

Туганова М.И.

магистрант

Научный руководитель: Киселёва Е.Н., к.пс.н

Московский институт психоанализа

**ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ И МОТИВАЦИИ
СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ С РАЗНОЙ СТЕПЕНЬЮ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**

Аннотация: статья посвящена описанию результатов исследования статистически достоверных различий в характеристиках стрессоустойчивости и мотивации разработчиков ИТ-продуктов в разной степени удовлетворённых своим трудом. Выявлено наличие статистически достоверных различий в показателях внутренней и внешней положительной мотивации респондентов с разным уровнем удовлетворенности трудом. Полученные результаты позволили разработать рекомендации по оптимизации сопровождения указанной категории специалистов руководителям и сотрудникам HR-отделов ИТ-компаний.

Ключевые слова: разработчики ИТ-продуктов, ИТ-технологии, ИТ-компании, удовлетворённость трудом, трудовая мотивация, стрессоустойчивость

Tuganova M.I.

master's student

Scientific supervisor: Kiseleva E.N., Ph.D.

Moscow Institute of Psychoanalysis

FEATURES OF STRESS RESISTANCE AND MOTIVATION OF EMPLOYEES OF IT COMPANIES WITH DIFFERENT DEGREES OF JOB SATISFACTION

Abstract: the article is devoted to describing the results of a study of statistically significant differences in the characteristics of stress resistance and motivation of IT product developers with varying degrees of satisfaction with their work. It was revealed that there were statistically significant differences in the indicators of internal and external positive motivation of respondents with different levels of job satisfaction. The results obtained made it possible to develop recommendations for optimizing support for this category of specialists for managers and employees of HR departments of IT companies.

Key words: IT product developers, IT technologies, IT companies, job satisfaction, work motivation, stress resistance

В связи со стремительным развитием ИТ-отрасли, как в России, так и за рубежом, всё более актуальными становятся вопросы изучения психологических особенностей сотрудников ИТ-компаний. Проблема мотивации и удержания сотрудников стоит перед соответствующими организациями достаточно остро, поскольку постоянное увеличение количества ИТ-компаний, растущий спрос на ИТ-специалистов, возможность осуществления ими удаленной работы из любой точки мира способствуют возможности быстрой смены работы указанными специалистами в случае их неудовлетворенности мотивационной схемой, применяемой в компании. Одним из существенных аспектов мотивации сотрудников является их удовлетворенность трудом.

Таким образом, исследование особенностей стрессоустойчивости и мотивации разработчиков ИТ-продуктов с разной степенью удовлетворенности трудом является особо актуальным, поскольку

современные ИТ-компании нацелены на достижение наилучшего результата, зависящего непосредственно от сотрудников, их способностей справляться со стрессовыми ситуациями, их мотивации к профессиональной деятельности и удовлетворенности своим трудом.

Удовлетворенность трудом является комплексным понятием, охватывающим ожидания человека от работы, воздействие различных факторов трудовой мотивации, а также эмоционально-оценочное отношение к работе и условиям ее выполнения. Она влияет на результаты работы, отношение к выполнению профессиональных задач и к другим людям. Отношение к работе зависит от множества факторов, таких, как объективные и субъективные характеристики работы, квалификация и образование, опыт работы, самооценка сотрудника, степень его удовлетворённости собой и т.п. Понимание и учет параметров удовлетворенности трудом помогают создавать благоприятные условия для работы и улучшать работу в организации. Вопросам исследования этого феномена посвящены работы таких отечественных и зарубежных авторов, как Д.В. Луценко, И.Ф. Дедкова [8], В. Матвейчук, В.В. Воронов, И. Самуль [9], Е.В. Тарасенко, И.Н. Польшакова [15] и др.

