Познание и переживание. 2024. Т. 5. № 3. С. 45–56.
doi: 10.51217/cogexp_2024_05_03_03
ISSN: 2782-2168 (Print)
ISSN: 2782-2176 (Online)

ИССЛЕДОВАНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ У ПРОГРАММИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Е.А. СОРОКОУМОВА[а], Е.И. ЧЕРДЫМОВА[б], М.В. ФЕРАПОНТОВА[а], Д.С. ФАДЕЕВ[в]

[а] Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия
[б] Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия
[в] Российский Государственный Новый Университет, Москва, Россия

Изменение структуры современного общества приводит к появлению нового репертуара профессий, одна из которых связана с IT-сферой. Новое направление профессиональной деятельности оказывает влияние на мотивационно-смысловую сферу специалистов, поскольку их работа связана с высокими интеллектуальными и эмоциональными нагрузками. Одной из самых распространенных проблем, приводящих к изменениям мотивационно-смысловой сферы специалистов, является эмоциональное выгорание. При наличии эмоционального выгорания специалист уже не может адекватно оценить ситуацию, принимать важное решение, то есть быть эффективным работником.

Авторами выявлено, что при проявлении симптомов профессионального выгорания мотивационно-смысловая сфера программистов претерпевает значительные изменения.

В статье показано, что в группе испытуемых с симптомами профессионального выгорания профессиональный и патриотический типы мотиваций снижаются, при этом инструментальный тип мотивации имеет тенденцию к доминированию. Установлено, что смысложизненные ориентации при профессиональном выгорании приобретают негативный вектор и характеризуются отсутствием целеустремленности, интереса к эмоционально-насыщенной жизни; наблюдается неудовлетворенность жизнью, низкий уровень самореализации, неверие в собственные силы и свободу выбора.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, мотивационно-смысловая сфера, программисты, профессиональная мотивация

Для цитаты: *Сорокоумова Е.А., Чердымова Е.И., Ферапонтова М.В., Фадеев Д.С.* Исследование изменений мотивационно-смысловой сферы у программистов в условиях выгорания // Познание и переживание. 2024. – Т. 5, № 3. – С. 45-56. doi: 10.51217/cogexp_2024_05_03_03

Для контактов: Сорокоумова Е.А., cea51@mfil.ru; Фадеев Д.С., dmsfadeev@yandex.ru; Ферапонтова М.В., ferapontovam@yandex.ru; Чердымова Е.И. cheiv77@mail.ru

THE STUDY OF CHANGES IN THE MOTIVATIONAL AND SEMANTIC SPHERE AMONG PROGRAMMERS IN THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL BURNOUT

ELENA A. SOROKOUMOVA[a], ELENA I. CHERDYMOVA[b], MARIYA V. FERAPONTOVA[a], DMITRY S. FADEEV[c]

[a] Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
[b] Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev, Samara, Russia
[c] Russian State New University, Moscow, Russia

Changing the structure of modern society leads to the emergence of a new repertoire of professions, one of which is related to the IT sector. The new direction of professional activity has an impact on the motivational and semantic sphere of specialists, since their work is associated with high intellectual and emotional stress. One of the most common problems leading to changes in the motivational and semantic sphere of specialists is emotional burnout. In the presence of emotional burnout, a specialist can no longer adequately assess the situation, make an important decision, that is, be an effective worker. The authors found that when symptoms of professional burnout appear, the motivational and semantic sphere of programmers undergoes significant changes. The article shows that in a group of subjects with symptoms of professional burnout, professional and patriotic types of motivation decrease, while the instrumental type of motivation tends to dominate. It has been established that life meaning orientations during professional burnout acquire a negative vector and are characterized by a lack of purposefulness, interest in an emotionally rich life, dissatisfaction with life, a low level of self-realization, lack of faith in one's own strengths and freedom of choice.

Keywords: professional burnout, motivational and semantic sphere programmers, professional motivation

For citation: *Sorokoumova E.A., Cherdymova E.I., Ferapontova M.V., Fadeev D.S.* Study of changes in the motivational and semantic sphere of programmers in conditions of burnout // Poznanie i perezhivanie [Cognition and Experience]. 2024. – V. 5, № 3. – P. 45-56. doi: 10.51217/cogexp_2024_05_03_03 (in Russ.).

