



УДК 159.9.07

## ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОГОЛІЗМУ ПРОГРАМІСТІВ

Сазонова О.В., к. психол. н.,  
доцент кафедри психології

*Львівський національний університет імені Івана Франка*

У статті представлені результати емпіричного дослідження особливостей самоставлення і професійного ставлення до себе, як до компетентного працівника, у програмістів із різним рівнем трудоголізму.

**Ключові слова:** програміст, трудоголізм, самоставлення, професійне самоставлення, компетентний працівник.

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей самоотношения и профессионального отношения к себе, как к компетентному работнику, у программистов с разным уровнем трудоголизма.

**Ключевые слова:** программист, трудоголизм, самоотношение, профессиональное самоотношение, компетентный работник.

Sazonova O.V. INDIVIDUALLY-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROGRAMMER'S WORKAHOLISM

The article presents results of empirical research of features of selfs and professional attitude to themselves as a competent employee, programmers with different levels of workaholism.

**Key words:** programmer, workaholism, self, self professional, competent worker.

**Постановка проблеми.** Психологічні особливості діяльності програмістів є відносно недослідженою сферою з точки зору психології. В зв'язку з тим, що дана сфера діяльності стає доволі популярною, з'являються поширені у суспільстві уявлення щодо загальних характеристик професіоналів, які працюють у сфері інформаційних технологій. Так, існує ряд стереотипів, пов'язаних із представниками цієї галузі, які, наприклад, стосуються тотальної зануреності програмістів у свою професійну діяльність та низької зацікавленості іншими сферами, особливостей їх мислення, а також спілкування лише за допомогою професійних термінів тощо. Проте ці уявлення можуть бути мало обґрунтованими.

Запропоноване дослідження дає можливість емпірично визначити, чи характерні для програмістів такі особливості, які їм зазвичай приписують, зокрема трудоголізм. Основний акцент дослідження спрямований на вивчення самоставлення та особливостей професійного ставлення до себе, як до компетентного працівника, у працівників із різним рівнем трудоголізму.

**Ступінь розробленості проблеми.** Методологічною базою дослідження є наукові праці Ф. Брукса, А. Єршова, М. Смульсон, Е. Дейкстра, Б. Шнейдермана [1; 2; 4; 10; 11]. Ці автори досліджували особистість програміста, точніше, особистісні характеристики притаманні представникам даної професії. Дослідженням трудоголізму присвячені роботи Є. Ільїна, В. Кукка, М. Ма-

чловітц, О. Весніної, Б. Кіллінджер та інших [3; 5; 6; 8].

Під трудоголізмом у психології розуміється потяг людини до роботи, яка, набуваючи характеру залежності, витісняє всі інші інтереси та потреби, заповнює професійними інтересами все життя працівника.

Автором терміну трудоголізм є американський психолог У. Оутс. Трудоголіком він називає людину, яка відчуває психологічну залежність від роботи і неконтрольовану потребу постійно працювати. У. Оутс наводить такі ознаки трудоголізму: працівник з гордістю розповідає про те, як він багато працює, презирливо відгукується про тих, хто працює менше і гірше, ніж він; не здатний відповісти відмовою на прохання виконати додаткову роботу та схильний до суперництва [6].

Російський вчений Є. Ільїн поділяє трудоголізм на два види – нормальний (здоровий) і залежний (патологічний). Для нормальних трудоголіків робота подібна до хобі. Нормальні трудоголіки отримують задоволення і від самого процесу, і від результату. Вони щасливі від того, що займаються улюбленою справою. Їх трудоголізм забезпечує високу ефективність роботи і значні професійні успіхи. Це, як правило, люди творчих професій, до яких, зокрема, належать і програмісти [5].

В якості основних ознак залежного (патологічного) трудоголізму часто розглядається час, який людина проводить на роботі. Так, трудоголіком вважають кожного,

хто любить працювати понаднормово, або людину, яка проводить на роботі більше 50 годин на тиждень [5].

Російський вчений В. Кукк пропонує психологічний портрет трудоголиків. Він вказує на те, що у психологічному портреті трудоголиків переважає сумлінний тип, а йому властиві такі риси:

- ретельність у роботі; любов до чистоти, порядку; велике терпіння і старанність, але у підсумку – досягнення середніх результатів;

- прагнення до бездоганності в усьому: в якості, в моральних та етичних нормах, вимагання цього від інших людей;

- труднощі при здійсненні вибору: ретельне зважування «за і проти» у вчинках, у думках і в стратегіях, прагнення бути «правильним»;

- застрягання на дрібницях, деталях, моментах; надмірна докладність;

- завзятість, що переростає в упертість, цілеспрямованість, прямолінійність у досягненні мети;

- системність у мисленні, організованість, надмірне надавання значення другому рядному;

- передбачливість, страх перед помилками;

- накопичення стресів, напруги, образ (невміння розслабитися, відпочити, пробачити, відкрито висловити свої емоції) [8].