Удовлетворенность трудом и результативность работы зависят от различных факторов, как субъективных, так и объективных. Кроме профессиональных навыков, знаний и умений сотрудника, степени технической оснащённости его рабочего места, способов материальной и нематериальной стимуляции, имеют немалое значение ещё и такие сложно учитываемые факторы социального развития компании, как социально-психологическая атмосфера в рабочих коллективах, способы и формы контакта, нравственный потенциал личности каждого сотрудника, ценностно-ориентационное единство компании. В конечном счете, существует социально-психологический баланс, определяющий общую степень удовлетворенности или неудовлетворенности человека своей

работой. И этот баланс определяет трудовую мотивацию профессионала, вопросам исследования которой посвящены труды таких исследователей, как А.В. Зинченко [4], А.Д. Колмогорова [6] и др.

Вопрос стрессоустойчивости личности также является важным и актуальным. Это объясняет повышенное внимание, уделяемое проблемам преодоления стрессовых ситуаций современными учеными. Авторы, в частности Л.Г. Дикая [3], Р.В. Коростелев [7] и др., рассматривают стрессоустойчивость как ключевой элемент, влияющий на качество жизни, психическое, физическое и эмоциональное состояние. Существует ряд исследований А.П. Бакута, И.А. Ерина [1], О.Я. Пономарева, А.В. Сосновских [10] и др., подтверждающих тот факт, что стресс является одной из существенных причин снижения эффективности работы, что, несомненно, оказывает влияние на результативность организации в целом.

На современном этапе развития общества всё больше и больше места в жизни человека занимают информационные технологии, стремительно внедряющиеся как в производственные процессы, так и в обычную повседневную бытовую жизнь. Именно поэтому психологические особенности разработчиков ИТ-продуктов привлекают внимание исследователей (М.Ю. Варавва [2], К.А. Соколова, Н.А. Александрова [13], С.Д. Соловьев, А.Н. Шабалина [14] и др.) с точки зрения их профессиональной мотивации, устойчивости к эмоциональному стрессу и профессиональному выгоранию, а также - удовлетворённости своим трудом.

Несмотря на широту изученности приведенных выше феноменов в отдельности, на наш взгляд, отмечается недостаточность современных исследований, направленных на изучение особенностей стрессоустойчивости и мотивации сотрудников с разной степенью удовлетворенности трудом (сотрудников ИТ-компаний в целом, и разработчиков ИТ-продуктов в частности).

Целью данной статьи является рассмотрение особенностей стрессоустойчивости и мотивации специалистов ИТ-сферы с разной степенью удовлетворённости своим трудом. Нами было выдвинуто гипотетическое предположение о том, что специалисты ИТ-сферы с разной степенью удовлетворённости трудом будут различаться особенностями стрессоустойчивости и мотивации. Достижение поставленной цели и проверка выдвинутой гипотезы потребовали решения ряда задач, таких, как разработка процедуры и проведение эмпирического исследования особенностей стрессоустойчивости и мотивации разработчиков ИТ-продуктов с разной степенью удовлетворенности трудом с последующим анализом и описанием его результатов. Эмпирическую выборку в исследовании составили 75 сотрудников российской ИТ-компании (г. Москва), проживающих в разных городах РФ, обоего пола, в возрасте от 32 до 42 лет, имеющих разный семейный статус, уровень образования и стаж работы.

Организация и реализация исследования включала в себя три этапа. На первом этапе было проведено психодиагностическое исследование стрессоустойчивости, мотивации и степени удовлетворенности трудом специалистов ИТ-сферы с использованием стандартизированных психологических тестов и анкет, таких, как «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [16, С.248-249], «Тест на самооценку стрессоустойчивости личности» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова) [11, С.98-100], «Методика мотивации к успеху» (Т. Элерс) [12, С.105-106], «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана) [5, С.444-447], «Определение удовлетворенности личности своим трудом» (А.В. Батаршева) [16, С.470-473].

На втором этапе был осуществлён анализ результатов проведённого исследования с применением таких методов математической статистики,

как одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова для определения нормальности распределения данных в эмпирической выборке и непараметрический критерий U-Манна-Уитни для сравнения двух независимых выборок.

Третий этап включал в себя анализ и описание полученных результатов, а также формулирование выводов, сделанных в результате проведённого исследования.

Результаты диагностики уровня удовлетворенности трудом, полученные с применением методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева, представлены на Рисунке 1.

