

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПСИХОДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАРІННЯ І ЙОГО ПРОФІЛАКТИКА В ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

Студентка 4 курсу 6 групи

053 «Психологія»

«Практична психологія»

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

доцент

Гарант освітньої програми:

кандидат психологічних наук,

доцент

ПРУГЛО

Ілона Вікторівна

МИРОНЕЦЬ

Сергій Миколайович

ОВДІЄНКО

Ірина Михайлівна

Київ 2023

ЗМІСТ

Зміст	2
Вступ	3-5
Розділ 1. Теоретичний аналіз наукових підходів до розв’язання проблеми психологічного старіння	6-17
1.1. Ретроспективний аналіз наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на проблему психологічного старіння особистості ...	6-10
1.2. Аналіз понятійного апарату в межах дослідженні проблеми психологічного старіння особистості	10-12
1.3. Психологічні особливості прояву компонентів, що впливають на розвиток психологічного старіння в професіогенезі спеціалістів ІТ-сфери	12-16
Висновки до першого розділу	16-17
Розділ 2. Обґрунтування концептуальної моделі психодіагностичного інструментарію та емпіричний аналіз результатів дослідження компонентів психологічного старіння у іт-спеціалістів.....	18-50
2.1. Методологічна основа концептуальної моделі дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери на прикладі ТОВ «MOVADEX».....	18-21
2.1.1. Характеристика груп досліджуваних.....	21-23
2.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження компонентів психологічного старіння спеціалістів із інформаційних технологій.....	23-42
2.3. Обґрунтування ефективності застосування тренінгової програми «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів»	42-46
2.4. Методичні рекомендації керівникам ТОВ «MOVADEX» із застосування тренінгової програми	46-49
Висновки до другого розділу.....	49-50
Висновки	51-53
Список використаних джерел	54-58
Додатки	59-69

ВСТУП

Актуальність дослідження. Науковий світ виявляє великий інтерес до психологічного старіння, яка є складною мультидисциплінарною проблемою. Представники наукової спільноти, які вивчають це явище, включають Г. Коцан, С. Холод, Ю. Журбу, О. Шпакович, Т. Шеховцову, О. Кривонос, Р. Кабезу, Е. Еріксона, У. Штаудінгера, Х. Стернса, І. Кравця, Л. Лук'янчука, І. Хміля, та інших.

Старість – це біологічний процес, який пов'язаний зі збільшенням вразливості організму та вірогідністю смерті. Однак старість є й соціальним явищем, що асоціюється зі зміною соціального статусу, втратою важливих соціальних ролей, зі звуженням соціального світу та виходом на пенсію. Тому психологічне старіння охоплює усі аспекти життя людини, включаючи її пізнавальні, емоційні та соціальні функції.

Дослідження психологічного старіння є актуальним у зв'язку з демографічною ситуацією, яка склалася на Землі за останні 100 років. Серед причин старіння населення можна виділити скорочення народжуваності, покращення охорони здоров'я та збільшення очікуваної тривалості життя. Це призвело до збільшення популяції людей похилого віку та потреби у більш глибокому розумінні процесів, які відбуваються під час психологічного старіння.

Ці демографічні причини старіння населення мають далекосяжні соціальні, економічні та політичні наслідки, які вимагають у тому числі і психологічного вирішення. Тому пізнання закономірностей старіння, розширення вікових рамок активної працездатності, розробка способів оптимізації старіння – найважливіша комплексна проблема геронтопсихології. Тобто важливо розуміти психологічні та соціальні аспекти старіння, а також проблеми, з якими стикаються люди похилого віку.

Що стосується інформаційних технологій (далі ІТ) психологічне старіння є актуальною проблемою для спеціалістів з цієї сфери, оскільки швидкий розвиток

галузі інформаційних технологій вимагає постійного вдосконалення навичок та знань. Для ІТ-спеціалістів поважного віку може бути складно відстежувати новітні технології та залишатися конкурентоспроможними на ринку праці.

Актуальністю психологічного старіння у ІТ-сфері є те, що це може призводити до виникнення проблем зі здоров'ям, такими як напруження, депресія, а також зниження мотивації та енергії. Ці проблеми можуть впливати на продуктивність та якість роботи, що є особливо небезпечним у галузі ІТ, де точність та увага до деталей дуже важливі.

Крім того, збільшення тривалості робочого дня та зростання кількості робочих завдань у ІТ-сфері можуть призвести до більшого виснаження та втоми, що може негативно впливати на здоров'я та психічний стан спеціалістів. Такі умови роботи можуть зробити професію ІТ-спеціаліста менш привабливою для людей віку третьої височини, що може призвести до нестачі досвідчених працівників у галузі.

Отже, психологічне старіння у ІТ є серйозною проблемою, яка вимагає уваги та розв'язання, щоб забезпечити здоров'я та добробут ІТ-спеціалістів у будь-якому віці.

Об'єкт дослідження: феномен психологічного старіння особистості.

Предмет дослідження: детермінанти проявів психологічного старіння спеціалістів ІТ-сфери.

Мета дослідження: за результатами порівняльного аналізу наукових підходів до розв'язання проблеми психологічного старіння, з'ясувати особливості його прояву у спеціалістів ІТ-сфери на прикладі ТОВ «MOVADDEX»; визначити найбільш значимі компоненти, що впливають на процес старіння спеціалістів; за результатами емпіричного аналізу дослідження розробити тренінгову програму «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» та методичні рекомендації щодо її застосування.

Завдання дослідження:

1. Здійснити порівняльний аналіз наукових підходів до розв'язання проблеми психологічного старіння особистості, зокрема спеціалістів ІТ-сфери.

2. Визначити значимі компоненти, що впливають на розвиток психологічного старіння спеціалістів ІТ-сфери.
3. Обґрунтувати концептуальну модель дослідження та сформувати набір психодіагностичного інструментарію для дослідження психологічного старіння у ІТ-спеціалістів.
4. Провести емпіричне дослідження, використовуючи психодіагностичний інструментарій, для визначення компонентів психологічного старіння у ІТ-спеціалістів для їх профілактики.
5. За результатами аналізу емпіричного дослідження здійснити порівняльний аналіз значущих компонентів психологічного старіння спеціалістів ІТ-сфери.
6. Розробити тренінгову програму «ІТ фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» та надати методологічні рекомендації керівникам щодо її застосування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАРІННЯ

1.1. Ретроспективний аналіз наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на проблему психологічного старіння особистості

Вивчення психологічного старіння є складною та багатогранною темою, яка привертає увагу дослідників з усього світу. Вітчизняні психологи зробили значний внесок у вивчення психологічного старіння, провівши дослідження, які проливають світло на унікальний досвід і проблеми, з якими стикаються літні люди в Україні. Своїми роботами вітчизняні психологи підкреслили важливість урахування культурних, соціальних та економічних факторів при дослідженні процесу психологічного старіння.

Існує значна кількість досліджень психологічного старіння, проведених вітчизняними психологами.

Г. Коцан у своїй статті досліджувала вплив віку на когнітивну гнучкість та її роль у сприйнятті мистецьких зображень, виявивши, що люди похилого віку менш гнучкі у своїй когнітивній обробці, але все ще здатні оцінювати художні образи [16].

С Холод розглядала зв'язок між соціальною підтримкою, саморегуляцією та життям задоволеності серед людей похилого віку в Україні, виявивши, що соціальна підтримка та саморегуляція є важливими предикторами задоволеності життям у цій популяції [42].

Ю. Журба у 2020 році провела дослідження, в якому використовувався потенціал, пов'язаний із подіями, для вивчення впливу старіння на виконавчому функціонуванні, виявивши, що люди похилого віку продемонстрували нижчу швидкість обробки та знижену когнітивну гнучкість порівняно з молодшими дорослими [52].

Експеримент О. Шпакович мав на меті виявити фактори, пов'язані з якістю життя серед літніх людей в Україні. Це дослідження виявило, що вищий рівень фізичної активності, соціальна підтримка та самооцінка здоров'я позитивно пов'язані з кращою якістю життя [36].

Також у 2020 була опублікована стаття Т. Шеховцової. У цьому дослідженні використовувалося відстеження очей, щоб дослідити вплив старіння на когнітивні функції контролю, виявивши, що дорослі люди похилого віку продемонстрували знижений гальмівний контроль і підвищену здатність відволікатися порівняно з молодшими за них дорослими [48].

О. Кривонос у 2018 році дослідила психологічні особливості вікових змін у сприйнятті візуальних образів. У цьому дослідженні було виявлено, що люди віку третьої височини продемонстрували зниження концентрації уваги та підвищену здатність відволікатися, але все ще могли ефективно обробляти візуальну інформацію [18].

Зарубіжними вченими також проведено численні дослідження з проблем психологічного старіння.

Балтиморське довгострокове дослідження старіння (BLSA), проведене Національним інститутом старіння – це дослідження, розпочате в 1958 році до сьогодні і є одним із довготривалих досліджень старіння в Сполучених Штатах. Він спрямований на виявлення факторів, які сприяють здоровому старінню, а також факторів, які підвищують ризик вікових захворювань та інвалідності. Дослідження показало, що зниження когнітивних здібностей не є нормальною частиною старіння та що з віком у людей спостерігаються значні відмінності в когнітивних функціях. Виявилось, що такі фактори, як освіта, професія та фізична активність, захищають від погіршення когнітивних функцій [37].

Дослідження успішного старіння Фонду Макарура – це дослідження, проведене командою дослідників з різних дисциплін, прагнуло визначити фактори, які сприяють успішному старінню, для прикладу, збереження фізичного здоров'я, збереження розумової гостроти та підтримка сильних соціальних зв'язків. Цей експеримент показав, що фізичне та психічне здоров'я, соціальна активність і

особистий контроль є важливими факторами, які сприяють успішному старінню. Дослідження підкреслювало важливість збереження незалежності, встановлення та досягнення особистих цілей, а також залучення до значущої діяльності в подальшому житті [45].

Дослідження здоров'я та пенсії (HRS) – це триваюче довгострокове дослідження в Сполучених Штатах, яке відстежує велику когорту людей поважного віку, щоб зрозуміти взаємозв'язок між здоров'ям, соціальними та економічними факторами та процесом старіння. Опитування проводиться з 1992 року та охоплює понад 37 000 осіб. Деякі з ключових висновків HRS включають зростаючу важливість джерел доходу, не пов'язаного з роботою, вплив потрясінь здоров'я на рішення про вихід на пенсію та значний економічний тиск, який може завдати сім'ям [51].

Р. Кабеза провів зі своїми колегами експеримент на тему «Нейровізуалізація когнітивного старіння у найстаріших». У цьому дослідженні використовувалися методи нейровізуалізації, щоб дослідити, як когнітивне старіння впливає на мозок людей старше 80 років. Результати дослідження показали, що когнітивне старіння пов'язане зі структурними та функціональними змінами в мозку, включаючи зменшення об'єму мозку та зміну патернів мозкової діяльності. Проте дослідження також виявило, що когнітивні здібності, такі як увага та оперативна пам'ять, можна зберегти навіть у цій віковій групі, і що певні фактори, такі як фізичні вправи та соціальна активність, можуть відігравати важливу роль у збереженні когнітивних функцій [39].

Одним із способів концептуалізації стадій психологічного старіння є робота різних дослідників, які запропонували різні теорії стадій. Ці теорії забезпечують основу для розуміння різноманітних проблем і можливостей, з якими люди стикаються в старості. Існує найвидатніша стадійна теорія психологічного старіння, запропонована Е Еріксоном.

Згідно з психосоціальною теорією розвитку Е. Еріксона, існує вісім стадій психологічного розвитку, які проходять люди від дитинства до старості. Ці етапи такі [40]:

1. Довіра чи недовіра (раннє дитинство). На цьому етапі немовлята вчаться довіряти чи не довіряти своєму оточенню на основі турботи та уваги, яку вони отримують від своїх опікунів.

2. Автономія чи сором та сумнів (дитинство). Діти навчаються відстоювати свою незалежність і самостійність на цьому етапі, що допомагає розвинути самооцінку та відчуття контролю над своїм життям.

3. Ініціатива чи почуття провини (дошкільний вік). Діти починають досліджувати та проявляти ініціативу в своєму середовищі, а також вчаться розвивати почуття відповідальності та цілеспрямованості.

4. Працьовитість чи неповноцінність (початкова школа). Діти вчаться працювати з іншими та розвивають компетентність у різних навичках і видах діяльності, що може призвести до відчуття працьовитості або почуття неповноцінності.

5. Плутиана ідентичності чи відігравання ролей (підлітковий вік). Підлітки працюють над тим, щоб розвинути почуття ідентичності та мети в житті, а також вивчають різні ролі та цінності, які формуватимуть їхнє майбутнє.

6. Інтимність чи ізоляція (юнацтво). Дорослі молоді люди встановлюють інтимні стосунки та вчаться балансувати між власними потребами та потребами своїх партнерів і сімей.

7. Генеративність чи стагнація (середня дорослість). Дорослі починають зосереджуватися на тому, щоб зробити внесок у суспільство та залишити позитивний спадок майбутнім поколінням.

8. Цілісність чи відчай (пізня дорослість). На останньому етапі життя люди розмірковують над своїм життєвим досвідом і/або розвивають почуття цілісності та прийняття, або почуття відчаю та жалю [40].

Ці дослідження підкреслюють багатовимірну природу психологічного старіння та демонструють важливість урахування таких факторів, як когнітивне функціонування, соціальна підтримка, фізична активність і якість життя. Також вони зробили значний внесок у розуміння процесу старіння та допомогли

сформувати політику та втручання для покращення здоров'я та благополуччя людей поважного віку.

Отже, за допомогою ретроспективного аналізу наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на проблему психологічного старіння особистості, було з'ясовано, що процес старіння не тільки залежить від біологічних факторів, але й від соціального середовища та інших факторів. Дослідження показали, що старіння може бути пов'язане зі зниженням когнітивних та фізичних функцій, але може бути й позитивним чинником у житті людини, зокрема, за рахунок набуття досвіду та мудрості.

Зокрема, стадійна теорія психологічного старіння, запропонована Е. Еріксоном, базується на ідеї, що весь життєвий шлях людини складається з восьми стадій психосоціального розвитку. Кожна з цих стадій характеризується певним конфліктом, який необхідно вирішити для досягнення певного етапу психічного розвитку.

1.2. Аналіз понятійного апарату в межах дослідженні проблеми психологічного старіння особистості

Точність і ясність у термінології мають вирішальне значення в будь-якій галузі навчання, і психологія не є винятком. Автори часто витрачають багато часу та зусиль на вибір найбільш відповідних і точних термінів для опису понять, теорій і явищ. Це гарантує, що їх робота доступна та зрозуміла цільовій аудиторії.

С. Миронець та О. Тімченко у своїй монографії написали: «На нинішньому етапі розвитку української термінології доводиться розв'язувати чимало складних проблем. Деякі з них завжди стоять перед кожним національним законодавством (скажімо, співвідношення між національними і міжнародними елементами у термінотворенні та їх узгодження). Інші пов'язані із сучасним станом науки і наукового мовлення (питання синонімії, виявлення потенціалу української мови у термінотворенні, способи інтеграції нових термінів, запозичених з іноземної літератури). У різних джерелах використовуються різні поняття одних і тих же

самих явищ, а з іншого боку, одне і те ж поняття в різних джерелах має різний обсяг змісту, що, в свою чергу призводить до складнощів в усвідомленні проблемних питань, до логічної помилки в усвідомленні. На думку Й. Опейди та О. Швайки: «Паралельне вживання в межах однієї термосистеми, навіть цілком рівноправних з погляду загальнолітературної мови синонімів заважає її нормальному функціонуванню, адже користувач-практик підходить до термінології зі своїми прагматичними мірками, він прагне не тільки точності, а й автоматизму у володінні своїм термінологічним апаратом» [24, с. 34; 26].

Концептуальний апарат, який використовується у вивченні психологічного старіння, включає різні терміни та поняття, які були визначені та вдосконалені дослідниками протягом багатьох років.

