

ПОРІВНЯННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ УХВАЛЕННЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ МЕНЕДЖЕРІВ, РОЗРОБНИКІВ І АНАЛІТИКІВ В ІТ-СЕКТОРІ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

COMPARISON OF CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY AMONG MANAGERS, DEVELOPERS, AND ANALYSTS IN UKRAINE'S IT SECTOR DURING WARTIME

У статті досліджується самоефективність ухвалення кар'єрних рішень (CDMSE) серед українських ІТ-фахівців різних спеціалізацій – менеджерів, розробників програмного забезпечення і аналітиків – у контексті тривалої російсько-української війни. За допомогою короткої форми шкали самоефективності ухвалення кар'єрних рішень проаналізовано п'ять її компонентів: самооцінювання, збір професійної інформації, вибір кар'єрних цілей, планування кар'єрного розвитку та вирішення проблем в ухваленні кар'єрних рішень. Вибірка дослідження складалася зі 144 респондентів із відповідним професійним досвідом, що були залучені до онлайн-опитування протягом періоду із жовтня 2023 року по січень 2024 року. Статистичний аналіз включав багатфакторний дисперсійний аналіз та подальші однофакторні дисперсійні аналізи для виявлення групових відмінностей.

Результати показали, що підшкала «Планування» є єдиною, за якою виявлено статистично значущі відмінності: менеджери мали вищий рівень упевненості у плануванні власної кар'єри порівняно з розробниками програмного забезпечення. Інші підшкали короткої форми шкали самоефективності ухвалення кар'єрних рішень не продемонстрували суттєвих відмінностей між групами менеджерів, розробників програмного забезпечення і аналітиків. Це свідчить про значущу роль посадових обов'язків у формуванні впевненості у здійсненні кар'єрного планування, особливо в умовах воєнної невизначеності, що накладає додаткові стресові навантаження на працівників. Отримані результати можуть бути використані керівниками організацій у сфері інформаційних технологій і фахівцями з управління персоналом, іншими залученими спеціалістами під час управління ІТ-талантами та для побудови стійких команд в ІТ-секторі України в умовах війни.

Ключові слова: самоефективність, кар'єрні рішення, планування, ІТ-фахівці, мене-

джери, розробники, аналітики, війна, стрес, MANOVA, CDMSE, стратегічне мислення.

The article investigates Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) among Ukrainian IT professionals – managers, software developers, and analysts – in the context of the ongoing Russian-Ukrainian conflict. Utilizing the short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDSES-SF), five subscales were analyzed: self-appraisal, occupational information gathering, career goal selection, career planning, and problem-solving in career decision-making. The research sample comprised 144 respondents with relevant professional experience, recruited through an online survey between October 2023 and January 2024. Statistical analyses included multivariate analysis of variance (MANOVA) and subsequent univariate analyses (ANOVAs) to identify group differences.

The results indicated that the Planning subscale was the only dimension showing statistically significant differences; managers demonstrated higher career planning self-efficacy than software developers. No significant differences emerged among managers, software developers, and analysts for the other subscales. These findings highlight the substantial role of job responsibilities in shaping confidence in career planning, particularly under wartime uncertainty. Specifically, managerial roles, typically characterized by strategic decision-making, resource allocation, and long-term planning responsibilities, foster more excellent career planning self-efficacy than technical roles, which focus on immediate tasks and short-term problem-solving. The insights provided can inform organizational leaders, HR professionals, and other stakeholders in IT talent management strategies aimed at building resilient teams within Ukraine's IT sector during wartime.

Key words: self-efficacy, career decision-making, planning, IT professionals, managers, developers, analysts, war, stress, MANOVA, CDMSE, strategic thinking.

УДК 005.966:004-051 (477) «364»
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.71.47>

Чайка Р.М.

