

Особенности профессионального выгорания специалистов в области IT-разработки с различным содержанием профессиональной деятельности

Н.Е. Водопьянова¹, Е.А. Сабитова^{1,2}

¹ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»,
г. Санкт-Петербург

²ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

Раскрыта специфика профессионального выгорания у специалистов в области IT-разработки с различным содержанием профессиональной деятельности: программистов, тестировщиков, аналитиков, менеджеров проектов и продуктов, а также других специализаций. Для изучения особенностей профессионального выгорания специалистов в области IT-разработки использована методика Н.Е. Водопьяновой для IT-специалистов. Проявления профессионального выгорания не имеют значимых различий у работников IT-сферы с различной специальностью, не зависят от уровня должности, стажа работы по специальности и в конкретной компании.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, профессиональное выгорание, IT-специалисты.

Актуальность проблемы

IT-индустрия в ряду многих других сфер представляет большой интерес для изучения в силу специфики труда в цифровой среде, а также быстрого роста количества работников, занятых в данной группе профессий в России [8, с. 118]. Специалисты в области IT-разработки обладают уникальными навыками и экспертизой, которые требуются для создания, управления и поддержки информационных систем, программного обеспечения, сетей и оборудования. От качества их работы во многом зависит устойчивость и безопасность используемых многими людьми элементов цифровой среды.

Группа профессий в сфере IT-разработки сформирована сравнительно недавно и содержит различные подгруппы в зависимости от содержания профессиональной деятельности. Так, ряд авторов выделяют следующие специализации [8, с. 124]:

– программисты изучают техническую документацию и требования к разрабатываемым системам, пишут код и поддерживают его, могут также анализировать чужой код и предлагать технические решения для его оптимизации;

– аналитики исследуют и описывают бизнес-процессы и требования пользователей, проверяют гипотезы о возможных решениях поставленных задач и формируют технически задания;

– тестировщики в качестве основной задачи организуют и проводят тестирование разработанных продуктов и отвечают за качество и отказоустойчивость разработанных продуктов.

Дополнительные исследования, проведенные авторами с использованием глубинных интервью в нескольких российских IT-компаниях (декабрь 2023 г., 20 респондентов), позволили описать характер трудовых обязанностей руководящих должностей в IT-сфере – менеджеров проектов и продуктов. Так, менеджер проектов в IT-сфере – это специалист, который управляет разработкой проекта от начала и до конца. Он контролирует каждый этап: от обсуждения идеи с клиентом или заказчиком до реализации продукта. Основная задача менеджера продукта – выполнение продуктом разработки тех метрик результативности, которые ставит в качестве цели клиент или заказчик. Для реализации этих целей менеджер продукта отвечает как за создание, вывод на рынок или внедрение у клиента нового продукта, так и за его развитие в течение всего жизненного цикла, привлекая для выполнения этих задач смежные подразделения – например, клиентский сервис, маркетинг или команду продаж продукта.

Необходимость проектировать и разрабатывать архитектуру IT-решений в условиях уникальных рабочих задач без возможности изучить предшествующий опыт, требования постоянного перехода на все новые технологические платформы, изменения требований пользователей, противоречия между необходимыми сроками реализации решений и техническими возможностями, а также другие профессионально трудные и стрессовые ситуации могут оказывать негативное влияние на поведение субъектов труда. Труд в сфере IT-разработки, таким образом, является для многих работников серьёзным вызовом, влекущим за собой риски дезадаптации как на старте карьеры, так и при продолжительной работе по специальности, что может привести к профессиональному выгоранию.

Феномен профессионального выгорания исторически рассматривался как синдром дезадаптации к профессиональной деятельности, характерный для представителей социэкономических профессий по классификации Е.А. Климова (профессии вида «человек – человек»). Модель синдрома выгорания как научной категории была разработана К. Маслач, С. Джексон. Дальнейшее развитие модели выгорания получили в трудах В.Б. Шауфели и М.П. Лейтер [9, с. 401].

