

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Series "Psychology". № 2(12), pp. 26-33 (2020)
УДК 159.923
DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5)

ISSN 1728-3817
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 2020

Алла Коваленко, д-р психол. наук, проф.

ORCID: 0000-0001-6458-5325

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Ганна Рик, асп.

ORCID: 0000-0002-5552-8019

ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди"

Переяслав-Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Наведено результати теоретико-емпіричного дослідження проблеми професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Професійне благополуччя визначається як інтегральне поняття, що включає як позитивні, так і негативні чинники, що розвиваються незалежно, а також психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці та задоволеністю життям загалом. Результати емпіричного дослідження дали змогу з'ясувати, що у працівників ІТ-сфери переважає середній рівень професійного благополуччя. Виявлено, що більшість працівників мають середній рівень вираженості власної автономності, певну свободу в діяльності, почувуються компетентними до зміни середовища, для них важлива можливість професійного зростання, наявність професійних цілей, які співвідносяться з їхніми цінностями – удосконаленням свого професійного "Я". Найважливішими компонентами професійного благополуччя фахівців ІТ-сфери є професійний розвиток, формування професійних цілей і позитивних стосунків на роботі. Результати кореляційного аналізу показали, що досвід позитивно позначається на професійному благополуччі та ставленні до себе як до професіонала. Професійна автономність формується на ґрунті досвіду, позитивного підкріплення результатами діяльності, відчуття затребуваності. Свобода дій є невід'ємною рисою професійно розвинутого фахівця. Професійна компетентність набувається у процесі професійної діяльності, одночасно зростає професійне благополуччя фахівця, успішність діяльності та авторитет. Важливими для професійного благополуччя є позитивні стосунки з колективом, ставлення колег до працівника як до професіонала. Вагомим конструктом професійного благополуччя ІТ-фахівців є професійне зростання як головний предиктор зміни місця роботи. Професійна затребуваність є мотивом самореалізації у професії, а результати роботи дають змогу фахівцю відчувати себе професіоналом і учасником певної референтної групи.

Ключові слова: професійне благополуччя, організаційна лояльність, професійна затребуваність, професійне зростання, професійна компетентність, досвід, працівники ІТ-сфери.

Вступ. Сфера інформаційних технологій стрімко розвивається в Україні, експерти "IT Ukraine Association" [13] стверджують, що в середньому індустрія зростає на 20 % щорічно. Потреби ринку праці у працівниках ІТ-сфери постійно зростають і не можуть бути задоволені випускниками університетів із технічних спеціальностей, тому постає проблема професійної адаптації працівників, які в дорослому віці змінили профіль роботи, і студентів, які навчаються за відповідними спеціальностями. Однак незважаючи на нагальну потребу у фахівцях ІТ-сфери як у вітчизняній, так і у світовій науці, практично відсутні ґрунтовні дослідження, які б вивчали професійне благополуччя працівників цієї сфери. Проблема професійного благополуччя й організаційної лояльності в ІТ-компаніях актуальна через плінність кадрів у організаціях. Окрім цього, зазначені психологічні феномени є чинниками, які сприяють зростанню ефективності діяльності компаній.

Мета дослідження: виявити особливості професійного благополуччя працівників ІТ-сфери.

Теоретичні основи дослідження. Тематика професійного благополуччя перебуває в полі уваги соціальних психологів, зокрема дослідників організаційної психології, практиків управління персоналом, фахівців із психології праці. Під психологічним благополуччям часто розуміють психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці, а також із задоволеністю життям загалом.

Традиційно виокремлюють два напрями дослідження благополуччя на роботі:

- напрям, що сфокусований на негативних індикаторах благополуччя, таких як стрес, емоційне вигорання, виснаження, трудоголізм [6; 16; 17; 18; 24];
- напрям, що вивчає позитивні індикатори благополуччя: задоволеність трудовою діяльністю, роботою; захопленість роботою; організаційна лояльність [3; 5; 9; 14; 15, 21].

Професійне благополуччя розглядають по-різному, як: критерій професійної ідентичності та характеристику діяльності, яка може свідчити про ступінь її прийнятності з погляду мотивів і настанов особистості [12]; процес, що вказує на життєву діяльність суб'єкта і його ставлення до її результатів [2]; утворення, що містить усвідомлення цінностей і сенсу професійної діяльності та супроводжується переживанням позитивних емоцій [1]; саморозвиток особистісних якостей, які допомагають сформувати спрямованість людини на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності та відчуття задоволення від її результатів [8].

Важливим підходом до вивчення благополуччя в контексті професійної діяльності є модель професійного благополуччя Пітера Варра [25], яка розроблена на основі структури психологічного благополуччя К. Ріфф [23]. Автор вважає, що структуру професійного благополуччя формують чотири первинні компоненти, які потім узагальнюються в один інтегральний показник "загальне функціонування", що характеризує особистість професіонала загалом: емоційне благополуччя, прагнення до зростання та розвитку, автономія, компетентність.

А. Бейкер і Д. Деркс пропонують класифікацію типів суб'єктивного професійного благополуччя та виокремлюють у її межах такі: захопленість роботою, задоволеність роботою, вигорання і трудоголізм [16].

Е. Ван Хорн, узагальнюючи підходи К. Ріфф і П. Варра, розробив багатовимірну модель професійного благополуччя, до якої входять такі компоненти: емоційний (відсутність емоційного виснаження, задоволеність роботою, організаційна прихильність); когнітивний (стан когнітивних функцій працівника); поведінковий (якість міжособистісних взаємин і відсутність ознак деперсоналізації); мотиваційний (рівень автономності фахівця, прагнення до професійного зростання і розвитку, наявність усвідомлюваних цілей і смислів виконуваної діяльності, рівень професійної компетент-

ності); психосоматичний (наявність або відсутність психосоматичних скарг) [20].

Б. Є. Пахоль у структурі професійного благополуччя виокремлює три компоненти: організаційно-контекстний; індивідуально-особистісний і професійний [22]. Слід зазначити, що структура професійного благополуччя, запропонована Б. Є. Пахолем, свідчить про те, що автор намагався охопити всі структурні елементи та чинники, тому вона включає як психологічні, так і непсихологічні складові. Структура перевантажена складовими виокремлених компонентів, що не дає змоги зрозуміти, які з них є найважливішими, що не сприяє розумінню сутності професійного благополуччя як психологічного феномена.

Однією з найважливіших проблем вивчення професійного благополуччя є пошук його чинників. Зокрема, А. Баккер [17] зазначає, що на психологічний стан співробітників впливають об'єктивні чинники (умови робочого середовища), від чого безпосередньо залежать продуктивність і результати діяльності; Дж. Хакмен, Г. Олдхем [19] вважають, що специфіка трудової діяльності, автономна мотивація, різноманітність і особливості робочих завдань мають важливе значення для благополуччя і задоволеності роботою.