Даний психологічний портрет дозволяє зрозуміти схему поведінки та мислення, набір особистісних рис, які притаманні трудоголикам; дає змогу детально оцінити суть феномену трудоголізму зсередини. Ймовірно, що для трудоголика притаманні не всі риси з вищенаведеного переліку, а сам перелік лише позначає можливі риси, які притаманні особам з трудоголізмом.

Зважаючи на стрімкий розвиток технологій програмування, професія програміста підпадає у групу професій, чії представники схильні до трудоголізму. Враховуючи те, що професія програміста є творчою професією, яка передбачає докладання великих зусиль від працівника, тривалу взаємодію з комп'ютером, то є усі підстави для того, щоб представники даної професії були найбільш схильними до розвитку трудоголізму.

Так, російський вчений В. Кукк вважає, що серед усіх професій трудоголізм найбільше вражає саме програмістів. Характерним для трудоголиків-програмістів, на його думку є те, що простежується чітка двійкова (бінарна) логіка, яка застосовується у програмуванні, що мимоволі накладає певні складнощі на спілкування в реальному світі. Вони розкладають своє життя по

поличках і складають свою життєву програму з відгалуженнями на той чи інший випадок [8].

Російський вчений і педагог академік А. Ершов наголошує на ментальних труднощах професії програміста. Він стверджує, що це найскладніша з усіх масових професій [4].

Українська вчена М. Смульсон вважає, що загальнолюдськими якостями, притаманними програмістам, є висока працездатність і ретельність у праці; оперативність мислення; вміння приймати рішення в умовах обмеженого часу; вміння створювати собі робоче місце, яке сприяє підвищенню продуктивності праці [10].

Серед психологічних особливостей програмістів часто виокремлюють одну з форм професійної деформації мотиваційної сфери, яка проявляється в надмірній захопленості якою-небудь професійною сферою при зниженні інтересу до інших, тобто трудоголізм.

**Метою дослідження** є визначення індивідуально-психологічних особливостей ставлення до себе та професійного самоставлення у програмістів із різним рівнем трудоголізму.

**Виклад основного матеріалу.** В дослідженні взяли участь 82 особи віком від 16 до 32 років. Серед них були особи різної статі, з них 69 чоловіків та 13 жінок. Кожен із досліджуваних працює в сфері програмування та має стаж від півроку до 10 років.

У дослідженні використовувалися такі психодіагностичні методики:

- методика дослідження самоставлення С. Пантелеєва [9];

- опитувальник професійного самоставлення А. Колишко [7];

- методика «діагностика залежності від трудової діяльності» Б. Кіллінджер.

У ході статистичного опрацювання емпіричних матеріалів було використано такі методи статистичного аналізу: описова статистика, порівняльний та кластерний аналіз.

На основі результатів, отриманих за методикою визначення трудоголізму в даній досліджуваній групі були отримані такі результати: 35% досліджуваних має низький рівень трудоголізму, їм трудоголізм не властивий, 38% досліджуваних мають середній рівень трудоголізму, який можна розглядати як схильність до трудоголізму, та 27% досліджуваних, які мають високий рівень трудоголізму (Рис. 1).

Для того, щоб мати змогу проаналізувати залежність професійного самоставлення від трудоголізму, за допомогою описової статистики була розроблена гістограма,



