Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Series "Psychology". № 2(9), pp. 38-42 (2018)
УДК 159.9.072.53
DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2\(9\).10](https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2(9).10)

ISSN 1728-3817
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing Center "Kyiv University", 2018

Н. Максименко, асп.
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеса

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ДІЯЛЬНОСТІ ІТ-ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Статтю присвячено актуальній проблемі психологічного супроводу переходу офісних працівників до дистанційної роботи. Метою статті є визначення психологічних та соціально-демографічних детермінант діяльності фахівців керівних ланок в умовах переведення їх підлеглих до віртуального/домашнього офісу. Зазначена проблема розглядається на прикладі фахівців ІТ-компаній (n = 182) із чотирьох країн Центральної та Східної Європи. Доведено, що основними диспозиційними ознаками, що сприяють реалізації діяльнісного потенціалу, виступають сумлінність і відкритість досвіду. У той час як серед ціннісних орієнтацій такими виступають орієнтації на компетентне та толерантне лідерство. Важливими також у цьому аспекті є ціннісні орієнтації на альтруїзм та незалежність. У свою чергу, орієнтація на соціальну підтримку ускладнює реалізацію в діяльності орієнтації на якість і підсилює відчуття невпевненості у власних силах. Виявлено, що в умовах реструктуризації основну роль починають грати диспозиційні чинники, а ступінь ціннісної регуляції знижується.

Ключові слова: ІТ-фахівці, психологічні предиктори, дистанційна робота, управлінський потенціал, особистісні риси, ціннісні орієнтації.

Актуальність проблеми. В умовах сучасної української економіки велика кількість організацій змушена адаптуватися до мінливих вимог ринку, що розвивається дуже стрімко і динамічно. Усе це викликає необхідність у проведенні реструктуризації таких компаній. Реструктуризація – це процедура зміни організаційної структури і/або бізнес-процесів з метою створення умов для підвищення ефективності життєдіяльності організації [3]. Фактично реструктуризація – це філософія і одночасно інструмент коротко- і довготермінових організаційних змін, який використовується з найрізноманітніших причин. Вона є високоефективним ринковим інструментом підвищення конкурентоздатності підприємств [5]. Вищенаведені процеси, як правило, супроводжуються змінами в управлінні персоналом і, як наслідок, істотними кадровими перетвореннями: звільненням співробітників, їх переведення на інші позиції (найчастіше з пониженням у посаді), переглядом їх функціональних обов'язків, залученням нових кадрів [4]. Одним із способів реструктуризації є переведення співробітників на дистанційні форми зайнятості в організації.

У розвинених країнах кількість офісних службовців безупинно збільшується. Міжнародна Стандартна Класифікація Професій (ISCO-2008) [15] не містить категорії "офісний працівник", оскільки ті, хто працює в офісах, присутні практично в усіх основних професійних групах (менеджери, професіонали, фахівці, клерки, працівники сфери послуг, оператори машин, збройні сили тощо). Сьогодні термін *офісний працівник* у всьому цивілізованому світі не вимагає розшифрування, тому що розглядається стосовно різних працівників офісів, незалежно від професійної належності, специфіки діяльності, службового становища, а також безвідносно форми власності, статусу й профілю установи та інших факторів, поєднаних із системою взаємодії "державою – роботодавець – працівник". Офісний працівник – це не професія, це умовна категорія зовсім різних професій і посад, об'єднаних сукупністю ознак робочого середовища офісного приміщення [2].

У сучасній економіці великого значення набуває дистанційна праця. Особливістю організаційного середовища у таких випадках є його віртуальність. Сьогодні мільйони людей використовують електронні інструменти, щоб виконувати свою роботу далеко від традиційного офісу. Деякі працюють у "віртуальному офісі", а інші підтримують зв'язок прямо зі своєю власною оселі. Сучасні дослідження спрямовані на вивчення того, як організаційне середовище трьох типів (традиційний офіс, віртуальний офіс, домашній офіс) може впливати на

психологічні аспекти трудової діяльності (задоволеність працею, мотивацію роботи, робоче навантаження, можливість кар'єрного росту, баланс роботи і життя тощо). Відомо, що гнучкі графіки роботи були запропоновані, передусім, для задоволення потреб працюючих батьків, особливо для того, щоб працюючі матері могли тримати рівновагу між професійним і сімейним життям. Однак сьогодні гнучкий графік розглядається психологами як необхідний аспект, потрібний для досягнення стратегічних пріоритетів бізнесу, таких, як скорочення витрат, підвищення ефективності роботи, підвищення задоволеності роботою і мотивації, зниження стресу, викликаного робочим навантаженням, розширенням можливостей для кар'єрного зростання тощо [7, 10, 13, 26].