Один з найважливіших термінів, пов'язаних із психологічним старінням, – це «вікові зміни». Вікові зміни – це поступові, необоротні зміни в структурі та функціонуванні організму, які відбуваються з плином часу. Вони пов'язані зі зміною механізмів, що регулюють біологічні та психологічні функції організму [27, с. 15].

Інший термін, який вживається у контексті дослідження психологічного старіння, – це «вікові особливості». Вікові особливості – це зміни, які відбуваються в індивідуальній психіці з плином часу. Ці зміни пов'язані з еволюцією особистості, з її зростанням, зміною соціального середовища, з біологічними та психічними факторами [1].

Також у дослідженні психологічного старіння використовують термін «вікові кризи». Вікові кризи – це фази змін, які виникають у житті людини, пов'язані з новими викликами та проблемами, що потребують вирішення. Ці фази змін можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для розвитку особистості [6, с. 13].

У дослідженні проблеми психологічного старіння важливо використовувати і термін «психологічне старіння». Психологічне старіння – це процес зміни психологічних функцій та якостей людини, що відбувається протягом життя. Цей процес пов'язаний зі змінами в різних аспектах особистості, таких як когнітивні

здібності, емоційний стан, поведінка, соціальні відносини тощо. Психологічне старіння може відбуватися як під впливом зовнішніх факторів, так і залежно від генетичних чинників та спадковості [5, с. 11].

Ще одним не менш важливим поняттям є геронтологія. Це дослідження старіння та його впливу на людину та суспільство. Геронтологія охоплює різні дисципліни, включаючи психологію, соціологію та біологію [43].

Крім цих понять, існує ряд інших термінів, важливих для вивчення психологічного старіння. Для дослідників і практиків у цій галузі важливо мати чітке розуміння цих понять і точно й послідовно використовувати їх у своїй роботі. Роблячи це, вони можуть переконатися, що їхні дослідження та втручання базуються на міцній концептуальній основі та можуть зробити суттєвий внесок у сферу психологічного старіння.

Отже, аналіз понятійного апарату в рамках дослідження проблеми психологічного старіння особистості засвідчив складність та багатовимірність цього явища. Поняття психологічного старіння охоплює різні процеси та зміни, що відбуваються у психічній структурі особистості з плином часу. Основні поняття, що використовуються для опису психологічного старіння, включають когнітивний, емоційний та соціальний аспекти. Розуміння психологічного старіння є важливим для розробки ефективних методів сприяння здоровому психологічному старінню та профілактики вікових психологічних проблем.

1.3. Психологічні особливості прояву компонентів, що впливають на розвиток психологічного старіння в професіогенезі спеціалістів ІТ-сфери

Дослідження особливостей психологічного старіння у професійному розвитку ІТ-спеціалістів проводили різні вчені, такі як У. Штаудінгер, Х. Стернс, І. Кравець, Л. Лук'янчук, І. Хміль, в галузі психології та геронтології. Нижче будуть наведені особливості психологічного старіння, які можуть вплинути на розвиток ІТ-спеціалістів.

Перша особливість – це знижена здатність вивчати нові технології та навички. У міру того, як люди старіють, їх здатність навчатися та адаптуватися до нових технологій і навичок може погіршуватися. Через це ІТ-спеціалістам може бути складно встигати за швидкими змінами у своїй галузі [49].

Наступною особливістю є повільна когнітивна обробка. Пов'язане з віком зниження швидкості обробки, робочої пам'яті та інших когнітивних функцій може ускладнити швидко й ефективно роботу ІТ-спеціалістів, особливо над складними завданнями [32].

Щодо «позитивних» особливостей психологічного старіння – це збільшення знань і досвіду ІТ-спеціалістів. Психологічне старіння може принести більше знань і досвіду, що може зробити ІТ-спеціалістів більш цінними для їхніх організацій. Вони можуть глибоко розуміти технології, з якими вони працюють, і проблеми, з якими вони стикаються, а також цінні навички міжособистісного спілкування та досвід лідерства [17].

Ще одна не менш важлива особливість – уникнення ризику. З віком люди можуть стати більш неохочими до ризику та менш охоче приймати нові виклики чи пробувати нові підходи. Це може ускладнити ІТ-спеціалістам вивчення інновацій та розробку нових рішень [21].

Остання, але не по важливості, особливість – це проблеми зі здоров'ям. З віком у людей також можуть виникнути проблеми зі здоров'ям, які можуть вплинути на їхню працездатність, прикладом може бути обмежена рухливість, хронічний біль або втома. Для прикладу, ІТ-спеціаліст може мати обмежену рухливість або страждати від хронічного болю чи втоми, що може вимагати пристосувань на робочому місці [34].

Загалом, психологічне старіння розглядається в контексті різних складових, що впливають на нього. У наукових роботах про психологічні особливості прояву компонентів, що впливають на розвиток психологічного старіння працівників ІТ-сфери, найчастіше розглядають п'ять основних компонентів: когнітивний, мотиваційний, емоційний, вольовий та комунікаційний. Кожен з цих компонентів

відіграє важливу роль у формуванні індивідуальних особливостей працівників ІТ-сфери, а також може впливати на процес психологічного старіння.

Один з важливих компонентів, що впливає на розвиток психологічного старіння працівників ІТ-сфери, – це когнітивні процеси. Когнітивний компонент включає в себе різні аспекти когнітивної діяльності, такі як увага, пам'ять, мислення та сприйняття. Робота в ІТ-сфері вимагає високого рівня когнітивних здібностей та постійної уваги до деталей, когнітивний компонент має важливе значення для успішної професійної діяльності спеціалістів ІТ-сфери. Однак, з плином часу, когнітивні функції можуть почати погіршуватися, що може впливати на продуктивність та ефективність роботи працівників. Для прикладу, підвищення рівня вікового психологічного старіння може призвести до зниження швидкості обробки інформації, зниження точності та збереження інформації в пам'яті. Крім того, може знизитися здатність до абстрактного мислення та розв'язання складних завдань [50].

Мотиваційний компонент також відіграє важливу роль у формуванні психологічного старіння працівників ІТ-сфери. У контексті ІТ-сфери, де інновації та технологічний прогрес займають ключове місце, мотивація на навчання та професійний розвиток є особливо важливим чинником. При цьому, зі зростанням віку може відбуватись зниження зацікавленості у нових технологіях та засобах розвитку професійних навичок. Також, мотиваційний компонент пов'язаний зі ставленням до роботи та відношенням до успіху. У дорослому віці може зменшуватись значимість заробітної плати як мотиваційного фактору, а зростати значення відчуття внутрішньої задоволеності від виконаної роботи [22].

Емоційний компонент є одним з ключових елементів, який впливає на психологічне старіння працівників ІТ-сфери. Робота у цій галузі вимагає високої концентрації, технічної спритності та постійного моніторингу. Однак, у зв'язку з тим, що працівники ІТ-сфери проводять значну кількість часу за комп'ютером, вони можуть зазнавати емоційний напруження та стрес, що в свою чергу впливає на їхню емоційну стійкість. Особливості прояву емоційного компоненту, що впливає на розвиток психологічного старіння працівників ІТ-сфери, полягають у збільшенні

ризикую виникнення депресивних станів, а також зменшенні відчуття задоволення від виконання роботи [11].

Вольовий компонент є ще одним з ключових факторів, що впливає на розвиток психологічного старіння працівників ІТ-сфери. Воля – це здатність до самоконтролю, самодисципліни та саморегуляції поведінки та дій. У ІТ-сфері вольовий компонент може впливати на рівень продуктивності роботи, здатність до самоорганізації та планування дій, а також на ступінь самостійності в прийнятті рішень [35].

Комунікаційний компонент є важливим складником розвитку професійних здібностей та успішної кар'єри спеціалістів у сфері ІТ. При цьому психологічне старіння може впливати на якість комунікації та міжособистісні відносини. За дослідженнями, зрілі люди виявляють меншу потребу у стосунках з іншими людьми, що може призвести до зниження рівня соціальної взаємодії та комунікації. Психологічне старіння може впливати на здатність до взаєморозуміння та вирішення конфліктів, що в свою чергу може призвести до погіршення відносин з колегами та клієнтами [20].

На основі цих компонентів був створений авторський опитувальник «Визначення психологічного віку» з метою визначення психологічного віку працівників ІТ-сфери. Опитувальник складається з п'яти частин, кожна з яких присвячена окремому компоненту психологічного старіння: когнітивному, мотиваційному, емоційному, вольовому та комунікаційному (додаток А).

Кожна частина містить питання, спрямовані на виявлення психологічних особливостей кожного компонента в контексті життя працівників ІТ-сфери. Для прикладу, частина, присвячена когнітивному компоненту, містить питання про рівень когнітивної функції, рівень концентрації, рівень пам'яті та інші питання, які дозволяють оцінити рівень розвитку когнітивного компоненту.

Опитувальник також містить додаткові запитання про загальний стиль життя працівника, що може вплинути на розвиток психологічного старіння.

Після заповнення опитувальника результати аналізуються з метою визначення психологічного віку кожного працівника. Це може допомогти компанії

в організації роботи та розвитку кожного працівника з урахуванням його особистих особливостей та потреб.

Отже, на основі аналізу літератури з проблеми психологічного старіння ІТ спеціалістів можна зробити висновок, що це питання стає все більш актуальним у зв'язку зі зростанням кількості людей, які працюють у цій галузі. Було виявлено, що когнітивні та вольові компоненти відіграють важливу роль у збереженні психологічної працездатності спеціалістів цієї сфери. Мотиваційний компонент також відіграє важливу роль у підтримці мотивації та інтересу до професії, що дозволяє зберігати енергію та позитивний настрій. Емоційний компонент може бути відповідальним за стан емоційного вигорання, тому важливо контролювати рівень втоми та забезпечувати можливість для відновлення емоційного стану. Комунікаційний компонент також відіграє важливу роль у підтримці соціального контакту та забезпеченні підтримки від колег та родини. Тому для збереження психологічної працездатності спеціалістів ІТ-сфери, важливо забезпечувати підтримку всіх компонентів, що впливають на психологічне старіння.

На основі цих компонентів було створено авторський опитувальник «Визначення психологічного віку», який дозволяє оцінити рівень розвитку кожного з компонентів психологічного старіння. Опитувальник також включає запитання про загальний стиль життя працівника, який може вплинути на розвиток психологічного старіння. Результати заповнення опитувальника можуть допомогти компанії в організації роботи та розвитку кожного працівника з урахуванням його особистих особливостей та потреб. Це може позитивно вплинути на ефективність роботи та задоволення працівників, що є важливим в контексті розвитку ІТ-сфери.

Висновки до першого розділу

Підсумовуючи, проблема психологічного старіння особистості є предметом широких досліджень як вітчизняних, таких як Г. Коцан, С. Холод, Ю. Журба, О. Шпакович, Т. Шеховцової, О. Кривонос, так і зарубіжних вчених. Завдяки ретроспективному аналізу їхніх поглядів можна побачити, як розуміння проблеми

розвивалося з часом, а також різні фактори, що впливають на процес психологічного старіння.

Концептуальна основа дослідження проблеми психологічного старіння була широкою та різноманітною, включаючи такі аспекти, як когнітивні, емоційні та соціальні зміни. Крім того, розвиток технологічних досягнень призвів до нових перспектив у вивченні психологічного старіння, особливо в контексті ІТ-спеціалістів.

Характеристики ІТ-професії, такі як робоче середовище, що постійно змінюється, і потреба в безперервному навчанні та адаптації, можуть створювати як можливості, так і виклики для старших ІТ-спеціалістів. Тому важливо враховувати ці унікальні особливості при розробці втручань і програм, спрямованих на покращення добробуту та професійного розвитку цієї групи.

Компоненти, що впливають на розвиток психологічного старіння включають когнітивний, мотиваційний, емоційний, вольовий та комунікаційний аспекти. Когнітивний аспект стосується здатності розуміти та обробляти інформацію. Мотиваційний аспект визначає те, що мотивує людей до дії, які цілі вони ставлять перед собою та як їх досягають. Емоційний аспект стосується того, як люди реагують на події і як вони керують своїми емоціями. Вольовий аспект стосується здатності контролювати свої дії та реакції в складних ситуаціях. Комунікаційний аспект стосується здатності взаємодіяти з оточуючими людьми та передавати інформацію.

Результати дослідження показують, що когнітивний, мотиваційний, емоційний, вольовий та комунікаційний компоненти мають важливе значення у формуванні психологічного віку людини. Тому можна стверджувати, що створення особистісного опитувальника «Визначення психологічного віку» на основі цих компонентів є необхідним. Такий опитувальник може допомогти визначити рівень психологічного стану людини, її здатності до роботи та сприйняття інформації, а також допомогти виявити можливі проблеми в розвитку і психічному стані людини.

РОЗДІЛ 2

ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПСИХОДАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАРІННЯ У ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

2.1. Методологічна основа концептуальної моделі дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери на прикладі ТОВ «MOVADEX»

Наукові дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери є актуальною проблемою, оскільки ця професійна група є особливо вразливою до розвитку стресу, емоційного вигорання та інших негативних наслідків від роботи в умовах постійного розвитку технологій та високого темпу життя. З метою дослідження цієї проблеми було проведено дослідження на прикладі працівників ТОВ «MOVADEX».

Для дослідження була обрана концептуальна модель, яка базується на використанні таких методик, як «Методика САН», «Велика п'ятірка», «Індекс реалізації» та «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком». Ці методи дозволяють дослідити різні аспекти психологічного стану працівників, такі як особистісні особливості, рівень стресу, рівень емоційного вигорання та інші фактори, що можуть впливати на розвиток психологічного старіння.

«Методика САН» (Самопочуття. Активність. Настрій) (додаток Б) застосовується для дослідження самоконтролю і самооцінки самопочуття, активності і настрою. Шкала САН складається з індексів і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, що відображують рухливість, швидкість і темп протікання функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій). Ці показники

можуть відображати зміни в психічному стані людини, що можуть бути пов'язані з психологічним старінням [15, с. 245-246].

Обрання «Методики САН» для дослідження психологічного старіння є обґрунтованим, оскільки цей тест є досить точним та стандартизованим інструментом, який дозволяє отримати об'єктивну оцінку рівня реалізації психологічних функцій та зробити висновки про психологічне старіння досліджуваної особи.

«Велика п'ятірка» (додаток В) – це теорія особистості, яка визначає п'ять основних рис індивіда: екстраверсію, доброзичливість, досвідченість, нейротизм та сумлінність. Ці риси можуть змінюватися зі старінням, і дослідження показують, що деякі з них можуть знижуватися зі зростом віку. Вимірювання рівня цих рис за допомогою методики «Велика п'ятірка» може дати певну інформацію про можливі зміни в особистісних характеристиках під впливом психологічного старіння [41, с. 102-138].

Оскільки «Велика п'ятірка» є широко використовуваною моделлю, то результати дослідження можуть бути порівняні з результатами інших досліджень. Крім того, ця модель дозволяє дослідникам визначити, які конкретні риси особистості можуть змінюватися зі старінням, що може допомогти у розробці індивідуальних підходів до розвитку та підтримки здоров'я під час старіння. Також, «Велика п'ятірка» має високу надійність та валідність, що забезпечує точність вимірювань.

Методика «Індекс реалізації» (додаток Г) була розроблена американським психологом Еріком Еріксоном. Ця методика включає в себе питання, щодо того, на скільки відсотків людина відчуває, що реалізувала себе в житті (індекс реалізації) і скільки років вона хотіла б ще прожити. Дана методика дає можливість визначити приблизний психологічний вік з допомогою даних про відчуття людини, на скільки відсотків вона відчуває, що пройшла в житті та скільки років людина ще хоче прожити. Методика «Індекс реалізації» може бути корисною для вимірювання психологічного старіння, оскільки вона дає можливість оцінити, наскільки задоволені люди своїм життям і якої кількості часу ще хотіли б прожити. Це може

бути корисною інформацією для визначення рівня задоволення життя та мотивації людей на роботі, що може впливати на їх продуктивність та здатність працювати в ІТ-сфері [28, с. 292-295].

