

ВЗАЄМОВІДНОСИНИ МІЖ ПРОФІЛЯМИ ПРИЙНЯТТЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ ТА СКЛАДНОЩАМИ ПРИЙНЯТТЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ

RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER DECISION MAKING PROFILES AND CAREER DECISION MAKING DIFFICULTIES

Сучасне робоче середовище вимагає від ІТ-спеціалістів високої адаптивності та ефективності у прийнятті кар'єрних рішень. У зв'язку із цим розуміння процесів, що лежать в основі цих рішень, а також чинників, які впливають на їх складність, набуває особливої актуальності.

Метою статті є виявлення ключових складників процесу прийняття кар'єрних рішень та дослідження взаємозв'язку між профілями прийняття кар'єрних рішень (CDMP) і складнощами прийняття кар'єрних рішень (CDDQ) серед українських ІТ-спеціалістів.

Проведено теоретичний аналіз наукової літератури з кар'єрної психології. В емпіричній частині дослідження здійснено опитування серед 104 ІТ-спеціалістів в Україні. Використовувалися українські версії Анкети профілів прийняття кар'єрних рішень [1] та Анкети складнощів прийняття кар'єрних рішень [2] для заміру відповідних показників.

Установлено значні кореляції між локусом контролю, профілем прокрастинації, швидкістю прийняття кар'єрних рішень і загальною оцінкою складнощів у процесі кар'єрного вибору. Це свідчить про тісний зв'язок між індивідуальними психологічними характеристиками та сприйняттям складнощів під час прийняття кар'єрних рішень.

Резюмовано важливість розроблення цілеспрямованих кар'єрних консультативних програм та інтервенцій, що спрямовані на підвищення самоефективності, розвиток внутрішнього локусу контролю та ефективного подолання прокрастинації. Також вони вказують на потребу подальших досліджень для глибшого розуміння впливу індивідуальних психологічних особливостей на процес кар'єрного вибору.

Ключові слова: кар'єрний вибір, українські ІТ-фахівці, профілі прийняття кар'єрних

рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень.

The modern working environment requires IT specialists to be highly adaptable and efficient in making career decisions. Understanding the processes underlying these decisions, as well as the factors that influence their complexity, becomes especially relevant in this regard.

This scientific article aims to identify the key components of the career decision-making process and to study the relationship between career decision-making profiles (CDMP) and career decision-making difficulties (CDDQ) among Ukrainian IT specialists.

The study's theoretical component involved analyzing the scientific literature on career psychology. The empirical component involved surveying 104 IT specialists in Ukraine. The Ukrainian versions of the Questionnaire of Profiles of Career Decision Making [1] and the Questionnaire of Difficulties of Making Career Decisions [2] were used to measure the relevant indicators.

Significant correlations were established between the locus of control, the procrastination profile, the speed of making career decisions and the general assessment of difficulties in the career choice process. This indicates a close connection between individual psychological characteristics and the perception of difficulties in making career decisions.

The study summarizes the importance of developing targeted career counseling programs and interventions to increase self-efficacy, develop the internal locus of control, and effectively overcome procrastination. It also indicates the need for further research to gain a deeper understanding of the impact of individual psychological characteristics on career choice.

Key words: career choice, Ukrainian IT professionals, career decision-making profiles, career decision-making difficulties.

УДК 005.966:159.947.2]:316.477
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.35>

Чайка Р.М.

аспірант кафедри психології
Український державний університет
імені Михайла Драгоманова

Вступ. У динамічному світі сучасного ринку праці процес прийняття кар'єрних рішень набуває вирішального значення для професійного зростання та розвитку особистості. Особливо це стосується галузі інформаційних технологій (ІТ), яка характеризується швидкими змінами технологій, високим рівнем конкуренції та постійною потребою в адаптації. У такому контексті розуміння процесу прийняття кар'єрних рішень та складнощів, які виникають у цьому процесі, є критично важливим для забезпечення успішної кар'єри.

Складнощі прийняття кар'єрних рішень можуть суттєво вплинути на кар'єрний шлях індивіда, його професійне задоволення та загальне благополуччя, тому вивчення цього аспекту є ключовим для розроблення ефективних стратегій кар'єрного консуль-

тування та підтримки. Водночас розуміння стилів чи патернів, за якими працівники приймають кар'єрні рішення, відіграє важливу роль у формуванні консультування особистості щодо кар'єрного планування та вибору. Розуміння взаємозв'язків між цими профілями та складнощами прийняття кар'єрних рішень може надати цінну інформацію для розроблення індивідуалізованих та ефективних підходів до кар'єрного розвитку.