Все вищезазначене обумовлює актуальність дослідження проблеми психологічних аспектів діяльності офісного працівника в умовах переходу до дистанційної роботи на прикладі фахівців у сфері ІТ.

Аналіз останніх публікацій. Усучасній літературі робота в офісі розглядається в контексті впливу негативних чинників середовища, тому організації намагаються максимально усунути ризики, пов'язані із офісною роботою, пропонуючи співробітникам віддалену роботу. Безліч чинників, здатних впливати на здоров'я, самопочуття та психологічний комфорт офісних працівників, слід об'єднати в чотири основні групи: чинники повітряного середовища (мікроклімат, політанти, аероіонізація), зовнішні фізичні чинники (освітлення, шум, вібрація, електромагнітні поля, іонізуюче випромінювання тощо), ергономіка, інтенсивність і напруженість праці (вимушена сидяча робоча поза, гіподинамія, багатодинамічна напруга зору перед монітором ПК, статико-динамічне напруження рук при роботі на клавіатурі тощо), а також психосоціальні чинники [2].

Психосоціальні чинники є пов'язаними з робочим місцем (розмір персонального робочого простору, можливість побути на самоті, розташування й дизайн робочого місця, кількість співробітників у приміщенні, ергономічність і естетичність меблів, забезпеченість інвентарем, вид із вікна тощо), а також загальними (задоволеність роботою, рівень стресу, посадове положення, рівень мотивації й зарплати, відносини з керівництвом, спілкування в колективі, взаємодопомога, графік роботи й відпустки, доступність повноцінного харчування тощо). У психологічному аспекті робота в офісі містить ряд істотних ризиків. Унаслідок несприятливого психологічного клімату в колективі й недоліків в організації праці, приблизно третина офісних працівників часто або досить часто зазнають емоційного стресу і

тривожності на роботі, страждають від порушень сну й депресивних станів. Основними чинниками професійного ризику серцево-судинних захворювань в офісних працівників є організаційні фактори, політика керування персоналом, зміст трудового процесу. Робота за комп'ютером припускає постійну концентрацію уваги, що нерідко приводить до розвитку розумового утоми. Переробка більших масивів інформації (особливо в умовах цейтноту) стає додатковим чинником стресу. Такий стрес формує тривале виснаження сил, зниження темпу роботи, утрату концентрації уваги й самоконтролю, апатію тощо [2].

Дослідження, проведені такими авторами, як В. Ді Мартино та Л. Вірт [8], Е. Гілл зі співавторами [11], М. Келлі [18], Н. Курланд та Д. Бейлі [21], М. Ніл зі співавторами [24] показують, що віддалена робота збільшує мотивацію і задоволеність працею, допомагає співробітникам виявляти більш високу самовіддачу і моральний дух, а також демонструвати високий рівень робочої активності. Однак дослідження Р. Краута [20] показали, що рівень задоволеності роботою не розрізнявся між працівниками, які працюють у традиційному та віддаленому офісі. Крім того, Н. Курланд та Д. Бейлі [21] виділяють кілька чинників, пов'язаних із віддаленими роботами, які, як правило, негативно впливають на мотивацію роботи: негативний вплив соціального оточення, зниження командної взаємодії й невдоволення тими, хто не займається віддаленою роботою.

Дистанційні форми зайнятості дають організації можливість залучати й утримувати кращих фахівців, незважаючи на те, що вони можуть жити далеко від місця праці або не можуть, або не хочуть їздити у від'їздження [8; 18; 24]. Але є певні докази того, що віддалена робота негативно впливає на кар'єрне зростання. Адже дистанційні працівники з меншою ймовірністю перебувають у тому самому фізичному місці й часі, що працівники із традиційною зайнятістю, тому в них ймовірність бути частиною неофіційної мережі, необхідної для просування по службі, зменшується. Деякими аспектами, що негативно впливають на мотивацію, є професійна ізоляція [21], а також неприємності, викликані тим, що вони менше витрачали час в офісі для просування по службі [16].

Інший мотиваційний чинник полягає в тому, що гнучкість, притаманна віддаленій роботі, у цілому дає користь сім'ї. Дослідження підтверджують, що віддалена робота дозволяє збільшення автономії у плануванні професійної зайнятості, роботи по дому і догляду за дітьми. Домашня дистанційна робота також може поліпшити домашній зв'язок і допомогти сім'ям зоошадити [18, 22, 23, 27]. Проте домашні віддалені співробітники частіше, ніж службовці, поєднують оплачувану роботу з домашньою працею, домашніми справами та доглядом за дітьми у звичайні робочі години і розширюють рамки професійної зайнятості за рахунок власного сну [20]. Вони більш схильні повідомляти про "розмиття" робочого часу й сімейні обмеження [19], більш значне перевантаження і стрес [9]. М. Олсон та С. Прімпе [25] указують на те, що деякі віддалені працівники, які працюють на дому, демонстрували характер трудоголізму через відсутність чіткого поділу між роботою і сімейним життям.