Частина дослідників зосереджуються не на зовнішніх чинниках, а на особистісних характеристиках співробітників та їх ефективності. З позицій концепції психологічного капіталу Ф. Лутанса [9] і особистісного потенціалу Д. Леонтєва [7] індивідуальні особливості розглядаються як ключові чинники, від яких залежать благополуччя і продуктивність співробітників. Особистісні ресурси позитивно впливають на захоплення роботою та психологічне благополуччя. Високий рівень особистісних ресурсів дозволяє зберігати залученість у процес роботи навіть у важких стресових обставинах і за низької задоволеності. Також особистісні ресурси допомагають подолати організаційні стреси та сприяють адаптації до робочого середовища.

Вибірка. У дослідженні взяли участь 54 працівники IT-сфери різних напрямів і кваліфікацій. Збирання даних відбувалося онлайн за допомогою "Google Forms" на платформі "LinkedIn". Серед них були 17 осіб (32 %) рівня junior (початковий, 1–2 роки досвіду), 17 осіб (32 %) рівня middle (середній, 2–3 роки досвіду), 15 осіб (27 %) рівня senior (вищий, 4–6 років досвіду) та 5 учасників (9 %) з керуючими посадами. Вік досліджуваних становив 21–36 років, з них 24 жінки (44 %) та 30 чоловіків (56 %).

Методологія дослідження. Для досягнення мети дослідження використовувався такий методичний інструментарій:

- опитувальник "Професійне благополуччя" (первинна версія "МОПБ-54 Рут"), що вивчає автономність у професійній діяльності, компетентність, професійне зростання, позитивні стосунки в колективі, професійні цілі, прийняття себе як професіонала, загальний показник [10];

- опитувальник професійної затребуваності особистості О. В. Харитоновой, який досліджує задоволеність реалізацією професійного потенціалу, належність до професійного співтовариства, переживання професійної затребуваності, професійну компетенцію, професійний авторитет, оцінку результатів професійної діяльності, ставлення до інших, самоставлення і загальний показник затребуваності особистості у професійному плані [11];

- анкета-опитувальник Дж. Мейера і Н. Аллен "Шкала організаційної лояльності", яка визначає три типи лояльності: афективну, нормативну та поточну лояльність [4].

Результати дослідження. Аналіз результатів слід почати з оцінки професійного благополуччя працівників IT-сфери (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних за рівнями професійного благополуччя (опитувальник "МОПБ-54 Рут") (у %)

Шкали	Високий	Середній	Низький
Автономність у професійній діяльності	7,5	74	18,5
Професійна компетентність	26	66,7	7,4
Професійне зростання	92,6	7,4	
Позитивні стосунки в колективі	66,7	33,3	
Професійні цілі	66,7	14,8	
Прийняття себе як професіонала	40,7	55,55	3,7

Шкала "Автономність у професійній діяльності" указує на свободу дій і думок у межах роботи, незалежність від інших і має переважно середні значення. Це свідчить про те, що більшість (74 %) працівників мають середній рівень вираженості власної автономності, мають певну свободу в діяльності, проте керуються правилами та зважають на думку інших, особливо тих, хто в ієрархічному плані стоїть вище них. Лише 18,5 % досліджуваних показали високі результати за цією шкалою, а 7,5 % – низькі.

Шкала "Професійна компетентність" указує на можливість керування навколишнім світом у професійному плані. Це задоволеність здатності побудувати навколо себе оточення, яке максимально сприяє професійній діяльності. Загалом ця потреба задоволена на помірному рівні, тобто фахівці почуваються компетентними до зміни середовища, проте не використовують усі можливості на високому рівні.

Шкала "Професійне зростання" указує на мотивацію до кар'єрного зростання, потребу в розвитку та рівень її задоволення. У досліджуваній вибірці переважає високий рівень професійного зростання, що підтвер-

джує вже озвучену гіпотезу, що для фахівців IT-сфери найбільш важливим конструктом у структурі професійного благополуччя є можливість професійного зростання. Жоден досліджуваний не виявив низького рівня за цією шкалою. Це свідчить, що всі працівники максимально прагнуть до вдосконалення власних навичок, виявляють інтерес до навчання і ставлять кар'єрне зростання на перше місце у професійному розвитку.

Шкала "Позитивні стосунки в колективі" характеризує емоційні міжособистісні стосунки на роботі, колектив, ставлення досліджуваного до професійного оточення. У досліджуваних переважає високий рівень значень за шкалою, що свідчить про задоволеність їхньої потреби в емоційному спілкуванні; вони позитивно ставляться до колективу та людей, які оточують їх під час виконання діяльності.

Шкала "Професійні цілі" указує на формування в досліджуваних бачення професійного майбутнього, бажання розвиватися в кар'єрному плані, мотивацію досягнення мети в роботі. У досліджуваних переважають значення високого рівня задоволеності потреби у професійних цілях. Досліджувані мають значущі для

них цілі у професійному плані, які співвідносяться з їхніми цінностями. Працівники ІТ формують бачення свого майбутнього та мотивовані йти до поставленої мети. Для них є важливим мати цілі для вдосконалення свого професійного "Я".

Шкала "Прийняття себе як професіонала" указує на самоставлення досліджуваних, їхній образ професійного "Я", а також рівень самооцінки працівників у професійному плані. Переважання середнього рівня значень за шкалою вказує на те, що досліджувані на помірному рівні приймають себе як фахівців. Їхня професійна самооцінка на середньому рівні, що позитивно впливає на продуктивність і якість роботи. З одного боку, вони мають мотивацію розвиватися далі, а з іншого – задоволені власною роботою й отримують позитивне підкріплення. 40,7 % працівників показали середній

рівень, що можна пояснити специфікою вибірки: 32 % досліджуваних лише почали свій професійний шлях (1–2 роки досвіду). Тому можна припустити, що досліджувані або не ідентифікують себе як професіоналів через брак досвіду, або не відчують, що займаються тією справою, яка відповідає їхнім бажанням.

Аналіз середніх значень за шкалами методики МОПБ-54 дає змогу оцінити найвищі та найнижчі середні значення (рис. 1).

Аналіз результатів свідчить про те, що найважливішими складовими професійного благополуччя для фахівців ІТ-сфери є професійний розвиток, формування професійних цілей і позитивних стосунків на роботі.

Далі проаналізуємо результати, що одержані за методикою професійної затребуваності особистості (ПВЛ) О. Харитонові (рис. 2).