«Індекс реалізації» є корисним інструментом для дослідження психологічного старіння, оскільки він дозволяє оцінити сприйняття особою свого життя та задоволеність ним. Зокрема, дані про те, на скільки відсотків особа відчуває, що вже пройшла в житті, дає змогу зрозуміти, наскільки вона задоволена своїм життєвим шляхом. Крім того, індекс реалізації дозволяє дослідити мотивацію досягнення майбутніх цілей, оскільки він містить запитання про те, скільки років особа хотіла б ще прожити.

Тест «Самооцінка психічних станів» (додаток Д) розроблений відомим британським психологом Г. Айзенком для оцінки самопочуття, емоційного стану та загальної психологічної стійкості людини. Тест складається зі списку питань, на які необхідно дати оцінку відповідно до того, наскільки сильно відчувається певний емоційний стан. Він містить 48 запитань, які охоплюють такі аспекти, як тривога, депресія, ейфорія, насильницька поведінка, емоційна чутливість та інші. Отже, методика «Самооцінка психічних станів» може допомогти виміряти рівень психологічного старіння працівника ІТ-сфери за допомогою оцінки його емоційної стійкості, тривожності та самооцінки [29].

«Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком» є психодіагностичним інструментом, який дозволяє досліджувати такі особистісні характеристики, як тривожність, депресивність та загальна самооцінка. В контексті дослідження психологічного старіння цей тест може бути корисним для вивчення змін в рівні тривожності та депресивності у певних вікових групах. Для прикладу, можна порівняти результати тестування молодих людей віком 18-23 років з результатами тестування людей віком 24-28 років, щоб визначити, чи є зміни в рівні тривожності та депресивності у цих вікових групах. Також цей тест може допомогти в оцінці загальної самооцінки у різних вікових групах та виявленні можливих проблем зі здоров'ям психіки у певних вікових групах. Тому «Самооцінка психічних станів за

Г. Айзенком» може бути корисним психодіагностичним інструментом для дослідження психологічного старіння.

Отже, дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери має значення для підтримки їхнього здоров'я та ефективності роботи. Для реалізації цієї мети, на прикладі ТОВ «MOVADEX», була використана концептуальна модель, яка базується на методологічній основі таких методик, як «Методика САН», «Велика п'ятірка», «Індекс реалізації» та «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком». Використання цих методик дозволило проаналізувати різні аспекти психологічного стану працівників, включаючи когнітивні, мотиваційні, емоційні, вольові та комунікаційні компоненти.

2.1.1. Характеристика груп досліджуваних

Напередодні проведення психодіагностичного дослідження у ТОВ «MOVADEX» з метою вивчення психологічного старіння, була визначена група досліджуваних.

Група досліджуваних складалася зі співробітників компанії віком від 18 до 28 років. Відбір учасників здійснювався за допомогою рандомізованого вибіркового методу з урахуванням рівномірного розподілу за статтю та віком серед усіх працівників компанії.

Досліджувані були розділені на дві групи: молодшу групу віком від 18 до 23 років та старшу групу віком від 24 до 28 років. Представники обох груп мали різний стаж роботи в компанії та різні посади. Такий поділ може дозволити забезпечення більш однорідного складу досліджуваних, репрезентативності вибірки та можливості порівняти результати дослідження між групами.

Група 1 складається з 25 респондентів, з досить збалансованим гендерним розподілом. Із загальної кількості 13 респондентів – чоловіки, що становить приблизно 52% групи, тоді як 12 респондентів – жінки, що становить приблизно 48%.

Середній вік групи – 20 років, що свідчить про відносно молоду когорту. Розподіл за віком виглядає наступним чином: 4 респондентам було на момент проведення дослідження 18 років, 3 респондентам – 19 років, 7 – 20 років, 5 – 21 рік і 6 – 22 роки. Такий розподіл відображає різноманітний віковий діапазон у групі.

Посади, які займають респонденти, демонструють широкий діапазон ролей та досвіду. Серед них: розробники веб-сайтів, дизайнери, маркетологи, 3D-дизайнери, HR-фахівці, графічні дизайнери, провідні fullstack-розробники, HR-персоналу у цифровому агентстві, SMM-спеціалісти, веб-дизайнери, менеджери з розробки ігор, верстальники, менеджери соціальних мереж, розробники ігор, тестувальники програмного забезпечення, QA-інженери, fronted-розробники та UI/UX-дизайнери. Такий різноманітний набір посад свідчить про мультидисциплінарний характер групи, що охоплює технічні, креативні, управлінські ролі, а також ролі, пов'язані із забезпеченням якості.

Що стосується групи 2, вона складається також з 25 респондентів, з майже рівним розподілом за статтю. Серед усіх респондентів 13 жінок, що становить приблизно 52% групи, і 12 чоловіків, що становить приблизно 48%.

Середній вік групи – 25 років, що свідчить про дещо старшу когорту порівняно з групою 1. Віковий розподіл виглядає наступним чином: 7 респондентам було на момент проведення дослідження – 23 роки, 6 респондам – 24 роки, 7 – 25 років, 3 – 26 років, одному – 27 років і ще одному 28 років. Цей розподіл відображає віковий діапазон у групі.

Посади, які обіймають респонденти в групі 2, свідчать про різноманітність ролей та досвіду. Це такі посади, як менеджери з маркетингу, верстальники, спеціалісти з управління персоналом, fronted-розробники, графічні дизайнери, react and native розробники, дизайнери, менеджери, креативні директори, веб-дизайнери, розробники нижчої та середньої ланки, фінансові директори, розробники веб-сайтів, UI/UX-дизайнери, IOS-розробники, 3D-дизайнери, молодші менеджери з автоматизації, інженери з контролю якості та керівники відділу з розробки веб-сайтів. Такий широкий спектр посад свідчить про багатопрофільність групи, що охоплює технічні, дизайнерські та управлінські ролі.

Таким чином, групи ІТ-спеціалістів для даного дослідження були відносно молоді та мали однорідність за статтю, але була присутня вікова різниця. Враховуючи ці особливості групи, використаний психодіагностичний інструментарій дослідження був підібраний з урахуванням особливостей даної групи та її психологічних потреб.

2.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження компонентів психологічного старіння спеціалістів із інформаційних технологій

Завдяки методологічній основі концептуальної моделі дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери на прикладі ТОВ «MOVADDEX» дозволяє провести дослідження та комплексний аналіз різних аспектів психологічного стану спеціалістів із інформаційних технологій, зокрема їхнього психологічного старіння.

Дослідження проводилось в онлайн форматі через воєнний стан в Україні та карантинні умови. Тому для ІТ-спеціалістів з ТОВ «MOVADDEX» проводились методики онлайн з допомогою Google Forms та Zoom. Напочатку дослідження рівень мотивації для проходження всіх методик у ІТ-спеціалістів був занадто низький через велике навантаження на роботі та стрес через війну. Щоб його (рівень мотивації) підвищити, було проведено перед кожною методикою чотири воркшопи, з допомогою яких 50 респондентів стали активними учасниками дослідження психологічного старіння в ІТ-сфері.

Після того, як респонденти пройшли методики, важливим є проведення порівняльного аналізу результатів дослідження компонентів психологічного старіння спеціалістів із інформаційних технологій в ТОВ «MOVADDEX», що дозволить визначити різницю в психологічному стані працівників та визначити можливі шляхи їхнього покращення.

Психологічне старіння може відобразитись на різних психологічних показниках, які можуть змінюватись з роками. У даному випадку, порівняння результатів психологічного тестування двох груп ІТ-спеціалістів з різним середнім

віком (20 років та 25 років) може дати загальне уявлення про те, які психологічні показники можуть змінюватись з роками в даній професії.

Першою обробленою методикою була «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком». Результати першої групи (табл. 3.1), середній вік яких становить 20 років, демонструє високий рівень агресивності (10,16 балів), середній рівень тривожності (8,48 балів) та ригідності (8,24 балів), а також низький рівень фрустрації (5,84 балів).

Таблиця 3.1.

Група 1. Методика «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком»

Код	Стать	Вік	Посада	Т, бали	А, бали	Ф, бали	Р, бали
1	ч	18	Web developer	6	2	7	3
2	ч	18	Розробник сайтів	8	7	10	9
3	ж	18	СММ	14	11	13	13
4	ж	18	Дизайнер, маркетолог	8	3	12	5
5	ч	19	3D дизайнер	22	4	12	6
6	ж	19	HR	6	8	14	6
7	ж	19	Графічний дизайнер	14	10	3	8
8	ч	20	Розробник сайтів	3	5	8	8
9	ч	20	Lead fullstack developer	5	3	9	8
10	ж	20	HR в digital агенції	7	2	2	4
11	ж	20	СММ	15	14	12	10
12	ж	20	Веб-дизайнер	15	8	8	12
13	ч	20	Керівник з розробки ігор	8	6	15	13
14	ж	20	Верстальник	5	3	7	10
15	ж	21	СММ	6	6	11	9
16	ч	21	Розробник ігор	7	4	11	8
17	ч	21	Розробник ігор	7	4	11	8
18	ч	21	Тестувальник ПЗ	8	6	14	12
19	ч	21	Розробник сайтів	11	13	12	12
20	ч	22	QA engineer	4	1	8	2
21	ж	22	Fronted developer	3	8	6	7
22	ж	22	QA engineer	4	4	7	6
23	ч	22	UI\UX designer	7	4	9	6
24	ж	22	СММ	12	5	18	11
25	ч	22	Розробник сайтів	7	5	15	10
μ	-	20,24	-	8,48	5,84	10,16	8,24

Примітки: Т – тривожність; А – агресивність; Ф – фрустрація; Р – ригідність; μ – середнє арифметичне.

Це може свідчити про те, що молоді працівники ІТ-сфери можуть мати труднощі в контролюванні своєї агресії та тривожності, а також у зміні своїх поглядів та переконань. З іншого боку, низький рівень фрустрації може свідчити

про те, що молоді працівники можуть бути менш чутливими до невдач і більш налаштовані на пошук нових можливостей.

Що стосується другої групи з середнім віком 25 років (табл. 3.2), було отримано наступні показники: тривожність – 7,36 балів, фрустрація – 4,72 балів, агресивність – 8,84 балів, ригідність – 8,12 балів.

Таблиця 3.2.

Група 2. Методика «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком»

Код	Стать	Вік	Посада	Т, бали	А, бали	Ф, бали	Р, бали
1	ж	23	СММ	4	4	12	12
2	ч	23	Верстальник	7	1	6	12
3	ж	23	HR	1	1	8	8
4	ч	23	Front and developer	7	2	4	2
5	ч	23	RN	5	3	8	6
6	ж	23	Графічний дизайнер	9	8	9	12
7	ж	23	СММ	15	10	12	9
8	ж	24	React native developer	7	7	7	6
9	ч	24	Розробник	5	2	4	8
10	ж	24	Дизайнер, менеджер	5	3	7	4
11	ж	24	Креатив директор	13	9	10	12
12	ч	24	Веб-дизайнер	6	3	11	10
13	ч	24	Low middle net developer	5	4	13	9
14	ж	25	CFO	13	9	8	11
15	ч	25	Розробник сайтів	6	3	15	7
16	ж	25	UI\UX designer	9	4	5	11
17	ж	25	IOS developer	9	1	8	6
18	ч	25	3D дизайнер	7	8	6	8
19	ж	25	Junior automation manager	5	7	9	9
20	ч	25	3D дизайнер	10	13	11	10
21	ж	26	HR	10	7	10	7
22	ч	26	3D дизайнер	5	3	13	5
23	ж	26	QA engineer	10	6	9	6
24	ч	27	Керівник з розробки сайтів	8	0	11	6
25	ч	28	Front and developer	3	0	5	7
μ	-	24,52	-	7,36	4,72	8,84	8,12

Примітки: Т – тривожність; А – агресивність; Ф – фрустрація; Р – ригідність; μ – середнє арифметичне.

За результатами обробки даних можна сказати, що друга група має середній рівень тривожності, агресивності та ригідності, що може вказувати на деяку нестабільність у психічному стані, а також на тенденцію до збереження своїх стереотипів та нездатність змінити власну точку зору. Однак, низький рівень фрустрації свідчить про те, що учасники не відчувають незадоволення від

нездійснення значущих для них цілей або неможливості задоволення важливих потреб, що є позитивним фактором.

На основі порівняльного аналізу можна зробити висновок, що у групи 1 (з середнім віком 20 років) спостерігається вищий рівень агресивності, тривожності та ригідності, а також рівень фрустрації, порівняно з групою 2 (з середнім віком 25 років). Це може бути пов'язано з тим, що молодші люди ще не встигли розвинути достатню емоційну стійкість, а також не мають достатнього життєвого досвіду, що може спричинити більше стомлення та підвищену тривожність у робочому середовищі. Водночас, група 2 демонструє нижчий рівень фрустрації, що може бути пов'язано з більшою емоційною зрілістю та здатністю краще управляти своїми емоціями. Однак, відсутність великої різниці в рівнях агресивності та ригідності між групами може свідчити про те, що ці характеристики не є прямо пов'язаними з віком, а залежать від інших факторів, таких як особистісні особливості та вплив робочого середовища.

Наступною методикою для аналізу результатів була методика «САН». Кожен з 30 запитань в методиці містить пару протилежних полюсів, при цьому негативний полюс оцінюється в один бал, а позитивний – в сім балів. Оцінки групувались відповідно до трьох категорій: самопочуття, активність і настроїв. Для кожної категорії підраховуються бали за десятковою системою, де середній бал дорівнює 4. Оцінки вище 4 свідчать про сприятливий стан, а оцінки нижче 4 – про протилежний стан. Нормальні оцінки стану лежать в діапазоні 5-5,5 балів. При аналізі результатів було враховувано не лише значення окремих показників, але й їх співвідношення.

Група 1, середній вік якої складає 20 років, отримали наступні результати (табл. 3.3): самопочуття – 5,22, активність – 5,16, настроїв – 5,22. Можна зробити висновок, що в групі 1 учасники мають нормальний функціональний стан. Середня оцінка за кожною з трьох шкал знаходиться у діапазоні від 5 до 5,5 балів, що свідчить про сприятливий стан учасників. Зокрема, співвідношення між оцінками самопочуття, активності та настрою приблизно рівний, що вказує на відсутність суттєвих відхилень у функціонуванні організму.

Таблиця 3.3.

Група 1. Методика «САН»

Код	Стать	Вік	Посада	С, бали	А, бали	Н, бали
1	ч	18	Web developer	53	58	62
2	ж	18	Розробник сайтів	42	38	33
3	ж	18	СММ	63	62	57
4	ж	18	Дизайнер, маркетолог	65	63	66
5	ч	19	3D дизайнер	41	38	41
6	ж	19	HR	44	52	39
7	ж	19	Графічний дизайнер	38	40	40
8	ч	20	Розробник сайтів	59	51	59
9	ч	20	Lead fullstack developer	55	52	48
10	ж	20	HR в digital агенції	49	57	52
11	ж	20	СММ	48	45	52
12	ж	20	Веб-дизайнер	45	42	48
13	ч	20	Керівник з розробки ігор	44	52	39
14	ж	20	Верстальник	65	63	66
15	ж	21	СММ	62	51	69
16	ч	21	Розробник ігор	65	47	48
17	ж	21	Розробник ігор	31	31	34
18	ч	21	Тестувальник ПЗ	38	43	39
19	ч	21	Розробник сайтів	66	67	65
20	ч	22	QA engineer	55	57	56
21	ж	22	Fronted developer	70	70	70
22	ж	22	QA engineer	36	46	40
23	ж	22	UI/UX designer	56	48	58
24	ж	22	СММ	62	64	65
25	ч	22	Розробник сайтів	53	54	58
μ	-	20,24	-	52,2	51,64	52,16
КР	-	-	-	5,22	5,16	5,22

Примітки: С – самопочуття; А – активність; Н – настрій; μ – середнє арифметичне, КР – кінцевий результат.

