

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 3 / 2024, Vol. 12, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/120PSMN324.pdf>

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Михайлова, О. Б. Характеристики психологического благополучия IT-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности / О. Б. Михайлова, Д. С. Коба, П. А. Черная // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/120PSMN324.pdf>

For citation:

Mikhailova O.B., Koba D.S., Chernaya P.A. Characteristics of psychological well-being of IT specialists with different levels of professional effectiveness. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024;12(3): 120PSMN324. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/120PSMN324.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9:351.74

Михайлова Ольга Борисовна

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия

Доцент кафедры «Психологии и педагогики»

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: olga00241@yandex.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=619430

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56661961300>

Коба Дмитрий Сергеевич

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия

Аспирант кафедры «Психологии и педагогики»

E-mail: koba_ds@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1249819

Черная Полина Альбертовна

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия

E-mail: paulinemistyukova@gmail.com

Характеристики психологического благополучия IT-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности

Аннотация. Проблема исследования психологического благополучия специалистов, работающих в сфере информационных технологий является перспективным направлением в контексте профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации. Цель данной статьи — определение различий в показателях психологического благополучия IT-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности. В исследовании приняли участие 81 специалист в возрасте от 18–35 лет, работающий в сфере информационных технологий. Респонденты были дифференцированы на 3 группы по 27 человек с разным уровнем профессиональной эффективности: «junior» — специалисты, — «middle» — специалисты, «senior» — специалисты. В качестве определения показателей психологического благополучия были использованы следующие методики: (1) Опросник «Шкала психологического благополучия Рифф» К. Рифф (в адаптации Н.Н. Лепешинского); (2) Тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Е.Н. Осина и Е.И. Рассказовой); (3) Опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели (в адаптации Д.А. Кутузовой). В качестве методов эмпирического анализа данных использовались описательная статистика и U-критерий

Манна — Уитни. Полученные результаты определили основные различия в проявлениях психологического благополучия в группах специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности. Наиболее значимые различия выявлены в группах junior- и middle-специалистов по шкалам управление, личностный рост, самопринятие, вовлеченность, общий показатель жизнестойкости, энергичность, поглощенность деятельностью и общий уровень увлеченности работой. Полученные результаты позволили авторам статьи сформулировать конкретные рекомендации по профилактике и коррекции психологического благополучия в группах специалистов различной профессиональной эффективности, работающих в сфере информационных технологий.

Ключевые слова: психологическое благополучие; жизнестойкость; увлеченность работой; профессиональная эффективность; ИТ-сфера

Введение

Профессиональная деятельность специалистов сферы информационных технологий вызывает пристальный интерес исследователей в различных областях гуманитарных наук в связи с востребованностью данных специалистов на современном рынке труда. В центре внимания исследований находятся проблемы технологий обучения и профессиональной подготовки ИТ-специалистов, особенности психологического здоровья и профессионального выгорания специалистов ИТ-сферы, организация эффективного взаимодействия ИТ-команд в совместной работе [1–4]. Однако исследований проблем психологического благополучия специалистов ИТ-сферы с разным уровнем профессиональной эффективности проводится недостаточно.

Следует отметить ряд преимуществ профессиональной деятельности в данной отрасли, что делает профессию весьма привлекательной на рынке труда: (1) востребованность в связи со стремительно растущей цифровизацией общества и отсутствие селекции по возрасту и уровню образования на начальном этапе построения карьеры; (2) высокая оплата труда; (3) карьерный рост и большой выбор направлений для развития; (4) свободный график и возможность удаленной работы [5].

Вместе с тем существует достаточно профессиональных проблем, которые приводят специалистов ИТ-сферы к профессиональному стрессу и выгоранию: (1) чрезмерно высокая интеллектуальная мобильность в освоении новых технологий [6]; (2) постоянный контакт с экраном ноутбука или компьютера, что является причиной ухудшения зрительных анализаторов и причиной дефицита реальных коммуникации [7]; (3) многочасовой неподвижный образ деятельности, который влечет за собой проблемы связанные с сердечно-сосудистой системой, опорно-двигательным аппаратом и желудочно-кишечным трактом [8].