доктор філософії,
доцент кафедри теоретичної та практичної психології
Національний університет «Львівська політехніка»

Вступ. Самоефективність ухвалення кар'єрних рішень (Career Decision-Making Self-Efficacy) (далі – CDMSE) визначає впевненість людини у власних можливостях ефективно здійснювати вибір і планування своєї кар'єри [1]. У рамках соціально-когнітивної теорії А.Бандури [2] CDMSE асоціюється з важливими результатами кар'єрного розвитку, як-от готовність до дослідження альтернатив, наполегливість у подоланні труднощів і загальне задоволення від кар'єри [3]. Особи з високим рівнем CDMSE частіше активно збирають інформацію про кар'єру, чітко формулюють цілі та структуровано планують свої подальші кроки [1].

ІТ-сфера вирізняється високим темпом розвитку технологій, частими змінами ролей і високими вимогами до фахівців, що потребує постійного навчання і адаптивності у плануванні кар'єри. Для таких професій, як розробники, аналітики та менеджери проєктів, характерні стресові умови, пов'язані із жорсткими дедлайнами, високими очікуваннями клієнтів і складністю завдань. Упевненість у здатності успішно планувати й адаптувати свою кар'єру стає ключовим чинником як особистого благополуччя, так і організаційного успіху.

Це дослідження базується на моделі, яка розглядає CDMSE через п'ять основних нижчезазначених компонентів [1].

Самооцінка. Самооцінка стосується критичного оцінювання власних компетенцій, цінностей і обмежень [1]. У контексті інформаційних технологій (далі – ІТ), де технології та практики швидко розвиваються, точна самооцінка є надзвичайно важливою для визначення потреб у навчанні та для формування реалістичних кар'єрних траєкторій. Особи, що добре володіють навичками самооцінки, мають більше шансів залишатися конкурентоспроможними та стійкими в роботі з новими завданнями або новітніми технологіями.

Інформація про професію. Субшкала «Інформація про професію» стосується збору й ефективного використання даних про галузі, ролі та кар'єрні шляхи [1]. ІТ-фахівці, які відзначаються в цій сфері, можуть краще передбачати зміни в технологіях, фреймворках і вимогах ринку, таким чином узгоджувати свої навички із затребуваними спеціальностями. Наприклад, менеджери можуть зосередитися на стратегічних тенденціях галузі для керівництва проектами, тоді як розробники чи аналітики можуть орієнтуватися на вузькоспеціалізовані технічні знання, що є критично важливими в їхніх сферах.

Вибір цілей. Вибір цілей відображає здатність особи встановлювати значущі та здійсненні кар'єрні цілі. Особи з високою ефективністю у виборі цілей зазвичай зберігають мотивацію і адаптують свої цілі згідно з розвитком галузі [4]. В ІТ-середовищі керівники проектів часто встановлюють цілі для цілих команд або відділів, що може потребувати більш розвинутого відчуття ефективності у виборі цілей порівняно з окремими співробітниками, чиї цілі можуть бути більш специфічними щодо завдань.

Планування. Планування передбачає розроблення чіткої дорожньої карти кроків, необхідних для досягнення кар'єрних цілей [1]. Цей аспект самоусвідомлення ефективності часто виходить на передній план у ролях з управління ІТ-проектами, де структуровані методології (наприклад, Agile, Scrum) вимагають точного планування та координації людських і технічних ресурсів. Розробники ж програмного забезпечення можуть застосовувати коротші цикли планування, зосереджені на завданнях на рівні коду, що приводить до різних видів досвіду та рівнів упевненості щодо довгострокового стратегічного планування.

Вирішення проблем. Вирішення проблем стосується здатності ідентифікувати, аналізувати та долати перешкоди у процесі розвитку кар'єри [1]. Хоча вирішення проблем є важливим аспектом у всіх ІТ-ролях, акценти можуть різнитися. Розробники програмного забезпечення часто стикаються з негайними, високотехнічними викликами в кодуванні або налагодженні, тоді як аналітики даних мають працювати зі складними наборами даних, а менеджери стикаються з організаційними проблемами, як-от обмеження бюджету, узгодження інтересів зацікавлених сторін і моральний стан команди.