Група 2, середній вік якої складає 25 років, отримала наступні результати (табл. 3.4): самопочуття – 4,72, активність – 4,69, настрій – 4. Значення балів за кожною з трьох шкал в групі 2 є нижчими, ніж у групі 1. Отримані оцінки свідчать про те, що випробувані особи в цій групі відчувають себе менш сприятливо, менше активні та настрій менш позитивний, ніж у групі 1. Значення оцінок за кожною з трьох шкал знаходяться в діапазоні нормальних значень (від 4 до 5,5 балів), що свідчить про те, що випробувані не перебувають у виснажливому стані, але можуть потребувати додаткової підтримки для покращення свого самопочуття, активності та настрою.

Таблиця 3.4.

Група 2. Методика «САН»

Код	Стать	Вік	Посада	С, бали	А, бали	Н, бали
1	ж	23	СММ	50	55	49
2	ч	23	Верстальник	33	32	27
3	ж	23	HR	26	29	27
4	ч	23	Front and developer	55	58	50
5	ч	23	RN	40	33	62
6	ж	23	Графічний дизайнер	46	43	44
7	ж	23	СММ	57	54	58
8	ж	24	React native developer	62	61	65
9	ч	24	Розробник	50	49	48
10	ж	24	Дизайнер, менеджер	59	57	57
11	ж	24	Креатив директор	60	56	54
12	ч	24	Веб-дизайнер	45	42	48
13	ч	24	Low middle net developer	55	58	50
14	ж	25	CFO	32	34	40
15	ч	25	Розробник сайтів	47	55	55
16	ж	25	UI\UX designer	53	46	64
17	ж	25	IOS developer	57	59	60
18	ч	25	3D дизайнер	46	43	44
19	ж	25	Junior automation manager	32	35	27
20	ч	25	3D дизайнер	57	57	57
21	ж	26	HR	35	28	29
22	ч	26	3D дизайнер	54	49	58
23	ж	26	QA engineer	29	38	40
24	ч	27	Керівник з розробки сайтів	47	50	55
25	ч	28	Front and developer	54	52	61
μ	-	24,52	-	47,24	46,92	49,16
КР	-	-	-	4,72	4,69	4

Примітки: С – самопочуття; А – активність; Н – настрої; μ – середнє арифметичне, КР – кінцевий результат.

Порівнюючи результати груп 1 та 2, можна зробити певні висновки про вплив психологічного старіння на функціональний стан людини.

У групі 1, яка має більш високий середній бал за кожною з трьох шкал, можна спостерігати відносно стабільний і більш сприятливий стан. Це може бути пов'язано з тим, що люди в цій групі молодші та знаходяться на фізіологічному піку.

У групі 2 середній бал за кожною з трьох шкал є нижчим, що може свідчити про погіршення функціонального стану у зв'язку з психологічним старінням. Зокрема, зниження самопочуття може бути пов'язане зі зменшенням енергії та

здатності до відновлення після фізичного та психічного навантаження. Зниження активності може бути пов'язане зі зменшенням фізичної сили та м'язової маси, а також зі зниженням зацікавленості у виконанні різноманітних завдань. Зниження настрою може бути пов'язане зі зростанням рівня стресу та тривожності, що зазвичай спостерігається у зв'язку з психологічним старінням.

Отже, результати дослідження можуть свідчити про те, що через психологічне старіння відбувається зниження фізичних та психічних здатностей людини, що може призвести до зменшення якості життя.

Після методики «САН» були оброблені результати п'ятифакторного особистісного опитувальника «Велика п'ятірка» для групи 1 (табл. 3.5).

Таблиця 3.5.

Група 1. Методика «Велика п'ятірка»

Код	Стать	Вік	Посада	I Ф, б	II Ф, б	III Ф, б	IV Ф, б	V Ф, б
1	ч	18	Web developer	8	11	13	11	13
2	ж	18	Розробник сайтів	10	11	9	9	10
3	ж	18	СММ	10	11	13	13	12
4	ж	18	Дизайнер, маркетолог	9	11	9	7	7
5	ч	19	3D дизайнер	13	16	14	9	7
6	ж	19	HR	14	13	13	10	9
7	ж	19	Графічний дизайнер	9	11	8	10	9
8	ч	20	Розробник сайтів	10	15	14	10	7
9	ч	20	Lead fullstack developer	6	11	5	10	7
10	ж	20	HR в digital агенції	10	13	16	9	13
11	ж	20	СММ	8	9	11	6	5
12	ж	20	Веб-дизайнер	12	14	11	9	11
13	ч	20	Керівник з розробки ігор	13	10	13	10	15
14	ж	20	Верстальник	11	9	6	6	13
15	ж	21	СММ	10	10	13	12	13
16	ч	21	Розробник ігор	10	8	14	11	9
17	ж	21	Розробник ігор	5	10	11	8	11
18	ч	21	Тестувальник ПЗ	11	15	14	10	9
19	ч	21	Розробник сайтів	13	14	12	11	12
20	ч	22	QA engineer	11	8	9	13	12
21	ж	22	Fronted developer	11	11	13	14	11
22	ж	22	QA engineer	9	9	10	11	13
23	ж	22	UI/UX designer	8	10	13	8	7
24	ж	22	СММ	12	12	15	12	12
25	ч	22	Розробник сайтів	8	8	8	12	11
μ	-	20,24	-	10,04	11,2	11,48	10,04	10,32

Примітки: Ф – фактор; б – бали; μ – середнє арифметичне.

1 фактор. Екстраверсія – інтроверсія: показник в 10,04 бали свідчить про вище середнього рівень екстраверсії для ІТ-спеціалістів з групи 1. Екстраверсія може бути пов'язана з мотиваційним компонентом психологічного старіння. Це означає, що ці люди, швидше за все, отримують енергію від соціальної взаємодії, співпраці та зовнішньої стимуляції. Їхньою мотивацією може бути взаємодія з іншими, пошук нових викликів та активна участь у групових заходах, що може сприяти їхньому професійному зростанню та розвитку.

2 фактор. Нейротизм – емоційна стабільність: показник в 11,2 бали вказує на вище середнього рівень нейротизму в групі 1. Нейротизм пов'язаний з емоційним компонентом психологічного старіння. ІТ-спеціалісти з високим рівнем нейротизму можуть відчувати більшу емоційну нестабільність і бути більш схильними до стресу, тривоги та негативних емоцій. Для них важливо розвивати емоційну стійкість і стратегії подолання, щоб ефективно справлятися з цими викликами і підтримувати своє емоційне благополуччя.

3 фактор. Відкритість до нового досвіду – обмеженість: показник 11,48 балів свідчить про вищий за середній рівень відкритості до нового досвіду в групі 1. Цей фактор тісно пов'язаний з когнітивним компонентом психологічного старіння. ІТ-спеціалісти з вищим рівнем відкритості, як правило, інтелектуально допитливі, креативні та відкриті. Вони з більшою ймовірністю сприймають нові технології, ідеї та підходи, що може сприяти їхній когнітивній гнучкості, адаптивності та безперервному навчанню в ІТ-індустрії, яка стрімко розвивається.

4 фактор. Сумлінність – недбалість: оцінка в 10,04 бали вказує на те, що показник рівня сумлінності вище середнього в групі 1. Сумлінність пов'язана з вольовим компонентом психологічного старіння. ІТ-спеціалісти з високими показниками сумлінності є самодисциплінованими, організованими та надійними. Вони мотивовані ставити і досягати цілей, виконувати свої обов'язки і дотримуватися високих стандартів трудової етики. Ця риса сприяє їхній здатності ефективно керувати проектами, дотримуватися дедлайнів і досягати високоякісних результатів.

5 фактор. Дружелюбність – ворожість: оцінка 10,32 бали свідчить про вище середнього рівень дружелюбності в групі 1. Дружелюбність пов'язана з теплотою, готовністю до співпраці та позитивною соціальною взаємодією. Хоча це безпосередньо не пов'язано з психологічним старінням, підтримка соціальних зв'язків і позитивних стосунків протягом усього життя може сприяти загальному психологічному благополуччю і потенційно впливати на процес старіння.

Завершивши аналіз результатів по методиці «Велика п'ятірка» для групи 1, яка складалася з осіб із середнім віком 20 років, переходимо до розгляду результатів для групи 2 (табл. 3.6), яка складалася з осіб із середнім віком 25 років.

Таблиця 3.6.

Група 2. Методика «Велика п'ятірка»

Код	Стать	Вік	Посада	I Ф, б	II Ф, б	III Ф, б	IV Ф, б	V Ф, б
1	ж	23	СММ	5	9	14	9	10
2	ч	23	Верстальник	6	7	8	9	7
3	ж	23	HR	4	0	5	8	11
4	ч	23	Front and developer	7	6	12	11	11
5	ч	23	RN	9	12	12	11	15
6	ж	23	Графічний дизайнер	8	7	7	11	9
7	ж	23	СММ	12	13	12	13	10
8	ж	24	React native developer	13	14	14	12	10
9	ч	24	Розробник	9	12	12	15	10
10	ж	24	Дизайнер, менеджер	12	8	3	7	15
11	ж	24	Креатив директор	11	8	9	11	11
12	ч	24	Веб-дизайнер	7	9	10	7	7
13	ч	24	Low middle net developer	8	11	12	9	15
14	ж	25	CFO	4	5	6	12	8
15	ч	25	Розробник сайтів	10	14	14	9	16
16	ж	25	UI/UX designer	8	13	15	11	13
17	ж	25	IOS developer	15	10	10	9	9
18	ч	25	3D дизайнер	9	8	7	11	11
19	ж	25	Junior automation manager	8	6	12	15	8
20	ч	25	3D дизайнер	10	13	12	11	14
21	ж	26	HR	10	5	13	10	5
22	ч	26	3D дизайнер	12	9	12	9	8
23	ж	26	QA engineer	5	10	13	8	9
24	ч	27	Керівник з розробки сайтів	8	8	6	7	6
25	ч	28	Front and developer	9	8	12	14	9
μ	-	24,52	-	8,76	9	10,48	10,36	10,28

Примітки: Ф – фактор; б – бали; μ – середнє арифметичне.

1 фактор. Екстраверсія – інтроверсія: показник в 8,76 бали свідчить про вище середнього рівень екстраверсії для ІТ-спеціалістів з групи 2. цей фактор демонструє середній рівень екстраверсії, що свідчить про те, що ІТ-спеціалісти цієї групи демонструють помірну схильність до комунікабельності, напористості та позитивної взаємодії із зовнішнім середовищем.

2 фактор. Нейротизм – емоційна стабільність: показник в 9 бали вказує на вище середнього рівень нейротизму в групі 2. Маючи середній рівень нейротизму, ІТ-спеціалісти групи 2 демонструють помірну схильність до переживання негативних емоцій, таких як тривога та стрес.

3 фактор. Відкритість до нового досвіду – обмеженість: показник 10,48 балів свідчить про вищий за середній рівень відкритості до нового досвіду в групі 2. Вищий за середній рівень відкритості до нового досвіду, що спостерігається в групі 2, свідчить про те, що ІТ-спеціалісти демонструють більшу готовність досліджувати нові ідеї, сприймати зміни та брати участь у творчому вирішенні проблем.

4 фактор. Сумлінність – недбалість: оцінка в 10,36 бали вказує на вище середнього рівня сумлінності в групі 2. що свідчить про схильність до організованості, відповідальності та старанності в роботі.

5 фактор. Дружелюбність – ворожість: оцінка 10,28 бали свідчить про вище середнього рівень дружелюбності в групі 2. Серед ІТ-спеціалістів у групі 2 дружелюбність є домінуючим фактором вище середнього, що означає схильність до теплоти, співпраці та позитивних соціальних взаємодій.

Отже, порівнюючи результати групи 1, середній вік якої становив 20 років, і групи 2, середній вік якої становив 25 років, помітна різниця спостерігається в домінуючому факторі екстраверсії (фактор 1).

У групі 1 середній бал за фактором екстраверсії становить 10,04, що свідчить про вищий за середній рівень екстраверсії серед ІТ-спеціалістів у віці 20 років. Екстраверсія характеризується тенденцією до товариськості, напористості та комунікабельності. Це свідчить про те, що молоді ІТ-спеціалісти з групи 1 демонструють вищий рівень екстравертованої поведінки та вподобань.

З іншого боку, у групі 2 середній бал екстраверсії знижується до 8,76, що вказує на середній рівень екстраверсії серед ІТ-спеціалістів у віці 25 років. Це свідчить про потенційне зниження екстравертних тенденцій у міру того, як ІТ-спеціалісти прогресують у віці від 20 до 25 років. Ці результати узгоджуються з існуючою літературою про розвиток особистості, яка припускає, що екстраверсія має тенденцію бути більш вираженою в ранньому дорослому віці і може поступово зменшуватися з плином часу [44].

У групі 1, 2-й фактор, що представляє нейротизм, набрав 11,2 бали, що свідчить про рівень вище середнього. Це свідчить про відносно вищу схильність до переживання негативних емоцій, тривожності та емоційної нестабільності серед цих ІТ-спеціалістів. Вимоглива природа їхньої професії, яка часто передбачає високі робочі навантаження, дефіцит часу та вирішення складних проблем, може сприяти підвищеному рівню нейротизму. Крім того, перехідний період від підліткового до дорослого віку, який відображається на середньому віці групи, також може впливати на прояв невротичних рис.

У групі 2, 2-й фактор, що репрезентує нейротичність, набрав 9 балів, що свідчить про середній рівень. Це свідчить про помірний рівень нейротизму серед цих ІТ-спеціалістів. Цілком можливо, що з набуттям досвіду у своїй професії та розвитком механізмів подолання стресів, пов'язаних з роботою, рівень нейротизму знижується. Крім того, різниця у віці між групою 1 та групою 2 може сприяти спостережуваним варіаціям нейротизму, оскільки з часом люди можуть дорослішати і набувати кращих навичок емоційної регуляції.

У групі 1, що складається з ІТ-спеціалістів із середнім віком 20 років, 3-й фактор, що відображає відкритість до нового досвіду, набрав 11,48 балів, що свідчить про рівень вище середнього. Це свідчить про те, що ці ІТ-спеціалісти демонструють більшу схильність до пошуку нового досвіду, вивчення нових ідей та прийняття змін порівняно з їхніми однолітками тієї ж вікової групи. Сфера ІТ, відома своїми швидкими технологічними досягненнями та інноваціями, може сприяти створенню середовища, яке заохочує людей бути більш відкритими, адаптивними та сприйнятливими до нових викликів. Крім того, перехідний етап від

підліткового до дорослого віку, що відображається в середньому віці групи, може сприяти високому рівню відкритості до нового досвіду, оскільки люди в цьому віковому діапазоні часто виявляють допитливість і готовність досліджувати різні шляхи.

У групі 2, до якої увійшли ІТ-спеціалісти із середнім віком 25 років, 3-й фактор, що відображає відкритість до нового досвіду, набрав 10,48 балів, що також вище середнього рівня. Це свідчить про те, що ці ІТ-спеціалісти продовжують демонструвати схильність до сприйняття новизни, інновацій та інтелектуальної допитливості. Незважаючи на незначне зниження порівняно з групою 1, це свідчить про те, що ІТ-професія продовжує позитивно впливати на їхню відкритість до нового досвіду, навіть коли вони просуваються по кар'єрних сходах і з віком. Знайомство з технологіями, що розвиваються, постійне навчання та необхідність адаптуватися до мінливих вимог ринку можуть сприяти підтриманню стійкого рівня відкритості серед ІТ-спеціалістів.

Акцент ІТ-професії на креативності, вирішенні проблем та адаптивності узгоджується з концепцією відкритості до нового досвіду. ІТ-спеціалісти часто виконують завдання, які вимагають гнучкого мислення, пошуку альтернативних рішень та здатності використовувати нові технології. Ці професійні вимоги в поєднанні з динамічною індустрією, що постійно розвивається, можуть сприяти підвищеному рівню відкритості до нового досвіду, який спостерігається як у групі 1, так і в групі 2.

