадах менеджерського складу, дослідимо зв'язок показників психологічних шкал із трансформованим показником рівня посади, об'єднавши посади менеджера, старшого менеджера та топ-менеджера в один рівень.

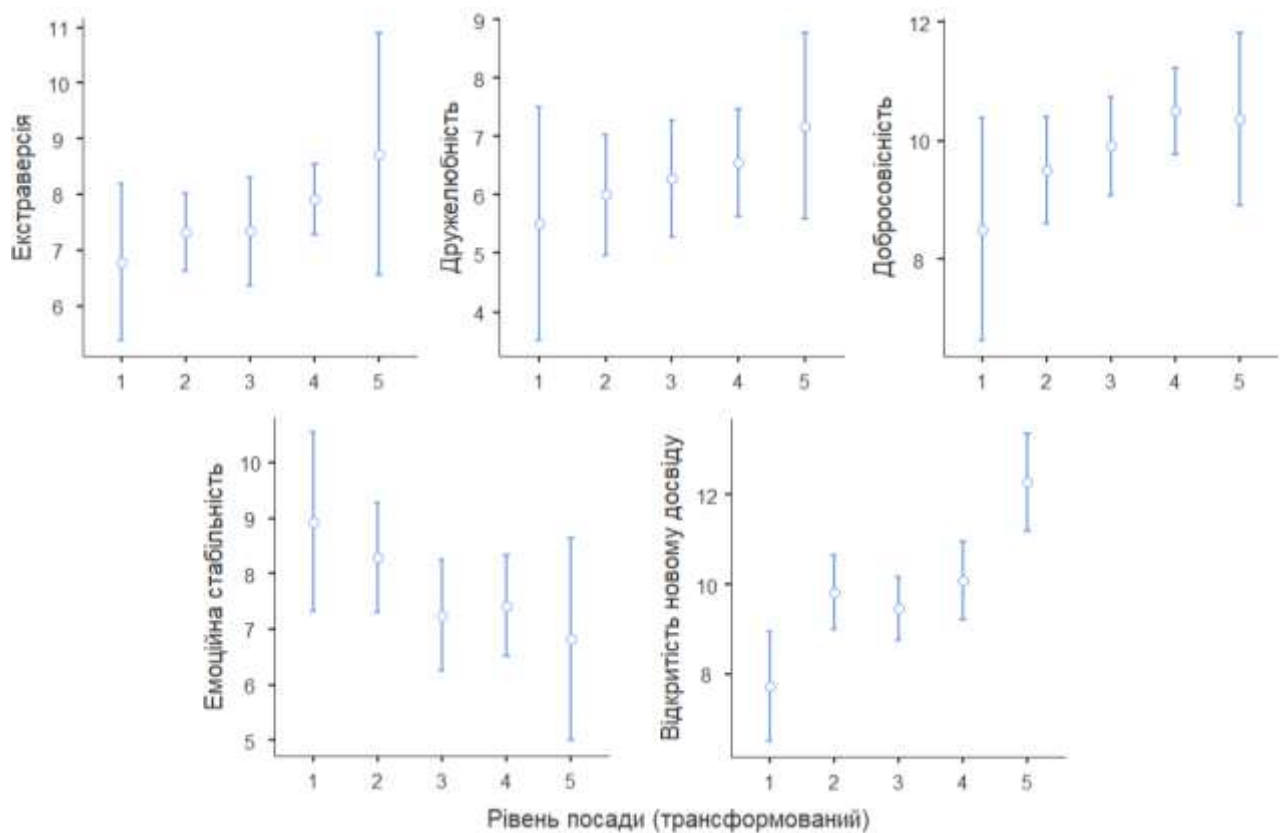


Рис.3.4 – Середні значення факторів «Великої п'ятірки» за рівнем посади

Показано (рисунок 3.4), що фактори великої п'ятірки пов'язані із значенням посади в незначній мірі, окрім фактора відкритості новому досвіду. Фактори екстраверсії, дружелюбності та добросовісності незначно зростають разом з рівнем посади, а рівень емоційної стабільності знижується, але межі довірчих інтервалів перетинаються майже на всіх рівнях посад.

Зважаючи на те, що гомогенність дисперсій не досліджувалась, доцільно проаналізувати показник F за критерієм Велча (Delacre, Leys, Mora & Lakens, 2019). Величини F і p наведено в таблиці 3.8 і показано, що дані дослідження за показниками екстраверсії, дружелюбності, добросовісності та емоційної стабільності не дозволяють зробити висновок про зв'язок із рівнем посади, тоді як висновки аналізу за показником відкритості новому досвіду можуть бути поширені на всю популяцію працівників ІТ компаній України.

Таблиця 3.8

Результати аналізу показників в залежності від рівня посади за методом ANOVA

Односторонній ANOVA за Велчем	F	P
Екстраверсія	1.148	0.348
Дружелюбність	0.697	0.599
Добросовісність	1.559	0.204
Емоційна стабільність	1.587	0.196
Відкритість новому досвіду	9.623	< .001

Таким чином можна зробити висновок, що фактор відкритості новому досвіду справді є вищим для фахівців на посадах вищих рівнів, тоді як інші фактори «Великої п'ятірки» такого зв'язку засобами дисперсійного аналізу не виявляють і для обґрунтованих висновків потребують кореляційного аналізу

Значення коефіцієнту кореляції та показника статистичної значимості p між величинами факторів «Великої п'ятірки» та показниками кар'єрного зростання наведено в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Кореляція показників шкал із посадою та віком

Шкала	Посада		Вік	
	Кореляція	p	Кореляція	p
Екстраверсія	0.2	0.023	0.153	0.084
Дружелюбність	0.177	0.046	0.133	0.134
Добросовісність	0.207	0.019	0.294	< .001
Емоційна стабільність	-0.194	0.028	-0.13	0.143
Відкритість новому досвіду	0.328	<0.001	0.213	0.016

Шкала	Стаж		Швидкість росту	
	Кореляція	<i>p</i>	Кореляція	<i>p</i>
Екстраверсія	0.124	0.162	0.048	0.587
Дружелюбність	0.241	0.006	0.193	0.029
Добросовісність	0.229	0.009	0.147	0.099
Емоційна стабільність	-0.157	0.077	-0.089	0.316
Відкритість новому досвіду	0.242	0.006	0.132	0.137

В результаті кореляційного аналізу нами виявлені такі закономірності:

1. Рівень займаної посади демонструє слабку кореляцію з показниками екстраверсії, дружелюбності та добросовісності ($R=0.2$, $p=0.023$; $R=0.177$, $p=0.046$; $R=0.207$, $p=0.019$ відповідно), слабку зворотню кореляцію з показником емоційної стабільності ($R=-0.194$, $p=0.028$), та кореляцію середньої сили з показником відкритості новому досвіду ($R=0.328$, $p<0.001$). Як показано вище, попри статистичну значимість кореляції між показниками екстраверсії, дружелюбності, добросовісності та емоційної стабільності з рівнем посади серед досліджуваної вибірки, ці висновки не можуть бути поширені на всю спільноту працівників ІТ-компаній України, це можна зробити лише для показника відкритості новому досвіду. Отже відкритість новому досвіду можна виділити як особистісну рису, яка сприяє кар'єрному зростанню в галузі ІТ в Україні. Таку закономірність можна пов'язати з високою інтегрованістю працівників і колективів ІТ-компаній України з колективами підрозділів компаній та їх замовниками в інших країнах, необхідності працювати в диверсифікованому мультикультурному середовищі, де відкритість новому досвіду є умовою ефективної взаємодії з колегами і замовниками з інших країн, з іншою професійною та організаційною культурою, потребами і запитами.

2. Вік виявляє кореляцію на межі між слабкою і середньою з показником добросовісності ($R=.294$), а також слабку кореляцію з показником надії ($R=.233$, $p=0.021$). Зв'язок віку з добросовісністю можна інтерпретувати двояко. Вища добросовісність може бути наслідком життєвого досвіду, що привчає фахівців до більш відповідального ставлення до виконуваних задач. Проте, з іншого боку це може бути ознакою високої конкуренції в галузі і побоювання дискримінації за віком, що змушує старших фахівців ставитись до своєї роботи ретельніше, щоб утримати свою посаду і не втратити її перед молодшими фахівцями.
3. Також виявлено слабку кореляцію між стажем та показниками дружелюбності ($R=0.241$, $p=0.006$) і добросовісності ($R=0.229$, $p=0.009$). Така кореляція може свідчити про те, що тривала робота в ІТ компаніях України окрім професійного досвіду розвиває навички як більш ретельного ставлення до своєї роботи, так і взаємодії у професійних колективах, більш ефективному спілкуванню і пошуку спільних рішень задля досягнення колективної мети.
4. Швидкість кар'єрного росту не виявляє статистично значимого кореляційного зв'язку з факторами «Великої п'ятірки», окрім слабкої кореляції з показником дружелюбності ($R=.193$, $p=0.029$), що емпірично підтверджує очікуваний висновок про вміння ладнати і взаємодіяти в колективі як фактор, що сприяє швидшому кар'єрному зростанню.