Все вышеперечисленные проблемы, безусловно, влияют на психологическое благополучие и выгорание работников данной сферы. Следует отметить, что современные специалисты различных интеллектуальных сфер деятельности сталкиваются с общими проблемами профессионального неблагополучия, среди которых авторы выделяют следующие: низкая удовлетворенность мотивационно-потребностной сферы; недостаточное обучение персонала навыкам профессионального саморазвития и эмоциональной саморегуляции; эмоционально сложные и порой агрессивные взаимоотношения в коллективе, провоцируемые административно-командным стилем деятельности руководства; значительная продолжительность рабочего дня [9–12]. Современные исследователи связывают это с факторами конкуренции на рынке, устаревшими навыками, которые требуют переобучения и увеличения объема и важности задач.

В исследованиях Водопьяновой Н.Е., Гофман О.О., Алибутаева А.К., предполагается, что психологическое неблагополучие является одним из факторов, способствующих развитию профессионального выгорания. На основании исследований, проведенных на выборке из 2 500 человек, было отмечено, что синдромом профессионального выгорания страдают 50 % испытуемых.

По мнению авторов это возникает в том числе из-за специфики организационных условий профессиональной деятельности связанных с постоянным нахождением перед компьютером или ноутбуком, низкой физической активностью и дефицитом реального общения [13–15].

Все вышеперечисленные аргументы позволяют утверждать, что психологическое благополучие является основой успешности и эффективности профессиональной деятельности. Поэтому одним из способов предотвращения симптомов эмоционального выгорания специалистов ИТ-сферы в организациях может быть система мониторинга департаментом управления персоналом психологического благополучия и его составляющих у сотрудников.

Проведенный теоретический анализ проблемы позволил сформулировать цель эмпирического исследования — определение различий в показателях психологического благополучия ИТ-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности.

В качестве основных маркеров психологического благополучия мы определили показатели психологического благополучия, жизнестойкость и увлеченность работой. Гипотезой исследования послужило предположение о том, что существуют различия в показателях психологического благополучия у сотрудников разного уровня профессиональной эффективности.

На основании анализа современной научной литературы по проблемам исследования специалистов ИТ-сферы критерием эффективности в данном исследовании послужил уровень профессиональной компетенции и опыта. Следует отметить, что уровень компетенции и эффективности специалистов в ИТ-сфере дифференцирован на три уровневых группы — «junior», «middle» и «senior».

Специалисты уровня «junior» — это начинающие работники, которые в компаниях выполняют элементарные задачи. Они учатся находить ответы самостоятельно, но если что-то не понятно, то, безусловно, им помогают более опытные и эффективные сотрудники.

Что касается middle-специалистов, то это специалист с опытом и большей эффективностью по сравнению с предыдущей группой «junior». Такой специалист знает несколько языков программирования. Понимает сложные процессы, может сам найти ошибку в написанных программах и исправить ее. Он умеет самостоятельно определять сроки выполнения задачи, а также может предложить несколько вариантов решения профессиональной проблемы.

Специалисты уровня «senior» являются высокоэффективными профессионалами своего дела. Они имеют большой многолетний опыт профессиональной деятельности. Эта позиция является высшей ступенью развития и профессиональной эффективности ИТ-специалиста.

Специалисты уровня «senior» создают высокотехнологичные программы, учитывая специфику компании. Они осознают технические риски внедрения, легко прогнозируют их и снижают. Такой специалист может справиться с новыми задачами, проявляя инновационный подход в решении, у него развиты навыки многозадачности, самостоятельного принятия решений и оперативной коммуникации.