Е. Гілл, М. Ферріс і В. Мартинсон [12] при дослідженні співробітників компанії IBM показали, що переведення співробітників до віртуального офісу або домашнього офісу, позитивно вплинуло на мотивацію роботи. Однією із причин такого висновку вважається почуття автономії, породжене при відході від традиційного офісу. Надання співробітникам гнучкості у виборі, яку діяльність виконувати, також приводить до більшої автономії. Упровадження альтернативних робочих місць може бути символічним прикладом довіри робо-

тодавців до працівників. Інші дослідження також виявили, що відчуття автономії пов'язане з більшою мотивацією на роботі [6]. Отже, більшість даних цього дослідження показують, що перебування у віртуальному офісі або в домашньому офісі позитивно впливає на мотивацію. Автономія, імовірно, є ключовим фактором у мотивації співробітників, які працюють дистанційно.

Отже, перехід офісних працівників до дистанційної роботи є одним із суттєвих чинників ефективної реструктуризації організацій. Але зазначимо, поки відсутні помітні наукові розробки в питанні вивчення психологічних особливостей діяльності ІТ-фахівців при переведенні співробітників до віртуального офісу або домашнього офісу.

Метою статті виступає визначення психологічних і соціально-демографічних детермінант діяльності фахівців керівних ланок ІТ-компаній в умовах переходу їх підлеглих до дистанційних форм зайнятості.

Основні результати дослідження. На базі рекрутингової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній, досліджено 182 фахівців. У дослідженні взяли участь спеціалісти обох статей (чоловіки – 79,7 %, жінки – 20,3 %) у віці 29–54 років. 84 особи – із України (46,2 %), 11 осіб – із Польщі (46,2 %), 27 осіб – із Румунії (14,8 %) і 60 осіб – із Росії (33,0 %). Усі вони мають вищу технічну освіту. Випробовуваним були мотивовані до участі в дослідженні отриманням зворотного зв'язку у вигляді надання результатів кожному випробовуваному й необхідних роз'яснень. Рівень концентрації піддослідних можна охарактеризувати як достатній, оскільки дослідження проходило протягом 2 год у робочий час.

Методичний апарат дослідження характеризувався таким інструментарієм. Особливості *соціально-демографічних чинників* (вік, стать, освіта, країна проживання) визначались за допомогою спеціально створеної анкети. Параметри *особистісних рис* (екстраверсія, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість, доброзичливість) визначались за допомогою методики NEO-FFI "Велика п'ятірка". Структура *ціннісних орієнтацій* (орієнтації на підтримку, відповідність, незалежність, альтруїзм, керівництво, структура, різноманітність) та параметри *діяльного потенціалу* (прагнення до успіху, якості, до навчання; невпевненість у своїх діях, пошук виклику, рішучість, цілеспрямованість, ризик) визначались за допомогою семантичного диференціалу.

Основним методом математичного аналізу виступала множинна лінійна регресія. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень компонентів діяльного потенціалу, використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів [17], що дозволяло використовувати кожний інший предиктор як контрольну змінну. Як предиктори використовувались соціально-демографічні чинники, особистісні риси та ціннісні орієнтації, як результуючі змінні – параметри діяльного потенціалу. Інтерпретувались лише статистично значущі предиктори.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу діяльного потенціалу, як *стремління до успіху*, виступали: вік ($\beta = -0,106$; $p = 0,054$), орієнтація на підтримку ($\beta = 0,325$; $p < 0,001$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0,503$; $p < 0,001$), проживання у Польщі ($\beta = -0,160$; $p = 0,005$), проживання у Румунії ($\beta = -0,202$; $p = 0,002$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,560$. Таким чином, можна зазначити, що з віком у ІТ-фахівців, що перебувають в умовах переходу до дистанційних форм зайнятості, знижується прагнення до успіху. У свою чергу, ціннісні орієнтації на підтримку та керівництво створюють передумови для стремління до успіху. Також зазначимо, що