Corresponding author: Sorokoumova E.A., cea51@mail.ru, Fadeev D.S. dmsfadeev@yandex.ru, Ferapontova M.V. ferapontovam@yandex.ru, Cherdymova E.I., cheiv77@mail.ru

ВВЕДЕНИЕ В ПРОБЛЕМУ И ЦЕЛИ РАБОТЫ

Развитие отрасли информационных технологий на сегодняшний день является одной из приоритетных задач Российской Федерации, что отражено в «Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 годы и на перспективу до 2025 года», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 1 ноября 2013 года № 2036-р. В качестве ключевых специалистов, обеспечивающих процессы информатизации обще-

ства, выступают программисты, чей труд становится все более востребованным и приобретает все большую социальную значимость (Распоряжение ..., 2013).

Для обеспечения высокого уровня профессиональной деятельности необходимо изучать когнитивные аспекты работников IT-сферы, особенно связанные с пониманием программистами собственной мотивационно-смысловой сферы, ее внутренней репрезентации. От степени понимания мотивационно-смысловой сферы зависят эффективность саморегуляции и профессиональная эффективность.

В силу активного развития IT-компаний сотрудники данной отрасли подвергаются повышенным эмоциональным и интеллектуальным нагрузкам на рабочем месте, что зачастую приводит к профессиональному выгоранию.

В настоящее время исследования профессионального выгорания (мы рассматриваем профессиональное выгорание как частный случай эмоционального выгорания) в зарубежной литературе представлены в работах A.-M. Garden, D. C. McFarland, F. Hlubocky, G. Bodenheimer и S. M. Shuster, и др. Они отражают динамику реактивных психических, физиологических и социальных образований, что обнаруживает общий посыл западной науки рассматривать работников как объект трудовых отношений. В нашем исследовании мы исходим из деятельностного подхода (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), выявляя особенности протекания профессионального выгорания, которые отражают представления о внутреннем мире работников IT, как субъектов отношения с трудом и с собственной эмоциональной сферой в условиях профессиональной деятельности и профессионального выгорания как динамического процесса.

Стоить заметить перед дальнейшими рассуждениями, что большинство исследователей склоняются к восприятию синдрома эмоционального выгорания как нежелательного элемента в работе, который следует предотвращать и предупреждать на моментах подозрения и не доводить до крайних состояний.

Однако В.В. Бойко считал синдром профессионального выгорания механизмом защиты личности, т.е. подразумевается положительная роль выгорания, как способа, с помощью которого человек может справиться с чрезмерной напряженностью и непривычно для него высоким уровнем стресса. К тому же, Бойко рассматривал выгорание приобретаемым в процессе жизнедеятельности и не относил его к проблемам, проистекающим из психосоматических нарушений (Бойко, 1999, 2010). М. Грабэ считал, что процесс выгорания начинается лишь тогда, когда подзарядки становится недостаточно. Это значит, что выгорание возникает тогда, когда есть противоречие:

– между идеалами и возможностями;

– между затраченными усилиями и успехами;

– между положительным и отрицательным опытом и обратной связью (Грабе, 2008, с. 21-23).

Исследования эмоционального выгорания идут по трем направлениям: социально-психологическому, организационно-психологическому и индивидуально-психологическому. Факторы, которые влияют на выработку обо-

значенных деформаций личности, Д.Г. Трунов разделял на организационные, ролевые и индивидуальные, и они, в совокупности, влияют на то, как специалист воспринимает себя, свою работу, своих коллег и свое отношение ко всему названному (Трунов, 2014).

К факторам, способствующим возникновению повышенной напряженности и, как следствие, появление первых признаков выгорания можно отнести высокие квалификационные и морально-этические требования. К категории дополнительных стрессогенных факторов можно отнести высокую степень ответственности за себя, коллег и общее дело; недостаточную осведомленность касаемо дальнейшего будущего компании, организации, предприятия, и т.д., вследствие чего осуществление кратко- и долгосрочного планирования затрудняется, откуда проистекает неуверенность в дальнейшем будущем. Нельзя не учитывать отсутствие вовлеченности рядовых сотрудников в жизнь организации, в обсуждение перспектив и текущей ситуации, сложившейся на данный момент (Бойко, 1999; Вачков, 2015; Миков и др., 2018; Скугаревская, 2002; Сорокоумова, Фадеев, 2022).