У групі 1, 4-й фактор, що представляє сумлінність, набрав 10,04 бали, що свідчить про рівень вище середнього. Це свідчить про те, що ці ІТ-спеціалісти демонструють вищий рівень сумлінності, що характеризується такими рисами, як організованість, відповідальність та самодисципліна. Сфера ІТ часто вимагає уваги до деталей, дотримання дедлайнів, а також зосередження на якості та точності в роботі. Цілком ймовірно, що люди цієї вікової групи, перебуваючи на відносно ранньому етапі своєї кар'єри, демонструють сумлінний підхід до своїх професійних обов'язків і завдань, що може сприяти отриманню ними балів вище середнього.

У групі 2, 4-й фактор, що представляє сумлінність, набрав 10,36 бали, що також вище середнього рівня. Це свідчить про те, що з ростом кар'єри та віку ІТ-спеціалісти продовжують демонструвати переважаючий рівень сумлінності. Стабільний рівень сумлінності, який спостерігається у групі 2, свідчить про те, що ІТ-професія сприяє створенню робочого середовища, в якому цінуються такі якості, як надійність, ретельність та висока трудова етика. З набуттям ІТ-спеціалістами більшого досвіду та прийняттям на себе більшої відповідальності, їхня сумлінність може розвиватися та зміцнюватися.

Вимоги ІТ-професії, які часто передбачають складні проекти, увагу до деталей та дотримання дедлайнів, можуть сприяти вищому рівню сумлінності, що спостерігається як у групі 1, так і в групі 2. Крім того, природа професії, яка покладається на технологічний прогрес та інновації, вимагає від ІТ-спеціалістів бути організованими, ефективно планувати та проявляти самодисципліну для досягнення оптимальної продуктивності та результатів.

У групі 1, 5-й фактор, що відображає дружелюбність, набрав 10,32 бали, що свідчить про рівень вище середнього. Це свідчить про те, що ці ІТ-спеціалісти демонструють вищий рівень дружелюбності, що характеризується такими рисами, як теплота, співпраця та позитивне ставлення до інших. Сфера ІТ часто передбачає командну роботу, співпрацю та взаємодію з колегами, клієнтами та зацікавленими сторонами. Цілком ймовірно, що люди цієї вікової групи, які перебувають на початкових етапах своєї кар'єри, демонструють дружній підхід у професійних відносинах, що може сприяти їхнім вищим за середній показникам.

У групі 2, 5-й фактор, що відображає дружелюбність, набрав 10,28 бали, що також вище середнього рівня. Це свідчить про те, що з ростом кар'єри та віку ІТ-спеціалісти продовжують демонструвати переважаючий рівень дружелюбності. Стабільний рівень дружелюбності, який спостерігається у групі 2, свідчить про те, що ІТ-професія сприяє створенню робочого середовища, яке цінує позитивну соціальну взаємодію, співпрацю та ефективну комунікацію. З набуттям ІТ-спеціалістами більшого досвіду та налагодженням професійних стосунків, їхня

дружелюбність може розвиватися та підвищувати їхню міжособистісну ефективність.

Професія ІТ-спеціаліста, яка часто передбачає роботу над проектами, вирішення проблем та роботу в команді, вимагає ефективної комунікації та вміння налагоджувати взаєморозуміння з колегами та клієнтами. Вищий за середній рівень дружелюбності, що спостерігається як у групі 1, так і в групі 2, може сприяти створенню позитивної робочої атмосфери, підвищенню згуртованості колективу та задоволеності клієнтів. Дружелюбність може сприяти ефективній співпраці, покращувати міжособистісні стосунки та сприяти створенню сприятливої та гармонійної культури на робочому місці.

Таким чином, для запобігання психологічному старінню серед ІТ-спеціалістів у групах важливо боротися з нейротизмом за допомогою заходів з управління стресом та покращення самопочуття, сприяти відкритості до нового досвіду за допомогою можливостей безперервного навчання, а також управляти сумлінністю, сприяючи балансу між роботою та особистим життям і зменшуючи надмірні вимоги до себе на роботі. Ці зусилля можуть сприяти підтримці психічного здоров'я, задоволеності роботою та загального благополуччя ІТ-спеціалістів у міру того, як вони просуваються по кар'єрних сходах і стикаються з проблемами психологічного старіння.

Наступним методологічним інструментарієм, який буде проаналізовано, є «Індекс реалізації». Цей складний підхід має значну актуальність у психології, особливо в контексті розуміння суб'єктивної оцінки індивідами своїх життєвих досягнень та перспектив на майбутнє. Включаючи такі ключові змінні, як середній відсоток сприйняття прогресу (А), середній вік вибірки (Б) та середній психологічний вік, виведений за формулою $(A \cdot B) / 100\% = V$. «Індекс реалізації» дає змогу детально дослідити загальне відчуття самореалізації та особистісного зростання людини.

Застосувавши методіку «Індекс реалізації» до ІТ-спеціалістів групи 1 (табл. 3.7), середній вік яких 20 років, було отримано наступні результати:

1. Середній відсоток, що вказує на відчутний прогрес, склав 26,76%, що свідчить про скромний рівень самооцінки учасниками свого життєвого просування.
2. Середній вік групи склав 66,16 років, що відображає прагнення учасників до значно більшої тривалості життя.
3. Середній психологічний вік, розрахований за формулою $(A*B)/100$, становив 18 років, що свідчить про те, що суб'єктивна оцінка учасниками свого психологічного віку була відносно нижчою, ніж їхній хронологічний вік.

Таблиця 3.7.

Група 1. Методика «Індекс реалізації»

Код	Стать	Вік	Посада	А, %	Б, роки	В, роки
1	ч	18	Web developer	40	40	16
2	ж	18	Розробник сайтів	35	60	21
3	ж	18	СММ	25	75	19
4	ж	18	Дизайнер, маркетолог	20	80	16
5	ч	19	3D дизайнер	35	65	23
6	ж	19	HR	35	62	32
7	ж	19	Графічний дизайнер	25	75	19
8	ч	20	Розробник сайтів	25	50	13
9	ч	20	Lead fullstack developer	23	66	15
10	ж	20	HR в digital агенції	10	80	8
11	ж	20	СММ	10	81	8
12	ж	20	Веб-дизайнер	25	77	19
13	ч	20	Керівник з розробки ігор	30	40	12
14	ж	20	Верстальник	30	45	14
15	ж	21	СММ	20	70	14
16	ч	21	Розробник ігор	30	80	24
17	ж	21	Розробник ігор	20	60	12
18	ч	21	Тестувальник ПЗ	20	70	14
19	ч	21	Розробник сайтів	20	85	17
20	ч	22	QA engineer	30	60	18
21	ж	22	Fronted developer	41	63	26
22	ж	22	QA engineer	10	40	4
23	ж	22	UI\UX designer	20	80	16
24	ж	22	СММ	40	50	20
25	ч	22	Розробник сайтів	50	100	50
μ	-	20,24	-	26,8	66,2	18

Примітки: А – середній відсоток сприйняття прогресу; Б – середній вік вибірки; В – середній психологічний вік; μ – середнє арифметичне.

Відносно низький середній відсоток сприйняття прогресу свідчить про те, що ІТ-спеціалісти цієї вікової групи можуть відчувати обмеженість досягнень або реалізованості в особистому та професійному житті. Однак їхнє прагнення до

продовження тривалості життя свідчить про бажання й надалі досягати поставлених цілей і завдань.

Крім того, нижчий середній психологічний вік порівняно з хронологічним може означати, що ці ІТ-спеціалісти демонструють почуття юнацького ентузіазму, допитливості та відкритості до нового досвіду. Така різниця у психологічному віці свідчить про потенційне джерело мотивації та прагнення до особистого зростання і розвитку.

Наступним кроком було застосовано методику «Індекс реалізації» до ІТ-спеціалістів групи 2 (табл. 3.8), середній вік яких 25 років.

Таблиця 3.8.

Група 2. Методика «Індекс реалізації»

Код	Стать	Вік	Посада	А, %	Б, роки	В, роки
1	ж	23	СММ	15	90	14
2	ч	23	Верстальник	37	67	25
3	ж	23	HR	47	58	28
4	ч	23	Front and developer	25	75	19
5	ч	23	RN	10	50	5
6	ж	23	Графічний дизайнер	35	65	23
7	ж	23	СММ	22	78	18
8	ж	24	React native developer	20	80	16
9	ч	24	Розробник	2	99	20
10	ж	24	Дизайнер, менеджер	49	100	49
11	ж	24	Креатив директор	20	50	10
12	ч	24	Веб-дизайнер	45	100	45
13	ч	24	Low middle net developer	47	57	27
14	ж	25	CFO	20	80	16
15	ч	25	Розробник сайтів	25	60	15
16	ж	25	UI/UX designer	25	75	19
17	ж	25	IOS developer	35	50	18
18	ч	25	3D дизайнер	15	70	11
19	ж	25	Junior automation manager	35	62	32
20	ч	25	3D дизайнер	38	59	23
21	ж	26	HR	60	50	30
22	ч	26	3D дизайнер	25	40	10
23	ж	26	QA engineer	40	62	25
24	ч	27	Керівник з розробки сайтів	35	79	28
25	ч	28	Front and developer	60	45	27
μ	-	24,52	-	31,5	68	22,12

Примітки: А – середній відсоток сприйняття прогресу; Б – середній вік вибірки; В – середній психологічний вік; μ – середнє арифметичне.

Отримані наступні результати:

1. Середній відсоток, що відображає сприйняття прогресу, становив 31,48%, що свідчить про відносно вищий рівень самооцінки учасниками прогресу в житті порівняно з групою 1.

2. Середній вік групи становить 68,04 рік, що свідчить про їхнє бажання жити довше, оскільки вони все ще мають unreалізовані прагнення та цілі.

3. Середній психологічний вік, розрахований за формулою, складає 22,12, що означає суб'єктивний психологічний вік, який є молодшим за їхній фактичний хронологічний вік.

Аналіз цих результатів дає цінну інформацію про психологічну вікову динаміку IT-спеціалістів у цій віковій групі. Вищий середній відсоток сприйняття прогресу свідчить про те, що ці люди мають сильніше відчуття особистих і професійних досягнень, демонструючи вищий рівень реалізації у своєму житті.

Прагнення учасників до більшої тривалості життя свідчить про їхню готовність продовжувати реалізовувати свої цілі та бажання, що вказує на проактивне мислення щодо особистого зростання та розвитку.

Крім того, нижчий середній психологічний вік порівняно з хронологічним свідчить про переважання юнацького світогляду, що характеризується почуттям допитливості, адаптивністю та відкритістю до нового досвіду. Така різниця у психологічному віці передбачає вищий рівень мотивації та потенціал для когнітивної гнучкості та інновацій в IT-професії.

Виходячи з цих результатів, можна зробити наступні висновки. група 2 демонструє дещо вище відчуття прогресу порівняно з групою 1. Для обох груп IT-спеціалістів важливо створювати сприятливе та мотивуюче робоче середовище, яке заохочує до особистісного та професійного зростання.

Обидві групи висловлюють прагнення до більшої тривалості життя, підкреслюючи важливість сприяння балансу між роботою та особистим життям і ініціатив, спрямованих на покращення добробуту. Заохочення заходів, які покращують фізичне та психічне здоров'я, може сприяти більш позитивному психологічному сприйняттю віку.

Група 2 має вищий середній психологічний вік, що вказує на потенційну потребу у втручаннях, спрямованих на вирішення будь-яких проблем або викликів, пов'язаних із психологічним старінням. Надання підтримки, ресурсів і можливостей для особистого розвитку та підвищення життєстійкості може допомогти ІТ-спеціалістам підтримувати позитивний психологічний стан.

Отже, проаналізувавши результати чотирьох методик для двох груп ІТ-спеціалістів, можна визначити компоненти психологічного старіння, які потребують покращення для профілактики.

Результати методики «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком» свідчать про рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності серед ІТ-спеціалістів обох груп. Порівнюючи результати, очевидно, що група 2, середній вік якої становить 25 років, загалом демонструє нижчі рівні цих психічних станів порівняно з групою 1, середній вік якої становить 20 років. Однак важливо зазначити, що відмінності є відносно невеликими.

Для покращення компоненту емоційного благополуччя серед ІТ-спеціалістів, незалежно від вікової групи, можуть бути корисними втручання, спрямовані на зменшення стресу, управління гнівом та сприяння емоційній стійкості.

«Методика САН» оцінює самопочуття, активність та настрої серед ІТ-спеціалістів. Група 1, середній вік якої становить 20 років, загалом демонструє вищі показники в цих сферах порівняно з групою 2, середній вік якої становить 25 років. Однак важливо зазначити, що відмінності між групами не є суттєвими.

Для покращення самопочуття, активності та настрою серед ІТ-спеціалістів можна впроваджувати заходи, які сприяють балансу між роботою та особистим життям, управлінню стресом та формуванню позитивних емоцій.

Методика «Велика п'ятірка» оцінює такі риси особистості, як екстраверсія, нейротизм, відкритість до досвіду, сумлінність та доброзичливість. Порівнюючи результати, група 2 із середнім віком 25 років має тенденцію демонструвати дещо нижчий рівень екстраверсії та нейротизму порівняно з групою 1 із середнім віком 20 років.

Для підтримки здорового психологічного старіння втручання можуть бути спрямовані на розвиток таких рис, як емоційна стабільність, стійкість, сумлінність та навички міжособистісного спілкування серед ІТ-спеціалістів в обох вікових групах.

Індекс реалізації вимірює сприйняття прогресу, задоволеність життям та бажану тривалість життя серед ІТ-спеціалістів. група 2, середній вік якої становить 25 років, має тенденцію до дещо вищих показників за всіма трьома аспектами порівняно з групою 1, середній вік якої становить 20 років.

Для покращення компонентів особистісного зростання, задоволеності життям та перспектив на майбутнє серед ІТ-спеціалістів, втручання можуть бути спрямовані на постановку цілей, кар'єрний розвиток, програми наставництва та створення позитивного робочого середовища.

Отже, на основі результатів чотирьох методик рекомендується звернути увагу на компоненти емоційного благополуччя, самопочуття, активності, настрою, особистісних рис, особистісного зростання, задоволеності життям та перспектив на майбутнє серед ІТ-спеціалістів, щоб запобігти або пом'якшити психологічне старіння. Впровадження таких інтервенцій, як методи зменшення стресу, сприяння балансу між роботою та особистим життям, підвищення емоційної стійкості, виховання позитивних емоцій, розвиток бажаних рис особистості, підтримка кар'єрного розвитку та створення позитивного робочого середовища, може сприяти психологічному благополуччю та здоровому старінню ІТ-спеціалістів в обох вікових групах.

Проаналізувавши результати, стає очевидним, що психологічне благополуччя та профілактика психологічного старіння є надзвичайно важливими для ІТ-спеціалістів. Отримані результати висвітлюють конкретні сфери, на які можна спрямувати зусилля для розробки комплексної навчальної програми, спрямованої на сприяння благополуччю та ортобіозу (оптимальному функціонуванню) ІТ-спеціалістів. У світлі цих результатів було розроблено тренінгову програму «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та

формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» для профілактики виявлених компонентів психологічного старіння та підтримки загального благополуччя ІТ-спеціалістів.

2.3. Обґрунтування ефективності застосування тренінгової програми «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів»

Мета даної тренінгової програми спрямована на попередження психологічного старіння, сприяння психологічному благополуччю, професійному зростанню та балансу між роботою та особистим життям ІТ-спеціалістів ТОВ «MOVADEX». Вона зосереджена на зниженні стресу, підвищенні емоційної стабільності, формуванні позитивних емоцій, розвитку бажаних рис особистості, підтримці кар'єрного розвитку та створенні позитивного робочого середовища.

Програма розрахована на 12 тижнів, кожен тиждень присвячений певному блоку навчальних заходів та втручань.

Блок 1: техніки зниження стресу (тижні 1-3).