Эмпирическая база и методики исследования

В качестве респондентов в данном исследовании принял участие 81 специалист в возрасте от 18–35 лет, работающий в сфере информационных технологий. Респонденты были дифференцированы на 3 группы по 27 человек с разным уровнем профессиональной эффективности: (1) junior — специалисты, обучающиеся в Московском институте радиотехники, электроники и автоматики (МИРЭА); (2) middle — специалисты, работающие в сети ресторанов «Тануки» и в компании «LABL Technologies Inc»; (3) senior — специалисты, работающие в сети ресторанов «Тануки» и в компании «LABL Technologies Inc».

В исследовании использовались следующие методики: (1) Опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в адаптации Н.Н. Лепешинского [16]; (2) Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Е.Н. Осина и Е.И. Рассказовой [17]; (3) Опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой» У. Шауфели в адаптации Д.А. Кутузовой.¹ В качестве методов эмпирического анализа данных использовались описательная статистика и U-критерий Манна — Уитни.

Результаты и обсуждение

Анализ результатов опроса с использованием методики «Шкала психологического благополучия» К. Рифф представлен на рисунке 1.

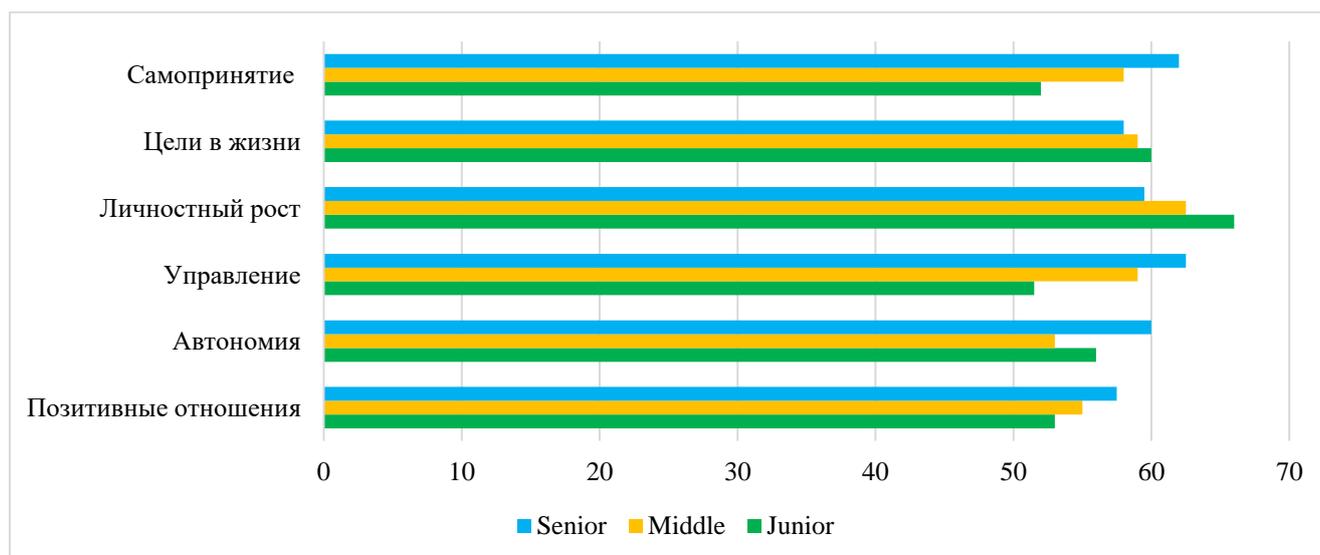


Рисунок 1. Результаты опроса респондентов по методике «Шкала психологического благополучия» К. Рифф ($n = 81$) (разработано авторами)

Следует отметить, что несмотря на различия в средних значениях в трех группах респондентов, общий показатель во всех группах имеет средний уровень психологического благополучия. Группа senior-специалистов характеризуется самыми высокими показателем общего уровня психологического благополучия, а также высокими показателями по таким шкалам, как *самопринятие*, *управление*, *автономия* и *позитивные отношения*. Однако показатели по таким шкалам, как *цели в жизни* и *личностный рост* выявили самые низкие результаты в сравнении с другими группами.