Різниця між спеціалізаціями в галузі ІТ. Різний акцент на кожному із цих вимірів CDMSE може проявлятися по-різному залежно від ролі. Менеджери зазвичай виконують ширші стратегічні завдання, опікуються розподілом ресурсів і лідерством, що може підвищувати їхню ефективність у плануванні та вирішенні проблем. Розробники зосереджуються на створенні та підтримці програмних систем, що потенційно розвиває їхню ефективність у вирішенні проблем, але надає менше можливостей для довгострокового планування кар'єри на організаційному рівні. Аналітики, зокрема дослідники даних, часто мають проміжне положення, де глибока експертиза у сфері даних або бізнес-аналітики перетинається з колаборативними проектами та комунікаційними навичками, що може підвищувати ефективність у зборі інформації про професію та виборі цілей.

Спираючись на наведені теоретичні й емпіричні результати, це дослідження має на меті з'ясувати, чи демонструють ІТ-фахівці різних спеціалізацій значущі відмінності в загальній ефективності ухвалення рішень щодо кар'єри (CDMSE) та її п'яти субшкал, як-от: самооцінка, інформація про професію, вибір цілей, планування та вирішення проблем. Зокрема, ми зосереджуємо увагу на трьох основних групах ІТ-ролей – менеджмент, розробники програмного забезпечення і аналітики – з метою визначення, як специфічні вимоги ролей і набір навичок можуть формувати унікальні профілі самоусвідомлення ефективності.

Мета дослідження – визначити відмінності в загальному рівні самоефективності ухвалення кар'єрних рішень і окремих її компонентів (самооцінка, інформація про професію, вибір цілей, планування, вирішення проблем) серед ІТ-фахівців різних спеціалізацій, як-от: менеджмент, розробники програмного забезпечення, аналітики.

Завдання дослідження:

1. Порівняти загальний рівень CDMSE між трьома основними групами ІТ-фахівців (менеджмент, розробники, аналітики).

2. Визначити, чи відрізняється ефективність у плануванні кар'єри менеджерів порівняно з розробниками.

3. Дослідити, чи мають аналітики вищий рівень самоефективності у зборі інформації про професію порівняно з іншими групами.

Методи й організація дослідження. *Контекст дослідження.* Збір даних проводився в період із жовтня 2023 р. по січень 2024 р., під час російсько-української війни. Такі умови могли суттєво впливати на професійні перспективи фахівців ІТ-сфери, оскільки занепокоєння щодо особистої безпеки, економічні ризики та непередбачуваність конфлікту потенційно підвищують рівень сприйнятого стресу й невизначеності. Ці зовнішні чинники особливо помітно впливають на самоефективність в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE), зокрема в аспектах планування і розв'язання проблем, які потребують прогнозу-

вання і стабільних очікувань щодо майбутніх умов працевлаштування.

Вибірка та процедура. У дослідженні взяли участь 144 фахівці IT-сфери України. Середній вік респондентів становив 35 років ($SD = 7,4$), з них 56,9 % чоловіки. За сімейним станом 59,7 % були одружені, 14,6 % у цивільному шлюбі, 5,6 % розлучені, 16 % неодружені. Більшість учасників мали вищу освіту (87,5 %), 9 % мали ступінь Ph.D., а 2,8 % – незакінчену вищу або середню освіту. Середній досвід роботи в IT становив 10,44 року.

Учасники були розподілені на три основні професійні групи: менеджери ($n = 77$) – керівники проєктів, Scrum-мастери, директори; розробники програмного забезпечення ($n = 46$) – програмні інженери, backend-розробники; аналітики ($n = 21$): дата сайнтисти, інженери даних, інженери-дослідники.