Як було показано вище, вік та стаж у професії також виявляють позитивну кореляцію із психологічним капіталом та відкритістю новому досвіду, проте меншої сили порівняно із рівнем займаної посади. Дослідимо детальніше

зв'язок між психологічним капіталом з одного боку, і рівнем займаної посади, стажем в професії та віком, з іншого. Для цього застосуємо метод лінійного регресійного аналізу.

Модель, в якій показник відкритості новому досвіду є залежною змінною, рівень посади є фактором, а стаж в професії та вік є коваріативами, виявляє множинний коефіцієнт кореляції $R = 0.438$, $p = 0.001$, що свідчить про достовірність моделі (Боснюк, 2020).

Базовий рівень відкритості новому досвіду та його передбачувану зміну в залежності від зміни рівня посади наведено в таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Прогноз зміни відкритості новому досвіду із зростанням посади

Предиктор	Відкритість	Похибка	p
Базовий рівень	8.031	1.11	< .001
Рівень посади:			
2 – 1	2.1167	0.7556	0.006
3 – 1	1.7261	0.8109	0.035
4 – 1	2.348	0.8473	0.006
5 – 1	3.4914	1.2671	0.007
6 – 1	5.0438	1.4279	< .001
7 – 1	6.2922	1.7683	< .001
Стаж	0.0165	0.049	0.736
Вік	-0.0144	0.0413	0.728

Показано, що зростання показника відкритості новому досвіду зі зростанням посади є статистично значим, для кожного з підвищень посади.

Разом з тим, внесок стажу і віку не є статистично значимим (імовірність нульової гіпотези $p \gg 0.05$), а значить, що зв'язок відкритості новому досвіду із рівнем займаної посади доведено, а впливом стажу і віку на показник психологічного капіталу можна знехтувати.

3.3 Аналіз зв'язку між інтегральним показником психологічного капіталу і окремими його складовими та кар'єрним зростанням

Проведемо аналіз показників психологічного капіталу, резильєнтності та самоефективності із рівнем посади. Задіємо для цього метод дисперсійного аналізу за допомогою пакету програмного забезпечення “car: Companion to Applied Regression” (Fox & Weisberg, 2019).

Як це було описано в підрозділі 3.2, задля застосовності методу дисперсійного аналізу, трансформуємо показник посади об'єднавши посади менеджера, старшого менеджера та топ-менеджера в один рівень.

В результаті аналізу показано (рисунок 3.5), що показники психологічного капіталу, самоефективності та резильєнтності зростають із рівнем займаної посади.

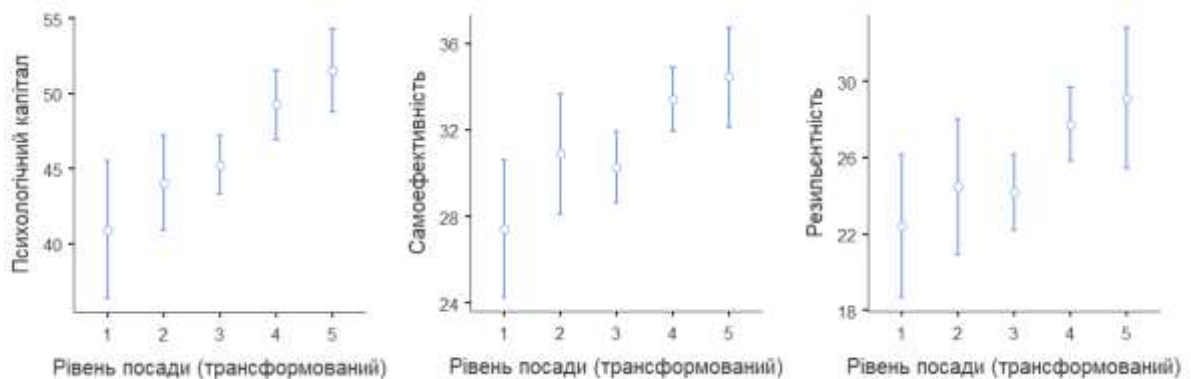


Рис.3.5 – Середні значення психологічного капіталу за рівнем посади

Зважаючи на те, що не всі показники психологічних шкал розподілені нормально і гомогенність дисперсій не досліджувалась, доцільно проаналізувати показник F за критерієм Велча (Delacre, Leys, Mora & Lakens, 2019). Величини F і p наведено в таблиці 3.11 і показано, що дані дослідження за показниками екстраверсії, дружелюбності, добросовісності та емоційної стабільності не дозволяють зробити висновок про зв'язок із рівнем посади, тоді як висновки аналізу за показниками відкритості новому досвіду, резильєнтності, самоефективності та психологічного капіталу можуть бути поширені на всю популяцію працівників ІТ компаній України.

Таблиця 3.11

Результати аналізу показників в залежності від рівня посади за методом ANOVA

Односторонній ANOVA за Велчем	F	p
Резильєнтність	5.599	0.001
Самоефективність	8.048	< .001
Психологічний капітал	9.767	< .001

Розглянемо кореляції показників шкал психологічного капіталу, самоефективності і резильєнтності, а також порівняймо субшкали самоефективності і резильєнтності у складі шкали психологічного капіталу з показниками відповідних шкал попарно, дані для аналізу яких наведені в таблиці 3.12.

Для кожної з пар показників, як і очікувано, виявлена статистично значима кореляція ($p < 0.001$). Для показників самоефективності за шкалою Шварцера-Єрусалема і самоефективності, як субшкали психологічного капіталу виявлена позитивна кореляція середньої сили. Для інших пар показників виявлена сильна позитивна кореляція.

Таблиця 3.12

Величини кореляцій шкал і субшкал показників опитування

Показник 1	Показник 2	Кореляція	<i>P</i>
Психологічний капітал	Самоефективність	0.566	<0.001
Психологічний капітал	Резильєнтність	0.621	<0.001
Самоефективність	Резильєнтність	0.72	<0.001
Психологічний капітал	Самоефективність у складі ПК	0.83	<0.001
Психологічний капітал	Резильєнтність у складі ПК	0.861	<0.001
Самоефективність	Самоефективність у складі ПК	0.443	<0.001
Резильєнтність	Резильєнтність у складі ПК	0.604	<0.001

Також розглянемо коефіцієнти кореляції та показник статичної значимості між величинами шкал та описовими характеристиками вибірки, наведені в таблиці 3.13

Таблиця 3.13

Кореляція показників шкал психологічного капіталу із характеристиками вибірки

Шкала	Посада		Вік	
	Кореляція	<i>p</i>	Кореляція	<i>P</i>
Самоефективність у складі ПК	0.296	0.003	0.139	0.173
Надія у складі ПК	0.446	<.001	0.233	0.021
Резильєнтність у складі ПК	0.426	<.001	0.186	0.067
Оптимізм у складі ПК	0.067	0.51	0.06	0.559
Психологічний капітал	0.377	<.001	0.189	0.062
Самоефективність	0.394	<.001	0.192	0.058
Резильєнтність	0.332	<.001	0.238	0.018

Шкала	Стаж		Швидкість росту	
	Кореляція	<i>p</i>	Кореляція	<i>p</i>
Самоефективність у складі ПК	0.19	0.06	0.065	0.526
Надія у складі ПК	0.27	0.007	0.076	0.454
Резильєнтність у складі ПК	0.229	0.023	0.06	0.558
Оптимізм у складі ПК	0	0.997	-0.052	0.61
Психологічний капітал	0.211	0.037	0.045	0.659
Самоефективність	0.273	0.007	0.124	0.224
Резильєнтність	0.245	0.015	0.107	0.295

В результаті кореляційного аналізу нами виявлені такі закономірності:

1. Рівень займаної посади має позитивну кореляцію середньої сили ($R=.377$, $p<.001$) із загальним показником психологічного капіталу, так само як із показниками надії ($R=.446$, $p<.001$), самоефективності ($R=.296$, $p=0.003$) та резильєнтності ($R=.426$, $p<.001$). Отже гіпотеза про те, що вищі показники самоефективності, резильєнтності, та психологічного капіталу в цілому сильніше сприяють кар'єрному зростанню, є обґрунтованою, що узгоджується з теоретичними положеннями концепції про психологічний капітал.
2. Тривалість стажу в професії виявляє позитивну кореляцію середньої сили з показниками психологічного капіталу ($R=.211$, $p=0.037$), надії ($R=.27$, $p=0.007$), та резильєнтності ($R=.229$, $p=0.023$), хоча ця кореляція слабша порівняно із рівнем займаної посади. Таким чином, можна зробити висновок, що тривалість стажу, яка забезпечує зростання професійного досвіду, не є єдиною передумовою кар'єрного зростання. Фахівці з меншим стажем можуть обіймати вищі посади завдяки визначеним психологічним чинникам і рисам особистості, тоді як фахівцям з нижчими показниками визначених чинників для

досягнення аналогічного рівня посади може знадобитись триваліший стаж в професії.