організаційне середовище у таких центральноєвропейських країнах, як Польща й Румунія, порівняно з українським організаційним середовищем, менш сприяє прагненню до успіху.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметра блоку діяльнісного потенціалу, як стремління до якості, виступали: сумлінність ($\beta = 0,292$; $p < 0,001$), орієнтація на підтримку ($\beta = -0,149$; $p = 0,043$), орієнтація на альтруїзм ($\beta = 0,167$; $p = 0,037$), орієнтація на структуру ($\beta = 0,301$; $p = 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,526$. Відповідно, такі особистісні риси, як високе самовладання, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність сприяють зосередженню індивіда на професійних цілях і формують прагнення до якості. Важливими в цьому аспекті виступають ціннісні орієнтації на альтруїзм та структуру. У свою чергу, орієнтація на соціальну підтримку утруднює реалізацію в діяльності стремління до якості, що може пояснюватись відчуттям власної некомпетентності та неефективності у співробітників, потребуючих підтримки з боку оточення.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого параметра блоку діяльнісного потенціалу як стремління до навчання, виступали сумлінність ($\beta = 0,208$; $p = 0,012$), відкритість ($\beta = 0,205$; $p = 0,007$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0,179$; $p = 0,043$), орієнтація на структуру ($\beta = 0,232$; $p = 0,011$), орієнтація на різноманітність ($\beta = 0,225$; $p = 0,003$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,360$. Отже, дисциплінованість, відповідальність, ретельність у поєднанні з відкритістю, сприйнятливістю до будь-якого виду знань є диспозиційними чинниками здатності навчатися в умовах реструктуризації в організаціях. Усі ці ознаки активніше реалізуються за умов наявності цінностей, пов'язаних із компетентним та толерантним лідерством.

Доведено, що статистично значущими предикторами такого параметра блоку діяльнісного потенціалу, як невпевненість у своїх діях, виступали екстраверсія ($\beta = -0,155$; $p = 0,036$), сумлінність ($\beta = -0,183$; $p = 0,017$), емоційна стабільність ($\beta = -0,343$; $p < 0,001$), орієнтація на підтримку ($\beta = 0,296$; $p = 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,445$. Таким чином, у формуванні невпевненості в своїх діях суттєву роль відіграють індивідуально-особистісні риси, а саме: легкість виникнення негативних емоцій, індивідуалізм, віддання переваги незалежності й самостійності, неорганізованість, спонтанність, низький рівень цілеспрямованої поведінки. Пошук соціальної підтримки виступає ціннісним обґрунтуванням непевності у своїх діях в умовах реструктуризації.

Виявлено, що статистично значущим предиктором такого елементу діяльнісного потенціалу, як пошук виклику, виступала така особистісна риса, як сумлінність ($\beta = -0,187$; $p = 0,040$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,209$. Можна припустити, що низький рівень сумлінності сприяє розвитку творчого потенціалу, оскільки індивід, який характеризується таким рівнем, довше залишається відкритим для різних можливостей мислення та дії, не обираючи раз і назавжди якийсь один шлях, і є готовим приймати виклики.

Показано, що статистично значущими предикторами такого елементу діяльнісного потенціалу як рішучість, виступали відкритість ($\beta = -0,167$; $p = 0,050$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0,216$; $p = 0,030$) та орієнтація на різноманітність ($\beta = 0,310$; $p < 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,186$. Отже, наявність таких особистісних рис, як широкі інтереси, розвинена фантазія, гнучкий розум, оригінальність і естетична чутливість у поєднанні з толерантним лідерством, є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого елементу діяльнісного потенціалу, як цілеспрямованість, виступали сумлінність ($\beta = 0,229$; $p = 0,002$), орієнтація на підтримку ($\beta = -0,257$; $p = 0,001$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0,273$; $p = 0,001$), орієнтація на структуру ($\beta = 0,289$; $p < 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,508$. Очевидно, що поєднання дисциплінованості, відповідальності, ретельності із цінностями, пов'язаними із компетентним лідерством, за умови здатності обходитися без підтримки оточення, сприяє цілеспрямованій діяльності ІТ-фахівця.

Доведено, що статистично значущими предикторами такого елементу діяльнісного потенціалу, як ризик, є ціннісні орієнтації на: підтримку ($\beta = -0,228$; $p = 0,008$), незалежність ($\beta = -0,259$; $p = 0,001$), керівництво ($\beta = 0,269$; $p = 0,003$) та різноманітність ($\beta = 0,431$; $p < 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі становив $R^2 = 0,354$. Виявлена структура ціннісних орієнтацій показує пріоритет збалансованої оцінки ризиків з боку фахівців, які провадять толерантне лідерство.