Респондентів залучали через розсилки електронною поштою учасникам конференції із проєктного менеджменту та через Telegram-групи з IT-спеціалізацією. Для підвищення зацікавленості учасникам опитування пропонували безкоштовний доступ до однієї із трьох онлайн-конференцій або тренінг для розвитку кар'єрних компетенцій. Збір даних відбувався онлайн із використанням захищеної платформи. Перед початком опитування учасники ознайомлювалися з формою інформованої згоди, де зазначалися цілі дослідження, умови конфіденційності та право припинити участь будь-якої миті.

Інструменти. Для оцінювання впевненості учасників у своїх можливостях виконувати завдання, пов'язані з кар'єрним пошуком і плануванням, використовувалась коротка форма шкали самооефективності ухвалення кар'єрних рішень [1]. Шкала містить 25 пунктів, які оцінюються за 5-бальною шкалою Лікерта від 1 (цілковита невпевненість) до 5 (цілковита впевненість). Пункти об'єднуються у п'ять підшкал: Самооцінювання (далі – SA); Професійна інформація (далі – OI); Вибір цілей (далі – GS); Планування (далі – PL); Вирішення проблем (далі – PS).

Окрім балів за підшкалами, шкала CDSES-SF дозволяє розрахувати загальний показник самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE), який обчислюється як середнє значення за всіма 25 пунктами. Шкала була адаптована українською мовою на вибірці українських IT-фахівців. У даному дослідженні шкала продемонструвала високу надійність: коефіцієнт альфа Кронбаха для загальної шкали становив 0,92, а для окремих підшкал коливався в межах від 0,75 до 0,83.

Стратегія аналізу даних. Усі статистичні аналізи проводились за допомогою програмного середовища R. Основною метою аналізу було визначення наявності суттєвих відмінностей у рівнях самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE) між трьома спеціалізаціями IT-фахівців: менеджерами, розробниками програмного забезпечення і аналітиками. Для цього

використовувався багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) за п'ятьма підшкалами CDMSE, як-от: самооцінювання, професійна інформація, вибір цілей, планування та вирішення проблем. Такий підхід дозволив одночасно протестувати різницю за кількома пов'язаними залежними змінними.

Попередня перевірка припущень. Нормальність: для оцінювання уніваріатної нормальності застосовувався тест Шапіро – Вілкса для кожної групи. Мультиваріатна нормальність перевірялася за допомогою тесту Мардії [5]. Однорідність дисперсій: тест Лівена використовувався для перевірки рівності дисперсій за кожною залежною змінною серед трьох груп. Однорідність коваріаційних матриць: для перевірки однорідності коваріаційних матриць між групами використовувався тест Бокса [6].

Основний аналіз. MANOVA з фактором «посада» (менеджери, розробники програмного забезпечення, аналітики) та п'ятьма підшкалами CDMSE як залежними змінними. Основними статистичними показниками виступали критерії Pillai's Trace та Wilks' Lambda.

Наступні ANOVA: додатково проводили однофакторні дисперсійні аналізи (ANOVA) окремо для кожної з п'яти підшкал та загального показника CDMSE, щоб виявити специфічні групові відмінності.

Постхок-тести та величина ефекту. Постхок-тести: за значущих результатів ANOVA використовувався тест Тьюкі, який дозволяє визначити, які саме пари груп мають статистично значущі відмінності. Величина ефекту: для кожної ANOVA обчислювалась величина ефекту (часткова ета-квадрат, η^2), яка показує частку дисперсії кожної залежної змінної, зумовлену спеціалізацією учасників. Значення інтерпретували за стандартними межами: 0,01 – малий, 0,06 – середній, 0,14 – великий ефект.