3. Разом з тим, показник оптимізму не виявив статистично значимого зв'язку ані з рівнем посади, ані зі стажем, ні з віком. За результатами дослідження можна заключити, що цей показник не має суттєвого впливу на кар'єрне зростання фахівців ІТ-компаній України. Інтерпретуючи це відкриття варто утриматись від побутового трактування поняття оптимізму і розглядати його виключно у визначенні, наданому позитивною психологією. Оптимізм, як і надія, в рамках позитивної психології і теорії позитивного психологічного капіталу розглядаються як психологічні чинники, що характеризують ставлення людини до власної здатності досягти поставленої мети і отримати бажаний результат. Оптимізм, який протиставляється безпорадності, передбачає очікування, що власні якості і спроможності допоможуть людині дістатись цілі. Проте надія, на відміну від оптимізму, є зосередженою на агентності мислення і на пошуку шляхів досягнення такої цілі. Таким чином, успішне кар'єрне зростання фахівців в ІТ-компаніях України залежить від позитивного ставлення до майбутнього, що ґрунтується не стільки на попередньому успішному досвіді, скільки на зосередженості на пошуку шляху вирішення завдань. Це обумовлюється високою швидкістю змін в цій високотехнологічній галузі, де попередній успіх сам собою не гарантує успіху майбутнього.
4. Швидкість кар'єрного росту, тобто співвідношення рівня займаної посади до стажу в професії не виявляє статистично значимого зв'язку з показником психологічного капіталу або з його складовими.

Подібно до спостережень щодо відкритості новому досвіду у попередньому підрозділі, психологічним капіталом виявляє позитивну кореляцію не тільки з рівнем посади, але також і кореляцію меншої сили з показниками віку і стажу. Дослідимо детальніше зв'язок між психологічним капіталом з одного боку, і рівнем займаної посади, стажем в професії та віком, з іншого. Для цього подібним чином застосуємо метод лінійного регресійного аналізу.

Модель, в якій психологічний капітал є залежною змінною, рівень посади є фактором, а стаж в професії та вік є коваріативами, виявляє множинний коефіцієнт кореляції $R = 0.496$, $p = 0.001$, що свідчить про достовірність моделі (Боснюк, 2020).

Базовий рівень психологічного капіталу та його передбачувану зміну в залежності від зміни рівня посади наведено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

Прогноз зміни психологічного капіталу із зростанням посади

Предиктор	Психологічний капітал	Похибка	p
Базовий рівень	42.975	3.341	< .001
Рівень посади:			
2 – 1	3.2922	2.241	0.145
3 – 1	4.5823	2.344	0.054
4 – 1	8.5931	2.479	< .001
5 – 1	12.11	3.66	0.001
6 – 1	8.7174	4.257	0.044
7 – 1	12.927	4.691	0.007
Стаж	0.0718	0.149	0.631
Вік	-0.0915	0.127	0.474

Показано, що зростання показника психологічного капіталу зі зростанням посади є статистично значим, окрім порівняння посад молодших і старших спеціалістів, де імовірність протилежної гіпотези незначно перевищує порогове значення $p = 0.05$.

Разом з тим, внесок стажу і віку не є статистично значимим (імовірність нульової гіпотези $p \gg 0.05$), а значить, що зв'язок психологічного капіталу із рівнем займаної посади доведено, а впливом стажу і віку на показник психологічного капіталу можна знехтувати.

3.4 Аналіз зв'язку окремих складових психологічного капіталу і особистих рис «Великої п'ятірки»

3.4.1 Кореляційний аналіз показників психологічних шкал.

Розглянемо також взаємні кореляції між факторами «Великої п'ятірки» та субшкалами психологічного капіталу. Таблиця 3.15 містить пари показників зі статистично значимою кореляцією. Пари показників, що не мають статистично значимої кореляції, не розглядаються.

1. Екстраверсія виявляє слабку, проте статистично значиму кореляцію з усіма складовими психологічного капіталу.
2. Добросовісність слабо корелює з надією та резильєнтністю.
3. Всупереч очікуванням, емоційна стабільність виявляє слабку негативну кореляцію з показником надії, тобто можна сказати, що люди з вищим нейротизмом мають дещо вищий показник надії.
4. Лише показник відкритості новому досвіду виявляє кореляцію середньої сили із самоефективністю, надією та резильєнтністю, що побічно впливає із виявленого раніше зв'язку між цими величинами і рівнем займаної посади.

5. Показники дружелюбності і оптимізму кореляційних зв'язків з іншими показниками не виявили.

Таблиця 3.15

Величини кореляцій факторів «Великої п'ятірки» і окремих складових психологічного капіталу

Показник 1	Показник 2	Кореляція	<i>P</i>
Екстраверсія	Дружелюбність	0.189	0.033
	Відкритість новому досвіду	0.214	0.015
	Самоефективність	0.266	0.002
	Надія	0.240	0.006
	Резильєнтність	0.206	0.020
	Оптимізм	0.190	0.031
Добросовісність	Надія	0.244	0.006
	Резильєнтність	0.265	0.003
Емоційна стабільність	Надія	-0.204	0.021
Відкритість новому досвіду	Самоефективність	0.305	<0.001
	Надія	0.294	<0.001
	Резильєнтність	0.335	<0.001

3.4.2 Аналіз особливостей психологічних чинників кар'єрного зростання в залежності від статі

Дослідимо, чи існує різниця у значеннях досліджуваних психологічних чинників в залежності від статі. Оскільки наступним кроком дослідження заплановано аналіз тих же чинників в залежності від напрямку професійної діяльності, попри те, що порівняння двох вибірок можна було б зробити

застосувавши інші критерії, застосуємо для аналізу метод ANOVA для співставності результатів порівняння.

Зважаючи на те, що не всі показники психологічних шкал розподілені нормально і гомогенність дисперсій не досліджувалась, доцільно проаналізувати показник F за критерієм Велча (Delacre, Leys, Mora & Lakens, 2019). Величини F і p наведено в таблиці 3.16.

Таблиця 3.16

Результати аналізу показників згрупованих за статтю за методом ANOVA

Односторонній ANOVA за Велчем	F	P
Самоефективність у складі ПК	2.8299	0.104
Надія у складі ПК	1.6446	0.211
Резильєнтність у складі ПК	4.2486	0.051
Оптимізм у складі ПК	1.1075	0.303
Психологічний капітал	3.7754	0.063
Самоефективність за GSE	0.0682	0.796
Резильєнтність за RISC-10	0.3843	0.542
Екстраверсія	0.5581	0.462
Дружелюбність	9.7428	0.004
Добросовісність	1.872	0.183
Емоційна стабільність	1.6864	0.206
Відкритість новому досвіду	0.5521	0.465

Розраховані значення фактору Велча і імовірності нульової гіпотези показують, що статистично значима відмінність між чоловіками і жінками спостерігається лише за показником дружелюбності. Для показників

резильєнтності, як субшкали психологічного капіталу, та психологічного капіталу загалом відмінність спостерігається на межі статистичної похибки.

На рисунку 3.6 показано, що показник дружелюбності серед фахівців ІТ-компаній України для чоловіків в середньому вищий, ніж для жінок.