По-перше, учасникам слід усвідомити та оцінити свій рівень стресу. Тому в цьому блоці рекомендується запровадження лекції для ІТ-спеціалістів про вплив стресу на їхнє самопочуття та ефективність роботи. Після цього слід провести оцінку стресу, щоб визначити індивідуальні стресори кожного спеціаліста. Це можна зробити з допомогою таких методик як «Індекс стресу», «Шкала переживання стресу», «Індивідуальні стресори», «Життєві події» [8].

По-друге, ІТ-спеціалістам потрібно знати стратегії управління стресом, тому варто їх навчити практичним методам, таким як вправи на релаксацію, управління своїм часом та навички розстановки пріоритетів, щоб ефективно справлятися зі стресом та зменшувати його рівень. Для прикладу, можна обрати такий набір методик: «Методика розслаблення за Джоном Джейкобсоном», «Pomodoro Technique», «Матриця Ейзенхауера», «Техніка SMART» та техніки дихання. Також було б корисно ознайомлення з практиками усвідомленості для розвитку усвідомленості теперішнього моменту та зниження рівня стресу. Цей набір практик

може містити в собі такі, як медитація усвідомленості, усвідомлене харчування, усвідомлене рухове тренування та техніки усвідомленого дихання [14].

Блок 2: баланс між роботою та особистим життям (тижні 4-6).

Починати цей блок слід з допомоги ІТ-спеціалістам у оцінці їхнього поточного балансу між роботою та особистим життям та в визначення сфер, які потребують покращення. У цьому допоможуть такі методики, як «Шкала оцінки балансу роботи та життя» та «Колесо життя» [1].

Далі потрібно надати стратегії ефективного управління часом для ІТ-спеціалістів, встановлення меж та управління робочим навантаженням для досягнення більш здорового балансу між роботою та особистим життям. Для прикладу, це можуть бути такі методики: «З'їсти жабу», «Принцип Парето», «Блокування часу» та «Правило двох хвилин».[19].

Обговорення з керівниками варіантів гнучких графіків роботи, віддаленої роботи та інших ініціатив, що сприяють інтеграції робочого та особистого життя.

Блок 3: емоційна стабільність і стійкість (тижні 7-9).

Перше, що потрібно провести в цьому блоці – це тренінг з покращення емоційного інтелекту. На ньому ІТ-спеціалісти зможуть покращити навички емоційного інтелекту, включаючи самосвідомість, саморегуляцію, емпатію та ефективну комунікацію [9].

Також в цьому блоці запроваджено розвиток стресостійкості. Це включає надання інструментів та технік для розвитку стресостійкості та ефективного подолання викликів на робочому місці, а також стратегії регулювання емоцій. Такі методики як «Позитивне переоцінювання», «Саморегуляція», «Поступова релаксація», «Когнітивне перебудовування» та «Позитивна афірмація» допоможуть розвинути стресостійкість серед працівників [12].

Блок 4: розвиток позитивних емоцій (тижні 10-12).

На цьому етапі відбувається ознайомлення з принципами та практиками позитивної психології для розвитку позитивних емоцій, вдячності та оптимізму [47].

Крім того, відбувається розбудова соціальних зв'язків у ІТ-спеціалістів. Здійснюється сприяння командоутворенню, заохочування до співпраці та розвиток позитивних стосунків між ІТ-спеціалістами. У даному випадку допоможуть такі методики: «Тімбілдінг», «Спільна мета», «Взаємне визнання», «Спільне навчання», «Відкрита та ефективна комунікація» [13].

Слід додати, що потрібно визнавати та цінувати індивідуальні та командні досягнення, сприяти створенню позитивного та сприятливого робочого середовища.

Блок 5: розвиток бажаних рис особистості (протягом усієї програми).

По-перше, необхідно оцінити сильні сторони характеру робітників. Із цього випливає, що потрібно допомогти ІТ-спеціалістам визначити свої унікальні сильні сторони характеру та дослідити способи їх використання у професійному та особистому житті. Для прикладу, у тренінгову програму можна додати такі методики: «SWOT-аналіз», «Тест Gallup Clifton Strengths», «Інтереси та цінності», «360-градусний зворотній зв'язок» [1].

По-друге, варто проводити тренінги з ефективною комунікації, активного слухання та впевненості, щоб сприяти позитивній взаємодії, надавати можливість ІТ-спеціалістам розвивати свої лідерські навички, брати участь у складних проєктах та професійно зростати [31].

Блок 6: підтримка розвитку кар'єри (протягом усієї програми).

З допомогою цього блоку ІТ-спеціалісти будуть обізнані у постановці значущих кар'єрних цілей та створенні планів дій для їх досягнення. Також ІТ-спеціалістам необхідне проведення семінарів та тренінгів для розвитку технічних та нетехнічних навичок, потрібних для професійного зростання [7; 46].

Блок 7: створення позитивного робочого середовища (протягом усієї програми).

На цьому етапі проводяться командоутворюючі справи, виїзні заходи та соціальні події, які сприятимуть зміцненню дружніх стосунків та співпраці між ІТ-спеціалістами. Для прикладу, такі методики, як «Командна забава», «Ретроспектива», «Менторство та спільне навчання», «Відкрите спілкування»

допоможуть працівникам почуватись дружньою командою. Крім того, слід впровадити ініціативи, спрямовані на визнання та винагороду виняткових результатів роботи, заохочуючи позитивну та вмотивовану робочу культуру [38].

Щоб підтримувати комунікацію, слід створити відкриті лінії зв'язку, заохочувати зворотній зв'язок та надати канали для висловлення занепокоєння та пропозицій.

Важливим у цій тренінговій програмі є регулярне проведення оцінювання та сесій зворотного зв'язку для визначення ефективності навчальної програми та внесення необхідних коректив.

Буде надаватися постійна підтримка та ресурси для забезпечення безперервної реалізації програми та задоволення по можливості потреб, що виникатимуть.

Перспективна ефективність тренінгової програми «ІТ-фітнес: профілактика психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» можна обґрунтувати, виходячи з декількох факторів. По-перше, це комплексний підхід. Програма охоплює різні аспекти психологічного благополуччя, включаючи зниження стресу, баланс між роботою та особистим життям, емоційну стабільність, позитивні емоції, розвиток особистості, підтримку кар'єри та позитивне робоче середовище. Звертаючись до цих різних компонентів, програма використовує цілісний підхід для запобігання психологічному старінню та сприяння загальному благополуччю.

По-друге, тренінг був розроблений спеціально для ІТ-спеціалістів з урахуванням унікальних викликів та вимог їхньої професії. Розуміючи специфічні потреби та стресогенні фактори ІТ-спеціалістів, програма може ефективно впливати на фактори, що сприяють психологічному старінню в цій специфічній професійній групі.

По-третє, перспективна ефективність даного тренінгу полягає в довгостроковому підході. Програма триває 12 тижнів, що дозволяє учасникам безперервно навчатися, практикувати та інтегрувати отримані навички та стратегії.

Таке тривале «навчання» сприяє стійким змінам у поведінці та дозволяє учасникам з часом виробити нові звички та механізми подолання труднощів.

На доданок всього вище сказаного слід зазначити притаманний цьому тренінгу індивідуальний та організаційний вплив. Програма фокусується не лише на індивідуальному благополуччі, а й на створенні позитивного робочого середовища та підтримці кар'єрного розвитку. Сприяючи розвитку позитивних міжособистісних стосунків, визнанню досягнень та наданню можливостей для зростання, програма покращує як індивідуальні, так і організаційні результати, що призводить до підвищення задоволеності роботою та зменшення психологічного старіння серед ІТ-спеціалістів.

Також програма передбачає регулярне оцінювання та сесії зворотного зв'язку для оцінки її ефективності та внесення необхідних корективів. Таке систематичне оцінювання дозволяє постійно вдосконалюватися і гарантує, що програма залишається актуальною та ефективною.

Загалом, тренінгова програма «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» демонструє комплексний, науково обґрунтований та індивідуальний підхід до запобігання психологічному старінню серед ІТ-спеціалістів. Враховуючи численні компоненти благополуччя та довгострокові стратегії, програма має потенціал для підвищення психологічної стійкості, сприяння балансу між роботою та особистим життям, підвищення емоційної стабільності, формування позитивних емоцій, розвитку бажаних рис особистості, підтримки кар'єрного розвитку та створення позитивного робочого середовища, що в кінцевому підсумку знижує ризик психологічного старіння серед ІТ-спеціалістів.

2.4. Методичні рекомендації керівникам ТОВ «MOVADEX» із застосування тренінгової програми

Надавши огляд тренінгової програми «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу у ІТ-спеціалістів», слід надати

методичні рекомендації для керівників ТОВ «MOVADEX» щодо успішного впровадження та застосування цієї програми. Ці рекомендації спрямовані на те, щоб допомогти керівникам ефективно інтегрувати навчальну програму в їхню управлінську практику, сприяючи створенню сприятливого та психологічно здорового робочого середовища для ІТ-спеціалістів. Дотримуючись цих методичних рекомендацій, керівники отримають практичні стратегії та підходи, які допоможуть їм максимізувати ефективність навчальної програми та сприятимуть підвищенню добробуту та продуктивності їхніх ІТ-команд.

По-перше, слід чітко донести до робітників ТОВ «MOVADEX» мету та завдання навчальної програми. Пояснити, що програма спрямована на вирішення проблем психологічного старіння серед ІТ-спеціалістів та сприяння розвитку ортобіозу. Підкреслити важливість благополуччя, задоволеності роботою та продуктивності в ІТ-індустрії. Вказати, що тренінгова програма спрямована на підтримку позитивного робочого середовища, розвиток навичок самоогляду та вирішення проблем, пов'язаних із стресом та перевантаженням. Підкреслити, що підтримка психологічного здоров'я сприяє збільшенню продуктивності, ефективності та досягненню успіху в ІТ-індустрії. Вказати, що тренінгова програма пропонує конкретні стратегії та інструменти для підтримки розвитку особистих та професійних навичок, необхідних для досягнення високих результатів в роботі.

По-друге, тренеру необхідно надати керівникам детальну інформацію про структуру та зміст навчальної програми. Розказати про різні блоки, включені в програму, такі як зменшення стресу, сприяння балансу між роботою та особистим життям, підвищення емоційної стабільності, виховання позитивних емоцій, розвиток бажаних рис особистості, підтримка кар'єрного розвитку та створення позитивного робочого середовища. Пояснити, як кожен блок сприяє досягненню загальної мети – профілактиці психологічного старіння.

Крім того потрібно чітко визначити роль керівників у впровадженні навчальної програми. Пояснити, що вони відіграють вирішальну роль у підтримці та сприянні участі працівників у програмі. Заохочувати керівників активно взаємодіяти з членами своєї команди, підвищувати обізнаність про програму та

заохочувати до участі в ній. Надати їм інструменти та рекомендації щодо спілкування та залучення співробітників до участі. Забезпечте керівників необхідною інформацією про тренінгову програму, її мету, блоки та очікувані результати. Розкажіть про потенційні переваги для працівників та організації, щоб підвищити їх обізнаність та розуміння. Надати керівникам інструменти та поради щодо стимулювання співробітників до активної участі в навчальній програмі. Можна використовувати різноманітні методи, такі як позитивне підкріплення, похвала, визнання досягнень та можливості професійного зростання.

Також слід обговорити стратегії інтеграції навчальної програми на робочому місці. Заохочувати керівників виділяти спеціальний час і ресурси на заходи програми. Це може включати встановлення регулярних сесій або практичних занять, які відповідають робочому графіку та потребам співробітників. Наголошувати на важливості створення сприятливого середовища, в якому працівники зможуть брати участь у сесіях програми, відпрацьовувати нові навички та впроваджувати принципи програми у своїй повсякденній роботі. Слід сприяти застосуванню вивчених концепцій і ідей у різних аспектах роботи та проектів.

Крім того слід надати керівникам рекомендації щодо ефективних методів проведення навчання. Запропонувати поєднання воркшопів, семінарів, інтерактивних сесій та практичних занять для залучення учасників. Заохочувати керівників залучати кваліфікованих тренерів або експертів для забезпечення високої якості навчального контенту.

Не менш важливим є наголошування на важливості механізмів оцінювання та зворотного зв'язку впродовж усієї програми. Варто рекомендувати керівникам регулярно оцінювати ефективність програми через відгуки учасників, опитування або фокус-групи. Заохочувати керівників збирати інформацію про вплив програми на добробут працівників, їхню задоволеність роботою та загальну продуктивність праці.

Варто підкреслити важливість наголошення на необхідності постійного вдосконалення та адаптації програми на основі зворотного зв'язку та результатів оцінювання. Заохочування керівників активно шукати інформацію від учасників і

використовувати цей зворотний зв'язок для вдосконалення програми та вирішення нових потреб і викликів.

Отже, дотримуючись цих методичних рекомендацій, керівники ТОВ «MOVADDEX» можуть ефективно впроваджувати тренінгову програму «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів» та сприяти профілактиці психологічного старіння серед ІТ-спеціалістів в організації.

Висновки до другого розділу

Отже, психологічне старіння є складним процесом, що відбувається в житті кожної людини, включаючи працівників ІТ-сфери. У зв'язку з тим, що ця сфера характеризується високою динамікою і змінами, питання розвитку психологічного старіння серед працівників є особливо важливим.

В ході дослідження психологічного старіння працівників ІТ-сфери на прикладі ТОВ «MOVADDEX» була застосована концептуальна модель, що включала такі методики, як «Методика САН», «Велика п'ятірка», «Індекс реалізації» та «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком». Ці методики виявилися досить ефективними в оцінці когнітивних, мотиваційних, емоційних, вольових та комунікаційних компонентів, що впливають на психологічне старіння працівників ТОВ «MOVADDEX».

У даному дослідженні були обрані працівники ІТ-сфери ТОВ «MOVADDEX» віком від 18 до 28 років. Для проведення дослідження було розподілено досліджуваних на дві групи: перша група складалася з працівників віком від 18 до 23 років, друга група – від 24 до 28 років.

Обидві групи мають свої особливості та виклики, що пов'язані з їхнім віком. Враховуючи ці особливості, можна провести дослідження психологічного старіння відповідним чином та зрозуміти, як вік може впливати на розвиток та функціонування працівників ІТ-сфери.

За допомогою порівняльного аналізу результатів, які були отримані з допомогою методик «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком», «Методика САН», «Велика п'ятірка», «Індекс реалізації», було виявлено, що у ІТ-спеціалістів як групи 1 (середній вік 20 років), так і групи 2 (середній вік 25 років) були виявлені певні фактори психологічного старіння, які потребують уваги та вдосконалення. Такі фактори, як агресивність, тривожність, емоційне благополуччя, самопочуття, активність, настрої, нейротизм, особистісні риси, особистісне зростання, задоволеність життям та перспективи на майбутнє були визначені як ключові сфери, де ІТ-спеціалісти могли б отримати користь від цілеспрямованих втручань для запобігання психологічному старінню.

Тренінгова програма «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння та формування ортобіюзу в ІТ-спеціалістів» була розроблена як комплексний підхід до вирішення цих проблемних питань. Включаючи такі елементи, як зменшення стресу, сприяння балансу між роботою та особистим життям, підвищення емоційної стабільності, виховання позитивних емоцій, розвиток бажаних рис особистості, підтримка кар'єрного розвитку та створення позитивного робочого середовища, програма спрямована на ефективне пом'якшення наслідків психологічного старіння та сприяння благополуччю серед ІТ-спеціалістів.

Насамкінець, керівникам ТОВ «MOVADEX» були надані методичні рекомендації для сприяння успішному впровадженню та застосуванню тренінгової програми. Ці рекомендації містили вказівки щодо інтеграції програми, комунікаційних стратегій, управлінської підтримки та постійної оцінки для забезпечення ефективності та довгострокової стійкості програми.

Таким чином, впроваджуючи навчальну програму та дотримуючись методичних рекомендацій, ТОВ «MOVADEX» може сприяти створенню психологічно здорового робочого середовища та оптимізувати продуктивність і задоволеність своїх ІТ-спеціалістів.