Результати аналізу даних дослідження свідчать про те, що ціннісні орієнтації виступають своєрідною "надбудовою", спрямовують реалізацію особистісних характеристик фахівця у професійній діяльності і є важливими якостями у повсякденній діяльності. В умовах реструктуризації основну роль починають грати диспозиційні чинники, а ступінь ціннісної регуляції (як однієї з вищих форм емоційної регуляції [14]), знижується. Це кореспондує з даними Г. Д. Баракиної та Б. В. Бірона [1], які при вивченні менеджерів установили, що у міру наростання складності ситуації зменшується відносна вага індивідуально-психологічних особливостей, які становлять структуру професійно-важливих здібностей і одночасно збільшується відносна вага тих патернів поведінки, які обумовлені більш глибокими утвореннями у психіці.

Висновки. Таким чином, за допомогою множинного регресійного моделювання визначено психологічні та соціально-демографічні детермінанти діяльності фахівців керівних ланок ІТ-компаній в умовах переходу їх підлеглих до дистанційних форм зайнятості. Предикторами в моделях виступали соціально-демографічні чинники, особистісні риси та ціннісні орієнтації, тоді як параметри діяльнісного потенціалу розглядалися як результуючі змінні. Визначено, що з віком у досліджених фахівців знижується прагнення до успіху, а ціннісні орієнтації на підтримку та керівництво сприяють цьому стремлінню. Доведено, що сумлінність є передумовою стремління до якості та здатності навчатися в умовах реструктуризації в організаціях. Показано, що відкритість досвіду у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін. Визначено, що поєднання сумлінності з цінностями, пов'язаними із компетентним лідерством за умови здатності обходитися без підтримки оточення, сприяє цілеспрямованій діяльності ІТ-фахівця. Звернено увагу на співвідношення ціннісних і диспозиційних чинників, адже в умовах реструктуризації баланс змінюється на користь останніх. Перспективами подальших досліджень виступає вивчення предикторів інтелектуально-творчого потенціалу ІТ-фахівця.

Список використаних джерел

1. Баракина Г. Д. Изучение структуры личности менеджера: факторный анализ / Г. Д. Баракина, Б. В. Бирон // Социальная психология XXI столетия. – Ярославль : МАПН, 2005. – Т. 1. – С. 82–85.
2. Дударев А. А. Актуальные проблемы гигиены труда и профессиональной патологии офисных работников / А. А. Дударев, Г. А. Сорокин // Медицина труда и промышленная экология. – 2012. – № 4. – С. 1–8.
3. Нагиева О. В. Организационная культура: модель формирования и развития / О. В. Нагиева // Педагогика и психология. – 2009. – № 7. – С. 35–48.

