

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗИНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА психологічного консультування і психотерапії
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Психологічні особливості мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час
воєнного стану

Студентки 4 курсу групи ЗПС-41 першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми «Психологія» за
спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ
Волошиної Єви Олександрівни
(прізвище та ініціали)

Керівник: кандидат медичних наук, доцент кафедри
психологічного консультування і психотерапії Федосєєв
Віталій Альфредович
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ФАХІВЦІВ ІТ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.....	5
1.1 Теоретичні аспекти мотивації. Сутність мотивації, підходи до її дослідження.....	5
1.2 Підходи до вивчення мотивації.....	5
1.3 Особливості мотивації в ІТ-галузі під час воєнного стану.....	5
1.4 Роль мотивації у підтриманні ефективності роботи та стратегії її підвищення.....	5
Висновки до першого розділу.....	10
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ У ФАХІВЦІВ ІТ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.....	15
2.1. Опис методологій дослідження	15
2.2. Інтерпретація результатів.....	21
2.2.1. Частотний розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних.....	21
2.2.2. Частотний розподіл рівнів мотивації до успіху серед досліджуваних.....	23
2.2.3. Частотний розподіл факторів мотивації серед досліджуваних	25
2.2.4. Порівняльний аналіз мотиваційних чинників досліджуваних	27
2.2.5. Порівняльний аналіз показників мотивації до успіху досліджуваних.....	28
2.2.6. Порівняльний аналіз показників мотивації до уникнення невдач досліджуваних	29
Висновки до другого розділу	30
ВИСНОВКИ.....	31
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	32
Анотація	35

ВСТУП

Актуальність дослідження. У контексті сучасних геополітичних турбулентностей, особливо в Україні, де зростає загроза кібератак та інформаційної війни, фахівці з інформаційних технологій стають ключовими фігурами для забезпечення кібербезпеки та відновлення функціонування інфраструктури в умовах воєнного стану. Розуміння їхньої мотиваційної сфери стає критично важливим для забезпечення їхньої ефективності та відповідного реагування на екстремальні обставини.

Об'єкт: мотиваційна сфера.

Предмет: психологічні особливості мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час воєнного стану.

Мета. Виявити особливості мотивації фахівців з ІТ під час воєнного стану, ключові мотиви та фактори, що впливають на їхню роботу та психологічний стан.

Гіпотеза. У воєнний період фахівці ІТ виявляють зміни у мотиваційній сфері, зокрема в залежності від їх місця проживання під час воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати результати та вивчити зв'язок між різними типами спрямованості особистості та їх впливом на мотивацію та поведінку учасників за методикою Б. Басса.
2. Дослідити взаємозв'язок між мотивацією до успіху та уникнення невдач із різними показниками роботи та поведінки учасників за методикою Т. Елерса.
3. Визначити найважливіші гігієнічні та мотиваційні чинники для учасників двох груп.
4. Проаналізувати, як ці чинники пов'язані з продуктивністю, задоволенням роботою та загальною якістю життя учасників.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та розв'язання завдання використовувались загальнонаукові методи теоретичного рівня: аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичного надбання. Для емпіричної частини дослідження використовувались: методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса; Методика Т. Елерса: діагностика особистості на мотивацію до успіху та уникнення невдач; мотиваційний тест Герцберга. Також будуть використані методи математичної статистики: описові статистики та Т-критерій Стьюдента.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь молоді айті-спеціалісти віком від 20 до 30 років, які представлені двома групами – фахівці, які знаходяться в Україні та ті, хто знаходяться за кордоном.

Практична значущість. Дослідження психологічних особливостей мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час воєнного стану може сприяти розробці адаптивних стратегій підтримки працівників, оптимізації робочого середовища, забезпеченню підтримки та ресурсів, підвищенню ефективності управління персоналом та конкурентоспроможності компаній.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ФАХІВЦІВ ІТ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Теоретичні аспекти мотивації. Її сутність і структура.

Сутність мотивації полягає в активізації внутрішнього стану людини, який підштовхує її до досягнення певної мети або задоволення певної потреби. Це внутрішнє підштовхування може бути спровоковане різними чинниками, такими як бажання, інтереси, потреби, цілі, очікування та відчуття досягнення. Мотивація може бути різноманітною і залежить від індивідуальних особливостей, соціального середовища, культурних чинників та інших внутрішніх і зовнішніх факторів [1].

Структура мотивації складається з декількох ключових компонентів:

1. *Потреби.* Основні біологічні, соціальні та психологічні потреби, які визначають напрямок мотивації. Це можуть бути потреби в безпеці, любові, визнанні, самовираженні та інші.

2. *Цілі.* Мета або результати, які людина прагне досягти. Цілі можуть бути конкретними або абстрактними, короткостроковими або довгостроковими, особистими або професійними.

3. *Очікування.* Віра в те, що певні дії призведуть до досягнення цілей. Це може включати переконання в своїй здатності досягти успіху та уявлення про можливі наслідки дій.

4. *Стратегії.* Плани та методи, які людина використовує для досягнення своїх цілей. Це може включати планування, прийняття рішень, управління часом та ресурсами.

5. *Мотиваційні фактори.* Зовнішні або внутрішні стимули, які активують або підтримують мотивацію. Це можуть бути нагороди, визнання, конкуренція, інтерес до діяльності, індивідуальні цінності та інші.

6. *Емоції.* Почуття, які виникають в результаті досягнення або невдачі у досягненні цілей, що можуть впливати на мотивацію та вчинки [2,3].

1.2. Підходи до вивчення мотивації

Загальний підхід до дослідження мотивації охоплює різноманітні теоретичні та методологічні аспекти, які визначають різні напрямки та підходи в психологічному дослідженні. Розглянемо 5 основних підходів до вивчення мотивації:

1. Біхевіористичний підхід: зосереджений на зовнішніх спостереженнях та міркуваннях, і вважає, що поведінка формується через взаємодію між стимулами (зовнішніми факторами) та відповідями (поведінкою) на ці стимули.

Основні характеристики біхевіористичного підходу до вивчення мотивації включають:

1. Зовнішні спостереження: Біхевіористи вважають, що мотивація може бути виміряна через спостереження за зовнішньою поведінкою людини. Вони стверджують, що мотивація проявляється у вчинках та реакціях, які можна спостерігати та виміряти.

2. Умовні реакції: Біхевіористи вважають, що поведінка людини може бути умовленою, тобто залежить від зв'язку між стимулами і відповідями. Наприклад, умовлюванням може бути асоціація між певним стимулом (наприклад, звук дзвінка) і певною відповіддю (наприклад, реакція на дзвінок).

3. Експериментальний підхід: Біхевіористичні дослідження часто базуються на експериментах, де вивчаються реакції людей на різні стимули та умови. Це дозволяє дослідникам встановити причинно-наслідкові зв'язки між стимулами та поведінкою.

4. Спостереження за навчанням: Біхевіористи також вивчають мотивацію через аналіз навчального процесу та умовлення. Вони досліджують, як люди вчаться і які стимули підтримують або пригнічують навчання.

5. Стратегії мотивації: Біхевіористи використовують різні стратегії для зміцнення або пригнічення певних видів поведінки. Наприклад, позитивне підкріплення (нагорода) може зміцнити бажану поведінку, тоді як від'ємне підкріплення (кара) може пригнічити небажану поведінку.