В теории C. Maslach, S.E. Jackson (Maslach, Leiter, 1997; Maslach, Jackson, Leiter, 2009) выделено три ключевых признака синдрома эмоционального выгорания: *сильнейшая истощенность; чувство неэффективности и редукция профессиональных достижений; ощущение цинизма и отстраненности от работы.*

Последствия эмоционального выгорания отмечались Н.Е. Водопьяновой, в число которых были отнесены: нарушение психосоматических, когнитивных, эмоциональных способностей, ведущих к нарушению самовосприятия, к возможным проблемам здоровья уже физического (ненормированный сон, бессонница, головные боли), что не может не сказаться на способности сотрудника к плодотворной работе с вероятным негативным исходом вплоть до увольнения (Водопьянова, 2009, с.68).

Выгорание сотрудников ведет к желанию сменить место работы или профессиональную сферу. Такое поведение объясняется снижением уровня мотивированности, эмоциональной вовлеченности в процесс. Однако оба варианта действий приводят к худшим результатам, поскольку в мотивационно-смысловой сфере сотрудников IT-сферы профессиональная самореализация занимает очень высокое положение. Так же первый вариант приводит к текучести кадров, организационной нестабильности, снижению продуктивности компаний и деморализации самих программистов. Поэтому актуальным становится вопрос детального исследования мотивационно-смысловой сферы программистов как фактора изменений эмоциональной вовлеченности в профессиональную деятельность в зависимости от степени профессионального выгорания.

Цель настоящего исследования – изучить изменение мотивационно-смысловой сферы у программистов в условиях профессионального выгорания.

Для достижения этой цели нами было проведено изучение типа профессиональной мотивации, смысложизненных ориентаций и эмоционального выгорания IT-специалистов.

В ходе исследования были опрошены 48 сотрудников различных IT-компаний, из них – 13 женщин и 35 мужчин.

Методы исследования

В процессе исследования нами были использованы: методика диагностики трудовых мотивов В.И. Герчикова (*Герчиков*, 2014); методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко (Бойко, 1999); тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева (Леонтьев, 2000).

Все данные, полученные в результате исследования, были подвергнуты первичной математической и статистической обработке при помощи программных пакетов Microsoft Excel 2010 и IBM SPSS statistics 23.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основе проведенной методики диагностики трудовых мотивов В.И. Герчикова, испытуемые были разделены на 2 группы: *без симптомов выгорания и в состоянии выгорания*.

При анализе результатов, полученных по диагностике В.И. Герчикова, с помощью описательной статистики были выявлены отличия типов мотивации программистов 2 групп (рисунок 1).

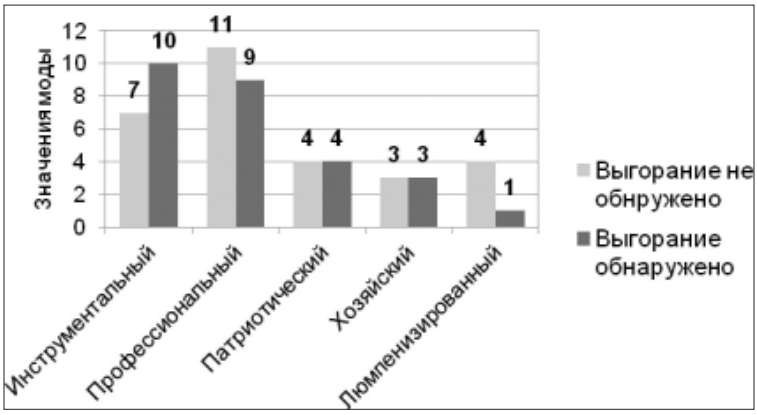


Рис. 1. Значение моды, вариационного ряда типов профессиональной мотивации программистов с симптомом выгорания и без него

Так, у программистов без симптомов профессионального выгорания значение моды типа *мотивации* получены следующие: *инструментальный – 7*, *профессиональный – 11*, *патриотический – 4*, *хозяйский – 3*, *люмпенизированный – 4*. *При этом в группе с выгоранием: инструментальный – 10, профессиональный – 9, патриотический – 4, хозяйский – 3, люмпенизированный – 1.*

Опираясь на полученные данные, можно говорить о том, что в группе с выгоранием значение моды профессионального и люмпенизированного типа мотивации снижается, при этом инструментальная мотивация возрастает. Данные результаты в первую очередь говорят о том, что *при выгорании основным мотивом становится получение материальных благ и различных преференций*.