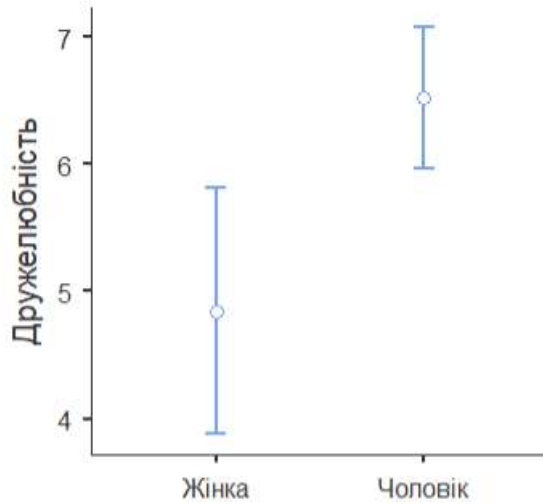


Рис.3.6 – Показник дружелюбності в залежності від статі

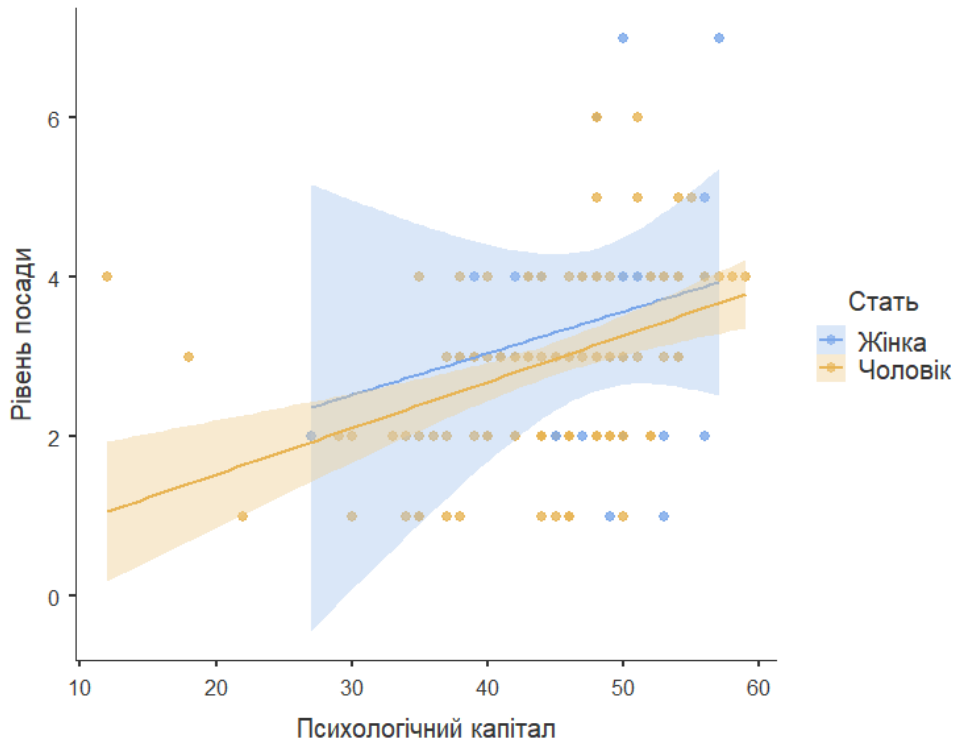


Рис.3.7 – Графік розсіювання показника в залежності від рівня посади

Графік розсіювання на рисунку 3.7 демонструє, що позитивна кореляція між психологічним капіталом та рівнем займаної посади для жінок і чоловіків не відрізняється. Для жінок показник психологічного капіталу дещо нижчий, ніж у чоловіків на тих самих посадах. Це можна було б пов'язати з різницею інтерпретації рівнів відповідей на подібні питання в залежності від статі, проте, як було показано вище, ця різниця не має статистично значимого характеру.

Як показано на рисунках 3.8 та 3.9, рівень психологічного капіталу в залежності від стажу та віку має подібний показник кореляції у чоловіків і жінок, проте у жінок вищий рівень психологічного капіталу. Таким чином, графіки розсіювання не виявляють різниці у впливі психологічного капіталу на кар'єрне зростання між чоловіками і жінками, хоча висновки щодо різниці в характері зв'язку між психологічним капіталом та іншими показниками в залежності від статі мають сприйматись з урахуванням суттєво меншої долі жінок серед учасників опитування.

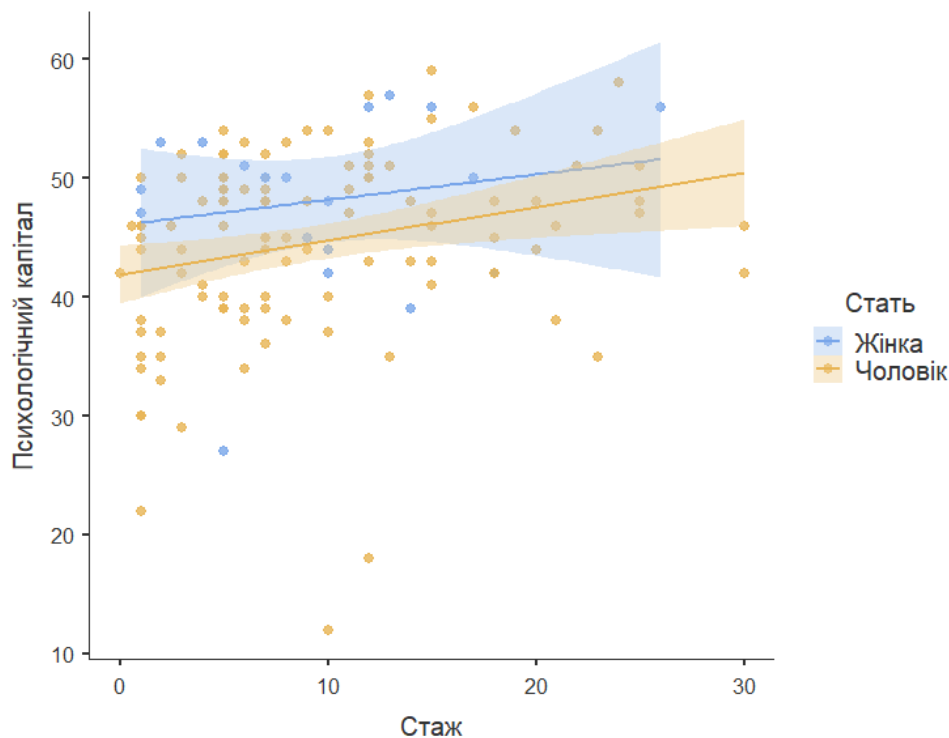


Рис.3.8 – Графік розсіювання показника в залежності від стажу

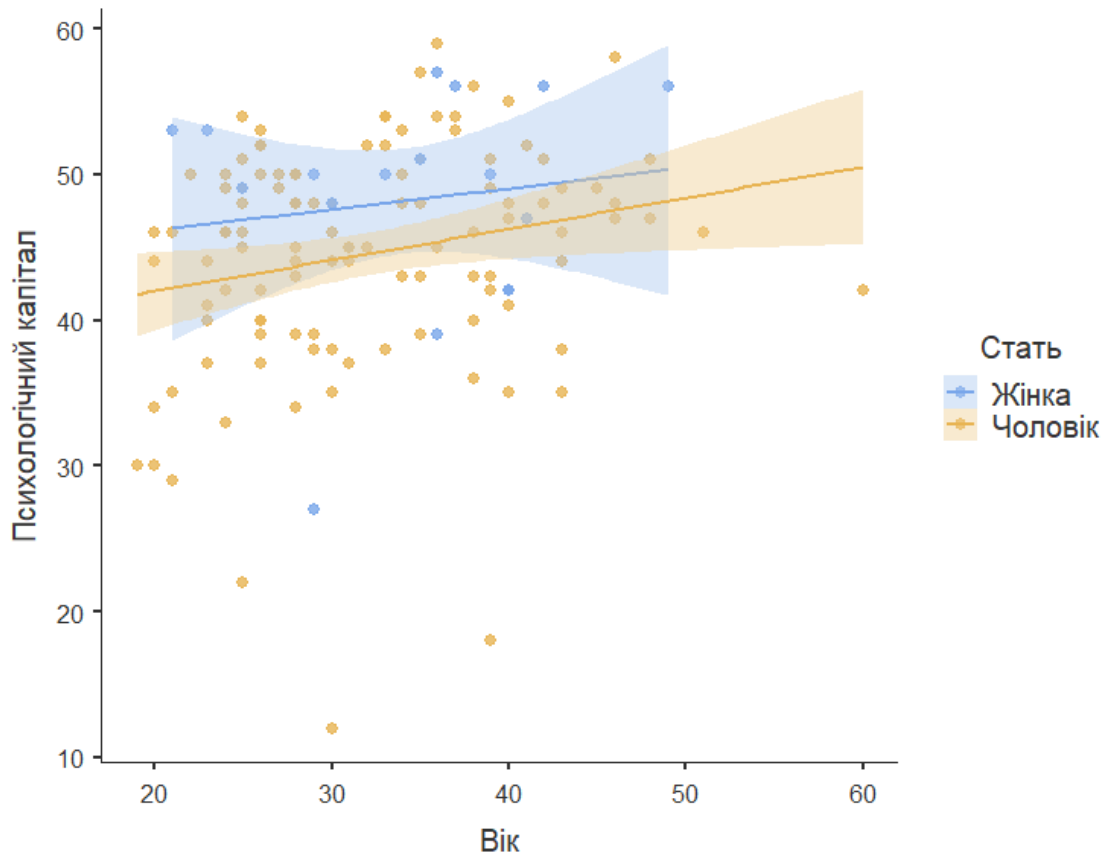


Рис.3.9 – Графік розсіювання показника в залежності від віку

3.4.3 Аналіз особливостей психологічних чинників кар'єрного зростання в залежності від напрямку роботи в ІТ

Встановлено, що серед дослідженої вибірки фахівці, що працюють за напрямком керування проектами мають найвищі показники за психологічними чинниками, що пов'язані із кар'єрним зростанням, тобто з психологічним капіталом і його складовими та відкритістю новому досвіду. Це закономірно впливає з більш високих кваліфікаційних вимог до цих фахівців і до характеру роботи, який передбачає виконання керівних функцій навіть для спеціалістів.