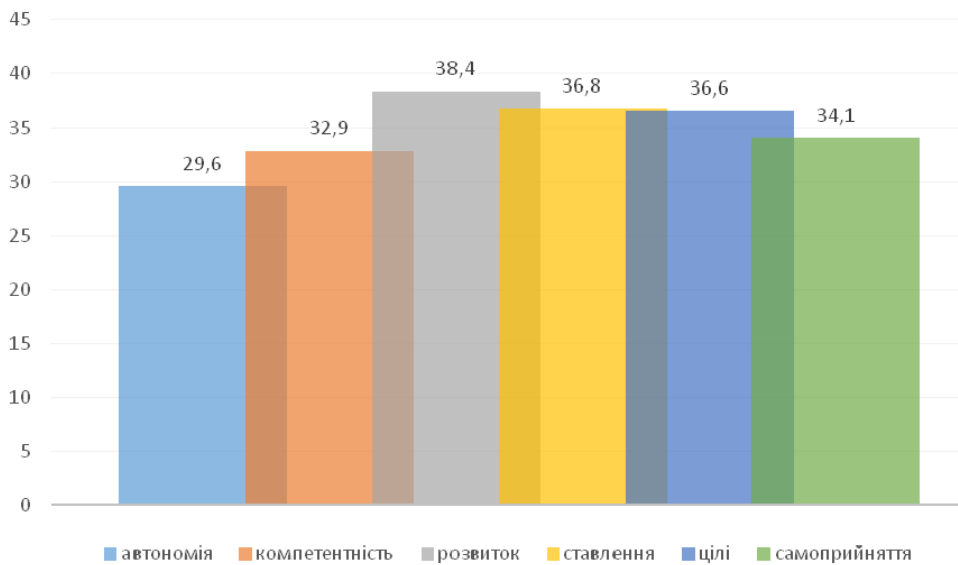


Рис. 1. Середні значення шкал МОПБ-54

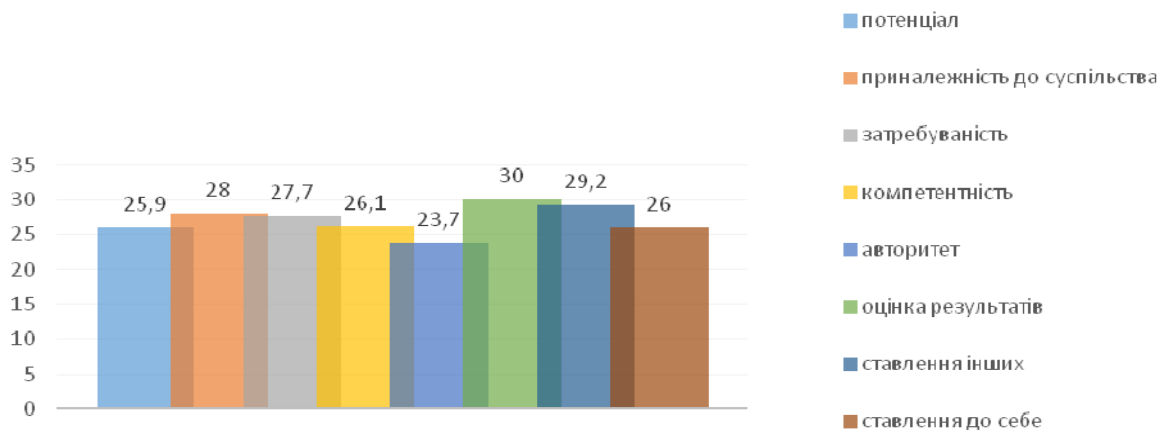


Рис. 2. Середні значення за шкалами методики професійної затребуваності особистості (ПВЛ)

Найнижчим середнім за методикою є показник шкали професійного авторитету та професійного потенціалу. Це свідчить про те, що досліджувані ще не відчують, що досягли значущих результатів у кар'єрному зростанні. Велика кількість (64 %) досліджуваних із досвідом до 3 років характеризуються тим, що не відчують у собі високої авторитетності, оскільки не досягли високих результатів, але розуміють, що їм є куди рухатися й активно ставлять професійні цілі.

Найвищими показниками є ставлення інших і позитивна оцінка результатів. Колективи у сфері ІТ характери-

зуються високим рівнем довіри й товарищескості, тому інші позитивно оцінюють досліджуваних, підтримуючи їхню продуктивність і мотивацію до розвитку. Також працівники ІТ-сфери позитивно оцінюють результати своєї роботи як значущі для суспільства, адже справді велика кількість проектів покликана змінювати світ на краще.

Далі проаналізуємо результати за шкалою організаційної лояльності Дж. Мейер і Н. Аллен, до якої входять три складові: афективна, нормативна та подовжена лояльність (рис. 3).

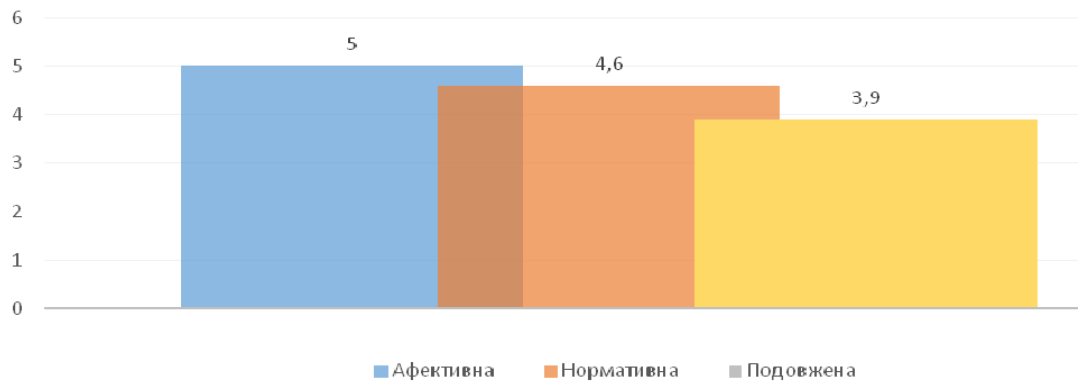


Рис. 3. Середні значення за шкалою організаційної лояльності

З рис. 3 видно, що подовжена лояльність має найменший вплив на працівників ІТ-сектору. Це пов'язано зі специфікою ринку праці, адже фахівці мають багато пропозицій і не відчують негативних наслідків через звільнення.

Для вивчення кореляційних зв'язків професійного благополуччя з досліджуваними показниками спочатку оцінимо надійність/узгодженість шкал за допомогою альфа(α)-коефіцієнта Кронбаха. Узгодженість на рівні $\alpha = 0,867$ є високою.

Перевірка на нормальність розподілу за допомогою оцінки ексцесу й асиметрії показала, що його не можна назвати нормальним, адже негативні показники асиметрії вказують на те, що досліджуваним більше притаманні середні та високі рівні виявлення шкал. Тому доцільно застосовувати метод парних кореляцій Спірмена.

Досвід досліджуваних (вимірювався в роках) позитивно корелює зі шкалами: професійна затребуваність ($r = 0,30$; $p = 0,022$), оцінка результатів професійної діяльності ($r = 0,32$; $p = 0,017$), ставлення до себе як до професіонала ($r = 0,28$; $p = 0,033$) і загальний рівень професійної затребуваності ($r = 0,27$; $p = 0,043$). Також виявлено кореляції за такими шкалами: професійна автономність ($r = 0,37$; $p = 0,006$), професійна компетентність ($r = 0,58$; $p > 0,01$), професійні цілі ($r = 0,34$; $p = 0,01$), прийняття себе як професіонала ($r = 0,640$; $p > 0,01$), загальний показник професійного благополуччя ($r = 0,39$; $p = 0,003$), професійна компетентність ($r = 0,34$; $p = 0,01$) і професійний авторитет ($r = 0,43$; $p = 0,001$). Можна стверджувати, що досвід позитивно відображається на професійному благополуччі та ставленні до себе як до професіонала: чим більше досвіду має працівник, тим більше він відчуває свою авторитетність із боку інших та компетентність. Зі зростанням досвіду також зростає автономність у професії.