Мета дослідження. Метою статті є виявлення ключових складників процесу прийняття кар'єрних рішень і дослідження взаємозв'язку між профілями прийняття кар'єрних рішень (CDMP) та складнощами прийняття кар'єрних рішень (CDDQ) серед українських ІТ-спеціалістів.

Завдання дослідження.

1. Ідентифікація та аналіз ключових аспектів процесу прийняття кар'єрних рішень та складнощів, які при цьому виникають серед українських ІТ-фахівців.

2. Вивчення взаємозв'язку між профілями прийняття кар'єрних рішень (CDMP) та переживаннями складнощів прийняття цих рішень (CDDQ) серед ІТ-спеціалістів.

3. Розроблення рекомендацій для кар'єрних консультантів та HR-менеджерів, які працюють з ІТ-фахівцями, із метою оптимізації процесу прийняття кар'єрних рішень ІТ-спеціалістами.

Методи та процедури. Для вимірювання показників, пов'язаних із профілями прийняття кар'єрних рішень, була застосована українська версія Анкети профілів прийняття кар'єрних рішень [1]. Цей інструмент дав змогу оцінити різні аспекти, які впливають на процес прийняття кар'єрних рішень серед українських ІТ-фахівців.

Також ми використовували українську версію Анкети складнощів прийняття кар'єрних рішень [2] для оцінки складнощів, із якими зіштовхуються учасники під час прийняття кар'єрних рішень. Ця анкета дала змогу виявити конкретні бар'єри та проблеми, які можуть впливати на кар'єрне вирішення в ІТ-секторі.

Було застосовано різноманітні методи рекрутингу – від анонсів у соціальних мережах та чатах ІТ-спеціалістів до імейл-розсилок випускників провідної української конференції для проєктних менеджерів в ІТ.

Вибірка дослідження. У межах ширшого дослідження ми провели опитування серед 104 ІТ-спеціалістів з України, серед яких чоловіки становили 50,5%, а жінки – 48,6%. Середній вік учасників цього дослідження становив 35,4 року, а середній досвід роботи в ІТ-сфері – 9,6 року.

Результати та дискусії. У сучасній сфері кар'єрного консультування останні дослідження відійшли від традиційного підходу, який класифікував людей виключно на основі однієї ключової характеристики. Цей однорідний підхід зазнав критики за нездатність адекватно враховувати індивідуальні відмінності та його обмежену корисність у кар'єрному розвитку.

На протипагу цьому І. Гаті з колегами представили багатовимірну модель профілів прийняття кар'єрних рішень (CDMP) [1]. Основу моделі становлять сім постулатів, включаючи визнання індивідуальних відмінностей у підходах до прийняття рішень, опис цих підходів за допомогою багатовимірного профілю, відсутність можливості об'єднати параметри у єдину оцінку, а також визначення адаптивності та особистісної або ситуативної природи різних вимірів.

З аналізу літератури про стилі прийняття кар'єрних рішень І. Гаті з колегами виділили 40 типів, які були зведені до 16 прототипів, а потім до 11 ключових параметрів, які включають збір і обробку інформації, локус контролю, зусилля, зволікання, швидкість прийняття рішення, консультації з іншими, залежність від інших, бажання догодити іншим, прагнення до ідеальної професії та готовність до компромісу [1].

Анкета CDMP, розроблена на основі цієї моделі, продемонструвала високу внутрішню консистентність та міжкультурну валідність, а також конвергентну та інкрементальну валідність порівняно з іншими моделями. На відміну від традиційних підходів, які визначають стилі прийняття рішень як звичні реакції, модель CDMP пропонує більш глибокий аналіз процесу прийняття кар'єрних рішень [3].

Складнощі прийняття кар'єрних рішень становлять значний інтерес у сфері професійної психології. Ця тема важлива, оскільки кар'єрна нерішучість є однією з ключових проблем, що впливають на професійний розвиток особистості [4]. Відповідаючи на потребу глибокого вивчення цього явища, І. Гаті з колегами розробили таксономію труднощів прийняття кар'єрних рішень, а також інструмент оцінки – Анкету труднощів прийняття кар'єрних рішень (CDDQ), яка базується на цій таксономії [5]. Ця модель розвиває попередні теоретичні та емпіричні дослідження, використовуючи теорію прийняття рішень для оцінки багатовимірності труднощів у кар'єрному виборі.