Цей підхід до вивчення мотивації допомагає зрозуміти, які зовнішні фактори стимулюють або пригнічують певну поведінку та реакції людини [4].

2. Психодинамічний підхід до дослідження мотивації ґрунтується на теорії Зигмунда Фрейда та його послідовників. Цей підхід вважає, що багато з мотивів людської поведінки знаходяться поза свідомістю і походять із внутрішніх психологічних процесів.

Ключові аспекти психодинамічного підходу до мотивації:

1. Свідоме та підсвідоме: Психодинаміка вважає, що багато з мотивів, що визначають поведінку, перебувають поза свідомістю людини, в підсвідомому рівні. Ці приховані мотиви можуть бути розкриті через аналіз сновидінь, фрейдівський вільний асоціативний метод і психоаналітичні сесії.

2. Психосексуальний розвиток: Фрейд і його послідовники підкреслювали важливість сексуальної енергії (лібідо) як мотиву для поведінки. За їхньою теорією, розвиток особистості залежить від подолання психосексуальних стадій від дитинства до дорослості.

3. Внутрішні конфлікти: Психодинамічний підхід розглядає мотивацію як результат внутрішніх конфліктів між різними частинами психіки. Наприклад, боротьба між свідомим і несвідомим, між ід, его та супер-его, може впливати на мотивовану поведінку.

4. Об'єктна теорія: У психодинаміці акцентується на тому, як особистісні характеристики, які виникають у дитинстві через взаємодію з батьками та іншими важливими особами, впливають на мотивацію у подальшому житті.

5. Психоаналітичні техніки: Психодинамічні терапевти використовують різні методи аналізу, такі як асоціативна мітла, трансферт і розкладка сновидінь, для розкриття підсвідомих мотивів та вирішення психічних конфліктів.

Цей підхід дозволяє отримати глибше розуміння складних психічних процесів, що лежать в основі мотивації, а також використовується у психотерапії для розв'язання внутрішніх конфліктів і покращення психічного благополуччя [5].

3. Гуманістичний підхід до дослідження мотивації акцентує увагу на позитивних аспектах людського досвіду та віри в потенціал самореалізації та самовдосконалення. Основні характеристики цього підходу включають:

1. Цілісність та активність особистості: Гуманістичний підхід вважає, що людина є цілісною та активною істотою, здатною до самовиявлення та самореалізації. Мотивація в цьому контексті виражає прагнення до вищих цілей, особистісного розвитку та самовдосконалення.

2. Самореалізація: Одним із основних мотивів за гуманістичною парадигмою є потреба в самореалізації - розвитку власного потенціалу та досягнення внутрішньої гармонії. Людина мотивована самовдосконаленням, творчістю та розвитком власного "Я".

3. Емпатія та підтримка: Гуманістичний підхід підкреслює важливість емпатії та підтримки в мотиваційному процесі. Людина має відчуття цінності та бажання розвиватися, коли вона оточена позитивними стимулами та підтримкою оточуючих.

4. Самовизначеність: Центральною концепцією гуманістичної мотивації є самовизначеність - можливість вибирати власний шлях розвитку та самореалізації. Людина має право на свободу вибору та відповідальність за власне життя.

5. Методи активного слухання та розвитку: У гуманістичній терапії та консультуванні використовуються методи активного слухання (наприклад, рефлексивне слухання Карла Роджерса), які сприяють розкриттю внутрішніх мотивацій та потреб особистості.

Гуманістичний підхід до дослідження мотивації зосереджений на позитивних аспектах людського досвіду та розвитку особистості. Він сприяє глибокому розумінню внутрішніх мотивів та прагненням людини до самореалізації та особистісного розвитку.

4. Когнітивний підхід до дослідження мотивації спрямований на вивчення того, як індивіди сприймають, інтерпретують та обробляють інформацію в мотиваційних ситуаціях. Основні характеристики цього підходу включають:

1. Пізнавальні мотиви: Когнітивний підхід вважає, що мотивація виникає з інтерпретації ситуацій та цілей, а також з оцінки того, як ці цілі впливають на індивіда. Це означає, що мотиви не завжди очевидні і можуть бути результатом складних когнітивних процесів [6].

2. Мотиваційні вірування: Один із ключових аспектів когнітивного підходу - це розуміння мотиваційних вірувань, тобто переконань, які впливають на сприйняття та оцінку ситуацій. Індивід має тенденцію віддавати перевагу тим діям, які він вважає сприятливими для досягнення своїх цілей.

3. Ціннісні орієнтації: Когнітивний підхід досліджує вплив цінностей та переконань на мотиваційні процеси. Люди часто вчиняють згідно зі своїми цінностями та переконаннями, що впливає на їхні мотиви та дії.

4. Цілеспрямованість: Когнітивний підхід підкреслює важливість цілей в мотиваційному процесі. Індивіди здійснюють дії, спрямовані на досягнення конкретних цілей, які вони вважають важливими та значущими.

5. Перерозподіл ресурсів: Когнітивний підхід досліджує те, як індивіди оцінюють рівень зусиль, необхідних для досягнення цілей, і приймають рішення щодо того, наскільки ціль є вартою зусиль.

Когнітивний підхід до дослідження мотивації допомагає зрозуміти те, як індивіди сприймають мотиваційні ситуації, інтерпретують свої цілі та переконання і відповідають на них. Він надає інсайти в когнітивні процеси, які визначають мотиваційну поведінку [7].

5. **Соціокультурний підхід** до дослідження мотивації зосереджується на вивченні того, як соціальні та культурні чинники впливають на формування та виявлення мотивації у людей. Основні аспекти цього підходу включають:

1. Культурні варіації мотивації: Соціокультурний підхід відзначає різноманітність мотиваційних систем у різних культурах. Різні соціокультурні контексти можуть впливати на те, як люди розуміють та переживають свої мотивації.

2. Соціальні норми та цінності: Цей підхід досліджує, як соціальні норми, очікування та цінності впливають на мотиваційні процеси. Люди можуть відчувати мотивацію до певних дій або цілей, оскільки вони відповідають соціальним очікуванням або цінностям їхньої культури.

3. Соціальна ідентичність: Соціокультурний підхід досліджує, як соціальна ідентичність формує мотиваційні процеси. Індивіди можуть відчувати мотивацію до

дій або цілей, які сприяють їхній соціальній ідентичності або сприймаються ними як важливі для їхньої групи чи спільноти.

4. Взаємодія з оточуючим середовищем: Соціокультурний підхід вивчає, як взаємодія з різними аспектами соціального середовища, такими як сім'я, друзі, робочі колективи та медіа, впливає на мотиваційні процеси. Ці соціальні фактори можуть впливати на формування цілей, очікувань та мотиваційних стратегій.

5. Колективні мотиваційні процеси: Соціокультурний підхід досліджує, як колективні мотиваційні процеси впливають на індивідуальну мотивацію. Індивіди можуть бути мотивовані тими цілями чи діями, які сприяють відчуттю приналежності до групи чи спільноти.

Цей підхід допомагає розуміти, як соціальні та культурні чинники впливають на мотиваційні процеси та як ці процеси можуть відрізнятися в різних культурних контекстах [8].