Значуща кореляція між досвідом і професійними цілями свідчить про те, що з розвитком професійних якостей працівники ІТ-сфери починають краще уявляти своє кар'єрне майбутнє та здатні диференційовано ставити професійні цілі. Відсутність зв'язку між досвідом і професійним зростанням свідчить про те, що прагнення до кар'єрного зростання не залежить від віку чи досвіду, а притаманне всім фахівцям, що можна виокремити як особливу рису вибірки ІТ-фахівців.

Професійна автономність корелює зі шкалами: професійна компетентність ($r = 0,33$; $p = 0,014$), загальний показник професійного благополуччя ($r = 0,33$; $p = 0,014$), переживання професійної затребуваності ($r = 0,30$; $p = 0,022$), професійний авторитет ($r = 0,30$; $p = 0,022$), досвід ($r = 0,37$; $p = 0,006$), загальний результат професійної діяльності ($r = 0,49$; $p > 0,01$) і ставлення до себе як до професіонала ($r = 0,40$; $p = 0,002$). Згідно з отриманими даними можна стверджувати, що для формування автономності фахівця потрібен певний час. Автономність формується на ґрунті досвіду, позитивного

підкріплення результатами діяльності, відчуття затребуваності діяльності, якою займається фахівець. Кореляція між авторитетом і автономністю може свідчити про те, що фахівці, які є авторитетами в команді, мислять і діють вільно та не працюють під керівництвом.

Кореляція між ставленням до себе як до професіонала й автономністю може свідчити про те, що свобода дій є невід'ємною рисою професійно розвинутого фахівця. Ця теза підтверджує той факт, що 27 % досліджуваних визначають важливою причиною зміни роботи перехід в іншу компанію, де менша кількість керівників, більше креативних задач і свободи дій.

Професійна компетентність позитивно корелює зі шкалами: професійна автономність ($r = 0,33$; $p = 0,014$), загальний показник професійної затребуваності ($r = 0,34$; $p = 0,01$) і негативно – з подовженою лояльністю ($r = -0,31$; $p = 0,02$), яка пов'язана з усвідомленням втрат від звільнення з роботи. Отже, чим компетентніший фахівець, тим менше він переймається можливою втратою роботи. Такі фахівці не відчувають вдячності перед організацією за фінансову підтримку і не визначають компанію як єдиний варіант заробітку. Компетентні працівники, навпаки, вбачають у зміні роботи лише позитивний ефект. Також професійна компетентність корелює зі шкалами: досвід ($r = 0,58$; $p > 0,01$), ставлення інших до працівника як до професіонала ($r = 0,382$; $p = 0,004$), оцінка результатів професійної діяльності ($r = 0,47$; $p > 0,01$), професійний авторитет ($r = 0,43$; $p = 0,001$), професійна компетентність ($r = 0,41$; $p = 0,002$), переживання професійної затребуваності ($r = 0,34$; $p = 0,01$), загальний показник професійного благополуччя ($r = 0,79$; $p > 0,01$), прийняття себе як професіонала ($r = 0,65$; $p > 0,01$), професійні цілі ($r = 0,43$; $p = 0,001$), позитивні стосунки в колективі ($r = 0,37$; $p = 0,006$), професійне зростання ($r = 0,45$; $p = 0,001$).

Кореляція між досвідом і професійною компетентністю вказує на те, що цієї характеристики досліджувані набувають у ході професійної діяльності. Компетентність працівника вказує на його високе професійне благополуччя й успішну діяльність. Кореляція між компетентністю й авторитетом, відчуттям себе як професіонала свідчить про важливість цього конструкта у процесі професійного розвитку та формування професійної ролі.

Позитивні стосунки корелюють зі шкалами: професійна компетентність ($r = 0,37$; $p = 0,006$), прийняття себе як професіонала ($r = 0,42$; $p = 0,002$), загальний показник професійного благополуччя ($r = 0,54$; $p > 0,01$), ставлення інших до працівника як до професіонала ($r = 0,59$; $p > 0,01$). Важливою є кореляція позитивного ставлення до колективу і ставлення інших до працівника як до професіонала. Це вказує на дуальний характер будь-якої комунікації та взаємодії: якщо працівник позитивно ставиться до команди, то команда теж позитивно оцінює працівника, і навпаки. Для формування позити-

вних стосунків важливим є прийняття себе як професіонала, що пов'язано із самооцінкою та здатністю будувати стосунки, які ґрунтуються на довірі.

Професійне зростання корелює зі шкалами: професійна компетентність ($r=0,34$; $p=0,01$), професійні цілі ($r=0,45$; $p=0,001$), прийняття себе як професіонала ($r=0,35$; $p=0,008$), загальний показник професійного благополуччя ($r=0,59$; $p>0,01$), переживання професійної затребуваності ($r=0,49$; $p>0,01$), професійний авторитет ($r=0,34$; $p=0,01$), оцінка результатів професійної діяльності ($r=0,35$; $p=0,008$), ставлення інших до працівника як до професіонала ($r=0,53$; $p>0,01$), загальний показник професійної затребуваності ($r=0,41$; $p=0,002$).

Професійне зростання – дуже важливий конструкт у вибірці ІТ-фахівців, адже він був виокремлений як найбільш імовірна причина плінності кадрів. Кореляція професійного зростання із професійними цілями свідчить про чітку диференціацію працівниками свого професійного майбутнього та постановку перед собою цілей відповідно до цього бачення.

Крім цього, виявлено негативну кореляцію зі шкалою подовженої лояльності ($r=-0,46$; $p>0,01$); це свідчить про те, що мотивація професійного розвитку сприяє знаходженню переваг від зміни роботи. Для працівників ІТ-сфери звільнення часто визначається як нова можливість застосувати свої знання та навички в інших умовах, удосконалити їх.

Професійні цілі корелюють із прийняттям себе як професіонала ($r=0,31$; $p=0,02$), професійною компетентністю ($r=0,32$; $p=0,017$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,27$; $p=0,043$). Кореляція самоприйняття та ставлення інших із професійними цілями вказує на те, що ці конструкти можуть мати мотиваційний вплив на формування й досягнення досліджуваними цілей. Позитивна оцінка якості своєї роботи часто є підкріпленням і допомагає краще диференціювати своє місце у професійній системі. Виявлено негативні кореляції з афективною ($r=-0,34$; $p=0,01$) і нормативною лояльністю ($r=-0,32$; $p=0,017$). Це може свідчити про те, що працівникам ІТ-сфери не властиво формувати стійкі міжособистісні зв'язки всередині організації, для них важливішими є розвиток і робота.