ВИСНОВКИ

Було проведено теоретичний аналіз, що охоплює як вітчизняні, так і зарубіжні наукові погляди на психологічне старіння. Ретроспективний аналіз наукової літератури дозволив отримати розуміння про еволюцію наукової думки стосовно психологічного старіння та різних чинників, що сприяють його проявам.

Також було критично розглянуто понятійний апарат, який використовується в дослідженні психологічного старіння, що забезпечило міцне підґрунтя для розуміння складної природи цього явища. Цей аналіз мав на меті уточнити та визначити ключові поняття та терміни, пов'язані з психологічним старінням. Такі поняття, як вікові зміни, вікові особливості, вікові кризи, психологічне старіння, геронтологія та інші професійні фактори були досліджені та описані.

Крім того, було досліджено специфічні прояви психологічного старіння в контексті ІТ-спеціалістів, з акцентом на кейсі ТОВ «MOVADEX». Було висвітлено унікальні виклики, з якими стикаються ІТ-спеціалісти, та їхній потенційний вплив на психологічне старіння. Такі фактори, як високе робоче навантаження, технологічний прогрес, стислі терміни виконання проектів і постійний тиск, пов'язаний з необхідністю бути в курсі нових технологій, були визначені як значні чинники, що сприяють психологічному старінню серед ІТ-спеціалістів.

Слід зазначити, аналіз наукової літератури сприяв розробці комплексної концептуальної моделі дослідження психологічного старіння в ІТ-спеціалістів. Виявлено та досліджено психологічні особливості, що впливають на розвиток психологічного старіння в цій специфічній професійній групі. Були детально досліджені такі компоненти, як когнітивний, мотиваційний, емоційний, вольовий та комунікаційний. Вони дають повне розуміння про специфічні виклики, з якими стикаються ІТ-спеціалісти, та їхній потенційний вплив на психологічне старіння.

Наступним кроком було створення методологічної основи концептуальної моделі, що забезпечує надійність та валідність дослідження. Концептуальна модель, яка складалась з таких методик, як «Методика САН», «Велика п'ятірка»,

«Індекс реалізації» та «Самооцінка психічних станів за Г. Айзенком» послужила основою для розуміння взаємодії між різними факторами, що впливають на психологічне старіння ІТ-спеціалістів. Вона забезпечила комплексний погляд на складну взаємодію між індивідуальними характеристиками, факторами, пов'язаними з роботою, та впливом навколишнього середовища на процес психологічного старіння.

Крім того, ретельно описано характеристики груп досліджуваних з урахуванням відповідних демографічних та професійних факторів. При формуванні груп досліджуваних були враховані такі фактори, як вік, стать та посада. Ці характеристики забезпечують репрезентативність результатів для ІТ-спеціалістів ТОВ «MOVADDEX» та підвищують рівень узагальнення висновків дослідження.

Порівняльний аналіз виявив чіткі закономірності та відмінності у психологічному старінні між двома групами ІТ-спеціалістів, що базуються на різних вікових когортах. Дослідження охоплювало різні аспекти, включаючи тривожність, фрустрацію, агресивність, ригідність, самопочуття, активність, настрої, екстраверсію, доброзичливість, досвідченість, нейротизм та сумлінність. Порівнюючи результати між різними групами та враховуючи унікальні характеристики ІТ-спеціалістів ТОВ «MOVADDEX», було досягнуто всебічного розуміння факторів, що сприяють психологічному старінню в цьому специфічному контексті.

Крім того, аналіз результатів показав, що певні компоненти психологічного старіння, до прикладу, такі як тривожність і агресивність, були відносно вищими в групі 1, тоді як емоційна стабільність та інтровертованість були більш помітними в групі 2. Ці відмінності можна пояснити унікальними викликами та стресами, з якими стикаються ІТ-спеціалісти на різних етапах кар'єри. Це підкреслює необхідність цілеспрямованих втручань, спрямованих на вирішення конкретних проблем і потреб ІТ-спеціалістів залежно від їхнього віку та кар'єрного розвитку.

Тому завдяки дослідженню компонентів психологічного старіння була створена тренінгова програма «ІТ-фітнес: попередження психологічного старіння

та формування ортобіозу в ІТ-спеціалістів». Тренінгова програма була розроблена, щоб надати ІТ-спеціалістам практичні інструменти та стратегії для покращення їхнього психологічного благополуччя та пом'якшення негативних наслідків психологічного старіння. Враховуючи ключові компоненти, виявлені в ході емпіричного аналізу, програма мала на меті сприяти створенню більш здорового робочого середовища та загальному розвитку і задоволеності ІТ-спеціалістів. Очікувалося, що тренінгова програма матиме позитивний вплив на зниження рівня стресу, покращення балансу між роботою та особистим життям, підвищення емоційної стабільності, культивування позитивних емоцій, розвиток бажаних рис особистості, підтримку кар'єрного зростання та створення позитивного робочого середовища.

При цьому, керівникам ТОВ «MOVADDEX» були надані методичні рекомендації для успішного впровадження та використання тренінгової програми. Ці рекомендації включали в себе вказівки щодо впровадження та управління навчальною програмою в організації. Керівникам було рекомендовано активно підтримувати та заохочувати участь працівників у програмі, виділяти відповідні ресурси на її реалізацію, а також регулярно оцінювати та аналізувати її вплив на добробут та професійний розвиток ІТ-спеціалістів. Підкреслювалося, що тренінгова програма має бути інтегрована в організаційну культуру та практики, щоб забезпечити її довгострокову ефективність.

В цілому, поєднання теоретичного аналізу, обґрунтування концептуальної моделі та емпіричного дослідження дозволило отримати інформацію про специфічні проблеми та потреби ІТ-спеціалістів у зв'язку з психологічним старінням. Запропонована тренінгова програма пропонує практичний та науково обґрунтований підхід до вирішення цих проблем, сприяючи добробуту та професійному розвитку ІТ-спеціалістів. Надані методичні рекомендації допоможуть керівникам ТОВ «MOVADDEX» ефективно впроваджувати навчальну програму, створюючи тим самим позитивне робоче середовище та оптимізуючи продуктивність і задоволеність своїх ІТ-команд.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білінська О. Оцінювання сильних сторін особистості як засіб самореалізації. *Український психологічний часопис*. 2017. № 1(42). С. 5–16.
2. Бондаренко О. М. Методи оцінки балансу між життям та роботою: психологічні аспекти. *Психологія та соціальна робота*. 2019. С. 1–15.
3. Бочелюк В., Черепехіна О. Геронтопсихологія : Навч. посіб. КНТ, 2014. 436 с.
4. Вербицька Л. Родинне виховання та кризові стани в ранній юності. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2012. № 4. С. 104–112.
5. Видра О. Вікова та педагогічна психологія. Київ : Центр навч. літ., 2019. 112 с.
6. Вікова психологія / О. Сергєєнкова та ін. Київ : Центр навч. літ., 2020. 376 с.
7. Вільчинська К. Розвиток технічних та нетехнічних навичок студентів ІТ-спеціальностей. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. С. 177–180.
8. Гончар О., Кузнєцова І. Взаємозв'язок між стресом, благополуччям та продуктивністю праці. 30 берез. 2018 р. 2018. С. 55–63.
9. Горбунова О. В., Євтух М. В. Розвиток емоційного інтелекту як фактор формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. Т. 1, № 2. С. 98–104.
10. Гупта С. Ясний розум. Як омолодити мозок за 12 тижнів. Книжк. клуб «Клуб Сімейн. Дозвілля», 2023. 304 с.
11. Дзюбан М. Взаємозв'язок особистісних особливостей та емоційного вигорання працівників ІТ-сфери. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2019. № 18. С. 27–31.

12. Довгань І. С., Чирик М. В. Психологічні аспекти розвитку стресостійкості у майбутніх фахівців соціальної роботи. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2019. № 239(2). С. 84–90.

13. Жукова І. Роль лідера в процесі командування. *Менеджмент і підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2020. № 1. С. 1–15.

14. Коваленко О. В. Стратегії управління стресом у вимогливих професіях: наук. монографія. Київ : Наук. думка, 2019. 150 с.

15. Корольчук М. С., Крайнюк В. М., Марченко В. М. Психологія: схеми, опорні конспекти, методика. Київ : Ніка-центр, 2013. 318 с.

16. Коцан Г. Вікові особливості когнітивної гнучкості та її роль у сприйнятті художніх образів. *Психологічна думка*. 2018.

17. Кравець І. Психологічна адаптація та життєстійкість ІТ-спеціалістів у середньому та похилому віці. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. 2018. Т. 29. С. 36–45.

18. Кривонос О. Психологічні особливості вікових змін у сприйнятті візуальних образів. *Психологічна думка*. 2018.

19. Лисенко О. В., Кириченко О. В. Ефективне управління часом як фактор підвищення продуктивності праці. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2019. Т. 249, № 1. С. 182–188.

20. Лисенко Ю. Комунікативні компетенції як фактор професійної успішності працівників ІТ-сектора. *Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. Серія: педагогічні науки*. 2017. № 32. С. 42–47.

21. Лук'янчук Л. Психологічні аспекти самореалізації ІТ-спеціалістів у контексті проблеми професійної деформації. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2018. Серія 12: Психол. науки, № 39(84). С. 67–72.

22. Любімова О. Психологічні аспекти формування мотивації до праці працівників ІТ-сектору. *«Вісник Чернігівського національного технологічного університету»*. 2016. № 2(76). С. 59–64.

23. Медіна Дж. Вічно молоді. 10 правил довголіття, бадьорості та ясного розуму в будь-якому віці. Книжк. клуб «Клуб Сімейн. Дозвілля», 2022. 224 с.

24. Миронець С., Тімченко О. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2008. 249 с

25. Озерна Д. Книжка для дорослих. Як старшати, але не старіти. Yakaboo Publishing, 2021. 304 с.

26. Опейда Й., Швайка О. Словесна оболонка суті (На шляху до унормування наукової термінології). *Вісник Національної академії наук України*. 1997. № 11-12. С. 39.

27. Павелків Р., Харченко Є. Геронтопсихологія. Медико-біологічні та соціально-психологічні аспекти старіння. Київ : Центр навч. літ., 2020. 476 с.

28. Підласий О. С., Підласа О. В. Психологічна діагностика. Київ : Основа, 2013. 352 с.

29. Попова І. М. Аналіз індивідуальних особливостей здатності до професійної діяльності під час вивчення англійської мови студентами нефілологічного спрямування. *Сучасна англійська мова: проблеми та перспективи вивчення: збірник наукових праць*. 2012. № 2. С. 137–143.

30. Сінклер Д. Е., Лаплент М. Життєвий план. Чому ми старіємо і чому не повинні цього робити. Book Chef, 2021. 416 с.

31. Степаненко О. Активне слухання як ключовий елемент ефективної комунікації. *Соціальна психологія*. 2019. № 4. С. 48–62.

32. Стернс Х. Л., Міклош С. М. Старіючий працівник у мінливому середовищі: організаційні та індивідуальні питання. *Журнал професійної поведінки*. 1995. С. 248–268.

33. Фіцджеральд К. Зміни свій біологічний вік. Мінус 3 роки за 8 тижнів. Книжк. клуб «Клуб Сімейн. Дозвілля», 2023. 528 с.

34. Хміль І. Проблема професійної деформації ІТ-спеціалістів у контексті вікових змін. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2020. Серія Психологія, № 67. С. 72–80.
35. Чернишова Л., Вербицька О. Особливості вольової регуляції у професійній діяльності спеціалістів ІТ-галузі. «*Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія Психологія*». 2018. № 1278. С. 26–33.
36. Шпакович О. Фактори, пов'язані з якістю життя серед українських літніх людей. Міжнародний журнал досліджень навколишнього середовища та громадського здоров'я. 2020.
37. About the baltimore longitudinal study of aging. National Institute on Aging. URL: <https://www.nia.nih.gov/research/labs/blsa/about>.
38. Belbin R. M. Management teams: why they succeed or fail. 3rd ed. London : Routledge, 2010. 193 p.
39. Cabeza R. Neuroimaging of cognitive aging in the oldest. Trends in cognitive sciences. 2018.
40. Erikson E. H. Identity and the life cycle. New York : W. W. Norton & Company, 1994. 192 p.
41. John O. P., Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Handbook of personality: theory and research. 2nd ed. 1999.
42. Kholod S. Social support, self-regulation and life satisfaction of older people. International journal of applied exercise physiology. 2020.
43. Levinson D. J. The seasons of a man's life: the groundbreaking 10-year study that was the basis for passages!. Chicago : Ballantine Books, 1979. 363 p.
44. Löckenhoff C. E., Sutin A. R. Personality traits and aging: the role of adjustment and health in later life. London : Oxford University Press, 2017
45. Research network on successful aging - macarthur foundation. MacArthur Foundation - MacArthur Foundation. URL: <https://www.macfound.org/networks/past-research-network-on-successful-aging>.
46. Roe A. Goal setting, self-efficacy, and achievement in writing: a longitudinal study. *Journal of educational psychology*. 2008. No. 100(4). P. 878–899.

47. Seligman M. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. Free Press, 2002. 336 p.
48. Shekhovtsova T. Age-related changes in cognitive control: evidence from eye tracking. *Frontiers in aging neuroscience*. 2020.
49. Staudinger U. The positive plasticity of adult development: Potential for the 21st century. *American Psychologist*. 2020. P. 540–556.
50. Sullivan R. Cognitive aging and working in information technology. «*Journal of applied psychology*». 2011. P. 379–386.
51. The health and retirement study aging in the 21st century challenges and opportunities for americans. Michigan : Institute for social research university of Michigan. 104 p. URL: <https://hrsonline.isr.umich.edu/sitedocs/databook/?page=106>.
52. Zhurba Y. Age-Related changes in executive functioning: evidence from event-related potentials. *Frontiers in aging neuroscience*. 2020.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторський опитувальник «Визначення психологічного віку»

Інструкція. Перед Вами бланк з питаннями. Перед питаннями потрібно заповнити строки з інформацією про Вас. Вона буде використана лише у цьому дослідженні, без даних, які могли б розкрити Вашу особистість. Анонімне опитування. Після того, як Ви написали відповіді, потрібно обрати більш підходящий варіант з запропонованих.