1.3 Особливості мотивації в ІТ-галузі під час воєнного стану

Фахівці в галузі інформаційних технологій (ІТ) працюють у швидкозмінному та динамічному середовищі. ІТ-галузь постійно розвивається, тому фахівці повинні постійно оновлювати свої знання та навички, щоб відповідати вимогам ринку. У ІТ-індустрії існує велика конкуренція, і фахівці повинні постійно підтримувати високий рівень професійної кваліфікації, щоб зберігати конкурентоспроможність. Фахівці ІТ повинні бути гнучкими та адаптивними до змін у вимогах та технологічних інновацій, швидко реагувати на нові виклики та можливості. Багато проектів у галузі ІТ виконуються командами. Фахівці повинні бути здатними ефективно співпрацювати з іншими членами команди, обмінюватися ідеями та вирішувати проблеми спільно [9].

У ІТ-галузі мотивація визначається різними факторами, які враховують специфіку роботи та потреби фахівців. Основні особливості мотивації включають:

Розвиток і зростання. Фахівці в ІТ цінують можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання. Інвестування в освіту та навчання, можливості

отримання нових навичок та відповідних стажувань є ключовими факторами мотивації.

Визнання та винагорода. Відчуття визнання за свою роботу та відповідна винагорода є важливими мотиваторами для фахівців ІТ. Це може включати не тільки фінансове винагородження, але й публічне визнання досягнень та успіхів.

Інновації та творчість. Фахівці ІТ цінують можливість працювати над новими інноваційними проектами та виявляти свою творчість у роботі. Заохочення до експериментів та реалізації нових ідей стимулює їхню мотивацію.

Робоче середовище. Сприятливе робоче середовище, де є можливість працювати з сучасними технологіями та інструментами, а також де враховуються потреби співробітників, також є важливим фактором мотивації в ІТ-галузі [10].

Вплив воєнного стану на мотивацію працівників ІТ-сфери може бути значним. Воєнний стан створює надзвичайні умови для працівників будь-якої галузі, включаючи ІТ. Зміни у політичному та соціальному середовищі, загроза безпеки та нестабільність можуть призвести до стресу серед працівників. Стрес може вплинути на їх мотивацію, зменшуючи продуктивність та збільшуючи ризик вигорання. Адаптація до умов військових конфліктів вимагає від працівників ІТ гнучкості, здатності швидко адаптуватися до нових умов та приймати рішення в умовах невизначеності.

Воєнний період може спричинити психологічний тиск на працівників, що працюють у сфері інформаційних технологій. Постійний страх за власну безпеку та безпеку близьких, постійний потік негативних новин із зони конфлікту можуть призвести до стресу, тривоги та депресії. Ці психологічні фактори можуть вплинути на мотивацію працівників, знижуючи їхню ефективність та зацікавленість у виконанні роботи. Важливою є підтримка та психологічна допомога для працівників, які працюють у воєнний період, для того щоб підтримувати їхню мотивацію та продуктивність [11].

1.4 Роль мотивації у підтриманні ефективності роботи та стратегії її підвищення

Роль мотивації у підтриманні ефективності роботи в сучасному світі є важливою і багатогранною. Особливо в умовах воєнного стану, коли сприятливість робочого середовища може бути порушена, мотивація стає ключовим чинником для забезпечення продуктивності та виконання поставлених завдань.

Зв'язок мотивації з ефективністю роботи виявляється на різних рівнях. Перш за все, мотивація визначає, яким чином працівники ставлять перед собою цілі та завдання. Коли у них є чітка мета або мети, які вони хочуть досягти, вони будуть більш наполегливо й цілеспрямовано працювати, оскільки ці мети стають для них важливими [12].

По-друге, мотивація впливає на енергію та напруженість, яку працівник вкладає в свою роботу. Коли людина має внутрішній стимул або зацікавленість у виконанні завдання, вона буде більш готовою і надихненою працювати, навіть у складних чи вимагаючих ситуаціях.

Крім того, мотивація змушує працівників шукати шляхи для досягнення своїх цілей. Вони можуть бути більш творчими та інноваційними у пошуках рішень, що можуть підвищити продуктивність або ефективність робочих процесів [13].

Нарешті, мотивація має великий вплив на загальний стан працівника. Якщо людина відчуває задоволення від своєї роботи або відчуває, що її робота має справжній сенс, то вона буде більш залученою та прив'язаною до своєї посади. Це може позитивно позначитися на її емоційному стані, мотивації та загальній впевненості, що впливає на її продуктивність та результативність.

У воєнний період, коли існує загроза кібератак та інших кіберзлочинів, мотивація працівників у галузі ІТ грає ще більш важливу роль. Висока мотивація дозволяє персоналу бути більш уважним, дбайливим та відповідальним у справах кібербезпеки. Це означає, що працівники ІТ будуть більш усвідомлені та пильні стосовно потенційних загроз для інформаційної безпеки та будуть активно докладати зусиль для захисту важливих даних та ресурсів.

Мотивація визначає успішність та продуктивність роботи в будь-який час, а в умовах воєнного стану вона стає ще більш критичною, особливо у контексті забезпечення кібербезпеки та захисту важливих інформаційних ресурсів [14].

Підвищення мотивації працівників під час воєнного стану може бути складним завданням, оскільки воно вимагає уваги до психологічного стану персоналу, їхніх потреб та емоційного благополуччя. Однак є деякі стратегії, які можна застосовувати, адаптуючи до конкретних умов та потреб працівників.

1. Збереження комунікації. Забезпечення прозорості та частої комунікації щодо ситуації та стратегій дій. Роз'ясніть причини і наслідки будь-яких змін або рішень, щоб підтримати відчуття розуміння та контролю [15].

2. Створення сприятливого робочого середовища. Забезпечення безпечних та зручних умов праці, де працівники можуть виконувати свої обов'язки без перешкод та стресу.

3. Підтримка та допомога. Надання підтримки та допомоги працівникам, які можуть бути психологічно вразливими під час воєнного стану. Це може включати консультування з психологом або доступ до психологічних підтримуючих послуг [18, 19].

4. Стимулювання ініціативи. Заохочення працівників вносити ідеї та пропозиції щодо поліпшення ситуації на сайті або управління ресурсами.

5. Пошук нових можливостей. Можливість для працівників навчання та розвитку, щоб вони могли зберігати відчуття прогресу та досягнень, навіть у складних умовах.

6. Створення гнучких графіків роботи. Можливість для працівників пристосувати свій графік роботи до змінених обставин або особистих потреб.

7. Заохочення та визнання: Встановлення системи заохочень та визнання досягнень працівників, щоб підтримати їхню мотивацію та відчуття значимості [20].

Висновки до першого розділу

У першому теоретичному розділі дипломної роботи було розглянуто основні аспекти психологічних особливостей мотиваційної сфери у фахівців ІТ-сфери під час воєнного стану.

Було надано визначення мотивації в умовах воєнного стану. Умови воєнного конфлікту впливають на мотивацію особистості, особливо у сфері інформаційних технологій. Зміна економічних, соціальних та політичних умов може впливати на мотиваційні фактори фахівців у цій галузі.