¹ Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.13 — Психология развития, акмеология [Место защиты: ПИ РАО] М., 2006. 213 с.

Можно предположить респонденты данной группы, достигнув определенных результатов, в контексте оценки субъективного благополучия не ставят на данном этапе высоких целей и не мотивированы на личностный рост. Возможно, — это период, когда высоко эффективные специалисты переосмысливают жизненные цели и профессиональные приоритеты. При этом они справляются с повседневными обязанностями в трудовой деятельности, осознают свои сильные и слабые стороны и принимают их, также их взаимоотношения с другими людьми основываются в большей степени на доверии и эмпатии.

Группа middle-специалистов характеризуется средними показателями как по общему уровню психологического благополучия, так и по всем другим характеристикам. По сравнению с группой senior-специалистов у них незначительно выше показатели по шкалам *цели в жизни* и *личностный рост*, тогда как по шкалам *самопринятие*, *управление*, *автономия* и *позитивные отношения* показатели у middle-специалистов оказались ниже.

Группа junior-специалистов характеризуются самым низким показателем по уровню психологического благополучия, а также самыми низкими показателями по следующим шкалам: *самопринятие*, *управление*, *автономия* и *позитивные отношения*. Однако данная группа респондентов отличается самыми высокими показателями по шкалам *цели в жизни* и *личностный рост*. Это можно объяснить тем, что junior-специалисты, как молодые и мотивированные сотрудники, стремятся больше других добиться успеха в жизни и потому направлены на развитие личностного потенциала.

Безусловно, в показателях психологического благополучия они не свободны в процессах принятия решений, не готовы управлять обстоятельствами и процессами ввиду их неопытности. Самопринятие у представителей данной группы находится на низком уровне и можно предположить, что это связано с их неудовлетворенностью финансовым положением, недостатком их знаний и несамостоятельностью. Низкий уровень по шкале *позитивные отношения* вероятнее всего связан с дефицитом живого общения по причине постоянной занятости, особенно если учитывать, что данная группа респондентов еще учится в университете, но уже работает по своей специальности.

Статистически анализ значимости различий по шкалам методики «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в группах junior- и middle-специалистов представлен в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ результатов по методике «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в группах junior- и middle-специалистов (n = 54)

Шкалы методики	Средние значения		U-критерий Манна — Уитни	Уровень статистической значимости
	Junior-специалисты	Middle-специалисты		
Позитивные отношения	53	55	316	0,400
Автономия	56	53	289	0,191
Управление	51,5	59	166	0,001*
Личностный рост	66	62,5	240	0,031*
Цели в жизни	60	59	363	0,979
Самопринятие	52	58	237	0,027*
Общий показатель психологического благополучия	344	353	300	0,264

Примечание: $p \leq 0,05^*$. Разработано авторами

Статистический анализ различий с применением U-критерия Манна — Уитни показал значимые различия в группах junior-специалистов и middle-специалистов по шкале *управление* ($U_{\text{мп}} = 166$; $p \leq 0,05$). Полученные данные позволяют утверждать, что middle-специалисты

лучше справляются с процессами управления ситуациями в профессиональной и личной жизни благодаря своему опыту. Значимые различия также были получены по шкалам *личностный рост* ($U_{\text{эмп}} = 240$; $p \leq 0,05$) и *самопринятие* ($U_{\text{эмп}} = 237$; $p \leq 0,05$). Различия в личностном росте говорят о большей заинтересованности junior-специалистов в постоянном развитии и раскрытии своего потенциала, в отличие от middle-специалистов. Тем не менее принятие образа жизни, своего прошлого и настоящего, всех слабых и сильных сторон присуще в большей степени middle-специалистам.

Статистически значимых различий по результатам анализа методики «Шкала психологического благополучия» К. Рифф с применением U-критерия Манна — Уитни среди респондентов группы middle- и senior-специалистов не было выявлено.