Рис. 1. Розподіл респондентів за показником трудоголізму

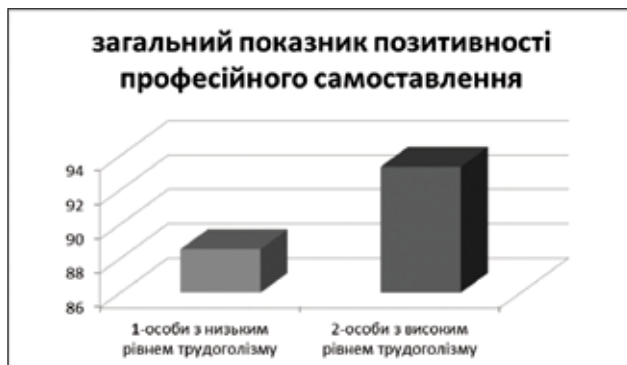


Рис 5. Результати порівняльного аналізу за ознакою рівня трудоголізму

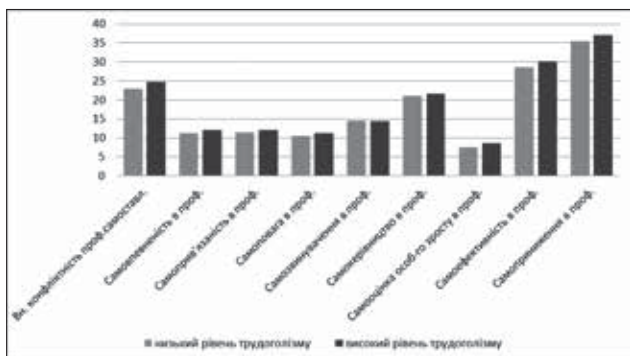


Рис. 2. Середні значення показників професійного самоставлення в осіб із низьким та високим рівнем трудоголізму

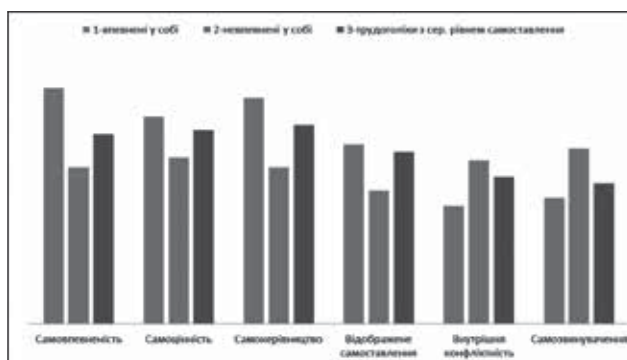


Рис. 6. Результати порівняльного аналізу за кластерами, виділеними згідно з методикою самоставлення

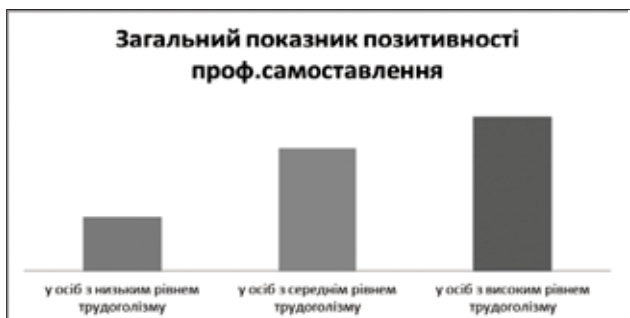


Рис. 3. Середні значення показника позитивності професійного самоставлення в осіб із різним рівнем трудоголізму

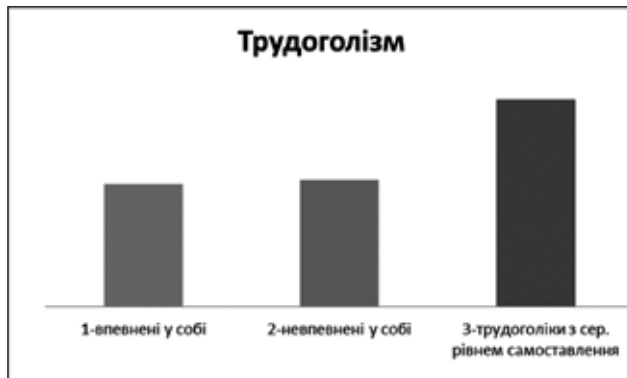


Рис. 7. Результати порівняльного аналізу за кластерами, виділеними згідно з методикою самоставлення