Результати. Описова статистика. У таблиці 1 наведені середні значення та стандартні відхилення для п'яти підшкал самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE) – самооцінювання (SA), професійна інформація (OI), вибір цілей (GS), планування (PL) і вирішення проблем (PS), а також для загального показника CDMSE, згруповані за спеціалізаціями IT-фахівців. Як видно з таблиці, менеджери демонстрували дещо вищі показники за більшістю підшкал, тоді як розробники програмного забезпечення мали нижчі показники за підшкалою планування та загальним рівнем CDMSE. Аналітики займали проміжну позицію за більшістю параметрів, однак вирізнялись високими показниками за підшкалою професійної інформації. Ці описові тенденції узгоджуються з теоретичним припущенням про те, що різні рольові обов'язки в IT (наприклад, стратегічне управління в менеджерів порівняно з технічними завданнями розробників) можуть впливати на різні аспекти самооефективності [1].

Середні значення та стандартні відхилення за підшкалами самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень залежно від посади (N = 144)

Спеціалізація	n	SA	OI	GS	PL	PS	CDMSE
Аналітик	21	7,14	7,24	7,21	6,84	6,60	7,01
Управління	77	7,20	7,35	7,43	6,97	6,73	7,14
Розробка програмного забезпечення	46	6,85	7,07	7,11	6,33	6,37	6,75

Загалом описова статистика свідчить про те, що попри помірні відмінності в балах за підшкалами CDMSE серед представників різних ІТ-спеціалізацій, усі три групи продемонстрували відносно високий рівень упевненості в ухваленні кар'єрних рішень.

Перевірка припущень.

Нормальність. Уніваріантна нормальність оцінювалася за допомогою тесту Шапіро – Вілкса для кожної з п'яти підшкал CDMSE у межах трьох груп посад (менеджери, розробники ПЗ, аналітики). Для окремих підшкал (наприклад, «Планування» у розробників ПЗ, «Самооцінювання» у менеджерів) були отримані значення $p < 0,05$, що свідчить про потенційні відхилення від нормального розподілу. Водночас, як зазначають дослідники, дисперсійний аналіз (ANOVA) та MANOVA є відносно стійкими до помірних порушень цього припущення, особливо за умови достатніх розмірів вибірок.

Мультиваріантна нормальність перевірялася за допомогою тесту Марджі [5]. Результати засвідчили окремі відхилення від нормальності в деяких групах, зокрема, спостерігалася асиметрія у групі менеджерів і куртозис у розробників ПЗ. Незважаючи на ці порушення, беручи до уваги стійкість MANOVA до помірних відхилень і збалансованість вибірок, було ухвалено рішення зберегти параметричний підхід до аналізу [7]. Трансформації не застосовувались, оскільки розподіли не виявили значної асиметрії чи викидів, які могли б суттєво вплинути на результати.

Однорідність дисперсій і коваріаційних матриць.

Тест Лівена на однорідність дисперсій був несуттєвим (усі $p > 0,05$) для всіх п'яти підшкал CDMSE, що свідчить про дотримання припущення щодо рівності дисперсій між трьома групами [7].

Тест Бокса для перевірки однорідності коваріаційних матриць не дав остаточного результату в цьому наборі даних (значення були нескінченними або некоректними). Попри це, збалансованість груп за кількістю учасників і несуттєвий тест Лівена дозволяють не турбуватись про потенційні наслідки неоднорідності коваріаційних матриць [8].

Узагальнюючи, хоча й спостерігались незначні відхилення від уніваріантної та мультиваріантної нормальності, загалом припущення для проведення MANOVA й ANOVA були дотримані або визнані досить стійкими для використання параметричних тестів.

Результати MANOVA. Було проведено MANOVA, де незалежною змінною виступала посада (менеджери, розробники ПЗ, аналітики),

а залежними – п'ять підшкал самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень (самооцінювання, професійна інформація, вибір цілей, планування, вирішення проблем). Результати критерію Pillai's Trace не показали статистично значущого ефекту: Pillai's Trace = 0,049, $F(10, 276) = 0,69$, $p = 0,736$. Аналогічно, критерій Wilks' Lambda також був несуттєвим: $\Lambda = 0,952$, $F(10, 274) = 0,69$, $p = 0,736$. Отже, у сукупності п'яти підшкал CDMSE не було виявлено значущих відмінностей між групами ІТ-спеціалістів [7].