Також професійні цілі корелюють із: професійною компетентністю ($r=0,43$; $p=0,001$), професійним зростанням ($r=0,45$; $p=0,001$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,66$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,46$; $p>0,01$), належністю до професійного товариства ($r=0,43$; $p=0,001$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,364$; $p=0,007$), професійним авторитетом ($r=0,72$; $p>0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,59$; $p>0,01$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,56$; $p>0,01$), досвідом ($r=0,34$; $p=0,01$).

Значуща кореляція професійних цілей із професійним авторитетом і оцінкою результатів професійної діяльності може свідчити про те, що висококваліфіковані фахівці чітко диференціюють своє професійне майбутнє, планують свій розвиток.

Прийняття себе як професіонала корелює зі шкалами: професійні цілі ($r=0,31$; $p=0,02$), переживання професійної затребуваності ($r=0,28$; $p=0,033$), що є свідченням відчуття важливості результатів діяльності для компанії. Виявлено негативну кореляцію з подовженою лояльністю ($r=-0,28$; $p=0,033$), що свідчить про відсутність страху втратити роботу, а отже, відсутність прив'язаності до компанії. Також можна виокремити кореляції із: професійною компетентністю ($r=0,65$; $p>0,01$), професійним зростанням ($r=0,35$; $p=0,008$), позитивними стосунками ($r=0,42$; $p=0,002$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,60$;

$p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,48$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,52$; $p>0,01$), професійним авторитетом ($r=0,48$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,49$; $p>0,01$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,44$; $p=0,001$), досвідом ($r=0,64$; $p>0,01$). Зв'язок прийняття себе як професіонала із професійними компетенціями свідчить про те, що позитивне ставлення до себе як до фахівця має підґрунтя, у нашому випадку – компетенції й авторитетність серед колег.

Загальний показник професійного благополуччя корелює з більшістю показників. Серед кореляцій можна виокремити: професійну автономність ($r=0,33$; $p=0,014$), належність до професійного товариства ($r=0,34$; $p=0,01$), переживання професійної затребуваності ($r=0,35$; $p=0,008$), прийняття себе як професіонала ($r=0,33$; $p=0,014$). Також існує негативна кореляція з подовженою лояльністю ($r=-0,37$; $p=0,006$). Працівники з високими показниками професійного благополуччя не виявляють такої лояльності, адже в їхньому випадку звільнення не завжди веде до втрат, навпаки, зміна роботи може позитивно впливати на професійний розвиток і професійне благополуччя загалом. Також виокремлено зв'язки із: професійною компетентністю ($r=0,79$; $p>0,01$), професійним зростанням ($r=0,56$; $p>0,01$), позитивними стосунками ($r=0,54$; $p>0,01$), професійними цілями ($r=0,66$; $p>0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,60$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,35$; $p=0,008$), професійною компетентністю ($r=0,40$; $p=0,002$), професійним авторитетом ($r=0,64$; $p>0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,6$; $p>0,011$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,55$; $p>0,01$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,51$; $p>0,01$), досвідом ($r=0,39$; $p=0,003$).

Найбільш значущим є зв'язок між професійною компетентністю та професійним авторитетом: для працівників ІТ-сфери важливо відчувати повагу колег і мати змогу якісно змінювати професійне середовище.

Реалізація професійного потенціалу корелює зі шкалами: професійні цілі ($r=0,46$; $p>0,01$), прийняття себе як професіонала ($r=0,48$; $p>0,01$), загальний показник професійного благополуччя ($r=0,35$; $p=0,008$), приналежність до професійного товариства ($r=0,41$; $p=0,002$), переживання професійної затребуваності ($r=0,67$; $p>0,01$), професійна компетентність ($r=0,75$; $p>0,01$), професійний авторитет ($r=0,79$; $p>0,01$), оцінка результатів професійної діяльності ($r=0,53$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,35$; $p=0,008$), прийняття себе як професіонала ($r=0,48$; $p>0,01$), загальний показник професійної затребуваності ($r=0,88$; $p>0,01$). Висока кореляція з показником професійної затребуваності свідчить про те, що чим більше людина відчуває, що її діяльність корисна і потрібна компанії та суспільству, тим більше в неї бажання максимально реалізуватися у професії.

Приналежність до професійного товариства корелює із: загальним показником професійного благополуччя ($r=0,34$; $p=0,01$), професійною компетентністю ($r=0,26$; $p=0,05$). Також виявлено кореляції зі шкалами: професійні цілі ($r=0,43$; $p=0,001$), реалізація професійного потенціалу ($r=0,40$; $p=0,002$), професійний авторитет ($r=0,49$; $p>0,01$), оцінка результатів професійної діяльності ($r=0,67$; $p>0,01$), ставлення інших до працівника як до професіонала ($r=0,48$; $p>0,01$), прийняття себе як професіонала ($r=0,38$; $p=0,004$), загальний показник професійної затребуваності ($r=0,59$; $p>0,01$). Найбільш значущим є зв'язок між приналежністю до товариства й оцінкою професійної діяльності, що

дає змогу фахівцю відчувати себе професіоналом і учасником певної референтної групи.

Переживання професійної затребуваності корелює зі шкалами: професійна автономність ($r=0,30$; $p=0,022$), прийняття себе як професіонала ($r=0,28$; $p=0,033$), загальний показник професійного благополуччя ($r=0,34$; $p=0,01$), досвід ($r=0,30$; $p=0,022$). Проте виявлена негативна кореляція з подовженою лояльністю ($r=-0,27$; $p=0,043$). Також виявлено зв'язки із: професійною компетентністю ($r=0,34$; $p=0,01$), професійним зростанням ($r=0,49$; $p>0,01$), професійними цілями ($r=0,36$; $p=0,007$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,67$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,78$; $p>0,01$), професійним авторитетом ($r=0,60$; $p>0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,57$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,49$; $p>0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,41$; $p=0,002$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,82$; $p>0,01$). Наявність таких зв'язків свідчить про те, що на відчуття затребуваності у професії впливають міра реалізації професійного потенціалу, компетентність фахівця та позитивні результати праці. Негативна кореляція з подовженою лояльністю вказує на те, що ті працівники, які усвідомлюють затребуваність своїх навичок, не переживають негативних емоцій через втрату роботи та майбутніх негативних наслідків.

Професійна компетентність корелює зі шкалами: професійне зростання ($r=0,34$; $p=0,01$), професійні цілі ($r=0,32$; $p=0,017$); негативно – з подовженою лояльністю ($r=-0,28$; $p=0,033$). Також виокремлено зв'язки із: професійною компетентністю ($r=0,41$; $p=0,002$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,52$; $p>0,01$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,40$; $p=0,002$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,75$; $p>0,01$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,78$; $p>0,01$), професійним авторитетом ($r=0,64$; $p>0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,48$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,39$; $p=0,003$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,78$; $p>0,01$), досвідом ($r=0,34$; $p=0,01$).