Фахівці системного і бізнес-аналізу мають найнижчий показник надії – 10.3 з 15 балів, проте один з найвищих (не враховуючи керівників проектів) рівень резильєнтності – 11.9 з 15 балів.

Фахівці, що працюють за напрямом тестування програмного забезпечення мають один з найвищих показників самоефективності – 12.3 з 15 балів, проте найнижчий рівень дружелюбності – 4.33 з 14.

Фахівці з системної інженерії та адміністрування та фахівці з розробки програмного забезпечення показали результати близькі до середніх за всіма показниками.

Фахівці з технічної підтримки мають найнижчі показники за шкалами самоефективності, резильєнтності та оптимізму – 10.3, 9.75 та 8.75 з 15 відповідно, психологічного капіталу взагалі – 39.5 з 60, та відкритості новому досвіду – 7 з 14 балів.

Одночасно з цим, якщо порівнювати групи фахівців не попарно, а представників групи з усією спільнотою, можна відзначити наступні закономірності, що мають статистичну значимість і можуть бути поширені на всю спільноту фахівців:

- фахівці системного і бізнес-аналізу мають нижчий на 0.77 бала середній показник самоефективності (рисунок 3.10)

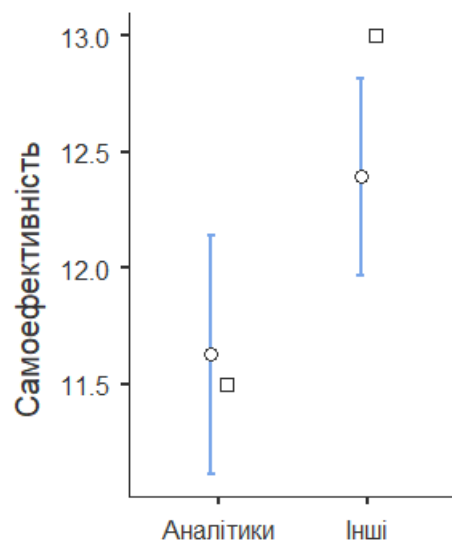


Рис.3.10 – Середнє значення самоефективності фахівців системного і бізнес-аналіза порівняно з іншими фахівцями

- Фахівці з тестування програмного забезпечення мають в середньому на 2.1 з 14 бала нижчий за інших фахівців показник дружелюбності (Рисунок 3.11)

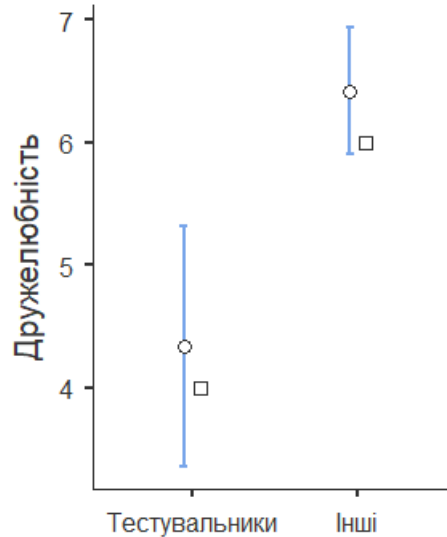


Рис.3.11 – Середнє значення дружелюбності фахівців з тестування програмного забезпечення порівняно з іншими фахівцями

- Фахівці з розробки програмного забезпечення та системної інженерії та адміністрування не мають статистично значимих відхилень будь-яких показників психологічних чинників від спільноти фахівців загалом.
- Фахівці з технічної підтримки та фахівці з керування проектами мають статистично значимі відмінності показників психологічних чинників від спільноти фахівців загалом, з ймовірних причин зазначених раніше.

Особливості зв'язку рівня займаної посади та психологічного капіталу в залежності від професії продемонстровані на рисунку 3.12. Позитивна кореляція між психологічним капіталом та рівнем займаної посади спостерігається майже для всіх напрямів роботи. Більш стрімкою ця залежність є для фахівців технічної підтримки, що може бути пов'язане з нижчими кваліфікаційними вимогами до фахівців технічної підтримки на нижчих посадах.

Проте загальна залежність порушується для фахівців із системного та бізнес-аналізу. Для цих фахівців спостерігається зворотна залежність, і у фахівців на посадах провідного спеціаліста показник психологічного капіталу нижчий за показник на посадах спеціалістів та старших спеціалістів.

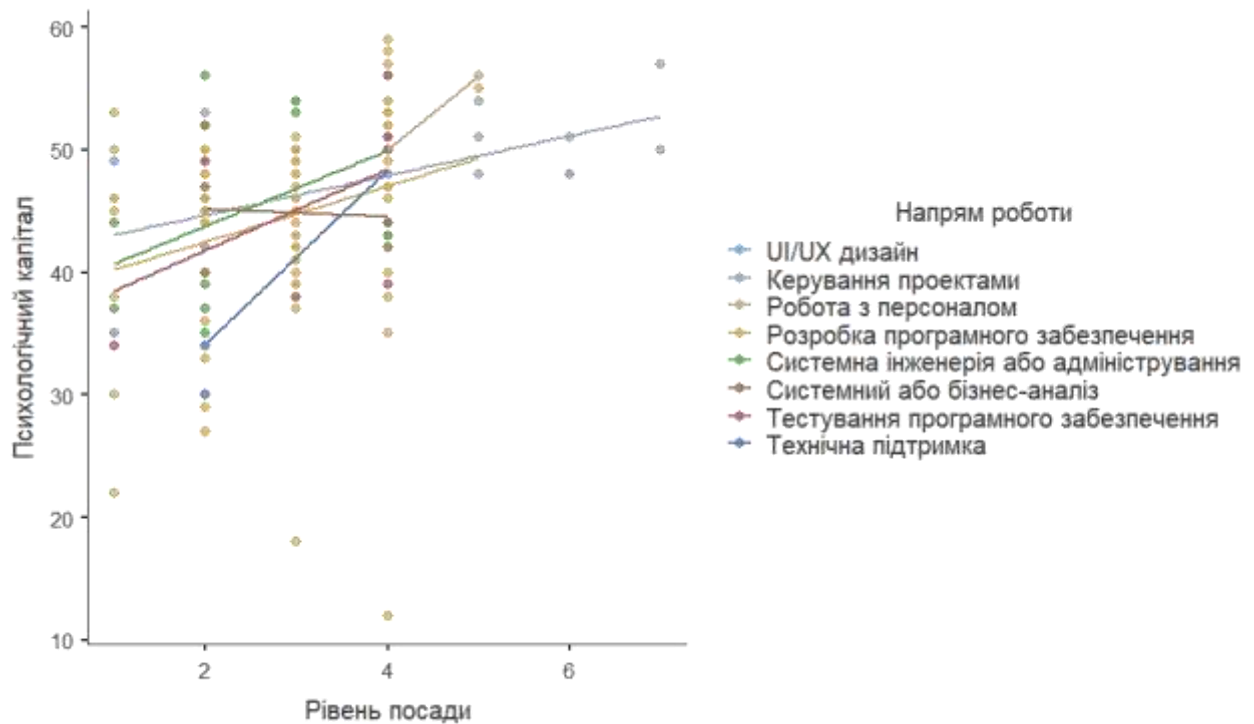


Рис.3.12 – Особливості рівня показника психологічного капіталу в залежності від напрямку роботи

Серед складових психологічного капіталу варто відзначити оптимізм і особливості його залежності від рівня посади в залежності від напрямку роботи. Цю залежність показано на рисунку 3.13. Для більшості напрямків роботи взаємозв'язок оптимізму з рівнем посади має такий же характер, як і для інших складових психологічного капіталу, проте помітна зворотна кореляція між рівнем посади і показником оптимізму для фахівців, що займаються керуванням проектами, і в значно більшій мірі – системним і бізнес-аналізом.