Послідовні ANOVA. Було проведено окремі ANOVA для кожної з п'яти підшкал CDMSE, а також загального показника CDMSE, з метою виявлення можливих відмінностей на рівні окремих змінних. Таблиця 2 містить результати таких ANOVA, включно зі значеннями F , p і часткових η^2 -квадратів (η^2), які вказують на силу ефекту.

Таблиця 2

Підсумок ANOVA для підшкал CDMSE та загального показника за посадами (N = 144)

Outcome	$F(2, 141)$	p	η^2
SA (Self-Appraisal)	1,30	0,277	0,02
OI (Occupational Information)	0,70	0,499	0,01
GS (Goal Selection)	1,18	0,310	0,02
PL (Planning)	3,19	0,044*	0,04
PS (Problem Solving)	0,87	0,422	0,01
CDMSE (Overall)	2,16	0,119	0,03

* – $p < 0,05$.

Деталізація результатів.

Статистично значущий ефект у підшкалі «Планування». Серед п'яти підшкал лише підшкала «Планування» продемонструвала статистично значущу відмінність між трьома групами: $F(2, 141) = 3,19$, $p = 0,044$, що відповідає невеликому розміру ефекту ($\eta^2 = 0,04$). Постхок-аналіз за допомогою тесту Тьюкі показав статистично значущу різницю між менеджерами ($M = 6,97$) та розробниками програмного забезпечення ($M = 6,33$), $p = 0,035$. Інакше кажучи, розробники мали суттєво нижчу самооефективність у плануванні своєї кар'єри порівняно з менеджерами. Жодні інші парні порівняння для підшкали «Планування» не виявили статистично значущих відмінностей.

Інші підшкали та загальний показник CDMSE. Для підшкал «Самооцінювання», «Професійна інформація», «Вибір цілей», «Вирішення проблем», а також для загального показника CDMSE результати ANOVA не були статистично значущими.

щими ($p > 0,05$). Це означає, що в цих аспектах менеджери, розробники й аналітики не відрізнялися один від одного статистично значущою мірою щодо самоефективності в ухваленні кар'єрних рішень.

Підсумок додаткових аналізів. Отримані результати свідчать про те, що, попри відсутність загального ефекту в MANOVA, на рівні окремих підшкал було виявлено значущу відмінність у сфері планування. Ця відмінність, імовірно, пов'язана з особливостями посадових обов'язків: управлінські ролі часто передбачають довгострокове стратегічне планування та координацію ресурсів, що може сприяти вищому рівню впевненості у плануванні кар'єри. Натомість розробники, зосереджені на технічних завданнях із коротшими горизонтами, можуть мати нижчу планувальну самоефективність [7].

Обговорення. *Інтерпретація результатів.* Результати цього дослідження показали, що серед п'яти підшкал самоефективності в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE) лише «Планування» продемонструвала статистично значущу відмінність між менеджерами, розробниками програмного забезпечення і аналітиками. Зокрема, менеджери мали вищу самоефективність у плануванні, ніж розробники, тоді як за іншими підшкалами (самооцінювання, професійна інформація, вибір цілей, вирішення проблем) відмінності між групами не були статистично значущими. Це свідчить про те, що саме компонент «планування» виявляється особливо чутливим до відмінностей у посадових ролях, зокрема між управлінськими й технічними обов'язками.

Імовірним поясненням таких результатів є специфіка управлінських обов'язків, що включають стратегічне мислення, розподіл ресурсів і контроль за реалізацією проєктів [9]. Менеджери регулярно прогнозують строки виконання завдань, координують роботу між командами та планують подолання можливих труднощів, що сприяє накопиченню досвіду у сфері планування та підвищує впевненість у власних силах [3].