Професійний авторитет корелює із професійною автономністю ($r=0,30$; $p=0,022$); негативно – з нормативною лояльністю ($r=-0,29$; $p=0,026$). Негативна кореляція з нормативною лояльністю свідчить про те, що працівники з високим авторитетом не прив'язуються до компанії та не схильні додержуватися всіх норм. З розвитком компетентності, затребуваності працівники ІТ-сфери схильні менше переймати цінності та норми компанії, вони чітко розмежовують формальний і неформальний характер професійної групи й не схильні ставитися до роботи як до місця, де вони планують довго працювати. Також можна виокремити такі кореляції із: професійною компетентністю ($r=0,43$; $p=0,001$), професійним зростанням ($r=0,34$; $p=0,01$), професійними цілями ($r=0,72$; $p>0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,48$; $p>0,01$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,64$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,79$; $p>0,01$), належністю до професійного товариства ($r=0,50$; $p>0,01$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,60$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,64$; $p>0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,70$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,40$; $p=0,002$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,42$; $p=0,001$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,84$; $p>0,01$), досвідом ($r=0,43$; $p=0,001$). Авторитетність особистості можна пов'язати з мірою затребуваності її діяльності, розкриттям її професійного потенціалу та високою результативністю праці.

Оцінка результатів професійної діяльності корелює з досвідом ($r=0,32$; $p=0,017$); негативно – з афективною лояльністю ($r=-0,27$; $p=0,043$). Негативна кореляція свідчить про те, що чим кращі результати показує працівник, тим менше він емоційно прив'язаний до компанії. Це можна пояснити тим, що фахівці ІТ-сфери не схильні прив'язуватися до місця роботи, зважаючи на високу частоту зміни компаній. З іншого боку, якщо працівник не показує значущих результатів, а його діяльність не є суспільно корисною, то професійний фокус із роботи може переміститися на емоційні стосунки всередині компанії. Також можна виокремити кореляції із: професійною автономністю ($r=0,49$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,47$; $p>0,01$), професійним зростанням ($r=0,35$; $p=0,008$), професійними цілями ($r=0,59$; $p>0,01$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,61$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,53$; $p>0,01$), належністю до професійного товариства ($r=0,65$; $p>0,01$) переживанням професійної затребуваності ($r=0,56$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,48$; $p>0,01$), професійним авторитетом ($r=0,70$; $p>0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,36$; $p=0,007$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,57$; $p>0,01$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,74$; $p>0,01$).

Ставлення інших до працівника як до професіонала корелює із прийняттям себе як професіонала ($r=0,32$; $p=0,017$), професійною компетентністю ($r=0,38$; $p=0,004$), професійним зростанням ($r=0,53$; $p>0,01$), позитивними стосунками ($r=0,59$; $p>0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,49$; $p>0,01$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,55$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,347$; $p=0,01$), належністю до професійного товариства ($r=0,48$; $p>0,01$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,49$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,39$; $p=0,003$), професійним авторитетом ($r=0,42$; $p=0,001$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,36$; $p=0,007$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,59$; $p>0,01$). Ставлення інших до працівника як до професіонала характеризується позитивним підкріпленням діяльності особистості, впливає на мотивацію до професійного зростання та відчуття важливості роботи, а також поліпшує стосунки в колективі.

Прийняття себе як професіонала вже було корелює із: професійними цілями ($r=0,30$; $p=0,022$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,33$; $p=0,014$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r=0,32$; $p=0,017$) і досвідом ($r=0,28$; $p=0,033$); негативно – з нормативною лояльністю ($r=-0,27$; $p=0,043$). Також виявлено зв'язки із: професійною автономністю ($r=0,40$; $p=0,002$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,48$; $p>0,01$), приналежністю до професійного товариства ($r=0,38$; $p=0,004$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,41$; $p=0,002$), професійним авторитетом ($r=0,42$; $p=0,002$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r=0,57$; $p>0,01$), загальним показником професійної затребуваності ($r=0,57$; $p>0,01$).

Загальний показник професійної затребуваності корелює майже з усіма досліджуваними показниками, зокрема із: професійною компетентністю ($r=0,34$; $p=0,01$) і досвідом ($r=0,27$; $p=0,043$); на рівні $p=0,01$ – із професійним зростанням ($r=0,47$; $p>0,01$), професійними цілями ($r=0,56$; $p>0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r=0,44$; $p=0,001$), загальним показником професійного благополуччя ($r=0,51$; $p>0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($r=0,88$; $p>0,01$), приналежністю до професійного товариства ($r=0,59$; $p>0,01$), переживанням професійної затребуваності ($r=0,81$; $p>0,01$), професійною компетентністю ($r=0,78$;

$p > 0,01$), професійним авторитетом ($r = 0,84$; $p > 0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($r = 0,74$; $p > 0,01$), ставленням інших до працівника як до професіонала ($r = 0,59$; $p > 0,01$), прийняттям себе як професіонала ($r = 0,57$; $p > 0,01$). Варто зазначити, що високі кореляції (вище $r = 0,7$) між шкалами однієї методики можуть свідчити про те, що шкали дублюють одна одну та негативно впливають на правильність результатів.

Крім цього, для аналізу важливо визначити кореляційні зв'язки лояльності до організації фахівців ІТ-сфери, що є особливістю досліджуваної групи.

Кореляційні зв'язки *афективної лояльності* характеризуються негативною спрямованістю. Такі зв'язки спостерігаються із професійними цілями ($r = -0,34$; $p = 0,01$) та оцінкою результатів професійної діяльності ($r = -0,27$; $p = 0,043$): чим більше людина ставить цілей на майбутнє та чим краще оцінює свої результати, тим менше їй властиво емоційно прив'язуватися до організації. Відсутність позитивних кореляцій може свідчити про те, що професійне благополуччя й емоційна лояльність – відносно незалежні конструкти у вибірці ІТ-фахівців.

Нормативна лояльність має негативні кореляційні зв'язки із професійними цілями ($r = -0,32$; $p = 0,017$), професійним авторитетом ($r = -0,29$; $p = 0,026$) і прийняттям себе як професіонала ($r = -0,27$; $p = 0,043$). Це означає, що чим більше працівник відчуває свою професійну значущість і набуває авторитету з боку інших, тим менше відчуває зобов'язання перед компанією. Це може бути пов'язано з тим, що працівники ІТ-сфери, поперше, у професійній діяльності менше зустрічаються із бюрократичним процесом, а по-друге, мають високі прагнення до незалежності й автономії в діяльності.