Бланк відповідей

1. На який вік Ви себе відчуваєте зараз?
2. Якщо Вас покличуть провести час з новою компанією, то Ви скоріш за все:
 - a) Погодитесь, бо Ви любите нові знайомства (1)
 - b) Можете погодитись, а можете відмовитись, залежить, буде там хоча б один знайомий чи ні (2)
 - c) Стовідсотково відмовитесь, бо Ви не любляете нові компанії (3)
3. Як часто Ви спілкуєтеся з іншими?
 - a) Майже ніколи (3)
 - b) Іноді (2)
 - c) Майже завжди (1)
4. Вам простіше знайти мову та подружитися з людьми старшими за Вас?
 - a) Так, вони мене розуміють краще, ніж мої ровесники (3)
 - b) Ні, у мене у колі спілкування є як ровесники, так і старші за мене люди (2)
 - c) Ні, я спілкуюсь з молодшим за мене поколінням (1)
5. Якщо щось йде не по плану, то Ви скоріш за все:
 - a) Зберетесь та продумаєте, як все виправити та зробити краще (2)
 - b) Будете нервувати, але доробите справу до кінця (1)
 - c) Покладете руки, бо весь світ Вам натякнув на це (3)
6. Якщо був би вибір між сільською місцевістю та великим містом, то Ви би вибрали:
 - a) Велике місто, бо там більше можливостей (1)
 - b) Щось середнє між селом та великим містом (2)
 - c) Сільську місцевість, де не буде денної метушні (3)
7. Наскільки добре Ви адаптуєтесь до змін?
 - a) Погано (3)

- b) Середньо (2)
c) Добре (1)
8. Чи є у Вас мета та мрія?
a) Так, є (1)
b) Ні, але хочете, щоб Ви нарешті чогось захотіли (2)
c) Ні, не маєте і не хочете (3)
9. Чи приділяєте Ви багато уваги своїй зовнішності та зачісці?
a) Так, не виходите на вулицю «по-домашньому» (1)
b) Так, але бувають дні, коли навіть не хочете розчісуватись (2)
c) Ні, не вважаєте за потрібним марнувати час на такі дрібниці (3)
10. Чи є у Вас хобі поза роботою/навчанням?
a) Так, у Вас є багато хобі (1)
b) Так, у Вас є одне або кілька хобі (2)
c) Ні, Вам це непотрібно (3)
11. Вважаєте корисним час від часу мріяти? (3)
a) Так, обожаєте це робити протягом дня (1)
b) Так, але іноді це здається дурною справою (2)
c) Ні, це марнування часу, потрібно жити в реальності (3)
12. Чи завжди Ви охоче визнаєте свої помилки?
a) Так, Ви завжди знаєте, коли не праві (2)
b) Ні, буває таке, що Вас потрібен час зрозуміти Ваші помилки (1)
c) Ні, Ви ніколи не помиляєтесь (3)
13. Чи були випадки, коли Ви заздрили успіху інших?
a) Так, були часто (1)
b) Так, були нечасто (2)
c) Ні, такого ніколи не було (3)
14. Вам до вподоби вирішувати задачі та проблеми?
a) Так, обожаєте складні задачі (1)
b) Так, але не завжди є бажання щось вирішувати (2)
c) Ні, Вам це не подобається (3)
15. Як часто Ви пробуєте щось нове або приймаєте нові виклики?
a) Майже ніколи (3)
b) Іноді (2)
c) Майже завжди (1)

16. Як часто Ви займаєтеся розумово стимулюючою діяльністю, наприклад читанням або розгадуванням головоломок?

- a) Майже ніколи (3)
- b) Іноді (2)
- c) Майже завжди (1)

17. Як часто Ви займаєтеся фізичними вправами?

- a) Майже ніколи (3)
- b) Іноді (2)
- c) Майже завжди (1)

18. Як би Ви оцінили свою пам'ять порівняно з іншими людьми вашого віку?

- a) Гірше (3)
- b) Приблизно в середньому (2)
- c) Краще (1)

19. Як би Ви оцінили свою здатність освоювати нові навички порівняно з іншими людьми вашого віку?

- a) Гірше (3)
- b) Приблизно в середньому (2)
- c) Краще (1)

20. Як часто у Вас виникають проблеми з концентрацією уваги протягом тривалого часу?

- a) Майже ніколи (1)
- b) Іноді (2)
- c) Майже завжди (3)

Ключ: щоб обчислити бали для кожного респондента, треба скласти їхні відповіді на кожне запитання, а потім розділити на загальну кількість запитань. Це дасть оцінку від 1 до 3.

Інтерпретація: чим вищий бал, тим більша ймовірність того, що респондент може відчувати певний ступінь психологічного старіння.

«Методика САН»

Опис методики САН. Опитувальник складається з 30 пар протилежних характеристик, за якими досліджуваного просять оцінити свій стан. Кожна пара являє собою шкалу, на якій випробуваний зазначає ступінь вираженості тієї чи іншої характеристики свого стану.

Інструкція методики САН. Вам пропонується описати свій стан в даний момент за допомогою таблиці, що складається з 30 пар полярних ознак. Ви повинні в кожній парі вибрати ту характеристику, яка найбільш точно описує Ваш стан, і відзначити її цифрою, яка відповідає ступеню вираженості даної характеристики.

Бланк відповідей

1. Самопочуття добре	3 2 1 0 1 2 3	Погане
2. Почуваюся сильним	3 2 1 0 1 2 3	Слабкий
3. Пасивний	3 2 1 0 1 2 3	Активний
4. Малорухливий	3 2 1 0 1 2 3	Рухливий
5. Веселий	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
6. Хороший настрій	3 2 1 0 1 2 3	Поганий
7. Працездатний	3 2 1 0 1 2 3	Малопрацездатний
8. Повний сил	3 2 1 0 1 2 3	Знесилений
9. Повільний	3 2 1 0 1 2 3	Швидкий
10. Бездіяльний	3 2 1 0 1 2 3	Діяльний
11. Щасливий	3 2 1 0 1 2 3	Нещасний
12. Життєрадісний	3 2 1 0 1 2 3	Смутний
13. Напружений	3 2 1 0 1 2 3	Розслаблений
14. Здоровий	3 2 1 0 1 2 3	Хворий
15. Безучасний	3 2 1 0 1 2 3	Захоплений
16. Байдужий	3 2 1 0 1 2 3	Схвильований
17. Сповнений віри	3 2 1 0 1 2 3	Зневірений
18. Радісний	3 2 1 0 1 2 3	Засмучений
19. Добре відпочив	3 2 1 0 1 2 3	Стомлений
20. Свіжий	3 2 1 0 1 2 3	Знесилений
21. Сонний	3 2 1 0 1 2 3	Збуджений

22. Бажання відпочити	3 2 1 0 1 2 3	Працювати
23. Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Схвильований
24. Оптимістичний	3 2 1 0 1 2 3	Песимістичний
25. Витривалий	3 2 1 0 1 2 3	Маловитривалий
26. Бадьорий	3 2 1 0 1 2 3	Млявий
27. Розмірковувати важко	3 2 1 0 1 2 3	Легко
28. Неуважний	3 2 1 0 1 2 3	Уважний
29. Сповнений надій	3 2 1 0 1 2 3	Розчарований
30. Задоволений	3 2 1 0 1 2 3	Незадоволений

Обробка даних методикою САН. При підрахунку крайня ступінь вираженості негативного полюса пари оцінюється в 1 бал, а крайня ступінь вираженості позитивного полюса пари – в 7 балів. При цьому потрібно враховувати, що полюси шкал постійно змінюються, але позитивні стани завжди отримують високі бали, а негативні – низькі. Отримані бали групуються відповідно до ключа в три категорії, і підраховується кількість балів по кожній з них.

Самопочуття – сума балів за шкалами: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активність – сума балів за шкалами: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настрій – сума балів за шкалами: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Отримані результати по кожній категорії діляться на 10. Середній бал шкали дорівнює 4.

Оцінки, що перевищують 4 бали, свідчать про сприятливий стан досліджуваного, нижче 4 – про несприятливий стан. Нормальні оцінки стану розташовуються в діапазоні 5,0 – 5,5 балів. Слід врахувати, що при аналізі функціонального стану важливі не тільки значення окремих показників, але і їх співвідношення.

П'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка»

Інструкція. Оцініть можливість застосування до себе кожного з запропонованих тверджень. Свої відповіді позначте одним з трьох чисел: 0 – «ні, це не про мене»; 1 – «іноді це про мене, іноді – ні»; 2 – «так, це точно про мене».

Відповідайте швидко, не замислюючись над питаннями; давайте той варіант, який першим приходить в голову. Відповіді записуйте в бланк, наведений нижче».

Текст опитувальника

1. Для мене найкращий відпочинок – поспілкуватися у веселій компанії.
2. Я іноді відчуваю себе дуже веселим або сумним навіть без серйозної причини.
3. Мене дуже цікавить все нове, що з'являється навколо.
4. Я завжди виконую те, що запланував.
5. Коли я з кимось у сварці, то зазвичай сам роблю перший крок, щоб помиритися.
6. Я часто потребую друзів, які могли б мене підтримати і втішити.
7. У мене легко змінюється настрій.
8. Мені здається, що прислів'я «все нове – це добре забуте старе» неправильне.
9. Я вмю розраховувати свій час так, що встигаю зробити все необхідне.
10. Мене можна назвати м'якосердою людиною.
11. Я дуже люблю ходити в гості.
12. Іноді я хвилююся так сильно, що не можу всидіти на місці.
13. Мене можна назвати людиною вельми допитливою.
14. Думаю, що оточуючі вважають мене дуже відповідальною людиною.
15. Я людина довірлива.
16. Мене часто тягне до пригод, я люблю «підбадьоритися».
17. Одноманітність мені швидко набридає, викликає нудьгу.
18. У мене широке коло інтересів, різноманітні захоплення.
19. Я акуратний і обачний в словах і в справах.
20. Я охоче відгукуюся на найрізноманітніші прохання друзів і знайомих.
21. Більшість знань я отримую із спілкування з іншими, а не з книг або занять.
22. Буває, я відчуваю себе дуже втомленим без будь-якої причини.
23. Я легко орієнтуюся в несподіваних ситуаціях.
24. Якщо мої бажання суперечать тому, що потрібно, то я завжди вибираю не те, що хочу, а те, що повинен робити.

25. Думаю, що оточуючі не вважають мене егоїстом.
26. Я людина балакуча.
27. Вважаю, що характеристика «спокійний» – до мене не підходить.
28. Думаю, що більшість оточуючих вважають, що я людина творча, з багатою уявою.
29. Вважаю, що назвати мене ледачим не можна.
30. Я уникаю суперництва з іншими людьми.
31. Мені подобаються великі галасливі компанії.
32. Мене часто не полишає сумнів щодо різних питань.
33. Я люблю роздумувати над причинами та наслідками подій, що відбуваються в моєму житті.
34. Коли я поставив перед собою мету, то готовий долати великі перешкоди на шляху до неї.
35. Думаю, що я людина щедра.
36. У мене краще виходить працювати в оточенні інших людей, а не на самоті.
37. Мене легко розвеселити або засмутити.
38. Мені подобається дізнаватися все нове – навіть коли це йде врозріз з моїми знаннями і переконаннями.
39. Перш ніж зробити що-небудь, я завжди замислююся про можливі наслідки.
40. Мені приносить задоволення допомагати іншим людям

Бланк відповідей

I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
Сума	Сума	Сума	Сума	Сума

Ключ та інтерпретація результатів

Порахуйте суму балів в кожному зі стовпців. Отримані суми свідчать про вираженість відповідних якостей особистості, що входять у «Велику п'ятірку» (їх перелік наведено нижче). Показники ступеня вираженості: 0-3: низький; 4-6: нижче середнього; 7-9: середній; 10-12: вище середнього; 13-16: високий.

«Велика п'ятірка» якостей особистості:

I. Екстраверсія – інтроверсія. Це спрямованість особистості на зовнішній або свій внутрішній світ. У першому випадку людина товариська, оптимістична, активна, любить

повеселитися, більш продуктивно виконує будь-яку роботу в компанії, ніж на самоті. У другому – людина стримана, критично мисляча, відчужена, орієнтована не на спілкування, а на справу. Такій людині складніше в колективі, по натурі вона індивідуаліст. Вона знаходить себе в діяльності, що не вимагає інтенсивного спілкування. Чим вище показник, тим яскравіше виражена екстраверсія.

II. Нейротизм – емоційна стійкість. Це показник емоційної стабільності. Емоційно стійкі люди проявляють спокій і впевненість, не схильні до бурхливого прояву почуттів, навіть дещо «товстошкірі». У них підвищена стресостійкість, вони продуктивно працюють в напружених ситуаціях. Ті ж, кому притаманний високий нейротизм, бурхливо реагують на будь-які життєві події, емоційні, менш стійкі до стресу. Але в той же час це люди більш чуйні, динамічні. Високі бали свідчать про нейротизм.

III. Відкритість новому досвіду – обмеженість (вузькість інтересів). У першому випадку людина легко сприймає все те нове, що з'являється навколо, демонструє цікавість, гнучкість і готовність до змін, зазвичай схильна до творчості. Але це може обернутися деякою «поверховістю», нестійкістю переконань і інтересів. У другому випадку людина насторожено ставиться до всього нового і несподіваного, віддає перевагу стабільності, важко змінює свої принципи і переконання. Їй важко орієнтуватися в несподіваних ситуаціях, вона любить стабільність і прагне забезпечити її у своєму житті. Високі бали свідчать про відкритість до нового досвіду.

IV. Сумлінність – безтурботність. Сумлінні люди, як правило, старанні, пунктуальні, цілеспрямовані, надійні, честолюбні і наполегливі. Але іноді це обертається невиправданою впертістю, бажанням всіх і все контролювати, а також болісним переживанням провини через свої реальні або уявні помилки. Протилежний полюс – безтурботність, недбалість, слабка воля, лень і любов до насолод. Але в той же час такі люди зазвичай більш розслаблені, життєрадісні, приємні в спілкуванні, легко переносять проблеми і неприємності. Чим вище показник, тим яскравіше виражена сумлінність.

V. Доброзичливість – ворожість. У першому випадку людина доброзичлива, довірлива, готова до безкорисливої допомоги. Такі якості викликають прихильність інших, хоча іноді вони починають зловживати безкорисливістю цієї людини, «сідають їй на шию». У другому випадку людина насторожена, недовірлива, схильна сприймати оточуючих як конкурентів. Вона «собі на умі», не дає зловживати своєю довірою, але нерідко відштовхує від себе оточуючих своїми нескінченними підозрами, опиняючись в підсумку наодинці. Високі показники свідчать про переважання доброзичливості.

Методика «Індекс реалізації»

Інструкція. Заповнюйте анкету в спокійному місці, де вас ніщо не відволікає. Прочитайте кожне запитання уважно. Вам потрібно відповісти, використовуючи числову шкалу або вказати конкретну відповідь. Будь ласка, будьте відкриті та щирі у своїх відповідях. Запишіть ваші відповіді точно і чітко в відведені для цього місця.

Питання методики

1. На скільки ви відчуваєте, що Ви вже пройшли у своєму житті? Будь ласка, вкажіть свій прогрес у відсотках від 0% до 100%, де 0% означає жодного прогресу, а 100% означає максимальний прогрес.
2. Як довго б ви хотіли жити після вашого поточного віку? Будь ласка, вкажіть кількість років, які ви бажаєте жити після свого поточного віку.

Ключ та інтерпретація

Індекс реалізації розраховується за наступною формулою:

$(\text{Відсоток прогресу в житті} * \text{Бажані додаткові роки життя}) / 100\% = \text{Індекс реалізації}$.

Висока оцінка прогресу в поєднанні з меншою бажаною тривалістю життя може свідчити про відчуття повноцінності та задоволення своїми досягненнями. Це свідчить про більш здоровий і позитивний психологічний процес старіння, оскільки люди відчувають, що вони досягли своїх цілей і задоволені своїм теперішнім станом.

І навпаки, низьке сприйняття прогресу, що супроводжується довшою бажаною тривалістю життя, може свідчити про незадоволеність і бажання подальшого особистого та професійного розвитку. Це може свідчити про вищий рівень психологічного дистресу і необхідність втручання для покращення особистісного зростання і благополуччя.

Тест «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається з Вашим станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться 1 бал. Якщо не збігається з Вашим станом – 0 балів.

Бланк опитувальника

1. Не відчуваю у собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко впадаю у відчай.
5. Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю «копатися» у своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Важко переносити час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, з яких усе-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом.
13. Під час великих неприємностей я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її даремною.
16. Я нерідко почуваюся беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан розпачу.
18. Я почуваю розгубленість перед труднощами.
19. У важкі хвилини життя іноді поведжуся по дитячому, хочу, щоб пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру невинними.
21. Залишаю за собою право вирішального голосу.
22. Часто в розмові перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Люблю робити зауваження іншим.
25. Хочу бути авторитетом для оточуючих.
26. Не задовольняюся малим, хочу більшого.
27. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
28. Більше люблю керувати, ніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.

30. Я злопам'ятний.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключати увагу.
33. Насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене з голови не виходить думка, якої слід було б позбутися.
36. Нелегко зближуюся з людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні зміни плану.
38. Часто я виявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму дня.

Обробка результатів

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань:

- 1-10-те питання – тривожність;
- 11-20-те питання – фрустрація;
- 21-30-те питання – агресивність;
- 31-40-ве питання – ригідність.

Інтерпретація результатів:

- 0-7 балів – низький рівень
- 8-14 балів – середній рівень
- 5-20 балів – високий рівень