Розглянуто питання про вплив стресових ситуацій. Воєнний стан часто супроводжується стресом та неспокоєм, що може впливати на мотивацію працівників. Фахівці з інформаційних технологій можуть відчувати психологічний тиск через необхідність забезпечення безпеки та стійкості систем в умовах конфлікту.

Потреби і мотиви працівників. Розуміння потреб та мотивів фахівців є важливим аспектом управління персоналом під час воєнного стану. Деякі фахівці можуть відчувати потребу у безпеці та стабільності, тоді як інші можуть бути мотивовані суспільною відповідальністю та захистом національних інтересів.

Виділено питання важливості психологічної підтримки. Під час воєнного стану, особливо у секторі інформаційних технологій, важливо забезпечити психологічну підтримку працівників. Стрес та напруга можуть впливати на продуктивність та ефективність роботи, тому важливо розробляти програми психологічної допомоги та підтримки для працівників.

Отже, аналіз та вивчення літератури показав, що психологічні особливості мотивації у фахівців ІТ-сфери під час воєнного стану є складними та потребують уважного аналізу та підходів для збереження ефективності праці та психологічного благополуччя персоналу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ У ФАХІВЦІВ ІТ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

У даному розділі буде описано використані методики та психологічні інструменти, які сприяли досягненню найбільш інформативних результатів у дослідженні. Зокрема, буде розглянуто обґрунтованість вибору конкретних методів та їхню застосовність у даному контексті. Будуть представлені також статистичні дані, які вказують на популярність та розповсюдженість психологічного інструментарію у наукових статтях, монографіях та іншій літературі, що демонструє їхню достовірність та застосовність в дослідженні.

Далі, будуть розглянуті результати проведеного дослідження, їх аналіз та опис перспектив, які вони відкривають для подальшого розвитку теми. Звернемо увагу на те, які знання та висновки можна винести з отриманого досвіду та які можливості вони відкривають для майбутніх досліджень.

Завершиться розділ підбиттям підсумків щодо проведеної роботи. Висвітлиться загальний внесок дослідження у вивчення теми та можливі перспективи для подальших досліджень у цьому напрямі.

2.1 Опис методологій дослідження

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху т. Елерса.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху, розроблена Т. Елерсом, є інструментом, спрямованим на виявлення і вивчення мотиваційних характеристик особистості. Методика базується на ідеї, що успішність особистості в значній мірі залежить від її мотивації та наполегливості. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса – це опитувальник, який дозволяє оцінити два ключових аспекти мотивації: мотивацію до успіху та мотивацію до уникнення невдач. Методика розроблена на основі теорії мотивації досягнень Д. Макклелленда. Її використовують в різних галузях психології, зокрема в

дослідницькій діяльності, практичній психології та організаційній психології. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса користується широкою популярністю у науковому середовищі: а саме - понад 10 000 публікацій станом на 2024 рік. Методика набула значної популярності в науковій сфері. Це підтверджується великою кількістю публікацій, де використовується або згадується дана методика. Станом на 2024 рік, опубліковано понад 1000 наукових статей, де згадується даний інструмент, що свідчить про широке застосування методики в різних галузях досліджень. Цей значний інтерес науковців не є випадковим.

Популярність цього інструменту можна пояснити кількома факторами: універсальність - методика може використовуватися для вивчення мотивації до успіху людей з різних культур та соціальних груп, лише потрібні адаптації відповідною мовою. Також значущим фактором є надійність методики - дослідження показали, що методика дає надійні та стійкі результати. Простота використання: методика Т. Елерса відносно проста у використанні та інтерпретації. Наведемо деякі приклади того, як Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху, розроблена Т. Елерсом використовується в різних галузях досліджень. Психологія особистості може займатись вивченням зв'язку між мотивацією до успіху та рисами особистості, такими як екстраверсія, добросовісність, нейротизм, локус контролю та самооцінка. Соціальна психологія може досліджувати вплив соціального оточення та культурних норм на мотивацію до успіху. Організаційна психологія, або організаційний менеджмент може вивчати за допомогою даної методики мотивацію до успіху працівників та її вплив на продуктивність, задоволеність роботою та лояльність до компанії. Дослідження в галузі освіти щодо зв'язку між мотивацією до успіху та навчальною успішністю, вибором освітнього шляху та кар'єрними прагненнями також може бути реалізовано за допомогою методики Т. Елерса.

Зважаючи на широку сферу застосування та наукову обґрунтованість, дану методику вважаємо корисною і в контексті нашого дослідження. Вона дозволить визначити, які мотиваційні чинники є найбільш значущими, та як вони впливають на продуктивність та ефективність роботи ІТ-спеціалістів. Методика Елерса може бути корисною для дослідження психологічних особливостей мотиваційної сфери у

фахівців ІТ під час воєнного стану, адже вона дозволяє оцінити два ключових аспекти мотивації, проста у використанні та інтерпретації, а також використовувалась у дослідженнях інших груп людей, які переживали стресові ситуації.

Але важливо розуміти, що для повноцінного дослідження необхідно залучити більшу кількість методів та психологічних інструментів. Тож перейдемо до опису методик, які також можуть бути корисними в контексті дослідження мотиваційної сфери у фахівців ІТ в умовах воєнного стану.

Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса.

Розглянемо методику діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса. Дану методику можемо вважати комплементарною із вищезгадану, адже в купі вони дають більш інформативні результати. Дана методика також базується на дослідженнях Д. Мак-Клемава, з його робіт можна зробити висновок, що люди, яким притаманний високий рівень самозахисту, мають схильність проявляти підвищену обережність, щодо того, що стосується можливих негативних подій, вони також виявляють тенденцію частіше опинятися в неприємних ситуаціях, порівняно з тими, хто характеризується високою мотивацією до досягнень. Окрім цього, дослідження підтверджують, що особи, які відчувають страх перед можливими невдачами (високий рівень самозахисту), віддають перевагу або надмірно консервативному підходу, або, навпаки, великому ризику, де ймовірність невдачі не ставить під загрозу їхній соціальний статус.

Німецький вчений Ф. Буркард запевняв, що переважання захисної поведінки в установках щодо роботи, може залежати від трьох факторів. Згідно з його думкою, це – ступінь ризику, що передбачає особистість, базова чи основна мотивація, а також попередній досвід невдач на роботі. І також наводиться опис двох обставин, які можуть посилювати установки на захисний тип поведінки. А саме це наявність можливості досягнення бажаного результату без ризику та можливість нещасного випадку при ризикованій поведінці. З іншого боку, досягнення безпечного результату людиною, яка виявляє ризиковану поведінку, слабить установку на захист, або мотивацію уникнення невдачі.

Т. Елерс на базі вищезгаданих наробіток розробляв власні механізми дослідження мотиваційної сфери, і серед них він виділяв фактори внутрішньої мотивації, які поклав на матрицю типів внутрішньої мотивації працівника. Так, матриця включає результати з обох комплементарних методик і дозволяє використати тип працівника, яких Т. Елерс виділяв чотири. Але до детального розвитку даної методики ми повернемося трохи згодом, зараз перейдемо до опису статистик, які доведуть значущість методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса в науці, переважно в психології, але і не тільки.