Под выгоранием понимается в настоящее время «психологический синдром в ответ на хронические межличностные стрессоры на работе» или совокупность негативных последствий длительного рабочего стресса [6, с. 62]. Тремя ключевыми субфакторами

данного синдрома являются эмоциональное истощение, чувство цинизма и отстранённости от работы, а также чувство собственной неэффективности или отсутствия достижений [7, с. 391].

Теоретический анализ трудов по теме профессионального выгорания показывает следующее. В современных зарубежных исследованиях освещены вопросы, касающиеся IT-специалистов и их деятельности, а также аспектов управления человеческими ресурсами в IT-сфере. С.Р. Ши с соавторами в своём исследовании показали, что профессиональное выгорание, выражающееся в чувстве «истощения работой» у специалистов IT-сферы, связано с необходимостью непрерывного обучения [11, с. 585]. По данным О.В. Андрищенко, Е.А. Бехтевой [2, с. 10], потребность в переподготовке может стимулировать мотивацию к обучению и повышать эффективность выполнения рабочих задач специалистами в сфере IT-разработки, при этом немецкие и австрийские работники IT-сферы обнаружили, что требование к обучению существенно сказывается на усталости сотрудников и их эмоциональном истощении. По данным Blind, почти у 70 % сотрудников организаций из Кремниевой долины выявлено профессиональное выгорание, сопоставимый процент сотрудников, подверженных стрессу из-за удаленной работы, трудится в Google (79%) и Facebook (81%) [2, с. 11].

Работы современных российских авторов показывают, что пандемия стала катализатором проблем, связанных с технострессом в IT-компаниях: больше половины из опрошенных сотрудников отмечают ухудшение своего состояния и потерю удовольствия от работы. Для решения этой проблемы компании оплачивают сотрудникам абонементы в спортзал, используют мобильные приложения, в которых публикуют задания для сотрудников, требующие физической активности, контролируют переработки [1, с. 445].

В исследовании Я. Рыбински с соавторами была использована методика В.В. Бойко для определения симптомов эмоционального выгорания у 75 программистов, которые были поделены на три группы в зависимости от стажа работы. Обнаружена обратная связь между стажем работы и основными симптомами эмоционального выгорания, которые проявляются на уже сформировавшейся стадии и фазах «сопротивления» и «истощения». Эта связь характеризуется снижением доли уже сформировавшихся симптомов и увеличением доли симптомов на стадии формирования [10, с. 283].

Исследование, проведённое О.И. Муравьевой и К.В. Козловой, было нацелено на изучение профессионального выгорания у программистов [5, с. 100]. В ходе исследования было опрошено 85 программистов, и результаты показали, что данная профессия связана с высокой степенью профессионального выгорания.

Таким образом, на сегодняшний день не вызывает сомнения тот факт, что феномен выгорания способен проявляться в том числе у представителей профессиональной группы в сфере IT-разработки [4, с. 20], однако вопрос специфики его проявления у конкретных представителей профессиональной группы носит дискуссионный характер.

Постановка проблемы исследования

Целью данного исследования являлось выявление специфики профессионального выгорания у специалистов в области IT-разработки с различной специальностью и уровнем должности, стажем работы по специальности и в конкретной компании.

Объект исследования – специалисты в области IT-разработки.

Предмет исследования – особенности профессионального выгорания.

Гипотеза исследования: проявления профессионального выгорания не имеют значимых различий у работников IT-сферы с различной специальностью, не зависят от уровня должности, стажа работы по специальности и в конкретной компании.

Задачи исследования:

1. Выявить особенности выгорания специалистов в области IT-разработки – уровень выгорания, специфику выраженности различных его компонентов.

2. Оценить и сравнить выгорание специалистов разного уровня должности и стажа работы по специальности и в компании, а также у представителей разных специальностей в области IT-разработки.