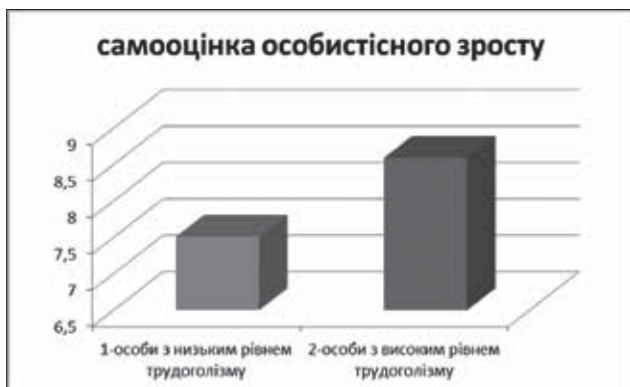


Рис 4. Результати порівняльного аналізу за ознакою рівня трудоголізму

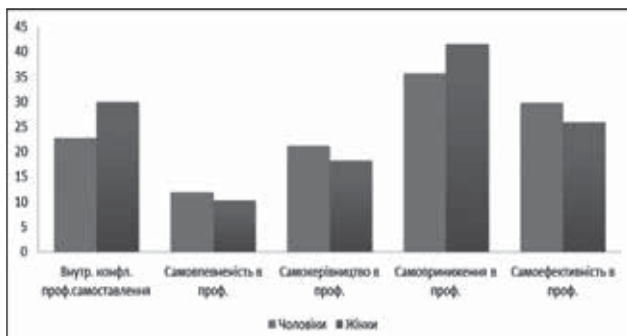


Рис. 8. Результати порівняльного аналізу за статтю

яка дозволяє зрозуміти особливості професійного самоставлення осіб із низьким та високим рівнем трудоголізму (Рис. 2).

Згідно з даною гістограмою особам із високим рівнем трудоголізму більш притаманні внутрішня конфліктність, самовпевненість у професії, самоприв'язаність у професії, самоповага у професії, самокерівництво в професії, самооцінка особистісного зросту в професії, самоприниження в професії та самоефективність у професії.

Також за допомогою описової статистики було здійснене порівняння середніх значень показника позитивності професійного самоставлення в осіб із різним рівнем трудоголізму (Рис. 3).

Отже, згідно з описовою статистикою можна зробити висновок, що при зростанні рівня трудоголізму зростає рівень упевненості в собі як у професіоналі, та рівень прив'язаності до власної професійної діяльності; збільшується рівень самоповаги в професійній діяльності, схильність до самоуправління у трудовій діяльності. Особи з високим рівнем трудоголізму схильні більш позитивно оцінювати свою ефективність та зростання у професійній сфері.

Для детальнішого аналізу отриманих емпіричних даних був використаний порівняльний аналіз за t-критерієм Стюдента за рівнем трудоголізму. Була виявлена статистично значима відмінність за шкалою «Самооцінка особистісного зросту в професії» (Рис. 4).

Особам із високим рівнем трудоголізму характерна більш позитивна самооцінка особистісного зростання в професії, ніж особам із низьким рівнем трудоголізму. Особи з високим рівнем трудоголізму схильні позитивно оцінювати свої досягнення та вагомість своєї ролі у професійній сфері. Такі результати можуть бути пояснені тим, що особи з високим рівнем трудоголізму надають більшого значення професійній діяльності та прагнуть до більших досягнень у професії порівняно з тими особами, які не надають надмірної вагомості своїй діяльності у професійній сфері.

Також була виявлена статистично значима відмінність за шкалою «Загальний показник позитивності професійного самоставлення». Особи, які мають високий рівень трудоголізму, мають вищий рівень показника позитивності професійного самоставлення у порівнянні з особами з низьким рівнем трудоголізму (Рис. 5).

Отримані результати можуть бути пояснені тим, що особи, зацікавлені своєю професійною діяльністю, можуть мати більш позитивне професійне самоставлення, ніж

особи, для яких професійна діяльність не є значимою.

Для дослідження особливостей самоставлення в осіб із різним рівнем трудоголізму був проведений кластерний і порівняльний аналіз. У результаті проведення кластерного аналізу за методикою самоставлення було отримано три кластери.

1 кластер (43% досліджуваних) – це особи, які впевнені у собі, здатні себе контролювати та не схильні до негативної оцінки власної особи, їм не притаманні внутрішня конфліктність та самозвинувачення, трудоголізм на середньому рівні. Їх можна назвати «впевнені у собі особи».

2 кластер (25% досліджуваних) – це особи не впевнені у власних силах, вони вважають, що інші також думають про них погано, їм властива внутрішня конфліктність та схильність до самозвинувачення, рівень трудоголізму середній. Їх можна назвати «не впевнені у собі особи».

3 кластер (32% досліджуваних) – це особи, що мають середній рівень самооцінки та самовпевненості, внутрішньої конфліктності та самозвинувачення, їм притаманний трудоголізм. Їх можна назвати «трудоголіки з середнім рівнем самовпевненості».

На основі отриманих кластерів був здійснений порівняльний аналіз за критерієм Шеффе. Результати зображені на Рис. 6.