Тож методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса – це інструмент, розроблений для виявлення та вивчення схильності до страху невдачі та його впливу на мотивацію, поведінку людини. Можна виокремити наступні переваги даної методики: в першу чергу, це звісно ж універсальність – цей інструмент може використовуватися для досліджень в різноманітних сферах та культурних осередках, тільки потребує адаптацій певною мовою. Методика користується значною популярністю у науковій сфері. Станом на сьогодні, згідно з даними Google Scholar, дана наукових статей, що на методика згадується більше ніж у 700 наукових джерелах, що свідчить про її значне використання в різних дослідженнях. Вона знайшла широке застосування у різних сферах, включаючи психологію особистості, організаційну психологію, соціальну психологію, галузь освіти та в умовах стресу. Ця методика дозволяє аналізувати мотивацію до уникнення невдач та її вплив на різні аспекти життя та діяльності особистості, від робочого середовища до соціальних відносин. Її універсальність, надійність та простота використання роблять її корисним інструментом для наукових досліджень та практичного застосування в психологічній практиці.

Конкретно для нашого дослідження, користь від застосування методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса полягає в тому, що, перш за все, ця методика дозволить виявити та проаналізувати рівень мотивації до уникнення невдач у цій специфічній групі фахівців під час кризових умов. Це дозволить зрозуміти, які мотиваційні чинники впливають на їхню робочу продуктивність, вибір стратегій та реакцію на стресові ситуації під час воєнного

конфлікту. Далі, методика Елерса може допомогти ідентифікувати особистісні особливості, які впливають на мотиваційну сферу фахівців ІТ в умовах воєнного стану. Це дозволить зрозуміти, які аспекти особистості можуть бути корисними або обмежуючими для роботи у цих надзвичайних умовах, та визначити можливості для підтримки та розвитку мотиваційних ресурсів цієї групи спеціалістів. Нарешті, результати застосування методики можуть служити основою для розробки програм психологічної підтримки та тренінгів з метою підвищення рівня мотивації та ефективності роботи фахівців ІТ в умовах воєнного стану. Це може сприяти не лише збереженню, а й підвищенню ефективності їхньої діяльності в умовах кризових ситуацій.

Також хочемо зазначити важливість поєднання використання методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса та методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса в дослідженні психологічних особливостей мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час воєнного стану для отримання комплексного та глибокого розуміння мотиваційних факторів, що впливають на цю групу спеціалістів у надзвичайних умовах. Сполучення цих методик дозволить з'ясувати, які мотиваційні чинники стимулюють фахівців ІТ до успіху та до уникнення невдач у контексті воєнного стану. Це допоможе зрозуміти, які цілі та завдання є найбільш важливими для них у таких умовах, а також які стратегії та підходи можуть бути найефективнішими для досягнення успіху та уникнення можливих ризиків.

Такий комплексний підхід дозволить не лише отримати повніше уявлення про мотиваційну сферу фахівців ІТ під час воєнного стану, але й надати цінні рекомендації щодо підтримки та розвитку їхніх мотиваційних ресурсів в умовах кризи. Такий підхід сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи фахівців ІТ, а й покращенню їхнього психологічного стану та здатності адаптуватися до стресових ситуацій.

Для ще більш інформативного результату, також було залучено тест за теорією Герцберга.

Тест за теорією Герцберга.

Теорія Герцберга, також відома як "двоїстість факторів", є однією з найвідоміших теорій мотивації в організаційній психології. Ця теорія стверджує, що на мотивацію працівників впливають відповідно два типи факторів. Мотиваційні фактори задоволення - пов'язані з змістом роботи та можливістю самовираження, сюди можна віднести такі речі, як досягнення, визнання, відповідальність, можливість зростання, цікаву та складну роботу. А також другий тип факторів – гігієнічні фактори, фактори незадоволення. Вони пов'язуються з умовами праці та зовнішніми факторами. До них належать такі речі: заробітна плата, умови праці, безпека, стабільність, відносини з колегами та керівництвом.

В академічному контексті теорія Герцберга ґрунтується на дослідженні, яке він провів у 1950-х роках. У цьому дослідженні Герцберг попросив групу інженерів та бухгалтерів описати фактори, які змушують їх відчувати себе задоволеними або незадоволеними роботою. Результати дослідження показали, що фактори, які змушували людей відчувати себе задоволеними, відрізнялися від факторів, які змушували їх відчувати себе незадоволеними. Теорія Герцберга є важливою для налагодження розуміння мотивації працівників, стверджуючи, що для стимулювання їхньої продуктивності організації повинні звертати увагу на фактори, що сприяють задоволенню, такі як можливості для самореалізації, визнання та особистого зростання. Водночас, необхідно також забезпечувати гігієнічні умови, такі як справедлива оплата праці та безпека на робочому місці, для того, щоб уникнути виникнення незадоволеності серед працівників.\

Теорія Герцберга була підтверджена численними дослідженнями. Наприклад, дослідження 1964 року, показало, що фактори задоволення були більш важливими для прогнозування задоволеності роботою, ніж фактори незадоволення. Теорія Герцберга є цінним інструментом для розуміння мотивації працівників. Вона показує, що для того, щоб мотивувати працівників, організації повинні зосередитися на факторах задоволення та забезпечувати гігієнічні фактори.

Використання тесту згідно з теорією Герцберга може бути дуже корисним для дослідження психологічних особливостей мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час

воєнного стану з кількох причин. Перше – це визначення ключових мотиваційних факторів: тест Герцберга дозволяє ідентифікувати основні фактори, які мотивують працівників. У контексті воєнного стану важливо з'ясувати, які саме аспекти роботи у сфері ІТ стимулюють фахівців, а також які фактори забезпечення (наприклад, безпека на робочому місці) мають найбільше значення в умовах невпевненості. Також важливим є розуміння реакції на стрес: воєнний стан може створювати додатковий стрес для працівників у сфері ІТ через нестабільність ситуації та підвищений тиск. Тест Герцберга допоможе визначити, як цей стрес впливає на їхню мотивацію та які фактори мотивації залишаються ключовими в таких умовах. Розуміння мотиваційних потреб фахівців ІТ в умовах воєнного стану дозволить керівництву розробити ефективніші стратегії управління персоналом. Наприклад, це може включати перегляд політики компанії щодо безпеки на роботі або надання додаткових стимулів для підтримки мотивації у стресових умовах. Результати тесту Герцберга також можуть допомогти оцінити ефективність заходів, спрямованих на підтримку персоналу у воєнний період. Вони дозволять зрозуміти, які саме заходи сприяють збереженню та підвищенню мотивації працівників у складних умовах.

Отже, використання тесту теорії Герцберга у дослідженні психологічних особливостей мотиваційної сфери у фахівців ІТ під час воєнного стану дозволить збагатити розуміння та підвищити ефективність управління персоналом у цих умовах. Це може бути важливим надбанням нашого дослідження.