Выборка и методология исследования

Исследование проводилось в период с декабря 2023 года по январь 2024 года. В исследовании приняли участие 152 специалиста в области IT-разработки из различных профессиональных групп. Характеристики выборки исследования:

- 73 мужчины и 79 женщин, средний возраст 31 год;
- средний стаж работы в сфере IT-разработки 7 лет;
- средний стаж на текущем месте работы 3,5 года;
- уровень должности: 15 респондентов – начинающий уровень, 74 – средний уровень, 36 – старший уровень и 27 – руководящий уровень;
- принадлежность к специальности: 52 программиста, 16 тестировщиков, 35 аналитиков, 32 руководителя /менеджера, 17 – другие специализации.

Для эмпирического исследования в соответствии с поставленными задачами была создана анкета с биографическими данными. Для изучения особенностей профессионального выгорания специалистов в области IT-разработки использована методика Н.Е. Водопьяновой для IT-специалистов (2023) [3, с. 424].

Обработка данных эмпирического исследования была произведена в соответствии с целями и задачами. Достоверность результатов подтверждается за счет статистической обработки собранных данных при помощи статистических возможностей пакета MS Excel.

Результаты

Специфика профессионального выгорания у специалистов в области IT-разработки

По итогам исследования, из 152 респондентов у 17 обнаружен низкий и средний уровень интегрального показателя профессионального выгорания (от 4 до 6 баллов, 12 % от выборки), у 37 – высокий уровень (от 7 до 9 баллов, 24 %), у 98 респондентов обнаружена крайне высокая степень выгорания (от 10 до 15 баллов, 64 %), из них у 35 респондентов интегральный показатель профессионального выгорания составляет от 13 до 15 баллов (23%).

Анализ специфики компонент профессионального выгорания в исследуемой выборке показывает следующее:

– у 3 респондентов зафиксирован низкий уровень эмоционального истощения (1 балл, 2 % от выборки исследования), у 32 – средний уровень (2 балла, 21 %), у 45 – высокий уровень (3 балла, 30 %) и у 72 очень высокий уровень эмоционального истощения (5 баллов, 47 %);

– деперсонализация отсутствует у 4 респондентов (0 баллов, 3 % от выборки исследования), низкий уровень деперсонализации зафиксирован у 6 респондентов (1 балл, 4 %), средний – у 34 респондентов (2 балла, 22 %), высокий – у 20 (3 балла, 13 %) и очень высокий – у 88 респондентов (5 баллов, 58 %);

– редукция личных достижений отсутствует у 3 респондентов (0 баллов, 2 % от выборки исследования), низкий уровень редукции личных достижений зафиксирован у 7 респондентов (1 балл, 5 %), средний – у 67 (2 балла, 44 %), высокий – у 48 (3 балла, 31 %) и очень высокий – у 27 респондентов (5 баллов, 18%).

Таким образом, наиболее выраженными компонентами профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки являются эмоциональное истощение и деперсонализация, редукция личных достижений выражена в меньшей степени.

Выгорание представителей различных специальностей в области IT-разработки

Среди представителей профессиональной группы программистов средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 10 баллов, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 3,04$, 52 респондента). У представителей профессиональной группы тестировщиков средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 11,1, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 2,71$, 16 респондентов). У представителей профессиональной группы аналитиков средний интегральный показатель

профессионального выгорания составляет 9,9, что относится к высокой степени выгорания ($sd = 3,06$, 35 респондентов). У представителей профессиональной группы руководителей проектов и продуктов средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 10, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 2,27$, 32 респондента). У представителей других профессиональных групп средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 10,8, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 2,20$, 17 респондентов). Статистические различия по интегральному показателю профессионального выгорания между выборками респондентов из различных профессиональных групп отсутствуют.

Выгорание специалистов с различным уровнем должности, стажем работы по специальности и у текущего работодателя

Среди респондентов с начинающим уровнем должности средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 11,4 балла, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 3,02$, 15 респондентов).