– Були виявлені значимі відмінності у трьох кластерах за змінною «Самовпевненість». У випадку, якщо особі притаманний високий або низький рівень самовпевненості, тобто у випадку, коли особа надає собі визначеної, не проміжної оцінки впевненості у собі, показник рівня трудоголізму знижується. Якщо ж особа не займає одного з крайніх полюсів за змінною самовпевненості, рівень трудоголізму зростає.

– Особи, які впевнені у собі, більш схильні до відчуття цінності власної особистості порівняно з особами, які не впевнені у собі.

– Особи, які не впевнені у собі, менш схильні до самокерівництва порівняно з особами, які впевнені у собі, та особами, які мають середній рівень самовпевненості та схильні до трудоголізму. Такі результати можуть бути пояснені тим, що особи, які не впевнені у собі, не можуть вдало організувати самоуправління, оскільки не можуть поклатися на власні сили.

– Особи, які не впевнені у собі, більш схильні вважати, що інші думають про них погано, аніж особи, які впевнені у собі, та особи, які мають середній рівень самовпевненості.

– Особи, які впевнені у собі, менш схильні до прояву внутрішньої конфліктності по-





рівняно з особами з низьким та середнім рівнем самовпевненості.

– Особи, які не впевнені у собі, більш схильні до самозвинувачення, ніж особи з високим та середнім рівнем самовпевненості. Можна припустити, що самозвинувачення є наслідком того, що особа не відчуває себе достатньо впевненою у собі.

Також були виявлені відмінності по класерах за ознакою трудоголізму. Особи з середнім рівнем самовпевненості більш схильні до прояву трудоголізму, ніж особи, які мають низький або високий рівень самовпевненості (Рис. 7).

Можна припустити, що за середнього рівня самовпевненості особа прагне скласти визначену оцінку власного рівня самовпевненості. Трудоголізм у такому разі може грати роль фактора, на основі якого здійснюється оцінка впевненості в собі.

Порівняльний аналіз за t-критерієм Стюдента виявив статистично значимі відмінності між респондентами жіночої та чоловічої статі. Так, жінки більш схильні до самоприниження у професійній сфері у порівнянні з чоловіками. Окрім того, жінкам більш притаманна схильність до внутрішньої конфліктності в професійній сфері. У чоловіків, у порівнянні з жінками, вищими є показники, що підкріплюють рівень позитивного професійного самоствавлення, тобто самовпевненість, самоефективність та самокерівництво у професійній діяльності (Рис. 8).

**Висновки.** У результаті проведеного емпіричного дослідження були встановлені такі індивідуально-психологічні особливості ставлення до себе та професійного самоствавлення у програмістів із різним рівнем трудоголізму.

При зростанні рівня трудоголізму зростає рівень упевненості в собі як у професіоналі та рівень прив'язаності до власної професійної діяльності; збільшується рівень самоповаги в професійній діяльності, схильність до самоуправління у трудовій діяльності.

Особам із високим рівнем трудоголізму характерна більш позитивна самооцінка особистісного зросту в професії, ніж особам із низьким рівнем трудоголізму. Особи з високим рівнем трудоголізму схильні позитивно оцінювати свої досягнення та вагомість своєї ролі у професійній сфері.

Особи, які мають високий рівень трудоголізму, мають вищий рівень показника позитивності професійного самоствавлення у порівнянні з особами з низьким рівнем трудоголізму.

За середнього рівня самовпевненості особа прагне скласти визначену оцінку власного рівня самовпевненості. Трудоголізм у такому разі може грати роль фактора, на основі якого здійснюється оцінка впевненості в собі.

Особи з середнім рівнем позитивності самоствавлення більш схильні до прояву трудоголізму, аніж особи, які є впевненими або не впевненими у собі, що вказує на те, що високий рівень трудоголізму не пов'язаний з високим або низьким рівнем впевненості у собі.

Згідно з порівняльним аналізом за критерієм статі можна спостерігати, що характеристики, які підкріплюють рівень позитивного професійного самоствавлення, а саме – самовпевненість, самокерівництво, самоефективність у професійній діяльності, більш притаманні чоловікам. Натомість, ті характеристики, які сприяють зниженню рівня позитивного професійного самоствавлення, більш притаманні жінкам. Такі результати можна пояснити тим, що професія програміста є відносно маскуліною, що може сприяти невпевненості жінок у собі як у професіоналі в даній професійній сфері.

Професія програміста на сьогоднішній день є популярною, і її вивчення, зокрема з психологічної точки зору, є актуальним, оскільки дозволяє виявити ті якості, які є сприятливими або, навпаки, небажаними для роботи програмістом.