4. Родина Н. В. Индивидуально-психологические особенности менеджеров среднего звена, способных к карьерному росту в реструктурируемых организациях / Н. В. Родина // Наука і освіта. – 2006. – № 5-6. – С. 85–89.
5. Серіков А. В. Організаційна культура в процесі реструктуризації підприємства / А. В. Серіков, А. А. Лозинська // Вісник НТУ "ХПІ". Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2013. – № 49 (1022). – С. 128–133.
6. Bond J. T. The 1997 national study of the changing workforce / J. T. Bond, E. Galinsky, J. E. Swanberg. – N.Y. : Families and Work Institute, 1998. – 85 p.
7. Clark S. C. Work cultures and work/family balance / S. C. Clark // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – No. 58. – P. 348–365.
8. DiMartino V. Telework: A new way of working and living / V. DiMartino, L. Wirth // International Labour Review. – 1990. – No. 129. – P. 529–554.
9. Duxbury L. E. Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home / L. E. Duxbury, C. A. Higgins, D. R. Thomas // Journal of Vocational Behavior. – 1996. – No. 49. – P. 1–23.
10. Hammer L. B. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family / L. B. Hammer, E. A. T. Grigsby // Journal of Vocational Behavior. – 1997. – 50. – P. 185–203.
11. Hill E. J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance / E. J. Hill, B. C. Miller, S. P. Weiner, J. Colihan // Personnel Psychology. – 1998. – 51. – P. 667–683.
12. Hill E. J. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life / E. J. Hill, M. Ferris, V. Maartinson // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – No. 63. – P. 220–241.
13. Hill E. J. Work/life balance policies and programs / E. J. Hill, S. Weiner // The human resources program-evaluation handbook / In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.). – Newbury Park : Sage, 2003. – P. 447–468.
14. Holodynski M. Development of emotions and emotion regulation / M. Holodynski, W. Friedlmeier. – N.Y. : Springer, 2006. – 265 p.
15. ISCO-08. International Standard Classification of Occupations. – 2008. International Labor Organization, 2008.
16. Judiesch M. K. Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success / M. K. Judiesch & K. S. Lyness // Academy of Management Journal. – 1999. – 42(6). – P. 641–651.
17. Keith T. Z. Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling / T. Z. Keith. – N.Y. : Taylor & Francis, 2015. – 600 p.
18. Kelly M. M. The work-at-home revolution / M. M. Kelly // The Futurist. – 1988. – November – December. – P. 28–32.
19. Kossek E. E. Telecommuting. [Електронний ресурс] / E. E. Kossek. – 2001. – Режим доступу: http://www.bc.edu/bc_org/avp/csom/cwfi/wfnetwork/index.html.
20. Kraut R. E. Telecommuting: The trade-offs of home work / R. E. Kraut // Journal of Communication. – 1989. – No. 39. – P. 19–47.
21. Kurland N. B. When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework / N. B. Kurland, D. E. Bailey // Organizational Dynamics. – 1999. – 28. – P. 53–68.
22. McCloskey D. W. A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research / D. W. McCloskey, M. Igbaria // The virtual work place. – Hershey, USA : Idea Group Publishing, 1998. – P. 338–358.
23. Mirchandani K. Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-non work dichotomy / K. Mirchandani // CRSA/RCSA. – 1999. – 36. – P. 87–107.
24. Neal M. B. Employer responses to employees dependent-care responsibilities: Policies and benefits / M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, A. C. Emlen // Balancing work and caregiving for children, adults, and elders / In M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, & A. C. Emlen (Eds.). – Newbury Park, CA : Sage, 1993. – P. 191–217.
25. Olson M. Working at home with computers: Work and non-work issues / M. Olson & S. Primps // Journal of Social Issues. – 1984. – No. 40. – P. 97–112.
26. Rapoport R. Beyond work-family balance / R. Rapoport, L. Bailyn, J. K. Fletcher, B. H. Pruitt. – Jossey-Bass : Wiley, 2002. – 272 p.
27. Sullivan C. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspective of teleworkers and their co-residents / C. Sullivan, S. Lewis // Gender, Work and Organization. – 2001. – No. 8. – P. 123–145.
3. Nagieva O. V. Organizatsionnaia kultura: model formirovaniia i razvitiia / O. V. Nagieva // Pedagogika i Psikhologiya. – 2009. – № 7. – S. 35–48.
4. Rodina N. V. Individualno-psikhologicheskie osobennosti menedzherov srednego zvena, sposobnykh k karernomu rostu v restrukturirovemykh organizatsiakh / N. V. Rodina // Nauka i osvita. – 2006. – № 5-6. – S. 85–89.
5. Sierikov A. V. Orhanizatsiina kultura v protsesi restrukturizatsii pidpriemstva / A. V. Sierikov, A. A. Lozynska // Visnyk NTU "KhPI". Seria: Aktualni problemy upravlinnia ta finansovohospodarskoi diialnosti pidpriemstva. – Kharkiv : NTU "KhPI". – 2013. – № 49(1022). – S. 128–133.
6. Bond J. T. The 1997 national study of the changing workforce / J. T. Bond, E. Galinsky, J. E. Swanberg. – NY : Families and Work Institute, 1998. – 85 p.
7. Clark S. C. Work cultures and work/family balance / S. C. Clark // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – No. 58. – P. 348–365.
8. DiMartino V. Telework: A new way of working and living / V. DiMartino, L. Wirth // International Labour Review. – 1990. – No. 129. – P. 529–554.
9. Duxbury L. E. Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home / L. E. Duxbury, C. A. Higgins, D. R. Thomas // Journal of Vocational Behavior. – 1996. – No. 49. – P. 1–23.
10. Hammer L. B. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family / L. B. Hammer, E. A. T. Grigsby // Journal of Vocational Behavior. – 1997. – 50. – P. 185–203.
11. Hill E. J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance / E. J. Hill, B. C. Miller, S. P. Weiner, J. Colihan // Personnel Psychology. – 1998. – 51. – P. 667–683.
12. Hill E. J. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life / E. J. Hill, M. Ferris, V. Maartinson // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – No. 63. – P. 220–241.
13. Hill E. J. Work/life balance policies and programs / E. J. Hill, S. Weiner // The human resources program-evaluation handbook / In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.). – Newbury Park : Sage, 2003. – P. 447–468.
14. Holodynski M. Development of emotions and emotion regulation / M. Holodynski, W. Friedlmeier. – NY : Springer, 2006. – 265 p.
15. ISCO-08. International Standard Classification of Occupations. – 2008. International Labor Organization, 2008.
16. Judiesch M. K. Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success / M. K. Judiesch & K. S. Lyness // Academy of Management Journal. – 1999. – 42(6). – P. 641–651.
17. Keith T. Z. Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling / T. Z. Keith. – NY : Taylor & Francis, 2015. – 600 p.
18. Kelly M. M. The work-at-home revolution / M. M. Kelly // The Futurist. – 1988. – November–December. – P. 28–32.
19. Kossek E. E. Telecommuting. [Електронний ресурс] / E. E. Kossek. – 2001. – Режим доступу: http://www.bc.edu/bc_org/avp/csom/cwfi/wfnetwork/index.html.
20. Kraut R. E. Telecommuting: The trade-offs of home work / R. E. Kraut // Journal of Communication. – 1989. – No. 39. – P. 19–47.
21. Kurland N. B. When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework / N. B. Kurland, D. E. Bailey // Organizational Dynamics. – 1999. – 28. – P. 53–68.
22. McCloskey D. W. A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research / D. W. McCloskey, M. Igbaria // The virtual workplace. – Hershey, USA : Idea Group Publishing, 1998. – P. 338–358.
23. Mirchandani K. Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy / K. Mirchandani // CRSA/RCSA. – 1999. – 36. – P. 87–107.
24. Neal M. B. Employer responses to employees dependent-care responsibilities: Policies and benefits / M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, A. C. Emlen // Balancing work and caregiving for children, adults, and elders / In M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, & A. C. Emlen (Eds.). – Newbury Park, CA : Sage, 1993. – P. 191–217.
25. Olson M. Working at home with computers: Work and non-work issues / M. Olson & S. Primps // Journal of Social Issues. – 1984. – No. 40. – P. 97–112.
26. Rapoport R. Beyond work-family balance / R. Rapoport, L. Bailyn, J. K. Fletcher, B. H. Pruitt. – Jossey-Bass : Wiley, 2002. – 272 p.
27. Sullivan C. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents / C. Sullivan, S. Lewis // Gender, Work and Organization. – 2001. – No. 8. – P. 123–145.