Найцікавішим типом лояльності з погляду аналізу кореляцій є *подовжена лояльність* як негативний наслідок від втрати роботи. Вона негативно корелює із прийняттям себе як професіонала ($r = -0,28$; $p = 0,033$), переживанням професійної затребуваності ($r = -0,28$; $p = 0,033$), професійною компетентністю ($r = -0,27$; $p = 0,043$). Високі показники подовженої лояльності характеризують тих працівників, які не ставляться до себе як до професіонала і бояться звільнення. Компетентним фахівцям це не властиво, адже зміну проекту часто вони характеризують як щось нове, цікаве й те, що може сприяти професійному розвитку. Отже, лояльність загалом негативно корелює із професійним благополуччям, що можна назвати особливістю вибірки ІТ-фахівців. Для них більше властиво зорієнтувати увагу на професійному процесі, а не на ставленні до компанії.

Висновки. Тематика професійного благополуччя перебуває в полі уваги фахівців різних сфер. Професійне благополуччя визначається як інтегральне поняття, що включає як позитивні, так і негативні чинники, що розвиваються незалежно, а також психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці та задоволеністю життям загалом.

Результати емпіричного дослідження дали змогу з'ясувати рівень професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Виявлено, що більшість працівників мають середній рівень вираженості власної автономності, певну свободу в діяльності. Фахівці почуваються компетентними до зміни середовища, проте не використовують усі можливості на високому рівні; для них важлива перспектива професійного зростання. Досліджувані мають значущі для них цілі у професійному плані, які співвідносяться з їхніми цінностями – удосконаленням свого професійного "Я".

Найважливішими компонентами професійного благополуччя фахівців ІТ-сфери є професійний розвиток, формування професійних цілей і позитивних стосунків на роботі.

Результати кореляційного аналізу показали, що досвід позитивно позначається на професійному благо-

получчі та ставленні до себе як до професіонала; зі зростанням досвіду зростає й автономність у професії. З розвитком професійних якостей працівники ІТ-сфери починають краще уявляти своє кар'єрне майбутнє та здатні диференційовано ставити професійні цілі. Прагнення до кар'єрного зростання не залежить від віку чи досвіду, а притаманне всім фахівцям.

Професійна автономність формується на ґрунті досвіду, позитивного підкріплення результатами діяльності, відчуття затребуваності діяльності. Фахівці, які є авторитетами в команді, мислять і діють вільно та не працюють під керівництвом. Свобода дій є невід'ємною рисою професійно розвинутого фахівця.

Професійна компетентність працівника набувається у процесі професійної діяльності, одночасно зростають його професійне благополуччя, успішність діяльності й авторитет. Важливими для професійного благополуччя є позитивні стосунки з колективом, ставлення колег до працівника як до професіонала.

Важливим конструктом у вибірці ІТ-фахівців є професійне зростання як головний предиктор зміни місця роботи. Фахівці ІТ-сфери чітко диференціюють своє професійне майбутнє і ставлять перед собою цілі відповідно до нього. Мотивація професійного розвитку сприяє знаходженню переваг від зміни роботи. Для працівників ІТ-сфери звільнення часто стає новою можливістю застосувати свої знання та навички в інших умовах, удосконалити їх, почати розв'язувати нові задачі.

Працівникам ІТ-сфери не властиво формувати стійкі міжособистісні зв'язки всередині організації, для них важливіший розвиток, що може виступати як копінг-стратегія мінімізації ризиків звільнення. Позитивне ставлення до себе як до компетентного фахівця формується за поваги й авторитетності серед колег. Професійна затребуваність є мотивом самореалізації у професії, а результати роботи дають змогу фахівцю почуватися професіоналом і учасником певної референтної групи. З розвитком компетентності, затребуваності працівники схильні менше переймати цінності та норми компанії, вони чітко розмежовують формальний і неформальний характер професійної групи.

Фахівці ІТ-сфери більшою мірою зорієнтовані на професійному процесі, а не на ставленні до компанії, у якій працюють, тому лояльність негативно пов'язана з їхнім професійним благополуччям.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з виявленням психологічних чинників професійного благополуччя працівників ІТ-сфери, пошуком відмінностей між працівниками, які мають високий і низький рівень професійного благополуччя.

Список використаної літератури

1. Бородинка Е. В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности / Е. В. Бородинка // *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*. – 2012. – 28. – 31–34.
2. Бояркин М. Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих / М. Ю. Бояркин, О. А. Долгополова, Д. М. Зиновьева. – Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2007.
3. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. Розеншильд. – Харьков: Изд-во "Гуманитарный Центр", 2006.
4. Германов И. А. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен) / И. А. Германов, Е. Б. Плотникова // *Вестн. Перм. ун-та. Серия: Философия. Психология. Социология*. – 2011. – 3(7). – С. 106–111.
5. Доминяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминяк // *Менеджер по персоналу*. – 2006. – 4. – С. 34–40.
6. Леонова А. Б. Регулярно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности / А. Б. Леонова // *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики*. – 2009. – 1. – С. 259–278.
7. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова, Е. Н. Осин и др. – М.: Смысл, 2011.
8. Минюрова С. А. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога / С. А. Минюрова, И. В. Заусенко // *Педагогическое образование в России*. – 2013. – 1. – С. 94–101.

9. Розенштиль Л. Ф. Организационная психология / Л. Ф. Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттингер. – Харьков : Гуманитарный центр, 2014.
10. Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: дис. ... магистра / Е. И. Рут. – СПб. : Санкт-Петербург. гос. ун-т, 2016.
11. Харитонова Е. В. Опросник "Профессиональная востребованность личности (ПВЛ) / Е. В. Харитонова, Б. А. Ясько // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – 7. – С. 45–57.
12. Шамионов Р. М. Суб'єктивне благополуччє личности в профессиональной сфере / Р. М. Шамионов // Проблемы социальной психологии личности. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2008.
13. Шелест О. Розиток української ІТ-індустрії : аналітичний звіт / О. Шелест, Я. Кутувий, І. Самоходський. – IT Ukraine Association, 2018. – С. 5–6.
14. Ядов В. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В. А. Ядов, А. А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – 1. – С. 78–87.
15. Allen N. J. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment / N. J. Allen, J. P. Meyer // *Problems and Solutions in human assessment*. – Norwell, MA : Kluwer Academic Publishers, 2000. – 285–314.
16. Bakker A. B. Positive Occupational Health Psychology / A. B. Bakker, D. Derks // *Occupational health psychology: A key text* / S. Leka, J. Houdmont (Eds.). – Oxford : Wiley-Blackwell, 2010. – 194–224.
17. Bakker A. B. Subjective well-being in organizations / B. A. Bakker, W. G. M. Oerlemans // *Handbook of Positive Organizational Scholarship* ; K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.). – Oxford : Oxford University Press, 2011. – P. 178–189.
18. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction / E. Diener, R. Lucas, S. Oishi // *The handbook of positive psychology* / C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). – New York : Oxford University Press, 2002. – P. 63–73.
19. Hackman J. R. Motivation through design of work / J. R. Hackman, G. R. Oldham // *Organizational behavior and human performance*. – 1976. – 16(2). – P. 250–279.
20. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers / V. Horn, J. E. Taris, T. W. Schaufeli et al. // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2004. – 77. – P. 365–375.
21. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction / E. A. Locke // *Handbook of industrial and organizational psychology*. – Chicago : Rand McNally, 1976. – P. 1297–1349.
22. Pakhol B. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon / B. E. Pakhol // *Український психологічний журнал*. – 2017. – 2(4). – P. 107–140.
23. Ryff C. D. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research / C. D. Ryff, B. Singer // *Psychotherapy and Psychosomatics*. – 1996. – 65. – P. 14–23.
24. Schaufeli W. B. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // *Department of Psychology*. – The Netherlands : Utrecht University, 2003.
25. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being / P. Warr // *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis* / M. Wang, R. R. Sinclair, L. E. Tetrick (Eds.). – New York : Psychology Press / Routledge, 2013. – P. 76–90.