У респондентов со средним уровнем должности средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 9,8, что относится к высокой степени выгорания ($sd = 2,78$, 74 респондента).

У респондентов со старшим уровнем должности средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 10,9, что относится к крайне высокой степени выгорания ($sd = 2,74$, 36 респондентов).

У респондентов с руководящим уровнем должности средний интегральный показатель профессионального выгорания составляет 9,6, что относится к высокой степени выгорания ($sd = 2,15$, 27 респондентов). Отметим, что статистические различия по интегральному показателю профессионального выгорания между выборками респондентов с различным уровнем должности отсутствуют.

Сопоставление показателей профессионального выгорания специалистов в области IT-разработки с различным стажем работы по специальности представлено в табл. 1.

Статистические различия по интегральному показателю профессионального выгорания между выборками респондентов с различным стажем работы по специальности отсутствуют. Интегральный показатель профессионального выгорания относится к высокому или крайне высокому уровню вне зависимости от стажа работы по специальности.

Сопоставление показателей профессионального выгорания специалистов в области IT-разработки с различным стажем работы у текущего работодателя представлено в табл. 2.

Таблица 1

Особенности профессионального выгорания специалистов в области
IT-разработки с различным стажем работы по специальности

Стаж работы по специальности	От 0 до 2 лет	От 2,5 до 5 лет	От 5,5 до 9 лет	От 10 до 15 лет	От 16 до 30 лет
Интегральный показатель профессионального выгорания	10,75 ± 0,54 sd = 2,67	9,93 ± 0,42 sd = 2,93	10,93 ± 0,50 sd = 2,79	9,67 ± 0,48 sd = 2,58	10,04 ± 0,58 sd = 2,75
Эмоциональное истощение	3,79 ± 0,26 sd = 1,28	3,46 ± 0,19 sd = 1,34	4,19 ± 0,20 sd = 1,13	3,64 ± 0,23 sd = 1,25	3,45 ± 0,30 sd = 1,43
Деперсонализация	3,95 ± 0,32 sd = 1,60	3,59 ± 0,22 sd = 1,54	4,06 ± 0,28 sd = 1,59	3,60 ± 0,28 sd = 1,25	3,77 ± 0,30 sd = 1,44
Редукция личных достижений	3,00 ± 0,24 sd = 1,17	2,87 ± 0,17 sd = 1,22	2,67 ± 0,19 sd = 1,10	2,42 ± 0,21 sd = 1,13	2,81 ± 0,30 sd = 1,43

Таблица 2

Особенности профессионального выгорания специалистов в области
IT-разработки с различным стажем работы у текущего работодателя

Стаж работы у текущего работодателя	От 0 до 1 года	От 1,5 до 2,5 лет	От 3 до 5,8 лет	От 6 до 19 лет
Интегральный показатель профессионального выгорания	10,41 ± 0,39 sd = 2,58	9,75 ± 0,46 sd = 2,69	9,69 ± 0,43 sd = 2,83	11,18 ± 0,50 sd = 2,89
Эмоциональное истощение	3,69 ± 0,19 sd = 1,28	3,45 ± 0,23 sd = 1,37	3,58 ± 0,19 sd = 1,27	4,09 ± 0,22 sd = 1,28
Деперсонализация	3,74 ± 0,24 sd = 1,57	3,60 ± 0,27 sd = 1,56	3,65 ± 0,23 sd = 1,57	4,15 ± 0,24 sd = 1,39
Редукция личных достижений	2,97 ± 0,18 sd = 1,20	2,69 ± 0,21 sd = 1,26	2,46 ± 0,16 sd = 1,05	2,93 ± 0,23 sd = 1,32

Отметим, что статистические различия по интегральному показателю профессионального выгорания между выборками респондентов с различным стажем работы у текущего работодателя отсутствуют.

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи между уровнем профессионального выгорания, полом, возрастом, специализацией, стажем работы по профессии и у текущего работодателя показали отсутствие значимых статистических связей.