Натомість розробники зосереджені переважно на поточних технічних завданнях, як-от програмування, налагодження та реалізація окремих функцій. Ці завдання потребують високого рівня вирішення проблем, але рідко передбачають участь у довгостроковому плануванні проєктів або кар'єри, що, імовірно, пояснює нижчий рівень планувальної самоефективності в цій групі [4].

Аналітики ж, які опинились у проміжній позиції між стратегічною та технічною роботою, не виявили значущих відмінностей у планувальній самоефективності ані з менеджерами, ані з розробниками, що може свідчити про змішаний характер їхніх посадових обов'язків. Загалом, ці результати підкреслюють важливість урахування змісту та масштабу професійних обов'язків в аналізі проявів самоефективності.

Узгодженість із літературою. Отримані результати узгоджуються із соціально-когнітивною

теорією А. Бандури [2], згідно з якою формування самоефективності залежить від контекстуальних чинників – очікувань ролі, досвіду успішного виконання завдань, а також соціального моделювання. Виявлена відмінність між ролями в підшкालі «Планування» свідчить про те, що різні посадові функції забезпечують неоднакові умови для набуття досвіду, що підсилює віру у власну спроможність діяти ефективно [1; 3].

З погляду розвитку кар'єри ці результати розширюють наше розуміння рольових відмінностей в організаціях. Посади, пов'язані із ширшими обов'язками та стратегічними завданнями, формують більш комплексну кар'єрну саморегуляцію [4], тоді як вузькоспеціалізовані технічні ролі можуть обмежувати можливості участі в довгостроковому плануванні, що поступово знижує планувальну самоефективність. Отже, акцент на підшкальних вимірах CDMSE – зокрема плануванні – надає більш деталізоване уявлення про різні траєкторії розвитку професійної впевненості залежно від посад.

Практичні наслідки. Результати мають практичне значення для керівників організацій і фахівців з управління персоналом, які прагнуть підвищити рівень самоефективності працівників у сфері ухвалення кар'єрних рішень. Найбільш помітна відмінність – підшкала «Планування», що свідчить про необхідність проведення інтервенцій, орієнтованих на специфіку ролей. Можливі стратегії передбачають:

Цільове навчання та менторство. Стратегічні тренінги із планування: технічні фахівці, зокрема розробники, можуть отримати користь від тренінгів, присвячених довгостроковому плануванню проєктів, постановці цілей і прогнозуванню ресурсів.

Крос-функціональне менторство: наставництво з боку менеджерів допоможе розробникам і аналітикам залучитись до процесів стратегічного планування та краще розуміти загальні організаційні цілі.

Підтримка розвитку кар'єри. Індивідуальні кар'єрні траєкторії: створення персоналізованих планів розвитку дозволить кожному працівнику побачити перспективи зростання в межах технічної, управлінської чи гібридної ролі.

Системи зворотного зв'язку: інтеграція цілевизначення та самооцінки в регулярні performance review сприятиме довгостроковій орієнтації та підвищенню планувальної самоефективності.

Організаційна культура та лідерство. Формування стратегічного мислення: лідери можуть демонструвати моделі поведінки, орієнтовані на прогнозування та візіонерство, формуючи відповідний клімат у команді.

Ресурсна підтримка. Виділення часу, коштів і підтримки керівництва на стратегічний розвиток співробітників формує культуру довгострокового мислення.

Загалом, такі інтервенції дозволяють сформувати більш гнучку та стійку команду, у якій кожен працівник – незалежно від спеціалізації – має

ресурси та впевненість для ухвалення обґрунтованих і перспективних кар'єрних рішень.