В группах junior- и senior-специалистов статистически значимые различия были определены по шкале *управление* ($U_{\text{эмп}} = 236$; $p \leq 0,05$). Следует отметить, группа senior-специалистов в большей мере справляется с повседневными делами, более эффективно управляет ситуациями в личной и профессиональной деятельности.

Анализ средних значений по результатам опроса с использованием методики «Тест жизнестойкости» С. Мадди в адаптации Е.Н. Осина и Е.И. Рассказовой представлен на рисунке 2.

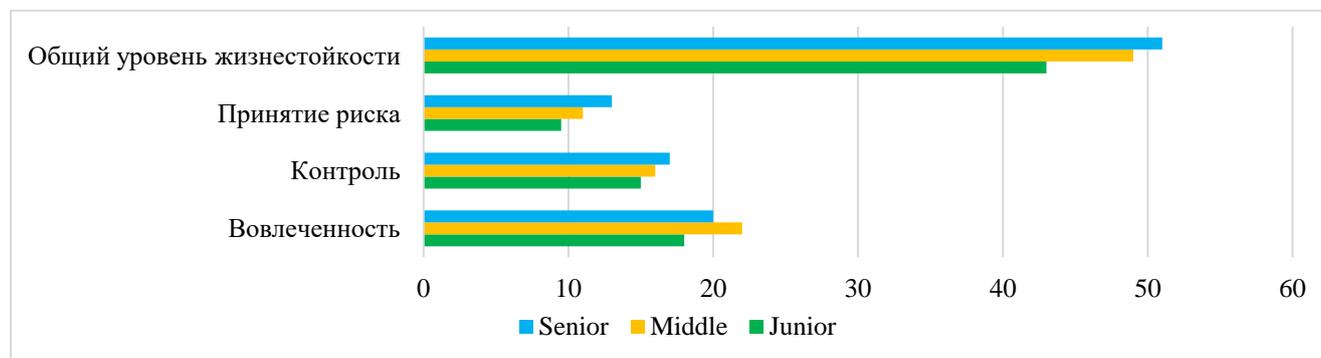


Рисунок 2. Результаты опроса по методике «Тест жизнестойкости» С. Мадди ($n = 81$) (разработано авторами)

Полученные данные позволяют утверждать, что общий показатель жизнестойкости возрастает в группах с большей профессиональной эффективностью. Группа senior-специалистов лидирует по таким шкалам, как *принятие риска* и *контроль*, однако по шкале *вовлеченность* более высокие показатели у группы middle-специалистов. Наиболее низкие результаты по показателям жизнестойкости продемонстрировала группа junior-специалистов.

Статистический анализ с применением U-критерия Манна — Уитни выявил значимые различия между группами junior- и middle-специалистов по шкалам *вовлеченность* ($U_{\text{эмп}} = 185$; $p \leq 0,05$) и *общий уровень жизнестойкости* ($U_{\text{эмп}} = 251$; $p \leq 0,05$). Полученные результаты свидетельствует о том, что группа middle-специалистов демонстрирует высокие показатели вовлеченности, получают удовольствие от собственной деятельности и, как следствие, их общий уровень жизнестойкости гораздо выше, чем в группе junior-специалистов.

Сравнивая данные значимости различий с использованием U-критерия Манна — Уитни между группами middle- и senior-специалистов было обнаружено статистически значимое различие по шкале *принятие риска* ($U_{\text{эмп}} = 208$; $p \leq 0,05$). Таким образом в показателях жизнестойкости группа senior-специалистов готова в большей степени принимать риски и быть устойчива к ним. Это группа рассматривает свою жизнь и профессиональную деятельность как способ приобретения опыта и готова на решительные действия в отсутствие надежных гарантий успеха.