При этом сама работа не является самодостаточной ценностью (только как источник доходов). На второй план уходит мотив профессионального роста и совершенствования. Однако по полученным данным наблюдается снижение люмпенизированного типа мотивации у программистов с симптомами выгорания, что может быть обусловлено вероятностью, что в исследуемой группе до проявления симптомов выгорания данный тип мотивации отсутствовал.

Полученные результаты подтверждаются также при анализе результатов с помощью методов математической статистики.

ОБСУЖДЕНИЕ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

С целью определения степени значимости различий типов профессиональной мотивации и показателей выгорания у IT-специалистов без профессионального выгорания и в состоянии профессионального выгорания был применен U-критерий Манна-Уитни. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. **Результаты сравнительного анализа различий типов профессиональной мотивации и смысложизненных ориентаций между группами IT-специалистов без профессионального выгорания и в состоянии профессионального выгорания**

	IT-специалисты без симптома выгорания	**IT-специалисты в состоянии выгорания**	**U (критерий Манна-Уитни)**	**p (уровень значимости)**
Инструментальный тип мотивации	23,27	25,73	317,500	0,539
Профессиональный тип мотивации	28,48	20,52	192,500	0,047
Патриотический тип мотивации	25,73	23,27	258,500	0,537
Хозяйский тип мотивации	24,44	24,56	289,500	0,975
Люмпенизированный тип мотивации	25,44	23,56	265,500	0,637
Цели в жизни	35,35	16,75	63,500	0,000
Процесс жизни	37,98	14,88	10,500	0,000
Результативность жизни	35,35	16,75	63,500	0,000
Локус контроля – Я	37,10	15,5	28,000	0,000
Локус контроля – жизнь	34,30	17,5	84,000	0,000

Анализ данных, приведенных в таблице 1, показывает, что обнаружены значимые отличия в профессиональном типе мотивации, при этом данный показатель ниже у IT-специалистов в состоянии выгорания ($U=192,5$; $p<0,05$).

Таким образом, можно утверждать, что для сотрудников, находящихся в состоянии выгорания, не характерно отношение к работе, как к средству самореализации. У них отсутствует возможность желания доказать себе или другим свой высокий профессиональный уровень. Желание использовать свой профессиональный опыт и знания достаточно низкое или отсутствует.

Были выявлены различия в смысложизненных ориентациях, где в группе без симптомов эмоционального выгорания показатели выше, чем в группе с

эмоциональным выгоранием. Полученные данные дают нам возможность утверждать, что сотрудники без эмоционального выгорания считаю свою жизнь более осмысленной, ставят перед собой цели и получают удовлетворение от их достижения, уверены в собственной способности добиваться результатов. Имеют ясное соотнесение целей – с будущим, эмоциональной насыщенности – с настоящим, удовлетворения – с достигнутым результатом, прошлым.

С помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена нами была определена взаимосвязь типа профессиональной мотивации и показателей профессионального выгорания. Полученные данные приведены в таблице 2.

Таблица 2. **Результаты статистического анализа взаимосвязи типа профессиональной мотивации и показателей профессионального выгорания**

		Инструментальный	Профессиональный	Патриотический	Хозяйский	Люмпенизированный
Расширение сферы экономии эмоций	Коэффициент корреляции	,009	**-,293***	-,030	,059	-,117
	Знч. (2-сторон)	,950	,043	,842	,689	,427
	N	48	48	48	48	48
Фаза истощения	Коэффициент корреляции	,140	**-,285***	-,223	-,007	-,052
	Знч. (2-сторон)	,342	,050	,128	,965	,725
	N	48	48	48	48	48
Эмоциональный дефицит	Коэффициент корреляции	,113	-,266	**-,287***	-,169	,167
	Знч. (2-сторон)	,444	,067	,048	,251	,257
	N	48	48	48	48	48

Примечание: * Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя). ** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

Было установлено, что имеет место обратная связь между: профессиональным типом мотивации и симптомом фазы резистенции – «расширение сферы экономии эмоций» r = -,293 (p<0,05) и фазой «истощения» r = -,285 (p<0,05), а также между патриотическим типом мотивации и симптомом фазы истощения – «эмоциональный дефицит» r = -,287 (p p<0,05).