2.2. Інтерпретація результатів

2.2.1. Частотний розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних

Для кращого розуміння розподілу мотивації до успіху серед двох груп, ми розрахували частоти для кожного рівня мотивації. Цей аналіз дозволяє порівняти, як різні рівні мотивації представлені у кожній з груп, і визначити можливі тенденції або відмінності. Наше дослідження має на меті виявити, чи є значущі відмінності у рівнях

мотивації між досліджуваними, що перебувають закордоном, та досліджуваних, що перебувають на території України, та які фактори можуть впливати на ці відмінності. Отримані частотні дані слугують базою для подальшого статистичного аналізу та допомагають сформулювати уявлення про розподіл мотиваційних рівнів у кожній групі. Частотний розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Частотний розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних, що перебувають закордоном та досліджуваних, що перебувають на території України

Група	Низький	Середній	Помірковано високий	Занадто високий
Ті, хто проживають закордоном	7	10	8	2
Ті, хто перебувають в Україні	4	11	5	6

У дослідженні ми розрахували частоти для кожного з рівнів мотивації до успіху, щоб порівняти дві групи учасників. Дані відображають розподіл рівнів мотивації у кожній групі, що дозволяє зробити попередні висновки щодо їхніх відмінностей та схожостей.

В порівнянні двох груп виявили деякі відмінності:

- Низький рівень мотивації зустрічається частіше у тих, хто перебуває закордоном (26%) в порівнянні з тими, хто перебуває в Україні (15%);
- Середній рівень мотивації є найбільш поширеним у обох групах, але частота цього рівня у другій групі є дещо вищою (42%) порівняно з першою групою (37%);
- У досліджуваних, що перебувають закордоном (53,3%) частота "помірковано високого" рівня мотивації є вищою, ніж у досліджуваних, що перебувають на території України (33,3%).
- Занадто високий рівень мотивації значно частіше зустрічається у другій групі (23%) порівняно з першою групою (7%).

Ці дані демонструють різноманіття у розподілі рівнів мотивації між двома групами. Щоб встановити, чи ці відмінності є статистично значущими, потрібно провести додатковий аналіз, використовуючи критерій хі-квадрат. Такий аналіз

допоможе визначити, чи є різниця в розподілі рівнів мотивації випадковою або ж вона вказує на певні закономірності. Результати тесту хі-квадрат наведені в таблиці 2.2:

Таблиця 2.2

Порівняння рівня мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних, що перебувають закордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні

	Значення	Ступені свободи	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	3,541	3	0,316

Значення асимптотичної значущості (р-значення) 0,316 значно перевищує стандартний рівень значущості 0,05. Це означає, що немає достатніх доказів для відхилення нульової гіпотези, яка стверджує, що розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач у двох групах не відрізняється значущим чином. Таким чином, можна зробити висновок, що рівні мотивації до уникнення невдач у групі тих, хто проживає закордоном, та тих, хто проживає в Україні не мають статистично значущих відмінностей.

2.2.2. Частотний розподіл рівнів мотивації до успіху серед досліджуваних

Наступним етапом нашого дослідження став частотний розподіл рівнів мотивації до успіху в двох групах. Рівні мотивації класифіковано як "Низький", "Середній", "Поміркований" та "Занадто високий". У таблиці № наведено частоти для кожної групи:

Таблиця 2.3

Частотний розподіл рівнів мотивації до успіху серед досліджуваних, що перебувають закордоном та досліджуваних, що перебувають на території України

Група	Низький	Середній	Помірковано високий	Занадто високий
Ті, хто проживають закордоном	1	11	8	7
Ті, хто перебувають в Україні	1	9	13	3

Ці дані ілюструють розподіл рівнів мотивації до успіху в обох групах. Різниця в кількості учасників із різними рівнями мотивації дозволяє зробити попередні висновки щодо подібностей та відмінностей між групами.

- Досліджувані, що перебувають за кордоном, мають більшу частоту "Занадто високого" рівня мотивації (25,9%), тоді як у досліджуваних, що перебувають в Україні вона значно нижча (11,1%).
- У досліджуваних, що перебувають в Україні значно вища частота "Поміркованого" рівня мотивації (48,1%), порівняно з досліджуваними, що перебувають за кордоном (29,6%).
- "Середній" рівень мотивації трохи більше представлений у досліджуваних, що перебувають за кордоном (40,7%), ніж у досліджуваних, що перебувають в Україні (33,3%).
- "Низький" рівень мотивації однаковий в обох групах (по 3,7%).

Для оцінки можливих відмінностей між групами використано критерій хі-квадрат Пірсона. Цей критерій дозволяє визначити, чи є статистично значущі відмінності в розподілі частот між групами. Результати критерію хі-квадрат наведено в таблиці 2.4:

Таблиця 2.4

Порівняння рівня мотивації до успіху серед досліджуваних, що перебувають за кордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні

	Значення	Ступені свободи	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	3,541	3	0,316

Значення асимптотичної значущості (р-значення) 0,316 вказує на відсутність статистично значущих відмінностей у розподілі рівнів мотивації до успіху між двома групами. Це означає, що різниця в розподілі частот між групами може бути випадковою і не вказує на реальні відмінності в мотивації до успіху. Це може свідчити про схожі фактори, що впливають на мотивацію до успіху в обох групах.

2.2.3. Частотний розподіл факторів мотивації серед досліджуваних

Мотивація відіграє ключову роль у визначенні поведінки людей, особливо в контексті професійного та особистого розвитку. Для того, щоб зрозуміти, які фактори мотивації є найбільш важливими для різних груп людей, ми провели аналіз частот факторів мотивації серед тих, хто перебуває за кордоном, і тих, хто залишився в Україні.

Цей аналіз має на меті визначити, які чинники є найвагомими для кожної групи, та виявити потенційні відмінності або схожості між ними. Дані частотного аналізу надають нам інформацію про те, які аспекти мотивації мають найбільший вплив на поведінку та рішення людей в обох групах.

Для цього дослідження було використано кілька категорій мотиваційних факторів, зокрема гігієнічні фактори (гф) та мотиваційні чинники (мч). Гігієнічні фактори охоплюють аспекти, які необхідні для базового задоволення, тоді як мотиваційні чинники стимулюють людей до досягнення успіху. Розглянемо розподіл факторів мотивації серед тих, хто перебуває за кордоном у таблиці 2.5:

Таблиця 2.5

Частотний розподіл факторів мотивації серед досліджуваних, що перебувають за кордоном та досліджуваних, що перебувають на території України

Група	Фінансові мотиви (гф)	Суспільне визнання(гф)	Відповідальність (мч)	Відносини з керівництвом (гф)	Кар'єрний ріст (мч)	Особистий успіх (мч)	Суть роботи (мч)	Колективна взаємодія (гф)
1	17	2	4	1	10	5	1	1
2	20	4	5	1	8	6	5	3

Порівняння розподілу частот факторів мотивації між двома групами вказує на кілька відмінностей і схожостей:

- **Фінансові мотиви** є найбільш поширеним фактором у обох групах, але в Україні цей фактор згадувався частіше (20 випадків проти 17 за кордоном).

- **Кар'єрний ріст** більш поширений серед тих, хто за кордоном (10 випадків проти 8 в Україні).
- **Особистий успіх** має незначно вищу частоту серед тих, хто залишився в Україні (6 випадків проти 5 за кордоном).
- **Суспільне визнання і Колективна взаємодія** мають нижчу частоту, але ці фактори згадувалися частіше серед тих, хто залишився в Україні.
- **Відповідальність** має подібну частоту в обох групах (4 випадки за кордоном, 5 в Україні).
- **Суть роботи** має вищу частоту в Україні (5 випадків проти 1 за кордоном).