Значимые различия по шкале *принятие риска* так же были выявлены в группах junior- и senior- специалистов ($U_{эмп} = 146$; $p \leq 0,05$). Также как и группа middle-специалистов, junior-специалисты в меньшей степени устойчивы к риск-ситуациям. Они в больше отдают предпочтение безопасности в своих решениях и деятельности. Полученные результаты позволяют утверждать, что жизнестойкость как показатель благополучия специалистов IT-сферы выражен в группах с большей профессиональной эффективностью.

Анализ распределения средних значений по показателям методики «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели (в адаптации Д.А. Кутузовой представлен на рисунке 3.

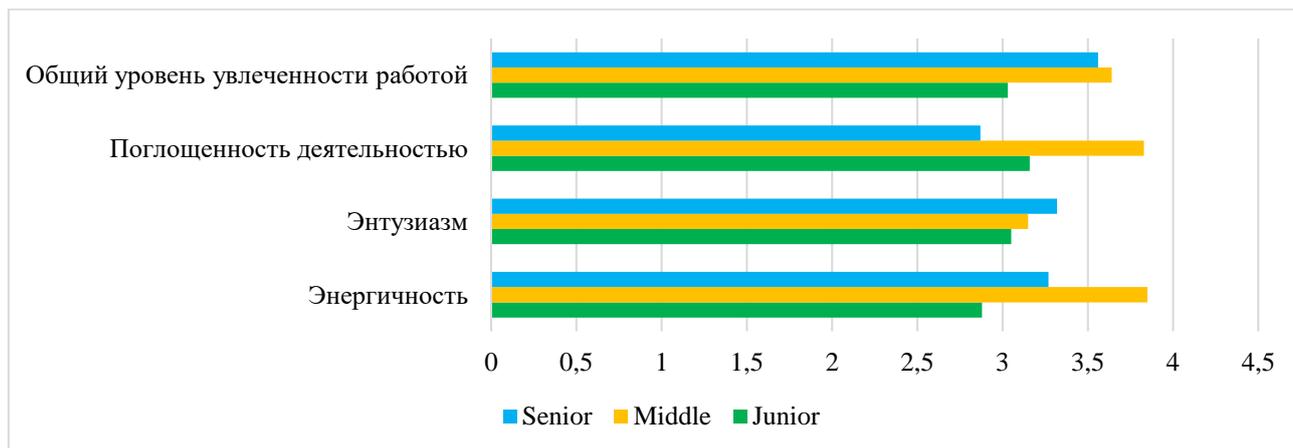


Рисунок 3. Средние значения результатов опроса по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели ($n = 81$) (разработано авторами)

Исходя из диаграммы, представленной на рисунке 3, можно сделать вывод о том, что испытуемые всех групп имеют средние показатели увлеченности работой. Интересно, что представители группы middle-специалистов показали более высокие результаты по шкалам *общий уровень увлеченность работой*, *поглощённость деятельностью* и *энергичность*. Хочется отметить, что самые низкие показатели по шкале *поглощённость деятельностью* были выявлены у группы senior- специалистов, то есть представителей данной группы в меньшей степени увлекает процесс, так как они с энтузиазмом нацелены на результат, причем прикладывая меньше энергии и усилий.

Результаты статистической значимости различий по шкалам методики «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели представлены в таблице 2.

Таблица 2

Статистически значимые различия по шкалам методики «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели в группах группами junior- и middle-специалистов ($n = 54$)

Шкалы методики	Средние значения		U-критерий Манна — Уитни	Уровень статистической значимости
	Junior-специалисты	Middle-специалисты		
Энергичность	2,88	3,85	120,5	0,000*
Энтузиазм	3,05	3,15	30,05	0,264
Поглощенность деятельностью	3,16	3,83	189,5	0,002*
Общий показатель уровня увлеченности работой	3,03	3,64	204	0,005*

Примечание: $p \leq 0,05^*$. Разработано авторами

Результаты статистического анализа с использованием U-критерия Манна — Уитни в группах junior- и middle-специалистов (табл. 2) выявил значимые различия по шкалам *энергичность* ($U_{\text{эмп}} = 120,5; p \leq 0,05$), *поглощенность деятельностью* ($U_{\text{эмп}} = 189,5; p \leq 0,05$) и *общий показатель уровня увлеченности работой* ($U_{\text{эмп}} = 204; p \leq 0,05$).