References

1. Borodkina E. V. (2012) K voprosu izuchenija sub"ektivnogo blagopoluchija v professional'no-pedagogicheskoj dejatel'nosti. Psihologija i pedagogika: metodika i problemy praktičeskogo primeneniya. 28, 31-34.
2. Bojarkin M. Ju., Dolgoplova O. A., Zinov'eva D. M. (2007) Psihologičeskoe i professional'noe blagopoluchie gosudarstvennyh sluzhashhij. Volgograd : FGOU VPO VAGS, 216.
3. Gebert D., Rozenshtil' L. (2006) Organizacionnaja psihologija. Chelovek i organizacija. Har'kov : Izd-vo "Gumanitarnyj Centr", 624.
4. Germanov I. A., Plotnikova E. B. (2011) Izmerenie organizacionnoj lojal'nosti personala (opyt aprobacii metrdiki Mejer-Allen). Vestnik Permskogo universiteta. Serija: Filosofija. Psihologija. Sociologija, 3(7), 106-111.

Alla Kovalenko, Dr. Sc. (Psychology), Professor

ORCID: 0000-0001-6458-5325

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Hanna Ryk, Ph.D. student (Psychology)

ORCID: 0000-0002-5552-8019

Pereiaslav-Khmelnytskyi Hryhori Skovoroda State Pedagogical University, Pereiaslav-Khmelnytskyi, Ukraine

5. Dominjak V. I. (2006) Organizacionnaja lojal'nost': osnovnye podhody. Menedzher po personalu, 4, 34-40.
6. Leonova A. B. (2009) Reguljarno-dinamicheskaja model' ocenki individual'noj stress-rezistentnosti. Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i jergonomiki. 1, 259-278.
7. Leont'ev D. A., Mandrikova E. Ju., Osin E. N., Plotnikova A. V., Rasskazova E. I. (2011) Lichnostnyj potencial: struktura i diagnostika. M. : Smysl, 490.
8. Minjurova S. A., Zausenko I. V. (2013). Lichnostnye determinanty psihologičeskogo blagopoluchija pedagoga. Pedagogičeskoe obrazovanie v Rossii, 1, 94-101.
9. Rozenshtil' L. F., Mol't V., Rjuttinger B. (2014) Organizacionnaja psihologija. Har'kov : Gumanitarnyj centr, 464.
10. Rut E. I. (2016) Professional'noe blagopoluchie sotrudnikov kommerčeskijh organizacij: kritierii i metodika ocenki: dis. magistra. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij gos. unt, 172.
11. Haritonova E. V., Jaško B. A. (2010) Opornik "Professional'naja vostrebovanost' lichnosti (PVL). Praktična psihologija ta social'na robota, 7, 45-57.
12. Shamiонов R. M. (2008) Sub"ektivnoe blagopoluchie lichnosti v professional'noj sfere. Problemy social'noj psihologii lichnosti. Saratov : Izd-vo Saratovskogo universiteta, 296.
13. Shelest O., Kutovyj Ya. Samokhodskij I. (2018) Rozytok Ukrainkoi IT-Industrii: analitичnyj zvit, IT Ukraine Association, 5-6.
14. Jadvov V. A., Kisseľ A. A. (1974) Udovletvorennost' rabotoj: analiz jempiričeskijh obobshhenij i popytka ih teoretičeskogo istolkovanija. Sociologičeskije issledovanija, 1, 78-87.
15. Allen N. J., Meyer J. P. (2000) Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in human assessment*. Norwell, MA : Kluwer Academic Publishers, 285-314.
16. Bakker A. B., Derks D. (2010) Positive Occupational Health Psychology. *Occupational health psychology: A key text* / S. Leka, J. Houdmont (Eds.). Oxford : Wiley-Blackwell, 194-224.
17. Bakker A. B., Oerlemans W. G. M. (2011) Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* / K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.). Oxford : Oxford University Press, 178-189.
18. Diener E., Lucas R., Oishi S. (2002) Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The handbook of positive psychology* / C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). New York : Oxford University Press, 63-73.
19. Hackman J. R., Oldham G. R. (1976) Motivation through design of work. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
20. Horn V., Taris J. E., Schaufeli T. W., Schreurs W. B., Paul J. G. (2004) The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers/ *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
21. Locke E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally, 1297-1349.
22. Pakhol B. E. (2017) Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал*, 2(4), 107-140.
23. Ryff C. D., Singer B. (1996) Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23.
24. Schaufeli W. B., Bakker A. B. (2003) Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. *Department of Psychology*. The Netherlands : Utrecht University, 58.
25. Warr P. (2013) How to Think About and Measure Psychological Well-being. *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis* / M. Wang, R. R. Sinclair, L. E. Tetrick (Eds.). New York : Psychology Press / Routledge, 76-90.

Надійшла до редколегії 13.10.2020
Рекомендована до друку 25.11.2020

FEATURES OF THE PROFESSIONAL WELL-BEING OF INFORMATION TECHNOLOGIES EMPLOYEES

The article presents the results of theoretical and empirical research on IT workers' professional well-being. Professional well-being is defined as an integral concept that includes both positive and negative factors that develop independently, as a psychological state of the employee, associated with the efficiency of his work and the satisfaction of life in general. The results of the empirical study revealed that the average level of professional well-being of IT workers prevails. It was found that most workers have a medium level of autonomy, some freedom in activities, and feel competent to change the professional environment. For them, the opportunity for professional growth is essential. The presence of professional goals that correlate with their values means improving their professional self. The most crucial professional well-being components of IT workers are professional growth, the formation of professional goals, and positive relationships in the workplace. The correlation analysis results showed that the experience has a positive effect on professional well-being and attitude to oneself as a professional. Professional autonomy is formed on experience, a sense of demand for activities, and positive reinforcement of the work results. Freedom of action is an integral feature of a professionally developed professional. Professional competence is acquired in the course of professional activity, and at the same time, the professional well-being of the specialist, the success of activity, and authority increase. Positive relationships with the team and colleagues' attitude to the employee as a professional are essential for professional well-being. The critical construct of IT workers' professional well-being is professional growth as the main predictor of job change. Professional demand is a motive for self-realization in the profession. The work results allow the specialist to feel like a professional and a member of a particular reference group.

Keywords: professional well-being, organizational commitment, professional demand, professional growth, professional competence, experience, IT workers.