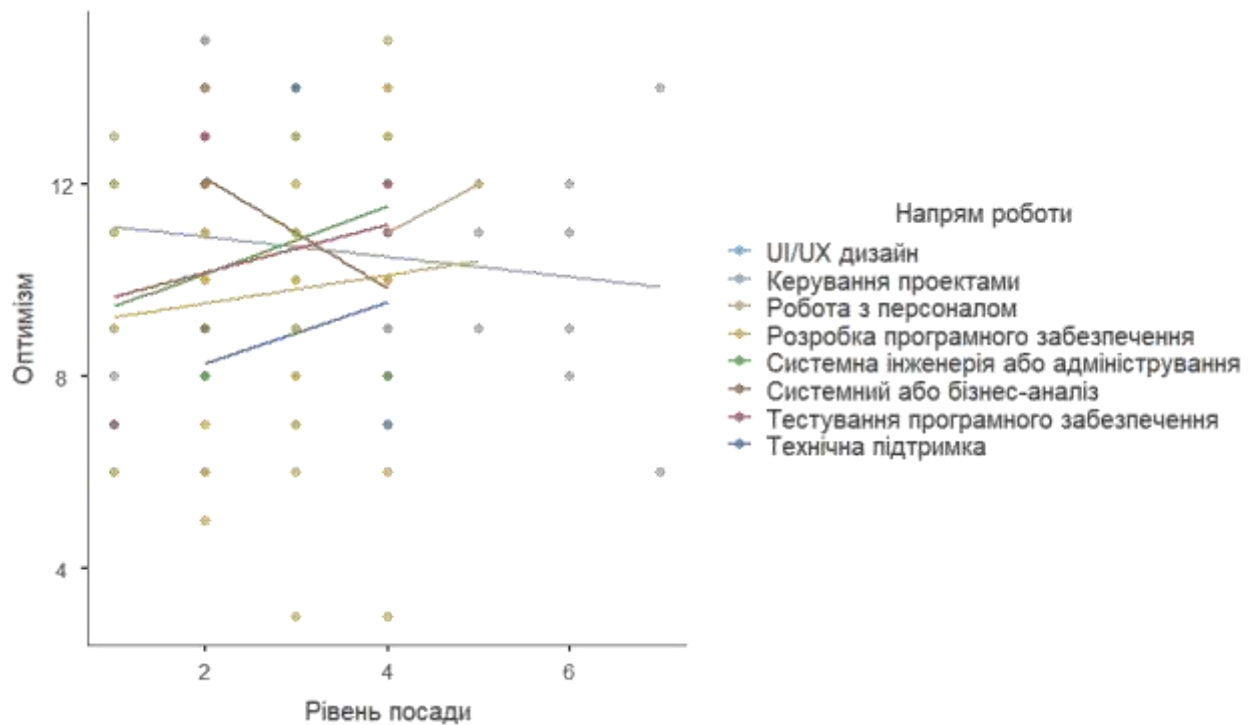


Рис.3.13 – Особливості рівня показника оптимізму в залежності від напрямку роботи

3.5 Практичні рекомендації на підставі результатів дослідження

В ході дослідження показано, такі психологічні чинники, як що резильєнтність, самоефективність, надія та відкритість новому досвіду позитивно корелюють із кар'єрним зростанням працівників ІТ-компанії України. Заходи, що сприяють підвищенню цих показників мають сприяти також кар'єрному зростанню. В компаніях можуть впроваджені такі заходи:

1. Позитивна організаційна культура: позитивна організаційна культура і робоче середовище може значно підвищити резильєнтність і підвищувати показники надії. Дослідження (Bakker & Demerouti, 2007) свідчить, що ресурси роботи, такі як соціальна підтримка, зворотний

зв'язок та автономія, можуть сприяти стійкості, зменшуючи стрес, пов'язаний з роботою, та підвищуючи залученість до роботи. ІТ-компанії повинні прагнути створити підтримуюче та мотивуюче робоче середовище, де працівники відчують повагу до себе, власну цінність і залученість.

2. Тренінги з розвитку резильєнтності: програми тренінгу стійкості можуть ефективно підвищити стійкість, надаючи працівникам навички та стратегії впорядкування. Наприклад, Програма Резильєнтності Пенн (Penn Resilience Programme), програма тренінгів розвитку резильєнтності на основі когнітивно-поведінкового підходу, виявилася ефективною для підвищення резильєнтності серед різних груп населення (Reivich, Seligman, & McBride, 2011).
3. Баланс між роботою та особистим життям: баланс між роботою та особистим життям є важливим для резильєнтності. Перевтома та відсутність особистого часу можуть призвести до вигорання, що підриває резильєнтність. Дослідження (Sonnentag, 2003) вказує, що відновлювальні заходи, такі як відпочинок, відмова від роботи у неробочий час, можуть підвищити резильєнтність. ІТ-компанії повинні заохочувати працівників підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям, наприклад, пропонуючи гнучкі робочі умови та сприяючи культурі, яка поважає особистий час.
4. Виховання світогляду зростання і сприяння культурі майстерності: переконання, що здібності можна розвинути прикладаючи зусилля, може покращити резильєнтність сприяючи адаптивному пристосуванню і витримці перед викликами. Досвід майстерності, тобто ситуації, в якій людині вдається подолати виклик або впоратись із складним завданням, також підвищує самоефективність. ІТ-

компаніям слід виховувати світогляд зростання і культуру майстерності серед працівників, наприклад, за допомогою тренінгів чи комунікаційної стратегії, що підкреслює цінність зусиль та навчання.

5. Заохочення до встановлення цілей: встановлення цілей може підвищити самоефективність і надію, надаючи чіткі та досяжні цілі для виконання. Дослідження (Locke & Latham, 2002) вказує, що конкретні, цілі, що містять виклик, можуть підвищити ефективність, концентруючи зусилля та сприяючи витривалості. ІТ-компанії повинні заохочувати працівників встановлювати конкретні, складні, проте досяжні цілі для своєї роботи.
6. Зворотний зв'язок про досягнення: зворотний зв'язок про досягнення може підвищити ефективність, надаючи інформацію про прогрес працівника та напрямки для розвитку. Дослідження (Kluger & DeNisi, 1996) свідчить, що зворотний зв'язок може підвищити самоефективність, спрямовуючи увагу на вимоги до завдань та сприяючи саморегуляції. Крім того, якісний зворотній зв'язок сприяє агентності мислення, яка, в свою чергу, підвищує показник надії. ІТ-компанії повинні надавати регулярний, конструктивний зворотний зв'язок працівникам про їхні досягнення.
7. Соціальне моделювання: соціальне моделювання, або спостереження за тим, як інші успішно виконують завдання, може підвищити самоефективність, надаючи відповідний навчальний досвід. І демонструючи, що завдання є досяжними. ІТ-компанії можуть сприяти соціальному моделюванню, наприклад, надаючи можливості для працівників спостерігати та вчитися від успішних колег.
8. Розвиток соціальних зв'язків: соціальні зв'язки можуть підвищити резильєнтність і надію, надаючи соціальну підтримку та відчуття

приналежності. Дослідження (Helliwell & Putnam, 2004) вказує, що соціальні зв'язки можуть підвищити благополуччя та резильєнтність. ІТ-компанії повинні розвивати соціальні зв'язки між працівниками, наприклад, сприяючи командоутворюючій діяльності та надаючи можливості для соціальної взаємодії.

9. Сприяння фізичному здоров'ю: фізичне здоров'я тісно пов'язане з резильєнтністю. Регулярна фізична активність, достатній сон та здорова дієта можуть підвищити резильєнтність, поліпшуючи фізичне здоров'я та зменшуючи стрес. Дослідження (Gerber et al.,2013) свідчить, що фізична активність може підвищити стійкість, поліпшуючи настрій та зменшуючи тривогу. ІТ-компанії повинні сприяти фізичному здоров'ю працівників, наприклад, надаючи можливості для фізичної активності, сприяючи здоровому харчуванню та заохочуючи регулярні перерви.
10. Підтримка у сфері психічного здоров'я: підтримка психічного здоров'я може підвищити резильєнтність, допомагаючи працівникам справлятися зі стресом та проблемами психічного здоров'я. Дослідження (Jouse et al.,v2016) свідчить, що втручання на робочому місці у сфері психічного здоров'я можуть підвищити стійкість та зменшити робочий стрес. ІТ-компанії повинні надавати підтримку у сфері психічного здоров'я, наприклад, надаючи послуги консультування та сприяючи освіті з питань психічного здоров'я.

Висновки до розділу 3

У розділі надано розширену характеристику вибірки із вказанням соціо-демографічних показників і показано, що за розподілом по напрямках роботи і рівню займаних посад вибірка дещо відрізняється, але в цілому відповідає подібному розподілу в цілому в ІТ компаніях України, описаному в пункті 1.4.1 Розділу 1.

Показано, що результати опитування за обраними методиками мають високі показники узгодженості даних альфа Кронбаха та омега МакДональда, що свідчить про надійність проведеного дослідження.