Представители группы middle-специалистов во многом опережают в показателях увлеченностью работой представителей группы junior-специалистов. С одной стороны — это показатели более высокой эффективности, с другой стороны такая высокая увлеченность профессиональным процессом может привести к эмоциональному выгоранию.

Хотя и не было выявлено статистически значимых различий в группах middle- и senior-специалистов, тем не менее, как показывают результаты описательной статистики, представители middle-группы слишком включены в процесс деятельности, отдавая все силы и энергию, тогда как представители группы senior-специалистов менее энергичны и нацелены на получение результата с меньшей затратой энергии.

Заключение

Таким образом, уровень психологического благополучия среди IT-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности отличается, но значимые различия выявлены в большей степени среди выборки junior- и middle-специалистов по шкалам *управление, личностный рост, самопринятие, вовлеченность, общий показатель жизнестойкости, энергичность, поглощенность деятельностью и общий уровень увлеченности работой*. Среди респондентов групп middle- и senior-специалистов по общему анализу психологического благополучия было выявлено значимое различие по шкале *принятие риска*. Среди групп junior- и senior-специалистов были получены различия в психологическом благополучии в показателях *управление и принятие риска*.

Профилактика психологического благополучия у IT-специалистов с разным уровнем профессиональной эффективности — важная задача, которая поможет создать оптимальную рабочую среду и снизить риск возникновения стрессов и психологических проблем.

На основании полученных результатов в заключении предлагаем рекомендации по поддержанию психологического благополучия в группах IT-специалистов с различным уровнем эффективности.

В группе junior-специалистов важно развивать навыки управления и самоуправления профессиональной деятельностью, самопринятие, вовлеченность и энергичность. Достигнуть значительных показателей психологического благополучия, в том числе жизнестойкости помогут тренинги личностного роста, а также тренинги на правленные на развитие навыков тимбилдинга и тайм-менеджмента.

В группе senior-специалистов важно проводить своевременную диагностику и профилактику профессионального выгорания, поскольку именно эта группа специалистов показывает более высокие результаты в показателях психологического благополучия и увлеченности работой, но в тоже время у представителей данной группы слишком высоки эмоциональные и энергетические затраты на самореализацию в профессиональной деятельности.

Для представителей данной группы целесообразно проводить тренинги, направленные профилактику профессионального выгорания и развития навыков стресс-менеджмента, а также важно обучать специалистов данной группы релаксационным практикам самовосстановления.

В группе senior-специалистов, которые имеют самые высокие результаты по показателям профессиональной эффективности, психологического благополучия и жизнестойкости, однако низкие показатели (по сравнению с двумя другими группами) по жизненным целям и личностному росту следует уделять внимание тренингам, направленным на дальнейшее профессиональное развитие и активизацию увлеченностью в работе не только результатом, но и активностью в рабочих процессах. В работе с данной группой специалистов важно использовать коучинг личных целей и стратегии дальнейшего развития, а также тренинги, направленные на поддержание и развитие инновационности, активности и эффективности в процессе профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Водопьянова Н.Е., Патраков Э.В., Чижкова Е.А., Бугулиев Л.Г. Личностные корреляты выгорания IT-специалистов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2023. Т. 12. № 3(44). С. 120–124.
2. Обознов А.А., Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие субъекта труда // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. 2018. Часть II. С. 192–198.
3. Столярчук Е.А., Юркова Ю.Ю., Заручникова Н.О., Водопьянова Н.Е. Роль субъективных факторов в психологической безопасности специалистов IT-деятельности / В сборнике: Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. Москва, 2021. С. 342–358.
4. Верещагина Л.А., Погребицкая В.Е., Чугаева А.В. Доминирующие потребности и профессиональные мотивы специалистов в сфере информационных технологий // Петербургский психологический журнал. 2014. № 7. С. 27–56.
5. Качина А.А., Кот А.С. Психологические ресурсы профессионального благополучия и успешности разработчиков программного обеспечения // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 4(16). <https://doi.org/10.11621/TEP-23-33>.
6. Шукшина Л.В., Тютюкова И.А., Бажданова Ю.В. Психологическое благополучие сотрудников разных возрастных групп в условиях удаленной работы // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 82-2. С. 327–330.
7. Бортникова Л.В. Теоретические основания модернизации занятий физической культурой у будущих программистов в вузе // Казанский государственный энергетический университет. — 2022. — № 5(1) — С.60–62.
8. Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б. Специфические риски выгорания специалистов IT-сферы: факты, гипотезы, перспективы исследования // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 1(18). С. 58–62.
9. Михайлова О.Б. Виды активности как детерминанты развития инновационного потенциала личности // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2012. № 4. С. 35–44.
10. Михайлова О.Б. Развитие профессиональной идентичности личности как стратегия преодоления психологических барьеров в профессиональной деятельности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2011. № 1. С. 61–67.