Полученные данные свидетельствуют: чем выше уровень профессионального выгорания, тем ниже профессиональная мотивация сотрудников. На этапе истощения и при доминировании симптома выгорания наблюдается эмоциональный дефицит. Уровень патриотической мотивации имеет тенденцию к снижению, что свидетельствует и о снижении у работника необходимости в уважении со стороны коллег, и о профессиональной ценности в глазах руководителя. Патриотический тип мотивации (по Герчикову) предполагает максимальную приверженность организации, соответственно, чем ниже уровень данной мотивации, тем меньше работник предан компании.

Результаты анализа взаимосвязи смысложизненных ориентаций и показателей профессионального выгорания с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена представлены в таблице 3.

Таблица 3. **Результаты статистического анализа взаимосвязи смысложизненных ориентаций и показателей профессионального выгорания**

		Переживание обстоятельств	Фаза истощения
Процесс жизни	Коэффициент корреляции	-,004	**,320***
	Знч. (2-сторон)	,981	,027
	N	48	48
Результативность	Коэффициент корреляции	**-,384****	,044
	Знч. (2-сторон)	,021	,768
	N	48	48
Локус контроля жизнь	Коэффициент корреляции	**-,358***	,056
	Знч. (2-сторон)	,034	,708
	N	48	48

Примечание: * Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя). ** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

На основе полученных данных можно утверждать, что существует прямая значимая взаимосвязь между ориентацией «процесса жизни» и фазой «истощения» r = ,320 (p<0,05), а также обратная взаимосвязь между ориентациями на «результативность», «локус контролем жизнь» и симптомом фазы напряжения – «переживание обстоятельств» r = -,384 (p<0,01) и r = -,358 (p<0,05).

Анализируя полученные данные, можно утверждать: чем выше показатели выгорания фазы истощения, тем выше показатели процесса смысла жизни, при этом высокие показатели данного смысла могут характеризовать гедониста, живущего сегодняшним днем, *данное отношение* будет сказываться *и* на профессиональной деятельности в негативном ключе. Также при высоких показателях симптома фазы «напряжения» (переживание обстоятельств) характерно снижение показателей: «результативность» и «локус контроля жизнь», что говорит о тенденции к неудовлетворенности прожитой частью жизни и убежденности в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ

В результате эмпирического исследования изменений мотивационно-смысловой сферы у программистов в условиях профессионального выгорания можно сделать ряд выводов.

В результате профессионального выгорания происходят существенные изменения мотивационно-смысловой сферы личности программистов.

Было установлено, что при появлении симптомов профессионального выгорания инструментальный тип мотивации выходит на первый план, что означает доминирование стремления получить только материальные блага от работы, при этом профессиональный тип мотивации снижается, как следствие, сотрудник перестает совершенствовать свои навыки.

Определено, что на стадии истощения снижается уровень патриотической мотивации: сотруднику становятся неважными чувство сопричастности компании и уважения со стороны коллег.

Смысложизненные ориентации также претерпевают значительные изменения при появлении симптомов эмоционального выгорания. Характерным проявлением становится отсутствие целеустремленности, интереса к эмоционально насыщенной жизни. Наблюдается неудовлетворенность жизнью, *низкий уровень самореализации, неверие в собственные силы и* свободу выбора.

Выявленные и подтвержденные закономерности представляют особую значимость в понимании механизма формирования профессионального выгорания у программистов и дают возможность разрабатывать эффективные программы, направленные на снижение уровня профессионального выгорания, опираясь на происходящие изменения в мотивационно-смысловой сфере.

Перспектива исследований профессионального выгорания программистов (как динамического процесса) представляется нам в контексте выявления субъективных компонентов, поскольку именно субъектные компоненты динамики профессионального выгорания лежат в поле управляемости личностью программистов и в меньшей степени затрагивают условия труда.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности использовать полученные результаты для разработки программ психологического сопровождения и обучение программистов управлению собственными эмоциональными ресурсами и процессами в условиях трудовой деятельности.