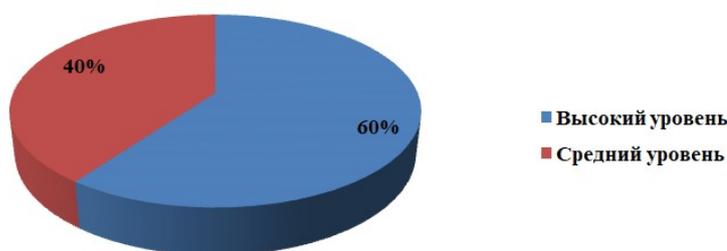


Рисунок 1. Процентное распределение респондентов в выборке по показателю уровня удовлетворённости трудом

Согласно полученным результатам, 60% опрошенных разработчиков ИТ-продуктов удовлетворено своим трудом на высоком уровне. Респонденты, включённые в эту группу, скорее всего, испытывают удовольствие от процесса выполнения своих рабочих задач и видят в них ценность, что может способствовать ещё более эффективному выполнению ими своей работы, более тщательному подходу к выполнению задач и принятию ими более инновационных решений. Эти специалисты, скорее всего, чувствуют сильную привязанность к своей компании и высоко лояльны к ней, что может привести к их долгосрочным отношениям с компанией и снижению текучести кадров в организации, где они работают.

У 40% опрошенных разработчиков ИТ-продуктов был выявлен средний уровень удовлетворенности трудом. Респонденты, включённые в эту группу, вероятно, получают некоторое удовольствие своей работы, но не настолько сильное, как участники исследования, удовлетворённые трудом в высокой степени, а также обладают умеренной мотивацией к выполнению своих рабочих задач.

Респондентов с низким уровнем удовлетворенности трудом по результатам проведения методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева выявлено не было.

На основании данных, полученных с применением методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева, общая выборка респондентов была разделена нами на две группы. В первую группу вошли разработчики ИТ-продуктов со средним уровнем удовлетворенности трудом, в количестве 30 человек, во вторую группу вошли разработчики ИТ-продуктов с высоким уровнем удовлетворенности трудом, в количестве 45 человек.

Для выбора валидных статистических методов анализа полученных данных необходимо было проверить их на нормальность распределения в выборке. Это позволило сделать применение одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова, результаты которого, показали распределение данных, значительно отличающееся от нормального. Исходя из полученных результатов, было принято решение о применении критериев непараметрической статистики для сравнения средних показателей групп респондентов. Таким образом, было принято решение о проведении сравнительного анализа показателей, полученных для групп респондентов, в разной степени удовлетворённых своим трудом, с применением непараметрического критерия U-Манна-Уитни для сравнения двух независимых выборок.

Сравнительный анализ данных, полученных при помощи методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева, результаты которого наглядно представлены диаграммой на Рисунке 2, позволил выявить статистически значимые различия по показателю уровня удовлетворенности трудом между сравниваемыми группами респондентов группами ($p < 0,01$), что подтверждает обоснованность разделения групп.

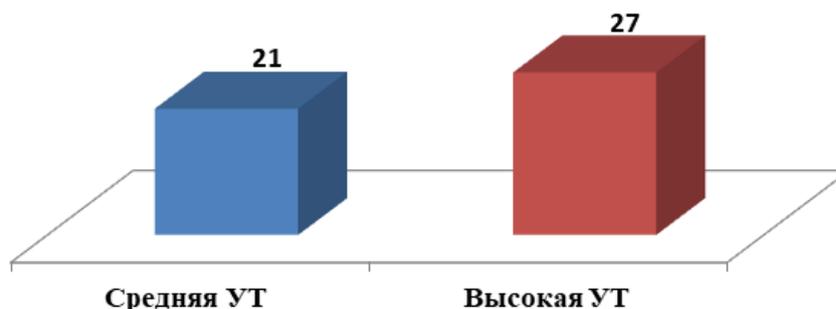


Рисунок 2. Результаты методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева (в сырых баллах)

Сравнительный анализ показателей типа стрессоустойчивости, результаты которого представлены диаграммой на Рисунке 3, не позволил выявить статистически значимых различий между группами респондентов, в разной степени удовлетворённых своим трудом ($p > 0,05$), что свидетельствует об идентичном типе стрессоустойчивости респондентов, включённых в обе сравниваемые группы.