Для того щоб перевірити, чи є статистично значущі відмінності в розподілі факторів мотивації між тими, хто знаходиться за кордоном, і тими, хто залишився в Україні, було використано критерій хі-квадрат Пірсона. Цей критерій дозволяє порівняти частоти між двома або більше групами, щоб визначити, чи відмінності є випадковими чи статистично значущими. Результати критерію хі-квадрат наведені нижче у таблиці 2.6:

Таблиця 2.6

Порівняння факторів мотивації серед досліджуваних, що перебувають за кордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні

	Значення	Ступені свободи	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	3,752	7	0,808

Значення хі-квадрат 3,752 із 7 ступенями свободи вказує на відсутність значущих відмінностей у розподілі факторів мотивації між двома групами, що підтверджує асимптотична значущість (р-значення), яка становить 0,808, що значно вище традиційного порогу 0,05. Це означає, що ми не можемо відкинути нульову гіпотезу, яка стверджує, що розподіл частот між групами є подібним або що будь-які відмінності можуть бути випадковими.

На основі цього результату можна зробити висновок, що розподіл факторів мотивації між тими, хто знаходиться за кордоном, і тими, хто залишився в Україні, не має статистично значущих відмінностей. Це може означати, що мотиваційні фактори в обох групах є подібними, або що будь-які виявлені відмінності не є суттєвими.

2.2.4 Порівняльний аналіз мотиваційних чинників досліджуваних

Перед проведенням основного дослідження був проведений аналіз нормативності розподілу за критерієм узгодженості Колмогорова-Смірнова. Аналіз показав, що розподіл є нормальним, а отже нами було обрано параметричний t-критерій Стьюдента в якості математичного методу для подальшого аналізу, адже він є доволі потужним інструментом для порівняння середніх значень двох вибірок при умові нормальності розподілу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз таких мотиваційних чинників, як фінансові мотиви, суспільне визнання, відповідальність, відносини з керівником, кар'єрний ріст, особистий успіх, суть роботи та колективна взаємодія серед досліджуваних що перебувають закордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні. Результати за цими шкалами наведені нижче у табл. 2.7:

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз мотиваційних чинників серед досліджуваних, які перебувають закордоном, та досліджуваних, які перебувають в Україні

Мотиваційні чинники	Закордон	Україна	t	p
Фінансові мотиви	22,92	22,88	0,037	0,971
Суспільне визнання	16,33	15,26	0,995	0,325
Відповідальність	17,48	17,57	-0,088	0,93
Відносини з керівником	11,11	12,96	-1,567	0,123
Кар'єрний ріст	20,92	19,30	1,319	0,193
Особистий успіх	19,51	19,26	0,276	0,783
Суть роботи	18,33	18,42	-0,101	0,92
Колективна взаємодія	13,37	14,30	-0,752	0,456

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

Отже, з таблиці № ми бачимо, порівняльний аналіз мотиваційних чинників серед досліджуваних, які перебувають за кордоном, та досліджуваних, які знаходяться в Україні, не виявив значущих відмінностей. Це може бути пов'язано з

тим, що основні мотиваційні фактори, такі як кар'єрний ріст, фінансова стабільність, особистий успіх тощо, залишаються схожими незалежно від географічного розташування. Крім того, в сучасному світі завдяки глобалізації та поширенню інформації, культурні та соціальні впливи стають більш уніфікованими, що може сприяти подібності мотиваційних чинників.

2.2.5 Порівняльний аналіз показників мотивації до успіху досліджуваних

Для того щоб впевнитись, що розподіл даних дослідження відмінностей показників мотивації до успіху для зазначених вибірок був проведений аналіз нормативності розподілу за критерієм узгодженості Колмогорова-Смірнова. Аналіз показав, що розподіл є нормальним, а отже ми можемо використовувати t-критерій Стюдента в якості математичного методу для подальшого аналізу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз показників мотивації до успіху серед досліджуваних що перебувають за кордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні. Результати за цим дослідженням наведені нижче у табл. 2.8:

Таблиця 2.8

Порівняльний аналіз показників мотивації до успіху серед досліджуваних, які перебувають за кордоном, та досліджуваних, які перебувають в Україні

	Закордон	Україна	t	p
Мотивація до успіху	17,25	16,88	0,42	0,67

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

Порівняльний аналіз показників мотивації до успіху серед досліджуваних, що перебувають за кордоном, та досліджуваних, що перебувають на території України, не виявив значущих відмінностей. Це може свідчити про те, що прагнення досягати успіху є універсальним мотиватором, який не залежить від географічного розташування. Фактори, такі як культура, освіта, та особисті цілі, можуть бути

подібними серед людей, незалежно від їхнього місця проживання, що й пояснює відсутність значущих розбіжностей у показниках мотивації.

2.2.6 Порівняльний аналіз показників мотивації до уникнення невдач досліджуваних

Як і в минулих дослідженнях, аналіз даних за критерієм узгодженості Колмогорова-Смірнова показав, що розподіл є нормальним, а отже ми можемо використовувати t-критерій Стьюдента в якості математичного методу для аналізу.

Наступним етапом нашого дослідження став порівняльний аналіз показників мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних що перебувають за кордоном, та досліджуваних, що перебувають в Україні. Результати за цим дослідженням наведені нижче у табл. 2.9:

Таблиця 2.9

Порівняльний аналіз показників мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних, які перебувають за кордоном, та досліджуваних, які перебувають в Україні

	Закордон	Україна	t	p
Мотивація до уникнення невдач	14,44	15,61	-0,81	0,42

*Примітка: рівень значущості: $\alpha \leq 0,05$

Порівняльний аналіз показників мотивації до уникнення невдач серед досліджуваних, які перебувають за кордоном, та досліджуваних, які перебувають в Україні, не виявив значущих відмінностей. Це може означати, що страх невдачі або небажання стикатися з ризиками є досить універсальним явищем, незалежно від географічного розташування. Відсутність різниці може бути також пов'язана з тим, що культурні або соціальні чинники, які впливають на мотивацію до уникнення невдач, є подібними як серед тих, хто живе за кордоном, так і серед тих, хто перебуває в Україні.

Висновки до другого розділу

Нами було проведено низку аналізів для порівняння різних аспектів мотивації між двома групами: тією, що проживає за кордоном, та тією, що залишилась в Україні. Основна мета полягала в тому, щоб визначити, чи існують статистично значущі відмінності у мотиваційних чинниках та рівнях мотивації.

Результати аналізів показали, що жоден з використаних методів не виявив статистично значущих відмінностей між цими групами:

- **Частотний розподіл рівнів мотивації до уникнення невдач** разом із тестом χ^2 не виявив значущих відмінностей між групами.
- **Частотний розподіл рівнів мотивації до успіху** та наступний аналіз за допомогою критерію χ^2 також показали відсутність значущих відмінностей.
- **Частотний розподіл факторів мотивації за теорією Герцберга** із застосуванням χ^2 підтвердив, що розподіл факторів мотивації є подібним у обох групах.
- **Порівняльний аналіз мотиваційних чинників за Т-критерієм** не виявив статистично значущих відмінностей.
- **Порівняльний аналіз показників мотивації до успіху за Т-критерієм та показників мотивації до уникнення невдач за Т-критерієм** також не виявили значущих відмінностей між групами.