Литература

Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105с.

Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 2010. – 154с.

Вачков *И.В.* Введение в профессию психолог / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. – Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2015. – 528с.

Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / И.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336с.

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда / Учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 172с.

Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять / Пер. с нем. – СПб.: Речь, 2008. – 96с.

Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. – М.: Смысл, 2000 – 18с.

Миков *Д.Р., Кулеш А.М., Муравьев С.В., Черкасова В.Г., Чайников П.Н., Соломатина Н.В.* Особенности синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников многопрофильного стационара // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. – №. 1. – 88-97с.

Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: Монография. – Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005 – 330с.

Распоряжение Правительства РФ от 01.11.2013 N 2036-р (ред. от 18.10.2018) «Об утверждении Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года».

Салогуб *А.М.* Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых // Молодой ученый, 2014. № 5. – 459-461с.

Скугаревская *М.М.* Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. – 2002. – № 7.

Сорокоумова Е.А. Фадеев Д.С. Исследование психологических основ проблемы потери смысла профессиональной деятельности работников IT-сферы / В сборнике: Смыслообразование и его контексты: жизнь, структура, культура, опыт. [Электронное издание] – Москва, 2022. – 115-118с.

Трунов Д.Г. Еще раз о профессиональной деформации // Психологическая газета – 2014. – № 6. – 32-34с.

Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout, San Francisco, 1997. – P. 72-82.

Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. (eds). Maslach Burnout Inventory manual, 3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.

Maslach C, Leiter M.P., Schaufeli W.B. Measuring burnout / In: Cooper CL, Cartwright S (eds). The Oxford handbook of organizational wellbeing. – Oxford: Oxford University Press, 2009. – P. 86-108.

References

Boyko V.V. Sindrom «ehmocional'nogo vygoraniYA» v professional'nom obshchenii [Syndrome of "emotional burnout" in professional communication] / B.V. Boyko. – St. Petersburg: Piter, 1999. – 105p.

Boyko V.V. Ehnergiya ehmocij v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugikh [Energy of emotions in communication: a look at yourself and others] / V.V. Boyko. – M.: Nauka, 2010. – 154p.

Vachkov I.V. Vvedenie v professiyu psikholog [Introduction to the profession psychologist] / I.V. Vachkov, I.B. Grinshpun, N.S. Pryazhnikov – Voronezh: Publishing house NPO "MODEK," 2015. – 528p.

Vodopyanova N.E. Psikhodiagnostika stressa [Psychodiagnostics of stress] / I.E. Vodopyanova. – St. Petersburg: Piter, 2009. – 336p.

Gerchikov V.I. Motivaciya, stimulirovanie i oplata truda [Motivation, stimulation and remuneration of labor] / Textbook. 2nd ed., supplement and revision — M.: Higher School of Economics, 2004. – 172p.

Grabe M. Sindrom vygoraniya – bolezn' nashego vremeni. Pochemu lyudi vygorayut i chto mozhno protiv ehtogo predprinyat' [Burnout syndrome is a disease of our time. Why people burn out and what can be done against it] / Transl. from Geman – St. Petersburg.: Rech, 2008. – 96p.

Leontiev D.A. Test smyslozhiznennykh orientacij (SZHO) [Test of life orientations (SSO)] / 2nd ed. – M.: Smysl, 2000. – 18p.

Mikov DR, Kulesh AM, Muravyov SV, Cherkasova VG, Chaynikov PN, Solomatina N.V. Osobennosti sindroma ehmocional'nogo vygoraniya u medicinskikh rabotnikov mnogoprofil'nogo stacionara [Features of emotional burnout syndrome in medical workers of a multidisciplinary hospital] // Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sociologiya [Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology]. – 2018. – No. 1. – P. 88-97.

Oreol V.E. Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti: Monografiya [Personality mental burnout syndrome: Monograph] – Yaroslavl: Publ. Institut psikhologii RAN [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences], 2005. – 330p.