Трудоголізм, як різновид професійної деформації, є відносно вивченим явищем загалом, проте перспективними є дослідження професійної деформації та трудоголізму, як його форми, в сфері різних професій, зокрема професії програміста. Цікавим для подальшого дослідження є питання залежності трудоголізму програмістів від стилів мислення та спрямованості особистості.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Brooks F.P. The Mythical Man-Month: Essays on Software Engineering. – 1st ed. – Addison-Wesley, 1975. – 200 p.
2. Dijkstra E.W. Programming Considered as a Human Activity – Edsger, 1995 – P. 1–9.
3. Killinger B. Workaholics, the respectable addicts. East Roseville: Simon and Schuster. – 1992. – P. 6.
4. Ершов А.П. О человеческом и эстетическом факторах в программировании / А.П. Ершов // Кибернетика, 1972. – № 5. – С. 95–99.
5. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 224 с.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 432 с.



7. Кольшко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: Монография / А.М. Кольшко. – Гродно: ГрГУ, 2010. – 139 с.

8. Кукк В. Трудоголизм: труд – наркотик и тирания долга // Доступний з: <www.medlinks.ru>.

9. Пантеев С.Р. Методика исследования самоотношения / С.Р. Пантеев. – М.: Смысл, 1993. – 32 с.

10. Смульсон М.Л. Психология розвитку інтелекту: Монографія / М.Л. Смульсон. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – 276 с.

11. Шнейдерман Б. Психология программирования: человеческие факторы в вычислительных и информационных системах / Б. Шнейдерман. – М.: «Радио и связь», 1984. – 303 с.

УДК 159.9

## ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Світлична Н.О., к. психол. н.,  
старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Національний університет цивільного захисту України

У статті представлено вивчення проблеми психологічного здоров'я працівників ризиконебезпечних професій, визначення соціально-психологічних чинників, що визначають його збереження. Запропоновані основні напрями удосконалення процесу збереження психологічного здоров'я, обґрунтування системи його збереження.

**Ключові слова:** психологічне здоров'я, працівники ризиконебезпечних професій, збереження здоров'я, психокорекція.

В статті представлена проблема изучения психологического здоровья специалистов экстремального профиля деятельности, определение социально-психологических факторов, определяющих его сохранность. Предложены основные направления совершенствования процесса сохранения психологического здоровья, обоснования системы его сохранения.

**Ключевые слова:** психологическое здоровье, специалисты экстремального профиля деятельности, сохранение здоровья, психокоррекция.

Svetlichnaya N.O. PSYCHOPROPHYLAXIS AND PSYCHOCORRECTION PSYCHOLOGICAL HEALTH OF WORKERS OF EXSTREME ACTIVITY PROFILE EXTREME ACTIVITY PROFILE

In the article presents study of problem of psychological health professionals of extreme activity profile, definition of social – psychological factors that determine his safety. The main directions of improving preservation of psychological health, rationale of system storage.

**Key words:** psychological health, expertsof extreme activity profile, preservation of health, psychocorrection.

**Постановка проблеми.** Робота в екстремальних умовах передбачає підвищений чинник ризику, дефіцит інформації і часу на обмірковування, необхідність прийняття адекватного рішення, високу відповідальність за виконання завдання, наявність неочікуваних перепон. Все це висуває підвищені вимоги до стану психологічного здоров'я особистості.

Психологічне здоров'я розглядається дослідниками відповідно до концепцій особистості та відрізняється від фізичного та психічного здоров'я тим, що значною мірою виявляє особистісний розвиток суб'єкта.

**Виклад основного матеріалу.** Психологічне здоров'я – складне багатоконпонентне явище, що базується на різномірних характеристиках людини та забезпечує ре-

сурс особистісного розвитку, досягнення відчуття життєвого благополуччя, збалансованого між успішністю функціонування індивіда й «ціною» досягнень цілей розвитку та діяльності. Проблема забезпечення психологічного здоров'я найбільш гостро постає в особливих умовах діяльності.

Критеріями психологічного здоров'я рятувальників є: позитивна «Я-концепція», володіння рефлексією, здатність до саморегуляції, відсутність схильності до адиктивної і девіантної поведінки, здатність до конструктивного спілкування з іншими людьми, прийняття відповідальності за своє життя, потреба в саморозвитку, задоволеність власним життям, усвідомлення себе психологічно здоровою особистістю.