Таксономія складається з трьох основних кластерів складнощів, поділених на десять конкретних категорій. Перший кластер «Недостатня готовність» включає такі категорії, як відсутність мотивації, загальна нерішучість та дисфункціональні переконання. Другий кластер зосереджується на браку інформації щодо процесу прийняття кар'єрних рішень, самопізнання, знань про професії та методів отримання додаткової інформації. Третій кластер включає непослідовну інформацію, внутрішні та зовнішні конфлікти.

Емпіричні дослідження підтвердили достовірність таксономії та CDDQ, підкреслюючи їх значимість у вивченні процесів прийняття кар'єрних рішень [5; 6]. Підхід CDDQ відходить від простої фокусації на результатах чи відповідності між людьми та їхнім робочим середовищем, замість цього вивчаючи типи труднощів, з якими люди стикаються перед та під час процесу прийняття рішення.

Щоб зрозуміти джерела труднощів у кар'єрному виборі, було досліджено зв'язок між труднощами та різними індивідуальними характеристиками, включаючи локус контролю, самоефективність, дисфункціональне мислення та особистісні риси, виміряні за моделлю

особистості Великої п'ятірки [7]. Виявлено, що зовнішній локус контролю, низькі рівні само-ефективності, дисфункціональне мислення, нижчий рівень екстраверсії та вищий рівень нейротизму корелювали з більшими труднощами у прийнятті кар'єрних рішень.

Ці відкриття мають практичне значення для консультантів із питань кар'єри та психологів, які прагнуть розробити більш персоналізовані підходи для задоволення індивідуальних потреб осіб, які зіштовхуються з труднощами прийняття кар'єрних рішень. Розуміння багатогранної природи цих труднощів дає змогу розробляти ефективніші стратегії, що допомагають людям орієнтуватися у складному ландшафті кар'єрного вибору.

Результати емпіричного дослідження.

У рамках нашого дослідження було здійснено аналіз взаємозв'язків між вибраними профілями прийняття кар'єрних рішень та загальною оцінкою складнощів, що супроводжують цей процес. Основні результати показали значну кореляцію між локусом контролю, профілем прокрастинації, швидкістю прийняття кар'єрних рішень та сприйняттям складнощів у прийнятті кар'єрних рішень серед учасників. Результати кореляційного аналізу представлено в табл. 1.

Специфічно було виявлено, що кореляція між локусом контролю та загальною оцінкою складнощів під час прийняття кар'єрних рішень становить $-,289$. Це свідчить про те, що особи з вищою оцінкою локусу контролю, що вказує на більш зовнішній локус контролю, зазнають більше складнощів у процесі прийняття кар'єрних рішень. Цей результат може бути інтерпретований як указівка на те, що особи, які сприймають вплив зовнішніх чинників на своє життя як домінуючий, можуть відчувати менше контролю над процесом прийняття кар'єрних рішень, що, своєю чергою, збільшує сприйняття складнощів.

Далі, кореляція між профілем прокрастинації та загальною оцінкою складнощів під час прийняття кар'єрних рішень була виявлена на рівні $-,475$. Цей результат підкріплює ідею про те, що тенденція до прокрастинації

значно збільшує сприйняття складнощів у процесі кар'єрного вибору. Вищі показники прокрастинації асоційовані з більшими труднощами, що може бути пов'язано з відкладанням важливих кар'єрних рішень та невпевненістю у своїх виборах.

Кореляція між швидкістю прийняття кар'єрних рішень і загальною оцінкою складнощів під час їх прийняття була встановлена як $-,413$. Це вказує на те, що особи, які швидше приймають рішення, зазвичай зазнають менших складнощів у цьому процесі. Цей зв'язок може бути інтерпретований через здатність швидко приймати рішення як індикатор упевненості та внутрішньої готовності до кар'єрного розвитку.

Ці результати відкривають нові напрями для подальших досліджень, зокрема для вивчення впливу індивідуальних психологічних характеристик на процес прийняття кар'єрних рішень. Важливо розглядати ці взаємозв'язки в контексті розроблення стратегій кар'єрного консультування та підтримки, які б урахували індивідуальні особливості особистості.

Для кар'єрних консультантів та HR-фахівців ці результати можуть бути використані для розроблення інтервенцій та програм розвитку, які допомагають IT-фахівцям краще справлятися з викликами, пов'язаними з прийняттям кар'єрних рішень. Наприклад, можуть бути розроблені тренінги та семінари, що сприяють розвитку критичного мислення, швидкості прийняття рішень, самоаналізу та стратегічному плануванню.