Decree of the Government of the Russian Federation dated 11/01/2013 No. 2036-r (as amended on 10/18/2018) «Ob utverzhdenii Strategii razvitiya otrasli informacionnykh tekhnologij v Rossijskoj Federacii na 2014–2020 gody i na perspektivu do 2025 goda» [«On approval of the Strategy for the Development of the information Technology industry in the Russian Federation for 2014-2020 and for the future until 2025»]

Salogub A.M. Struktura i soderzhanie sindroma ehmocional'nogo vygoraniya v issledovaniyakh zarubezhnykh i otechestvennykh uchenykh [Structure and content of emotional burnout syndrome in the study of foreign and domestic scientists] // Molodoj uchenyj [Young scientist], 22014. – № 5. – P. 459-461.

Skugarevskaya M.M. Sindrom ehmocional'nogo vygoraniya [Emotional burnout syndrome] // Medicinskie novosti [Medical news]. – 2002. – № 7.

Sorokoumova E.A. Fadeev D.S. Issledovanie psikhologicheskikh osnov problemy poteri smysla professional'noj deyatel'nosti rabotnikov IT-sfery [Investigation of the psychological foundations of the problem of loss of meaning in the professional activity of IT workers] / In the collection: Smysloobrazovanie i ego konteksty: zhizn', struktura, kul'tura, opyt. [Meaning and its contexts: life, structure, culture, experience]. [Electronic edition]. – Moscow, 2022. – P. 115-118.

Trunov D.G. Eshche raz o professional'noj deformacii [Once again about professional deformation] // Psikhologicheskaya gazeta [Psychological newspaper] – 2014. – № 6. – P. 32-34.

Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout – San Francisco, 1997. – P. 72-82.

Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. (eds). Maslach Burnout Inventory manual, 3rd ed. – Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.

Maslach C, Leiter M.P., Schaufeli W.B. Measuring burnout / In: Cooper CL, Cartwright S (eds). The Oxford handbook of organizational wellbeing. – Oxford: Oxford University Press, 2009. – P. 86-108.

Информация об авторах

Сорокоумова Елена Александровна, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и психологического консультирования Московский педагогический государственный университет (ФГБОУ ВО МПГУ), Рос-

сия, Москва, ул. Малая Пироговская, 1, стр. 1., ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2060-7657, e-mail: cea51@mail.ru

Чердымова Елена Ивановна, доктор психологических наук, профессор кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева (ФГАОУ ВО СНИУ), г. Самара, ул. Академика Павлова 1, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0392-8483, e-mail: cheiv77@mail.ru

Ферапонтова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и психологического консультирования Московский педагогический государственный университет (ФГБОУ ВО МПГУ), Россия, Москва, ул. Малая Пироговская, 1, стр. 1., ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-3850-7651, e-mail ferapontovam@yandex.ru

Фадеев Дмитрий Сергеевич, магистр когнитивной психологии в образовании и управлении, старший преподаватель кафедры Общей психологии и психологии труда, Российский Государственный Новый Университет (РосНОУ), Россия, Москва, ул. Радио, 22, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2782-8556, e-mail: dmsfadeev@yandex.ru

Information about the authors

Elena A. Sorokoumova, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Labor Psychology and Psychological Counseling Moscow Pedagogical State University (FSBEI VO MPGU), Russia, Moscow, st. Malaya Pirogovskaya, 1, p. 1., ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2060-7657, e-mail: cea51@mail.ru

Elena I. Cherdymova, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University named after academician S.P. Koroleva (Samara University, SSAU), Russia, Samara, st. Academician Pavlova 1, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0392-8483, e-mail: cheiv77@mail.ru

Maria V. Ferapontova, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Occupational Psychology and Psychological Counseling, Moscow State Pedagogical University (Moscow State Pedagogical University), Russia, Moscow, Malaya Pirogovskaya str., 1, p. 1., ORCID: https://orcid.org / 0000-0003-3850-7651, e-mail ferapontovam@yandex.ru

Dmitry S. Fadeev, Master of Cognitive Psychology in Education and Management, Senior Lecturer at the Department of General Psychology and Labor Psychology, Russian State New University (RosNOU), 22 Radio str., Moscow, Russia, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2782-8556, e-mail: dmsfadeev@yandex.ru

Получена: 12.04.2024
Принята в печать: 30.08.2024

Received: 12.04.2024
Accepted: 30.08.2024