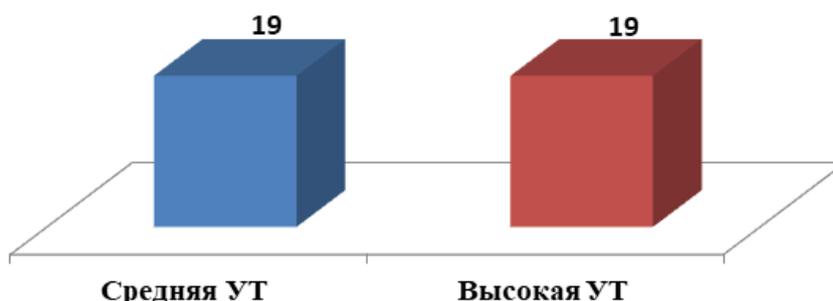


Рисунок 3. Результаты методики «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова (в сырых баллах)

Сравнительный анализ показателей уровня стрессоустойчивости, результаты которого представлены диаграммой на Рисунке 4, также не позволил выявить статистически значимых различий между группами респондентов, в разной степени удовлетворённых своим трудом ($p>0,05$), что позволяет говорить о сходном уровне стрессоустойчивости разработчиков ИТ-продуктов в разной степени удовлетворенных своим трудом.

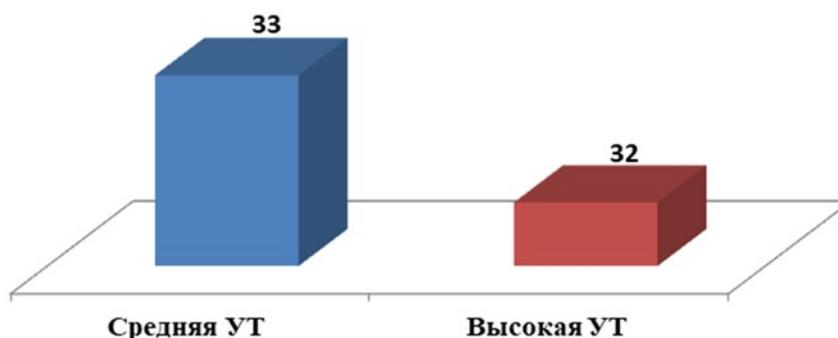


Рисунок 4. Результаты «Теста на самооценку стрессоустойчивости личности» Н.В. Киршева и Н.В. Рябчикова (в сырых баллах)

Сравнительный анализ показателей уровня мотивации к успеху, результаты которого представлены диаграммой на Рисунке 5, не позволил выявить статистически значимых различий между группами респондентов, в разной степени удовлетворённых своим трудом ($p>0,05$), что позволяет говорить об одинаковом уровне мотивации к успеху разработчиков ИТ-продуктов с разным уровнем удовлетворенности своим трудом.

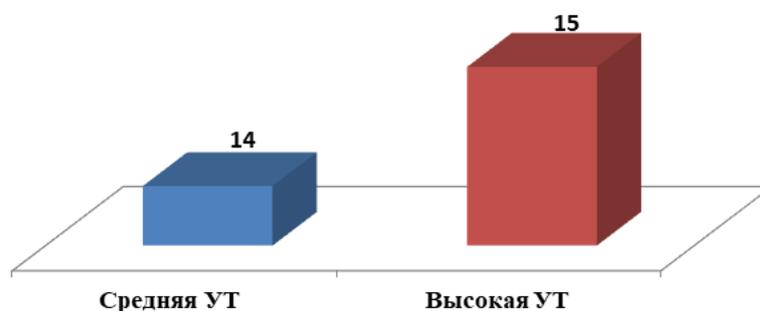


Рисунок 5. Результаты «Методики мотивации к успеху» Т. Элерса (в сырых баллах)