Обмеження дослідження. В інтерпретації результатів варто враховувати низку обмежень. По-перше, кількість учасників у деяких підгрупах (зокрема, аналітиків) була обмеженою, що могло знизити статистичну потужність аналізу. По-друге, вибрана стратегія онлайн-рекрутингу передбачає можливість самовідбору – участь могли взяти респонденти з вищою мотивацією до розвитку кар'єри. По-третє, унікальний контекст України під час війни обмежує можливість узагальнення результатів для мирних країн, оскільки зовнішні стресори впливають на кар'єрні процеси. Нарешті, перехресний (одночасний) дизайн дослідження не дозволяє визначити причинно-наслідкові висновки – потрібні подальші дослідження для виявлення динаміки змін CDMSE.

Подальші дослідження. Подальші дослідження можуть розширити ці результати, за допомогою більших і більш різноманітних вибірок, включно з додатковими ІТ-спеціалізаціями (напр., DevOps, UX/UI). Перспективним є використання лонгітюдних дизайнів, які дозволяють відстежувати динаміку CDMSE у відповідь на зміни в геополітичній ситуації чи особистих кар'єрних переходах. Також доцільно включати прямі оцінки воєнного стресу, економічної нестабільності й інших макрочинників. Окрім того, варто досліджувати посередницькі або модераторні чинники впливу, як-от підтримка з боку організації, менторські програми чи особистісні риси. Такі підходи дозволять глибше дослідити взаємодію між посадовими обов'язками, зовнішніми умовами та самооцінкою в кар'єрному контексті.

Висновки. Дослідження розкриває прояви самооефективності в ухваленні кар'єрних рішень (CDMSE) серед українських ІТ-фахівців в умовах підвищеної геополітичної напруги. Порівнянням менеджерів, розробників і аналітиків за п'ятьма підшкалами CDMSE (самооцінювання, професійна інформація, вибір цілей, планування, вирішення проблем) ми виявили, що саме управлінські ролі пов'язані з вищим рівнем планувальної самооефективності. Хоча за іншими підшкалами групові відмінності були несуттєвими, підвищена впевненість менеджерів у плануванні підкреслює роль посадових обов'язків у формуванні впевненості в кар'єрних рішеннях [1].

Окрім того, це дослідження робить внесок у літературу, уперше розглядає CDMSE в контексті воєнного конфлікту. Отже, воно привертає увагу до того, як зовнішні стресори – зокрема невизначеність, спричинена війною – перетинаються із професійною самооцінкою працівників. Незважаючи на обмежений розмір підгрупи аналітиків, результати дослідження свідчать про адаптивність і стійкість українських ІТ-фахівців – галузі, що перебуває під впливом швидких технологічних змін і глобальної конкуренції.

У майбутньому доцільно більш детально дослідити, як геополітичні зміни впливають на окремі аспекти CDMSE. Це дозволить організаціям краще підтримувати розвиток кар'єри та добробут співробітників шляхом адаптації HR-стратегій відповідно до викликів сучасного середовища.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Betz N.E., Klein K.L., Taylor K.M. Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*. 1996. Vol. 4. № 1. P. 47–57.
2. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. Vol. 84. № 2. P. 191–215.
3. Betz N.E., Hackett G. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*. 1981. Vol. 28. № 5. P. 399–410.
4. Nilsson J.E., Schmidt C.K., Meek W.D. Reliability generalization: An examination of the career decision-making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*. 2002. Vol. 62. № 4. P. 647–658.
5. Mardia K.V. Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*. 1970. Vol. 57. № 3. P. 519–530.
6. Box G.E. A general distribution theory for a class of likelihood criteria. *Biometrika*. 1949. Vol. 36. №№ 3–4. P. 317–346.
7. Tabachnick B.G., Fidell L. Using multivariate statistics. 7th ed. New York : Pearson, 2019. 832 p.
8. Stevens J. Applied multivariate statistics for the social sciences. 4th ed. Mahwah, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 2002. 699 p.
9. Chen G., Gully S.M., Eden D. Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*. 2001. Vol. 4. № 1. P. 62–83.