11. Иванова Т.Ю. и др. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 1. С. 85–121.
12. Карапетян Л.В. Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся. Организационная психология. 2021. Т. 11, № 1. С. 65–92.
13. Хайруллин Р.А., Водопьянова Н.Е. Профессиональная адаптация и дезадаптация субъектов труда в условиях цифровизации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2024. № 1(66). С. 150–157.
14. Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Никифоров Г.С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 117–144. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144.
15. Алибутаев А.К. Исследование методов и инструментов предотвращения эмоционального выгорания у сотрудников IT-компаний // Московский экономический журнал. 2022. № 6. С.444–457.
16. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф. Психологический журнал, 2007 г., № 3, стр. 24–37.
17. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2013. № 2. С. 147–165.

Mikhailova Olga Borisovna

Peoples' Friendship University of Russia named Patrice Lumumba, Moscow, Russia
E-mail: olga00241@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=619430
SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56661961300>

Koba Dmitrij Sergeevich

Peoples' Friendship University of Russia named Patrice Lumumba, Moscow, Russia
E-mail: koba_ds@mail.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1249819

Chernaya Polina Al'bertovna

Peoples' Friendship University of Russia named Patrice Lumumba, Moscow, Russia
E-mail: paulinemistyukova@gmail.com

Characteristics of psychological well-being of IT specialists with different levels of professional effectiveness

Abstract. The problem of studying the psychological well-being of specialists working in the field of information technology is a promising direction in the context of preventing professional burnout and professional deformation. The purpose of this article is to determine differences in indicators of psychological well-being of IT specialists with different levels of professional effectiveness. The study involved 81 specialists aged 18–35 years working in the field of information technology. The respondents were differentiated into 3 groups of 27 people with different levels of professional efficiency: «junior» — specialists, «middle» — specialists, «senior» — specialists. To determine indicators of psychological well-being, the following methods were used: (1) Questionnaire «Riff Psychological Well-Being Scale» by K. Riff (adapted by N.N. Lepeshinsky); (2) Vitality test by S. Maddi (adapted by E.N. Osin and E.I. Rasskazova); (3) Questionnaire «Utrecht Work Engagement Scale» by W. Schaufeli (adapted by D.A. Kutuzova). Descriptive statistics and the Mann-Whitney U test were used as methods for empirical data analysis. The results obtained identified the main differences in the manifestations of psychological well-being in groups of specialists with different levels of professional effectiveness. The most significant differences were identified in the groups of junior and middle specialists on the scales of management, personal growth, self-acceptance, involvement, general indicator of vitality, energy, absorption in activities and general level of passion for work. The results obtained allowed the authors of the article to formulate specific recommendations for the prevention and correction of psychological well-being in groups of specialists of varying professional effectiveness working in the field of information technology.

Keywords: psychological well-being; resilience; passion for work; professional effectiveness; IT sphere