Сравнительный анализ показателей структуры мотивации, представленный диаграммой на Рисунке 6, позволил выявить статистически достоверные различия на среднем уровне статистической значимости в отношении шкалы «Внешняя мотивация» ($p < 0,05$) и на высоком уровне статистической значимости - в отношении шкалы «Внешняя положительная мотивация» ($p < 0,01$) методики «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана. В отношении показателя по шкале «Внешняя отрицательная мотивация» указанной методики статистически достоверных различий выявлено не было ($p > 0,05$). На основании полученных результатов можно сделать вывод о том, что разработчики ИТ-продуктов с высоким уровнем удовлетворенности трудом обладают более высокими показателями Внутренней мотивации и Внешней положительной мотивации, чем разработчики ИТ-продуктов со средним уровнем удовлетворенности трудом.

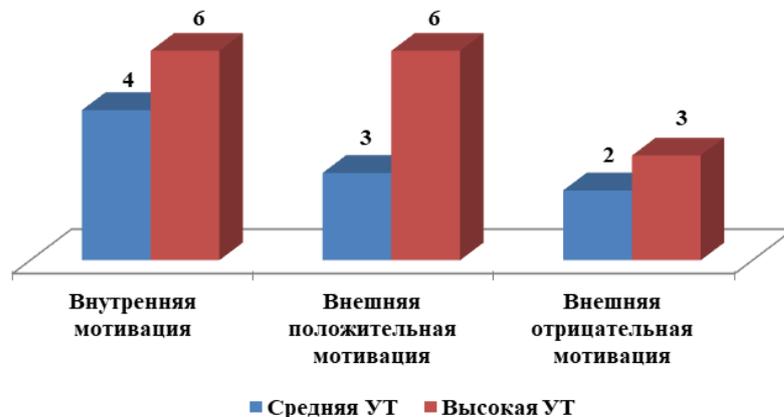


Рисунок 6 Результаты методики «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана (в сырых баллах)

Разработчики ИТ-продуктов с высоким уровнем удовлетворенности трудом обладают одинаково высокими значениями показателей по шкалам «Внутренняя мотивация» и «Внешняя положительная мотивация» методики «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана. Им свойственно как желание получать

удовольствие от самой деятельности, так и стремление к удовлетворению потребностей, внешних по отношению к содержанию выполняемой ими деятельности. У разработчиков ИТ-продуктов со средним уровнем удовлетворенности своим трудом показатель по шкале «Внутренняя мотивация» выше показателя по шкале «Внешняя положительная мотивация» указанной методики. Это может свидетельствовать о том, что для ИТ-специалистов со средним уровнем удовлетворённости своим трудом желание получать удовольствие от содержания деятельности важнее стремления к удовлетворению внешних по отношению к этой деятельности потребностей.

Результаты проведённого исследования позволяют сделать вывод о наличии статистически достоверных различий в структуре трудовой мотивации разработчиков ИТ-продуктов с разным уровнем удовлетворённости своим трудом, что частично подтверждает выдвинутую нами гипотезу, поскольку характеристики стрессоустойчивости, выявленные у респондентов, различающихся уровнем удовлетворённости трудом, статистически значимо не различаются.

На основании полученных результатов и сделанных выводов в целях повышения мотивации данных специалистов руководителям и сотрудникам HR-отделов ИТ-компаний, следует обратить внимание на следующие аспекты. На формирование и развитие у разработчиков ИТ-продуктов внешней положительной мотивации, включающей в себя такие компоненты, как конкурентная заработная плата, социальный пакет, удобство транспортного сообщения, комфорт и эстетика рабочего места, наличие свободного графика и возможности удаленной работы, надежность и престижность компании, возможность прохождения обучения, программы лояльности. Также стоит обратить внимание на факторы, способствующие повышению внутренней мотивации указанных специалистов. Речь идёт о таких факторах, как психологический климат в

коллективе, интересные задачи, возможность освоения новых компетенций, регулярная обратная связь от линейного руководителя, материальные и нематериальные поощрения.