Reference

1. Barakina G. D. Izuchenie struktury lichnosti menedzhera: faktornyi analiz / G. D. Barakina, B. V. Biron // Sotsialnaia psikhologiya XXI stoletia. – T. 1. – Iaroslavl, MAPN. – 2005. – S. 82–85.
2. Dudarev A. A. Aktualnye problemy gigeny truda i professionalnoi patologii ofisnykh rabotnikov / A. A. Dudarev, G. A. Sorokin // Meditsina truda i promyshlennaia ekologiya. – 2012. – № 4. – S. 1–8.

Н. Максименко, асп.

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова, Одесса, Украина

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА ОРГАНИЗАЦИЙ К ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Статья посвящена актуальной проблеме психологического сопровождения перехода офисных работников к дистанционной работе. Целью статьи выступает определение психологических и социально-демографических детерминант деятельности специалистов руководящих звеньев в условиях перевода их подчиненных в виртуальный/домашний офис. Указанная проблема

Надійшла до редколегії 15.10.18

рассматривается на примере специалистов IT-компаний ($n = 182$) из четырех стран Центральной и Восточной Европы. Доказано, что основными диспозиционными чертами, которые содействуют реализации деятельностного потенциала, выступают добросовестность и открытость опыту. Тогда как среди ценностных ориентаций такими предикторами выступают ориентации на компетентное и толерантное лидерство. Важными также в этом аспекте выступают ценностные ориентации на альтруизм и независимость. В свою очередь, ориентация на социальную поддержку затрудняет реализацию в деятельности ориентации на качество и усиливает ощущение неуверенности в собственных силах. Выявлено, что в условиях реструктуризации основную роль начинают играть диспозиционные факторы, а степень ценностной регуляции снижается.

Ключевые слова: IT-специалисты, психологические предикторы, дистанционная работа, управленческий потенциал, личностные черты, ценностные ориентации.