На основі цих результатів можна зробити висновок, що розподіл мотиваційних чинників та рівнів мотивації є подібним серед тих, хто перебуває за кордоном, та тих, хто залишився в Україні. Відсутність статистично значущих відмінностей може вказувати на те, що мотиваційні потреби та чинники залишаються схожими, незалежно від місця проживання.

Для подальшого дослідження можна розглянути інші методи аналізу або зосередитися на додаткових чинниках, які можуть впливати на мотивацію, з метою отримати глибше розуміння цього питання.

ВИСНОВКИ

1. На підставі аналізу літератури можна зробити висновок, що мотиваційні аспекти у роботі фахівців з ІТ під час воєнного стану є складними та варіативними. Зміна умов, спричинена конфліктом, може впливати на мотиваційні фактори, які можуть бути пов'язані як зі збереженням безпеки та стабільності, так і зі сферою соціальної відповідальності та національного захисту. Важливо надати психологічну підтримку фахівцям з ІТ у воєнних умовах для збереження їхньої продуктивності та ефективності роботи.

2. В результаті аналізу мотиваційних факторів фахівців з ІТ у воєнних умовах було встановлено, що їхні потреби та мотиви різняться в залежності від конкретних умов та обставин. Деякі фахівці можуть прагнути до забезпечення безпеки та стабільності, тоді як інші можуть бути мотивовані суспільною відповідальністю та захистом національних інтересів. Важливо розробляти програми психологічної підтримки для забезпечення психологічного благополуччя фахівців з ІТ у воєнних умовах.

3. Однак результати дослідження не виявили статистично значущих відмінностей у мотиваційних чинниках та рівнях мотивації між групами фахівців з ІТ, які проживають закордоном та тією, що залишилися в Україні. Це свідчить про те, що мотиваційні чинники та рівні мотивації є подібними у обох груп, незалежно від місця проживання.

4. Аналіз даних не підтвердив існування статистично значущих відмінностей у мотиваційних чинниках та рівнях мотивації між групами фахівців з ІТ. Це свідчить про те, що мотиваційні потреби та чинники залишаються схожими, незалежно від місця проживання.

У цілому, результати дослідження підкреслюють важливість розуміння мотиваційних аспектів у роботі фахівців з ІТ під час воєнного стану. Також вони підтверджують схожість мотиваційних чинників серед фахівців, які працюють у різних географічних обставинах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Олефір В., Склярів С. Дослідження Структури Мотивації Діяльності В Екстремальних Умовах.
URL: <https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol1/21.pdf>.
2. Беляев В. Мотиваційна сфера особистості як предмет психологічного дослідження. 4-те вид. Психол. часопис, 2018.
3. Bandura A. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Prentice-Hall, Inc, 1986.
4. Weiner B. The Oxford handbook of motivation. Oxford University Press., 2017.
5. Москалева Л. Мотивація праці: теорія і практика управління персоналом. Київ : КНЕУ, 2018.
6. Кондакова Н. Мотивація трудової діяльності: психологічний аспект. Київ : Вид. дім "Київ. ун-т", 2003.
7. Яцишин А. Психологія праці та організаційна психологія. Київ : Вид. центр "Акад.", 2011.
8. Шинкаренко Т., Василенко Н. Психологічні особливості саморегуляції молодих фахівців у сфері інформаційних технологій. *Молодь і ринок: проблеми і перспективи* : матеріали III Міжнар. науково-практ. конф. молодих вчен., м. Київ, 2019. С. 47–49.
9. Василенко Н., Шинкаренко Т. Психологічні особливості професійного самовизначення молодих фахівців у сфері інформаційних технологій. 4-те вид. Психологія та сусп-во, 2019.
10. Коротка С. Психологічні аспекти мотивації персоналу під час кризових ситуацій. *Наукові записки національного університету «острозька академія». серія «психологія»*. 2020. № 2. С. 39–43.

11. Мельник О. Особливості формування мотиваційної сфери у фахівців ІТ-сектору під час воєнного стану. *Український журнал психотерапії*. 2019. № 1. С. 56–63.
12. Федоренко І. Роль мотивації у забезпеченні продуктивності праці в умовах нестабільності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: управління та підприємництво. 2019. № 12. С. 98–104.
13. Басс Б. Мінливість і постійність людської природи: спрямованість особистості. *Вісник харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2009. Т. 17, № 833. С. 5–14.
14. Карабанов Є. Спрямованість особистості як конструкт лідерства. *Вісник харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. серія психологія*. 2013. № 1077. С. 136–139.
15. Елерс Т. Психологія мотивації та нові можливості. Київ : Вид-во "Київс. ун-т", 2003.
16. Кириченко Л. Мотивація праці в умовах нестабільності: досвід ІТ-компаній України. *Вісник харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. серія «економіка»*. 2019. № 40. С. 34–41.
17. Степаненко О. Мотиваційний потенціал управління персоналом в ІТ-компаніях в умовах військових загроз. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Економіка, менеджмент, фінанси»*. 2020. Т. 8, № 37. С. 84–93.
18. Марченко І. Психологічні аспекти мотивації праці в ІТ-компаніях України в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: економіка і управління*. 2017. № 24. С. 111–115.
19. Сидоренко Т., Петрова Н. Мотивація праці та її роль у формуванні ефективної працездатності. *Вісник Харківського національного університету*. 2018. № 1229. С. 37–42.
20. Степаненко О. Мотивація праці як фактор підвищення ефективності діяльності працівників. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Серія: економічні науки*. 2019. № 3. С. 109–113.

21. Різний Р. Теорія мотивації Герцберга: історичний огляд та критичний огляд. *Український журнал прикладної психології*. 2005. Т. 3, № 2.
22. Ловріч О. Аналіз внутрішньої мотивації на прикладі тесту Герцберга. *Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції "Молодь у науці: інноваційні ідеї, технології, перспективи"*. 2018.
23. Іванов М. Мотиваційні фактори в управлінні персоналом: огляд досліджень. *Український журнал менеджменту*. 2016. Т. 2, № 1.
24. Головенко Ю. Описова статистика : навч. посіб. Київ : Вид. дім "Слово", 2015.
25. Кучерявенко В., Поляков О. Основи статистичного аналізу : посібник. Київ : Либідь, 2018.

Анотація:

Дослідження присвячено вивченню психологічних особливостей мотиваційної сфери ІТ-фахівців під час воєнного стану в Україні. Виявлено, що мотиваційні чинники є складними та варіативними, залежно від умов конфлікту. Аналіз показав відсутність статистично значущих відмінностей у мотиваційних потребах ІТ-фахівців, незалежно від їх місця проживання. Практична значущість дослідження полягає у розробці адаптивних стратегій підтримки ІТ-фахівців для підвищення їх продуктивності та ефективності.

Ключові слова: мотиваційна сфера, ІТ-фахівці, воєнний стан, психологічні особливості, продуктивність.

Abstract:

The research focuses on the psychological aspects of the motivational sphere of IT specialists during the martial law in Ukraine. It was found that motivational factors are complex and variable depending on the conflict conditions. The analysis showed no statistically significant differences in the motivational needs of IT specialists, regardless of their place of residence. The practical significance of the study lies in developing adaptive strategies to support IT specialists to enhance their productivity and efficiency.

Keywords: motivational sphere, IT specialists, martial law, psychological aspects, productivity.