Проведено аналіз зв'язку психологічних чинників, а саме: факторів «Великої п'ятірки», психологічного капіталу та його окремих складових з кар'єрним зростанням, а також іншими характеристиками вибірки. За результатами аналізу:

1. Підтверджено гіпотезу про те, що працівники ІТ-компаній України, що обіймають вищі посади, мають вищі показники психологічного капіталу та його окремих складових – самоефективності, резильєнтності і надії, а також вищі показники відкритості новому досвіду.
2. Обґрунтовано, що висновок гіпотези може бути поширений на всю спільноту працівників ІТ-компаній України.
3. Показано, що різниця між середніми значеннями досліджуваних показників тим більша між групами, чим вищі посади вони включають.

Проведено аналіз кореляційних зв'язків досліджуваних величин: факторів «Великої п'ятірки», психологічного капіталу та його окремих складових, між собою та з характеристиками учасників дослідження. Встановлено, що:

1. Рівень займаної посади має позитивну кореляцію середньої сили із загальним показником психологічного капіталу, так само як із

показниками надії, самоефективності та резильєнтності, показник оптимізму не виявив статистично значимого зв'язку ані з рівнем посади, ані зі стажем, ні з віком.

2. Рівень займаної посади має позитивну кореляцію середньої сили із показником відкритості новому досвіду, проте не з іншими факторами «Великої п'ятірки».
3. Тривалість стажу в професії і вік виявляють позитивну кореляцію середньої сили з показниками психологічного капіталу, надії, самоефективності та резильєнтності, якщо не брати в розрахунок рівень займаної посади, проте багатофакторний аналіз виявляє, що розглядаючи рівень займаної посади, впливом стажу і віку на психологічний капіталу можна знехтувати.
4. Вплив психологічного капіталу на кар'єрне зростання не відрізняється для жінок і чоловіків. Відмінності у впливі на кар'єрне зростання в залежності від напрямку роботи в ІТ не мають системного характеру і ймовірніше є результатом меншої кількості учасників в певних напрямках роботи.
5. Швидкість кар'єрного росту, тобто співвідношення рівня займаної посади до стажу в професії не виявляє статистично значимого зв'язку з показником психологічного капіталу або з його складовими.
6. Запропоновано практичні рекомендації для застосування в ІТ-компаніях України з метою поліпшення показників, що позитивно впливають на кар'єрний розвиток працівників.

ВИСНОВКИ

Зміна століть ознаменувалась в психологічній науці зміною парадигми від погляду на психологію, як на інструмент вирішення проблем і виправленням вад у людей, що зіштовхнулись із труднощами, до погляду на психологію, як на інструмент покращення якості життя і підвищення продуктивності людей, що прагнуть реалізувати весь потенціл своїх можливостей. Окремий застосунок нова парадигма знайшла у психології працевлаштування та організаційній психології, де конструкти позитивної психології – надія, самоефективність, резильєнтність, оптимізм, сформували інтегральний показник психологічного капіталу. Дана робота присвячена пошуку зв'язку особистих рис та психологічного капіталу із кар'єрним зростанням серед працівників ІТ компаній України.

1. В ході роботи ми провели аналіз теоретичних джерел, що описують п'ятифакторну модель особистості, конструкт психологічного капіталу, та окремих його складових, прослідкували історичний розвиток та еволюційний шлях наукових поглядів на них. Також ми провели теоретичний аналіз понять кар'єри та кар'єрного зростання в рамках психології, розглянули теорії кар'єрного зростання і встановили, що кар'єрний розвиток, з точки зору психології є однією з форм реалізації власного потенціалу, до якої прагне людина. Окрім того, ми проаналізували соціо-демографічні та психологічні особливості працівників ІТ-компаній України, і однією з таких особливостей визначили більш виражене прагнення до професійного розвитку та кар'єрного зростання.

2. Для проведення дослідження ми обрали методи, що дозволяють виміряти показники факторів «Великої п'ятірки», величину показнику психологічного капіталу, а також двох із чотирьох його складових –

самоефективності та резильєнтності. Ми обґрунтували застосовність обраних методик і відповідність цілям дослідження.

В ході дослідження за допомогою інструменту Google Forms ми опитали групу учасників – працівників ІТ компаній України, за опитувальниками обраних методик та питаннями, що стосуються соціо-демографічних показників та показників величини, швидкості та напрямку кар'єрного зростання. Описові характеристики групи учасників дослідження надано в роботі. Отримані результати дослідження були проаналізовані за допомогою математичних методів статистичного узагальнення, перевірки узгодженості даних та надійності результатів, дисперсійного аналізу за критерієм Велча, а також регресійного кореляційного аналізу.

За результатами аналізу встановлено, що серед факторів «Великої п'ятірки» з кар'єрним зростанням має кореляцію середньої сили ($R = .328$, $p < 0.001$) лише показник відкритості новому досвіду, в той час як інші фактори «Великої п'ятірки» на кар'єрне зростання не впливають.

3. За результатами аналізу також підтверджено гіпотезу про те, що зв'язок між показником психологічного капіталу та кар'єрним зростанням працівників ІТ компаній України існує і обґрунтовано, що висновки на підставі аналізу обраної групи учасників дослідження може бути поширено на всю спільноту працівників ІТ компаній України.

Також, ґрунтуючись на відповідях учасників опитування, показано, що, рівень займаної посади має позитивну кореляцію середньої сили із загальним показником психологічного капіталу ($R=.377$, $p<.001$), і з окремими його складовими: показниками надії ($R=.446$, $p<.001$), самоефективності ($R=.296$, $p=0.003$), та резильєнтності ($R=.426$, $<.001$). Проте показник оптимізму не виявив статистично значимого зв'язку ані з рівнем посади ($R=0.067$, $p=0.51$), ані зі стажем ($R=0.06$, $p= 0.559$), ні з віком ($R=0$, $p=0.997$). Тривалість стажу в

професії і вік виявляють позитивну кореляцію середньої сили з показниками психологічного капіталу, надії, самоефективності та резильєнтності, хоча ця кореляція слабша порівняно із рівнем займаної посади і, як було обґрунтовано, не має самостійної природи, а є лише наслідком зв'язку цих показників із рівнем займаної посади. Швидкість кар'єрного росту, тобто співвідношення рівня займаної посади до стажу в професії не виявляє статистично значимого зв'язку з показником психологічного капіталу ($R=0.045$, $p=0.659$) або з його складовими.

4. За результатами дослідження можна дійти висновку, що позитивний психологічний капітал насправді має зв'язок із кар'єрним зростанням працівників ІТ-компаній України. Якщо зростання психологічного капіталу із стажем у професії (і, закономірно, з віком) може бути пояснене накопиченням досвіду і зростанням впевненості у власних професійних спроможностях, то позитивна кореляція психологічного капіталу із кар'єрним зростанням має більшу величину, і може розцінюватись як самостійний психологічний чинник, що сприяє кар'єрному зростанню додатково до професійного досвіду. Проте виявлено, що різні складові психологічного капіталу мають різну вагу у кар'єрному зростанні, а одна зі складових – оптимізм, не виявляє статистично значимого зв'язку із кар'єрним зростанням.

Розглянуто питання, чи можна включити складові психологічного капіталу та окремі фактори «Великої п'ятірки» до спільної моделі впливу психологічних чинників на кар'єрне зростання працівників ІТ-компаній України. Виявлено, що самоефективність, резильєнтність та надія з одного боку, та відкритість новому досвіду хоча і в подібній мірі впливають на кар'єрне зростання, є двома незалежними наборами психологічних чинників кар'єрного зростання.

Питанням для наступних досліджень є те, чи оптимізм насправді не є психологічним чинником кар'єрного зростання для працівників ІТ-компаній України всупереч теоретичній моделі психологічного капіталу через особливості роботи в таких компаніях, чи методика виміру оптимізму має бути покращена і відображати цей показник більш точно.

Іншим питанням для наступних досліджень може стати пошук психологічних чинників кар'єрного успіху, як більш широкого конструкту, що включає не лише кар'єрне зростання, як один із зовнішніх вимірів, але і внутрішні виміри кар'єрного успіху, такі як задоволеність результатом роботи, відчуття осмисленості і наповненості від виконуваної роботи, та усвідомлення цінності такої роботи.