Обсуждение

Подтвердилась гипотеза исследования: специфика выгорания не имеет значимых различий у представителей данной профессиональной группы с различной специальностью, а также не зависит от уровня должности, стажа работы по специальности и в конкретной компании.

По результатам исследования можно сделать следующий вывод. Профессиональному выгоранию подвержены представители различных специальностей в IT-сфере вне зависимости от пола, возраста, специализации, стажа работы по профессии и у текущего работодателя.

Полученные результаты относительно специфики компонентов профессионального выгорания могут быть использованы для решения широкого круга прикладных задач по психологическому сопровождению специалистов в области IT-разработки, принадлежащих к различным специальностям.

Список литературы

1. Алибутаев А.К., Силакова Л.В. Исследование методов и инструментов предотвращения эмоционального выгорания у сотрудников IT-компаний // Московский экономический журнал. 2022. № 6. С. 444–457.
2. Андрущенко О.В., Бехтева Е.А. Профессиональное выгорание программистов в период пандемии и удаленной работы // Гуманитарный научный журнал. 2022. № 4. Ч. 2. С. 8–15.
3. Водопьянова Н.Е., Патраков Э.В., Бугулиев Л.Г. Новая версия опросника профессионального выгорания для IT-специалистов // Перспективы науки и образования. 2023. № 6 (66). С. 424–439.
4. Водопьянова Н. Е., Духновский С.В., Столярчук Е.А. Мультифакторная модель противодействия профессиональному выгоранию // Сборник материалов XIV Всероссийской научно-практической конференции. Саратов, 2023. С. 20–26.
5. Муравьева О.И., Козлова К.В. Профессиональное выгорание программистов: специфичность феномена / Сибирский психологический журнал. 2019. Т. 73. С. 98–110
6. Орел В.Е. Синдром выгорания в современной психологии: состояние, проблемы, перспективы // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов различных профессий: коллективная монография / Под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного. Курск, 2008. С. 55–81.
7. Орел В.Е. Синдром выгорания личности: от диагностики к коррекции / Орел В.Е. // Стресс, выгорание, совладания в современном контексте: труды Института психологии РАН / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Е.А. Сергиенко. М.: ИП РАН, 2011. С. 388–403.
8. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор / О.О. Гофман, Н.Е. Водопьянова, А.Ф. Джумагулова, Г.С. Никифоров // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 117–144.
9. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout // Annual Review of Psychology. 2001. V. 52. P. 399–422.

10. Rybinska Y. et al. Comprehensive psychological analysis of the features of emotional burnout among IT specialists: The Ukrainian labor market //BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. 2022. Т. 13. №. 2. С. 273–289.
11. Shih S.-P. et al. Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment //Information & Management. 2013. Т. 50. №. 7. С. 582–589. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.08.003>

Об авторах:

ВОДОПЬЯНОВА Наталия Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9); e-mail: vodop@mail.ru

САБИТОВА Екатерина Александровна – соискатель ученой степени кандидата психологических наук, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9); старший преподаватель, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» (620062, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19); e-mail: rina.egorova@gmail.com

Features of professional burnout among specialists in the field of IT development of various specialties

N.E. Vodopyanova¹, E.A. Sabitova^{1,2}

¹ St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

² Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

The article reveals the specifics of professional burnout among specialists in the field of IT development with different professional activities: programmers, testers, analysts, project and product managers, as well as other specializations. To study the features of professional burnout of specialists in the field of IT development, Vodopyanova N.E. methodology for IT specialists (2023) was used. The features of professional burnout do not have significant differences among IT-workers with different specialties, do not depend on the level of their position, working experience in the IT-sphere and in a particular company.

Keywords: *professional adaptation, psychological well-being of the individual, professional burnout.*

Принято в редакцию: 11.11.2024 г.

Подписано в печать: 15.01.2025 г.