Висновки. Аналіз взаємозв'язків між вибраними профілями прийняття кар'єрних рішень та загальною оцінкою складнощів у процесі прийняття цих рішень виявив значущі кореляції, що мають важливі теоретичні та практичні імплікації. Виявлена від'ємна кореляція між локусом контролю та загальною оцінкою складнощів підтверджує, що особи з більш зовнішнім локусом контролю схильні сприймати більше складнощів у прийнятті кар'єрних рішень. Це підкреслює важливість розвитку внутрішнього локусу контролю як стратегії зменшення перешкод

Таблиця 1

Кореляція між вибраними профілями прийняття кар'єрних рішень та загальною оцінкою складнощів прийняття кар'єрних рішень

	Локус контролю	Прокрастинація	Швидкість прийняття рішень	Загальна оцінка складнощів
Локус контролю	-			
Прокрастинація	,109	-		
Швидкість прийняття рішень	,266**	,674**	-	
Загальна оцінка складнощів	-,289**	-,475**	-,413**	-

у кар'єрному розвитку. Установлена від'ємна кореляція між прокрастинацією та загальною оцінкою складнощів указує на те, що тенденція до відкладання може значно ускладнити прийняття кар'єрних рішень. Це вимагає розроблення цілеспрямованих програм, спрямованих на подолання прокрастинації. Знайдена від'ємна кореляція між швидкістю прийняття кар'єрних рішень та сприйняттям складнощів підкреслює, що більша рішучість може сприяти зменшенню переживань складнощів у кар'єрному процесі.

Ці висновки підкреслюють значення розвитку психологічних ресурсів, таких як внутрішній локус контролю та стратегії подолання прокрастинації, для сприяння ефективному прийняттю кар'єрних рішень. Вони також указують на потребу в подальших дослідженнях для глибшого розуміння цих взаємозв'язків та розроблення втручань, спрямованих на підтримку індивідів у їхньому кар'єрному розвитку.

Загалом результати цього дослідження надають цінну інформацію для кар'єрних консультантів, HR-фахівців та розробників освітніх програм, підкреслюючи необхідність урахування індивідуальних психологічних характеристик під час планування кар'єрних втручань та програм розвитку.

Перспектива подальших досліджень.

Отримані результати дослідження «Взаємовідносини між вибраними профілями прийняття кар'єрних рішень та загальною оцінкою складнощів під час прийняття кар'єрних рішень» відкривають широке поле для подальших наукових пошуків. Однією з ключових перспектив є детальніше дослідження механізмів, через які локус контролю, прокрастинація, та швидкість прийняття кар'єрних рішень впливають на виникнення складнощів у цьому процесі. Зокрема, важливим є вивчення того, як індивідуальні стратегії подолання прокрастинації та розвиток внутрішнього локусу контролю можуть сприяти зниженню сприйняття складнощів під час прийняття кар'єрних рішень. Це

дослідження може включати розроблення та тестування цілеспрямованих втручань, які б допомогли індивідам ефективніше управляти своїми кар'єрними рішеннями.

Окрім того, існує потреба у міжкультурних дослідженнях, які дадуть змогу зрозуміти, чи існують культурні відмінності у сприйнятті складнощів під час прийняття кар'єрних рішень та як різні культурні контексти впливають на взаємозв'язки між локусом контролю, прокрастинацією, швидкістю прийняття рішень і загальним сприйняттям складнощів. Такі дослідження не тільки розширяють теоретичне розуміння зазначених взаємозв'язків, а й нададуть практичні рекомендації для розроблення більш ефективних крос-культурних програм кар'єрного розвитку та консультування, спрямованих на мінімізацію кар'єрних складнощів у глобальному контексті.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Gati I., Landman S., Davidovitch S., Asulin-Peretz L., Gadassi R. From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 76. № 2. P. 277–291.
2. Gati I., Osipow S.H. Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ). *Encyclopedia of Psychology*. 2008. Vol. 4. P. 1468–1469.
3. Scott S.G., Bruce R.A. Decision-making style: The development and assessment of a new measure. // *Educational and Psychological Measurement*. 1995. Vol. 55. № 5. P. 818–831.
4. Osipow S.H. Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 55. № 1. P. 147–154.
5. Gati I., Krausz M., Osipow S.H. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*. 1996. Vol. 43. № 4. P. 510.
6. Osipow S.H., Gati I. Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 1998. Vol. 6. № 3. P. 347–364.
7. Di Fabio A., Palazzeschi L. Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2009. Vol. 9. P. 135–146.