Всё это с большой долей вероятности будет способствовать повышению у разработчиков ИТ-продуктов уверенности в своих силах, уровня удовлетворённости достигнутыми результатами, ощущения самореализации, и как следствие – снижению текучести кадров в ИТ-компаниях.

Список использованных источников

1. Бакута, А. П. Сущность феномена профессионального выгорания / А. П. Бакута, И. А. Ерина // Modern Science. – 2021. – № 4-1. – С. 346-352.

2. Варавва, М. Ю. Специфика профессиональной деятельности в Hi-tech-компаниях / М.Ю. Варавва // Социально-экономическое развитие регионов России: тенденции, проблемы, перспективы: Сборник научных трудов III Всероссийской научно-практической конференции, Оренбург, 26 сентября 2022 года. – Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью «Сфера», 2022. – С. 269-273.

3. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельный подход) / Л.Г. Дикая. – М.: Ин-т психологии РАН, 2003. – 318 с.

4. Зинченко, А. В. Особенности доминирующих потребностей и профессиональных мотивов специалистов в области информационных технологий / А. В. Зинченко // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2020. – № 2. – С. 27-34. – DOI 10.24147/2410-6364.2020.2.27-34.

5. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб: Питер, 2011. - 508 с. - (Мастера психологии).

6. Колмогорова, А. Д. Мотивация ИТ-специалистов / А. Д. Колмогорова // Экономический рост как основа устойчивого развития

России: сборник научных статей участников 7-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 01–02 декабря 2022 года / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Курский филиал; Курская региональная общественная организация общероссийской общественной организации «Вольное экономическое общество России». – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2022. – С. 135-137.

7. Коростелев, Р. В. Формирование модели и механизма функционирования системы оценки удовлетворённости трудом / Р. В. Коростелев // Экономика и социум. – 2023. – № 5-1(108). – С. 918-924.

8. Луценко, Д. В. Показатели удовлетворённости трудом и их влияние на эффективность труда / Д. В. Луценко, И. Ф. Дедкова // Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения : Материалы национальной научно-практической конференции, Краснодар, 18 апреля 2019 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2019. – С. 280-283.

9. Матвейчук, В. Детерминанты удовлетворённости трудом работников X и Y поколений: региональное исследование / В. Матвейчук, В.В. Воронов, И. Самуль // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12, № 2. – С. 225-237. – DOI 10.15838/esc.2019.2.62.14.

10. Пономарева, О. Я. От неудовлетворенности трудом к демотивации: как избежать потери кадров / О. Я. Пономарева, А. В. Сосновских // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2022. – № 1. – С. 47-61. – DOI 10.25198/2077-7175-2022-1-47.

11. Психология личности: тесты, опросники, методики / сост. Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова. – Москва: Геликон, 1995. – 220 с. – (Библиотека практической психодиагностики).

12. Розанова, В. А. Психология управления: учебное пособие / Розанова В. А. - Изд. 5-е, перераб. и доп. - Москва: Альфа-Пресс, 2008. – 378 с.

13. Соколова, К. А. Инструменты удержания ИТ-специалистов в компании / К. А. Соколова, Н. А. Александрова // Железнодорожный транспорт и технологии: сборник трудов международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 29–30 ноября 2022 года / Уральский государственный университет путей сообщения (УрГУПС). Том Выпуск 1(249). – Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2023. – С. 293-295.

14. Соловьев, С. Д. Мотивация ИТ-специалистов в компании ОАО «РЖД» / С. Д. Соловьев, А. Н. Шабалина // Дни студенческой науки: Сборник материалов 50-й научной конференции обучающихся СамГУПС, посвященной 50-летию СамГУПС. В 2-х томах, Самара, 04–28 апреля 2023 года. – Самара: Самарский государственный университет путей сообщения, 2023. – С. 72-75.

15. Тарасенко, Е. В. К вопросу теоретического анализа удовлетворённости сотрудниками условиями труда в организации / Е. В. Тарасенко, И. Н. Польшакова // Sciences of Europe. – 2021. – № 71-2(71). – С. 52-54. – DOI 10.24412/3162-2364-2021-71-2-52-54.

16. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - Москва: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с.