N. Maksymenko, post-graduate,
Ilya Mechnikov National University of Odessa, Odessa, Ukraine

THE PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF ACTIVITY OF IT-PROFESSIONAL SINCONDITIONS OF ORGANIZATIONAL TRANSITION TO REMOTE WORK

The article is devoted to the actual problem of psychological support of the transition of office workers to remote work. The purpose of the article is the definition of psychological and socio-demographic determinants of the activities of managers in the context of junior personnel transfer to virtual / home office. This problem is considered on the example of IT-professionals ($n = 182$) from four countries of Central and Eastern Europe. It is proved that the basic dispositional features that contribute to the realization of the activity potential are conscientiousness and openness to experience. Among the value orientations such predictors are the orientations towards competent and tolerant leadership. Another important thing is the value orientations of altruism and independence. The author makes conclusion that during formation of uncertainty in their actions, individual personal traits play a great role, especially such traits as: ease of occurrence of negative emotions, individualism, preference for independence, disorganization, spontaneity, low level of purposeful behavior. Therefore, an orientation towards social support makes it difficult to implement an orientation towards quality in an activity and reinforces the lack of self-confidence feelings. It was revealed that under conditions of restructuring dispositional factors begin to play a major role, and the degree of value regulation decreases. In addition, the author suggests that a low level of integrity promotes creativity. This can be explained by the fact that an individual, who has such low level, remains open for longer to various possibilities of thought and action. The results of the analysis of the research data indicate that value orientations act as a kind of basis. They head the realization of the personal characteristics of a specialist in professional activity and they are important qualities in everyday life. In the article it is determined that the desire for success decreases in the specialists who get older, and the value orientations for support and leadership contribute to this aspiration. The author has shown that openness of experience, combined with tolerant leadership, is a prerequisite for determination in promoting organizational change.

Keywords: IT professionals, psychological predictors, remote work, managerial potential, personality traits, value orientations.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Series "Psychology". № 2(9), pp. 42-47 (2018)
УДК 159.9
DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2\(9\).11](https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2(9).11)

ISSN 1728-3817
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing Center "Kyiv University", 2018

В. Мозговий, канд. психол. наук, докторант
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ СХИЛЬНІ ДО ЗЛОВЖИВАННЯ АЛКОГОЛЮ, У КОНТЕКСТІ ЇХ СТАТЕВОРОЛЬОВОГО СТАТУСУ

Досліджено особливості структурної організації особистості військовослужбовців, що схильні до зловживання алкоголем. Визначено подальший фокус роботи психолога військової частини з даною категорією осіб залежності від виявленого статеворольового статусу військовослужбовців, що схильні до зловживання алкоголем.

Ключові слова: факторна структура особистості, статеворольовий статус, військовослужбовець.

Постановка проблеми. За розпивання алкогольних і слабоалкогольних напоїв командирами військових частин, які виконували завдання за призначенням у зоні проведення антитерористичної операції із 2014 по 2017 р., до суду було направлено 17 040 адміністративних протоколів. Військовою прокуратурою відкрито 400 кримінальних проваджень за фактами вчинення військовослужбовцями злочинів у стані алкогольного сп'яніння. Наведені сумні факти вживання алкоголю в армії призводять до небойових і часто безповоротних утрат, що безумовно впливає на боєздатність військових підрозділів [1].

Так, у довгостроковій перспективі вживання алкоголю призводить до структурних змін в особистості військовослужбовця, що згодом може поставити під питання його професійну відповідність до вимог військової служби та призвести до загального зниження боєздатності військових підрозділів.

Отже актуальним постає питання виявлення структурної організації особистості військовослужбовця зі схильністю до адиктивної поведінки, а саме до зловживання алкоголю з метою визначення фокусу роботи психолога частини з даною категорією осіб на всіх етапах психологічного супроводу.

Також у контексті нашого дослідження актуальним є виявлення вираженості статеворольових характеристик у структурній організації особистості, адже вони можуть

виступати стрижневими характеристиками, які провокують формування відповідних особистісних якостей та мотивів. До того ж статеворольові характеристики у структурній організації особистості військовослужбовців, схильних до адиктивної поведінки, не були предметом ретельного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цих питань, а саме виявів адиктивної поведінки у військовослужбовців та її впливу на виконання завдань за призначенням, займалися такі дослідники: С. П. Балашова, І. С. Бахтін, С. П. Васильєв, Г. Р. Дубровинський, А. Д. Савін, О. М. Сукачова тощо.

С. П. Балашова, С. П. Васильєв, Г. Р. Дубровинський чітко визначили зміст трьох груп факторів: соціальних, психологічних та біологічних, які сприяють пияцтву у військовослужбовців, та напрями профілактики пияцтва серед військовослужбовців. Так, до соціальних факторів належать: 1) несприятливі умови сімейного виховання, неповна сім'я, алкогольні традиції сім'ї, низький культурний рівень, конфліктні взаємовідносини і аморальна поведінка батьків; 2) низький рівень освіти, низька успішність у школі; 3) ранній вступ у самостійне життя, початок трудової діяльності до 17 років; 4) раннє вживання алкоголю; 5) вплив неформальної групи однолітків із асоціальними тенденціями; 6) культурні традиції. До психологічних факторів належать: 1) певні