Література

1. Боснюк В.Ф. Математичні методи в психології: курс лекцій. Мультимедійне навчальне видання – Х.: НУЦЗУ, 2020. – 141 с.
2. Галецька І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації // Вісник Львівського університету. Сер. "Філософські науки". 2003. Вип. 5. – С. 433–442.
3. Задорожнюк Н. О. Мотивація персоналу в ІТ-сфері / Н. О. Задорожнюк, С. О. Алексеєнко, К. О. Жанько // Причорноморські економічні студії. - 2018. - Вип. 35(1). - С. 66-70. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35\(1\)__14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35(1)__14).
4. Коваленко, А., & Рик, Г. (2020). Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія, 2(12), 26–33. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5)
5. Олефір В. О., Боснюк В. Ф. Адаптація шкали психологічного капіталу (ПсиКап-12С). Інсайт: психологічні виміри суспільства. 2023. № 9. С. 50–71. <https://doi.org/10.32999/KSU2663-970X/2023-9-4>
6. Олефір В.О., Боснюк В.Ф. Медіаторна роль психологічного капіталу у взаємозв'язку між сприйняттям стресу особистістю та задоволеністю життям. Науковий вісник ХДУ. Серія «Психологічні науки». Випуск 2. Херсон: Гельветика, 2021. С. 38-49. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-2-5>
7. Трофімов, А. Ю. (2015). Психологічний капітал як особистісний ресурс організації. Матеріали Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні). Т. 2. (с. 125-126). НАПН України,

- Інститут психології імені Г. С. Костюка. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство».
8. Чайка, Р. (2024). Взаємозв'язок об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху та їх характеристик: комплексний аналіз в українському ІТ-секторі. *ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ*, 31(1), 124-135.
 9. Школіна Н. В. Адаптація та валідація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт / Н. В. Школіна, І. І. Шаповал, І. В. Орлова, І. О. Кедик, М. А. Станіславчук // *Український ревматологічний журнал*. - 2020. - № 2. - С. 66-72. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Urj_2020_2_11.
 10. Avey J. B., Reichard R. J., Luthans F. & Mhatre K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 22. № 2, 127–152
 11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
 12. Baluku, M.M., Mugabi, E.N., Nansamba, J. et al. Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: the Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability. *Int J Appl Posit Psychol* 6, 55–80 (2021). <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
 13. Bandura, Albert (19-97). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman. ISBN 978-0-7167-2850-4
 14. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.

15. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
16. Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
17. Bernardo, Allan & Sit, Ho. (2020). *Hope Interventions for Students: Integrating Cultural Perspectives*.
18. Bonniga, Ravinder and Saraswathi, Dr. A.B., Literature Review Of Cronbach alpha coefficient And McDonald's Omega Coefficient (2020). *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, Volume 07, Issue 06, 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4443362>
19. Bui, Hong. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*. 42. 21-30. 10.1177/0306307016687990.
20. Campbell-Sills L, Stein MB. Psychometric analysis and refinement of the Connor-davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *J Trauma Stress*. 2007 Dec;20(6):1019-28. doi: 10.1002/jts.20271. PMID: 18157881.
21. Carrillo A, Rubio-Aparicio M, Molinari G, Enrique Á, Sánchez-Meca J, Baños RM. Effects of the Best Possible Self intervention: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*. 2019 Sep 23;14(9)
22. Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual review of psychology*, 56, 453-484.
23. Cattell, R. B. (1946). *Description and measurement of personality*. World Book Co.

24. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). The NEO Personality Inventory manual. Psychological Assessment Resources.
25. Costa, Paul & McCrae, R.R.. (1999). A five-factor theory of personality. The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives. 2. 51-87.
26. De Vaus, D. (2002) Surveys in Social Research. 5th Edition, Routledge, London.
27. Delacre, M., Leys, C., Mora, Y. L., & Lakens, D. (2019). Taking parametric assumptions seriously: Arguments for the use of Welch's F-test instead of the classical F-test in one-way ANOVA. *International Review of Social Psychology*, 32(1), Article 13. <https://doi.org/10.5334/irsp.198>
28. Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42-52.
29. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
30. Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5 or 3? — Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12(8), 773-790.
31. Forman, Norbert & Avornicului, Mihály & Szabó, László. (2023). Unlocking Success in IT: A Systematic Exploration of Soft and Hard Skills and Their Collaborative Dynamics across Information Technology Roles. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*. 7. 246-252. [10.59287/ijanser.708](https://doi.org/10.59287/ijanser.708).
32. Fox, J. and Weisberg, S. (2019) *An R Companion to Applied Regression*, Third Edition, Sage.
33. Gerber, M., Brand, S., Herrmann, C., Colledge, F., Holsboer-Trachsler, E., & Pühse, U. (2013). Increased objectively assessed vigorous-intensity exercise is

- associated with reduced stress, increased mental health and good objective and subjective sleep in young adults. *Physiology & Behavior*, 135, 17-24.
34. Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
35. Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Frazier, L., & Snow, D. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital and performance. *Journal of Leadership and Organization Studies*. Vol. 15, 353–357
36. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B., Jr. (2003). Ten-Item Personality Inventory (TIPI) [Database record]. APA PsycTests.
37. Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates. (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
38. Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2009). Agreeableness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (p. 46–61). The Guiliford Press.
39. Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449)
40. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
41. Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
42. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
43. <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/>

44. Jhangiani, R.S., Chiang, I.A., Cuttler, C., & Leighton, D.C. (2019). Research Methods in Psychology: 4th edition, chapter 20. Reliability and Validity of Measurement
45. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 114–158). The Guiliford Press.
46. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 114–158). The Guiliford Press.
47. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 114–158). The Guiliford Press.
48. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 114–158). The Guiliford Press.
49. Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
50. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.

51. Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
52. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
53. Jung, C. G. (1971). *Psychological types* (Collected works of C. G. Jung, volume 6). Princeton, NJ: Princeton University Press.
54. King, L. A. (2001). The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 798–807.
55. Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
56. Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
57. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press Oxford; Oxford, UK: 2007.
58. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
59. Malle, B. F., & Ickes, W. (2000). Fritz Heider: Philosopher and Psychologist. In G. A. Kimble & M. Wertheimer (Eds.), *Portraits of Pioneers in Psychology* (Vol. 4, pp. 195-214). Washington, DC: American Psychological Association.
60. Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.
61. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.

62. Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11–22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
63. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
64. Ormel J, Jeronimus BF, Kotov R, Riese H, Bos EH, Hankin B, Rosmalen JGM, Oldehinkel AJ. Neuroticism and common mental disorders: meaning and utility of a complex relationship. *Clin Psychol Rev*. 2013 Jul;33(5):686-697.
65. Pyrkosz-Pacyna J, Dukala K, Kosakowska-Berezecka N. Perception of work in the IT sector among men and women-A comparison between IT students and IT professionals. *Front Psychol*. 2022 Sep 9;13:944377. doi: 10.3389/fpsyg.2022.944377.
66. R. Moquin and C. K. Riemenschneider, "IT Professionals and Their Psychological Contract in the IT Profession," 2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences, Waikoloa, HI, USA, 2014, pp. 3970-3979, doi: 10.1109/HICSS.2014.492.
67. Reivich, K., Seligman, M. E., & McBride, S. (2011). Master resilience training in the US Army. *American Psychologist*, 66(1), 25-34.
68. Revelle, W. R. (2017). *psych: Procedures for Personality and Psychological Research*. Software
69. Rothmann, Sebastiaan & Coetzer, Elize. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *South African Journal of Industrial Psychology*. 29. 68-74. 10.4102/sajip.v29i1.88.
70. Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We need a hero! Toward a validation of the HEalthy and Resilient Organization (HERO) Model.

- Group & Organization Management, 37(6), 785–822.
<https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- 71.Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General Self-Efficacy Scale (GSE) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t00393-000>
- 72.Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21.
- 73.Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Vintage Books.
- 74.Seligman, Martin E. P.; Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). "Positive Psychology: An Introduction". *American Psychologist*. 55 (1): 5–14. doi:10.1037/0003-066x.55.1.5.
- 75.Smith, S. M. (2002). Using the social cognitive model to explain vocational interest in information technology. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 20(1), 1-9.
- 76.Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- 77.Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- 78.Spurk, D., Meinecke, A. L., Kauffeld, S., & Volmer, J. (2015). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 623-637.
- 79.Super D. E., (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 16, 282-298

80. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
81. Sutin, A., Costa, P., Miech, R., Eaton, W., Pers, J. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations, *23* (2), 71-84.
82. Wang D, Liu X, Deng H. The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Front Psychol.* 2022 Nov 30;13:1023994. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1023994. PMID: 36533045; PMCID: PMC9749854.
83. Werner, E.E. Vulnerable but invincible: High risk children from birth to adulthood. *European Child & Adolescent Psychiatry* 5 (Suppl 1), 47–51 (1996). <https://doi.org/10.1007/BF00538544>
84. Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66.
85. Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
86. Woodend, Jon (2019) The theory of work adjustment: seeking and maintaining satisfaction and satisfactoriness. In: Arthur, Nancy, Neault, Roberta, and McMahon, Mary, (eds.) *Career Theories and Models at Work: ideas for practice*. CERIC, Toronto, ON, Canada, pp. 453-462.